



TRENDY GOSPODARCZE A MAZOWIECKI RYNEK PRACY

MATERIAŁ PRASOWY



Organizator



Partner



Patronat honorowy



Projekty realizowane w ramach działań Priorytetu VIII powinny przyczynić się do osiągnięcia odpowiednich efektów:

Rozwinięcia strategii i instrumentów szybkiego reagowania w przypadku wystąpienia zmiany gospodarczej, dostosowanych do potrzeb regionu i przedsiębiorstw dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi.

Projekt „Trendy gospodarcze a zmienność mazowieckiego rynku pracy” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt jest realizowany na podstawie umowy Nr UDA.POKL.08.01.02-14-038/08-00 o dofinansowanie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu VIII Regionalne kadry gospodarki, Działania 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie, zawartej pomiędzy Województwem Mazowieckim, w imieniu którego działa Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych, a Wyższą Szkołą Zarządzania Personalem. Zadania określone w treści projektu wykonywane są we współpracy z partnerem SMG/KRC Poland Media S.A.

Termin realizacji projektu: 01.03.2009 - 31.05.2010 r.

EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Jeden z Funduszy Strukturalnych, którego głównym zadaniem jest rozwój społeczeństw w Unii Europejskiej. Z EFS pochodzi między innymi wsparcie polityki rynku pracy, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, adaptacyjność i rozwój kadr, wyrównywanie szans na rynku pracy. Ze środków funduszu finansowane są szkolenia zawodowe, stypendia, praktyki zawodowe, doradztwo i pośrednictwo zawodowe, analizy i badania dotyczące rynku pracy.

PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI (POKL)

Całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce na lata 2007-2013 została ujęta w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego celem jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich.

W ramach Programu wsparciem zostaną objęte następujące obszary: zatrudnienie, edukacja, integracja społeczna, rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, a także zagadnienia związane z rozwojem zasobów ludzkich na terenach wiejskich, z budową sprawnej i skutecznej administracji publicznej wszystkich szczebli oraz z promocją zdrowia zasobów pracy.

PARTNERZY REALIZUJĄCY PROJEKT

Lider projektu



**Wyższa Szkoła
Zarządzania Personalem
w Warszawie**

Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem w Warszawie

Uczelnia kształci wysokiej klasy specjalistów w zakresie Socjologii, Zarządzania, ZZL, Psychologii Społecznej, BHP, Prawa Pracy, Bezpieczeństwa Narodowego Zarządzanie Kryzysowego oraz Nowych Mediów i Komunikacji Społecznej.

Dbą o to by absolwent nie tylko odnalazł się na rynku pracy, ale umiał również zaplanować swoją ścieżkę kariery i realizować wyznaczone przez siebie cele.

Zajęcia na studiach licencjackich i podyplomowych prowadzą dydaktycy i praktycy biznesu, w formie tradycyjnej jak i Distance Learning. Autorska konstrukcja programu oparta jest o dewizę JEDEN DYPLOM - DWA ZAWODY, co oznacza, że absolwent otrzymuje wiedzę z dwóch dziedzin nauki: kierunkowej oraz specjalizacyjnej.

Uczelnia organizuje liczne debaty, warsztaty i szkolenia, oraz prowadzi szeroko zakrojone doradztwo zawodowe. Współpracuje z urzędami publicznymi i firmami w zakresie rozwoju rynku pracy.

www.wszp.edu.pl

Partner



Millward Brown SMG/KRC

Instytut Badania Rynku i Opinii Publicznej SMG/KRC powstał w 1990 roku. W ciągu dwudziestu lat swojej działalności stał się największym ośrodkiem badań marketingowych w Polsce i na całym obszarze Europy Środkowej i Wschodniej.

Firma specjalizuje się w: badaniach komunikacji masowej i kondycji marek (pre-testy, post-testy reklam, trackingi, badania strategii i kondycji marek), zaawansowanych badaniach jakościowych, badaniach mediów. Najlepiej znane projekty prowadzone przez SMG/KRC to: Target Group Index (studium konsumpcji marek i mediów), PBC (drugi co do wielkości w Europie system pomiaru czytelnictwa prasy), Radio Track (drugi co do wielkości w Europie system pomiaru słuchalności radia), CAPIBUS, Omnibus „Matki” i Omnibus „Młodzież”, Net Track - badanie użytkowników polskiego Internetu.

Od 2000 roku instytut SMG/KRC Poland jest członkiem globalnej sieci Millward Brown International i funkcjonuje pod nazwą Millward Brown SMG/KRC. W roku 2006 w MB SMG/KRC powstał departament ds. badań społeczno-ekonomicznych OBSIDIAN, który prowadzi analizy na zlecenia instytucji państwowych, samorządów oraz organizacji pozarządowych.

www.smgkrc.pl

Zespół zarządzający

Marek Przepiórski, koordynator projektu, menedżer zarządzający (WSZP)
Ryszard Jurkowski, koordynator ds. merytorycznych (WSZP)
Andrzej Wieczorek, koordynator ds. technicznych (WSZP)
Grzegorz Kowalski, koordynator projektu ds. badań (SMG/KRC)

Zespół badawczy

Katarzyna Bator, mgr (SMG/KRC)
Stefan Biczynski, dr (WSZP)
Piotr Birski, dr (WSZP)
Agnieszka Bugaj, mgr (SMG/KRC)
Iwona Centka, mgr (WSZP)
Dobromir Ciaś, mgr (SMG/KRC)
Agnieszka Gawron-Smater, mgr (SMG/KRC)
Magdalena Gieras, dr (WSZP)
Władysław Grygolec, dr (WSZP)
Magdalena Hajduk, mgr (SMG/KRC)
Ryszard Jurkowski, dr (WSZP)
Adam Kołodziejczyk, dr (WSZP)
Grzegorz Kowalski, mgr (SMG/KRC)
Anna Mazur, dr (WSZP)
Wiktor Owsiak, dr (WSZP)
Magdalena Plaska, mgr (SMG/KRC)
Sławomir Rosiecki, mgr (SMG/KRC)
Aleksandra Serafińska, mgr (SMG/KRC)
Kazimierz Sikorski, dr (WSZP)
Małgorzata Skrzek-Lubasińska, dr (SMG/KRC)
Jolanta Szaban, prof. (ALK)
Ewa Świątkowska, mgr (SMG/KRC)
Mariusz Toniszewski, mgr (SMG/KRC)

Kontakt:

Raport z badań dostępny na www.naukagospodarce.pl
Biuro Partnerstwa
ul. Dereniowa 52/54, 02-776 Warszawa
e-mail: biuroprojektowue@wszp.edu.pl

Kontakt dla prasy:
Luiza Przepiórska, tel. 0 510 210 440

Projekt miał na celu pomoc przedsiębiorstwom w procesie adaptacji do nowych warunków rynkowych poprzez dostarczenie im wiarygodnych informacji o możliwościach efektywnego wykorzystania zasobów pracy, w zmiennych warunkach na tym rynku.

Przeprowadzono analizę ogólnodostępnych danych statystycznych i innych źródeł wiedzy dotyczących badanych empirycznie zagadnień. Porównano sytuację na mazowieckim rynku pracy z innymi regionami UE. Badania *desk research*, oprócz dostarczenia danych i informacji służących do przeprowadzenia stosownych analiz, pozwoliło także na opracowanie szczegółowych obszarów badań empirycznych.

Przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe mające na celu diagnozę obecnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy i prognozę zmian trendów w najbliższej przyszłości. Badaniami objęto ponad 2500 respondentów spośród pracodawców i pracowników, w tym osoby zagrożone utratą pracy, a także doradców zawodowych i trenerów z mazowieckiego rynku.

Szczegółowe obszary zainteresowań badawczych koncentrowały się wokół następujących zagadnień:

- zmiany w zatrudnieniu w mazowieckich firmach w ciągu ostatniego roku i gotowość pracodawców Mazowsza do zatrudniania w roku następnym,
- stosunek przedsiębiorców do zarządzania zmianą (stan wiedzy, wykorzystanie instrumentów, posiadanie strategii postępowania, wykorzystywane strategie dostosowawcze),
- bariery w prowadzeniu polityki zatrudnienia (rzeczywiste i deklarowane) po stronie pracodawców, ale także samych pracowników,
- potencjalne kwestie sporne pomiędzy pracownikami i pracodawcami w procesach restrukturyzacji,
- koszty restrukturyzacji po stronie obu grup - pracowników i pracodawców, w tym koszty akceptacji restrukturyzacji przez pracowników,
- motywacje do pracy pracowników na Mazowszu.

Wyniki badań omówione zostały w **raporcie końcowym**.

W rozdziale pierwszym, *Plan i organizacja badań*, omówiono strukturę procesu badawczego, cele badań, przedstawiono reprezentatywną grupę problemów badawczych oraz zasady doboru prób badawczych i ich charakterystyki.

W rozdziale drugim, *Sytuacja mazowieckiego rynku pracy w opinii pracodawców*, uwaga została skupiona na diagnozie stanu mazowieckich przedsiębiorstw oraz analizie rynku pracy w województwie mazowieckim, a następnie sformułowaniu wniosków o charakterze prognostycznym w horyzoncie krótkoterminowym.

W rozdziale trzecim, *Analiza porównawcza opinii o sytuacji rynku pracy pracodawców reprezentujących firmy z optymalnym zatrudnieniem i deklarujących restrukturyzację* zwraca uwagę interesująca analiza oczekiwanych przez pracodawców kompetencji pracowniczych.

Rozdział czwarty, *Sytuacja mazowieckiego rynku pracy w opinii pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw*, prezentuje poglądy pracowników na kwestie, które były przedmiotem badań w opiniach pracodawców. Uwaga została skupiona na postrzeganiu sytuacji w miejscu zatrudnienia oraz ocenach polityki zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach.

Wyniki badań przedstawione w treści czterech głównych rozdziałów opatrzone komentarzem.

SYTUACJA MAZOWIECKIEGO RYNKU PRACY W OPINII PRACODAWCÓW

Metoda przeprowadzanie badania - CATI, próba n=1000 (700 w I połowie 2009r., 300 w II połowie 2009 r.)

skrót z raportu prof. zw. dr hab. Jolanta Szaban, dr Małgorzata Skrzek-Lubasińska

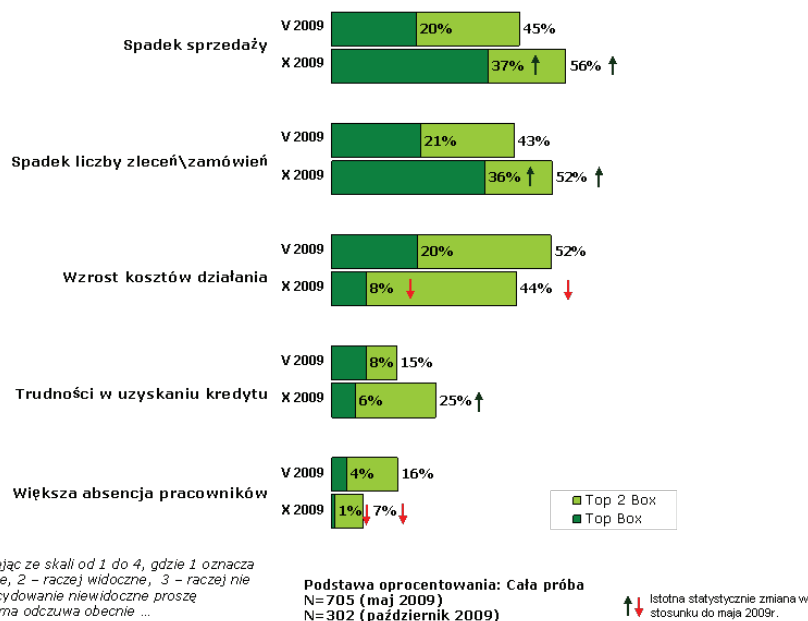
Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że mazowieccy przedsiębiorcy dosyć optymistycznie oceniali w 2009 roku sytuację swoich firm. Mimo spowolnienia gospodarczego

optymiści przeważali nad pesymistami, mimo że w porównaniu maj - październik 2009, liczba tych pierwszych spadła z 55,1% do 51,9%, wzrosła natomiast liczba osób, które uznały sytuację swojej firmy za średnią (o 3,1 p.proc.) oraz liczba skrajnych pesymistów z 7% do 8,8% .

Chociaż mazowieccy przedsiębiorcy wykazali się pewnym optymizmem, to jednak nie stracili z pola widzenia także realnych skutków spowolnienia gospodarczego dla swoich firm. W ujęciu dynamicznym, porównując pierwszy i ostatni kwartał 2009 roku, można stwierdzić, iż o 11 p.proc. wzrosła liczba przedsiębiorstw, które zanotowały spadek sprzedaży, o 9 p.proc - spadek liczby zleceń i zamówień. Mniej przedsiębiorców odczuwało wzrost kosztów działalności (o 8 p.proc.), co jest naturalne, wobec spadku obrotów firm.

Skutki kryzysu odczuwane przez mazowieckie przedsiębiorstwa.

Odczuwane skutki kryzysu (top box i top 2 box)



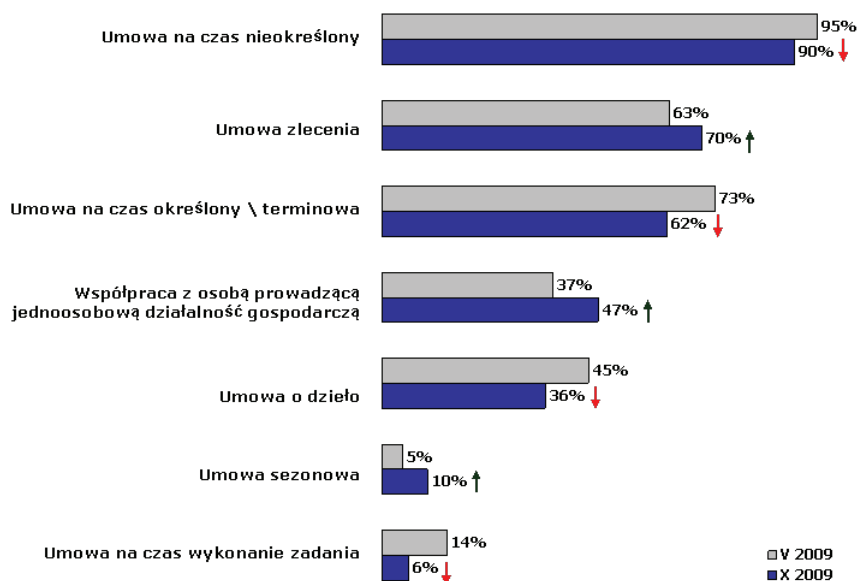
Źródło: Badania własne WZSP i Millward Brown SMG/KRC

Sytuacja na Mazowieckim rynku pracy zmieniała się dynamicznie. Według informacji od respondentów, w ciągu ostatnich 12 miesięcy 75% firm zatrudniło nowych pracowników, a 54% firm zwolniło część załogi. W co drugiej firmie wystąpiło zjawisko fluktuacji pracowników (jednoczesne przyjęcia do pracy i zwolnienia). Jeśli weźmie się pod uwagę deklaracje mazowieckich pracodawców, to w najbliższym czasie dynamika zmian będzie najprawdopodobniej jeszcze większa. Pracodawcy deklarują, że najczęściej pracę tracić będą pracownicy administracyjni i biurowi, ale równie często zwalniani będą robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani. Ci ostatni mogą jednak liczyć na zatrudnienie w innych firmach, gdyż równie często respondenci deklarowali chęć zatrudnienia tej kategorii pracowników. Nie powinni mieć trudności w znalezieniu pracy także specjaliści o wysokich kwalifikacjach. Przedsiębiorcy najczęściej planowali zatrudnienie właśnie pracowników z tej grupy, a dość rzadko deklarowali chęć ich zwolnienia.

Na zwiększenie zatrudnienia można liczyć tylko wtedy, gdy realnie wzrośnie liczba zamówień i obroty firm. Plany zatrudnienia w firmach mazowieckich są bowiem ściśle powiązane z wielkością obrotów firm, i to bez względu na ich wielkość. Wzrost obrotów przekłada się na wzrost zatrudnienia, z drugiej strony spadek obrotów powoduje, na ogół, jego natychmiastową redukcję. Taką możliwość szybkiej reakcji na sytuację ekonomiczną firm daje duża elastyczność mazowieckiego rynku pracy (częste stosowanie niestandardowych form umów).

Formy umów dotyczących zatrudnienia stosowanych w mazowieckich firmach

Formy umów



Pytanie: A1. Proszę powiedzieć, czy w P. firmie zatrudnione są osoby w formie następujących umów:

Podstawa oprecentowania: Cała próba
N= 705 (maj 2009)
N= 302 (październik 2009)

↑ ↓ Istotna statystycznie zmiana w stosunku do maja 2009r.

Źródło: Badania własne WSZP i Millward Brown SMG/KRC

Współpraca z jednoosobowymi firmami (osobami prowadzącymi działalność gospodarczą), była na Mazowszu, w badanym okresie, bardzo popularna, korzystała z niej co trzecia mazowiecka firma. Pokazuje to, że zwiększanie zatrudnienia może się odbywać zarówno poprzez zwiększenie liczby miejsc pracy najemnej, jak też przez samozatrudnienie części bezrobotnych. Popyt na usługi świadczone przez jednoosobowe firmy jest na Mazowszu bardzo duży.

Na Mazowszu z *outsourcingu* korzysta 21% firm. Dalsze 9% rozważa skorzystanie z tej możliwości w najbliższym czasie. Wskazuje to na dość duży potencjał rozwoju rynku pracy właśnie przez tworzenie wyspecjalizowanych firm (w tym także wspomnianych firm jednoosobowych), oferujących usługi poszukiwane na zasadzie *outsourcingu* przez firmy już istniejące na rynku i chcące racjonalizować swoje koszty. *Outsourcing* zdecydowanie racjonalizacji kosztów sprzyja.

Wnioskując z badań jakościowych- wywiadów z pracodawcami a także z odpowiedzi na pytania ankietowe, wysnuć można przekonanie, że wśród przedsiębiorców występują różne postawy wobec kryzysu, a co za tym idzie, różne sposoby radzenia sobie z trudnościami wynikającymi ze zmian rynkowych. Można wyróżnić trzy takie postawy: bierną, dynamiczną i koncyliacyjną. Przedsiębiorcy reprezentujący powyższe postawy różnią się między sobą nastawieniem do zmian, strategią działania, rozumieniem i sposobami wprowadzania w życie restrukturyzacji oraz stosunkiem do swoich pracowników.

Tabela: Postawy mazowieckich przedsiębiorców wobec kryzysu

Postawa	Bierna	Dynamiczna	Koncyliacyjna
Stosunek do zmian	Postawa bierna, nastawiona na czekanie na zmianę (poprawę) sytuacji.	Postawa aktywna, zmiany rynkowe wywołują szybką reakcję, adekwatną do bieżącej sytuacji firmy.	Postawa aktywna, nastawiona na szukanie nowych możliwości przetrwania i/lub rozwoju firmy.
Strategia działania	Perspektywa krótkookresowa: reagowanie na bieżącą sytuację firmy. Unikanie gwałtownych działań.	Perspektywa krótkookresowa: dopasowanie zasobów do bieżących potrzeb Cięcie kosztów.	Perspektywa długookresowa: budowanie potencjału firmy, z myślą o przyszłym rozwoju.
Restrukturyzacja zatrudnienia	Praktycznie brak działań restrukturyzacyjnych. Zmiany zatrudnienia wynikają głównie z fluktuacji kadr a nie z przemyślanej strategii.	Głównym kosztem dla firmy są pracownicy . Każdy spadek liczby zamówień, powoduje redukcję zatrudnienia.	Restrukturyzacja polega częściej na bardziej efektywnym wykorzystaniu pracowników, na zmianie stanowiska pracy na, wprowadzeniu elastycznych form organizacji pracy, niż na zmniejszeniu liczby pracujących.
Stosunek do pracowników	Pracownicy są częścią firmy. Przywiązywanie dużej wagi do dobrej atmosfery w pracy. Quasi paternalistyczne zarządzanie firmą.	Pracownicy traktowani są raczej przedmiotowo. Przywiązywanie dużej wagi do kontroli i sankcji. Relacje między pracodawcami a pracownikami o charakterze konfrontacyjnym; kontrolowanie pracowników istotnym elementem zarządzania firmą..	Pracownicy są zasobem strategicznym, partnerem w budowaniu marki i egzystencji firmy. Relacje między dwoma stronami stosunku pracy oparte są na zaufaniu i współpracy

Źródło: Opracowanie własne

Niewątpliwie, postawa najrzadziej spotykana wśród mazowieckich przedsiębiorców (i zapewne nie tylko wśród nich) tj. postawa koncyliacyjna, w dłuższej perspektywie czasowej przynieść może wymierne korzyści dla firmy. Warto, by mazowieccy przedsiębiorcy mieli tego świadomość.

ANALIZA PORÓWNAWCZA OPINII O SYTUACJI RYNKU PRACY PRACODAWCÓW REPREZENTUJĄCYCH FIRMY Z OPTYMALNYM ZATRUDNIENIEM I DEKLARUJĄCYCH RESTRUKTURYZACJĘ

Metoda przeprowadzanie badania - CAPI, próba n=600 (2 ww. grupy po 100 w trzech branżach)
opracowanie na podstawie raportu z badań dr Anna Mazur

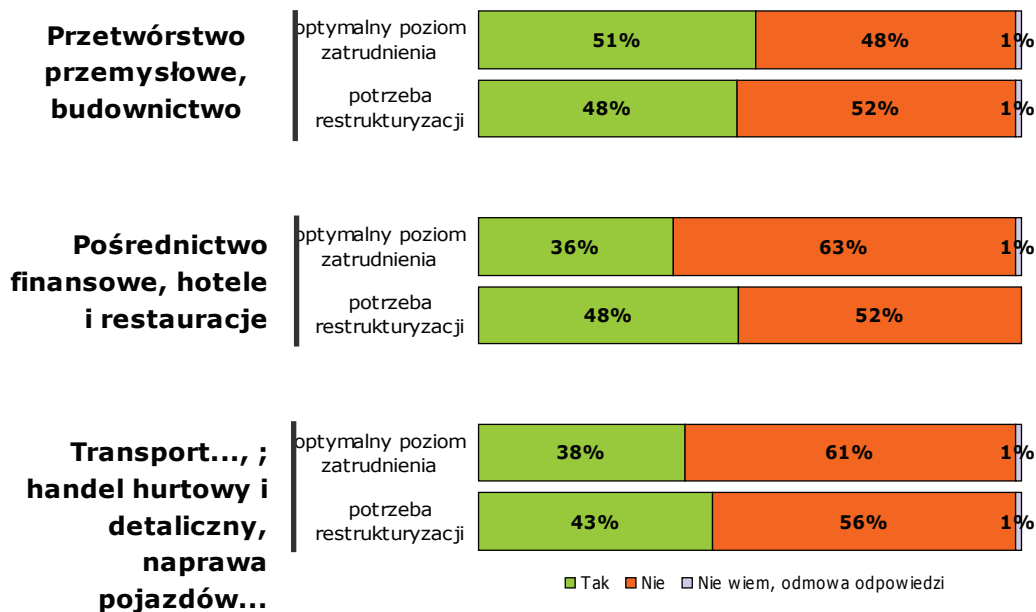
Mazowieccy przedsiębiorcy są raczej ostrożnymi optymistami. O przyszłości swoich przedsiębiorstw myślą częściej w kategoriach „raczej”, a nie „zdecydowanie”. Ostrożny optymizm mazowieckich przedsiębiorców ma charakter deklaracyjny, a nie rzeczywisty. Nie potwierdzają ich optymizmu działania, jakie podejmowali i planują podejmować do końca 2009 roku. Wskaźnik optymizmu wśród mazowieckich przedsiębiorców spadł od początku 2009 roku o 6.2%.

Generalnie, mazowieccy przedsiębiorcy podejmują działania, które sprawdziły się w przeszłości i mimo zadeklarowanego optymizmu w rzeczywistości nimi nie są. Postawili raczej na przetrwanie niż rozwój przedsiębiorstwa. Można zauważyć, że w czasie spowolnienia gospodarczego mazowieccy przedsiębiorcy koncentrują się wyłącznie na poszukiwaniu środków zaradczych. Raczej trudno radzą sobie z zarządzaniem ryzykiem i niepewnością.

Niepokojące wydają się wyniki analizy porównawczej mazowieckich przedsiębiorstw na tle konkurencji. Sugerują one, że przedsiębiorstwa stoją przed perspektywą malejących zysków. Generalnie, mazowieckie przedsiębiorstwa od początku 2009 roku drastycznie ograniczyły nakłady na inwestycje we wszystkich obszarach, choć najczęściej robiły to w przypadku inwestycji w szkolenia i rozwój pracowników oraz dodatkowe świadczenia socjalne. Można przewidywać, że tendencja ta utrzyma się w ciągu najbliższych miesięcy. Przedsiębiorstwa deklarujące optymalny poziom zatrudnienia częściej planują ograniczyć inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy niż przedsiębiorstwa deklarujące potrzebę restrukturyzacji zatrudnienia.

Tylko co czwarte mazowieckie przedsiębiorstwo planuje uruchomić inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Przedsiębiorstwa deklarujące potrzebę restrukturyzacji zatrudnienia częściej planują uruchomić inwestycje w ciągu najbliższych 12 miesięcy niż przedsiębiorstwa z optymalnym poziomem zatrudnienia. Przede wszystkim przedsiębiorstwa deklarujące potrzebę restrukturyzacji zatrudnienia częściej planują uruchomić inwestycje w szkolenia i rozwój pracowników niż te z optymalnym poziomem zatrudnienia. Drastyczny spadek nakładów na szkolenia i rozwój pracowników wskazuje na spadek wartości kapitału intelektualnego w ocenie mazowieckich przedsiębiorców. Spadek nakładów na dodatkowe świadczenia socjalne obniża ocenę społecznej odpowiedzialności mazowieckich przedsiębiorstw.

Zagrożenie kryzysem gospodarczym miało duży wpływ na decyzje przedsiębiorców w sferze zatrudnienia. Mazowieccy przedsiębiorcy redukowali w 2009 roku zatrudnienie poprzez powstrzymanie się od przyjmowania nowych pracowników lub poprzez zmniejszanie poziomu zatrudnienia. W drugiej połowie 2009 roku zmniejszył się stan zatrudnienia głównie w przedsiębiorstwach deklarujących potrzebę restrukturyzacji zatrudnienia. Większość mazowieckich przedsiębiorstw ograniczyło rekrutację pracowników, przy czym częściej robiły to przedsiębiorstwa deklarujące optymalny poziom zatrudnienia.



Wykres: Finansowanie podnoszenia kwalifikacji pracowników przez firmy.

Źródło: Badania własne WSZP i Millward Brown SMG/KRC

W drugiej połowie 2009 roku poziom zatrudnienia w mazowieckich przedsiębiorstwach spadł o 8.2%, przy czym w przedsiębiorstwach deklarujących potrzebę restrukturyzacji poziom zatrudnienia spadł o 15.7%, a w przedsiębiorstwach z optymalnym poziomem zatrudnienia tylko o 1.1%. Mniej więcej co czwarte przedsiębiorstwo na Mazowszu przyjęło od stycznia 2009 roku nowych pracowników. Pracownicy nieco częściej przyjmowani byli w firmach deklarujących potrzebę restrukturyzacji zatrudnienia - 29.9% niż w firmach optymalnie wykorzystujących zatrudnienie - 24.3%. Pracownicy odchodzili z własnej woli częściej w przedsiębiorstwach deklarujących potrzebę restrukturyzacji zatrudnienia - 26.8% niż w przedsiębiorstwach z optymalnym poziomem zatrudnienia - 14.3%.

Poszukiwanie kandydatów do pracy poprzez sieć znajomości jest jedną z najczęściej stosowanych i uznawanych za skuteczną metod pozyskiwania kandydatów do pracy na Mazowszu. Przedsiębiorstwa, które charakteryzuje optymalny poziom zatrudnienia nieco częściej niż przedsiębiorstwa deklarujące potrzebę restrukturyzacji zatrudnienia poszukują kandydatów do pracy poprzez prywatne kontakty i znajomości. Prawdopodobnie znaczenie tej metody rekrutacji w pozyskiwaniu kandydatów do pracy będzie wzrastało w przyszłości. Przedsiębiorstwa wymagające restrukturyzacji zatrudnienia mają wyższe oczekiwania w zakresie twardych i miękkich kompetencji na określonych stanowiskach pracy. Najmniejsze różnice występują na stanowiskach najwyższych. W mazowieckich przedsiębiorstwach najczęściej oczekiwaną kompetencją miękką na stanowiskach kierowniczych jest umiejętność rozwiązywania problemów.

SYTUACJA MAZOWIECKIEGO RYNKU PRACY W OPINII PRACOWNIKÓW RESTRUKTURYZOWANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Metoda przeprowadzenia badania - CAPI, próba n=946 (w trzech branżach: przemysł ciężki i lekki, budownictwo, handel i naprawy)

Opracowanie na podstawie raportu z badań dr. Adam Kołodziejczyk

Oceny sytuacji na mazowieckim rynku pracy

Opinie pracowników restrukturyzowanych firm o sytuacji na mazowieckim rynku pracy były umiarkowanie pozytywne. 21,3% badanych oceniło sytuację na tym rynku jako *bardzo dobrą* i *dobrą*. Jako *średnią, ani dobrą ani złą*, blisko połowa badanych (49,7%). Jako *złą* i *bardzo złą* 29,7% badanych. *Bardzo dobre* oceny sytuacji na MRP wystąpiły rzadko, a *bardzo złe* nie zaistniały w ocenach respondentów wcale. Analiza zależności między ocenami sytuacji na mazowieckim rynku pracy a branżą pokazała, że tylko w jednym przypadku wystąpiło zróżnicowanie ocen na poziomie statystycznie istotnym. Dotyczyło to *złych ocen* na temat sytuacji w województwie mazowieckim pomiędzy branżami *handel i usługi* (26,1%) i *budownictwo* (18,3%).

W myśleniu perspektywnym krótkookresowym (w ciągu najbliższych 12 miesięcy od momentu realizacji badań) dominowało wśród pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw przeświadczenie o utrzymaniu się dotychczasowego *status quo* na rynkach pracy, czyli zachowanie stanu z połowy 2009 roku. Przeświadczenie takie wyraziła blisko połowa badanych. Większy odsetek optymistów, co do pozytywnego rozwoju sytuacji, odnotowano w odniesieniu do mazowieckiego (25,7%) niż krajowego rynku pracy (22,8%).

Tabela: Prognoza rozwoju sytuacji w kraju i na mazowieckim rynku pracy w okresie najbliższych 12 m-cy (dane w %)

A jak P. sądzi, czy sytuacja w ciągu najbliższych 12 miesięcy na rynku pracy? N=946	Kraj	Województwo mazowieckie
Zdecydowanie się poprawi	1,6	2,1
Raczej poprawi się	21,2	23,6
Pozostanie bez zmian	44,7	44,6
Raczej pogorszy się	23,4	20,7
Zdecydowanie pogorszy się	2,3	1,8
Nie wiem/odmowa odpowiedzi	6,7	7,2

Źródło: Badania własne WSZP i Millward Brown SMG/KRC

W prognozowaniu zmian na rynku mazowieckim mniej było też pesymistów (22,5%) niż w przypadku prognozy dotyczącej rozwoju sytuacji na rynku krajowym (25,7%). Generalnie zaś, przy dominacji prognoz o stabilizacji na obu ocenianych rynkach pracy, w przypadku województwa mazowieckiego, prognozy optymistyczne przeważały nieznacznie nad prognozami pesymistycznymi.

Atuty i słabości mazowieckiego rynku pracy

Zmienne charakteryzujące mazowiecki rynek pracy tworzą cztery czynniki, którym nadano następujące etykiety: czynnik 1 - *wsparcie władz*, czynnik 2 - *korzyści z UE*, czynnik 3 - *bariery* i czynnik 4 - *otwartość MRP*.

Wsparcie dla rozwoju rynku pracy ze strony władz krajowych, wojewódzkich i lokalnych według badanych nie było zgodne z ich oczekiwaniami. Nie oznacza to, że było ono oceniane negatywnie, ale raczej jako nieadekwatne do potrzeb firm znajdujących się w procesie restrukturyzacji i oczekiwań pracowników tych firm. Niedobór wsparcia ze strony władz ma swój wyrazisty profil. Brak oczekiwanego wsparcia władz jest najbardziej widoczny w branży handel i naprawy, w

niewielkim stopniu w branży budownictwo, a w branży przemysł ciężki i lekki wsparcie władz miało już wyraźną wartość dodatnią.

Korzyści z przynależności do UE były najbardziej dostrzegane w branży budowlanej. W branży przemysłowej miały wartość ujemną, co można by nazwać nieadekwatnością pomocowych profitów w stosunku do potrzeb i oczekiwań badanych. Pozostałe dwa czynniki *bariery* i *otwartość MRP* miały w trzech branżach bardzo podobny, spłaszczony profil na poziomie zrównoważenia ocen pozytywnych i negatywnych.

Większe zaufanie do „famiarnych” niż „instytucjonalnych” źródeł informacji

Gdzie, pracownicy znajdujący się w obliczu utraty stanowiska pracy, poszukiwaliby informacji na temat pracy? Z badań wynika, że wszystkie z siedmiu podstawowych źródeł informacji są dla nich ważne, choć ich znaczenie jest już zróżnicowane.

Najwyższym uznaniem cieszyło się źródło: znajomi, rodzina i sąsiedzi (90,2% wskazań). Na drugim miejscu badani wskazali prasę lokalną (82,4%), a na trzecim Internet (76,0% wskazań). Dość wysokie odsetki wskazań uzyskały takie źródła informacji, jak prasa ogólnokrajowa (72,7% wskazań) i PUP (69,3,7% wskazań). Rzadziej badani korzystaliby z takich źródeł informacji, jak: agencja pośrednictwa pracy (62,0% wskazań) i telewizja lokalna (56,6% wskazań). Mimo, że badani uznają wskazane powyżej źródła informacji za ważne, to jednak trudno nie zauważyć, że w przypadku kilku z nich istnieją jeszcze pewne rezerwy, jeśli chodzi o informowanie obywateli poszukujących pracy.

Tabela: Znaczenie źródeł informacji w poszukiwaniu pracy (dane w %)

A5. Proszę powiedzieć, z których źródeł informacji korzystałby P. gdyby zaistniała taka możliwość? N=946	Tak	Nie	Nie wiem /odmowa odpowiedzi
1. Znajomi, rodzina, sąsiedzi	90,2	9,0	0,8
2. Prasa lokalna	82,4	16,2	1,4
3. Internet	76,0	22,2	1,9
4. Prasa ogólnokrajowa	72,7	26,3	1,0
5. Powiatowy Urząd Pracy	69,3	28,6	2,0
6. Agencja pośrednictwa pracy	62,0	35,3	2,7
7. Telewizja lokalna	56,6	40,1	3,2

Źródło: Badania własne WSZP i Millward Brown SMG/KRC

Statystycznie istotne zróżnicowanie gotowości do korzystania z informacji PUP odnotowano między branżą przemysł ciężki i lekki a budownictwo. Pracownicy branży budownictwo częściej niż ich koledzy z branży handel i naprawy raczej nie korzystaliby z informacji PUP. Takie istotne zróżnicowanie preferencji stwierdzono także w odniesieniu do prasy ogólnokrajowej między branżami przemysłu oraz handlu i napraw. Częściej też raczej nie skorzystaliby z prasy ogólnokrajowej pracownicy handlu i napraw niż pracownicy restrukturyzowanych firm branży budowlanej.

Istotne bariery w zatrudnianiu

Pracownicy restrukturyzowanych firm dostrzegają różne bariery w zatrudnianiu. Największy odsetek badanych za taką barierę uznał zbyt duże świadczenia, które musi płacić do ZUS za pracownika pracodawca (52,9% wskazań), następnie brak znajomości języków obcych (51,1%), wygórowane oczekiwania pracownika odnośnie wynagrodzenia (44,0% wskazań), brak doświadczenia oraz wiek pracownika (po 35,8% wskazań).

Tabela: Bariery w znalezieniu pracy na rynku pracy (dane w %)

A6a. Na ile każda z wymienionych cech, umiejętności lub instytucji może stanowić barierę w znalezieniu przez P. pracy na mazowieckim rynku pracy? N=946	Zdecydowanie tak i raczej tak	Zdecydowanie nie i raczej nie	Nie wiem/ odmowa odpowiedzi	A6b. A która z nich może stanowić największą taką barierę?
1. Zbyt duże świadczenia, które musi płacić do ZUS za pracownika pracodawca	52,9	40,3	6,9	17,7
2. Mój wiek	35,8	62,2	2,0	16,0
3. Brak znajomości języków obcych	51,1	46,8	2,1	11,2
4. Moje oczekiwania odnośnie wynagrodzenia	44,0	52,8	3,1	9,6
5. Brak doświadczenia	35,5	62,4	2,1	8,4
6. Brak pełnej dyspozycyjności	37,3	60,6	2,0	5,5
7. Brak gotowości do zmiany miejsca pracy	45,0	52,8	2,1	4,9
8. Wyuczony zawód	26,3	71,1	2,6	3,4
9. Brak gotowości do pracy w nielimitowanym czasie pracy	39,6	58,8	1,6	3,4
10. Brak umiejętności obsługi komputera	36,0	62,0	1,9	2,5
11. Mój Powiatowy Urząd Pracy	20,0	69,9	10,0	2,4
12. Moja płeć	15,4	82,1	2,5	1,4

Uwaga: Bariery w znalezieniu pracy na MRP uporządkowano w tabeli według malejącego odsetka wskazań na pytanie A6b. A która z nich może stanowić największą barierę?

Źródło: Badania własne WSZP i Millward Brown SMG/KRC

Zmienna branża nie różnicowała zasadniczo odpowiedzi badanych na temat barier w znalezieniu pracy. Statystycznie istotne zróżnicowanie opinii odnotowano tylko w trzech przypadkach między branżą budownictwo a handel i naprawy - *wyuczony zawód*, *brak doświadczenia* i *brak pełnej dyspozycyjności* i tylko w jednym przypadku między branżą przemysł ciężki i lekki a branżą budownictwo - *wyuczony zawód*. Szczegółowe statystyki dotyczące zróżnicowania opinii zawiera raport z badań.

Okazuje się, że zmienna płeć nie stanowi istotnej bariery w zatrudnieniu na mazowieckim rynku pracy. Odpowiedź zdecydowanie tak wybrało zaledwie 3% respondentów z branży przemysł ciężki i lekki i 2% z branży handel i usługi. Żadna z badanych osób reprezentujących branżę budownictwo nie wskazała, że jej płeć stanowi barierę w znalezieniu pracy.

Brak skłonności do emigracji zarobkowej

Na możliwość wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy wskazało w sumie niewielu badanych - 44 z 946, co stanowi zaledwie 4,6% ogółu badanych. W tym tylko 8 respondentów jednoznacznie stwierdziło, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy na pewno wyjedzie za granicę, a 38 (3,8%), wskazało, że planuje taki wyjazd w przeciągu najbliższych 12 miesięcy.

Odnotowany brak skłonności pracowników z regionu Mazowsza do wyjazdu zarobkowego za granicę potwierdzają odpowiedzi na pozostałe stwierdzenia określające zamiary badanych. 30,2% badanych raczej nie planuje wyjazdu za granicę a 60,5% na pewno w tym okresie nie wyjedzie. Skłonność pracowników do wyjazdu za granicę jest podobna w każdej z analizowanych branż, czyli znikoma.

W okresie dekoniunktury ekonomicznej na Zachodzie pracownicy mazowieckich firm nie są skłonni do migracji zarobkowej za granicę nawet, jeśli ich firma znajduje się w fazie restrukturyzacji. Pracownicy, którzy w najbliższych 12 miesiącach na pewno wyjadą do pracy za granicę lub planują taki wyjazd, w sumie 4,6% badanych, zamierzają się udać do kilku krajów zachodnioeuropejskich i Stanów Zjednoczonych. Są to (według wielkości wskazań): Niemcy, Norwegia i USA, rzadziej

Holandia, Dania, Irlandia i Austria, Wielka Brytania i Belgia, Szwecja i Hiszpania. Kilka osób mimo deklarowanej chęci wyjazdu za granicę nie wskazało kraju, do którego zamierza wyjechać.

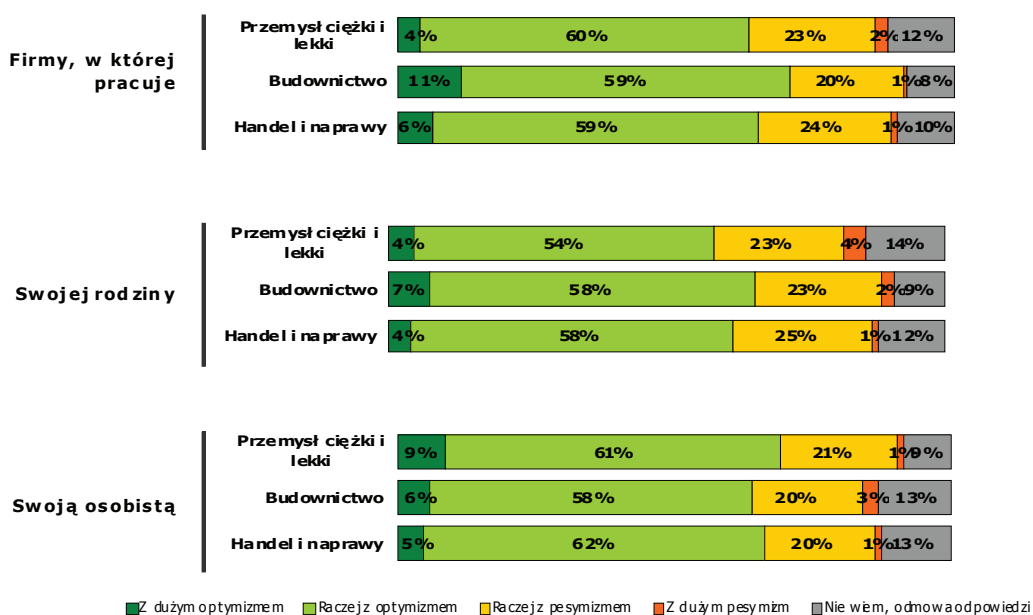
Wyjeżdżający lub planujący wyjazd za granicę w celach zarobkowych określili swój czas pobytu za granicą. Na dłużej niż 3 lata wyjedzie 3,7% badanych, a na stałe opuści kraj zaledwie 0,4%. Wybierając się za granicę do pracy 2,1% wyjeżdżających pozostawia rodzinę lub partnerów życiowych w kraju, a 1,7% planuje wyjechać z bliskimi sobie osobami.

Umiarkowanie optymistyczne prognozy na przyszłość

W związku z ocenioną jako dobra sytuacją na mazowieckim rynku pracy przeważały optymistyczne prognozy na przyszłość, w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, w każdym z trzech poddanych ocenie kontekstów (przyszłość firmy, rodziny, osobista przyszłość). Blisko 2/3 pracowników reprezentujących restrukturyzowane firmy z optymizmem postrzega swoją przyszłość osobistą (66,9%), przyszłość swojej firmy (66,4%) a także przyszłość swojej rodziny (62,1%). (Wykres 2 - zawiera dane w zaokrąglone do 1%).

Z pesymizmem patrzy w swoją osobistą przyszłość, co piąty badany (21,8%), na przyszłość swojej firmy nieco więcej (23,5%). Mimo generalnie zdecydowanej przewagi optymistycznych opinii, w każdym z trzech istotnych wymiarów życia ludzkiego, najmniej optymistycznie postrzegana była przez respondentów przyszłość swojej rodziny - 26,2% ocen pesymistycznych

Wykres: Sytuacja na mazowieckim runku pracy a postrzeganie przyszłości



Pytanie: A4. W związku z sytuacją na mazowieckim rynku pracy jak P. patrzy na przyszłość...?

Podstawa oprecentowania:
Przemysł N=307
Budownictwo N=335
Handel N=304

Źródło: Badania własne WSZP i Millward Brown SMG/KRC

Jeśli chodzi o przyszłość firmy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, to najbardziej optymistyczne przewidywania odnotowano wśród pracowników restrukturyzowanych firm branży budownictwa. Z optymizmem i zdecydowanym optymizmem patrzy na przyszłość swojej firmy 70,0% pracowników tej branży. Dla porównania w handlu i naprawach 65,4% a w branży przemysłu

ciężkiego i lekkiego 63,6%. Również przewidywania, co do *przyszłości swojej rodziny* są bardziej optymistyczne wśród pracowników branży budownictwa (65,7% wskazań). Dla porównania, w branży handel i naprawy optymistycznie patrzących na przyszłość rodziny było 61,8% badanych, a w przemyśle ciężkim i lekkim już tylko 58,7%.

Odmienne przedstawiała się projekcja *osobistej przyszłości* badanych pracowników ze względu na zmienną branża: najmniej optymistyczne przewidywania wyrazili badani z branży budowlanej - 64%, a najbardziej optymistyczne z branży przemysłowej - 70%. W handlu i naprawach optymistycznie antycypowało przyszłość 2/3 badanych (67%).