



**BADANIE PRZEDSIĘBIORCÓW I PODMIOTÓW  
GOSPODARCZYCH. BADANIE OSÓB  
POSZUKUJĄCYCH PRACY.  
WYNIKI**

Halina Sobocka-Szczapa (red.)  
Iwona Kukulak-Dolata  
Iwona Poliwczak  
Joanna Mirosław

WARSZAWA grudzień 2007

## SPIS TREŚCI

<b>WPROWADZENIE</b> .....	<b>3</b>
<b>1. CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO – GOSPODARCZA MIASTA STOŁECZNEGO WARSZAWY</b> ...	<b>7</b>
1.1. POŁOŻENIE GEOGRAFICZNE .....	7
1.2. LUDNOŚĆ I STRUKTURA DEMOGRAFICZNA .....	10
1.3. POTENCJAŁ EKONOMICZNY MIASTA .....	13
1.4. STRATEGIA ROZWOJU MIASTA STOŁECZNEGO WARSZAWY DO 2020 ROKU .....	18
<b>2. CHARAKTERYSTYKA SYTUACJI NA RYNKU PRACY</b> .....	<b>27</b>
2.1. BEZROBOCIE W MIEŚCIE STOŁECZNYM WARSZAWIE .....	27
2.2. ZAWODY NADWYŻKOWE I DEFICYTOWE .....	43
<b>3. TYPY BEZROBOCIA NA WARSZAWSKIM RYNKU PRACY</b> .....	<b>48</b>
<b>4. WYNIKI BADAŃ PRZEPROWADZONYCH W FORMIE WYWIADÓW TELEFONICZNYCH</b> .....	<b>51</b>
4.1. WYNIKI BADAŃ PRACODAWCÓW .....	51
4.1.1. <i>Ogólna charakterystyka badanej zbiorowości</i> .....	51
4.1.2. <i>Dotychczasowa skala i struktura zatrudnienia w badanych firmach</i> .....	55
4.1.3. <i>Rola kwalifikacji zawodowych i cech osobowościowych w rekrutacji pracowników</i> .....	57
4.1.4. <i>Bariery zatrudniania pracowników</i> .....	64
4.1.5. <i>Dotychczasowa skłonność pracodawców do kształcenia zatrudnionych pracowników</i> .....	69
4.1.6. <i>Przewidywana przez pracodawców skala zatrudnienia i jego struktura</i> .....	73
4.1.7. <i>Kontakty pracodawców z powiatowym urzędem pracy</i> .....	77
4.2. WYNIKI BADAŃ OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY .....	80
4.2.1. <i>Charakterystyka badanej zbiorowości</i> .....	80
4.2.2. <i>Poszukiwanie pracy – wybrane problemy</i> .....	83
4.2.3. <i>Kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne osób poszukujących pracy</i> .....	91
4.2.4. <i>Skłonność poszukujących pracy do kształcenia</i> .....	97
<b>WNIOSKI I REKOMENDACJE</b> .....	<b>104</b>
<b>ZAŁĄCZNIK 2</b> .....	<b>125</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>133</b>

## Wprowadzenie

Obserwacja zjawisk na polskim rynku pracy wskazuje na to, że jedną ze znaczących przyczyn bezrobocia w Polsce są niedostosowania struktury kwalifikacyjno – zawodowej zasobów pracy do potrzeb pracodawców. Niedopasowania te są skutkiem:

- po pierwsze – braku zgodności kierunków kształcenia z bieżącymi i przyszłymi potrzebami strony popytowej rynku pracy oraz
- po drugie – niedostatecznego rozwoju i dostępności edukacji ustawicznej.

Brak zgodności kierunków kształcenia z bieżącymi i przyszłymi potrzebami pracodawców jest wynikiem bardziej dynamicznych zmian tych ostatnich w porównaniu z możliwościami przekształceń systemu edukacji, co skutkować może krótkookresowym wprawdzie, tym niemniej jednak brakiem odpowiednich dla strony popytowej kadr. Natomiast rozwój edukacji ustawicznej w Polsce jest ograniczony przez brak powszechnych, wspieranych przez państwo programów kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Przyczynami tych zjawisk jest również nader skromne – jak dotychczas – włączanie się pracodawców do procesów edukacyjnych, a także – jak wynika z obserwacji – nieskuteczne działanie aktywnych instrumentów rynku pracy, wynikające głównie z braku szczegółowego rozpoznania potrzeb pracodawców w dziedzinie kwalifikacji, które powinny reprezentować osoby poszukujące pracy. Ograniczenie zatem niedopasowań strukturalnych, występujących na lokalnych rynkach pracy, przy ograniczonych możliwościach finansowych, oznacza konieczność prowadzenia badań, mających na celu szczegółowe rozpoznanie potrzeb kwalifikacyjno – zawodowych pracodawców oraz najbardziej przez nich pożądanym cech osobowościowych, a także umiejętności reprezentowanych przez osoby poszukujące pracy, co powinno przyczynić się do większej korelacji oczekiwań strony popytowej i podażowej na lokalnym rynku pracy. W konsekwencji doprowadziłoby do skonstruowania takiego systemu szkoleń, które w największym stopniu przyczyniałyby się do ograniczenia luk kwalifikacyjnych, a tym samym poprawiłyby sytuację na lokalnym rynku pracy.

Ekspertyza stanowi prezentację wyników badań, zrealizowanych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, przeprowadzonych wśród pracodawców i osób poszukujących pracy, mających na **celu** rozpoznanie z jednej strony, potrzeb zatrudnieniowych pracodawców, z uwzględnieniem struktury zawodowej oraz najbardziej istotnych – ich zdaniem – cech kwalifikacyjno

– zawodowych i osobowościowych, decydujących o zatrudnieniu pracownika, z drugiej zaś – zidentyfikowanie tych samych parametrów w populacji osób poszukujących pracy. W wyniku przeprowadzonych badań wskazane powinny zostać najważniejsze różnice, występujące w analizowanych zakresach zmiennych, co powinno umożliwić zweryfikowanie dotychczasowych działań, odnoszących się do szkoleń, a w związku z tym spowodować zwiększenie skuteczności realizowanych na lokalnym rynku pracy. Tłem dla prowadzonych rozważań są charakterystyki: społeczno – ekonomiczna m. st. Warszawy oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Osiągnięcie celu głównego wymagało przeprowadzenia badań pierwotnych zarówno wśród wybranej populacji pracodawców, jak i bezrobotnych, w których zidentyfikowane zostały:

- stanowiska pracy, na które pracodawcy w Warszawie obecnie, jak i w przyszłości najczęściej poszukują lub będą poszukiwali kandydatów do pracy,
- kwalifikacje zawodowe i cechy osobowościowe, na które warszawscy pracodawcy wykazują obecnie i będą wykazywali w przyszłości największe zapotrzebowanie,
- najistotniejsze dla warszawskich pracodawców czynniki, wpływających na podjęcie decyzji o przyjęciu do pracy,
- opinie warszawskich pracodawców o kwalifikacjach zawodowych osób, które w okresie ostatniego roku zatrudnili w swoich firmach, ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji deficytowych i stanowiących atut oraz kompetencji społecznych (deficyt/atuty),
- atuty i deficyty kwalifikacji zawodowych i cech osobowościowych kandydatów ubiegających się o pracę u warszawskich pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji i cech dominujących,
- bariery, na jakie napotykają warszawscy pracodawcy w procesie poszukiwania kandydatów do pracy,
- główne źródła niepowodzeń osób poszukujących pracy w kontaktach z pracodawcami (opinie pracodawców i osób poszukujących pracy),
- skłonność warszawskich pracodawców do szkolenia przyszłych pracowników, a także ich bieżącej aktywności szkoleniowej, z uwzględnieniem podziału na szkolenia zawodowe, specjalistyczne i kompetencyjne,

- = rola cech osobowościowych i kwalifikacji zawodowych kandydatów do pracy, z punktu widzenia oczekiwań warszawskich pracodawców,
- = problemy związane z wypełnianiem ustawowego obowiązku zgłaszania do urzędów pracy wolnych miejsc pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn braku takiego postępowania,
- = rodzaje świadczeń pozapłacowych oferowanych przez warszawskich pracodawców,
- = ocena przez bezrobotnych swoich cech osobowościowych i kwalifikacji zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem mocnych i słabych stron posiadanych w tych dziedzinach umiejętności,
- = kwalifikacje zawodowe i cechy osobowościowe posiadane przez bezrobotnych oraz czynniki wpływające na ich poziom, z podziałem na płeć, grupy wieku, poziom wykształcenia oraz czas poszukiwania pracy,
- = potrzeby szkoleniowe osób poszukujących pracy, z podziałem na kwalifikacje zawodowe (specjalistyczne, kompetencyjne) oraz płeć, grupy wieku, wykształcenie i czas poszukiwania pracy,
- = przyczyny pozostawania bez zatrudnienia, z uwzględnieniem podziału na płeć, grupy wieku, poziom wykształcenia oraz czas pozostawania bez pracy,
- = ocena wymagań kwalifikacyjnych pracodawców w odniesieniu do oferowanego poziomu wynagrodzenia, charakteru pracy i zakresu obowiązków.

Badanie miało charakter sondażowy, bowiem uczestniczyła w nim dość ograniczona liczba respondentów, reprezentujących obie populacje (po około 300). Metoda w nim zastosowana polegała na przeprowadzeniu ankiet telefonicznych. **Ankiety telefoniczne** przeprowadzane zostały według wcześniej przygotowanej kwestionariusza. Badaczowi w takim wywiadzie nie wolno zmienić nie tylko słów użytych w poszczególnych pytaniach, ale nawet kolejności zawartych pytań. Celem wywiadu było zebranie takich danych, jakie będzie można porównać z tymi, które uzyskano od innych respondentów na ten sam temat. Ankiety zastosowane w realizowanym projekcie były wysoce skategoryzowane. Wywiad miał charakter indywidualny.

Ekspertyza składa się z czterech części.

W części pierwszej zawarta została analiza sytuacji społeczno – ekonomicznej badanego obszaru. W badaniach wykorzystane zostały materiały obejmujące charakterystykę demograficzną m. st. Warszawy oraz odnoszące się do podmiotów, funkcjonujących na tym terenie. Niewątpliwym wzbogaceniem tego fragmentu jest ukazanie głównych założeń strategicznego rozwoju miasta stołecznego.

W części drugiej zajęto się przedstawieniem skali i struktury bezrobocia w wybranym powiecie, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów nadwyżkowych i deficytowych.

W części trzeciej zademonstrowano ocenę makroekonomiczną głównych uwarunkowań, występujących na lokalnym rynku pracy.

W części czwartej zaprezentowane zostały wyniki badań, odnoszących się do obu badanych populacji. Opinie respondentów, będących przedstawicielami firm przeanalizowano w sposób szczególny uwzględniając skalę popytu na pracowników, jego strukturę zawodową, umiejętności zawodowe i cechy osobowościowych mające istotne znaczenie dla procesów naboru i rekrutacji pracowników, skłonność tej grupy osób do kierowania pracowników na kształcenie ustawiczne, czynniki pozapłacowe stosowane przez pracodawców oraz powody braku ich współdziałania z urzędem pracy w zapewnianiu wolnych miejsc pracy. Natomiast w odniesieniu do osób poszukujących pracy zwrócono szczególną uwagę na ich umiejętności zawodowe i cechy osobowościowe, umożliwiające im znalezienie miejsca pracy. Przyjrzano się również zgłaszanym przez nich problemom, związanym z poszukiwaniem pracy oraz aktywności edukacyjnej.

Ekspertyza zakończona jest wnioskami i rekomendacjami, na które składa ją się nie tylko dostrzeżone w procesie analizy możliwości ukierunkowania działań urzędu pracy, ale również możliwe (konieczne) kierunki uzupełnienia i poszerzenia badań, które umożliwiły znacznie bardziej szczegółowe rozpoznanie problematyki niedopasowań strukturalnych, występujących na lokalnym rynku pracy.

# **1. Charakterystyka społeczno – gospodarcza miasta stołecznego Warszawy**

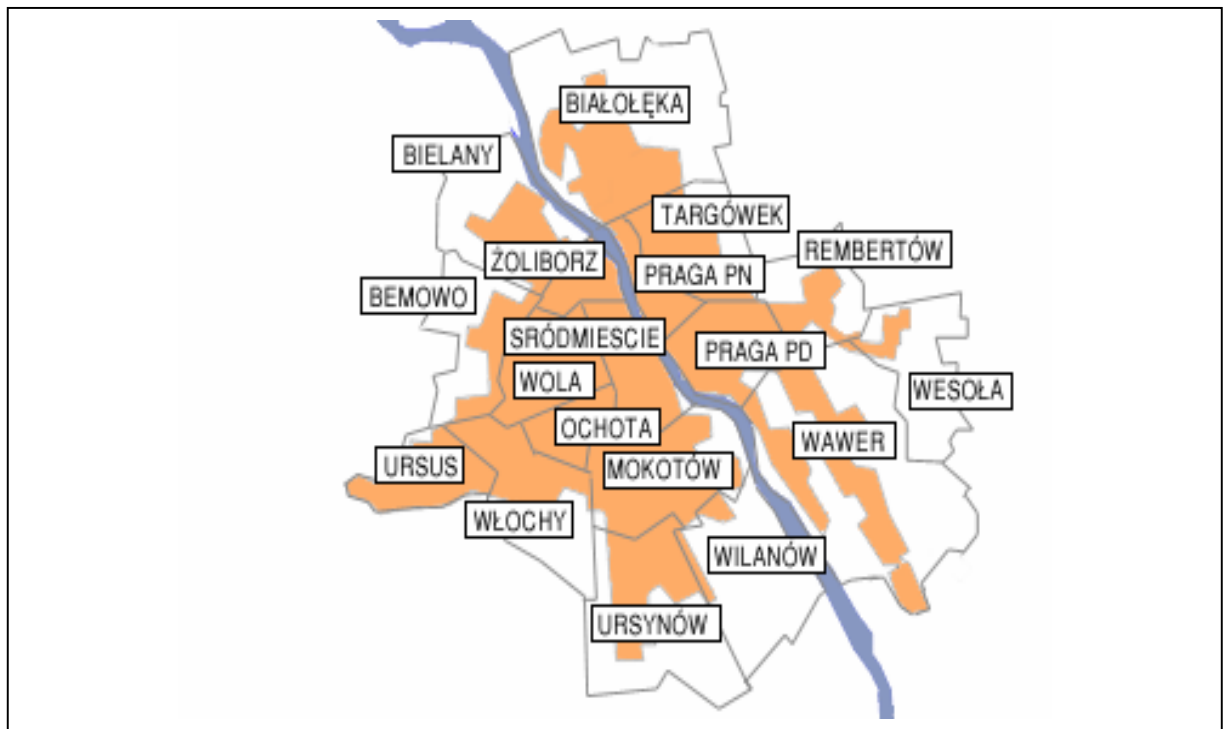
## **1.1. Położenie geograficzne**

Warszawa, jako stolica kraju, jest największym pod względem powierzchni i liczby ludności miastem w Polsce i jednocześnie jedną z największych stolic europejskich (11 pozycja razem z Wiedniem). Miasto pełni ważne funkcje stołeczne: polityczne, administracyjne, kulturalne, infrastrukturalne, gospodarcze.

Warszawa jest również stolicą województwa mazowieckiego, leżącego we wschodniej części Polski. Od północy województwo to graniczy z województwem warmińsko – mazurskim, od północnego – wschodu – z województwem podlaskim, od południowego – wschodu – z województwem lubelskim, natomiast od północnego – zachodu – z województwem kujawsko – pomorskim, a od południowego – zachodu – z województwami: łódzkim i świętokrzyskim.

Warszawa znajduje się w środkowej części Województwa Mazowieckiego i od północnego – wschodu sąsiaduje z powiatem legionowskim, od zachodu – z powiatem warszawskim zachodnim, od południowego – zachodu – z powiatem pruszkowskim, zaś od południa – z powiatem piaseczyńskim i otwockim. Od strony południowego – wschodu, powiat ten graniczy z powiatem mińskim, natomiast od północnego – wschodu – z powiatem wołomińskim. Powiaty graniczące z miastem Warszawą, łącznie z nią, tworzą wielką aglomerację Warszawy. Aglomeracja ta charakteryzuje się dużym i stale rosnącym potencjałem gospodarczym, intelektualnym, kapitałowym i instytucjonalnym.

Z dniem 27 X 2002 r. (na mocy ustawy o ustroju miasta stołecznego Warszawy z dnia 15 III 2002 r., Dz. U. Nr 41, poz. 361, z późniejszymi zmianami) zniesiony został dotychczasowy powiat warszawski oraz gminy warszawskie i dzielnice w gminie Warszawa – Centrum. Miasto Warszawa stanowi obecnie jedną gminę, mającą jednocześnie status miasta na prawach powiatu, podzieloną na 18 dzielnic: Bemowo, Białołęka, Bielany, Mokotów, Ochota, Praga Południe, Praga Północ, Rembertów, Śródmieście, Targówek, Ursus, Ursynów, Wawer, Wesoła, Wilanów, Włochy, Wola oraz Żoliborz. Najmłodszą z nich jest Wesoła, która weszła w skład dzielnic Warszawy w 2002 r. (rys. 1).

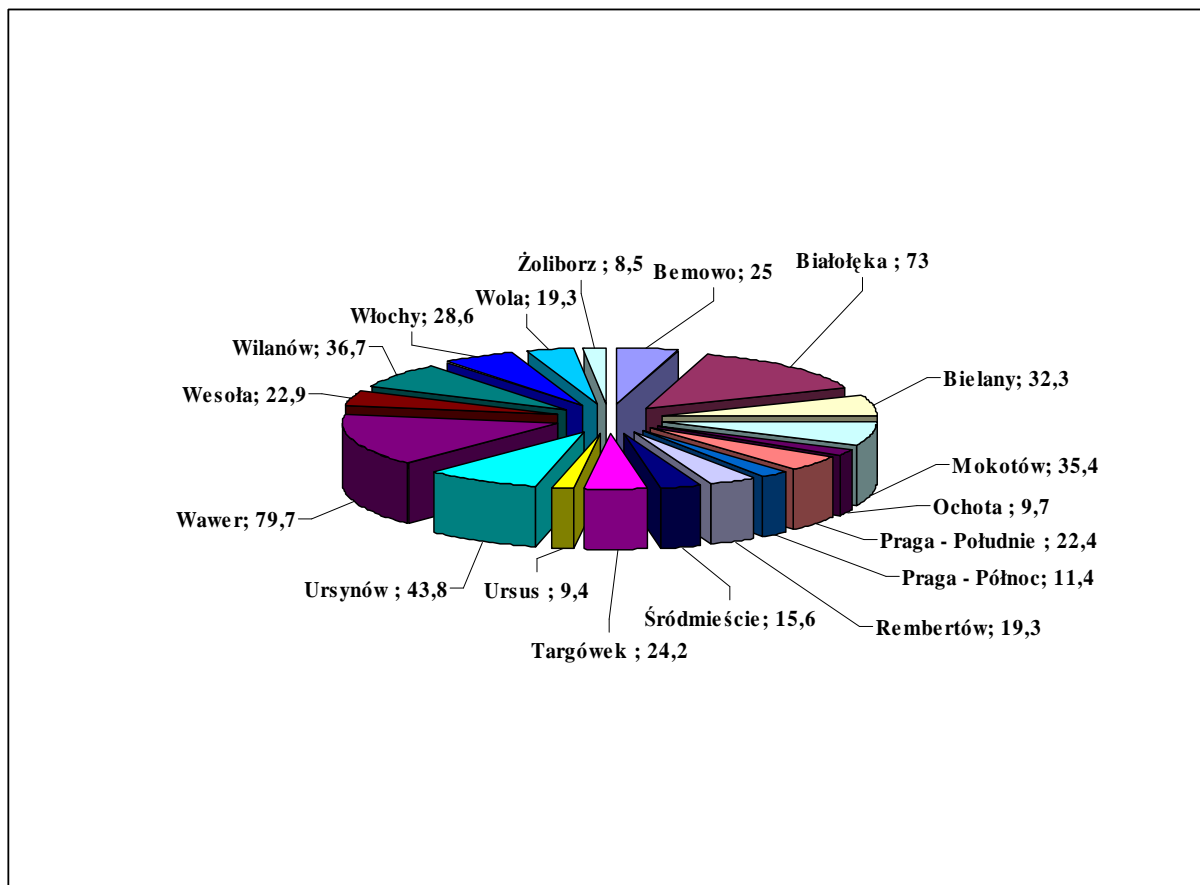


Rys.1. Podział administracyjny Miasta Stołecznego Warszawy na dzielnice

Źródło: [http://um.warszawa.pl/v\\_syrenka/miasto/dzielnice.htm](http://um.warszawa.pl/v_syrenka/miasto/dzielnice.htm)

Wszystkie dzielnice łącznie zajmują powierzchnię 517,2 km<sup>2</sup>. Największy obszar zajmują znajdujące się na prawym brzegu Wisły dzielnice Wawer (79,7 km<sup>2</sup>, co stanowi około 15,4% powierzchni całej stolicy) i Białoleka (73 km<sup>2</sup>, co stanowi około 14,1% całej powierzchni Warszawy). Najmniejszą powierzchnią charakteryzują się natomiast dzielnice lewobrzeżne, w tym szczególnie Żoliborz (8,5 km<sup>2</sup>, co stanowi 1,6% całej powierzchni miasta stołecznego) i Ursus (9,4 km<sup>2</sup>, co stanowi 1,8% ogólnej powierzchni Warszawy) (wykres 1).





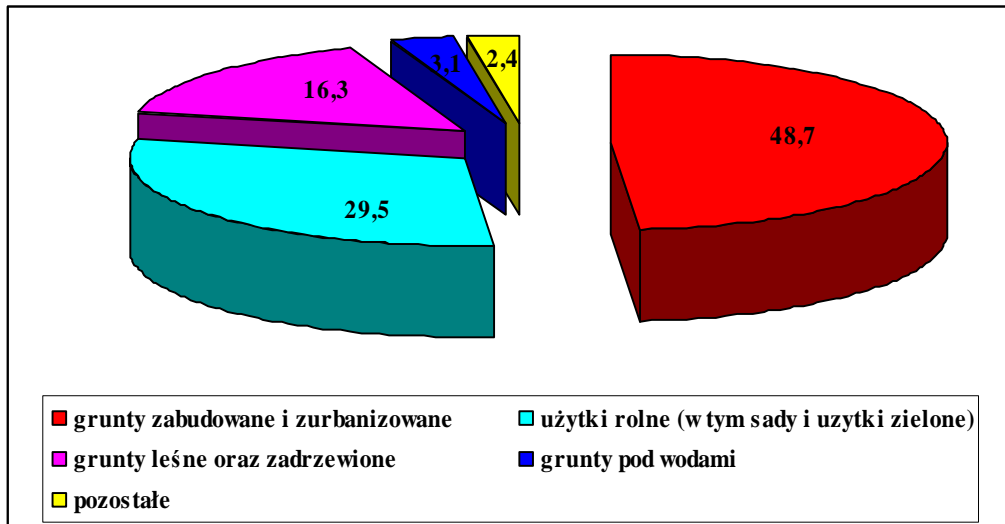
Wykres 1. Powierzchnia dzielnic Warszawy w 2007 r. (w km<sup>2</sup>)

Źródło: Przegląd statystyczny Warszawy – II kwartał 2007r, Urząd Statystyczny w Warszawie

Miasto stołeczne Warszawa to miasto o wysokim stopniu zurbanizowania (wykres 2). Prawie połowę powierzchni miasta stanowią grunty zabudowane i zurbanizowane (48,7%). W stosunku do 2002 r. udział powierzchni zurbanizowanej wzrósł o 1%. Największy odsetek wśród terenów zurbanizowanych stanowią tereny komunikacyjne i drogi (około 51,5%). Tereny mieszkaniowe zajmują około 29,8% powierzchni terenów zurbanizowanych, tereny przemysłowe – 10,5%, a inne tereny zabudowane – 18,1%.

Użytki rolne, druga co do wielkości przestrzeń miasta stołecznego, zajmują prawie jedną trzecią powierzchni Warszawy (29,5%). Jest to o 1% mniej niż przed pięcioma laty. Z tego około 72% stanowią grunty orne (109,9 ha), a 17,8 % (27,2 ha) zajmują łąki i pastwiska. Najwięcej użytków rolnych występuje w dzielnicy Białoleka – około 40 ha, co stanowi ponad połowę powierzchni dzielnicy (55,6%). Ponad połowę powierzchni Wilanowa (67,5%) również

zajmują grunty orne. Jest to już jednak mniejsza obszarowo powierzchnia. Do niedawna rolnicze Bemowo, mające dobrą ziemię i od stu mniej więcej lat stanowiące zaplecze ogrodnicze Warszawy, również w sporej części – jednej piątej – pokryte jest użytkami rolnymi.



Wykres 2. Powierzchnia Warszawy według kierunków wykorzystania w 2007 r. (w %)

Źródło: Jak w wykresie 1.

Tereny zielone rozciągają się na przestrzeni 84,5 ha, co stanowi około 16,3 % powierzchni stolicy. Jednak w tym przypadku mamy do czynienia z największym zmniejszeniem arealu, bowiem w 2000 r. tereny zielone stanowiły 24% powierzchni Warszawy. Jednocześnie w strukturze terenów zielonych zdecydowanie przeważają lasy (92,4%), które w poszczególnych dzielnicach zajmują często znaczną powierzchnię. Najbardziej zalesione są dzielnice: Wesoła (56,3% powierzchni dzielnicy), Wawer (35%), Bielany (24%), Ursynów (20,8%) oraz Białołęka (14,5%). Z tego też powodu dzielnice te znane są z przyjaznego mieszkańcom klimatu. Dzielnica Wawer np. znana jest z walorów klimatycznych i tradycji uzdrowiskowej. Słynie także z przyrodniczego bogactwa lasów tworzących Mazowiecki Park Krajobrazowy, w sąsiedztwie którego planuje się inwestycje nieuciążliwe dla środowiska, takie jak: ośrodki sportu i rekreacji, małe pensjonaty oraz ośrodki usług medycznych.

## 1.2. Ludność i struktura demograficzna

Warszawa to największe pod względem liczby ludności miasto w kraju. W I kwartale 2007 r. Warszawę zamieszkiwało 1 703,2 tys. osób, z czego 53,9% stanowiły kobiety. Na 100

mężczyzn przypadało 117 kobiet. Największe dysproporcje pod tym względem występowały na Żoliborzu, gdzie na 100 mężczyzn przypadało 128 kobiet i w Śródmieściu (127 kobiet na 100 mężczyzn), natomiast najmniejsze w Wesołej (106 kobiet na 100 mężczyzn). Ogółem w Warszawie na 1 km<sup>2</sup> mieszkało 3293 osoby, przy czym szczególną koncentracją mieszkańców charakteryzowała się Ochota (9 389 osób na 1 km<sup>2</sup>), a najmniejszą gęstość zaludnienia zaobserwowano w Wilanowie (435 osób na 1 km<sup>2</sup>).

Od czterech lat możemy mówić o niewielkim wzroście liczby ludności w mieście stołecznym (tab. 1) co może być następstwem wciąż dużej atrakcyjności miasta stołecznego pod względem zatrudnienia, lepszych warunków życia. Większość w całej populacji stanowią osoby w wieku produkcyjnym i jest to wielkość stała, utrzymująca się w granicach 65,5% wszystkich grup wiekowych. Natomiast drugą co do wielkości grupą (wciąż zwiększającą się) są osoby w wieku poprodukcyjnym.

Tabela 1. Ludność w Warszawie według płci i wieku

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006	2007
Liczba ludności w m.st. Warszawie (w tys.)					
Ogółem	1689,6	1692,9	1697,6	1702,1	1703,2
Kobiety	909,2	911,3	915,3	918,7	919,5
Mężczyźni	780,4	781,6	782,3	783,4	783,7
Ludność w m.st. Warszawie (w %)					
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kobiety	53,8	53,9	53,9	53,9	53,9
Mężczyźni	46,2	46,1	46,1	46,1	46,1
Liczba ludności w m.st. Warszawie (w tys.)					
Ogółem	1689,6	1692,9	1697,6	1702,1	1703,2
w wieku przedprodukcyjnym	256,2	250,8	248,8	248,2	-
w wieku produkcyjnym	1103,3	1109,3	1113,5	1113,6	-
w wieku poprodukcyjnym	330,1	332,7	335,3	340,3	-
Ludność w m.st. Warszawie (w %)					
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
w wieku przedprodukcyjnym	15,2	14,9	14,6	14,6	-
w wieku produkcyjnym	65,3	65,5	65,6	65,4	-
w wieku poprodukcyjnym	19,5	19,6	19,8	20,0	-

Źródło: Rocznik Statystyczny Warszawy 2006; 2007

Niekorzystnym zjawiskiem jest zatem postępujący proces starzenia się ludności Warszawy. Udział ludności w wieku 65 lat i więcej w liczbie ludności Warszawy ogółem

zwiększył się z 19,5% w 2003 r. do 20% w 2006 r. Najstarszą demograficznie dzielnicą w 2005 r. było Śródmieście (24,7% ludności w wieku 65 lat i więcej), a najmłodsza – Białołęka (5,5%).

Zjawisko starzenia się ludności Warszawy jest zapewne wynikiem stopniowego zmniejszania się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym. Proces ten jest ściśle związany z charakterem aglomeracji, jaką jest Warszawa. Dotychczasowe obserwacje wskazują na to, że obszary wysoce zurbanizowane w Polsce, charakteryzowały się i nadal będą się charakteryzować niższym tempem przyrostu naturalnego, co oczywiście wpływa na liczebność populacji ludzi młodych. Jest to związane z mniejszą skłonnością kobiet na obszarach miejskich do rodzenia dzieci (współczynniki rodności są o wiele niższe) oraz odkładaniem tej decyzji na później, co jest wynikiem dążenia młodych kobiet przede wszystkim do realizowania swoich aspiracji zawodowych.

Struktura według wieku ludności kształtuje się jednak nie tylko pod wpływem ruchu naturalnego, ale także migracji, czyli ruchów przestrzennych, chociaż czynnik ten należałoby uznać za mało istotny dla analizowanej sytuacji, bowiem badany obszar charakteryzował się dotychczas najwyższym dodatnim saldem migracji zarówno wewnętrznych, jak i zagranicznych. Niewielkie znaczenie może natomiast mieć zjawisko osiedlania się poza obszarami metropolitalnymi, które może spowodować niewielkie ograniczenie napływu do miasta ludności w wieku produkcyjnym, co może być również konsekwencją zmniejszającej się chłonności warszawskiego rynku pracy.

Powyżej przedstawione kierunki zmian liczby i struktury demograficznej ludności Warszawy, znajdują potwierdzenie w prognozie do 2030 r.

Według szacunkowych danych liczba mieszkańców Warszawy będzie się ciągle zmniejszać i w 2030 r. wyniesie 1552,9 tys. (tab. 2). Nie przewiduje się również istotniejszych zmian w strukturze według płci i wieku, chociaż na szczególne podkreślenie zasługuje to, że:

- liczba kobiet będzie się zmniejszać wolniej w porównaniu do mężczyzn (o około 2 pkt. proc.); wpłynie to na powiększającą się przewagę kobiet w ogólnej liczbie mieszkańców,
- liczba ludności w wieku poprodukcyjnym zwiększy się o ponad 30%; przyczyni się to zapewne do narastania problemu ludzi starych, bowiem ich udział w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu warszawskiego może przekroczyć 25%.

Tak więc ponad ¼ ludności będzie wymagała opieki i świadczeń, które nie zawsze są odpowiednie, przede wszystkim z uwagi na większe niż gdzie indziej koszty utrzymania. Dodając jeszcze, że liczba ludności w wieku produkcyjnym spadnie o około 12%, a ludności w wieku przedprodukcyjnym – o około 20%, możemy mieć do czynienia z niebagatelnym problemem starzenia się całego miasta, co może negatywnie wpłynąć na potencjał gospodarczy badanego obszaru, bowiem w wyniku powyższych tendencji obniży się znacząco udział osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym w ogólnej populacji mieszkańców (odpowiednio o 6 pkt. proc. i 1 pkt. proc.).

Tabela 2. Prognoza liczby ludności w powiecie warszawskim według płci i wieku.

Wyszczególnienie	2010	2020	2030
Liczba ludności w powiecie warszawskim (w tys.)			
Ogółem	1585,2	1588,4	1552,9
Mężczyźni	726,7	727,8	711,7
Kobiety	858,5	860,6	841,2
Ludność w powiecie warszawskim (w %)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	45,8	45,8	45,8
Kobiety	54,2	54,2	54,2
Liczba ludności w powiecie warszawskim (w tys.)			
Ogółem	1585,2	1588,4	1552,9
w wieku przedprodukcyjnym.	233,4	272,3	249,6
w wieku produkcyjnym.	1010,4	900,4	891,7
w wieku poprodukcyjnym.	341,5	415,7	411,6
Ludność w powiecie warszawskim (w %)			
Ogółem	100,0	100,0	100,0
w wieku przedprodukcyjnym.	14,7	17,1	16,1
w wieku produkcyjnym.	63,7	56,7	57,4
w wieku poprodukcyjnym.	21,5	26,2	26,5

Źródło. „Powiaty w Polsce”, GUS, Warszawa, 2001

### 1.3. Potencjał ekonomiczny miasta

Stołeczność stanowi istotny czynnik dynamizujący rozwój społeczno-gospodarczy Warszawy. W 2004 r. wartość wytworzonego produktu krajowego brutto dla Warszawy wyniosła 115 212 mln zł. Udział stolicy w generowaniu produktu krajowego brutto stanowił 12,5% w kraju, a 61,2% w województwie mazowieckim. Jednocześnie w Warszawie odnotowano najwyższy poziom produktu krajowego brutto w przeliczeniu na 1 mieszkańca (68 140 zł)

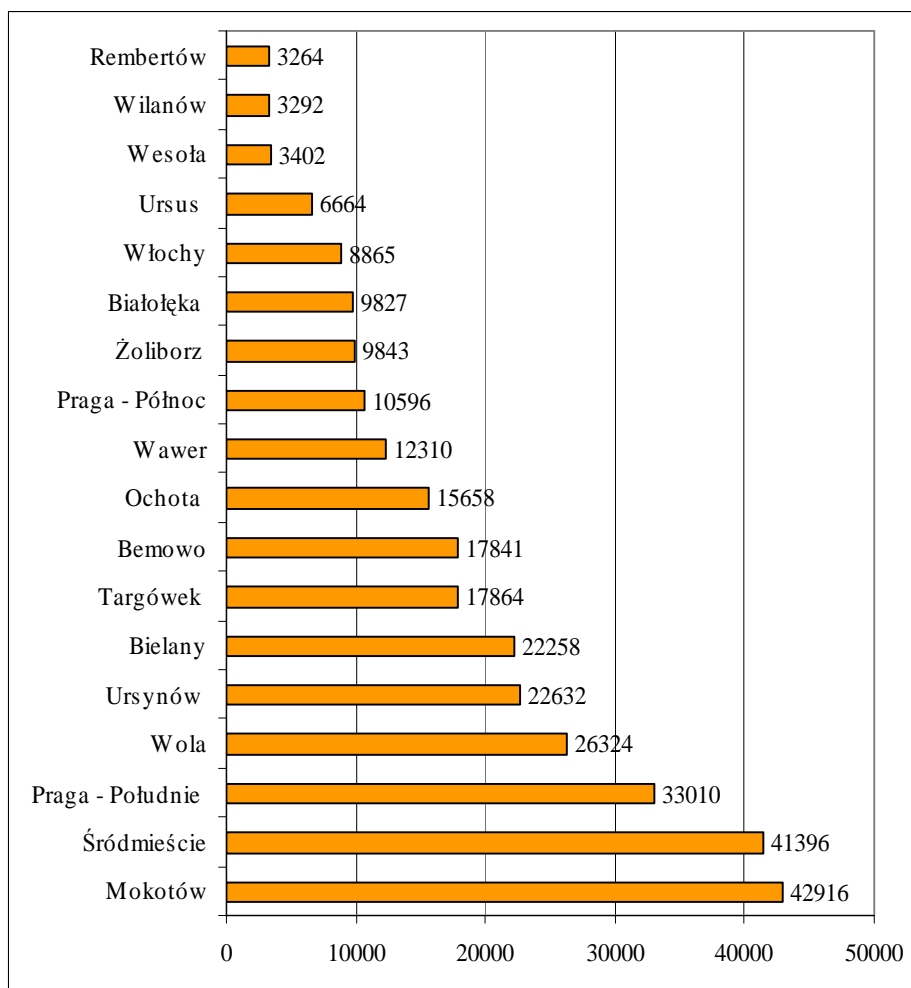
przekraczający przeciętny krajowy o 182%, a województwa mazowieckiego o 86%. Jednocześnie wynik ten daje Warszawie 15 pozycję wśród stolic europejskich.

Warszawa jest miejscem największej w kraju koncentracji inwestycji kapitału zagranicznego i rodzimego, miejscem dobrze rozwiniętego sektora usług, zwłaszcza rynkowych oraz największym w kraju ośrodkiem naukowo-badawczym.

W końcu września 2007 r. w rejestrze REGON na terenie Warszawy było zarejestrowanych 307962 podmiotów gospodarki narodowej co stanowiło 50,0% podmiotów województwa mazowieckiego. Dominował sektor prywatny stanowiący 98,4%. Wśród podmiotów tego sektora 66,6% stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Podmioty sektora publicznego stanowiły 1,6% ogólnej liczby podmiotów w mieście stołecznym Warszawie zarejestrowanych w rejestrze REGON.

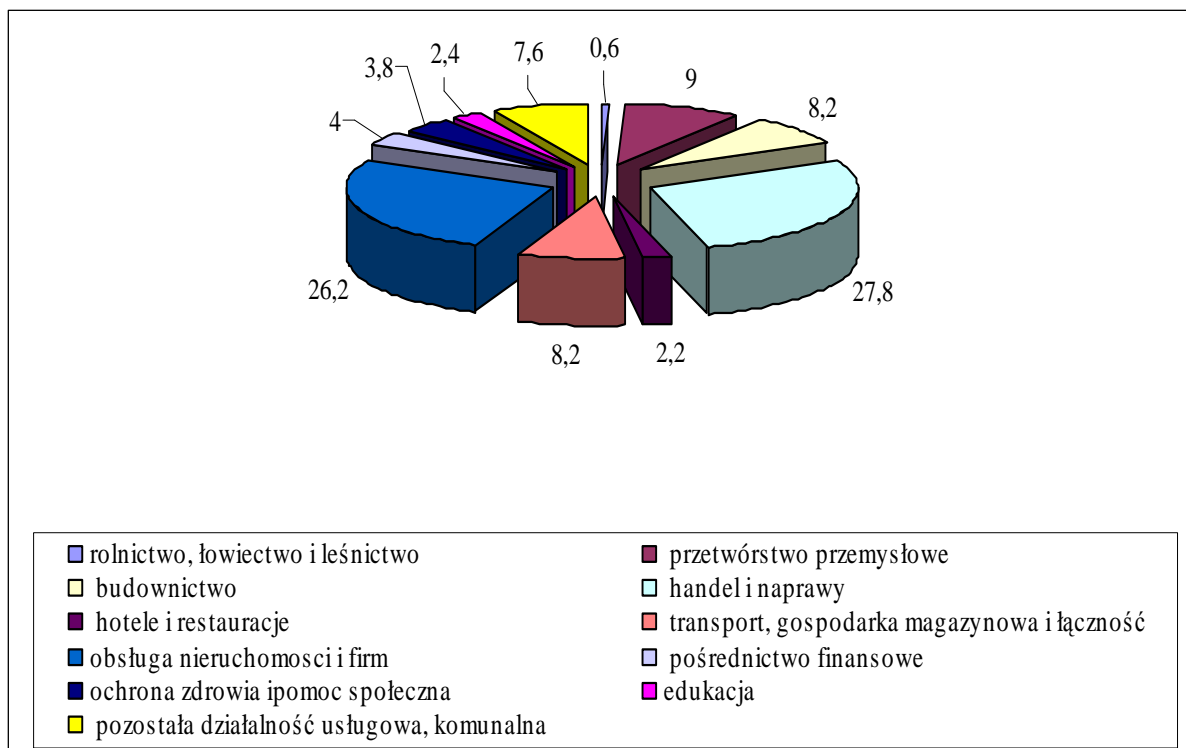
W porównaniu z grudniem 2006 r. liczba podmiotów gospodarki narodowej zwiększyła się o 6 901 (tj. o 2,3%), natomiast w stosunku do września 2006 r. zwiększyła się o 9 547 (tj. o 3,2%). Wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów odnotowano w 16 dzielnicach. Z najbardziej widocznym zwiększeniem liczby podmiotów mieliśmy do czynienia w dzielnicach: Wesoła (o 8,3%); Wilanów (o 5,8%) i Białołęka (o 5,1%). Tylko w 2 dzielnicach wystąpiło zmniejszenie liczby podmiotów. Były to Praga – Północ (o 0,1%) i Praga – Południe (o 0,3%). Tym niemniej skala tych zmian była na tyle niewielka, że można je ocenić jako przejściowe.

Najwięcej podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych było na Mokotowie (42916, tj. 13,9% ogólnej liczby w m.st. Warszawie), w Śródmieściu (41896, tj. 13,6%) oraz na Pradze-Południe (33010, tj. 10,7%) (wykres 3)



Wykres 3. Struktura podmiotów gospodarki narodowej w Warszawie według dzielnic w 2007 r.  
 Źródło: Przegląd statystyczny Warszawy – II kwartał 2007r, Urząd Statystyczny w Warszawie

Analizując strukturę podmiotów zlokalizowanych w badanym mieście pod względem rodzaju prowadzonej działalności należałoby podkreślić, że ich dominacja występowała przede wszystkim w dziedzinach, związanych z pełnieniem funkcji metropolitalnych oraz stołecznych. Największy bowiem udział podmiotów zaobserwowano w sekcji handel i naprawy (27,8%) oraz obsługa nieruchomości i firm (26,2%). Poza tym pozostałe sekcje reprezentowane były przez odsetek firm nie przekraczający 10% (wykres 4).



Wykres 4. Struktura podmiotów gospodarczych w Warszawie według sekcji PKD w 2007 r. (w %)   
 Źródło: Wybrane informacje o Warszawie 2007, Urząd Statystyczny w Warszawie.

Należałoby jednak podkreślić, że wśród tej grupy podmiotów dało się zauważyć dość wysoki odsetek firm, należących do sekcji: transport, gospodarka magazynowa i łączność oraz pozostała działalność usługowa, komunalna, co w pewnym stopniu potwierdza wcześniejszą rolę pełnioną przez miasto w odniesieniu do obszarów je otaczających. Jednocześnie – jak się wydaje – zbyt mała liczba podmiotów działała w analizowanym okresie w sekcjach, których rozwój mógłby świadczyć o kompleksowym charakterze realizowanych przez miasto funkcji. Szczególnie negatywnie należałoby ocenić udział podmiotów działających w sekcji ochrona zdrowia i pomoc społeczna, na co zresztą zwrócono uwagę już wcześniej.

Warszawa dysponuje znacznym potencjałem w zakresie szkolnictwa wyższego. W 2005 r. funkcjonowało tutaj 77 szkół wyższych, do których uczęszczało 277 417 studentów. Najwięcej szkół wyższych miało swoją siedzibę w Śródmieściu (27 szkół, 116 676 studentów), a tylko 1 uczelnia wyższa (2 522 studentów) miała siedzibę na Białołęce.



Warszawa jest przyjaznym miejscem do inwestowania. Najnowszy raport "European Cities Monitor" (Cushman&Wakefield Healey&Baker) informuje o awansie Warszawy do pierwszej dwudziestki najlepszych lokalizacji biznesowych w Europie. Wśród 30 najlepszych dla inwestycji miast w Europie Warszawa zajmuje pierwsze miejsce pod względem niskich kosztów pracy i wartości powierzchni biurowej w stosunku do ceny.

W 2007 r. Warszawa przesunęła się do góry w następujących kategoriach:

- najlepsze miasto do ulokowania dziś biznesu - z 22. miejsca w 2003 na 20. miejsce w roku bieżącym (w 2002 było to 26. miejsce),
- opłacalność i relatywne wartości uzyskiwane w zamian za pieniądze wydawane na wynajem powierzchni biurowej – z miejsca 7. (w 2003 r.) na 1. w roku bieżącym,
- dostępność kwalifikowanej kadry z miejsca 26. (w 2003) na 16. miejsce w roku bieżącym,
- efektywność połączeń dla transportu międzynarodowego z miejsca 26. (w 2003 r.) na 24. w 2007r.,
- klimat dla rozwoju biznesu wynikający z rządowej polityki podatkowej i finansowej - z 5. miejsca w 2003 na 3. miejsce w 2007 r.,
- znajomość języków obcych - z 22. miejsca w 2003 na 21. miejsce w 2007 r.,
- dostępność powierzchni biurowej - z 10. miejsca w 2003 na 8 miejsce w 2007r.,
- efektywność transportu wewnątrz kraju - z 28. miejsca w 2003 na 27 miejsce w 2007 r.

Warszawa pełni funkcję krajowego centrum medycznych usług specjalistycznych, czego przykładem mogą być działające specjalistyczne ośrodki medyczne takie jak m.in.: Instytut Hematologii i Transfuzjologii, Instytut Onkologii im. Marii Curie-Skłodowskiej, Instytut Gruźlicy i Chorób Płuc, Instytut Kardiologii im. Stefana Kardynała Wyszyńskiego, Centrum Zdrowia Dziecka i inne. Na infrastrukturę medyczną składają się poza szpitalami zakłady opieki zdrowotnej (przychodnie, ośrodki zdrowia, poradnie), których w 2005 r. było w Warszawie 537. Najwięcej przychodni i ośrodków zdrowia usytuowanych było w Śródmieściu (124), a najmniej w Rembertowie i Wilanowie (po 4), przy czym najmniej ludności na jedną przychodnię i ośrodek zdrowia przypadało w Śródmieściu (1 091 osób), a najwięcej na Białołęce (8 293 osoby).

## **1.4. Strategia rozwoju miasta stołecznego Warszawy do 2020 roku**

Misją samorządu Warszawy jest osiągnięcie jak najwyższego poziomu zaspokojenia potrzeb mieszkańców oraz zajęcie przez Warszawę znaczącego miejsca wśród najważniejszych metropolii Europy. Misji tej towarzyszy wizja Warszawy, jako atrakcyjnej, nowoczesnej, dynamicznie rozwijającej się metropolii z gospodarką opartą na wiedzy, środkowo europejskie centrum finansowe, miasto zajmujące znaczące miejsce wśród najważniejszych stolic europejskich. Realizacji tej wizji ma służyć strategia rozwoju zawierająca pięć celów strategicznych i odpowiadające im cele operacyjne.

**Pierwszym celem strategicznym jest poprawa jakości życia i bezpieczeństwa mieszkańców Warszawy.** Cel ten ma zostać zrealizowany poprzez sześć celów operacyjnych:

**1. Podniesienie poziomu usług publicznych, w tym oświaty, kultury, rekreacji i sportu, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.** Będzie to można osiągnąć min. dzięki usprawnieniu administracji, która będzie się elastycznie dostosowywać do potrzeb mieszkańców poprzez rozwiniętą sieć Wydziałów obsługi mieszkańców w każdej dzielnicy. Administracja będzie jawna, społecznie kontrolowana, a także tania w eksploatacji dzięki stworzeniu systemu elektronicznego obiegu dokumentów i modułowego zarządzania urzędem. Wzrostowi poziomu usług publicznych ma towarzyszyć rozwój oświaty poprzez wprowadzanie w szkołach programów autorskich oraz rozszerzenie nauczania języków obcych i informatyki, a także wzmocnienie szkolnych bibliotek; rozwój kultury poprzez wzbogacenie oferty programowej domów kultury i podniesienie ich standardów; budowę i modernizację ogólnodostępnych obiektów sportowo – rekreacyjnych – Warszawa ma zostać wykreowana na centrum wielkich imprez sportowych. Poprawa dostępności pomocy lekarskiej będzie możliwa dzięki stworzeniu miejskiego systemu ratownictwa medycznego oraz przywrócenie opieki medycznej w szkołach. Rozszerzeniu ulegnie system pomocy społecznej poprzez rozszerzenie zakresu zadań instytucji pomocy społecznej, stworzenie sieci ośrodków interwencji kryzysowej oraz poradni rodzinnych. Troską zostaną objęte osoby niepełnosprawne poprzez włączanie ich do normalnego życia miasta oraz wspieranie ich zatrudnienia. Do zadań pomocy społecznej zostaną również włączone organizacje pozarządowe.

**2. Zwiększenie bezpieczeństwa i porządku publicznego** – to jeden z priorytetów władz miasta. Ma być on spełniony między innymi poprzez stworzenie sprawnego systemu zarządzania –

zbudowanie Centrum Zarządzania Kryzysowego oraz stanowiska kierowania dla Prezydenta Warszawy na czas wojny, także wspólnej platformy informatycznej umożliwiającej szybką wymianę informacji pomiędzy wszystkimi służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo miasta. Zwiększeniu bezpieczeństwa ma również służyć współpraca mieszkańców oraz lokalnych społeczności z policją, strażą miejską i władzami miejskimi. Na zwiększenie porządku publicznego ma mieć również wpływ odpowiednie projektowanie przestrzeni sprzyjające kontroli społecznej oraz system monitoringu. Wprowadzony zostanie również system ochrony ludności poprzez wdrożenie specjalnego systemu alarmowania i zakup odpowiedniego sprzętu.

**3. Wspieranie rozwoju budownictwa mieszkaniowego oraz modernizacji istniejących budynków.** Władze miejskie będą wspierały ten rozwój poprzez działania planistyczne, inwestycje w infrastrukturę oraz odpowiednią gospodarkę gruntami należącymi do miasta. Zwiększą się zasoby mieszkań komunalnych oraz mieszkań Towarzystw Budownictwa Społecznego (TBS). Stworzone będą lepsze warunki dla rozwoju budownictwa wielo- i jednorodzinnego między innymi poprzez system łatwego dostępu do informacji na temat planów zagospodarowania przestrzennego. Miasto dokona również rewitalizacji zdegradowanych zasobów mieszkaniowych m.in. poprzez usunięcie azbestu i remonty.

**4. Wykorzystanie walorów i zapewnienie stałej poprawy stanu środowiska przyrodniczego.**

Służyć temu ma:

- poprawa jakości wód, którą będzie można uzyskać między innymi poprzez wyznaczenie obszarów chronionych, modernizację i rozbudowę oczyszczalni ścieków i systemu kanalizacji;
- poprawa jakości powietrza, którą zapewni ochrona układu nawietrzania i przewietrzania miasta oraz zmniejszenie emisji spalin;
- ochrona i zagospodarowanie systemu zieleni miejskiej, dzięki wzmocnieniu skuteczności ochrony najważniejszych elementów krajobrazu przyrodniczego Warszawy, rewaloryzację parków stołecznych oraz stworzenie Wiślanego Parku Przyrodniczego;
- redukcja hałasu komunikacyjnego poprzez ograniczenie ruchu pojazdów w centrum miasta i promocję transportu publicznego i ruchu rowerowego;
- racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych, czyli oszczędne korzystanie z wody i energii przez mieszkańców i rozwój nowoczesnych, oszczędnych technologii w przemyśle;

– efektywna gospodarka odpadami, którą zapewni nowoczesny i sprawny technicznie system selektywnej zbiórki odpadów komunalnych, rekultywacja terenów po wysypiskach oraz odpowiednia edukacja ekologiczna.

**5. Zapewnienie wysokiej jakości usług infrastrukturalnych.** Władze miasta będą dążyć do uzyskania równowagi pomiędzy sprawnym działaniem infrastruktury technicznej, niskimi kosztami jej funkcjonowania, a zapewnieniem ochrony środowiska i ograniczeniem uciążliwości dla mieszkańców. Służyć temu ma przede wszystkim usprawnienie systemu wodociągowo – kanalizacyjnego, usprawnienie systemu ciepłowniczego, elektroenergetycznego i gazowniczego, a także rozwój systemów telekomunikacyjnych w tym zwłaszcza budowa szerokopasmowej sieci internetowej dla całego obszaru metropolitalnego.

**6. Zapewnienie sprawnego i bezpiecznego przemieszczania się w mieście osób i towarów.**

W tym celu Warszawa zostanie podzielona na trzy strefy:

Strefa I – śródmiejska

Ia – istniejąca intensywna zabudowa śródmieścia lewo i prawo brzeżnego

Ib – obszary śródmieścia do przekształceń i intensyfikacji zabudowy

Ib - pozostałe obszary śródmieścia

Ulice w podstrefach Ia i Ib służyć będą pieszym, transportowi publicznemu, rowerom oraz dojazdowemu i wewnętrznemu ruchowi samochodowemu. Ulice podstrefy Ic będą przede wszystkim obsługiwały ruch dojazdowy i wewnętrzny.

Strefa II – miejska

Obejmie pozostałe obszary o intensywnej zabudowie. Przy zachowanym priorytecie transportu publicznego przewidziana jest większa swoboda dla użytkowników samochodów.

Strefa III – przedmieścia

Obejmować będzie pozostałe obszary o małej intensywności zagospodarowania. Układ drogowy i liczba parkingów będzie dostosowana do liczby samochodów.

Sprawnym transportem będzie zapewniony dzięki rozwojowi systemu drogowego poprzez budowę dróg ekspresowych i dróg głównych ruchu przyspieszonego oraz budowie obwodnic, poprzez zwiększenie liczby przepraw mostowych i tras drogowych przebiegających przez Wisłę.

Nastąpi rozwój systemu transportu publicznego, który będzie podstawą systemu transportowego. Priorytetowo traktowany jest rozwój transportu szynowego – metra, tramwaju oraz kolei. Zracjonalizowany zostanie przebieg linii tramwajowych i autobusowych, a cały system transportu publicznego zostanie zintegrowany. Celem władz miasta jest również usprawnienie parkowania w Warszawie między innymi poprzez budowę parkingów podziemnych oraz zautomatyzowanych parkingów wielopoziomowych. Poprawie ulegnie bezpieczeństwo i organizacja ruchu drogowego między innymi dzięki wprowadzeniu przejrzystego systemu zarządzania prędkością w mieście oraz audytu bezpieczeństwa ruchu drogowego. Dla usprawnienia transportu ładunków planowany jest rozwój i budowa centrów logistycznych. Bezpiecznemu i sprawnemu transportowi ma również służyć stworzenie warunków do bezpiecznego korzystania z rowerów.

**Drugim celem strategicznym jest wzmocnienie poczucia tożsamości mieszkańców poprzez pielęgnowanie tradycji, rozwój kultury i pobudzanie aktywności społecznej.** Realizowany on będzie poprzez:

- **Umocnienie tradycji miasta Warszawy oparte na dziedzictwie kulturowym i przyrodniczym.** Władze miasta pragną tworzyć wspólnotę mieszkańców ściśle związanych ze swoim miastem. Chcą odkryć i wyeksponować to, co jest najcenniejsze w wielowiekowym, kulturowym i przyrodniczym dziedzictwie Warszawy. Dlatego zaplanowano rewaloryzację Traktu Królewskiego, aby ogromny potencjał tej przestrzeni był lepiej wykorzystywany. Łączy się to między innymi z odrestaurowaniem zabytkowych kamienic, poprawą nawierzchni ulic i chodników. Zrewitalizowane zostaną również wybrane, zdegradowane fragmenty dzielnic, w tym o znaczeniu historycznym (tereny Pragi Północ, fragmenty Pragi Południe, Śródmieścia, Woli i Bemowa). Rewitalizacji poddane zostaną również zabytkowe parki miejskie oraz utworzone zostaną nowe parki kulturowe.
- **Wykreowanie nowych atrakcji i przedsięwzięć kulturalnych na światowym poziomie, które byłyby znakiem firmowym miasta.** Władze podejmą działania w celu stworzenia marki Warszawy rozpoznawalnej na całym świecie. Wiązać się to będzie z zakrojoną na dużą skalę promocją miasta; kreowaniem i promowaniem imprez kulturalnych, muzycznych oraz festiwali, opracowaniem tematycznych tras turystycznych; uatrakcyjnieniem oferty muzealnej oraz budową centrów kulturalno – edukacyjnych.

– **Zwiększenie atrakcyjności Warszawy dla mieszkańców i turystów.** Warszawa ma zostać wykreowana na miejsce, które warto odwiedzać i poznawać. Służyć temu ma poprawienie infrastruktury i standardów obsługi turystów. Zagospodarowana zostanie dolina Wisły, która będzie wykorzystana jako atrakcja dla mieszkańców i turystów. Na Powiślu powstanie Park Nauki z interaktywnym Centrum Nauki Kopernik oraz kampus uniwersytecki. Stworzone zostaną Parki i Ogrody Zamkowe, bulwary nadwiślańskie ze ścieżkami rowerowymi, ścieżkami dydaktycznymi i trasami od jazdy konnej. Władze miasta pragną stworzyć warunki do organizacji w Warszawie wielkich imprez sportowych – Warszawa organizatorem Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej 2012, Warszawa Miastem Olimpiady 2020. Planowana jest między innymi budowa Narodowego Stadionu Piłkarskiego dla ok. 40 tysięcy widzów, budowa wielofunkcyjnej hali widowiskowo – sportowej oraz modernizacja terenów Stadionu Dziesięciolecia. Zwiększeniu atrakcyjności Warszawy ma również służyć poprawa infrastruktury turystycznej oraz poprawa estetyki miasta.

– **Aktywizacja społeczności lokalnych i organizacji pozarządowych.** Na stałe w życie stolicy ma wpisać się dobrze zorganizowany dialog ze społecznościami lokalnymi. Warszawiaczy mają być współtwórcami planów rozwoju miasta. Ma to zostać osiągnięte za pomocą rozwijania współpracy ze społecznościami lokalnymi i organizacjami pozarządowymi. Planowane jest również stworzenie warunków do przekazywania niektórych zadań miasta społecznościom lokalnym i organizacjom pozarządowym.

**Trzecim celem strategicznym jest rozwijanie funkcji metropolitalnych, wzmacniających pozycję Warszawy w wymiarze regionalnym, krajowym i europejskim.** Ma to zapewnić stolicy Polski znaczące miejsce w gronie innych metropolii europejskich i umożliwić jej skuteczne konkurowanie z nimi. Osiągnięciu tego celu służą trzy cele operacyjne:

**1. Zapewnienie sprawnej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej obszaru metropolitalnego Warszawy,** które będzie możliwe dzięki poprawie zewnętrznych powiązań drogowych czyli budowie ekspresowych tras obwodowych, na które będą składały się: obwodnica ekspresowa, droga ekspresowa S7, droga ekspresowa S8 oraz droga ekspresowa S17. Celowi temu ma również służyć usprawnienie komunikacji publicznej w obszarze metropolitalnym. Warunkiem spełnienia tego programu jest integracja systemu transportu publicznego (autobusy, tramwaje i metro). Ważną rolę w sieci transportu będzie także odgrywała kolej. Stworzona zostanie sieć

Szybkiej Kolei Miejskiej, zmodernizowane zostaną trasy i tory, stacje i przystanki, usprawnione zostanie połączenie z lotniskiem Okęcie, a do 2012 r. zostanie wybudowane lotnisko poza miastem, które będzie pełniło głównego portu lotniczego.

**2. Wzmocnienie roli Warszawy jako ważnego centrum gospodarczo-finansowego i naukowego oraz ośrodka decyzji politycznych.** Celem władz miasta jest stworzenie wizerunku Warszawy jako atrakcyjnego miejsca dla siedzib zarządów i korporacji, jako znaczącego centrum finansowego. W tym celu władze stolicy pragną przyciągnąć do Warszawy europejskie instytucje gospodarczo – finansowe. Rozwojowi funkcji metropolitalnych będzie również służyć budowa centrów kongresowych i targowo – wystawowych. Sukcesywnie będzie zwiększany udział Warszawy w międzynarodowych sieciach miast, w projektach wymiany wiedzy.

**3. Budowa instytucji potrzebnych dla sprawnego funkcjonowania całego obszaru metropolitalnego Warszawy.** Wymaga to współdziałania wszystkich jednostek samorządu terytorialnego wchodzących w jego skład. Zorganizowane zostaną instytucje zajmujące się rozwojem obszaru metropolitalnego. Dokonana zostanie instytucjonalna integracja planowania strategicznego w skali regionalnej w celu wspólnego prowadzenia studiów nad rozwojem w skali metropolitalnej i regionalnej.

**Czwartym celem strategicznym jest rozwój nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy i badaniach naukowych.** Realizacja tego celu powinna zapewnić Warszawie wysoką konkurencyjność i przyciągnąć najbardziej dynamiczne jednostki. Stolica jest do tego najlepiej przygotowanym miastem w Polsce. Mieszkańcy Warszawy są najlepiej wykształconą społecznością w kraju. Rozwojowi temu mają służyć następujące cele operacyjne:

**1. Wykorzystanie potencjału naukowego Warszawy do rozwoju gospodarki opartej na zaawansowanych technologiach.** Ponieważ wiedza jest obecnie najważniejszym czynnikiem wzrostu gospodarczego, należy stworzyć warunki dla rozwoju potencjału naukowego. Zapewnić ma to między innymi system wyszukiwania najzdolniejszych uczniów szkół średnich, by umożliwić im kontakt z naukowcami. Do warszawskich ośrodków będą przyciągani najzdolniejsi pracownicy nauki, promowani systemem nagród i zachęt. Powołane zostanie Centrum Współpracy Naukowej Europy Centralnej. Utworzone zostaną parki naukowe i technologiczne umożliwiające transfer wiedzy z nauki do praktyki i działalności gospodarczej. Rozwojowi nauki

ma również służyć pobudzenie rozwoju sektorów gospodarki związanych z zaawansowanymi technologiami.

**2. Rozbudowa i unowocześnienie kompleksów akademickich.** Powiśle, między Mariensztatem, a mostem Świętokrzyskim, zostanie przekształcone w dzielnicę uniwersytecką. Władze zapewnią grunty pod budowę miasteczka akademickiego na Powiślu, na co złoży się budowa nowych obiektów oraz rozwój infrastruktury. Rozbudowa instytucji akademickich w tym miejscu zapewni studentom łatwy dostęp do Biblioteki Uniwersyteckiej.

**3. Stworzenie korzystnych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej i inwestowania.** Będzie to możliwe dzięki:

- jednolitym zasadom postępowania w sprawach zbywania, nabywania, najmu i dzierżawy nieruchomości;
- udzielania zamówień publicznych przez miasto;
- udzielania pomocy publicznej;
- powierzania zadań publicznych do wykonania organizacjom pożytku publicznego.

Zostanie zapewniona sprawna obsługa inwestorów, skróceniu ulegną formalności administracyjne związane z pozwoleniem na budowę, usprawniony zostanie system informacji o zagospodarowaniu przestrzennym, poszerzona zostanie oferta sprzedaży uzbrojonych gruntów. Wspierany będzie rozwój małej i średniej przedsiębiorczości (MSP). Miasto stworzy w tym celu inkubatory przedsiębiorczości i parki przemysłowe na terenach poprzemysłowych. Zapewnione zostaną ułatwienia (m.in. tanie lokale) dla początkujących przedsiębiorców. W rejonie Dworca Wschodniego zostanie wybudowane stałe centrum wystawowe produkcji MSP.

**Piątym i ostatnim celem strategicznym rozwoju miasta stołecznego będzie osiągnięcie w Warszawie trwałego ładu przestrzennego.** Władze pragną uczynić z Warszawy miasto piękne i przyjazne mieszkańcom, dlatego przywiązują dużą wagę do dbałości o wygląd miasta i wydobyć jego cech niepowtarzalnych, związanych ze strukturą przestrzenną. Realizacji tego celu będą sprzyjać następujące cele operacyjne:

**1. Uporządkowanie struktury przestrzennej miasta z wyłączeniem spod zabudowy zwartych terenów zieleni tworzących układ przyrodniczy.** Będzie to się odbywać z zachowaniem



zgodności wymagań systemu przyrodniczego i funkcji stref zurbanizowanych. Przede wszystkim władze zamierzają stworzyć kompleksowy system informacji o terenie, skupiający w jednym miejscu dane o nieruchomościach położonych na terenie całej Warszawy. Zostaną sformułowane jednolite, obowiązujące w całym mieście zasady i procedury zbywania i nabywania nieruchomości. Zostaną wskazane obszary planowanego rozwoju, które zostaną wyposażone w infrastrukturę miejską. Określone zostaną również zasady ochrony obszarów o szczególnych walorach urbanistycznych, kulturowych i przyrodniczych – ochronie musi podlegać rozplanowanie układów i zespołów urbanistycznych oraz charakter zabudowy. Chroniony będzie historyczny układ ulic, placów i powiązań między nimi.

**2. Zorganizowanie reprezentacyjnych przestrzeni publicznych w centralnym obszarze miasta.** Zdezintegrowane przestrzennie obszary w centrum miasta zostaną uzupełnione nową zabudową o harmonizującej z otoczeniem formie architektonicznej. W okolicach Pałacu Kultury i Nauki przewidziana jest zwarta zabudowa o charakterze śródmiejskim. Będzie to rejon koncentracji biur, usług, administracji, kultury, turystyki, także zabudowy mieszkaniowej. Rewaloryzacji zostaną podane przestrzenie publiczne, ulice i place, w tym zabytkowe przestrzenie publiczne Żoliborza i Saskiej Kępy oraz Traktu Królewskiego. Władze planują również zagospodarowanie zachodniej części Placu Piłsudskiego – przewidziano odbudowę Pałacu Saskiego i Pałacu Brühla, w których siedzibę znajdują instytucje użyteczności publicznej.

**3. Zorganizowanie lokalnych przestrzeni publicznych sprzyjających integracji społecznej.** Oprócz odnowionego centrum miasta, Warszawa potrzebuje centrów lokalnych, w których skupiać się będzie handel i życie kulturalne. Dlatego przewidziana jest realizacja zespołów zabudowy o funkcjach administracyjnych, handlowych, kulturalnych i mieszkalnych. Miejsca takie powstaną zwłaszcza przy stacjach metra i na zbiegu ważnych ciągów komunikacyjnych. Działaniami takimi będą objęte tereny położone w centrum miasta, w centrach dzielnic i centrach lokalnych. Stworzone zostaną korzystne warunki do przystosowania parterów we wskazanych budynkach przyulicznych do funkcji usługowych i handlowych. Utworzenie w parterach domów otaczających sklepów, kawiarni, restauracji, będzie sposobem na przeobrażenie ciągów komunikacyjnych w ulice miejskie.

**4. Integracja przestrzenna lewobrzeżnej i prawobrzeżnej Warszawy.** Zdaniem władz Warszawy, miasto lepiej niż dotychczas wykorzysta walory Wisły. Przybliżeniu miasta do Wisły

posłuży wykorzystanie jej brzegów głównie jako terenów wypoczynkowych. Zbudowane zostaną nowe przeprawy przez Wisłę, w tym dla ruchu pieszego i rowerowego. Dzięki budowie drugiej i trzeciej linii metra usprawnione będą powiązania komunikacyjne dzielnic prawobrzeżnej i lewobrzeżnej Warszawy. Władze pragną również wzmocnić wartości miejskie Pragi i podnieść jej prestiż.

**5. Rewitalizacja obszarów zdegradowanych,** w tym zdegradowanych fragmentów dzielnic, o znaczeniu historycznym, zagospodarowanie terenów przemysłowych i powojaskowych na obszarze miasta stołecznego Warszawy poprzez uregulowanie stosunków prawnoprawno – własnościowych tych terenów i pozyskanie dla nich inwestorów. Zagospodarowany również zostanie teren Portu Praskiego, jako obszar budownictwa mieszkaniowego i biurowego. Ponadto, odziedziczone po poprzednim ustroju osiedla z wielkiej płyty zostaną zrewitalizowane i zmodernizowane.

## 2. Charakterystyka sytuacji na rynku pracy

W celu scharakteryzowania istniejącej na warszawskim rynku pracy sytuacji dokonana została analiza danych statystycznych dotyczących bezrobotnych oraz zawodów deficytowych i nadwyżkowych, pokazująca kierunki aktywności ekonomicznej ludności podregionu warszawskiego.

### 2.1. Bezrobocie w mieście stołecznym Warszawie

W podregionie warszawskim (miasto stołeczne Warszawa) w okresie od XII 2006 r. do IX 2007 r. sytuacja na rynku pracy uległa nieznacznej poprawie. Obserwowano w tym okresie stały spadek zarówno liczby bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia. Poprawa ta była niewątpliwie wynikiem obserwowanego od dłuższego czasu wzrostu aktywności ekonomicznej w całej gospodarce, przyjęcia Polski w 2004 r. w poczet krajów UE i otworzenia granic niektórych ze starych państw członkowskich UE dla polskich pracowników. Te elementy niewątpliwie miały istotny wpływ na sytuację jaka istnieje na poziomie lokalnym. Do czynników, które przyczyniły się do poprawy sytuacji na warszawskim rynku pracy zaliczyć należy:

- wysoki poziom urbanizacji podregionu warszawskiego i obserwowany w ostatnim czasie znaczny wzrost inwestycji w tym zakresie,
- wprowadzanie nowych technik i technologii i związane z tym pojawianie się coraz większej liczby przedsiębiorstw o charakterze innowacyjnym, wymagających ponoszenia przez pracodawców i pracobiorców stałych nakładów na kształcenie ustawiczne zasobów pracy i olbrzymich kosztów związanych z przekwalifikowaniem osób posiadających przestarzałą, niezgodną z aktualnymi potrzebami pracodawców wiedzę i umiejętności oraz stały wzrost zatrudnienia w sektorze usługowym,
- struktura demograficzna ludności Warszawy (głównie według płci); obserwuje się spadek liczby bezrobotnych mężczyzn, co powoduje, że bezrobocie w tym podregionie w większym stopniu dotyczy kobiet,
- istniejące na terenie województwa mazowieckiego specjalne obszary, które niewątpliwie zmniejszają różnice istniejące na rynku pracy,

– działania podejmowane przez władze podregionu polegające na stwarzaniu sprzyjających warunków dla inwestorów oraz aktywne realizowanie zadań polityki ekonomicznej na obszarze kraju i pozyskiwanie środków finansowych na rozwój z UE.

W okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r. obserwowano stały spadek liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy miasta stołecznego Warszawy. Od grudnia 2006 r. liczba bezrobotnych w Warszawie z każdym kwartałem była niższa. W analizowanym okresie liczba ich zmniejszyła się o 24,9%, czyli 12,3 tys. i w IX 2007 r. ukształtowała się na poziomie 37,1 tys. (tab. 3). Poprawa ta niewątpliwie jest efektem dobrej sytuacji gospodarczej Polski. Jednakże tempo spadku liczby bezrobotnych w Warszawie w analizowanym okresie było wyższe o 4,8 pkt. proc. niż w województwie mazowieckim oraz o 1,9 pkt. proc. od obserwowanego w Polsce. Świadczy to o prowadzeniu bardziej aktywnej i efektywnej polityki rynku pracy w tym podregionie, szczególnie w porównaniu z obszarami znajdującymi się wokół stolicy. Największy spadek liczby bezrobotnych w podregionie warszawskim wystąpił w czerwcu 2007 r., kiedy w porównaniu z marcem 2007 r. liczba ich spadła o 5,8 tys.

Tabela 3. Liczba osób bezrobotnych ogółem w tysiącach w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Wyszczególnienie	XII. 2006	III.2007	VI.2007	IX.2007
Polska	2 309,4	2 232,5	1 895,1	1 777,8
Województwo Mazowieckie	285,6	278,2	243,4	228,2
M. st. Warszawa	49,4	47,2	41,4	37,1

Źródło: Dane dla podregionu warszawskiego pochodzą z Urzędu Pracy m. st. Warszawy, natomiast dane dla Polski i województwa mazowieckiego z portalu Publicznych Służb Zatrudnienia: <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,86797> Q XII. 2006 r., I kwartał 2007 r., II kwartał 2007 r. i III kwartał 2007 r.

Poprawę sytuacji na warszawskim rynku pracy potwierdza utrzymująca się w okresie od grudnia 2006r. do września 2007 r. wyraźna tendencja spadkowa poziomu stopy bezrobocia. Od grudnia 2006 r. obserwowano w każdym kwartale stały spadek poziomu stopy bezrobocia. We wrześniu 2007 r. w porównaniu z grudniem 2006 r. spadła ona z 4,6% do 3,4%, czyli o 1,2 pkt. proc. (wykres 5, tab. 4). W analizowanym okresie obserwowano nieznaczne zróżnicowanie tempa zmian tego wskaźnika. Największy spadek stopy bezrobocia zaobserwowano w czerwcu i wrześniu 2007 r. W porównaniu z kwartałami poprzednimi spadła ona w obu przypadkach o 0,5 pkt. proc. Świadczy to o tym, iż spadek poziomu stopy bezrobocia w podregionie warszawskim

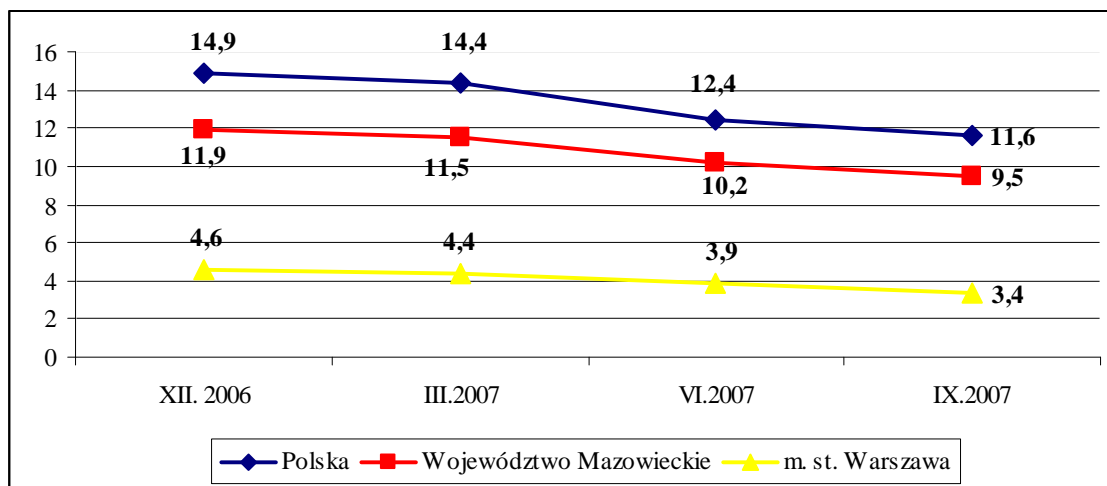
wywołany mógł być dwoma czynnikami: wzrostem rozwoju gospodarczego i poziomu inwestycji, sezonowością oraz zwiększeniem liczby osób wyjeżdżających do pracy za granicę. W tym samym okresie zjawisko to wystąpiło w województwie mazowieckim i na obszarze całego kraju, z tym, że największy spadek poziomu stopy bezrobocia wystąpił w czerwcu 2007 r. i w porównaniu z marcem 2007 r. spadła ona odpowiednio o 1,3 pkt. proc. i 2 pkt. proc.

W analizowanym okresie obserwowano również spadek poziomu stopy bezrobocia w województwie mazowieckim o 2,4 pkt. proc. i w całej Polsce o 3,3 pkt. proc. Należy więc zauważyć, że pomimo obserwowanego spadku liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia zmiany zachodzące na rynku pracy w mieście stołecznym Warszawa są odzwierciedleniem tendencji występujących w całym województwie i kraju, przy czym spadek poziomu stopy bezrobocia był niższy niż w całym województwie i Polsce. Wynika stąd, że zmiany stopy bezrobocia były mniej intensywne w przypadku podregionu warszawskiego, co może świadczyć o utrwalaniu się niekorzystnych tendencji na lokalnym rynku pracy.

Tabela 4. Stopa bezrobocia w Warszawie w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Wyszczególnienie	XII. 2006	III.2007	VI.2007	IX.2007
Polska	14,9	14,4	12,4	11,6
Województwo Mazowieckie	11,9	11,5	10,2	9,5
M. st. Warszawa	4,6	4,4	3,9	3,4

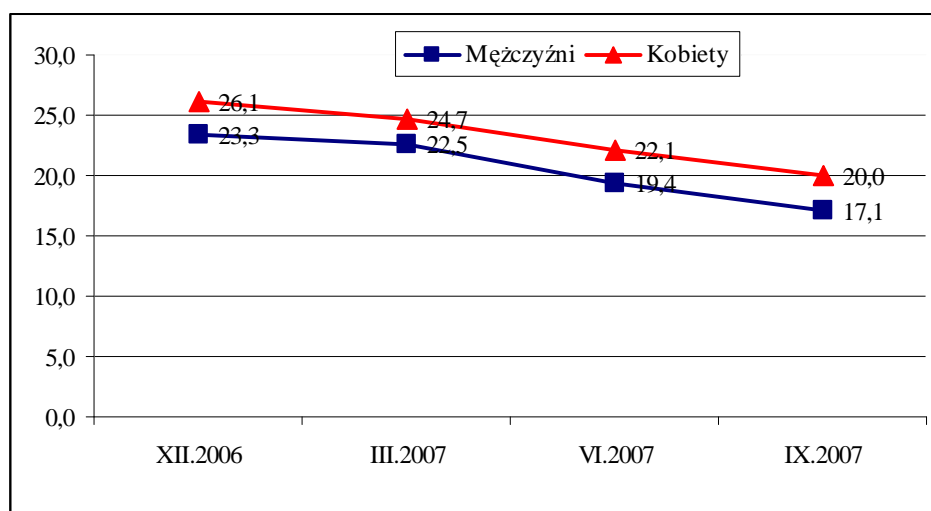
Źródło: <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT.objectID.867970>



Wykres 5. Stopa bezrobocia w Warszawie, województwie mazowieckim i w Polsce w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Źródło: Jak w tabeli 4.

W Warszawie w analizowanym okresie wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie Pracy m.st. Warszawy przeważały kobiety (tab. 5, wykres 6). Od grudnia 2006 r. liczba zarówno bezrobotnych kobiet, jak i mężczyzn wykazywała stałą tendencję spadkową. Jednakże liczba bezrobotnych mężczyzn spadała szybciej, co przyczyniło się do zmian w proporcjach, występujących na lokalnym rynku pracy. Z podobną sytuacją mieliśmy do czynienia również w województwie mazowieckim oraz w całej Polsce. W sposób bardziej istotny zwiększa się populacja bezrobotnych kobiet niż mężczyzn.



Wykres 6. Zmiany liczby bezrobotnych w powiecie m.st. Warszawa według płci grudnia 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Źródło: Jak w tabeli 3.

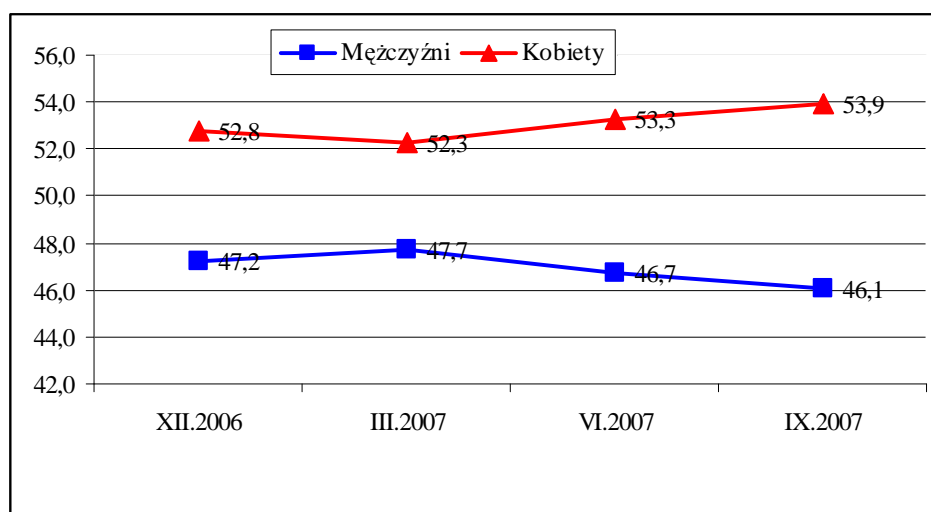
Tabela 5. Bezrobotni według płci w mieście stołecznym Warszawa, województwie mazowieckim i w Polsce w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Wyszczególnienie	XII.2006	III.2007	VI.2007	IX.2007
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w tys.)				
Ogółem	49,4	47,2	41,4	37,1
Mężczyźni	23,3	22,5	19,4	17,1
Kobiety	26,1	24,7	22,1	20,0
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	47,2	47,7	46,7	46,1
Kobiety	52,8	52,3	53,3	53,9
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w tys.)				
Ogółem	285,6	278,2	243,4	228,2
Mężczyźni	137,1	134,8	112,6	104,0
Kobiety	148,5	143,4	130,8	124,2
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mężczyźni	48,0	48,5	46,3	48,0
Kobiety	52,0	51,5	53,7	52,0
Bezrobotni w Polsce (w tys.)				
Ogółem	2 309,4	223,2	1 895,1	1 777,8
Mężczyźni	1 003,7	982,0	787,3	718,7
Kobiety	1 305,7	1 250,4	1 107,7	1 059,0
Bezrobotni w Polsce (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Mężczyźni	43,5	439,9	41,5	40,4
Kobiety	56,5	560,1	58,5	59,6

Źródło: Jak w tabeli 3.

W okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r. liczba bezrobotnych mężczyzn w podregionie warszawskim zmniejszyła się o 6,3 tys. osób, podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet uległa zwiększeniu o 6,1 tys. Największy spadek bezrobotnych wystąpił w czerwcu 2007 r., kiedy populacja mężczyzn posiadających status osoby bezrobotnej zmniejszyła się o 3,2 tys., a kobiet o 2,6 tys.



Wykres 7. Struktura bezrobotnych według płci w m. st. Warszawa w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Źródło: Jak w tabeli 3.

W analizowanym okresie tempo spadku liczby bezrobotnych kobiet w podregionie warszawskim było wyższe niż w przypadku województwa mazowieckiego (liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się odpowiednio o 23,3% i 16,3%) i Polski (18,9%). Również w przypadku mężczyzn tempo spadku liczby bezrobotnych w Warszawie było wyższe niż na terenie całego

województwa (liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się odpowiednio o 26,8% i 24,2%) i niższe niż na obszarze kraju (28,4%).

W wyniku powyższych tendencji, we wrześniu 2007 r. w porównaniu z grudniem 2006 r. udział bezrobotnych mężczyzn w całej populacji osób bezrobotnych w powiecie warszawskim zmniejszył się o 1,2 pkt. proc. Na wykresie widać zarysowującą się odrębność struktury bezrobotnych osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy miasta stołecznego Warszawy według płci, wśród których obniża się znacznie udział bezrobotnych mężczyzn a rośnie udział kobiet. Powtórnie zatem podkreślić należałoby, że w przypadku Warszawy coraz większe trudności ze znalezieniem pracy mają i wydaje się, że będą miały kobiety.

Tabela 6. Bezrobotni według wieku w mieście stołecznym Warszawie, województwie mazowieckim i w Polsce w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Wyszczególnienie	XII.2006	III.2007	VI.2007	IX.2007
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w tys.)				
Ogółem	49,4	47,2	41,4	37,1
Do 24 lat	4,8	4,4	3,6	3,1
25-34	12,6	12,1	10,5	9,6
35-44	8,8	8,4	7,4	6,5
45-54	16,4	15,6	13,5	12,0
55 lat i więcej	6,8	6,7	6,3	5,9
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Do 24 lat	9,8	9,4	8,8	8,4
25-34	25,5	25,7	25,4	25,9
35-44	17,7	17,7	17,8	17,5
45-54	33,3	33,1	32,7	32,3
55 lat i więcej	13,7	14,2	15,3	16,0
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w tys.)				
Ogółem	285,6	278,2	243,4	228,2
Do 24 lat	55,2	51,4	43,8	41,7
25-34	79,1	77,5	67,7	64,0
35-44	55,3	53,9	46,6	43,0
45-54	73,0	71,6	62,9	58,0
55 lat i więcej	23,1	23,8	22,4	21,5
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Do 24 lat	19,3	18,5	18,0	18,3
25-34	27,7	27,9	27,8	28,1
35-44	19,3	19,4	19,2	18,8
45-54	25,6	25,7	25,8	25,4
55 lat i więcej	8,1	8,5	9,2	9,4
Bezrobotni w Polsce (w tys.)				
Ogółem	2 309,4	2 232,5	1 895,1	1 777,8
Do 24 lat	476,7	439,7	358,6	347,0
25-34	641,6	623,4	526,7	495,6



35-44	460,2	444,5	371,9	342,7
45-54	576,8	565,2	488,2	448,4
55 lat i więcej	154,1	159,7	149,7	144,0
Bezrobotni w Polsce (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Do 24 lat	20,6	19,7	18,9	19,5
25-34	27,8	27,9	27,8	27,9
35-44	19,9	19,9	19,6	19,3
45-54	25,0	25,3	25,8	25,2
55 lat i więcej	6,7	7,2	7,9	8,1

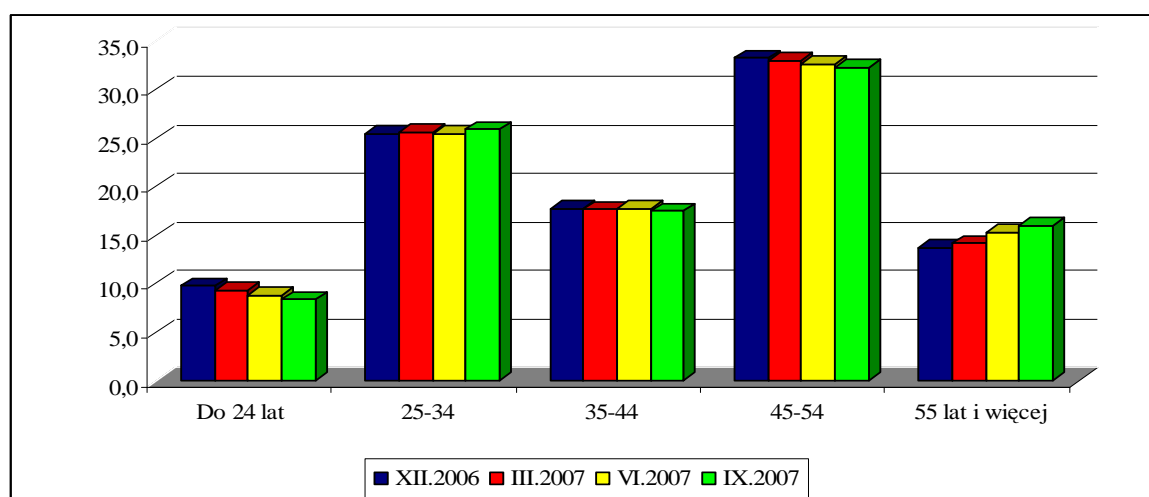
Źródło: Jak w tabeli 3.

Przyjrzyjmy się teraz uważniej kolejnemu, istotnemu dla dokonania oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy czynnikowi – strukturze osób bezrobotnych według wieku (tab. 6). Od grudnia 2006 r. do września 2007 r. spadek liczby bezrobotnych obserwowano we wszystkich kategoriach wieku, a najszybciej zmniejszała się ona w najmłodszych rocznikach wieku produkcyjnego (do 24 roku życia) i wśród osób w średnim wieku (od 45 do 54 lat). Podobną sytuację obserwowano w analizowanym okresie na terenie całego województwa mazowieckiego i w Polsce, gdzie ponadto również najszybciej spadała liczebność populacji osób poszukujących pracy w wieku 35-44 lata. Jednocześnie tempo spadku liczby bezrobotnych w podregionie warszawskim we wszystkich kategoriach wieku było wyższe niż w województwie mazowieckim i w Polsce.

Zmiany zachodzące w liczbie osób bezrobotnych miały również swój wpływ na kształt struktury osób bezrobotnych według wieku. W okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r. w podregionie warszawskim, tak samo, jak w województwie mazowieckim zmniejszył się udział bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w większości grup wieku (z wyjątkiem osób między 25 – 34 rokiem życia oraz w wieku 55 lat i więcej) (tab. 6). Inaczej wyglądała sytuacja na terenie całego kraju. W analizowanym okresie odnotowano jedynie spadek udziału bezrobotnych w najmłodszych rocznikach wieku produkcyjnego (do 24 roku życia) i osób w wieku 35–44 lata.

W analizowanym okresie zarówno w województwie mazowieckim, jak i w Polsce, wśród osób poszukujących pracy najliczniej reprezentowane były kategorie wieku 25–34 lata oraz 45 – 54 lata. Najmniej było natomiast osób powyżej 55 roku życia. Wskazuje to na istnienie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, powodującej, że na znacznie większe trudności ze znalezieniem zatrudnienia napotykają osoby młode.

Nieco inaczej wyglądała sytuacja w podregionie warszawskim. Chociaż niektóre z tych niekorzystnych obserwacji znalazły odzwierciedlenie są na terenie Warszawy. W analizowanym okresie w strukturze osób posiadających status bezrobotnego na warszawskim rynku pracy dominowały osoby w wieku 45 – 54 lata (32,3%). Drugą grupę stanowiły osoby między 25 a 34 rokiem życia (25,9%). W okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r. odnotowano w podregionie warszawskim najmniejszy udział wśród bezrobotnych, osób poniżej 24 roku życia (8,4%). W Warszawie, tak samo jak w województwie mazowieckim i w całym kraju największy wzrost odsetka osób bezrobotnych w ogólnej ich liczbie w analizowanym okresie miał miejsce w najstarszych rocznikach wieku (powyżej 55 roku życia). Udział bezrobotnych w podregionie warszawskim wzrósł z 13,7% w grudniu 2006 r. do 16,0% we wrześniu 2007 r. (o 2,2 pkt. proc.), w województwie mazowieckim z 8,1% do 9,4% (o 1,3 pkt. proc.), w Polsce natomiast z 6,7% do 8,1% (o 1,4 pkt. proc.). W analizowanym okresie w mieście stołecznym Warszawie odnotowano także nieznaczny wzrost udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych osób w wieku 25 – 34 lata (wzrósł o 0,4 pkt. proc.). W pozostałych kategoriach wieku mieliśmy do czynienia ze spadkiem odsetka osób bezrobotnych. Największy spadek udziału w całej populacji bezrobotnych w podregionie warszawskim, podobnie, jak miało to miejsce na terenie całego województwa mazowieckiego i Polski odnotowano w najmłodszych rocznikach wieku produkcyjnego – osoby do 24 roku życia (udział ich spadł w Warszawie z 9,8% do 8,4%, w województwie mazowieckim z 19,3% do 18,3% a w całym kraju z 20,6% do 19,5%).



Wykres 8. Bezrobotni według wieku w m. st. Warszawie w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Źródło. Jak w tabeli 3.

Powyższe tendencje świadczą o pogorszeniu się sytuacji osób w najstarszych grupach wieku aktywności zawodowej w podregionie warszawskim. Sytuacja taka stanowi istotny problem dla instytucji rynku pracy, gdyż najwyraźniej prowadzona polityka rynku pracy w przypadku tej populacji osób bezrobotnych jest nieefektywna. Dodatkową trudność stanowi tutaj fakt, iż działania zmierzające do poprawy ich aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia nie wystarcza. W tym przypadku często mamy do czynienia z wysokim poziomem zniechęcenia i roszczeniowości. Niejednokrotnie wiedza i umiejętności zawodowe, które posiadają są przestarzałe i wymagają oni nie tyle ich uzupełnienia, bądź przekwalifikowania. W przypadku tej grupy osób pojawia się jeszcze jeden czynnik, obniżający ich atrakcyjność dla pracodawców – w tym wieku większość osób zaczyna odczuwać różnego rodzaju dolegliwości związane ze starzeniem się organizmu.

W analizowanym okresie, obserwuje się natomiast stosunkowo niski udział młodych ludzi pozostających bez pracy. Stanowią oni grupę, która w podregionie warszawskim ma najmniejsze problemy ze znalezieniem zatrudnienia i pozytywnie oddziałuje na procesy gospodarowania. Należałoby tę tendencję utrzymać, gdyż ewentualne straty związane z pozostawianiem młodych ludzi poza sferą aktywności zawodowej są wielokrotnie większe niż wśród pozostałych grup bezrobotnych. W przypadku tej populacji osób bierność zawodowa prowadzi do utraty nie tylko kwalifikacji (często wysokich), ale również naraża na zniechęcenie, patologie itp. Znaczne trudności związane ze znalezieniem zatrudnienia przez młodych ludzi, szczególnie z wyższym wykształceniem mogą prowadzić ponadto do marnotrawstwa nakładów finansowych ponoszonych na kształcenie.

Przyjrzyjmy się teraz strukturze bezrobotnych w podregionie warszawskim według wykształcenia.

W okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r., zarówno w województwie mazowieckim, jak i w całej Polsce, dominowały wśród bezrobotnych osoby legitymujące się najniższym poziomem wykształcenia – zasadniczym zawodowym oraz podstawowym i niepełnym podstawowym (wykształcenie gimnazjalne i poniżej) (tab. 7, wykres 9). Nieco inaczej wyglądała sytuacja w analizowanym okresie w podregionie warszawskim. Wśród bezrobotnych przeważający odsetek stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz podstawowym i niepełnym podstawowym (wykształcenie gimnazjalne i poniżej) Należy jednak podkreślić, że w tym okresie w Warszawie, podobnie jak w województwie mazowieckim i w całej Polsce bezrobotni

z najniższym poziomem wykształcenia – wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz podstawowym i niepełnym podstawowym (wykształcenie gimnazjalne i poniżej) – jako jedyni wykazywali tendencje spadkową udziału w całej populacji bezrobotnych. Świadczyć to może o większej aktywności zawodowej na warszawskim rynku pracy osób legitymujących się najniższym poziomem wykształcenia lub też o większej efektywności działań podejmowanych przez publiczne instytucje rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej tych dwóch kategorii bezrobotnych. Może być to również wynikiem specyfiki, nie tylko lokalnego ale całego polskiego rynku pracy, wchłaniającego głównie nadwyżki zasobów pracy legitymujących się najniższym poziomem wykształcenia.

W okresie od grudnia 2006 do września 2007 r. na obszarze podregionu warszawskiego zaszły następujące zmiany w strukturze wykształcenia (wykres 9):

- najbardziej spadł odsetek osób poszukujących pracy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, udział osób z tym wykształceniem w ogóle bezrobotnych zmniejszył się o 1,3 pkt. proc. i we wrześniu 2007 r. wyniósł 20,1%.
- udział bezrobotnych z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym (wykształcenie gimnazjalne i poniżej) zmniejszył się o 1,1 pkt. proc.
- najbardziej wzrósł udział wśród ogólnej liczby bezrobotnych, osób posiadających wykształcenie wyższe (o 1,4 pkt. proc.).

W analizowanym okresie zarówno w województwie mazowieckim, jak i w Polsce obserwowano również największy spadek udziału bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (odpowiednio o 1,1 pkt. proc. i 1,3 pkt. proc.). Odsetek tych, którzy posiadali wykształcenie podstawowe i niższe (wykształcenie gimnazjalne i poniżej) zmniejszył się odpowiednio o 0,8 pkt. proc. oraz o 0,6 pkt. proc. Największy wzrost udziału wśród bezrobotnych odnotowano w przypadku osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące (odpowiednio o 0,9 pkt. proc. i 0,8 pkt. proc.). Nie można zatem twierdzić z całą pewnością, że tendencje obserwowane na warszawskim rynku pracy są bardzo podobne do tych, które wystąpiły w skali kraju, czy całego województwa mazowieckiego. Nasycenie kadrami legitymującymi się posiadaniem wyższego wykształcenia jest jednak cechą charakterystyczną głównie dla podregionu warszawskiego. Potwierdzają to porównania zmian jakie zaszły w udziale osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem. W analizowanym okresie jedynie w podregionie warszawskim odsetek tych osób wzrósł najbardziej (o 1,4 pkt. proc.). Podczas gdy zarówno w województwie mazowieckim, jak

i w całym kraju odnotowano w tym okresie najwyższy wzrost odsetka bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (odpowiednio o 0,9 pkt. proc., 0,8 pkt. proc.). Jednakże obserwacje dynamiki zmian populacji osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym wskazują na to, że w podregionie warszawskim w porównaniu do województwa mazowieckiego oraz całej Polski spadek liczby bezrobotnych z tym wykształceniem był najwyższy (odpowiednio o 17,0%, 12,8%, 14,2%).

Jak wynika z przedstawionej analizy, w badanym okresie obserwowano spadek liczby bezrobotnych we wszystkich kategoriach wykształcenia, zaś największe tempo spadku odnotowano wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

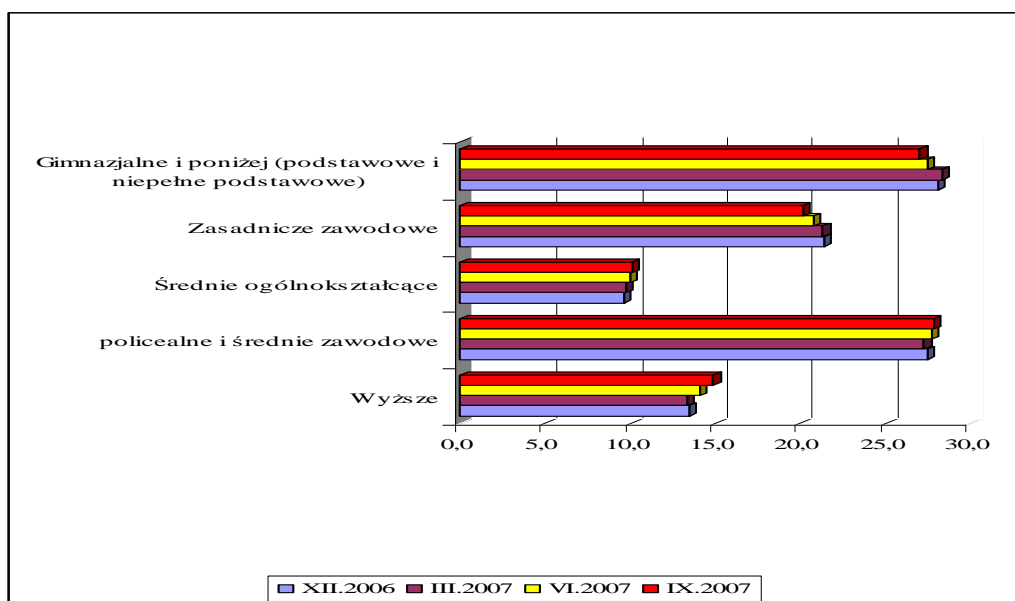
Tabela 7. Bezrobotni według poziomu wykształcenia w m. st. Warszawa, województwie mazowieckim i w Polsce w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Wyszczególnienie	XII.2006	III.2007	VI.2007	IX.2007
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w tys.)				
Ogółem	49,4	47,2	41,4	37,1
Wyższe	6,6	6,3	5,8	5,5
Policealne i średnie zawodowe	13,6	12,9	11,5	10,3
Średnie ogólnokształcące	4,7	4,6	4,1	3,7
Zasadnicze zawodowe	10,6	10,1	8,6	7,5
Gimnazjalne i poniżej (podstawowe i niepełne podstawowe)	13,9	13,4	11,4	10,0
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w %.)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Wyższe	13,5	13,4	14,1	14,9
Policealne i średnie zawodowe	27,5	27,3	27,7	27,9
Średnie ogólnokształcące	9,6	9,8	10,0	10,1
Zasadnicze zawodowe	21,4	21,3	20,8	20,1
Gimnazjalne i poniżej (podstawowe i niepełne podstawowe)	28,1	28,3	27,4	27,0
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w tys.)				
Ogółem	285,6	278,2	243,4	228,2
Wyższe	19,4	18,5	16,8	16,9
Policealne i średnie zawodowe	64,2	61,8	55,5	52,0
Średnie ogólnokształcące	24,3	23,7	22,4	21,5
Zasadnicze zawodowe	86,2	83,7	71,7	66,4
Gimnazjalne i poniżej (podstawowe i niepełne podstawowe)	91,6	90,5	77,0	71,4
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Wyższe	6,8	6,6	6,9	7,4
Policealne i średnie zawodowe	22,5	22,2	22,8	22,8
Średnie ogólnokształcące	8,5	8,5	9,2	9,4
Zasadnicze zawodowe	30,2	30,1	29,5	29,1
Gimnazjalne i poniżej (podstawowe i niepełne podstawowe)	32,1	32,5	31,6	31,3
Bezrobotni w Polsce (w tys.)				
Ogółem	2 309,4	2 232,5	1 895,1	1 777,8
Wyższe	140,7	131,3	115,9	120,7
Policealne i średnie zawodowe	508,8	484,4	421,9	399,6

Średnie ogólnokształcące	194,9	186,6	170,6	164,3
Zasadnicze zawodowe	713,9	690,7	570,6	525,9
Gimnazjalne i poniżej (podstawowe i niepełne podstawowe)	751,1	739,4	616,0	567,3
Bezrobotni w Polsce (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Wyższe	6,1	5,9	6,1	6,8
Policealne i średnie zawodowe	22,0	21,7	22,3	22,5
Średnie ogólnokształcące	8,4	8,4	9,0	9,2
Zasadnicze zawodowe	30,9	30,9	30,1	29,6
Gimnazjalne i poniżej (podstawowe i niepełne podstawowe)	32,5	33,1	32,5	31,9

Źródło: Jak w tabeli 3.

Prawidłowość ta dotyczyła zarówno Warszawy, województwa mazowieckiego i całej Polski. Tempo zmian liczebności w przypadku tej kategorii wykształcenia było wyższe na terenie podregionu warszawskiego, niż na pozostałych obszarach. W okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r. liczba bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym zmniejszyła się tu o 29,4%. W Polsce w tym samym czasie spadła o 26,3%, a w województwie o 23%.



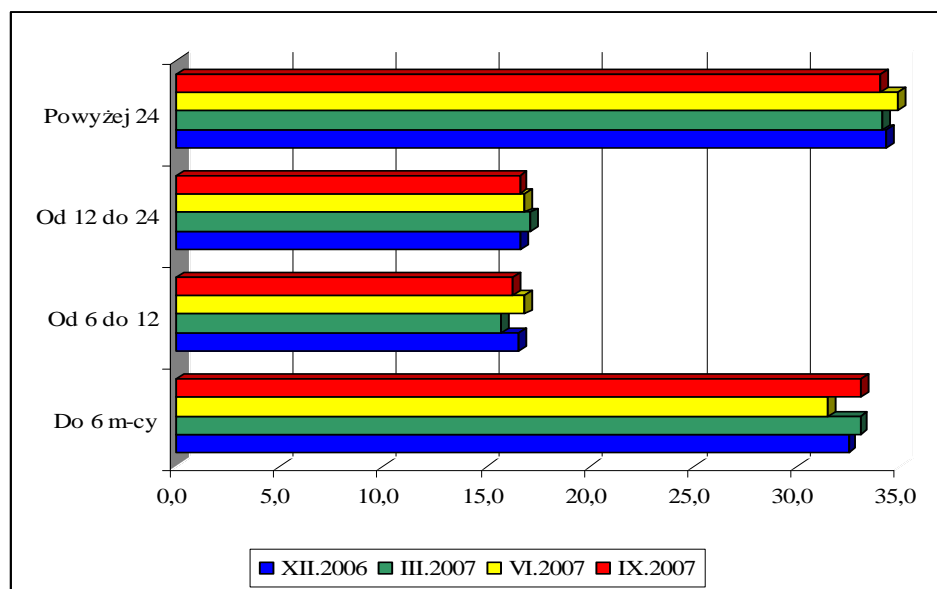
Wykres 9. Bezrobotni według wykształcenia w m. st. Warszawa w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Źródło. Jak w tabeli 3.

Obserwowane w analizowanym okresie tempo zmian liczby bezrobotnych we wszystkich kategoriach wykształcenia było wyższe w przypadku Warszawy, niż w województwie mazowieckim, czy na obszarze kraju. Świadczyć to może o większej elastyczności podregionu warszawskiego

i wrażliwości na zmiany zachodzące w gospodarce. Świadczyć może również o większej chłonności stołecznego rynku pracy w okresie wzmożonej aktywności ekonomicznej. Ponadto cechy indywidualne osób bezrobotnych w zakresie posiadanego poziomu wykształcenia na warszawskim rynku pracy mają skłonność do utrwalania się. Wskazuje na to obserwowane w analizowanym okresie zmniejszanie się liczby poszukujących pracy we wszystkich kategoriach wykształcenia. W okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r. na rynku pracy województwa mazowieckiego najmniejszy spadek liczby bezrobotnych wystąpił wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – o 11,3%). W skali całego kraju, w tym okresie najmniejszy spadek liczby bezrobotnych odnotowano w przypadku osób posiadających wykształcenie wyższe – o 14,2%, podobnie, jak w przypadku podregionu warszawskiego – spadek o 17,0%.

Istotnych informacji na temat sytuacji na lokalnych rynkach pracy dostarcza analiza struktury bezrobotnych według okresu pozostawania bez pracy. Na jej podstawie można dokonać oceny charakteru bezrobocia występującego na badanym obszarze. Analiza ta w przypadku podregionu warszawskiego pokazuje, że w okresie od grudnia 2006 do września 2007 r. najczęściej wśród osób poszukujących pracy było tych, którzy pozostawali bez pracy dłużej niż dwa lata (tab. 8). Drugą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby pozostające bez pracy krócej niż przez pół roku.



Wykres 10. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w m. st. Warszawa w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Źródło. Jak w tabeli 3.

Ponadto w analizowanym okresie w Warszawie w całej populacji bezrobotnych najbardziej wzrósł udział osób pozostających bez pracy krócej niż pół roku (o 0,6 pkt. proc.), a największy spadek odnotowano w przypadku osób nie pracujących dłużej niż 6 miesięcy ale krócej niż rok oraz poszukujących pracy dłużej niż dwa lata (w obu przypadkach spadek wyniósł 0,3 pkt. proc.) (wykres 10). Z kolei w Polsce i w województwie mazowieckim w analizowanym okresie w całej populacji bezrobotnych najbardziej spadł udział osób pozostających bez pracy dłużej niż rok, ale krócej niż dwa lata (odpowiednio o 0,8 pkt. proc. i 1,0 pkt. proc.), a największy wzrost odnotowano w przypadku osób pozostających bez pracy dłużej niż 6 miesięcy, ale krócej niż rok (odpowiednio o 1,5 pkt. proc. i 1,1 pkt. proc.).

Jak więc widać na warszawskim rynku pracy mamy do czynienia z bezrobociem strukturalnym, które trudno jest wyeliminować głównie z powodu istniejącego na rynku pracy niedopasowania struktury podaży pracy i popytu na pracę. Ponadto ten rodzaj bezrobocia niesie ze sobą dodatkowe zagrożenie – może powodować powstawanie postaw dyskryminujących osoby długotrwale bezrobotne. Ponadto w przypadku poszukujących pracy w dłuższym okresie czasu niejednokrotnie dochodzi do dewaluacji posiadanych kwalifikacji zawodowych. Często pojawia się u nich zniechęcenie czego efektem może być przechodzenie w stan bierności zawodowej. Osoby długotrwale bezrobotne bardzo często legitymują się posiadaniem najniższych kwalifikacjach, nie mają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, trudniej też przystosowują się do nowych warunków. Nadal dominują w podregionie warszawskim osoby długotrwale bezrobotne, choć w analizowanym okresie obserwowano spadek ich liczby.

Jednocześnie należy podkreślić, że w podregionie warszawskim najbardziej intensywnie w porównaniu do całego kraju i województwa były zmiany udziału osób pozostających bez pracy dłużej niż 6 miesięcy ale krócej niż rok (odpowiednio spadek udziału o 0,3 pkt. proc. i wzrost udziału o 1,5 pkt. proc. oraz 1,1 pkt. proc.). Może to świadczyć o większych szansach na znalezienie pracy osób poszukujących pracy krócej niż rok, jak i większych możliwościach w tym zakresie, stwarzanych przez publiczne służby zatrudnienia.

Tendencje dotyczące zmian struktury bezrobotnych według okresu pozostawania bez pracy w ciągu całego badanego okresu były jednorodne w przypadku zarówno województwa mazowieckiego, jak i całego kraju. W województwie mazowieckim podobnie, jak w całym kraju



najwięcej wśród osób poszukujących pracy było tych, którzy nie mieli jej krócej niż pół roku i dłużej niż dwa lata, zaś stosunkowo najmniej było osób niepracujących od 12 do 24 miesięcy.

Tabela 8. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w m. st. Warszawa, województwie mazowieckim i w Polsce w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Wyszczególnienie	XII.2006	III.2007	VI.2007	IX.2007
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w tys.)				
Ogółem	49,4	47,2	41,4	37,1
Do 6 m-cy	16,1	15,6	13,0	12,3
Od 6 do 12	8,2	7,4	7,0	6,0
Od 12 do 24	8,2	8,1	7,0	6,2
Powyżej 24	17,0	16,1	14,4	12,6
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Do 6 m-cy	32,5	33,1	31,5	33,1
Od 6 do 12	16,5	15,7	16,8	16,3
Od 12 do 24	16,6	17,1	16,8	16,6
Powyżej 24	34,3	34,1	34,9	34,0
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w tys.)				
Ogółem	285,6	278,2	243,4	228,2
Do 6 m-cy	90,1	89,1	72,2	72,8
Od 6 do 12	41,5	40,8	40,2	35,8
Od 12 do 24	45,7	44,4	37,7	34,3
Powyżej 24	108,3	103,9	93,4	85,4
Bezrobotni w Województwie mazowieckim (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Do 6 m-cy	31,5	32,0	29,6	31,9
Od 6 do 12	14,5	14,7	16,5	15,7
Od 12 do 24	16,0	16,0	15,5	15,0
Powyżej 24	37,9	37,3	38,4	37,4
Bezrobotni w Polsce (w tys.)				
Ogółem	2 309,4	2 232,5	1 895,1	1 777,8
Do 6 m-cy	834,4	796,2	613,1	637,5
Od 6 do 12	335,6	342,7	333,3	284,4
Od 12 do 24	356,3	346,6	288,6	260,8
Powyżej 24	783,1	747,0	660,0	595,0
Bezrobotni w Polsce (w %)				
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0
Do 6 m-cy	36,1	35,7	32,4	35,9
Od 6 do 12	14,5	15,3	17,6	16,0
Od 12 do 24	15,4	15,5	15,2	14,7
Powyżej 24	33,9	33,5	34,8	33,5

Źródło: Jak w tabeli 3.

Długi okres pozostawania bez pracy na obszarze podregionu warszawskiego miał wpływ na liczbę i strukturę osób, w całej populacji bezrobotnych, nie posiadających prawa do zasiłku. Ich udział w analizowanym okresie wzrósł o 0,4 pkt. proc. i w końcu okresu wyniósł 88,5% (tab. 9). W ogólnej liczbie bezrobotnych odnotowano najmniejszy udział osób zwolnionych z przyczyn

zakładu pracy. Przy czym ich udział w tym okresie spadł z 5,6% w grudniu 2006 r. do 4,9% we wrześniu 2007 r. Podobnie wyglądała sytuacja w Polsce, przy czym w analizowanym okresie odnotowano wzrost odsetka osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku o 0,4 pkt. proc., i osób dotąd nie pracujących o 0,2 pkt. proc., spadł natomiast udział osób zwolnionych z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy o 0,2 pkt. proc. Z kolei w całym województwie mazowieckim, w analizowanym okresie mieliśmy do czynienia ze spadkiem zarówno odsetka osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, jak i udziału osób zwolnionych z pracy powodów leżących po stronie pracodawcy. Udział osób, które dotąd jeszcze nie pracowały nie zmienił się.

Poprawa sytuacji w analizowanym okresie była wynikiem przede wszystkim korzystnych tendencji, które dotyczyły osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy (zmniejszenie populacji o 34,0%), w mniejszym zaś stopniu – osób, które nigdy nie pracowały (zmniejszenie populacji o 26,7%). W przypadku całego województwa mazowieckiego, jak i Polski najbardziej ograniczona została liczba osób zwalnianych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (odpowiednio o 24,1% i o 27,7%), a najmniej – liczba osób, które nigdy nie pracowały (o 20,2% i 22,2%). Jak więc widać tendencje te były bardziej widoczne w podregionie warszawskim, niż w województwie mazowieckim i Polsce.

Tabela 9. Wybrane dane o bezrobotnych w m.st. Warszawa i w województwie mazowieckim w grudniu 2006 r. oraz w końcu trzech kwartałów 2007 r.

Wyszczególnienie	XII.2006	III.2007	VI.2007	IX.2007
■ Bezrobotni w m. st. Warszawa (w tys.)				
Ogółem	49,4	47,2	41,4	37,1
Bez prawa do zasiłku	43,5	41,5	36,4	32,8
W tym zwolnieni z przyczyn zakładu pracy	2,8	2,5	2,2	1,8
Dotychczas niepracujący	7,5	7,2	6,1	5,5
Bezrobotni w m. st. Warszawa (w %)				
Bez prawa do zasiłku	88,1	87,9	87,7	88,5
W tym zwolnieni z przyczyn zakładu pracy	5,6	5,2	5,3	4,9
Dotychczas niepracujący	15,3	15,2	14,8	14,9
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w tys.)				
Ogółem	285,6	278,2	243,4	228,2
Bez prawa do zasiłku	248,4	241,2	210,7	198,3
W tym zwolnieni z przyczyn zakładu pracy	14,8	14,0	12,7	11,3
Dotychczas niepracujący	72,5	68,5	60,4	57,9
Bezrobotni w Województwie Mazowieckim (w %)				
Bez prawa do zasiłku	87,0	86,7	86,5	86,9
W tym zwolnieni z przyczyn zakładu pracy	5,2	5,0	5,2	4,9
Dotychczas niepracujący	25,4	24,6	24,8	25,4

Źródło: Jak w tabeli 3.

## 2.2. Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Przedstawiona powyżej sytuacja na warszawskim rynku pracy sprawia, że bliżej należałoby doprecyzować występujące na badanym obszarze zawody deficytowe i nadwyżkowe, które mogą przyczynić się do rozszerzenia oceny celowości prowadzonych przez instytucje rynku pracy działań aktywizujących bezrobotnych.

Przyjrzyjmy się więc temu, w jaki sposób kształtowały się relacje między liczebnością poszczególnych kategorii bezrobotnych według zawodów, a liczbą ofert pracy w tych samych kategoriach.

Spośród wszystkich kategorii poszukujących pracy, poklasyfikowanych według zawodów i specjalności największymi liczebnie byli niewątpliwie poszukujący pracy **bez zawodu wyuczonego** oraz **sprzedawcy**. Pomimo tego, że w porównaniu z grudniem 2006 r. liczba tych pierwszych zmniejszyła się o 192 osoby, to w końcu czerwca 2007 r. ta grupa bezrobotnych nadal była najliczniejsza – 4735 osób. W tym okresie odnotowano również spadek liczby bezrobotnych sprzedawców o 735 osób i pod koniec czerwca 2007 r. ta kategoria bezrobotnych wyniosła 3831 osób. Jednakże nie były to jedyne kategorie, które można określić jako szczególnie liczne. Osoby poszukujące pracy pod koniec grudnia 2006 r. i czerwca 2007 r., ze względu na liczebności kategorii zawodów i specjalności, można podzielić na następujące grupy zawodów:

- z grupy zawodów **ekonomicznych i handlowych**: ekonomiści (odpowiednio 1058 i 831 osób), specjalista do spraw marketingu i handlu (odpowiednio 401 i 340 osób), handlowcy (odpowiednio 459 i 400 osób), asystenci ekonomiczni (odpowiednio 1446 i 1218 osób), pracownicy administracji (odpowiednio 425 i 379 osób), samodzielni księgowi (odpowiednio 450 i 387 osób), sekretarki (odpowiednio 406 i 354 osoby), sprzedawcy (odpowiednio 4566 i 3831 osób), pracownicy biurowi (odpowiednio 2745 i 2322 osoby),
- z grupy **zawodów technicznych**: technicy mechanicy (odpowiednio 884 i 763 osoby), technicy elektronicy (odpowiednio 362 i 304 osoby), magazynierzy (odpowiednio 645 i 531 osób),
- z grupy **zawodów budowlanych**: malarze budowlani (odpowiednio 465 i 384 osoby), ślusarze (odpowiednio 923 i 716 osób), robotnicy budowlani (odpowiednio 523 i 382 osób),

- z grupy **zawodów mechanicznych**: mechanicy samochodów osobowych (odpowiednio 508 i 416 osób), kierowcy samochodów osobowych (odpowiednio 601 i 482 osób),
- z grupy **zawodów robotniczych**: kucharze (odpowiednio 386 i 315 osób), kelnerzy (odpowiednio 387 i 310 osób), fryzjerzy (odpowiednio 403 i 328 osób), pracownicy ochrony mienia i osób (odpowiednio 578 i 471 osób), krawcy (odpowiednio 506 i 409 osób), pomoce kuchenne (odpowiednio 393 i 344 osób), sprzątaczkę (odpowiednio 1438 i 1136 osób), robotnicy gospodarczy (odpowiednio 1918 i 1345 osób).

Jak więc widać, najrzadziej bezrobocie dotkało osoby o wysoce specjalistycznych kwalifikacjach, które posiadały wyższe wykształcenie, w największym zaś stopniu dotyczyło osób legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym lub zasadniczym zawodowym. Wyjątek stanowiły osoby wykonujące zawody związane z budownictwem.

Przyjrzyjmy się teraz uważniej ofertom pracy, które wpłynęły do warszawskiego urzędu pracy od pracodawców. Pod koniec czerwca 2007 r. najwięcej zgłoszeń było od pracodawców poszukujących:

- robotników magazynowych (85)
- pakowaczy (56)
- robotników budowlanych (62)
- sprzątaczek (196)
- pomocy kuchennych (52)
- pokojowych (45)
- kierowców autobusu (120)
- pozostałych operatorów maszyn i urządzeń do produkcji betonu, asfaltu (50)
- pozostałych ustawiaczy-operatorów obrabiarek skrawających do metalu (100)
- pozostałych spawaczy i pokrewnych (153)
- monterów instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (57)
- monterzy izolacji budowlanych (150)

- tynkarzy (406)
- dekarzy (103)
- pozostałych robotników budowlanych robót stanu surowego i pokrewnych (300)
- układaczy nawierzchni drogowych (50)
- brukarzy (100)
- stolarzy budowlanych (150)
- cieśli (174)
- zbrojarzy (112)
- betoniarzy (202)
- murarzy (429)
- sprzedawców (221)
- pracowników ochrony i mienia (118)
- kasjerów handlowych (96)
- ekspedientów pocztowych (60)
- magazynierów (70)
- telemarketerów (129)

Analiza porównawcza liczby bezrobotnych z ilością ofert pracy, jakie wpłynęły od pracodawców wykazała, że największe szanse na uzyskanie zatrudnienia pod koniec czerwca 2007 r. mieli:

- kierowcy autobusu
- pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji betonu, asfaltu
- pozostali ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metalu
- pozostali spawacze i pokrewni
- monterzy izolacji budowlanych

- tynkarze
- sztukatorzy
- posadzkarze
- dekarze
- pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
- układacze nawierzchni drogowych
- brukarze
- stolarze budowlani
- cieśle
- zbrojarze
- betoniarze
- murarze
- opiekunki środowiskowe
- telemarketerzy
- ładowacze nieczystości stałych

W ich przypadku liczba ofert, które napłynęły do urzędu pracy znacznie przekraczała liczbę bezrobotnych posiadających kwalifikacje i umiejętności potrzebne do wykonywania tego rodzaju prac.

Jak więc widać sytuacja pracodawców na warszawskim rynku pracy jest podobna do tej w jakiej znajdują się oni w całym kraju. Zawodami i specjalnościami deficytowymi są głównie te, które związane są z wykonywaniem prac budowlanych. Jest to efekt obserwowanej w ostatnim czasie nasilonej migracji zarobkowej polskich pracowników posiadających te właśnie kwalifikacje, do pozostałych krajów członkowskich UE. Z drugiej strony jest efektem zachodzących zmian i wzrostu nakładów inwestycyjnych na rozbudowę infrastruktury miasta. Należałoby w związku z tym podjąć działania zmierzające do porównywalnie szybkiego zagospodarowania występujących

nadwyżek miejsc pracy. Pożądanym działaniem byłoby zatem umożliwienie nabycia nowych kwalifikacji osobom poszukującym pracy z zakresu zawodów deficytowych.

W przypadku pozostałych kategorii zawodów i specjalności, reprezentowanych przez bezrobotnych, oferty pracy pojawiały się sporadycznie lub wcale. Najbardziej drastycznie problem ten wystąpił w odniesieniu do ekonomistów, gdzie przy porównywalnie dużej liczbie bezrobotnych, którzy deklarowali ten zawód, pod koniec czerwca 2007 r. pojawiło się jedynie 9 ofert pracy. Najmniejsze szanse na uzyskanie zatrudnienia mieli: specjaliści bankowości, technicy żywienia i gospodarstwa domowego, specjaliści do spraw marketingu i handlu, specjaliści do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich oraz technicy elektrycy, technicy mechanicy, technicy handlowcy, zaopatrzeniowcy i asystenci ekonomiczni, robotnicy pomocniczy w przemyśle przetwórczym. W przypadku tych zawodów oferty pracy nie pojawiały się wcale bądź było ich bardzo niewiele.

W związku z tym działania publicznych służb zatrudnienia powinny skupić się na opracowaniu takich zestawów szkoleń, które pozwoliłyby na przekwalifikowanie dużej rzeszy poszukujących pracy, szczególnie osób wykonujących zawody zaliczane do nadwyżkowych. Celem dodatkowym tych działań mogłoby być wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy również pod względem możliwości i zwiększenia ich skłonności do samozatrudnienia. Wymaga to jednak podjęcia kroków zmierzających do przewartościowania postaw pracowniczych i zmiany ich sposobu myślenia. W ramach programów tych szkoleń znajdować się powinny informacje związane z formułą tworzenia własnego stanowiska pracy, jak również zajęcia pozwalające ich uczestnikom na poznanie własnej osobowości. W tworzeniu i realizacji programów tego rodzaju uczestniczyć powinni również psychologowie i socjologowie.

### 3. Typy bezrobocia na warszawskim rynku pracy

Zasadnicze znaczenie dla polityki zwalczania bezrobocia ma ustalenie dominujących typów bezrobocia, występujących na badanym obszarze. Jak wskazano to w analizie faktograficznej, na rynku pracy m. st. Warszawy możemy mieć przede wszystkim do czynienia z bezrobociem strukturalnym. Jego ograniczenie może być zatem zależne od elastyczności rynku pracy, rozumianej przede wszystkim, jako mobilność zawodową, oznaczającą zdolność zasobów pracy do zmiany zawodu, kwalifikacji (Kwiatkowski i inni, 1999, s. 9). Podstawą tego rodzaju analizy może być przyjęcie za podstawę koncepcji krzywej Beveridge'a (Podstawy, 2002, s. 553 i nast.)..

W szczególności w koncepcji tej chodzi o określenie roli bezrobocia, związanego z nadwyżką globalnej podaży pracy nad globalnym popytem na pracę, czyli tak zwanego bezrobocia nierównowagi oraz bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego. Typy te bowiem mają zasadnicze znaczenie dla określenia sposobów postępowania, mających na celu wyeliminowanie powiększającej się nierównowagi na lokalnym rynku pracy. Oczywiście jest, że prowadzenie analizy w wymiarze regionalnym, może napotkać na pewne trudności interpretacyjne. Występuje bowiem ograniczenie skali rozważań, przy jednoczesnym zwiększeniu znaczenia sezonowości, jako czynnika kształtującego sytuację na lokalnym rynku pracy. Tym niemniej analiza ta może stanowić przesłankę dla podejmowania ukierunkowanych, przede wszystkim pod względem zróżnicowania jakościowego, działań, które mogą przyczynić się do zwiększenia efektywności aktywnych instrumentów polityki rynku pracy.

Zależności wyjaśniane przez analizowaną krzywą uwzględniają zasadniczo dwie sytuacje:

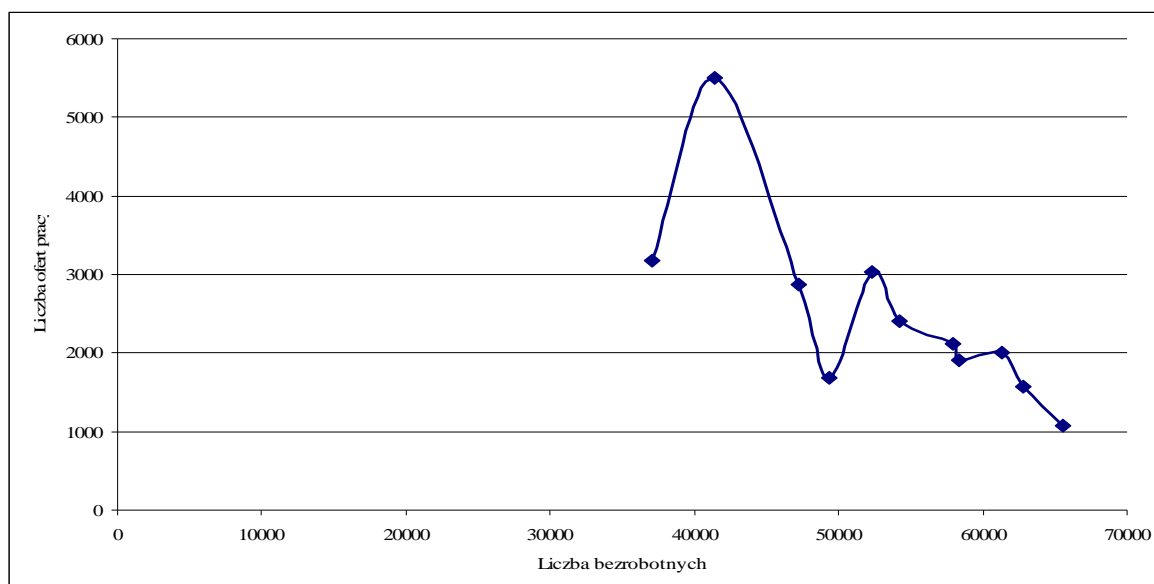
- jeżeli wzrostowi bezrobocia towarzyszy spadek liczby wolnych miejsc pracy, to mamy do czynienia z istnieniem negatywnego szoku ogólnej aktywności zawodowej; oznacza on dominację na rynku pracy bezrobocia związanego z nadwyżką ogólnej podaży pracy nad popytem na pracę; sytuacja ta może wpływać na zmniejszenie skuteczności podejmowanych działań, głównie ze względu na obiektywnie występujące uwarunkowania,



nie pozwalające na zaktywizowanie wszystkich nadwyżek występujących po stronie podażowej rynku pracy (recesja gospodarcza),

- jeżeli wzrostowi bezrobocia towarzyszy wzrost liczby wolnych miejsc pracy, to przyczyn wzrostu bezrobocia można doszukiwać się w tak zwanym szoku realokacyjnym, w którym występuje istotne niedopasowanie strukturalne między podażą pracy a popytem na nią; sytuacja ta oznacza występowanie znacznie trudniejszych uwarunkowań dla realizacji aktywnej polityki rynku pracy dlatego, że ograniczenie bezrobocia strukturalnego zawsze wiąże się ze znacznym zwiększeniem nakładów na przekwalifikowanie zasobów pracy oraz poszukiwaniem dziedzin aktywizacji gospodarczej regionów.

W badanym powiecie mamy do czynienia z sytuacją wyjątkową, bowiem w okresie przyjętym dla celów analizy (od końca I kwartału 2005 r. do końca III kwartału 2006 r.), obserwowany jest wzrost liczby napływających do Urzędu Pracy m. st. Warszawy ofert pracy oraz spadek liczby bezrobotnych. Mimo jednak pozornego braku związku z wybranego dla celów analitycznych modelu, można pokusić się o wykorzystanie go dla prezentacji charakteru lokalnego rynku pracy<sup>1</sup>.



Wykres 11. Krzywa Beveridge'a dla m.st. Warszawy w latach 2005 – 2007

Źródło: Dane statystyczne Urząd Pracy m. st. Warszawy oraz [www.up.warszawa.pl](http://www.up.warszawa.pl)

<sup>1</sup> Dla uproszczenia analizy oraz zwiększenia przejrzystości wykresu przyjęto wartości bezwzględne liczby bezrobotnych oraz ofert pracy obserwowane na koniec poszczególnych kwartałów.

Jak wynika z zaprezentowanego wykresu, mimo systematycznego spadku liczby bezrobotnych na lokalnym rynku pracy mamy do czynienia z okresowym zmniejszaniem się liczby ofert pracy. Wskazuje to na występujące na tym rynku okresowe (sezonowe) zmiany aktywności ekonomicznej podmiotów. Jednocześnie wzrastająca z okresu na okres liczba zgłaszanych ofert pracy oraz brak ich pełnego wykorzystania w poszczególnych okresach sprawozdawczych może wskazywać na ograniczony stopień elastyczności zasobów pracy, polegający na dostosowywaniu swoich umiejętności do oczekiwań pracodawców. Wszystko to może wpływać na dość jednoznaczną ocenę badanego lokalnego rynku pracy, jako obszaru, na którym mamy do czynienia z istotnym rozziwem między oczekiwaniami pracodawców co do kwalifikacji osób, które chcieliby zatrudnić, a umiejętnościami osób poszukujących pracy. Przy niskiej elastyczności zasobów pracy może to być czynnik, który utrudni dopasowywanie podaży pracy do popytu na nią. Może to przyczyniać do się to powstawania szoku realokacyjnego, szczególnie na początku każdego z kolejnych lat, czyli nasilania się zjawiska bezrobocia strukturalnego. Tendencje w ciągu roku mogą wygasać, co najczęściej wydaje się być konsekwencją efektywnych działań, prowadzonych w ramach aktywnej polityki rynku pracy.

## **4. Wyniki badań przeprowadzonych w formie wywiadów telefonicznych**

Badanie miało charakter sondażowy i przeprowadzone zostało wśród wybranej grupy pracodawców oraz osób poszukujących pracy. W wyniku przeprowadzonych rozmów starano się wysondować opinie tych dwóch grup respondentów, dotyczące zakresu merytorycznego badania, a przede wszystkim pożądanych/ posiadanych kwalifikacji oraz przyszłych oczekiwań, co do ich zmiany, bądź uzupełnienia. W odniesieniu do bezrobotnych starano się również wskazać na podstawowe bariery, które sprawiają, że poszukiwanie przez nich zatrudnienia jest często bezskuteczne, co powodować może zniechęcenie i wywoływać patologie.

Przyjrzyjmy się zatem opiniom poszczególnych grup badanych.

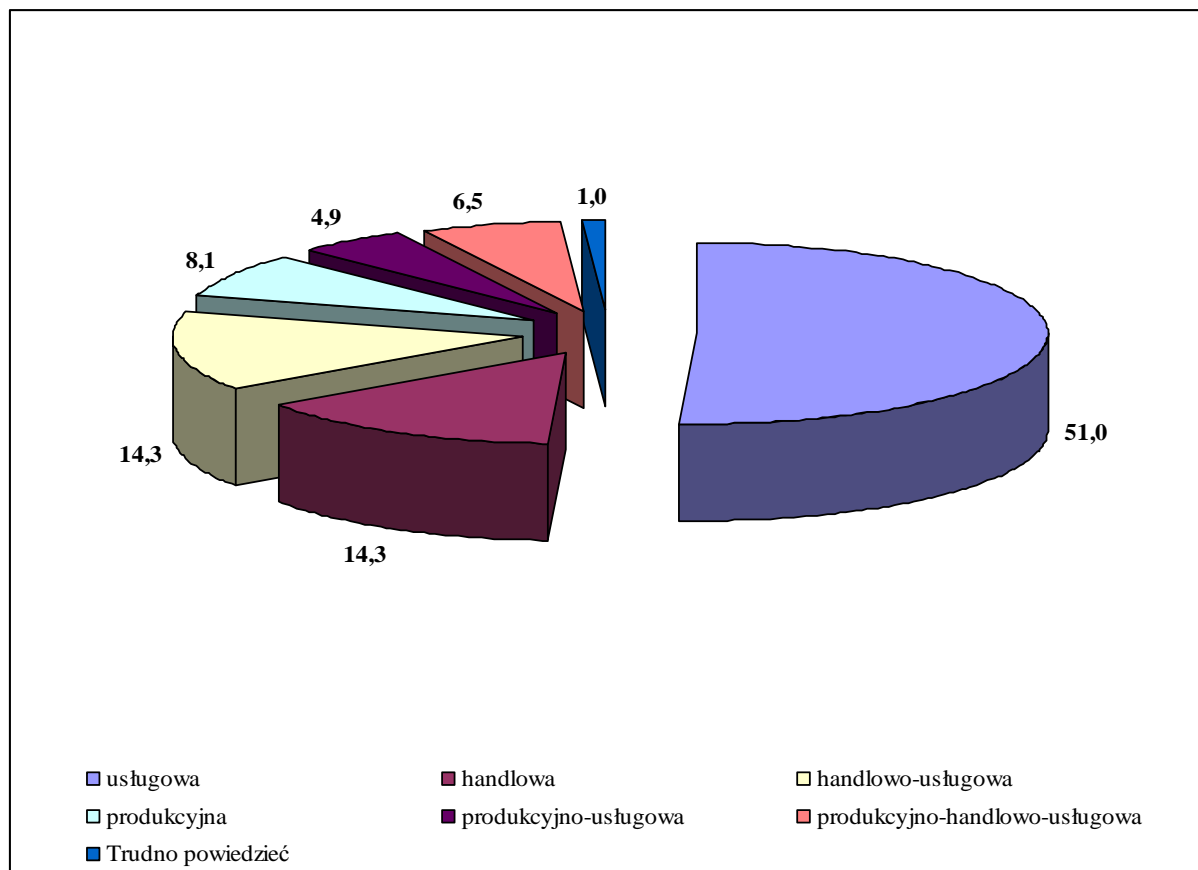
### **4.1. Wyniki badań pracodawców**

#### **4.1.1. Ogólna charakterystyka badanej zbiorowości**

W przeprowadzonych badaniach wzięło udział 308 pracodawców. Deklarowali oni różne dziedziny działalności gospodarczej (wykres 12). Dominującym jednak jej rodzajem była działalność usługowa, którą zgłosiło ponad 50% badanych. Ponadto więcej niż co dziesiąty ankietowany określił rodzaj prowadzonej działalności, jako handlową, bądź handlowo – usługową. Pozostałe wskazane możliwości wybierane były znacznie rzadziej, przy czym tylko kilkunastu respondentów wskazało na działalność produkcyjno – usługową. Jednocześnie tylko trzech badanych nie potrafiło określić rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej.

Jak z tego wynika, podmioty zlokalizowane na obszarze miasta stołecznego Warszawy w przeważającym stopniu ukierunkowane są na prowadzenie działalności usługowej, co znalazło potwierdzenie we wcześniejszych rozważaniach, charakteryzujących ogólną strukturę podmiotów, zlokalizowanych na badanym obszarze. Tego rodzaju struktura ma znaczenie z punktu widzenia zarówno oceny nowoczesności struktury gospodarczej Warszawy, jak kierunków potencjalnego zapotrzebowania na pracowników. Z punktu widzenia kwestii pierwszej oraz związanych z tym przekształceń struktury zawodowej pracujących w skali międzynarodowej należałoby podkreślić, że badany obszar można byłoby zaliczyć do najbardziej nowoczesnych rynków pracy w Polsce, bowiem może on generować głównie miejsca pracy w sektorze usługowym, co zresztą jest

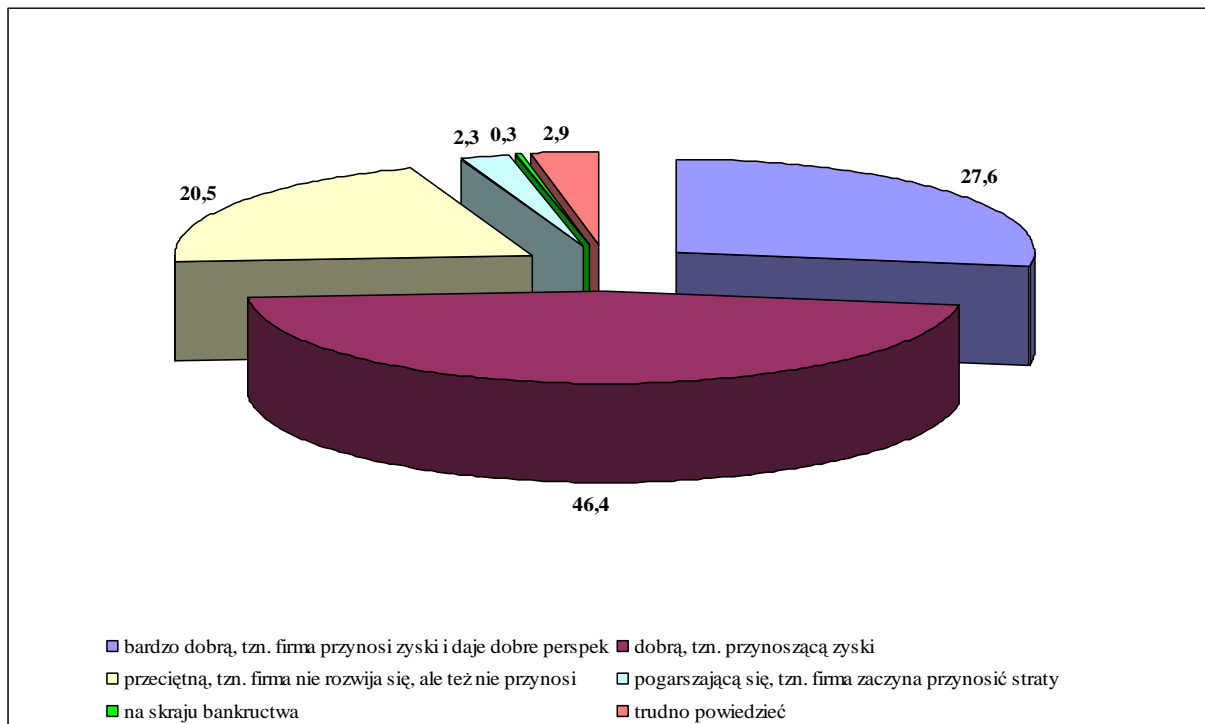
konsekwencją charakteru miasta stołecznego. Przekształcenia w tej dziedzinie obserwowane w całym kraju nie są jeszcze intensywne i w związku z tym analizowana struktura odbiega w sposób znaczący od przeciętnie obserwowanej w Unii Europejskiej oraz poszczególnych krajach członkowskich. Jak się wydaje miasto stołeczne Warszawa na tym tle może stanowić pozytywny wyjątek. Konsekwencją tego zjawiska może być porównywalnie wyższa pozycja konkurencyjna na lokalnym rynku pracy osób poszukujących pracy o umiejętnościach i kwalifikacjach przydatnych dla sektora usługowego, co jednocześnie może stanowić pewnego rodzaju barierę dla innych bezrobotnych, którzy w celu znalezienia miejsca pracy muszą podjąć trud dostosowania ich do oczekiwań pracodawców. Problem ten jest również wyzwaniem dla samorządowych decydentów, określających kierunki polityki edukacyjnej, która powinna odzwierciedlać potrzeby strony popytowej lokalnego rynku pracy.



Wykres 12. Struktura badanych podmiotów według rodzajów prowadzonej działalności gospodarczej (w %)

Źródło: Rozkłady brzegowe z badań.

Badane firmy charakteryzowały się również (deklaratywnie) różną kondycją ekonomiczną, przy czym prawie połowa przedstawicieli podmiotów określiła ją, jako dobrą, przynoszącą zyski (wykres 13). Jednocześnie ponad ¼ spośród respondentów oceniła tę kondycję, jako bardzo dobrą, a około 1/5 – uznała, że jest ona przeciętna. W porównaniu do innych badań sytuację w tej dziedzinie należałoby ocenić pozytywnie, bowiem na dotychczas badanych obszarach, pracodawcy raczej gorzej oceniali to zjawisko. Może to oznaczać, że podmioty działające w stołecznym mieście, częściej napotykają na korzystne uwarunkowania, które sprzyjają ich rozwojowi. Biorąc pod uwagę ich strukturę pod względem rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej wydaje się, że głównym czynnikiem pozytywnie wpływającym na możliwości zwiększania (utrzymywania na wysokim poziomie) aktywności ekonomicznej jest metropolitalny charakter miasta oraz pełnienie przez nie funkcji stołecznych.

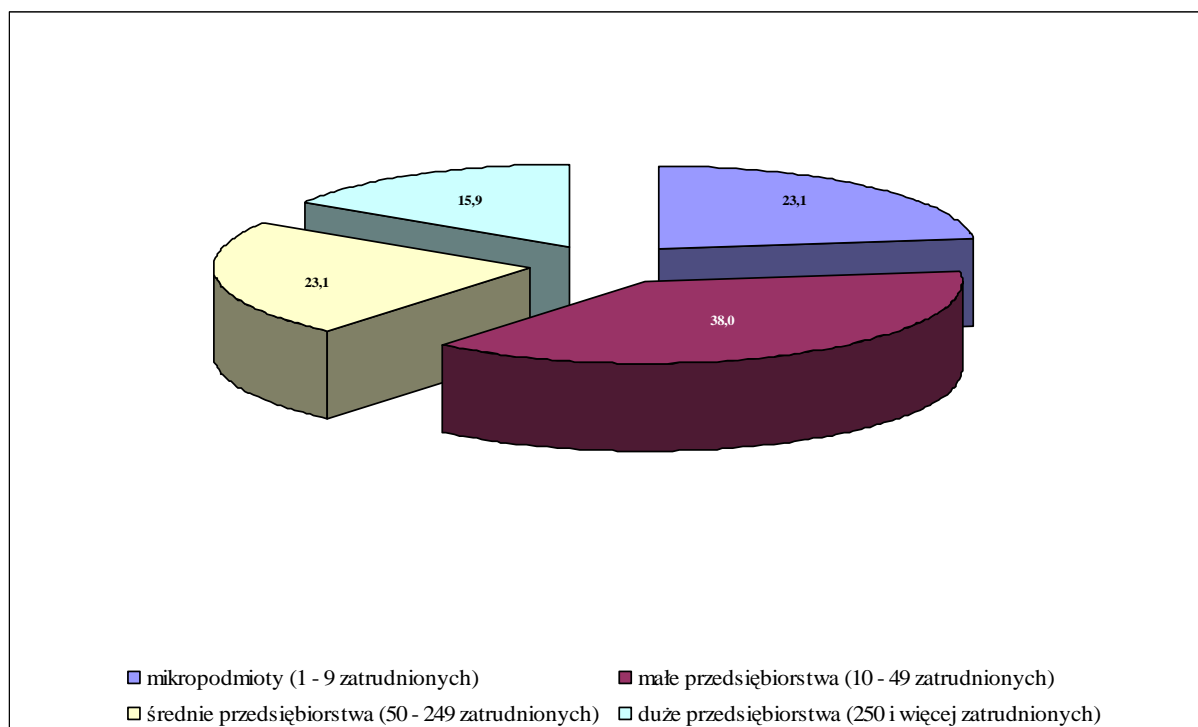


Wykres 13. Struktura badanych podmiotów według deklarowanej przez pracodawców kondycji ekonomicznej (w %)

Źródło: Jak w wykresie 12.

Pracodawcy uczestniczący w wywiadach telefonicznych, byli przedstawicielami firm o bardzo różnej liczbie zatrudnionych. Dominowali wśród nich reprezentanci małych

przedsiębiorstw (38,0%), zatrudniający od 10 do 49 pracowników (wykres 14). Ponadto około ¼ wszystkich podmiotów stanowiły te, które zatrudniały od 50 do 249 osób (średnie przedsiębiorstwa) oraz mikropodmioty, zatrudniające do 9 osób. Zdecydowanie najmniejszy odsetek stanowiły firmy duże. Taka struktura uczestników badań świadczy o dominującym znaczeniu na obszarze badanego powiatu sektora małych i średnich przedsiębiorstw, będącego także w skali całej gospodarki najbardziej istotnym czynnikiem, wpływającym na poziom jej aktywności ekonomicznej. Z punktu widzenia lokalnego rynku pracy jest to o tyle ważne, że identyfikacja potrzeb zatrudnieniowych tych podmiotów jest często utrudniona, a co za tym idzie – ograniczone są możliwości realizowania działań, umożliwiających ograniczenie niedopasowań strukturalnych między popytem i podażą na pracę. Tym istotniejsze wydaje się rozpoznanie, chociażby w ograniczonym stopniu tych potrzeb, co może być jedynie możliwe w wyniku przeprowadzenia badań empirycznych (pierwotnych). Ułatwiają one identyfikację bezpośrednich oczekiwań pracodawców, szczególnie w tym przypadku, jeśli pracodawcy dość rzadko – z różnych powodów – kontaktują/li się z urzędami pracy, czy innymi instytucjami rynku pracy.



Wykres 14. Struktura badanych podmiotów według liczby zatrudnionych (w %)

Źródło: Jak na wykresie 12.

#### 4.1.2. Dotychczasowa skala i struktura zatrudnienia w badanych firmach

Liczba pracowników przyjmowanych do pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach była bardzo zróżnicowana. We wszystkich badanych firmach w ciągu ostatniego roku pracodawcy zatrudnili pracowników na co najmniej jednym stanowisku pracy. Natomiast w 137 podmiotach zatrudniono pracowników na co najmniej dwóch stanowiskach, a w 52 – zadeklarowano przyjęcie pracowników na co najmniej trzy stanowiska. Generalnie liczba zatrudnionych na przestrzeni ostatniego roku w poszczególnych przedsiębiorstwach kształtowała się od jednego, aż do pięciuset nowo przyjętych do pracy na określone stanowiska<sup>2</sup>, przy czym możliwe było zidentyfikowanie 184 kategorii zawodów, często dość specyficznych, wynikających z profilu realizowanej działalności gospodarczej (załącznik 1, tab.1).

Biorąc pod uwagę liczbę deklaracji od poszczególnych pracodawców, odnoszących się do najbardziej poszukiwanych przez nich dotychczas kategorii zawodów, można zauważyć, że<sup>3</sup>:

- najczęściej respondenci na przestrzeni ostatniego roku zatrudniali pracowników w zawodzie **handlowiec** (6,0% wszystkich przedstawicieli przedsiębiorstw wybrało właśnie tę kategorię zawodową), sytuacja ta nie znajduje odzwierciedlenia w badaniach zawodów nadwyżkowych i deficytowych co może oznaczać, że informacje spływające od pracodawców do Stołecznego Urzędu Pracy różnią się od tych, które są wynikiem bezpośrednich z nimi kontaktów; należałoby w związku z tym dokonać weryfikacji rzeczywistych potrzeb strony popytowej na lokalnym rynku pracy,
- często również badani pracodawcy przyjmowali do pracy osoby jej poszukujące w zawodach: **sprzedawca, magazynier, księgowa**, a także dotyczyło to **kadry kierowniczej**; odsetek firm, które zatrudniły tego typu pracowników oscylował między 3,9% i 2,9%; przedstawiciele tych kategorii zawodów, jak wynika z wcześniejszych rozważań, dotyczących zawodów nadwyżkowych i deficytowych, mają również większe szanse na podjęcie pracy w ogólnej populacji pracodawców,

---

<sup>2</sup> Najczęściej były to nabory wieloosobowe, bowiem pracodawcy wskazywali w większości co najmniej trzy stanowiska, na które zatrudnili pracowników.

<sup>3</sup> Z uwagi na to, że każdy z respondentów miał możliwość trzykrotnego wypowiedzenia się odnośnie stanowiska na które zatrudnił pracownika, liczba odpowiedzi nie odpowiada liczbie podmiotów, uczestniczących w badaniach (308), a znacznie przekracza tę liczbę (485 wskazań). Należy jednocześnie podkreślić, że kierowano się w tym przypadku liczbą firm, a nie faktycznie przyjętych pracowników.

- znacznie mniejsza liczba podmiotów deklarowała zatrudnienie w ostatnim roku **przedstawicieli handlowych i sekretarek**, chociaż zapotrzebowanie w tej dziedzinie występowało w obu przypadkach w więcej niż 10 podmiotach (2,5% deklaracji),
- pozostałe kategorie zawodów były rzadziej przedmiotem zainteresowania przedstawicieli poszczególnych firm, przy czym jest to zapewne konsekwencją zarówno wielkości firmy, jak i rodzaju prowadzonej przez nią działalności.

Przeprowadzona analiza pokazała znaczną dywersyfikację potrzeb zgłaszanych przez poszczególne firmy, co świadczy o różnorodności prowadzonej działalności, przede wszystkim usługowej. Dominujące jednak w dotychczasowej polityce kadrowej podmiotów, wydają się potrzeby pracodawców, odnoszące się do pracowników, posiadających specjalistyczne, często wysokie kwalifikacje. Dość istotny charakter ma również zaobserwowane zapotrzebowanie na kadrę kierowniczą.

Znacznie większą wartość poznawczą, z punktu widzenia oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy, ma zaprezentowanie rzeczywistej liczby zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.

Ogółem badani przedsiębiorcy zatrudnili na przestrzeni ostatniego roku 5788 pracowników. Wśród zidentyfikowanych kategorii zawodów, najczęściej stanowiska pracy znajdowali (szczegółowa specyfikacja znajduje się w załączniku 1, tab. 2):

- dostawcy pizzy, którzy w liczbie 500 zatrudnieni zostali tylko w jednym przedsiębiorstwie,
- handlowcy (422 osób),
- pracownicy produkcyjni (420 osób),
- pracownicy fizyczni (389 osób),
- sprzedawcy bankowi (300 osób),
- robotnicy (229 osób),
- specjaliści (227 osób),
- magazynierzy (207 osób),



- operatorzy maszyn (200 osób),
- pracownicy administracji (171 osób),
- sprzedawcy (128 osób),
- doradcy klienta (123 osoby),
- informatycy (106 osób),
- pracownicy umysłowi (101 osób) oraz
- pracownicy magazynowi (100 osób).

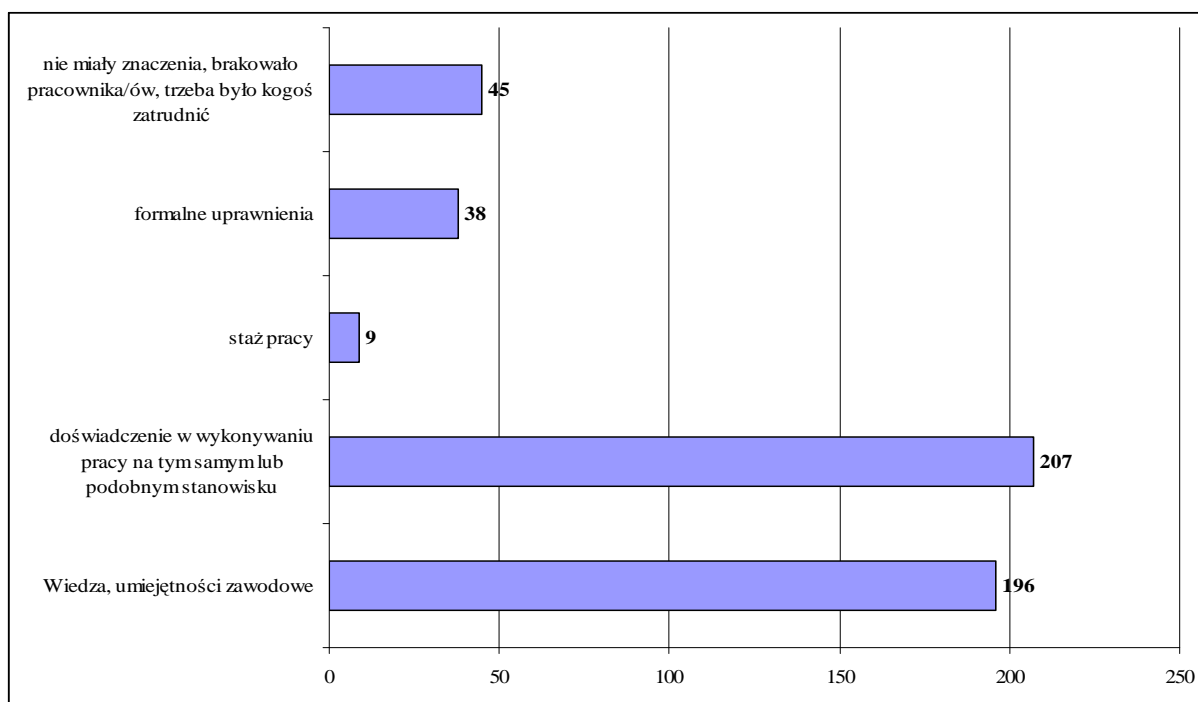
Jak wynika z powyższego zestawienia, pracodawcy z terenu m.st. Warszawy najbardziej potrzebowali pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach, co zdaje się potwierdzać wnioski płynące z analizy podmiotowej. Tym niemniej należałoby również podkreślić to, że część tego zapotrzebowania była efektem działań o charakterze, wynikającym ze specyfiki działalności firmy. Szczególnie tego rodzaju wrażenie można odnieść w przypadku pojedynczych firm, które zatrudniły znaczną liczbę pracowników. Dotyczy to: dostawców pizzy, sprzedawców bankowych oraz operatorów maszyn. W tych przypadkach bowiem zatrudnienie pracowników wiązało się zapewne z rozszerzaniem działalności, utworzeniem firmy (oddziału), czy też przekształceniami strukturalnymi. Zatem popyt na pracowników może mieć charakter krótkookresowy, nie wpływający na ocenę ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Bardziej miarodajne są spostrzeżenia, dotyczące pozostałych kategorii zawodów, gdzie dotychczasowa liczba zatrudnionych może sugerować działania, pozwalające na wyrównywanie dysproporcji na nim występujących. Do tych zawodów należałoby zaliczyć przede wszystkim te, które związane są z pracami administracyjno – biurowymi, informatyków, pracowników fizycznych, a przede wszystkim magazynierów i pracowników magazynowych. Wydaje się bowiem, że właśnie osoby poszukujące pracy w tych zawodach mają największe szanse na jej znalezienie. W części potwierdza to również analiza zawodów nadwyżkowych i deficytowych.

#### **4.1.3. Rola kwalifikacji zawodowych i cech osobowościowych w rekrutacji pracowników**

W analizie skłonności do zatrudnienia pracowników na wskazanych powyżej stanowiskach istotne znaczenie miały różne powody, które były przedmiotem oceny pracodawców. Dla celów poznawczych podzielono je na:

- kwalifikacje zawodowe oraz
- cechy osobowościowe pracowników.

Wśród kwalifikacji zawodowych, które zadecydowały o zatrudnieniu pracowników, zdecydowanie dominowało doświadczenie w wykonywaniu pracy na tym samym lub podobnym stanowisku. Prawie 42% deklaracji, złożonych w tej dziedzinie przez pracodawców, dotyczyło tego właśnie powodu (207)<sup>4</sup>. Porównywalną, ale nieco mniejszą liczbę wskazań otrzymano dla powodu „wiedza i umiejętności zawodowe” (196, czyli prawie 40% wszystkich wskazań). Pozostałe cechy miały – zdaniem respondentów – znacznie mniejsze znaczenie dla pozytywnego zakończenia procesu rekrutacji w poszczególnych przedsiębiorstwach (wykres 15).



Wykres 15. Umiejętności zawodowe najbardziej pożądane przez pracodawców (liczba wskazań)

Źródło: Jak w wykresie 12.

Oznacza to, że pracodawcy najczęściej zatrudniają fachowców, przy czym korzystne jest, aby również charakteryzowali się oni doświadczeniem zawodowym. Dlatego też znacznie trudniejsza wydaje się sytuacja osób, które odpowiednie kwalifikacje nabywają w drodze

<sup>4</sup> Ogólna liczba wskazań była większa niż liczba podmiotów, bowiem umożliwiono pracodawcom wypowiedzi odrębne dla każdego podanego stanowiska.

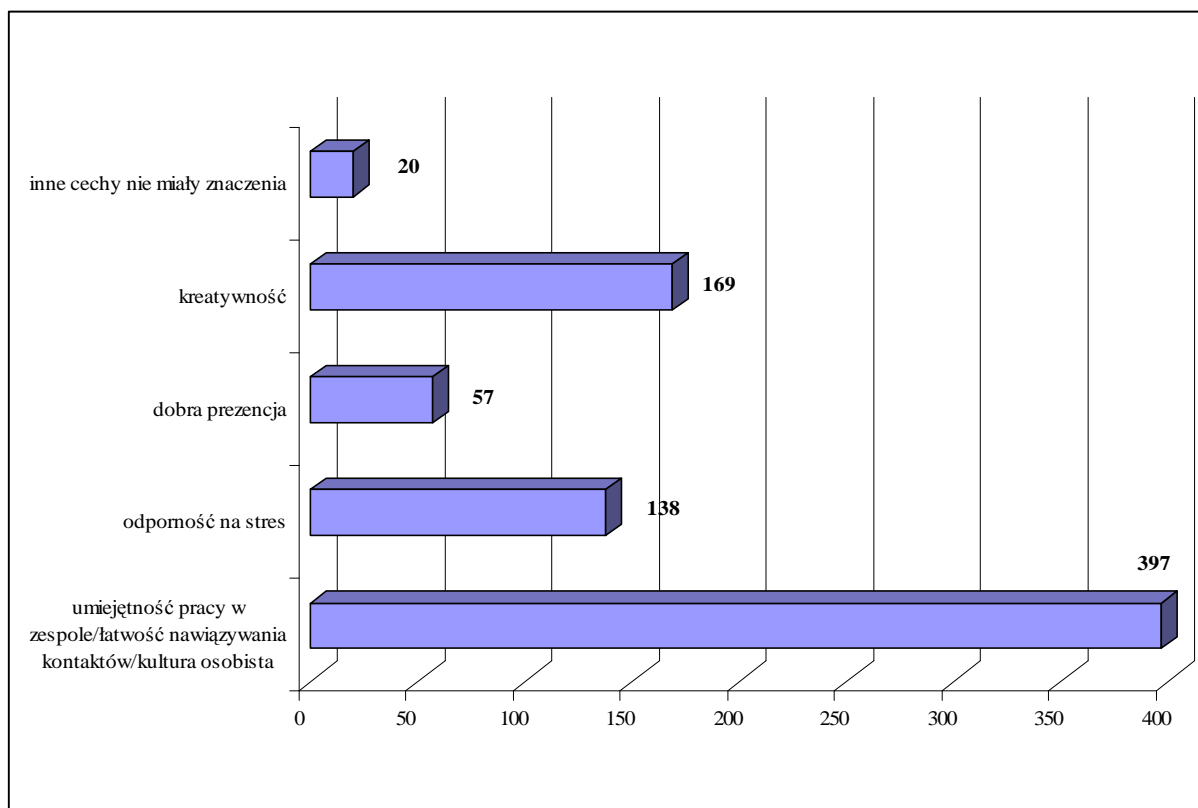
procesów kształcenia ustawicznego, a więc ich praktyka jest niewielka i ogranicza dostęp do miejsc pracy. W sposób szczególny należałoby w tym przypadku odnieść się do pozycji konkurencyjnej na lokalnym rynku pracy osób młodych, które kończąc określony poziom kształcenia, nie są w stanie sprostać tego rodzaju wymaganiom pracodawców. Pozytywnie natomiast może w tym przypadku skutkować to, że pracodawcy najmniejszą wagę przykładali do stażu pracy, posiadanego przez osoby poszukujące pracy..

W analizie badanego zjawiska zwrócono uwagę na jeszcze problem. Przedstawiciele firm dość rzadko zwracali uwagę na powód „nie miały znaczenia, trzeba było kogoś zatrudnić”. Wskazuje to na okresowe zmiany aktywności ekonomicznej podmiotów i związaną z tym konieczność zatrudnienia pracownika takiego, jaki się akurat pojawi. Nie jest to jak widać problem częsty, ale sytuacja w tej dziedzinie może ulec pogorszeniu, przede wszystkim ze względu na różnice czasowe między czasem trwania procesu edukacji, a zmianami kształtowania się popytu na pracę. Z drugiej strony, problem ten można ocenić również w ten sposób, że na lokalnym rynku pracy ma miejsce jeszcze w chwili obecnej swobodny dostęp do odpowiednich pracowników. Zatem w Warszawie możemy mieć do czynienia z nie występowaniem powszechnie obserwowanej na innych rynkach pracy sytuacji, gdzie możemy już coraz częściej mówić o „rynku pracy pracowników”.

Wśród cech osobowościowych, które zadecydowały o przyjęciu pracowników, pracodawcy zdecydowanie podkreślili znaczenie umiejętności pracy w zespole, rozumianej również, jako łatwość nawiązywania kontaktów oraz posiadanie przez nich kultury osobistej (wykres 16)<sup>5</sup>. Wypowiedzi takie stanowiły ponad 50% wszystkich opinii uzyskanych w badaniu. Ponadto pracodawcy cenili u pracowników kreatywność i odporność na stres. W najmniejszym stopniu natomiast przykładali wagę do dobrej prezencji. Świadczy to o ich dbałości o dobre stosunki międzyludzkie w reprezentowanym przez siebie zakładzie pracy oraz szybką reakcję w przypadku pojawienia się problemów, które gwarantują zwykle prawidłowe funkcjonowanie firmy. Można zatem uznać, że powyższe trzy czynniki osobowościowe mają charakter decydujący o przyjęciach do pracy dla warszawskich pracodawców. Ich znaczenie podkreślone zostało przez te wypowiedzi badanych, które wskazywały na brak znaczenia innych czynników osobowościowych, wpływających na zatrudnianie pracowników.

---

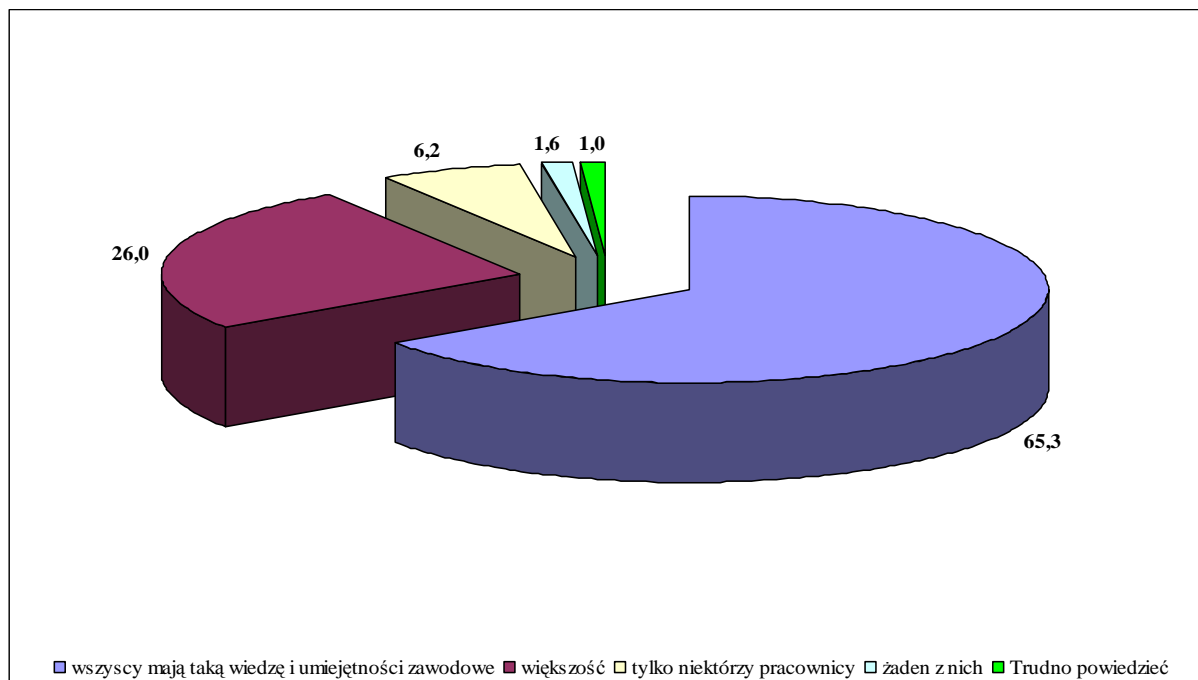
<sup>5</sup> Ogólna liczba wskazań była większa niż liczba podmiotów, bowiem umożliwiono pracodawcom wypowiedzi odrębne dla każdego podanego stanowiska, a także mieli możliwość wielokrotnego wyboru.



Wykres 16. Cechy osobowościowe najbardziej pożądane przez pracodawców (liczba wskazań)

Źródło: Jak w wykresie 12.

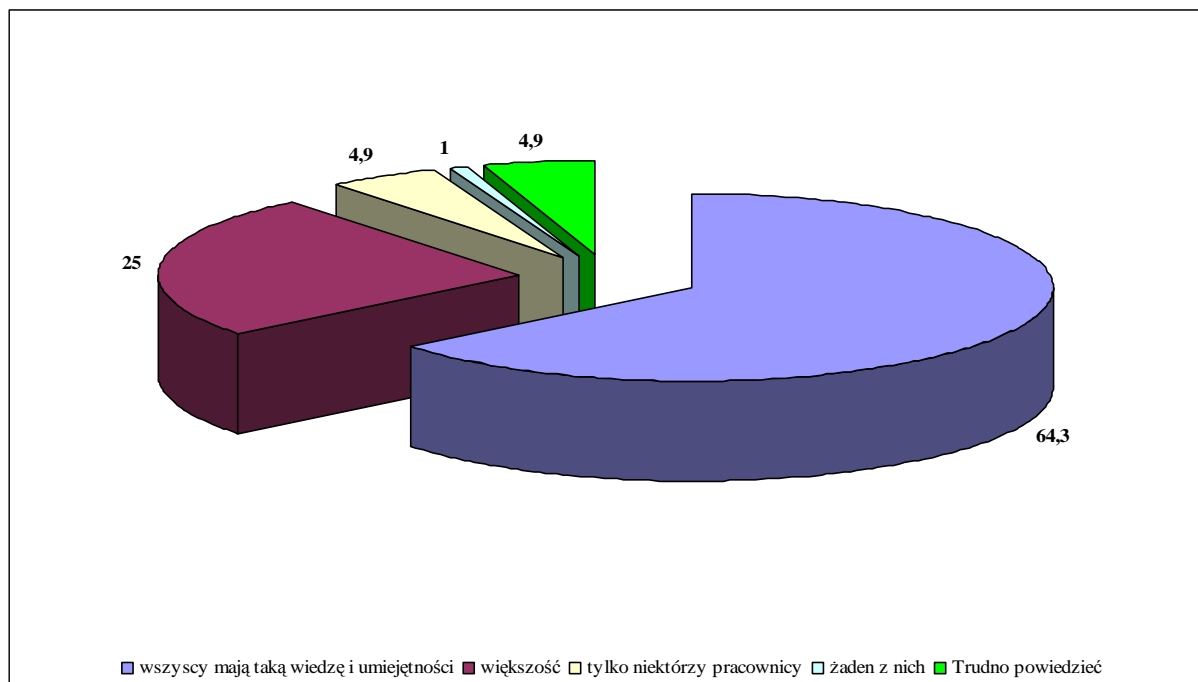
Opinie pracodawców o najważniejszych kwalifikacjach zawodowych i głównych cechach osobowościowych zatrudnionych na przestrzeni ostatniego roku w ich firmach pracowników, znalazły potwierdzenie w ich poglądach na to, czy zatrudnieni w tym okresie pracownicy posiadali wszystkie, wskazywane umiejętności zawodowe i cechy osobowościowe, jakich oczekiwali od nich ankietowani. Zdecydowana większość badanych (201 przedstawicieli firm, tj. 65,3%) uznała, że wszyscy przyjęci do pracy posiadali wiedzę i umiejętności zawodowe adekwatne do potrzeb firmy, a więcej niż co czwarty – zadeklarował, że większość (26,0%, tj. 80 firm). Nieliczni reprezentanci podmiotów (24) uważali, że tylko niektórzy pracownicy posiadali pożądane przez nich kwalifikacje lub, że nie posiadał ich żaden zatrudniony. Jedynie 3 pracodawców nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie (wykres 17).



Wykres 17. Spełnienie wymagań kwalifikacyjnych przez nowych pracowników w opiniach respondentów (w %)

Źródło: Jak w wykresie 12.

Podobna struktura odpowiedzi wystąpiła w przypadku cech osobowościowych, gdzie ponad 64% wszystkich badanych potwierdziło bezwarunkowo ich posiadanie przez osoby zatrudnione w ciągu ostatniego roku (198 firm), a co czwarty respondent uznał, że stanowili oni większość (77 firm). Jednocześnie 18 pracodawców wskazało, że tylko niektórzy nowi pracownicy posiadali pożądane przez nich cechy osobowościowe. Natomiast aż 15 ankietowanych nie potrafiło się w tym zakresie wypowiedzieć (wykres 18).



Wykres 18. Spełnienie wymagań osobowościowych przez nowych pracowników w opiniach pracodawców (w %)

Źródło: Jak w wykresie 12.

Można zatem z całą pewnością twierdzić, że pracodawcy zadowoleni byli z dokonanej rekrutacji i selekcji pracowników. Nieliczni bowiem jedynie zgłaszali pod tym względem zastrzeżenia.

Ci pracodawcy, którzy nie byli zadowoleni z przyjętych do pracy osób, zgłaszali wiele powodów tej sytuacji. W wyniku wtórnej kategoryzacji ich wypowiedzi, udało się zidentyfikować 16 najważniejszych powodów, odnoszących się do umiejętności i kwalifikacji zawodowych (tab. 10)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Liczba uzyskanych odpowiedzi jest znacznie większa od liczby niezadowolonych pracodawców (24), bowiem mieli oni możliwość wielokrotnego wypowiedzenia się.

Tabela 10. Najważniejsze powody niezadowolenia z zatrudnionych pracowników odnoszące się do kwalifikacji zawodowych w opiniach pracodawców

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Odsetek
brak umiejętności bezpośrednio związanych z wykonywaną pracą na danym stanowisku, brak uprawnień	70	29,2
brak doświadczenia	44	18,3
brak praktycznej, specjalistycznej wiedzy	26	10,8
niezgodny z wymaganiami staż pracy	21	8,8
brak umiejętności językowych	19	7,9
brak kursów zawodowych, brak chęci do kształcenia	13	5,4
brak informacji o naszym produkcie	11	4,6
brak bardzo dobrej znajomości obsługi komputera	10	4,2
brak ogólnej wiedzy	9	3,8
bardzo różnie, czasem wszystkiego – ludzie wysyłają przypadkowo cv	7	2,9
brak wiedzy z konkretnych programów do programowania w zarządzaniu siecią	3	1,3
brak znajomości nowych technologii	2	0,8
brak planowania czasu	2	0,8
brak dobrej organizacji pracy i efektywności	2	0,8
brakuje szkół technicznych i praktycznych umiejętności, oni po roku zapominają teorie i już nic nie umieją	1	0,4
ogólna liczba wskazań	240	100,0

Źródło: jak w wykresie 12.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, największe niezadowolenie pracodawców – podobnie, jak poprzednio – budzi brak umiejętności przydatnych na danym stanowisku pracy, brak doświadczenia, a także brak specjalistycznej i praktycznej wiedzy. Porównywalnie wysoko znajduje się również nie odpowiadający im staż pracy oraz brak umiejętności językowych, ze szczególnym uwzględnieniem nieznanomości języka angielskiego. W dalszym ciągu zatem dominowały te powody, których nie występowanie wśród zatrudnionych uznawali oni, jako podstawową determinantę pozytywnej weryfikacji pracownika na określone stanowisko pracy.

W przypadku cech osobowościowych mieliśmy do czynienia z podobną sytuacją, przy czym badani szczególną uwagę zwrócili na brak chęci do pracy, jako cechę szczególnie charakteryzującą zatrudnionych pracowników (tab. 11)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Liczba uzyskanych odpowiedzi jest znacznie większa od liczby niezadowolonych pracodawców (18), bowiem mieli oni możliwość wielokrotnego wypowiedzenia się.

Tabela 11. Najważniejsze cechy osobowościowe, których brak zauważyli pracodawcy wśród zatrudnionych pracowników

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Odsetek
brak chęci do pracy, zaangażowania, motywacji	37	17,2
brak umiejętności pracy w zespole	34	15,8
brak elastyczności w dostosowywaniu się do zmian i różnych sytuacji	30	14,0
brak pewności siebie, niedojrzałość emocjonalna	21	9,8
brak umiejętności negocjacji, brak umiejętności pracy w stresie	14	6,5
brak dyscypliny pracy, pracowitości, sumienności	14	6,5
brak asertywności	12	5,6
brak odpowiedzialności	11	5,1
brak dobrego wychowania, kultury osobistej	9	4,2
brak komunikatywności	7	3,3
brak samodzielności	6	2,8
brak cierpliwości	4	1,9
brak miłej aparycji	4	1,9
brak umiejętności organizacji pracy,	3	1,4
nieuczciwość	2	0,9
brak umiejętności zarządzania personelem	2	0,9
brak wytrwałości	2	0,9
zbyttnia pewność siebie	2	0,9
brak bystrości umysłu	1	0,5
ogólna liczba wskazań	215	100,0

Źródło: jak w wykresie 12.

Ponadto istotne znaczenie miały takie cechy, jak brak umiejętności pracy w zespole oraz brak elastyczności w dostosowywaniu się do zmian. Podobnie zatem, jak wcześniej należałoby ocenić tego rodzaju deklaracje, składane przez pracodawców, jako bezpośrednio związane z ich dbałością o prawidłowe stosunki interpersonalne w firmach oraz możliwość szybkiego podejmowania decyzji, jako czynników istotnie wpływających na efekty działalności gospodarczej podmiotów.

#### 4.1.4. Bariery zatrudniania pracowników

Badani pracodawcy na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy nie tylko zatrudniali pracowników, ale również odmawiali przyjęcia do pracy osobom jej poszukującym. Deklaracje takie złożyło ponad 60% ankietowanych (187 przedstawicieli firm). Podstawowymi przyczynami odmowy zatrudnienia, wskazywanymi przez respondentów były<sup>8</sup>:

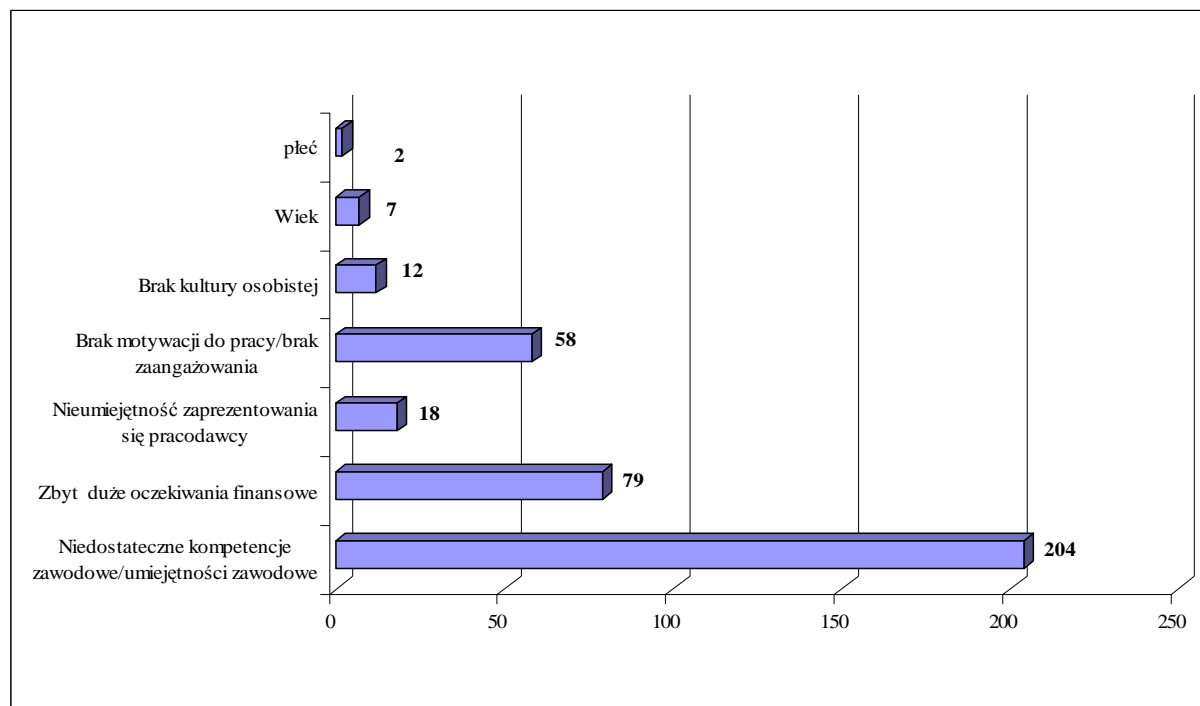
<sup>8</sup> Ogólna liczba wskazań była większa niż liczba przedstawicieli podmiotów, które zadeklarowały odmowę zatrudnienia (187), bowiem pracodawcy mieli możliwość wielokrotnego wyboru.



- brak odpowiednich kwalifikacji, niezbędnych kompetencji (148 wskazań),
- brak doświadczenia zawodowego (42 wskazania),
- brak znajomości języków obcych (11 wskazań),
- niedobra prezencja i nie było takiej potrzeby (po 10 wskazań),
- brak kultury osobistej, brak etatów, inne (po 8 wskazań),
- brak dyspozycyjności (6 wskazań),
- brak umiejętności obsługi komputera, trudności w komunikowaniu się z innymi, brak prawa jazdy (po 5 wskazań),
- brak zaangażowania/motywacji do pracy (4 wskazania),
- ze względu na miejsce zamieszkania – daleki dojazd do pracy (2 wskazania),
- ze względu na wiek (1 wskazanie).

Zaprezentowane opinie jednoznacznie potwierdzają wcześniejsze rozważania, dotyczące powodów zatrudniania pracowników. Brak odpowiednich kwalifikacji jest jednak główną barierą, znacznie ważniejszą niż posiadanie doświadczenia zawodowego. Poza tym znacznie niższą pozycję w porównaniu do czynników sprzyjających zatrudnianiu pracowników, ma cecha osobowościowa, dotycząca trudności w komunikowaniu się z innymi, a znacznie wyższą – prezencja. Może to świadczyć o niejednoznacznym podejściu pracodawców do hierarchii kryteriów zatrudnienia pracowników. Uzależnione to jest – jak się wydaje przede wszystkim – od chwilowego nastawienia, humoru, potrzeb zakładu pracy. Konieczne jest również zwrócenie uwagi na występujące różnice w poglądach na temat przyczyn odmowy zatrudnienia między pracodawcami, a osobami poszukującymi pracy. Jak wynika z innych badań, bezrobotni przede wszystkim chcą doskonalić swoje umiejętności językowe oraz znajomość komputera (Sobočka – Szczapa (red.), 2006, Sobocka – Szczapa, Poliweczak, 2007). Natomiast pracodawcy zwracają przede wszystkim uwagę na posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Tego rodzaju zróżnicowanie opinii może często utrudniać podjęcie pracy przez osoby jej poszukujące oraz wpływać na obniżenie ich pozycji konkurencyjnej na rynku pracy. Jak wynika bowiem z wcześniejszego zestawienia, tego rodzaju umiejętności są wysoko cenione tylko przez nielicznych pracodawców.

Dlatego też zapytano się respondentów o główne źródła niepowodzeń osób poszukujących pracy (wykres 19)<sup>9</sup>.



Wykres 19. Główne źródła niepowodzeń bezrobotnych w poszukiwaniu pracy w opiniach respondentów (liczba wskazań)

Źródło: Jak w wykresie 12.

Obok wskazanych wcześniej przez badanych czynników: niedostatecznych kompetencji zawodowych oraz braku kultury osobistej, pojawiały się w tym przypadku wskazania dotyczące zbyt wygórowanych oczekiwań finansowych, braku motywacji do pracy oraz braku umiejętności zaprezentowania się pracodawcy. Wydaje się, że wagi tych elementów nie można przecenić. Roszczeniowe postawy pracowników, odnoszące się do poziomu wynagrodzeń są powszechnie obserwowane przez pracodawców. Natomiast brak umiejętności zaprezentowania się potencjalnego pracownika w czasie rozmowy kwalifikacyjnej jest prawdopodobnie konsekwencją ograniczonej liczby szkoleń/ kursów, które poświęcone byłyby tej problematyce. Z doświadczeń wynika bowiem, że w sposób fragmentaryczny stanowią one mniej istotny element merytoryczny różnych

<sup>9</sup> Liczba odpowiedzi nie jest zgodna liczbą badanych podmiotów, bowiem pracodawcy mieli możliwość wielokrotnego wyboru.

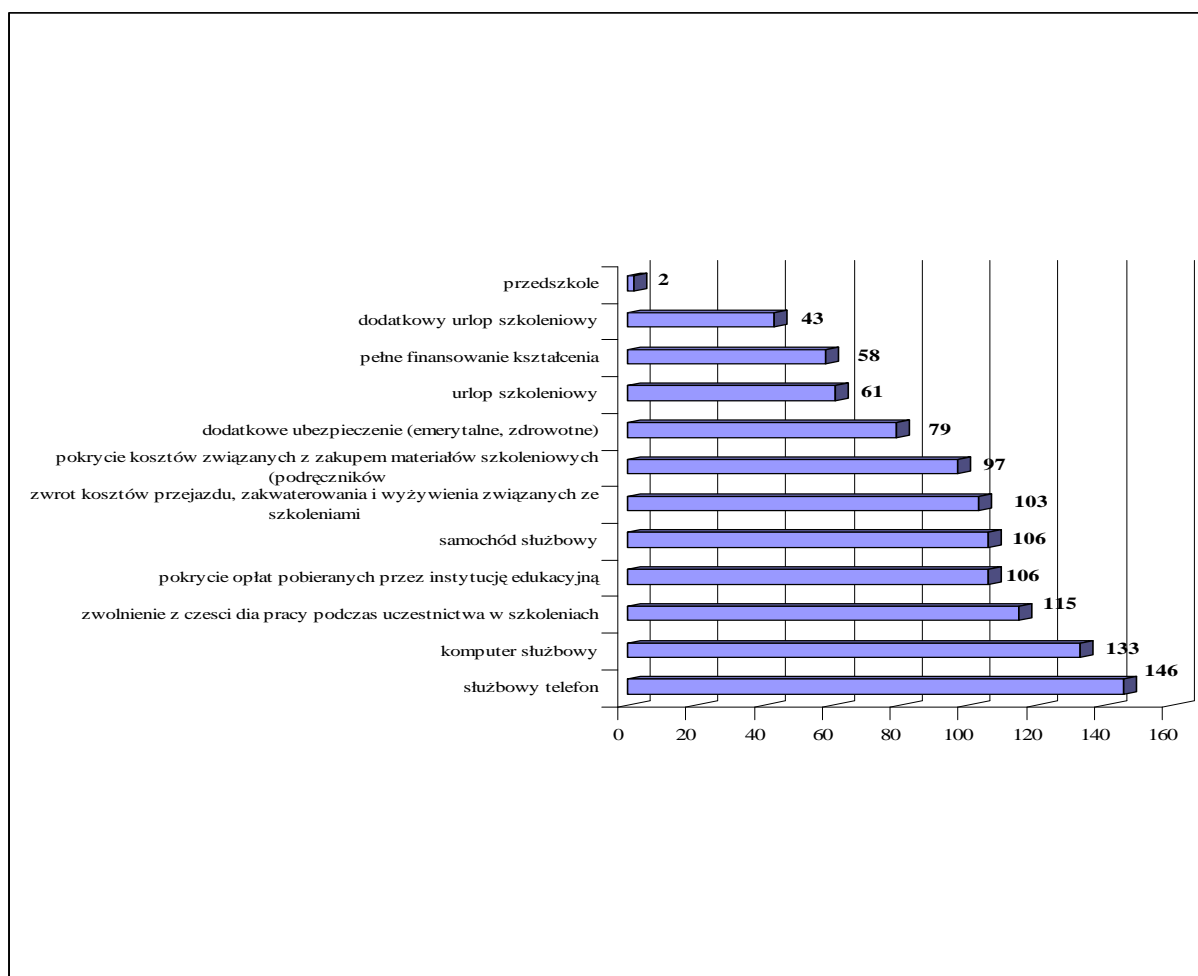
szkoleń/kursów. Dlatego też ważne było zwrócenie uwagi na ten aspekt w działaniach urzędów pracy.

W wyniku przeprowadzonej analizy należałoby zwrócić uwagę na jeszcze jeden problem, a mianowicie zaobserwowany przez przedstawicieli firm brak motywacji do pracy. Wskazało na tę kwestię 58 ankietowanych, co stanowiło ponad 15% wszystkich wskazań. Zatem więcej niż co dziesiąty pracodawca uznał, że główną przyczyną jego niezadowolenia jest to, że pracownicy nie angażują się w działania firm, nie są bezpośrednio zainteresowani efektami jej działalności. Może to być konsekwencją zarówno przypadkowego charakteru zatrudnienia (choć tego rodzaju nabór wystąpił w niewielu firmach, jak na wskazała wcześniejsza analiza), jak i dość często obserwowanego traktowania pracy przez pracujących, wyłącznie jako źródła utrzymania. Z uwagi również na to, że zdecydowana większość badanych podmiotów należała do sektora prywatnego, powodem tej sytuacji może być także negatywny stosunek do własności prywatnej, bogacenia się właścicieli firm, który to aspekt w badaniach psychologicznych zatrudnionych pojawia się porównywalnie często. Jest to prawdopodobnie następstwem braku zrozumienia jednoznacznej – jak się wydaje – zależności, między kondycją ekonomiczną firmy, a możliwościami rozwojowymi pracownika, osiąganiem przez niego coraz wyższych dochodów, a także możliwością coraz szerszego korzystania ze świadczeń dodatkowych (pozamaterialnych). Z tego rodzaju postawami pracowników w przypadku badanych firm powinniśmy mieć do czynienia raczej rzadko (czego jednak nie potwierdzają w pełni dotychczasowe rozważania), bowiem – zgodnie z opiniami ankietowanych – deklarowali oni zarówno bardzo szeroką gamę świadczeń pozapłacowych, które oferowane były pracownikom, jak i w większości wykazywali dużą skłonność do kształtowania aktywności edukacyjnej pracowników. Temu ostatniemu problemowi poświęcony został w całości następny fragment ekspertyzy. Natomiast w chwili obecnej chcielibyśmy się przyjrzeć pierwszemu, wskazanemu zagadnieniu.

Prawie 60% badanych pracodawców uznało, że w ich firmach pracownicy otrzymują świadczenia pozapłacowe (179 podmiotów). Jednocześnie 124 przedstawicieli firm zadeklarowało, że takich świadczeń w przedsiębiorstwie nie ma, przy czym nie określili oni żadnych przyczyn tej sytuacji. Ponadto 5 osób nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do kwestii.

Ci wszyscy respondenci, którzy pozytywnie odpowiedzieli na pytanie, dotyczące świadczeń pozapłacowych, najczęściej wskazywali na możliwość korzystania przez

pracowników z telefonu służbowego (13,9% wskazań) oraz udostępnianie pracownikom służbowego komputera (12,7%). Poza tym dużo deklaracji dotyczyło świadczeń, związanych z edukacją pracowników. Mniej więcej co dziesiąty pracodawca zwalniał pracowników z części zadań w trakcie trwania szkoleń, pokrywał opłaty pobierane przez instytucję szkoleniową, zwracał koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, związane ze szkoleniem, a także pokrywał koszty, związane z zakupem materiałów niezbędnych dla celów kształcenia (wykres 20)<sup>10</sup>.



Wykres 20. Rodzaje świadczeń pozapłacowych w badanych firmach (liczba wskazań)

Źródło: Jak w wykresie 12.

<sup>10</sup> Pracodawcy mieli możliwość wielokrotnego wyboru, w związku z tym liczba odpowiedzi jest znacznie większa, niż liczba przedstawicieli firm pozytywnie odpowiadających na pytanie o świadczenia pozapłacowe (179).

Jednocześnie pracodawcy nie byli nadmiernie skłonni do całkowitego finansowania procesów kształcenia pracowników (5,5% wskazań) oraz do udzielania dodatkowych (pozaregulaminowych) urlopów szkoleniowych (4,1% wskazań). Znacznie częściej, w porównaniu z tym świadczeniami, byli oni skłonni do udzielania ustawowo przysługujących pracownikom z tytułu kształcenia urlopów szkoleniowych (5,8% wskazań) oraz oferowania dodatkowych ubezpieczeń emerytalnych i zdrowotnych (7,5% wskazań). Co dziesiąty pracodawca udostępniał także pracownikom samochód służbowy (10,1% wskazań). Najrzadziej natomiast w ofercie świadczeń pozapłacowych mieliśmy do czynienia z organizowaniem opieki nad dzieckiem (przedszkole), bowiem tylko dwóch pracodawców wybrało tę możliwość odpowiedzi.

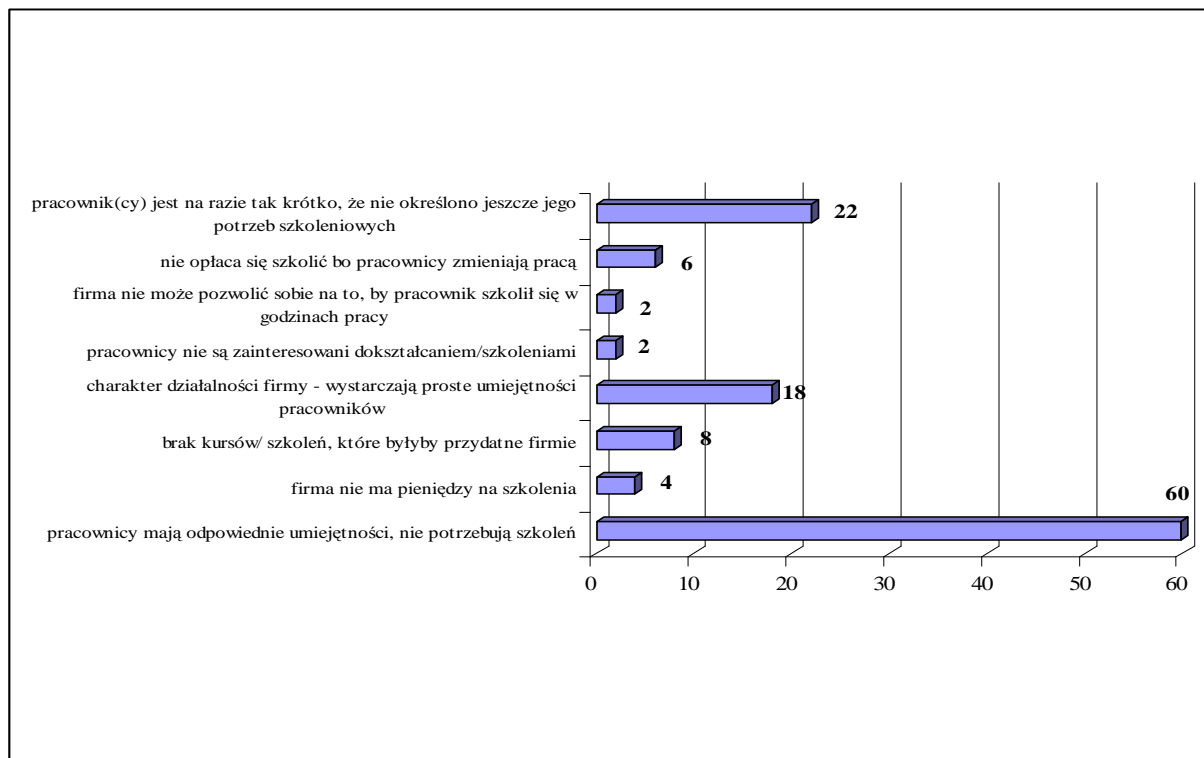
Jak wynika z przedstawionej struktury otrzymanych w wywiadach telefonicznych wypowiedzi, przedstawiciele firm dość często na obszarze miasta stołecznego Warszawy stosują pozapłacowe formy motywowania pracowników, przy czym mają one charakter zróżnicowany, związany jednak najczęściej z dostosowywaniem umiejętności pracowników do potrzeb stanowisk pracy. Łączna liczba tego rodzaju wskazań osiągnęła udział ponad 55% (583 deklaracje). Duża w związku z tym powinna być również skłonność pracodawców do kształcenia pracowników. Przyjrzyjmy się zatem temu problemowi, który był przedmiotem przeprowadzonego badania, a powiązany był przede wszystkim z niską oceną umiejętności zawodowych pracowników oraz brakiem posiadania przez nich odpowiadających pracodawcom cech osobowościowych, które – zdaniem respondentów – mogą stanowić barierę zatrudniania pracowników.

#### **4.1.5. Dotychczasowa skłonność pracodawców do kształcenia zatrudnionych pracowników**

Aktywność edukacyjna pracowników, a szczególnie ten jej rodzaj, który jest wspierany przez pracodawców, ma istotne znaczenie w kontekście ograniczonej dostępności na lokalnym rynku pracy do dużej liczby osób poszukujących pracy. Wprawdzie – jak wynika z wcześniejszych rozważań – nie mamy na obszarze Warszawy do czynienia ze zjawiskiem „ryнку pracownika”, ale problem ten może ulec nasileniu. Dlatego też niezbędne wydaje się rozpoznanie prowadzonych przez pracodawców działań, umożliwiających we własnym zakresie ukształtowanie adekwatnego do potrzeb funkcjonowania firmy pracownika. Jedną z form, może być kierowanie pracowników do procesu kształcenia.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, znakomita większość wszystkich respondentów zadeklarowała, że pracownicy firm uczestniczyli w różnorodnych szkoleniach, poza szkoleniami obowiązkowymi. Pozytywnie wypowiedziało się w tej kwestii 62% ankietowanych (191 przedstawicieli firm). Tylko nieco więcej niż co trzeci pracodawca nie szkolił pracowników, a tylko 5 nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie.

Ci wszyscy, którzy nie szkolili pracowników uzasadniali tę decyzję różnorodnie (wykres 21).



Wykres 21. Motywy braku kształcenia pracowników (liczba wskazań)

Źródło: Jak w wykresie 12.

Najważniejszym powodem było to, że pracownicy posiadali adekwatne do realizowanych w przedsiębiorstwie zadań umiejętności<sup>11</sup>. Jeśli połączymy ten motyw z charakterem działalności firmy, który również może świadczyć o dopasowaniu posiadanych przez pracowników kwalifikacji do wykonywanej pracy, to prawie 64% wszystkich wskazań dotyczyło

<sup>11</sup> Liczba odpowiedzi nie jest równa liczbie podmiotów, które nie szkoliły pracowników (112) dlatego, że pracodawcy mieli możliwość wielokrotnego wyboru.

tego właśnie poglądu. Istotny także jest – zdaniem respondentów – zbyt krótki czas, który upłynął od momentu zatrudnienia, co uniemożliwiło im dokonanie weryfikacji potrzeb szkoleniowych. Porównywalnie nisko w strukturze motywów znalazły się natomiast trzy uzasadnienia, które w innych badaniach wydają się mieć kluczowe znaczenie dla kształtowania aktywności edukacyjnej pracodawców w odniesieniu do pracowników. Należą do nich następujące determinanty:

- brak kursów/szkoleń, które byłyby przydatne firmie,
- nie opłaca się szkolić, bo pracownicy zmieniają pracę oraz
- firma nie ma pieniędzy na szkolenia.

Powody te, jak wynika z innych badań<sup>12</sup> zawsze stanowiły główne przesłanki braku aktywności edukacyjnej pracowników, szczególnie tej, która była wspierana przez pracodawców. Szczególnie istotny był problem finansowania ich kształcenia oraz rotacji pracowników po jego odbyciu. Jednocześnie pojawił się problem braku informacji o możliwości skorzystania z zakładowego funduszu szkoleniowego, jako ustawowego instrumentu wspomagającego kształcenie ustawiczne pracowników. Jak się jednak wydaje wyniki opisywanego badania mogą w pewien sposób uzasadniać tego rodzaju postawy pracodawców, bowiem generalnie byli oni zadowoleni z przyjętych pracowników, ich kwalifikacji i cech osobowościowych, a zatem mogli nie odczuwać większej potrzeby ich kształcenia.

Przyjrzyjmy się zatem, w jakich kursach/szkoleniach uczestniczyli pracownicy (tab. 12).

Zgodnie z deklaracjami respondentów, pracownicy uczestniczyli przede wszystkim w szkoleniach obejmujących kształtowanie umiejętności specyficznych dla danego stanowiska pracy. Na tego rodzaju szkolenia wskazała ponad ¼ przedstawicieli firm (123 wskazania)<sup>13</sup>. Natomiast 1/5 wszystkich uzyskanych odpowiedzi wskazywała na kursy sprzedaży i obsługi klienta.

---

<sup>12</sup> Pracownicy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przeprowadzili na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej badania, dotyczące wspierania kształcenia ustawicznego pracowników przez polskich pracodawców. Raport w formie maszynopisu przekazany zostanie zleceniodawcy do dnia 15 grudnia 2007 r.

<sup>13</sup> Liczba wskazań jest większa od liczby podmiotów, które organizowały szkolenia (191), ponieważ respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru.

Tabela 12. Najczęstsze kierunki szkolenia pracowników w badanych przedsiębiorstwach

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Odsetek
umiejętności specyficzne dla określonego stanowiska	123	25,7
sprzedaż i obsługa klienta	100	20,9
kursy językowe	60	12,5
kursy księgowo – podatkowe	42	8,8
kursy kadrowo – płacowe	30	6,3
kurs komputerowy	29	6,1
obsługa biurowa	27	5,6
szkolenie pracowników produkcji	27	5,6
szkolenia pracowników obsługujących maszyny i urządzenia np. tokarz, ślusarz	27	5,6
inne	14	2,9
ogólna liczba wskazań	479	100,0

Źródło: Jak w wykresie 12.

Zaprezentowana struktura odpowiedzi ma prawdopodobnie zarówno związek ze specyfiką prowadzonej działalności gospodarczej w badanych przedsiębiorstwach, jak i z deklarowanymi wcześniej „brakami” kwalifikacyjnymi zatrudnionych pracowników.

Należałoby podkreślić ponadto, że szkolenia pracowników produkcji odbywały się przede wszystkim w następujących umiejętnościach:

- budowlane (2 wskazania),
- spawania (2),
- montaż stolarki PCV (1),
- kucharz (2),
- obsługa maszyn foliujących (1),
- operator wózka widłowego (1),
- hakowy (1),
- obróbka żywności (1),
- gastronomia (1),
- jakości oferowanych usług (1),
- planowania przestrzennego i projektowania (1).

Respondenci zadeklarowali również 50 innych szkole/kursów, w których uczestniczyli ich pracownicy (załącznik 1, tab.3).



Jak wynika z przeprowadzonej analizy, duża skłonność pracodawców do kształtowania aktywności edukacyjnej pracowników, wydaje się być dość istotnie związana z profilem działalności firmy. Nie może to budzić wątpliwości w świetle struktury najbardziej przez nich pożądanym umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz oczekiwanych cech osobowościowych.

#### **4.1.6. Przewidywana przez pracodawców skala zatrudnienia i jego struktura**

Z punktu widzenia celu głównego przeprowadzanego badania istotne wydaje się rozpoznanie nie tylko dotychczasowego charakteru polityki kadrowej, prowadzonej przez ankietowanych, ale przede wszystkim przyszłego jej kształtu, co mogłoby stanowić istotną wskazówkę dla publicznych służb zatrudnienia dla prowadzonej przez nie polityki rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem jej aktywnych instrumentów.

W przeprowadzonych wywiadach telefonicznych prawie 60% wszystkich respondentów uznało, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy będą zatrudniać nowych pracowników (182 firmy, tj. 59,0%) na co najmniej jednym stanowisku pracy. Tylko 71 pracodawców nie będzie w tym okresie prowadziło naboru pracowników (23,1%), a 55 nie potrafiło wypowiedzieć się w tej kwestii (17,9%). Ponadto spośród wszystkich tych, którzy pozytywnie odpowiedzieli na pytanie, tylko 40 będzie poszukiwać pracowników na co najwyżej dwa stanowiska, a 8 – co najmniej na trzy stanowiska.

Wśród najbardziej w przyszłości poszukiwanych pracowników znalazły się podobne kategorie zawodów i specjalności, z jakimi mieliśmy do czynienia w przypadku zatrudnionych w firmach na przestrzeni ostatniego roku (załącznik 1, tab. 4). Należałoby jednocześnie podkreślić, że znacznie zmniejszy się to zapotrzebowanie, zarówno pod względem liczby wtórnie skategoryzowanych stanowisk, jak i liczby podmiotów, które wskazywały poszczególne zawody. W porównaniu do okresu poprzedniego, ogólna liczba zawodów potrzebnych pracodawcom zmniejszyła się o ponad 40% i wyniosła 109 różnych kategorii zawodów i specjalności, zaś liczba podmiotów, mogących zidentyfikować przyszłe potrzeby kadrowe ograniczona została do 231, to znaczy o ponad połowę<sup>14</sup>. Może to oznaczać wysycenie się potrzeb kadrowych wśród badanej populacji, co może skutkować w skali lokalnego rynku pracy ograniczeniem dostępności do miejsc pracy osób jej poszukujących.

---

<sup>14</sup> Liczba podmiotów jest mimo to większa od liczby uczestników badania (308), ponieważ pracodawcy mogli wskazywać kilka stanowisk pracy.

Analizując strukturę zapotrzebowania według zawodów i specjalności należałoby podkreślić, że nie różniła się ona w sposób zasadniczy od tej, która zaobserwowano w dotychczasowych procesach zatrudniania pracowników. Podobnie, jak poprzednio, największa liczba pracodawców poszukiwała:

- handlowców (16 firm, tj. 6,9% wszystkich wskazań),
- sprzedawców (10 firm, tj. 4,3% wskazań),
- pracowników biurowych (9 firm, tj. 3,9% wskazań),
- kadry kierowniczej (7 firm, tj. 3,0% wskazań),
- magazynierów i monterów (po 6 firm, t, 2,6% wskazań).

Może to stanowić zatem przesłankę dla wnioskowania o w miarę stabilnym kształtowaniu się zapotrzebowania na określone zawody i stałym charakterze prowadzonej przez podmioty na obszarze m. st. Warszawy działalności gospodarczej, będącym konsekwencją struktury gospodarczej obszaru.

Podobnie, w przyszłości ankietowani będą potrzebowali znacznie mniejszej liczby pracowników. W porównaniu do okresu poprzedniego liczba tych, których chcieliby zatrudnić zmniejszyła się o około 35% i wyniosła 3796 osoby. Może to powtórnie świadczyć o zmniejszającej się chłonności strony popytowej warszawskiego rynku pracy. Natomiast zupełnie inaczej należałoby ocenić strukturę zapotrzebowania na przyszłych pracowników według wtórnie skategoryzowanych zawodów (załącznik 1, tab. 5). Spośród wcześniej zidentyfikowanych 15 kategorii pracowników, których najczęściej w okresie poprzednich 12 miesięcy zatrudniali respondenci, w przyszłości chcieliby jedynie pracowników w czterech zawodach i specjalnościach, a mianowicie dostawców pizzy, pracowników produkcyjnych, pracowników fizycznych oraz sprzedawców. W opiniach respondentów pojawiły w związku z tym inne zawody, na które zapotrzebowanie dotychczas było znacznie mniejsze. Będą to:

- pracownik obsługi klienta (424 osoby, tj. 11,2% wszystkich potencjalnych pracowników),
- robotnik (262 osoby, tj. 6,9%),
- doradcy (200 osób, tj. 5,3%),
- pracownik budowlany (120 osób, tj. 3,2%),
- doradca handlowy (100 osób, tj. 2,6%).

Należałoby jednocześnie podkreślić, że utrzymane zostanie na dotychczasowym poziomie zapotrzebowanie na dostawców pizzy, co może świadczyć o utrzymującym się popycie na usługi oferowane przez firmę. Zjawisko to może mieć jednak również związek z dużą rotacją pracowników, bowiem najczęściej tego rodzaju prace wykonują ludzie młodzi, którzy „dorabiają” w ten sposób, przeznaczając pieniądze na swoje potrzeby (kształcenie, kieszonkowe itp.).

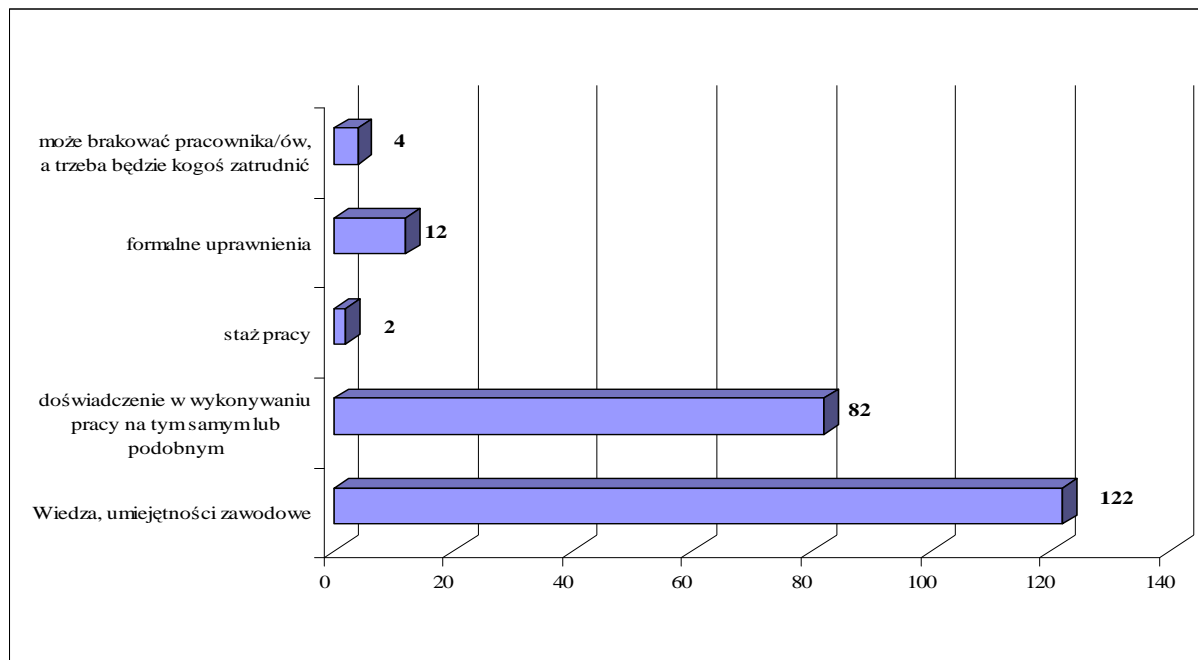
W obserwacjach wynikających z analizy wypowiedzi osób uczestniczących w wywiadach, w związku z powyższym należałoby zwrócić uwagę na następujące uwarunkowania:

- na warszawskim rynku pracy, popyt na pracę może zmienić się w kierunku, gdzie najbardziej potrzebni będą pracownicy o najniższych, ale często specjalistycznych kwalifikacjach,
- duże zapotrzebowanie może wystąpić na pracowników, związanych z obsługą klienta,
- dominacja działalności handlowej może zostać odzwierciedlona w zapotrzebowaniu na pracowników, związanych z tym rodzajem działalności gospodarczej.

Pracodawcy ponadto będą przede wszystkim pracowników, posiadających wiedzę i umiejętności zawodowe i doświadczenie zawodowe. W mniejszym stopniu o podjęciu pracy decydować będą formalne uprawnienia i staż pracy. Ograniczeniu może również ulec chęć pracodawców do zatrudnienia wszystko jedno jakiego pracownika, co będzie zapewne powiązane z okresowymi zmianami aktywności ekonomicznej firm i całej gospodarki (wykres 22)<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Liczba odpowiedzi nie równa się liczbie podmiotów, które w przyszłości będą zatrudniać pracowników (182), bowiem pracodawcy mogli wybrać więcej niż jedną cechę zawodową.



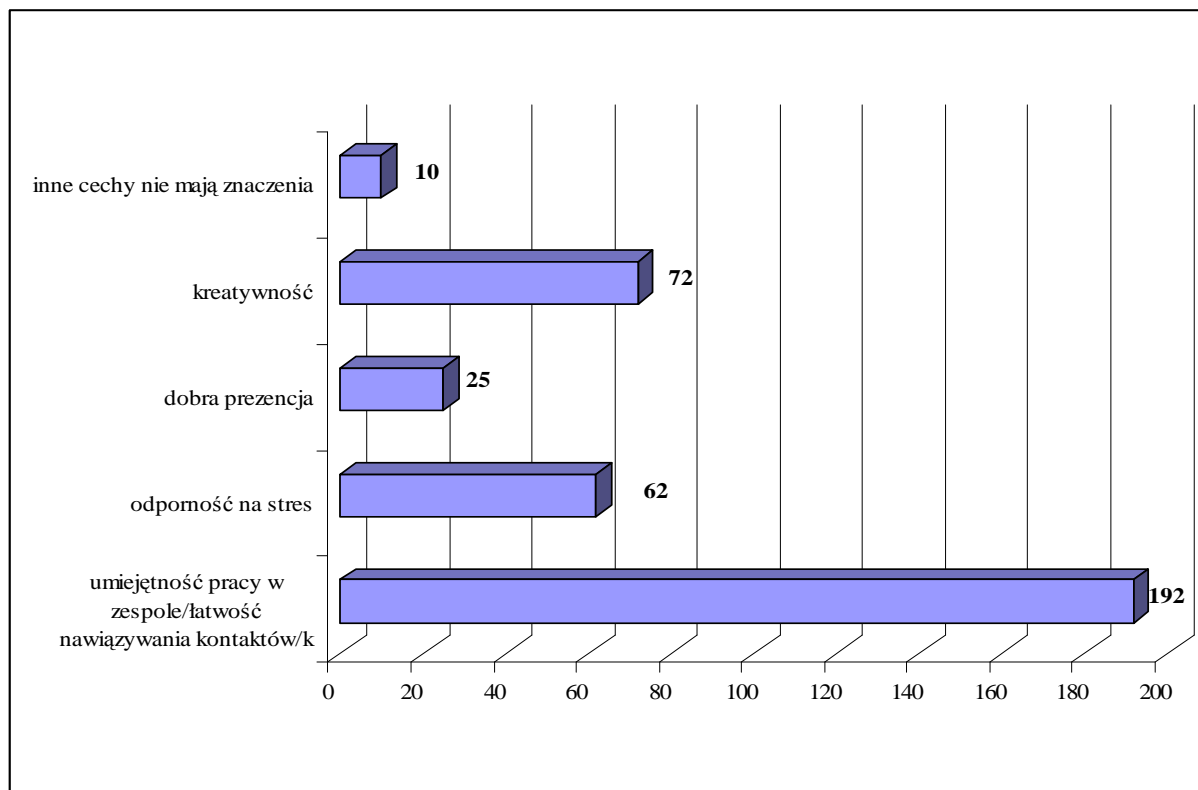
Wykres 22. Najbardziej w przyszłości pożądana przez pracodawców cecha zawodowe pracowników (liczba wskazań)

Źródło: Jak w wykresie 12.

Należałoby jednocześnie podkreślić, że tego rodzaju oczekiwania miały również miejsce w odniesieniu do pracowników przyjmowanych w okresie ostatniego roku. Zatem mają one charakter stabilny, świadczący o zainteresowaniu respondentów wyłącznie fachowcami, pracującymi już wcześniej na tych samych lub podobnych stanowiskach pracy.

Podobnej oceny należy dokonać w przypadku oczekiwanych przez ankietowanych od przyszłych pracowników cech osobowościowych (wykres 23)<sup>16</sup>. Najważniejsze znaczenie – ich zdaniem – mają bowiem: umiejętność pracy w zespole i łatwość nawiązywania kontaktów, kreatywność i odporność na stres. Tylko niektórzy z nich będą zwracali uwagę dobrą prezencję, która – być może – związana jest przede wszystkim z charakterem pracy. W tym przypadku oczekiwania pracodawców w pełni pokrywały się z tymi cechami, które wcześniej uznali oni, jako mające dominujące znaczenie dla przyjęcia do pracy osoby jej poszukującej.

<sup>16</sup> Liczba odpowiedzi nie równa się liczbie podmiotów, które w przyszłości będą zatrudniać pracowników (182), bowiem pracodawcy mogli wybrać więcej niż jedną cechę osobowościową.



Wykres 23. Cechy osobowościowe, którymi powinien charakteryzować się przyszły pracownik (liczba wskazań)

Źródło: Jak na wykresie 12.

Generalnie, respondenci charakteryzowali się dość dużą skłonnością do zatrudniania pracowników zarówno w przeszłości, jak i będą się nią charakteryzować w przyszłości. Należałoby zatem w sposób bardziej szczegółowy przyjrzeć się głównym sposobom rekrutacji pracowników tym bardziej, że zwracano już wcześniej uwagę w ekspertyzie na problem ograniczonych kontaktów, szczególnie przedstawiciele sektora małych i średnich przedsiębiorstw z instytucjami rynku pracy, a głównie powiatowymi urzędami pracy.

#### 4.1.7. Kontakty pracodawców z powiatowym urzędem pracy

W przeprowadzonym badaniu jedynie nieco więcej niż co czwarty respondent zadeklarował, że korzystał z usług powiatowego urzędu pracy, jako instytucji realizującej zadania z zakresu pośrednictwa pracy (86 firm, tj. 27,9%). Pozostali zdecydowanie nie zgłaszali ofert pracy do tej instytucji, czyli nie poszukiwali za jej pośrednictwem pracowników. Powody tej

sytuacji były bardzo różne (tab. 13), przy czym najczęściej wskazywanym było przeprowadzenie rekrutacji we własnym zakresie<sup>17</sup>.

Tabela 13. Powody braku korzystania przez pracodawców z usług Powiatowego Urzędu Pracy w naborze pracowników

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	Odsetek
przeprowadziłem rekrutację we własnym zakresie	161	61,5
brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami do pracy w moim przedsiębiorstwie	22	8,4
inne	19	7,3
mam własną bazę danych	16	6,1
bo pracownicy urzędów pracy są niekompetentni	14	5,3
dajemy ogłoszenia do gazet	5	1,9
nie mam odpowiednich układów	4	1,5
mam wysokie wymagania, dlatego rekrutacja odbywa się przez firmy "head - hunter"	4	1,5
nie było takiej potrzeby	4	1,5
Internet	3	1,1
niska skuteczność, zero reakcji	2	0,8
ogłoszenia zamieszczamy na portalu	2	0,8
biuro karier dla absolwentów wyższych uczelni	1	0,4
nie ma tyle pracy	1	0,4
nigdy nie próbowaliśmy	1	0,4
polityka firmy, potrzebni są ludzie z określonymi kwalifikacjami	1	0,4
sami się zgłaszają	1	0,4
zatrudniamy zwykle absolwentów bez doświadczenia i szkolimy ich do pracy na danym stanowisku	1	0,4
ogólna liczba wskazań	262	100,0

Źródło: Jak w wykresie 12.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, poza pierwszym powodem, na pozostałe wskazywał mniej niż co dziesiąty badany, a nawet opinie miały charakter jednostkowy. Można jednak zauważyć, że:

- pewne powody świadczyły o złych doświadczeniach z dotychczasowej współpracy z tą instytucją,
- w szczególnych sytuacjach pracodawcy muszą korzystać z usług wyspecjalizowanych firm,
- działania tej instytucji w pewnych sytuacjach mają charakter mało skuteczny.

Świadczy to o konieczności zwiększenia zakresu przedsięwzięć, polegających na ciągłym doskonaleniu usług realizowanych w ramach działań statutowych publicznych służb

<sup>17</sup> Odpowiedzi jest więcej niż respondentów, którzy nie korzystali z pomocy stołecznego urzędu pracy (223), bowiem pracodawcy mieli możliwość wielokrotnego wyboru.

zatrudnienia, a szczególnie powiatowego urzędu pracy. Wydaje się, że podstawowym problemem w tej dziedzinie powinno być dopasowanie ich zakresu i sposobu realizacji do oczekiwań pracodawców. Jest to niezmiernie trudne, bowiem pracodawcy najczęściej w pełni są zadowoleni z pracowników wtedy, kiedy sami dokonują rekrutacji. Mogą bowiem wówczas w pełni zweryfikować swoje preferencje, odnoszące się do potencjalnych pracowników. Tym niemniej tego rodzaju postępowanie musi zostać wzięte pod uwagę, przez wszystkich tych, którzy decydują o kształcie i kierunkach restrukturyzacji publicznych służb zatrudnienia. Jak wynika z opinii ekspertów (Kryńska, Wiśniewski, 2007), działania te należałoby prowadzić co najmniej w trzech kierunkach:

- po pierwsze – poprawy stanu kadrowego urzędów pracy, wchodzących w skład publicznych służb zatrudnienia,
- po drugie – wprowadzania nowych systemów motywowania w publicznych służbach zatrudnieniowych oraz konkurencji między poszczególnymi wykonawcami tego rodzaju usług,
- po trzecie – wspomnianego już rozszerzania współdziałania urzędów pracy z pracodawcami.

Dotychczasowe obserwacje, wskazujące na dysproporcje między liczbą zatrudnionych w tych instytucjach pracowników a liczbą obsługiwanych bezrobotnych, uniemożliwiają bowiem prawidłowe realizowanie zadań, przede wszystkim odnoszących się do pośrednictwa i doradztwa zawodowego, ale również do związanych z „pierwszym kontaktem” z osobami poszukującymi pracy. Ponadto brakuje w praktyce implementacji systemów poszukiwania najlepszych rozwiązań w zakresie zarządzania przez cele i rzeczowej oceny, zapobiegającej manipulacji, co przyczynia się do doraźnego charakteru działania i usuwania objawów nierównowagi na rynku pracy. Ogranicza to przejrzystość rynku pracy, a także wywołuje niezadowolenie pracodawców, ujawniające się głównie w ich opiniach, dotyczących braku odpowiednich pracowników w bazach urzędów pracy.

W świetle tych uwag, jednym z ważniejszych zagadnień, wpływających na ograniczenie nierównowagi – przede wszystkim w długim okresie – na lokalnym rynku pracy jest rozszerzenie współpracy z pracodawcami. Szczególnie jest to istotne w chwili obecnej, gdy zakłady pracy nie zawsze chętnie zgłaszają oferty wakatów. Współpraca ta powinna głównie polegać na (Kryńska, Wiśniewski, 2007):

- aktywnej penetracji rynku pracy,
- kreowaniu nowych miejsc pracy,
- mediacjach w sprawach konfliktowych,
- uczestnictwie w systemie pomocy dla zwalnianych pracowników,
- organizowaniu giełd i targów pracy,
- zorganizowaniu agencji, zbierających informacje o zapotrzebowaniu na niestandardowe formy zatrudnienia (tworzenie banków informacji o rynku pracy).

Działania te jednak wymagają przekształceń strukturalnych i przeformułowania celów i zakresu działań publicznych służb zatrudnienia. Dlatego też najprostszym rozwiązaniem wydaje się szczegółowe rozpoznanie potrzeb pracodawców, odnoszących się do potencjalnych pracowników, które w przypadku rynku pracy może mieć zasadnicze znaczenie dla zwiększenia dopasowania między popytem na pracę i jej podażą.

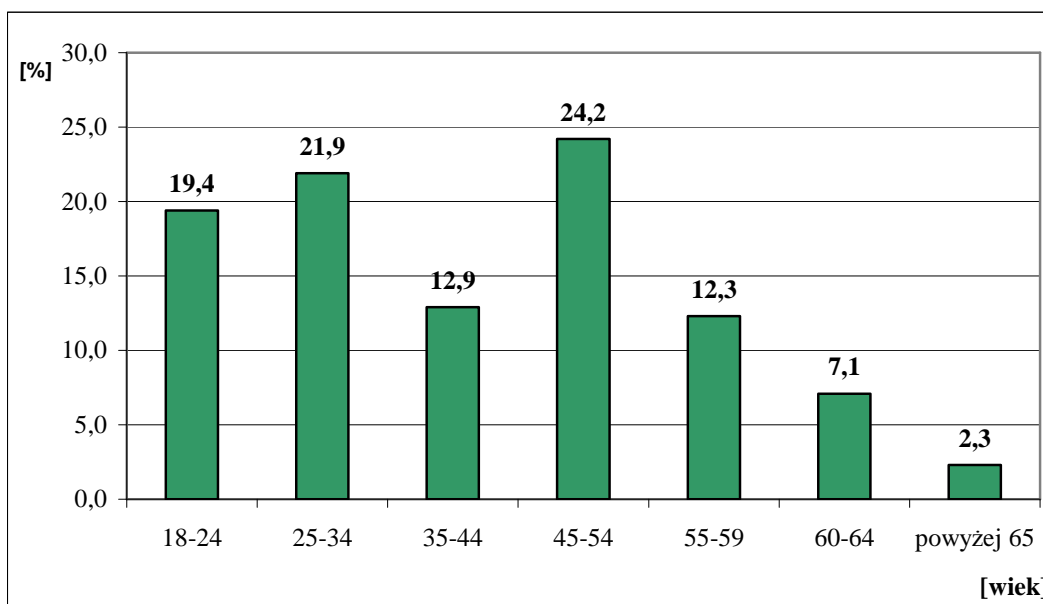
## **4.2. Wyniki badań osób poszukujących pracy**

### **4.2.1. Charakterystyka badanej zbiorowości**

Badaniem została objęta próba 310 osób poszukujących pracy i przyjęło ono formę wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). W analizowanej grupie, 55,5% stanowiły kobiety, a kolejne 44,5% mężczyźni.

Grupa była również zróżnicowana ze względu na kryterium wieku. Jedną piątą stanowiły osoby młode w wieku 25 – 34 lata, a 24,2% osoby będące już w wieku niemobilnym 45 – 54 lata. Należy zauważyć, iż ta struktura różni się od struktury zasobu bezrobocia dla miasta stołecznego Warszawy. Statystyki publiczne wskazują, że odsetek osób ze starszych grup wiekowych (45 – 54 lata) w zasobie bezrobocia jest znacznie wyższy i wynosi 32,3%.

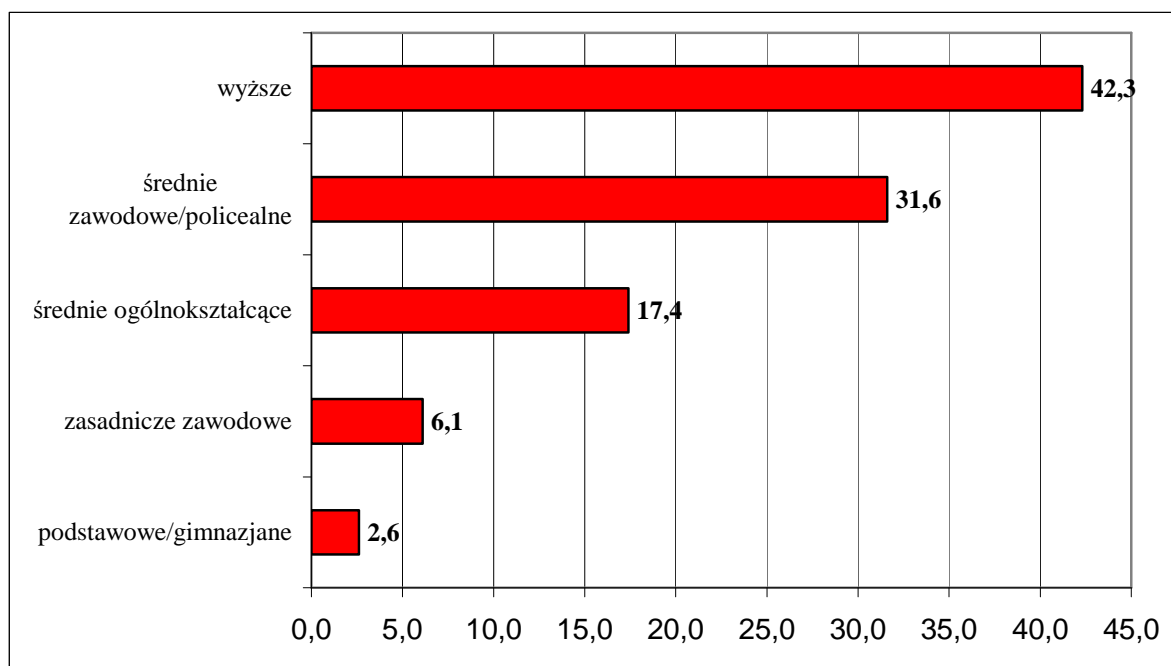




Wykres 24. Struktura osób objętych badaniem według wieku

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

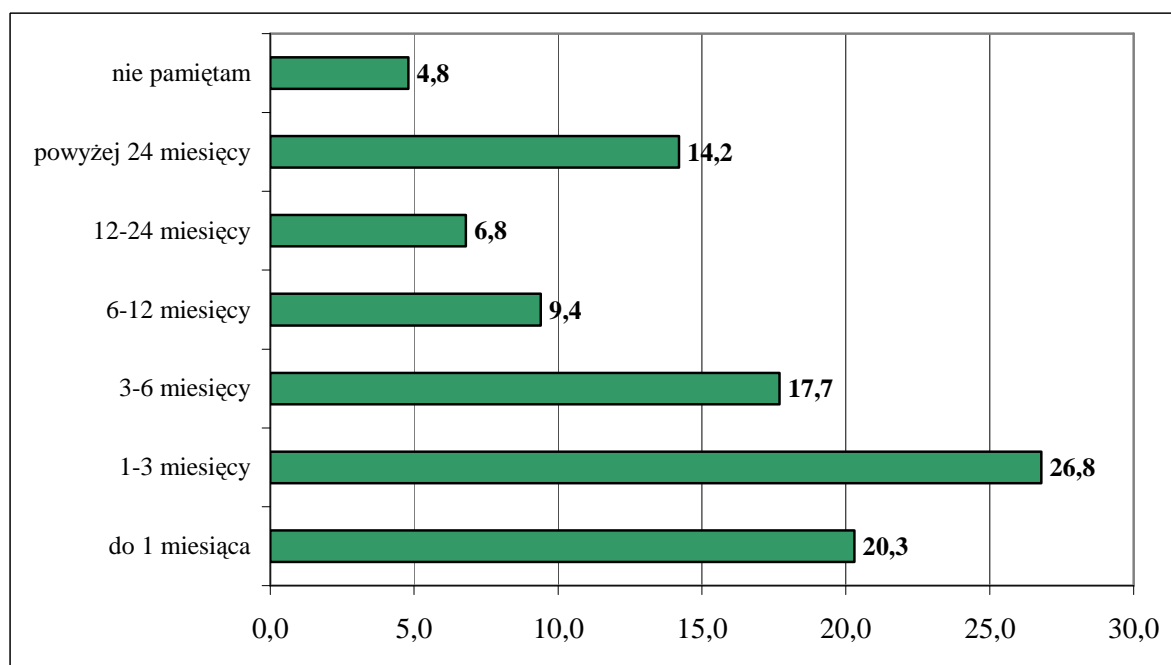
Biorąc pod uwagę kryterium poziomu wykształcenia, zauważamy że w analizowanej populacji dominowały osoby z wyższym wykształceniem (42,3%). Kolejną grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (31,6%). Niewielki był natomiast udział osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (6,1%), czy gimnazjalnym i poniżej (2,6%). Proporcje te są odmienne od tych jakie powszechnie obserwuje się w zasobie osób bezrobotnych w Warszawie. Z danych ze statystyki publicznej wynika, że bezrobocie jest symptomatyczne dla osób z niższymi kwalifikacjami, czyli większe udziały w bezrobociu stanowią osoby legitymujące się niższym poziomem wykształcenia, zjawisko to jest zgodne z tendencjami ogólnokrajowymi.



Wykres 25. Struktura osób objętych badaniem według poziomu wykształcenia

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Osoby objęte badaniem stosunkowo krótko poszukiwały pracy (wykres 26).



Wykres 26. Struktura osób objętych badaniem według czasu poszukiwania pracy

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

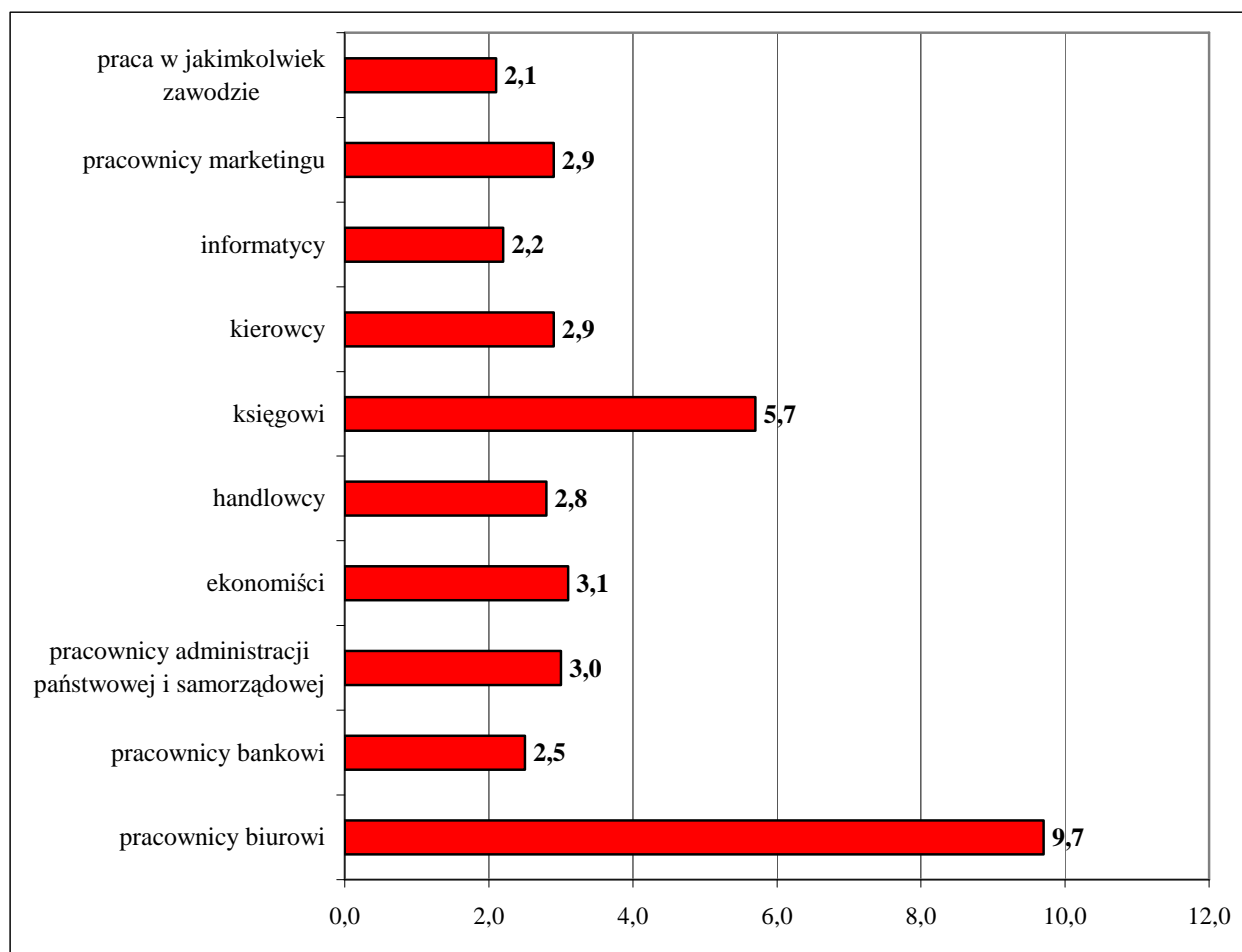
Jedna piąta spośród badanych poszukiwała pracy do jednego miesiąca, a niewiele więcej niż ¼ z nich – od 1 do 3 miesięcy. Natomiast ze statystyki publicznej wynika, że zasób bezrobocia mieszkańcom Warszawy trudno jest opuścić, bowiem dla prawie 41% spośród nich czas poszukiwania pracy wynosi powyżej 12 miesięcy. W przypadku naszej próby odsetek kategorii długotrwale bezrobotnych był znacznie niższy i wynosił 21%.

Uwzględniając rodzaj zdobytego zawodu, zauważamy, iż w analizowanej próbie największy odsetek stanowiły osoby bez zawodu (11,9%). Kolejną grupę tworzyły osoby, które nie mogły znaleźć zatrudnienia mając zawód ekonomisty (10,0%), technika mechanika (4,5%), nauczyciela (3,2%). Pozostałe osoby stanowiły mniejsze udziały i posiadały takie zawody jak: prawnika (1,6%), technologa żywienia (1,3%), technika elektronika (1,3%), socjologa (1,3%), psychologa (1,3%), pielęgniarki (1,3%), księgowej (1,3%), handlowca (1,3%).

#### **4.2.2. Poszukiwanie pracy – wybrane problemy**

Z przeprowadzonych badań wynika, że zawody w których analizowana grupa poszukiwała pracy są bardzo zróżnicowane. Dla celów naszych badań istotne było poznanie zawodów elementarnych. One stanowią będą podstawę przy określeniu kierunków potencjalnej mobilności edukacyjnej/zawodowej mieszkańców Warszawy. Najprawdopodobniej to podejście spowodowało, że lista tych zawodów zidentyfikowanych w ramach naszych obserwacji jest tak długa (por. załącznik 2, tab.1).

Z zestawienia ich na wykresie 27 wynika, że Warszawiacy **najczęściej poszukiwali zatrudnienia na stanowiskach związanych z obsługą biurową (9,7%), z pracą w księgowości (5,7%), w zawodzie ekonomisty (3,1%), w administracji państwowej i samorządowej (3,0%)**. Niektóre z tych zawodów są związane ze specyfiką badanego miasta. W Warszawie zlokalizowanych jest bardzo dużo instytucji administracji państwowej, finansowej, co może wpływać na strukturę zawodową osób poszukujących pracy. Wiele z wymienionych zawodów symptomatycznych jest dla osób legitymujących się wyższym wykształceniem. Warto podkreślić, iż w populacji objętej obserwacją właśnie ta grupa respondentów dominowała. Dlatego o wiele mniejsze udziały (załącznik 2 tab. 1) stanowią osoby poszukujące pracy na stanowiskach wymagających niższych kwalifikacji. Wyjątek stanowią kierowcy i pracownicy obsługi biurowej. W tej grupie respondentów pojawiły się osoby posiadające wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe i ich udziały w obserwowanej grupie były stosunkowo wysokie (wykres 27).



Wykres 27. Struktura poszukujących pracy według zawodów

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

**Zawody, które najczęściej pojawiły się w naszym badaniu jako te, w których respondenci poszukiwali pracy, w statystyce publicznej występują jako zawody nadwyżkowe np. pracownik biurowy, ekonomista, handlowiec, księgowy. O wiele niższe natomiast udziały w naszych wynikach analiz stanowiły takie grupy pracowników jak sprzedawca, kucharze, krawcy. W tych zawodach obserwowano pojedyncze przypadki poszukiwania zatrudnienia (por. załącznik 2, tab. 1).**

Z przeprowadzanych obserwacji wnioskujemy, że w kilku przypadkach poszukiwano pracy w dwóch zawodach. Najczęściej zjawisko to obserwowano wśród osób, które były zainteresowane zatrudnieniem jako: sprzedawca i kasjer; księgowy i pracownik biurowy;

kierowca i mechanik, pracownik biurowy i pracownik administracyjny. Zadania wykonywane w ramach tych zawodów są podobne. Większe różnice mogą być dostrzegane między zawodem kierowcy czy mechanika. Na ogół jednak kierowcy potrafią wykonywać podstawowe czynności dotyczące naprawy pojazdów, bowiem te zagadnienia są ujęte w ich programie kształcenia w ramach edukacji szkolnej.

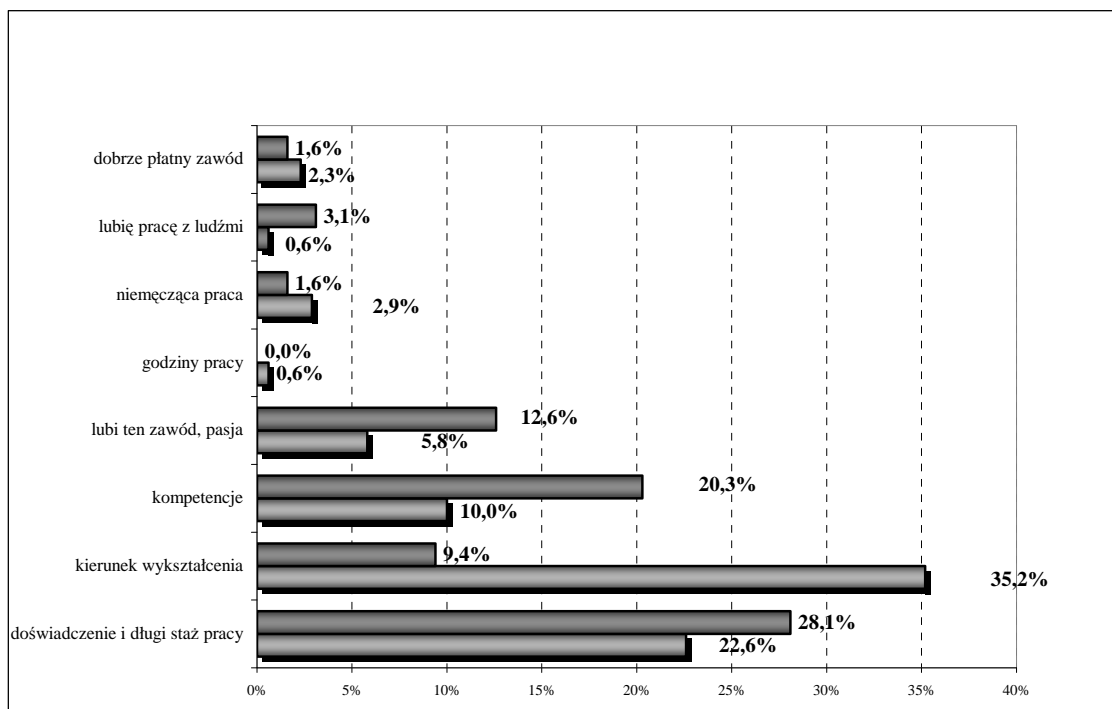
Rzadko natomiast wśród poszukujących pracy obserwowano zjawisko dwuzawodowości. Występowało ono w następujących konfiguracjach zawodów:

- gospodarz domu, operator maszyn i urządzeń, rekwizytor;
- informatyk, pracownik bankowy;
- kierowca, ochroniarz;
- magazynier, mechanik, kierowca, spawacz.

Z powyższego zestawienia wynika, że osoby poszukujące pracy sporadycznie mają przygotowanie edukacyjne do wykonywania więcej niż jednego zawodu. Wydaje się, że w niedostatecznym zakresie rozpropagowana jest idea kształcenia multizawodowego. Dynamika zmian zachodzących na rynku pracy, będąca następstwem jego elastyczności, procesów globalizacji, nakazywać będzie w przyszłości zaplanowanie kariery zawodowej w ramach, której pojawi się wiele zawodów.

W wyniku przeprowadzonych wywiadów chcieliśmy dowiedzieć się dlaczego respondenci we wskazanych zawodach poszukiwali pracy? Najczęściej jako przyczynę wymieniano poziom wykształcenia i jego kierunek (35,2%). Oznacza, to że respondenci chcą pracować na tych stanowiskach pracy, do obsługi, których zdobyli kwalifikacje w ramach edukacji szkolnej. Uważają, że posiadają odpowiednie przygotowanie oparte na kompetencjach (10%) niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Z tym czynnikiem wiąże się kolejny tj. doświadczenie zawodowe i długi staż pracy (22,6%). Wymienione motywy poszukiwania pracy wskazują, że respondenci kierują się przede wszystkim swoimi kwalifikacjami formalnymi i realnymi przy wyborze potencjalnego stanowiska pracy i pracodawcy. Zjawisko to występuje zresztą w opiniach osób poszukujących pracy, w badaniach prowadzonych dla potrzeb innych projektów, obejmujących swoim zasięgiem obszar województwa mazowieckiego.

Jak już wcześniej sygnalizowano, respondenci poszukiwali czasami pracy w dwóch zawodach (20,6%). W tym przypadku również wskazywano na te dwie wcześniej wymienione przyczyny, z tym że różne było natężenie ich wskazań. Doświadczenie zawodowe było wymieniane przez większą grupę respondentów (28,1% wobec 22,6%) niż posiadany poziom wykształcenia i jego kierunek (9,4% wobec 35,2%). W przypadku dwuzawodowców o wiele więcej obserwowano osób, które jako motyw poszukiwania wymienili pasję i fakt, że lubią ten zawód (12,6% wobec 5,8%).



Wykres 28. Struktura motywów poszukiwania pracy w jednym zawodzie i w dwóch zawodach  
 Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

**Ponad 47% respondentów w procesie poszukiwania pracy spotkało się z odmową zatrudnienia ze strony pracodawcy.** Rekrutacja dla nich zakończyła się niepomyślnie z różnych przyczyn. Niektórzy z nich wskazywali na jeden powód (47,7%), a inni na dwa (11,6%). W grupie badanych, którzy wymienili jeden powód odmowy zatrudnienia najczęściej wymieniano wiek (24,3%), w dalszej kolejności wyróżniano brak doświadczenia zawodowego (14,2%), brak znajomości języków obcych (9,5%), brak umiejętności zawodowych (6,1%). W przypadku natomiast osób, które podawały dwie przyczyny porażek w procesie poszukiwania

zatrudnienia, na pierwszym miejscu wymieniano brak umiejętności zawodowych (19,4%), a później podkreślano zbyt dojrzały wiek (11,1%) i brak wiedzy oraz kompetencji z zakresu rachunkowości i księgowości (8,3%). Z zestawienia tego wynika, że **determinantami powrotu do stanu zatrudnienia są wiek i umiejętności jakimi kandydaci do pracy dysponują**. Istotne są zatem dla przyszłych kandydatów do pracy kwalifikacje zawodowe i niektóre cechy społeczno-demograficzne. Należy zauważyć, iż kandydaci rzadziej jako przyczynę odmowy pracy wymieniali płeć (2% i 5,6%), czy fakt posiadania dzieci (4,1% i 5,6%).

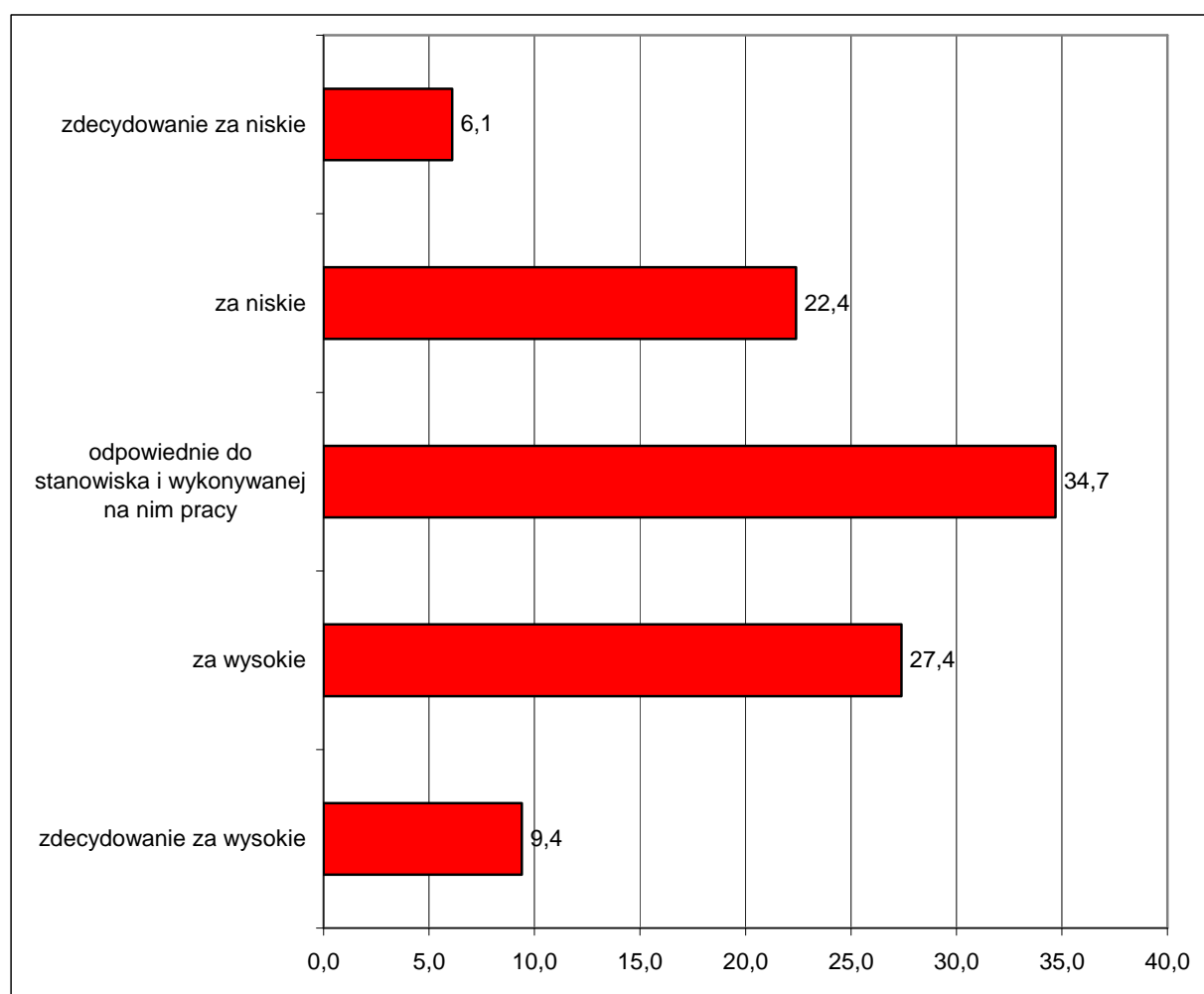
Reasumując możemy stwierdzić, że **zarówno pracodawcy, jak i poszukujący pracy przy dokonywaniu konkretnych wyborów**, ci pierwsi kandydatów do pracy, a drudzy zatrudnienia, **kierują się najczęściej kryterium poziomu wykształcenia**. Oznacza to, że w większości środowisk poziom i profil kształcenia wciąż pozostają poważnymi miernikami posiadanej wiedzy i one określają potencjalną przydatność kandydata do obsługi konkretnego stanowiska pracy. Jednocześnie coraz częściej wymagane jest wykształcenie wyższe od osób poszukujących pracy mimo, iż do wykonywania zadań na danym stanowisku nie jest ono konieczne. Należy jednak, zauważyć, iż w praktyce kierunek wykształcenia nie zawsze jest powiązany z wykonywaną pracą. Większość ludzi pracuje w specjalności innej niż ta, w której się kształcili. Wydaje się, że zjawisko to będzie się nasilać w związku z koniecznością wielokrotnych w okresie aktywności zawodowej zmian miejsca i rodzaju pracy.

**Rośnie również zapotrzebowanie pracodawców na pracowników znających języki obce. Znajomość języków obcych jest traktowana albo jako element wiedzy, albo też jako odrębna kompetencja**. Istotne jest to, że w zintegrowanej z Unią Europejską Polsce i w warunkach globalizacji znajomość języków obcych jest nieodzowna dla większości przedsiębiorców i menedżerów oraz dla znacznej liczby pracowników. Wiek i doświadczenie zawodowe różnie są traktowane jako kompetencje<sup>18</sup>. Wydawałoby się, że należy je rozpatrywać łącznie. Kierując się definicją A.S. Rebera doświadczeniem jest każde zdarzenie, która przeżyła jednostka (Reber, 2002, s. 272). Z definicji tej można byłoby wyciągnąć wniosek, że im jesteśmy starsi tym mamy większe doświadczenie, co w konsekwencji powinno być naszym atutem w procesie

---

<sup>18</sup> Wiek został w tym przypadku interpretowany jako szczególny rodzaj kompetencji - metakompetencji, kompetencji poznawczych, bowiem on wiąże się ze zdolnością uczenia się, rozumienia i zapamiętywania, otwartością, ciekawością świata, świeżością spojrzenia. Ten rodzaj kompetencji jest większy gdy ludzie nie kierują się stereotypami i uprzedzeniami. Największa ciekawość i pasja poznawcza występują we wczesnych okresach życia, czasami jednak zdarza się, że są one dostrzegane przez całe życie człowieka.

poszukiwania pracy. Nie zawsze jednak tak musi być. Stosunek do doświadczenia jest odmienny w różnych zawodach i na różnych stanowiskach. Wynika to zarówno ze względów pragmatycznych jak i kulturowych. Możemy dziś wskazać wielu pracodawców, którzy traktują doświadczenie zawodowe jak i starszy wiek, jako antykompetencje. Zjawisko to było obserwowane w Polsce na początku okresu transformacji, kiedy to wielu zagranicznych pracodawców wolało mieć u siebie pracowników, którzy nie byli „skażeni” postawami, jakie były wykreowane w poprzednim systemie ekonomicznym.



Wykres 29. Ocena wymagań pracodawców dotyczących kwalifikacji zawodowych w porównaniu do poziomu oferowanego wynagrodzenia i w porównaniu do charakteru pracy i zakresu obowiązków

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych



Respondenci byli zapytani o ocenę wymagań pracodawców dotyczących ich kwalifikacji w porównaniu do poziomu oferowanego wynagrodzenia i do charakteru pracy oraz zakresu obowiązków (wykres 29).

W przypadku oceny odnoszącej się do poziomu wynagrodzenia, większość respondentów twierdziła, że oferowane wynagrodzenie było adekwatne do stanowiska i wykonywanej na nim pracy (34,7%), a 27,4% badanych uważało, że są one za wysokie.

Inaczej kształtują się opinie na temat dostosowania kwalifikacji do charakteru wykonywanej pracy. Ponad połowa opinii (51,8%) na ten temat jest pozytywna, co oznacza, iż pracodawcy swoje wymagania kwalifikacyjne dostosowują do specyfiki pracy wykonywanej na danym stanowisku pracy. Natomiast 33,6% wskazuje, iż pracodawcy mają za wysokie oczekiwania co do wiedzy i umiejętności potencjalnych pracowników.

Kolejny problem nas interesujący dotyczył opinii respondentów na temat przeszkód w znalezieniu pracy ze względu na kwalifikacje zawodowe (umiejętności, uprawnienia). Bez względu na to, czy respondenci wskazywali na jedną przyczynę czy więcej, kolejność ich była zbliżona, różnice natomiast dostrzeżono w natężeniu wskazań. W populacji 310 osób wymieniających jedną przyczynę układ ich kształtował się następująco:

- brak kwalifikacji specyficznych dla danego stanowiska -16,2% ,
- brak znajomości języka obcego - 19,5%,
- brak umiejętności obsługi komputera - 12,0%,
- brak znajomości innego języka obcego (poza angielskim) - 10,0%,
- brak znajomości zasad rachunkowych i księgowych - 4,6%,
- brak prawa jazdy, kategorii A - 2,1%,
- brak prawa jazdy, kategorii B - 3,3%,
- brak prawa jazdy, kategorii C - 0,8%,
- brak prawa jazdy, kategorii D - 0,4%,
- brak prawa jazdy, kategorii E – 0.4%.

Natomiast w przypadku 93 osób, które wymieniały dwie przyczyny, mniej było wskazań dotyczących braku umiejętności obsługi komputera (8,6%), a więcej obserwowano wskazań dotyczących braku kwalifikacji specyficznych dla danego stanowiska (17,4%), braku znajomości języków obcych (14,%), prawa jazdy kategorii A (6,5%), czy braku znajomości zasad rachunkowości i księgowości (12,9%).

W grupie przyczyn, które najbardziej ułatwiają znalezienie pracy respondenci wyróżnili:

- znajomości - 29,5%,
- młody wiek – 19,0%,
- doświadczenie zawodowe wyniesione z poprzedniego miejsca pracy – 15,1%,
- dyspozycyjność – 9,5%,
- umiejętność pracy zespołowej – 7,9%,
- otwartość i umiejętność rozmowy z klientem – 5,6%,
- dobre zdrowie – 5,6%,
- brak zobowiązań rodzinnych – 5,2%.

Znajomości, kontakty zawsze były wymieniane jako najczęściej stosowana forma poszukiwania pracy. Bardzo często wskazuje się na potrzebę tworzenia tak zwanej sieci kontaktów w procesie poszukiwań pracy, która jest jednym z elementów tego procesu. Znajomości w tym przypadku nie muszą być spostrzegane negatywnie, nie zawsze trzeba je wiązać z nepotyzmem. Idea budowania sieci kontaktów polega na tym, żeby osoba poszukująca pracy nie działała w pojedynkę, lecz znalazła grupę przychylnych jej ludzi, instytucji, którzy mogą pomóc jej w poszukiwaniach. Wydaje się, że ta grupa respondentów jest świadoma korzyści wynikających z tworzenia takiej sieci.

Wiek nie może być kryterium dyskryminacji na rynku pracy, prawo tego zakazuje. Należy jednak podkreślić, iż dla niektórych zawodów nie jest on bez znaczenia. Wiemy, że w różnym stopniu i czasie rozwija się tzw. potencjał fizyczny i intelektualny człowieka oraz w różnym tempie on maleje. Siła i sprawność fizyczna człowieka osiągają swoje apogeum w wieku 20 – 24 lat, a po trzydziestym roku życia wyraźnie zmniejszają się. Sprawność mózgu na ogół pogarsza się po czterdziestym roku życia, choć możliwości intelektualne – przy

właściwym rozwoju i dobrym zdrowiu – mogą być najwyższe około pięćdziesiątego roku życia (Oleksyn, 2006, s. 58). Zmiany w wymienionych potencjałach są istotne dla obsługi konkretnych stanowisk pracy.

Doświadczenie zawodowe i wiedza, zawsze były czynnikami zwiększającymi konkurencyjność kandydata do pracy na rynku. Czasami tu jednak obserwujemy sprzeczność między wiekiem i doświadczeniem zawodowym. Problem ten jest zróżnicowany w skali poszczególnych zawodów i stanowisk pracy o czym wcześniej pisaliśmy.

Dyspozycyjność i brak zobowiązań rodzinnych można połączyć w analizie przyczyn. Jeśli nie mamy rodziny, dzieci, wówczas zwiększa się nasza dyspozycyjność, zmniejsza się ryzyko absencji z tytułu sprawowania opieki nad dziećmi, i częściej możemy wykonywać pracę w tzw. nadgodzinach. W warunkach rynku pracodawcy ta cecha nabiera szczególnego znaczenia. Ponad 40% w badanej próbie stanowiły osoby młode, co może wpływać na zwiększoną ich dyspozycyjność.

Zdolność do współpracy powinna być cechą każdego pracownika, bowiem każdy musi współpracować z innymi bez względu w jakiej firmie pracuje, czy jest ona duża czy mała. Cecha ta powinna być rozwijana zarówno w miejscu pracy jak i w środowisku rodzinnym. Najwyższe wymagania pod względem trafności doboru ludzi do zespołu i ich zdolności do współpracy są stawiane tam, gdzie zespoły wykonują ważne i trudne zadania.

#### **4.2.3. Kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne osób poszukujących pracy**

Kwalifikacje zawodowe – to układ wiadomości, umiejętności i postaw warunkujących wykonanie zadań zawodowych. Tworzą je wykształcenie ogólne, wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe, oraz kompetencje psychofizyczne. Można je odróżniać od kompetencji, które definiowane są jako zbiór wiedzy, uzdolnień, stylów działania, osobowości, wyznawanych zasad, zainteresowań i innych cech, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa (Sajkiewicz, 2002, s. 90) . Kompetencje i wszelkie cechy pracowników, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnych ze strategicznymi zamierzeniami przedsiębiorstwa.

Przedmiotem naszych badań były między innymi kwalifikacje zawodowe i kompetencje analizowanej grupy respondentów. Kategorie te są czasami utożsamiane, ze względu na zacieranie się między nimi różnic. Podkreśla się jednak, że elementem różnicującym te dwa terminy jest uprawnienie do działania, które jest właściwe dla kompetencji. My nie będziemy wnikać w różnice semantyczne wymienionych pojęć. Dla potrzeb badań przyjmujemy, że kwalifikacje to rodzaj kompetencji zawodowych natomiast kompetencje rozpatrywać będziemy w przekroju umiejętności społecznych odnoszących się do cech osobowościowych.

**Respondenci na ogół pozytywnie oceniali swoje przygotowanie zawodowe do objęcia pracy na określonych stanowiskach pracy.** Ponad 53% uważa, że umiejętności zawodowe są dostosowane do charakteru poszukiwanej pracy. Kolejne 28,6% twierdzi, że większość umiejętności niezbędnych do wykonywania danego zawodu, a tylko 17,4% dostrzega brak niektórych umiejętności. Natomiast 1,9% respondentów miało problemy z ich oceną.

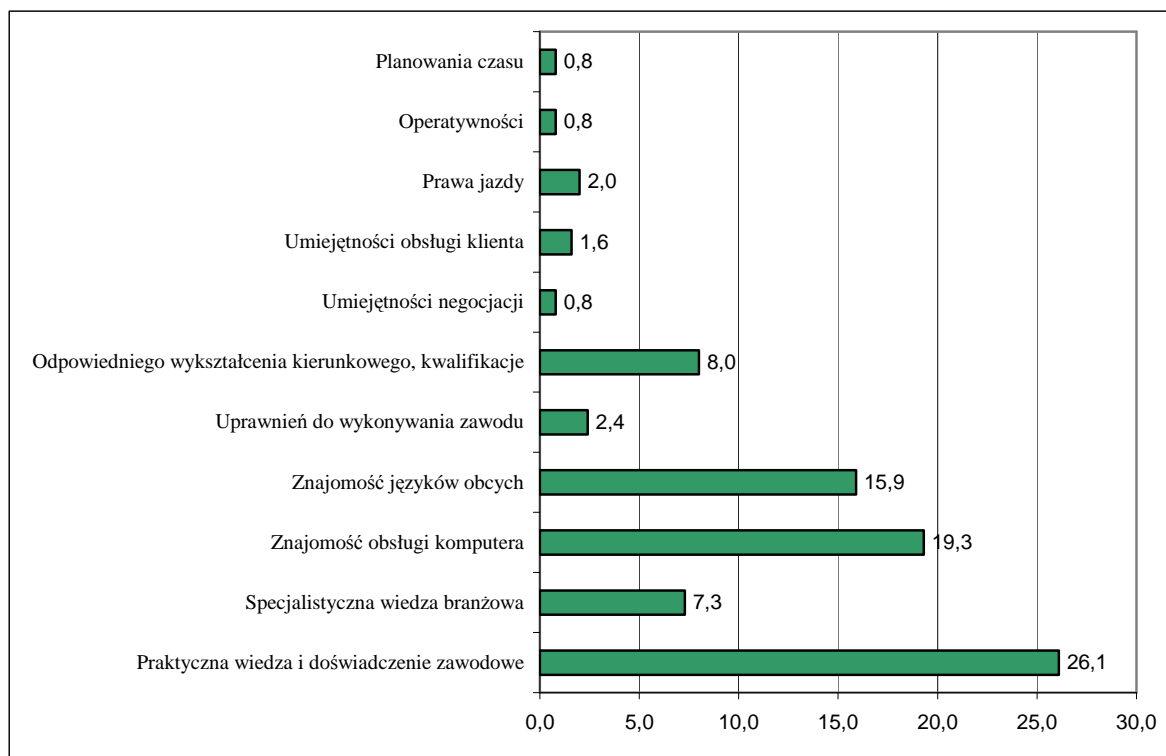
Osoby, które pozytywnie oceniają swoje umiejętności zawodowe, to częściej kobiety niż mężczyźni. Kobiety swoją ścieżkę kariery zawodowej opierają na edukacji, dlatego częściej niż mężczyźni zdobywają wiedzę w ramach kształcenia w szkołach średnich czy wyższych. To bezpośrednio wpływa na jakość ich przygotowania zawodowego.

Wiek również jest istotny w ramach dokonywanych ocen. Częściej pozytywne oceny na temat jakości posiadanych kompetencji były formułowane przez osoby w średnim wieku tj. od 45 do 50 roku życia (26,8%). Rzadziej natomiast pojawiały się w grupie wiekowej 18 – 24 lata (11,6%), czy w subpopulacji osób od 35 – 44 lat (15,9%). Wysoki wskaźnik ocen pozytywnych obserwowano również wśród poszukujących pracy w wieku 25 – 34 lat (22,0%). Ten wysoki odsetek wskazań może wynikać z faktu ukończenia edukacji na poziomie wyższym, co dla wielu badanych mogło oznaczać, że mają wyższe kwalifikacje, a więc są w pełni przygotowani do wykonywania wielu zadań zawodowych. W późniejszej już grupie wiekowej natężenie pozytywnych opinii na temat przygotowania gwałtownie spada o 6 pkt. proc. Być może jest to wynikiem konfrontacji zdobytej wiedzy z praktycznym wykonywaniem wielu działań. Ponadto wiele osób z tej grupy wiekowej nie podejmowało dodatkowego kształcenia w celu uzupełnienia swojej wiedzy czy umiejętności. Czas jaki upłynął od momentu zakończenia edukacji jest dość długi, co mogło spowodować deprecjację ich wiedzy i umiejętności.

**Poziom wykształcenia jest skorelowany dodatnio z pozytywnymi ocenami na temat posiadanych umiejętności zawodowych.** Im wyższe wykształcenie posiadali respondenci tym większy odsetek odpowiedzi był pozytywny (osoby z wyższym wykształceniem odsetek wskazań 43%, osoby z wykształceniem średnim zawodowym 7,9%, a osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej 2,4%).

Biorąc pod uwagę okres poszukiwania pracy zauważamy, że osoby które jej poszukiwały stosunkowo krótko tj. do jednego miesiąca lub do trzech wyżej oceniały swoje kompetencje niż te, które starały się uzyskać zatrudnienie od 6 do 12 miesięcy (odpowiedni odsetek wskazań 20,1%; 24,4%; 7,3%). Dłuższy okres poszukiwań skłania zatem do refleksji na temat jakości swoich kompetencji. Im jest on dłuższy tym więcej pojawia się negatywnych opinii.

Osoby, które dostrzegają u siebie jakieś luki w przygotowaniu zawodowym (40%) najczęściej wskazują na brak praktycznej wiedzy i doświadczenia zawodowego (26,1%), słabą znajomość obsługi komputera (19,3%), brak znajomości języków obcych (15,9%) specjalistycznej wiedzy branżowej (7,3%) (wykres 30).



Wykres 30. Luki w wiedzy i umiejętnościach zawodowych osób poszukujących pracy

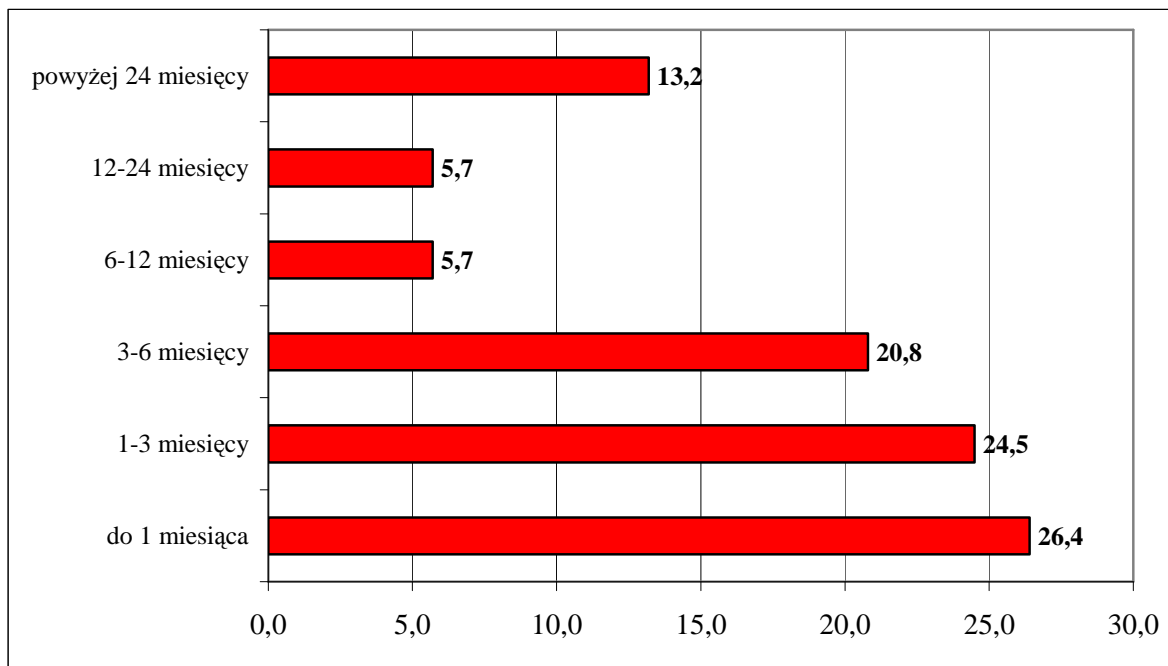
Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Po raz kolejny doświadczenie zawodowe, praktyczna wiedza są wymieniane jako czynniki, które determinują pozycję badanej populacji na rynku pracy. Brak doświadczenia zawodowego, konkretnej wiedzy praktycznej jest wynikiem procesu nauczania w ramach edukacji szkolnej. Wydaje się, że zbyt mało miejsca w programach kształcenia zajmują przedmioty praktyczne, zajęcia warsztatowe, czy praktyki.

Respondenci zwracają również uwagę na **dotatkowe umiejętności**, które mogą wzmocnić ich pozycję na rynku pracy, a które są bardzo często wykorzystywane przy obsłudze różnych stanowisk pracy. Należy do nich zaliczyć **wiedzę z zakresu obsługi komputerów, czy umiejętność posługiwania się językami obcymi**. W niektórych przypadkach podkreślano potrzebę znajomości przynajmniej dwóch języków obcych. Braki w wymienionych obszarach powinny być likwidowane poprzez system kształcenia ustawicznego. Należy zauważyć, iż dodatkowe kompetencje z zakresu obsługi komputerów, posługiwania się językami obcymi mogą być wykorzystywane przy wykonywaniu innych zawodów. Stworzenie zatem poszukującym pracy możliwości ich uzupełnienia są inwestycją, która może się zwrócić poprzez obsługę wielu stanowisk pracy. Obecnie aktywność zawodowa nie może być rozpatrywana pod kątem zatrudnienia na jednym stanowisku pracy. Dynamika zmian zachodzących na rynku będzie wymagać od osób pracujących większej mobilności, a więc zmiany miejsca pracy w przekroju zawodowym i przestrzennym.

Pozostałe wskazywane przez respondentów braki odnoszą się do konkretnych umiejętności radzenia sobie w środowisku pracy takich jak: pokonywanie stresu w miejscu pracy, prowadzenie negocjacji, organizacja czasu. Były one rzadziej wymieniane.

Osoby, które dostrzegają u siebie pewne braki w edukacji, to częściej kobiety (60,4%) niż mężczyźni (39,6%), osoby bardzo młode 18 – 24 lata (37,7%) i w średnim wieku (45-54 lata)(18,9%). W przypadku starszych grup wiekowych, negatywne oceny pojawiały się rzadziej tj. w przypadku osób w wieku 55 – 59 lat stanowiły one 11,3%, a w wieku 60 – 64 lata tylko 5,7%. Ponadto więcej luk w swoim przygotowaniu zawodowym spostrzegają osoby legitymujące się wyższym wykształceniem (34%). Im niższy poziom wykształcenia tym mniej negatywnych opinii (dla osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej 1,9%, zasadniczym zawodowym 3,8%, średnim ogólnokształcącym 28,3%, średnim zawodowym 32,1%).



Wykres 31. Relacje między negatywnymi opiniami na temat umiejętności zawodowych a czasem poszukiwania pracy

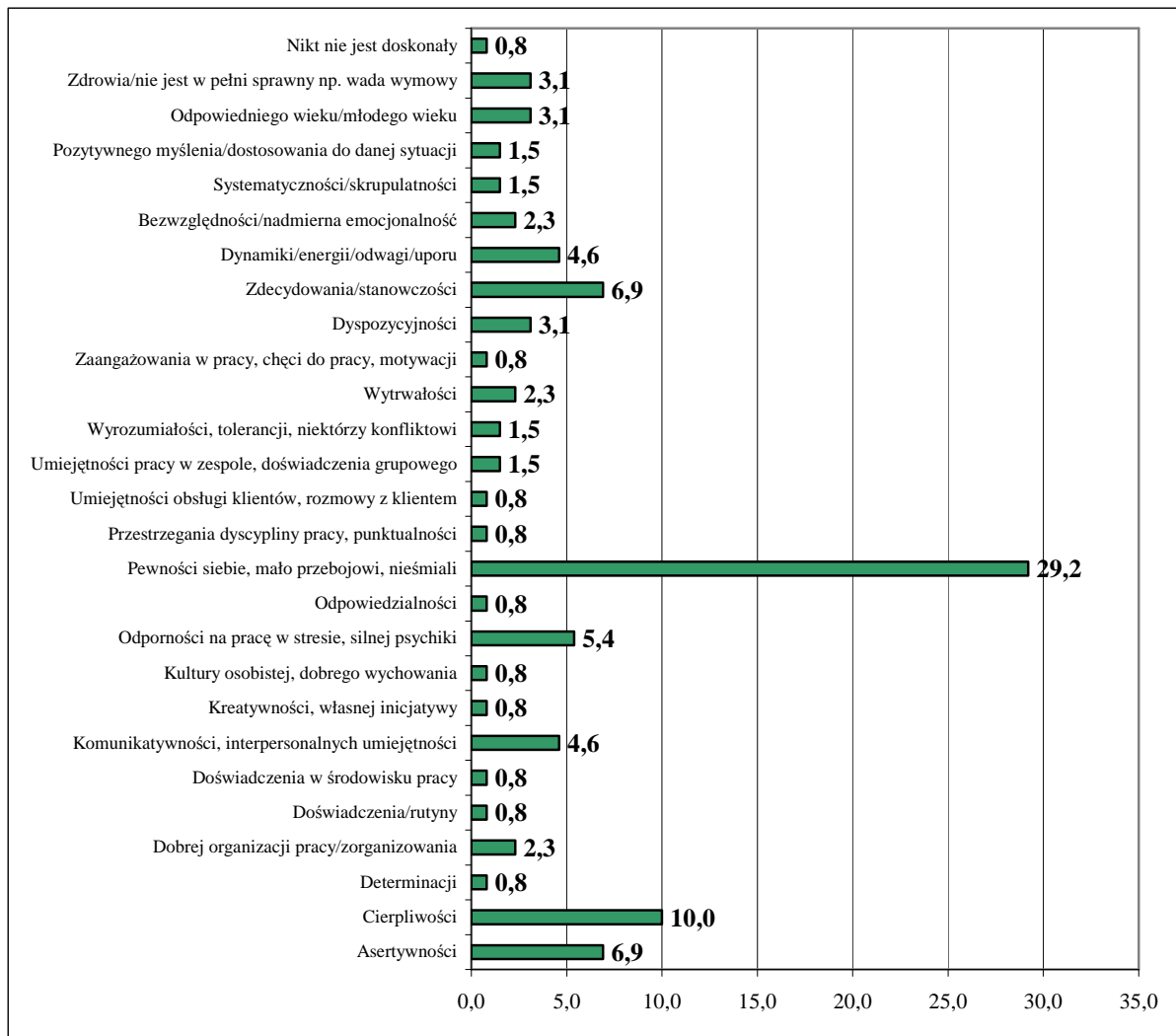
Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Również opinie respondentów na temat braków w kompetencjach były spolaryzowane ze względu na okres poszukiwania przez nich pracy. Częściej negatywny ich charakter pojawiał się w przypadku osób, które stosunkowo krótko poszukiwały pracy niż w przypadku osób poszukujących ich powyżej 6 miesięcy (wykres 31).

Badana populacja poszukujących pracy również była pytana o ocenę swoich cech osobowościowych. Prawie połowa respondentów stwierdziła, że posiada wszystkie cechy osobowościowe jakie są niezbędne do wykonywania poszukiwanej pracy, kolejne 46,5% uważa że ma większość niezbędnych cech, a tylko 4,6% uważa, że ma tylko niektóre cechy osobowościowe.

Długa jest lista brakujących cech osobowościowych potencjalnych kandydatów do pracy (wykres 32). Najczęściej wskazywano brak pewności siebie, nieśmiałość (29,2%) i brak cierpliwości (10,%). W dalszej kolejności wymieniano brak: asertywności (6,9%), odporności na pracę w stresie (5,4%), zdecydowania (6,9%), odwagi i dynamizmu w działaniu (4,6%). Należy

zauważyć, iż stosunkowo rzadko, jako mankamenty były wymieniane cechy, które tak często spotyka się w różnych ofertach pracy takie jak: kreatywność (0,8%), odpowiedzialność (0,8%), umiejętność pracy w zespole (1,5%) zaangażowanie w pracy, systematyczność (1,5%).



Wykres 32. Cechy osobowościowe, których najczęściej brakuje potencjalnym kandydatom do pracy

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

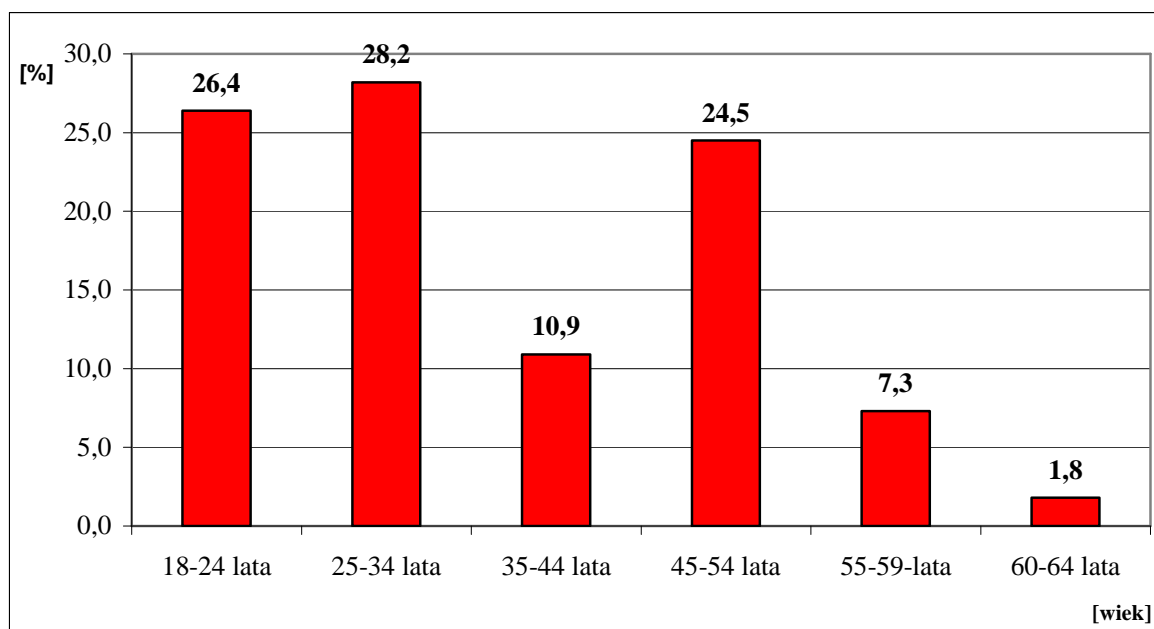
Warto podkreślić iż, liczba osób, które wymieniały luki w swoich kompetencjach społecznych jest zbliżona do liczby osób, które wskazywały na pewne braki w ramach posiadanych umiejętności zawodowych (wynosiły one odpowiednio 130, 124 osoby).



#### 4.2.4. Skłonność poszukujących pracy do kształcenia

Wymienione wcześniej negatywne opinie na temat kompetencji zawodowych i społecznych upoważniają do stwierdzenia, że respondenci mogliby je wyeliminować decydując się na dalsze kształcenie. Potrzeba kształcenia wynika również z dynamiki zmian zachodzących w sposobach zarządzania, wytwarzania, świadczenia usług w przedsiębiorstwach. Procesy te są wynikiem konkurencji, zmian upodobań, gustów konsumentów, zacierania się różnic kulturowych w warunkach globalizacji. Wszystko to powoduje, że wiedza, jaką zdobywamy w szkole średniej czy wyższej nie zapewnia nam stabilności zatrudnienia. Podlega ona szybkiej dezaktualizacji. Coraz powszechniejszy wydaje się być pogląd, że mniej więcej raz na pięć lat niemal cała wiedza wymaga radykalnego odświeżenia, gdyż bez tego staje się przestarzała i niewystarczająca. Dlatego tak ważna jest sukcesywna aktualizacja wiedzy w ramach kształcenia ukierunkowanego i samokształcenia.

W badanej grupie respondentów tylko 39% zamierza w ciągu najbliższych trzech miesięcy wziąć udział w jakiejś formie kształcenia. Deklaracje takie częściej zgłaszały kobiety (52,7%) niż mężczyźni (47,3). Osoby młode, do 34 roku życia i respondenci w średnim wieku (45 – 54 lata) najczęściej decydują się na dalszą edukację. Zjawisko to o wiele rzadziej jest obserwowane wśród osób w wieku 35 – 44 lata (10,9%) (wykres 33).

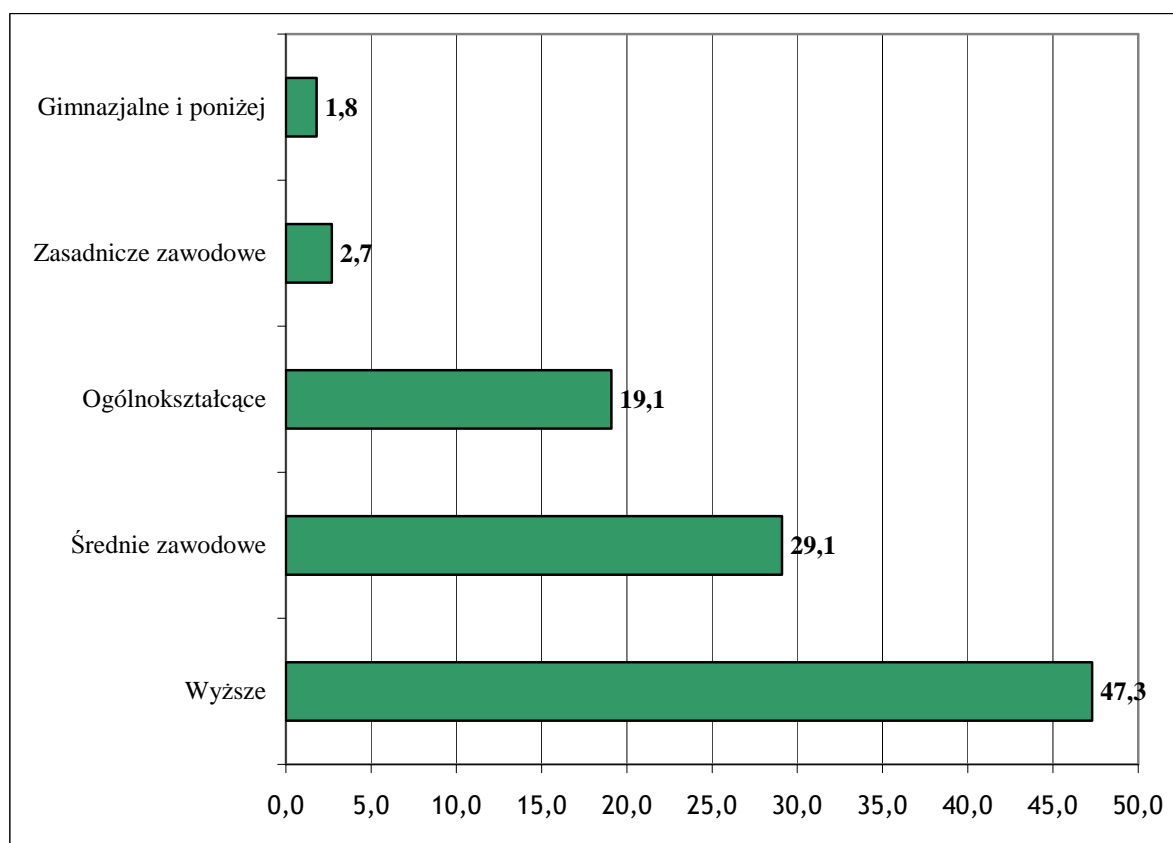


Wykres 33. Wiek respondentów a ich skłonność do edukacji

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Należy zauważyć, iż respondenci z tej ostatniej grupy wieku rzadko w porównaniu z innymi grupami pozytywnie oceniali swoje umiejętności zawodowe. Dlatego jest dla nas zaskoczeniem tak niski stopień wskazań, świadczących o dalszej jej edukacji. Warto podkreślić, iż większa skłonność do kształcenia w młodszych grupach wiekowych wynika z większych możliwości adaptacyjnych poszczególnych jednostek niż w starszych.

Decyzje na temat uczestnictwa w kształceniu są również spolaryzowane ze względu na poziom wykształcenia respondentów. Ci, którzy legitymują się wyższym wykształceniem, częściej są gotowi do aktualizowania swojej wiedzy, natomiast rzadziej takie postawy są obserwowane wśród osób posiadających elementarne wykształcenie. Reasumując stwierdzamy, iż im niższy poziom dotychczasowego wykształcenia respondentów tym mniejsza skłonność do edukacji (wykres 34).

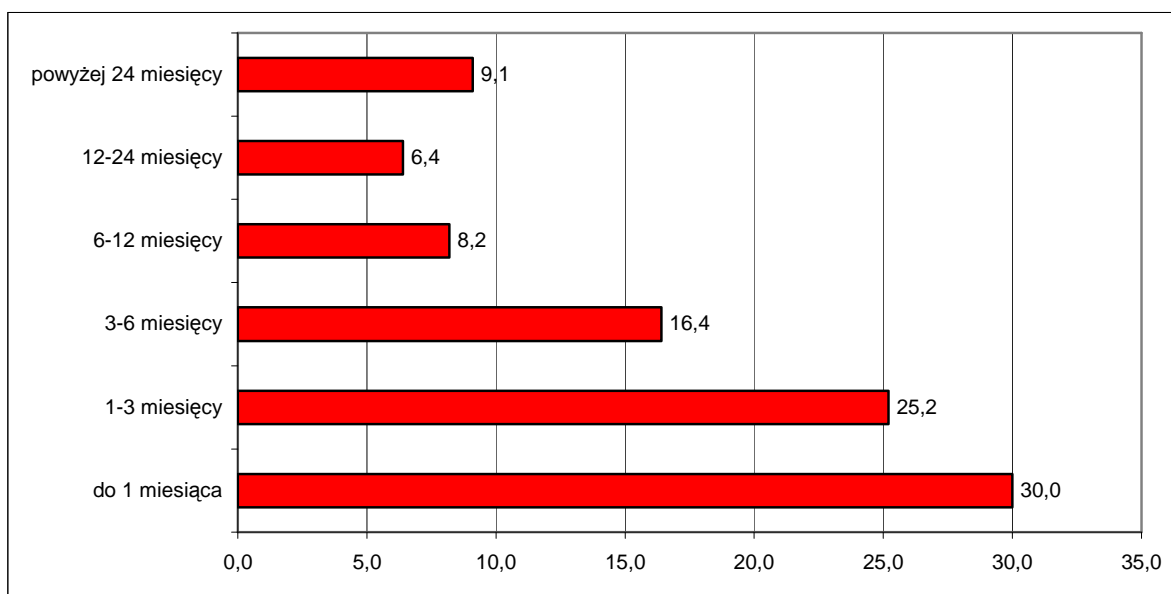


Wykres 34. Poziom wykształcenia respondentów a ich skłonność do dalszego kształcenia

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Na deklaracje o dalszej edukacji wpływ ma również okres poszukiwania pracy. Otóż gotowość do dalszego kształcenia częściej zgłaszają osoby, które stosunkowo krótko poszukują pracy do 1 miesiąca (30,%), a o wiele rzadziej ci dla których ten okres wynosi od 6 do 12 miesięcy (8,2%) i od 12 do 24 miesięcy (6,4%) (wykres 35).

Można przyjąć, iż **okres dezaktywizacji zawodowej utrwała pasywne postawy wśród osób poszukujących zatrudnienia**. Sytuacja ta może być również spowodowana pogorszeniem się u nich sytuacji materialnej, co oznacza iż nie mają wolnych środków finansowych, które mogliby przeznaczyć na inwestowanie w siebie (14,7%). Zdecydowana większość uważa jednak, że posiada wystarczające kompetencje, i nie widzą potrzeby kształcenia (31,8%). Postawy takie mogą nas dziwić, bowiem jeśli są dobrze przygotowani do pracy to dlaczego ciągle jej poszukują. Wydaje się, że w tej grupie mogą występować osoby, które nie są świadome tego, iż obecnie jeden zawód nie zapewnia stabilizacji na rynku pracy, że są zawody schyłkowe i przyszłościowe. Warto podkreślić, iż w subpopulacji tej znajdują się osoby, które posiadają zawód należący w świetle statystyki publicznej do zawodów nadwyżkowych w mieście stołecznym Warszawie. Kolejne 21,8% z tej grupy respondentów nie ma czasu na dalsze kształcenia. Osoby te są zaangażowane do wykonywania różnych zajęć dorywczych; mogą być również związane z czarnym rynkiem pracy.



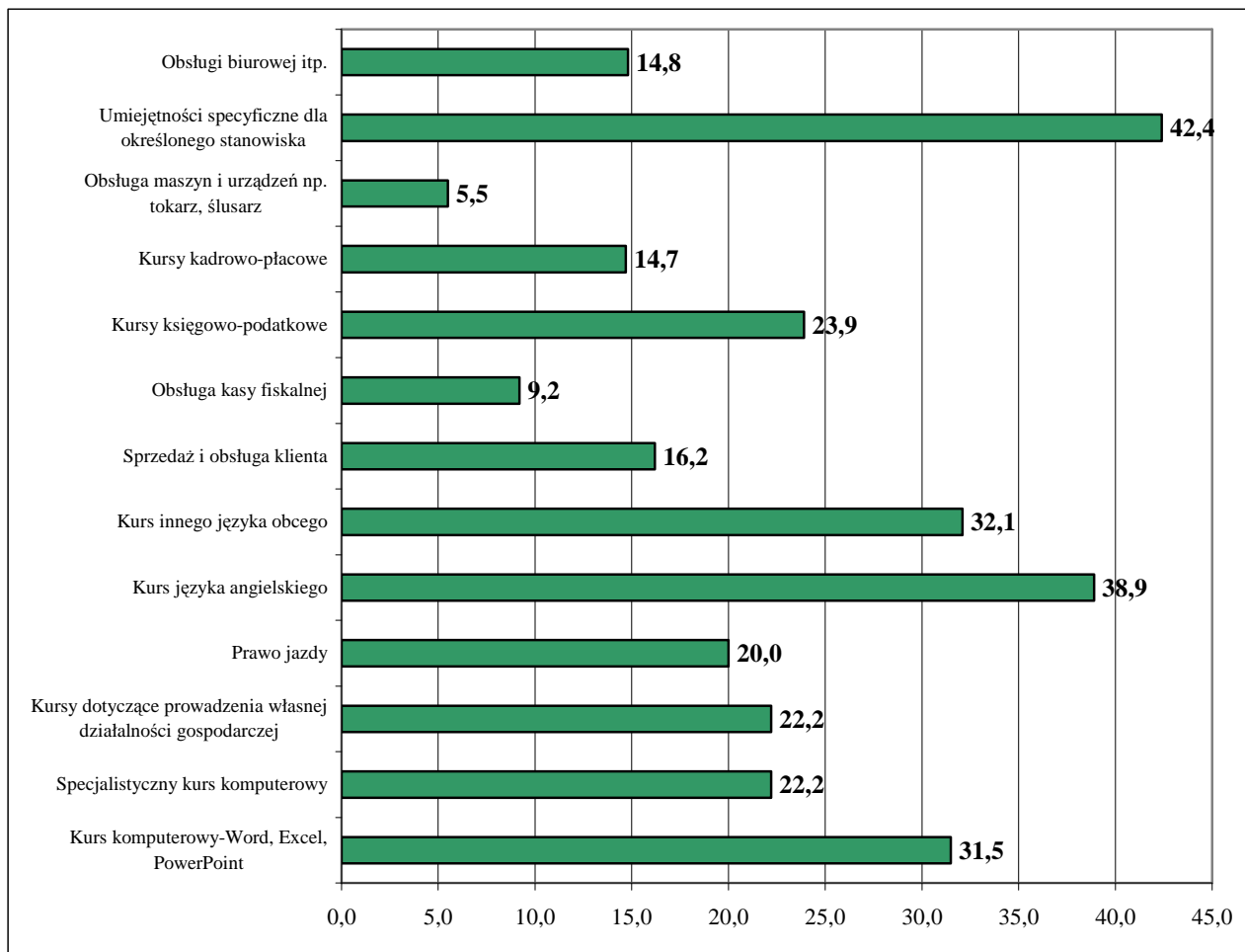
Wykres 35 Okres poszukiwania pracy przez respondentów a ich skłonność do dalszej edukacji

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Analizowana grupa bezrobotnych będzie w najbliższym okresie podejmować kształcenie w zakresie uzyskania specyficznych umiejętności niezbędnych do obsługi określonego stanowiska pracy (42,4%) (wykres 36). Wszystkie wskazania miały charakter indywidualny ale głębsza ich analiza pozwoliła je uporządkować w grupy tematyczne. Respondenci są zainteresowani poszerzeniem swojej wiedzy z **zakresu księgowości i finansów** dlatego chcieliby podjąć szkolenie, skutkiem którego byłoby uzyskanie wiedzy do przeprowadzenia audytu, obsługi finansowej firmy, księgowych programów komputerowych.

Inna grupa wymieniała różnego rodzaju **szkolenia informatyczne** z zakresu obsługi specyficznych programów, tworzenia baz danych, wyszukiwania informacji i zarządzania informacją oraz audytu systemów informatycznych. W jednym przypadku wyróżniono formę kształcenia, jaką są podyplomowe studia z zakresu informatyki. Stosunkowo mało było wskazań dotyczących zdobycia umiejętności w ramach tzw. **stanowisk robotniczych**. Może to wynikać z mniejszej skłonności do edukacji osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i poniżej o czym wcześniej pisaliśmy. W tym przypadku wymieniano umiejętności z obszaru **budowlanego** symptomatyczne dla glazurnika, posadzkarza i **energetycznego** związane z techniką wysokich napięć. Wyróżniono również **kursy przygotowujące do pracy z trudnym klientem, z dziećmi niepełnosprawnymi i z dziećmi z dysleksją. Jednak te wskazania występowały w pojedynczych przypadkach.**

Kolejny obszar tematyczny wyróżniony przez respondentów dotyczył podejmowania **nauki języka angielskiego** (38,9%) i nauki innego języka obcego (32,1%) (wykres 36). Deklaracje uczenia się języków obcych wynikają z braków kompetencji respondentów w tym zakresie, o czym wcześniej pisaliśmy. Obecnie wielu pracodawców wymaga znajomości nie tylko jednego, a kilku języków, bez względu na to, czy te języki są systematycznie wykorzystywane przy wypełnianiu obowiązków zawodowych, czy ich użycie ma charakter sporadyczny. Warto podkreślić, iż na terenie miasta stołecznego Warszawy funkcjonuje wiele firm z udziałem kapitału zagranicznego. Język obcy jest w nich często podstawą komunikacji i współpracy z siedzibą przedsiębiorstwa, czy z innymi oddziałami i filiami zlokalizowanymi na terytorium innych państw. Można również przyjąć, iż osoby z badanej grupy zdecydują się na emigrację zarobkową, a poszukiwanie pracy w innym kraju wymaga znajomości języka tam obowiązującego.



Wykres 36. Obszary tematyczne w których osoby poszukujące pracy podejmują kształcenie

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Prawie 1/3 respondentów dostrzega potrzebę zdobycia lub uzupełnienia swojej wiedzy z zakresu **podstawowej obsługi komputera (Word, Excel, Power Point) (31,5%)**. Natomiast ponad 1/5 deklaruje ukończenie **specjalistycznych kursów komputerowych (grafika komputerowa, AUTOCAD, Access, europejskie prawo jazdy)** (wykres 36). Potrzeba uzupełnienia wiedzy w tym obszarze świadczy o tym, iż respondenci są świadomi znaczenia kompetencji informatycznych w środowisku pracy. Coraz częściej w przedsiębiorstwach stosowane są nowe technologie informacyjne i telekomunikacyjne, to zaś wymaga posiadania specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Ponadto należy zauważyć iż rozwiązania praktyczne w tym obszarze bardzo szybko się zmieniają. Wiele osób z badanej próby, edukację szkolną

ukończyło dawno temu, kiedy programy nauczania nie obejmowały zagadnień z zakresu informatyki. Dlatego tak ważne jest dla nich zdobycie podstaw z zakresu obsługi komputera.

Duże jest również zainteresowanie respondentów (23,9%), **kursami księgowo – podatkowymi**. Wiedzę z tego obszaru należy często uzupełniać, poszerzać ze względu na częste zmiany przepisów prawnych regulujących polski system podatkowy. Ponadto wiedza z tego obszaru może być wykorzystana w wielu dziedzinach gospodarki.

Ponad 1/5 respondentów jest również zainteresowana ukończeniem kursów przygotowujących do **prowadzenia własnej działalności gospodarczej**. Może to dowodzić o rozwiniętych cechach przedsiębiorczości wśród respondentów, którzy uważają, że zatrudnienie się w istniejącej firmie nie jest jedynym sposobem rozwiązania problemu braku pracy. Alternatywą dla nich może okazać się założenie własnej działalności gospodarczej. Może mieć ona charakter działalności jednoosobowej, albo wiązać się z zatrudnianiem innych osób. Zainteresowanie tym rodzajem szkolenia może również wynikać z faktu nakłaniania przez pracodawców – z którymi respondenci spotykali się w ramach poszukiwań pracy – do zakładania własnej firmy. Będą stanowić odrębny podmiot gospodarczy, który w ramach outsourcingu otrzymywać będzie zlecenia od innej firmy, która nie chce generować dodatkowych kosztów z tytułu zatrudniania pracowników.

Kolejna 1/5 badanych deklaruje ukończenie **kursów prawa jazdy**. Posiadanie odpowiednich uprawnień z tego zakresu nie musi oznaczać wykonywania zawodu kierowcy. Obecnie posiadanie prawa jazdy należy spostrzegać jako dodatkowe kompetencje, które mogą być wykorzystane w ramach wykonywania zadań przyporządkowanych dla wielu stanowisk pracy. Umiejętność kierowania samochodem może jedynie wzmocnić pozycję potencjalnego kandydata do pracy na rynku.

Planowane przez poszukujących pracy kierunki szkoleń mogą wyposażyć ich w nowe kompetencje. W wielu przypadkach będą one traktowane jako dodatkowe umiejętności wykorzystywane do obsługi różnych stanowisk pracy, a w innych będą dawać uprawnienia do wykonywania zawodu. Warto podkreślić, iż decyzje o dalszym kształceniu dotyczą często zawodów, które w wyniku prowadzonego monitoringu zawodów zostały zakwalifikowane do zawodów nadwyżkowych np. pracownicy obsługi biurowej, sprzedawcy, księgowi. Powstaje zatem pytanie czym kierowali się respondenci podejmując takie decyzje, może to dowodzić

o słabej ich znajomości realiów zatrudnienia na stołecznym rynku pracy. W przypadku zawodu sprzedawca należy zauważyć jego rotacyjny charakter.

Konieczne jest uświadomienie poszukujących pracy o rosnących realnych wymaganiach kwalifikacyjnych pracodawców, co oznacza, iż w praktyce cenieni są pracownicy wyszkoleni szeroko, najlepiej w kilku dziedzinach albo na pograniczu kilku dziedzin, niż wąska specjalizacja. Granice kompetencji zawodowych znacznie się poszerzają i stwarzają sytuację, w której formalnie wykonujemy jeden zawód będący w rzeczywistości zlepkiem wielu zawodów, niejednokrotnie wywodzących się z różnych dziedzin. Dlatego ważne jest zwiększanie świadomości w zakresie potrzeby rozwijania własnych kompetencji w różnych sferach. Podnoszenie kwalifikacji i traktowanie zmian w środowisku pracy jako naturalnych konsekwencji rozwojowych są podstawą do zorganizowania życia zawodowego tak, aby było ono źródłem zadowolenia i sukcesów, a nie frustracji i lęków z którymi poszukujący pracy nie mogą sobie poradzić. Dlatego dość często potrzebują wsparcia w formie szkoleń z tego obszaru tematycznego. Nie posiadają oni również dostatecznej wiedzy na temat funkcjonowania warszawskiego rynku pracy. Brak wiedzy przejawia się w deklaracjach dotyczących dalszego kształcenia w ramach których wyróżniono te kierunki, które wiążą się z zawodami nadwyżkowymi.

## Wnioski i rekomendacje

Z uwagi na to, że szczegółowe wnioski, odnoszące się do poszczególnych kwestii znalazły się w treści ekspertyzy, prezentującej wyniki badań, przeprowadzonych w formie wywiadów telefonicznych, w tym miejscu chcielibyśmy przyjrzeć się generalnym uwarunkowaniom, wpływającym na ocenę sytuacji na warszawskim rynku pracy.

1. Stanowiska/zawody, na które występować będzie, bądź występowało dotychczas zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy generowane jest przede wszystkim przez dominujący na tym rynku rodzaj działalności gospodarczej, determinowany przez metropolitalny i stołeczny charakter miasta. Pracodawcy przede wszystkim potrzebują pracowników do działalności usługowej i handlowej, przy czym w sposób szczególny nastawieni są na zatrudnianie pracowników obsługi klienta w różnych sekcjach PKD oraz magazynierów. Ponadto potrzebni będą i byli przedstawiciele kadry kierowniczej. Jednocześnie należałoby podkreślić, że zawody te w dość ograniczony sposób reprezentowane były przez uczestniczące w badaniach osoby poszukujące pracy. Szczególnie zjawisko niedopasowania ich kwalifikacji zawodowych wystąpiło w zawodach, związanych z obsługą klienta oraz w elementarnej kategorii zawodowej magazynier. Natomiast zapotrzebowanie pracodawców na pracowników biurowych, administracji, chociażby w części znajdowało odzwierciedlenie w kwalifikacjach zawodowych posiadanych przez bezrobotnych.

2. Zapotrzebowanie pracodawców na poszczególne zawody/stanowiska jest generowane również poprzez zmiany aktywności ekonomicznej podmiotów, jak i obserwowane w całej gospodarce. Czynniki zewnętrzne (EURO 2012, popyt na mieszkania itp.) wywoływać mogą zmiany tych potrzeb, odnoszące się do pracowników budowlanych, fizycznych, robotników itp.

3. Decydującymi o przyjęciach pracowników cechami zawodowymi i osobowościowymi – zarówno w przeszłości, jak i w przyszłości – są przede wszystkim te, które wpływają na efekty osiągnięte przez firmę, a więc wiedza, umiejętności zawodowe, doświadczenie, umiejętność pracy w zespole, kreatywność. Znacznie mniejszą wagę przykładają oni do formalnego potwierdzenia uprawnień, stażu pracy, prezencji. Cechy te – w podobnej lub takiej samej kolejności – mają charakter decydujący o przyjęciu pracownika do pracy. Można zatem mówić o tym, że stanowią one **atuty** pracowników, przyjmowanych do pracy na przestrzeni ostatniego roku. Natomiast



**deficyty** kwalifikacji zawodowych, występujące w opiniach pracodawców niezadowolonych z dokonanego wyboru zatrudnionego, dotyczyły – w podobnej kolejności – braku wiedzy i umiejętności, doświadczenia, specjalistycznej wiedzy oraz chęci, motywacji do pracy, umiejętności pracy w zespole i kreatywności. Generalnie powyższe opinie pracodawców potwierdzone zostały w wypowiedziach osób poszukujących pracy, przy czym swoją pozycję konkurencyjną na rynku pracy uzależniali oni również od – ważnych ich zdaniem – dodatkowych umiejętności, jakimi są obsługa komputera oraz znajomość języków obcych, a przede wszystkim języka angielskiego. Znalazło to odzwierciedlenie w preferowanych przez bezrobotnych kierunkach kształcenia.

4. Pracodawcy uważają, że pracownicy przyjęci przez nich na przestrzeni ostatniego roku odpowiadali wszystkim stawianym przez nich wymaganiom. Może to być konsekwencją sposobu rekrutacji pracowników, jaką był nabór prowadzony bezpośrednio przez nich samych. Podobnie, poszukujący pracy ocenili swoje kwalifikacje, jako wystarczające dla poszukiwanych przez siebie rodzajów pracy, przy czym zjawisko to nasilało się wraz ze wzrostem wykształcenia oraz było zróżnicowane ze względu na płeć i wiek. Częściej braki kompetencyjne dostrzegane były przez kobiety oraz osoby młode i wieku średnim.

5. Główną barierą w procesach poszukiwania pracowników, na jaką napotykali warszawscy pracodawcy był brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych u osób, które zgłaszały się do pracy. Opinie te potwierdzili również bezrobotni. Mniejsze znaczenie miało w tym przypadku niewielkie doświadczenie zawodowe oraz brak umiejętności językowych. Można zatem uznać, że główną przyczyną problemów w procesach naborów i rekrutacji jest nieadekwatność kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy do oczekiwań przedstawicieli firm. Jak się jednak wydaje problemem jest również – w niewielu wprawdzie przypadkach – brak możliwości otrzymania pomocy od powiatowego urzędu pracy.

6. W podobny sposób należałoby ocenić opinie pracodawców o **głównych źródłach niepowodzeń** osób poszukujących pracy w kontaktach z pracodawcami. Upatrują oni tych trudności przede wszystkim w braku odpowiednich kwalifikacji, wygórowanych oczekiwaniach finansowych oraz braku chęci do pracy. Należałoby w tym przypadku podkreślić, że nie wystąpiły w badanych podmiotach żadne praktyki dyskryminacyjne, które różnicowałyby pozycję konkurencyjną potencjalnego pracownika pod względem płci, czy wieku. Nieco inaczej

do tego problemu podeszli bezrobotni. Uznali oni bowiem, że główną przyczyną ich niepowodzeń w poszukiwaniach pracy jest wiek, a dopiero później wskazywali oni na inne powody, dostrzegane przede wszystkim przez przedstawicieli firm. Mimo tego, uważają oni, że wymagania kwalifikacyjne pracodawców są w większości przypadków adekwatne do oferowanego poziomu wynagrodzenia, charakteru pracy i zakresu powierzonych im obowiązków. Jednocześnie należałoby podkreślić, że znacznym ułatwieniem w poszukiwaniu odpowiedniego zatrudnienia na lokalnym rynku pracy są znajomości.

7. Dotychczasowa skłonność warszawskich pracodawców do stymulowania aktywności edukacyjnej pracowników, jak wynika z badań, jest dość duża. Może to świadczyć również o tym, że w przyszłości będą oni chętnie kierować swoich pracowników na szkolenia, tym bardziej, że w odpowiedziach pojawiały się również kwestie występującej zawsze konieczności dostosowania umiejętności przyjmowanych pracowników do wykonywanych przez nich prac, a także zatrudniania wyłącznie absolwentów w celu ich dalszego przyuczenia do wykonywanych czynności. Jednocześnie należałoby podkreślić, że przede wszystkim pracownicy uczestniczyli w szkoleniach zawodowych, poszerzających/dostosowujących ich umiejętności do pracy na określonym stanowisku. Część z tych szkoleń miała również charakter kompetencyjny, związany ze znajomością języków, czy obsługi komputera, a także specjalistyczny – związany z uzyskaniem uprawnień do wykonywania określonej pracy.

Inne, pod względem aktywności edukacyjnej, było stanowisko osób poszukujących pracy. Uzależniały one swoją pozycję konkurencyjną na rynku pracy, wynikającą z pozytywnej oceny – jak wskazano już wcześniej – kwalifikacji zawodowych i cech osobowościowych od dotychczasowego ich poziomu, nabytego przede wszystkim w ramach edukacji szkolnej. Wskazuje to na fakt, iż respondenci kierują się przede wszystkim swoimi kwalifikacjami formalnymi i realnymi przy wyborze potencjalnego stanowiska pracy i pracodawcy. Zjawisko to występuje zresztą w opiniach osób poszukujących pracy, w badaniach prowadzonych dla potrzeb innych projektów, obejmujących swoim zasięgiem obszar województwa mazowieckiego. Powód ten wydaje się głównym czynnikiem determinującym skłonność do kształcenia osób poszukujących pracy. Ich niewielki odsetek (nieco więcej niż 1/3) może świadczyć o nieadekwatnej do potrzeb pracodawców chęci do podnoszenia, zmiany lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych i społecznych. Wydaje się również, że preferowane przez bezrobotnych kierunki kształcenia mają

większy związek z ich oczekiwaniami, aniżeli oczekiwaniami pracodawców. Może to stanowić niewątpliwe utrudnienie w procesach poszukiwania satysfakcjonującej ich pracy.

8. Czynnikiem dominującym w kształtowaniu popytu na pracowników jest przede wszystkim wielkość zapotrzebowania na wytwarzane przez firm produkty lub świadczone usługi. Przykładem tego rodzaju zależności wydaje się być podmiot, zatrudniający sprzedawców pizzy. Tym niemniej może to być również konsekwencja poszerzania działalności gospodarczej (otwieranie nowych oddziałów, filii). Znaczenie tego rodzaju determinant jest tym bardziej prawdopodobne, że większość badanych podmiotów charakteryzowała się bardzo dobrą bądź dobrą kondycją ekonomiczną, co oznacza wysoką pozycję konkurencyjną na warszawskim rynku.

9. Pracodawcy, uczestniczący w badaniu, raczej sporadycznie korzystali z oferowanej przez powiatowy urząd pracy pomocy, związanej z poszukiwaniem pracowników, co oznacza, że z rzadka zgłaszali wolne miejsca pracy. Podstawową przyczyną tego zjawiska było prowadzenie samodzielnej rekrutacji pracowników, ale również nieskuteczność dotychczasowych starań, wynikających ze współpracy z tą instytucją.

10. W świetle przeprowadzonych badań, pracodawcy w Warszawie często oferowali swoim pracownikom świadczenia pozapłacowe, a przede wszystkim służbowy telefon i komputer. Znaczna liczba przedstawicieli firm deklarowała również pomoc w procesach kształcenia, oferując urlop szkoleniowy, pokrywanie części lub całości opłat, pobieranych przez instytucje szkolące, kosztu podręczników, dojazdów i noclegu. Może to świadczyć o zaangażowaniu pracodawców w procesy dostosowywania umiejętności swoich pracowników do ich oczekiwań, szczególnie w kontekście efektów osiągniętych przez firmę.

Powyższe wnioski, umożliwiają sformułowanie rekomendacji, które umożliwiłyby zwiększenie efektywności działań, prowadzonych przez pracowników powiatowego urzędu pracy dla zmniejszenia niedopasowań, występujących na lokalnym rynku pracy.

Po pierwsze – niezbędne wydaje się zwrócenie uwagi na charakter zapotrzebowania, zgłaszanego przez pracodawców w celu zweryfikowania listy przewidywanych szkoleń pod jego kątem. Powinno to zmniejszyć niezadowolenie przedstawicieli firm, wynikające z niskiej oceny kwalifikacji osób poszukujących pracy. Działania takie mogłyby przyczynić się do ograniczenia dysproporcji, występujących w poszczególnych kategoriach zawodów, tym bardziej, że jak

wynika z analizy dotychczasowych zachowań respondentów, ich oczekiwania kwalifikacyjno – zawodowe różniły się od danych, występujących w analizie zawodów nadwyżkowych i deficytowych.

Po drugie – istotne jest wszechstronne rozpoznanie preferencji osób poszukujących pracy, a także informowanie ich o potrzebach lokalnego rynku pracy i możliwościach dostosowania ich umiejętności do oczekiwań pracodawców. Może to pozwolić z jednej strony na zmniejszenie niedopasowań na lokalnym rynku pracy między popytem na pracę a jej podażą, a z drugiej – ukierunkować działania publicznych służb zatrudnienia na wspomaganie szczególnie tych kierunków kształcenia, które potrzebne są dla zapewnienia wolnych miejsc pracy. Jak wynika bowiem z przeprowadzonej analizy znajomość realiów lokalnego rynku pracy przez osoby poszukujące zatrudnienia jest dość ograniczona mimo tego, że w zasadzie zgadzają się one z opiniami pracodawców co do najbardziej pożądaných przez nich kwalifikacji i umiejętności, które mogą spowodować znalezienie pracy. Działaniem adekwatnym do tego rodzaju potrzeb byłoby również kształtowanie cech osobowościowych, uwzględnionych w szerokim zakresie w programach merytorycznych szkoleń. Nie bez znaczenia jest w tym przypadku problem dwu- lub wielozawodowości, który w dość ograniczonym stopniu dotyczył badanej zbiorowości poszukujących pracy, a może być przejawem działań zmierzających do kształtowania społeczeństwa opartego na wiedzy.

Po trzecie – niezbędne ograniczenia nierównowagi na lokalnym rynku pracy wydaje się promowanie przedsiębiorczości, jako sposobu na aktywizację zawodową osób poszukujących pracy. Działanie takie, jak się wydaje, jest możliwe ze względu na dość duże zainteresowanie bezrobotnych tego rodzaju szkoleniami. Może to z jednej strony umożliwić ich szybszą aktywizację zawodową, a z drugiej – wspomóc działania skierowane do grup zwiększonego ryzyka<sup>19</sup>.

Po czwarte – konieczne wydaje się zwiększenie indywidualnej aktywności pracowników urzędu w kierunku bardziej szczegółowego rozpoznania potrzeb pracodawców. Najbardziej korzystnym postępowaniem w tej dziedzinie byłyby osobiste wizyty pracowników w firmach w celu pozyskania i zdefiniowania, pod względem zawodów i specjalności, wolnych miejsc pracy. Celowe byłoby również śledzenie ogłoszeń prasowych, internetowych, które mogłyby dawać większą orientację w tej dziedzinie. Tym niemniej zdajemy sobie sprawę, że tego rodzaju postępowanie

---

<sup>19</sup> Mimo pozornej poprawy sytuacji na rynku pracy osób powyżej 50 roku życia, sporadycznie obserwować można ich bezradność w procesach poszukiwania pracy (Gazeta Wyborcza, 8 – 9 grudnia 2007 r.)

możliwe byłoby jedynie wówczas, gdy podjęte zostaną przynajmniej próby zmiany zasad działania publicznych służb zatrudnienia, o których wspomniano wcześniej. Wydaje się bowiem, że bez poprawy stanu kadrowego, realizacja tego postulatu jest raczej niemożliwa. Następstwem tego typu działań mogłoby być zwiększenie dopasowania struktury oferowanych poszukującym pracy szkoleń do stanowisk pracy, oferowanych przez pracodawców. W najbliższym czasie powinny być to na pewno kursy, dotyczące obsługi klientów oraz magazynierów.

Po piąte – działaniem, które powinno znaleźć odzwierciedlenie w pracach urzędu jest kontynuowanie systematycznych badań popytowej i podażowej strony rynku pracy (monitoring). Jedynie bowiem w wyniku badań pierwotnych możemy mieć do czynienia z uzyskaniem pełnej informacji o zachodzących między nimi relacjach, a tym samym o skali niedopasowań na lokalnym rynku pracy. W świetle przeprowadzonego badania, które miało charakter sondażowy, wydaje się niezbędne poszerzenie informacji w następujących zakresach:

- zwiększenie próby badawczej do liczby podmiotów reprezentatywnej dla warszawskiego rynku pracy,
- zastosowanie w badaniach pierwotnych oprócz badań ilościowych, także badań jakościowych, umożliwiających rozpoznanie szczegółowych opinii, odnoszących się do zagadnień badawczych, występujących w badaniu pilotażowym,
- przeprowadzenie szczegółowego rozpoznania kwalifikacji zawodowych i cech osobowościowych (dominującej cechy lub kwalifikacji), wymaganych przez pracodawców dla poszczególnych stanowisk pracy, zawodów, które najczęściej są przez nich poszukiwane na lokalnym rynku pracy; tego rodzaju badanie powinno uwzględniać strukturę według płci i wieku, bowiem oczekiwania przedstawicieli strony popytowej warszawskiego rynku pracy mogą być pod tym względem zróżnicowane; efektem tego rodzaju postępowania mogłoby być opracowanie sylwetki osoby poszukującej pracy na wybranych stanowiskach pracy lub w zawodach;
- przeprowadzenie adekwatnego do potrzeb powiatowego urzędu pracy, znacznie szerszego badania, dotyczącego przyczyn problemów, z jakimi spotykają się pracodawcy w procesach rekrutacji; w badaniu pilotażowym mieliśmy bowiem do czynienia z wyłączną oceną posiadanych przez potencjalnych pracowników kwalifikacji i cech osobowościowych; problemy te mogą jednak obejmować znacznie szersze spektrum czynników, na które pracodawcy nie byli w stanie wskazać w ankiecie telefonicznej.

## Załącznik 1

Tabela 1. Zawody reprezentowane przez zatrudnionych w okresie 12 miesięcy przed badaniem deklarowane przez przedstawicieli podmiotów gospodarczych z obszaru m. st. Warszawy

Zawody	Liczba podmiotów	Odsetek
administracyjne	8	1,6
administrator baz danych	2	0,4
administrator budynków mieszkalnych	1	0,2
agent ochrony	3	0,6
analityk baz danych	1	0,2
analityk finansowy	1	0,2
analityk ogólny	2	0,4
animator	1	0,2
architekt	1	0,2
asystenci konduktorów	1	0,2
asystent	9	1,9
asystent biura zarządu	4	0,8
asystent geodety	1	0,2
asystent prezesa, dyrektora	3	0,6
asystent projektanta	4	0,8
asystent spedytora	1	0,2
asystent sprzedaży	1	0,2
asystentka ds. kadr	1	0,2
audytor	1	0,2
automatyk	1	0,2
barman	3	0,6
bibliotekarz	1	0,2
brygadzysta	1	0,2
cieśla	1	0,2
doradca ds. reklamy	1	0,2
doradca finansowy	1	0,2
doradca handlowy	2	0,4
doradca klienta	3	0,6
doradca prawny	1	0,2
doradca regionalny	1	0,2
dostawcy pizzy	1	0,2
dyrektor, dyrektor oddziału, dyrektor sprzedaży, prezes, dyrektor regionalny	7	1,4
dziennikarz	4	0,8
elektryk	1	0,2
fakturzysta	1	0,2
farmaceuta	2	0,4
fryzjer	1	0,2
główna księgowa	2	0,4
goniec	1	0,2
grafik komputerowy	2	0,4
grafik komputerowy – składacz tekstu	1	0,2
handlowiec	29	6,0

informatycy	5	1,0
inspektor ds. technicznych	1	0,2
inspektor nadzoru budowlanego	1	0,2
instalator, monter	7	1,4
introligator przemysłowy	1	0,2
inżynier	3	0,6
inżynier budowy	4	0,8
inżynier sprzedaży	1	0,2
inżynier ds. kosztów	1	0,2
kaletnik	1	0,2
kartograf informatyk	1	0,2
kasjer	4	0,8
kasjer sprzedawca	2	0,4
kelner	7	1,4
kelner, barman	1	0,2
kierowca	6	1,2
kierowca - handlowiec	1	0,2
kierownicy projektów	2	0,4
kierownik zakładu, kierownik, kierownik biura, kierownik budowy, kierownik ds. handlu, kierownik działu, kierownik finansowy, kierownik placu, kierownik zmianowy, kierownik restauracji	14	2,9
konstruktor	2	0,4
konsultanci	9	1,9
konsultant handlowiec	1	0,2
kontroler jakości	1	0,2
kontroler sprzedaży	1	0,2
korektorka	1	0,2
kosztorysant	1	0,2
krawcowa	2	0,4
księgowa	14	2,9
kucharz	6	1,2
kucharz kelner	2	0,4
laborant	1	0,2
laborant optyczny	1	0,2
lekarz	3	0,6
lekarz psycholog	1	0,2
magazynier	15	3,1
majster budowlany	2	0,4
makler	1	0,2
malarz konstrukcji stalowych	1	0,2
manager	4	0,8
manager grupy sprzedaży	1	0,2
mechanik	1	0,2
mechanik samochodowy	3	0,6
murarz	2	0,4
nauczyciel języka obcego	1	0,2
naukowcy	1	0,2
obuwnik montażysta	1	0,2
obuwnik szwacz	1	0,2

odźwierny, portier	2	0,4
operator DTP	1	0,2
operator linii produkcyjnej	1	0,2
operator mechanik	1	0,2
operator spycharki	1	0,2
operatorzy maszyn	1	0,2
organizator sprzedaży	1	0,2
palacz	1	0,2
piekarz	1	0,2
pielęgniarka	3	0,6
pokojowa	1	0,2
polerownik	1	0,2
pomoc biurowa	2	0,4
pomoc kuchenna	3	0,6
pomoc stomatologiczna	1	0,2
pomocnik maszynisty	1	0,2
pomocnik palacza	1	0,2
pracownicy biurowi	8	1,6
pracownik administracyjno - biurowy	1	0,2
pracownik budowlany	4	0,8
pracownik ds. sprzedaży automatyki	1	0,2
pracownik do spraw logistyki i reklamacji	1	0,2
pracownik ds. nadzoru produkcji	1	0,2
pracownik ds. personalnych	2	0,4
pracownik działu monitorowania mediów	1	0,2
pracownik fizyczny	9	1,9
pracownik magazynowy	3	0,6
pracownik obsługi klienta	5	1,0
pracownik plac	1	0,2
pracownik podjazdu	1	0,2
pracownik produkcyjny	2	0,4
pracownik restauracji	1	0,2
pracownik serwisu, serwisanci systemów informatycznych, serwisant maszyn budowlanych	5	1,0
pracownik umysłowy	3	0,6
prawnik	1	0,2
preser	1	0,2
product manager	1	0,2
programista	3	0,6
project manager	1	0,2
projektant	3	0,6
projektant - architekt	1	0,2
projektant - sprzedawca	1	0,2
przedstawiciel handlowy	12	2,5
przedstawiciel medyczno – handlowy	1	0,2
radca prawny	1	0,2
ratownik medyczny	1	0,2
reasercher	1	0,2
recepjonista	7	1,4
redaktor	2	0,4



redaktor techniczny	1	0,2
referent	7	1,4
referent ds. rezerwacji	1	0,2
robotnicy	6	1,2
robotnik budowlany	1	0,2
robotnik ogólny – budowlany	1	0,2
rzeczoznawcy	1	0,2
samodzielna kadrowa	1	0,2
samodzielna księgowa	2	0,4
samodzielny specjalista	1	0,2
sekretarka	12	2,5
spawacz	3	0,6
specjaliści	7	1,4
specjaliści biurowi	1	0,2
specjaliści ds. certyfikacji	1	0,2
specjaliści ds. medycznych	1	0,2
specjaliści ds. ubezpieczeń	3	0,6
specjalista Centrum Obsługi, akceptant ds. wsparcia technicznego	1	0,2
specjalista ds. finansowych	5	1,0
specjalista ds. organizacji	1	0,2
specjalista ds. plac	1	0,2
specjalista ds. sprzedaży	5	1,0
specjalista ds. telekomunikacji	1	0,2
specjalista ds. przetwarzania danych	1	0,2
specjalista ds. turystyki	1	0,2
specjalista ds. obsługi klienta	1	0,2
specjalista ds. geotechniki	1	0,2
specjalista ds. marketingu	8	1,6
specjalista geolog	1	0,2
specjalista inżynierijno – techniczny	1	0,2
specjaliści w banku	1	0,2
spedytor	2	0,4
spedytor międzynarodowy	1	0,2
sprzątaczką	1	0,2
sprzedawca	19	3,9
sprzedawca usług finansowych	1	0,2
sprzedawców bankowych	1	0,2
stolarz, także pracujący na skomputeryzowanych maszynach stolarskich	2	0,4
szatniarz	1	0,2
ślusarz	4	0,8
technik	2	0,4
technik farmacji	1	0,2
telemarketer	2	0,4
tester oprogramowania	1	0,2
tłumacz	1	0,2
trenerzy	1	0,2
Ogółem deklaracji	485	100,0

Źródło: jak w wykresie 12.

Tabela 2. Pracownicy zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach w ciągu ostatnich 12 miesięcy według stanowisk/zawodów

Zawody	Liczba zatrudnionych	Odsetek
administracyjne	171	3,0
administrator baz danych	7	0,1
administrator budynków mieszkalnych	5	0,1
agent ochrony	41	0,7
analityk baz danych	1	0,0
analityk finansowy	3	0,1
analityk ogólny	5	0,1
animator	1	0,0
architekt	1	0,0
asystenci konduktorów	60	1,0
asystent	17	0,3
asystent biura zarządu	5	0,1
asystent geodety	1	0,0
asystent prezesa, dyrektora	3	0,1
asystent projektanta	11	0,2
asystent spedytora	10	0,2
asystent sprzedaży	1	0,0
asystentka ds. kadr	1	0,0
audytor	2	0,0
automatyk	5	0,1
barman	16	0,3
bibliotekarz	2	0,0
brygadzysta	1	0,0
cieśla	8	0,1
doradca ds. reklamy	15	0,3
doradca finansowy	1	0,0
doradca handlowy	4	0,1
doradca klienta	123	2,1
doradca prawny	2	0,0
doradca regionalny	1	0,0
dostawcy pizzy	500	8,6
dyrektor, dyrektor oddziału, dyrektor sprzedaży, prezes, dyrektor regionalny	20	0,3
dziennikarz	48	0,8
elektryk	1	0,0
fakturzysta	1	0,0
farmaceuta	2	0,0
fryzjer	4	0,1
główna księgowa	2	0,0
goniec	1	0,0
grafik komputerowy	5	0,1
grafik komputerowy - składacz tekstu	1	0,0
handlowiec	422	7,3
informatycy	106	1,8
inspektor ds. technicznych	3	0,1
inspektor nadzoru budowlanego	1	0,0

instalator, monter	48	0,8
introligator przemysłowy	5	0,1
inżynier	13	0,2
inżynier budowy	42	0,7
inżynier sprzedaży	10	0,2
inżynier ds. kosztów	5	0,1
kaletnik	2	0,0
kartograf informatyk	1	0,0
kasjer	28	0,5
kasjer sprzedawca	51	0,9
kelner	68	1,2
kelner, barman	5	0,1
kierowca	12	0,2
kierowca - handlowiec	1	0,0
kierownicy projektów	58	1,0
kierownik zakładu, kierownik, kierownik biura, kierownik budowy, kierownik ds.. Handlu, kierownik działu, kierownik finansowy, kierownik placu, kierownik zmianowy, kierownik restauracji	88	1,5
konstruktor	5	0,1
konsultanci	73	1,3
konsultant handlowiec	4	0,1
kontroler jakości	1	0,0
kontroler sprzedaży	3	0,1
korektorka	1	0,0
kosztorysant	4	0,1
krawcowa	4	0,1
księgowa	27	0,5
kucharz	29	0,5
kucharz kelner	20	0,3
laborant	2	0,0
laborant optyczny	10	0,2
lekarz	10	0,2
lekarz psycholog	8	0,1
magazynier	207	3,6
majster budowlany	32	0,6
makler	4	0,1
malarz konstrukcji stalowych	15	0,3
manager	12	0,2
manager grupy sprzedaży	3	0,1
mechanik	20	0,3
mechanik samochodowy	6	0,1
murarz	50	0,9
nauczyciel języka obcego	4	0,1
naukowcy	21	0,4
obuwnik montażysta	3	0,1
obuwnik szwacz	12	0,2
odźwierny, portier	2	0,0
operator DTP	3	0,1
operator linii produkcyjnej	10	0,2

operator mechanik	5	0,1
operator spycharki	1	0,0
operatorzy maszyn	200	3,5
organizator sprzedaży	10	0,2
palacz	3	0,1
piekarz	3	0,1
pielęgniarka	10	0,2
pokojowa	1	0,0
polerownik	2	0,0
pomoc biurowa	2	0,0
pomoc kuchenna	9	0,2
pomoc stomatologiczna	2	0,0
pomocnik maszynisty	4	0,1
pomocnik palacza	3	0,1
pracownicy biurowi	37	0,6
pracownik administracyjno - biurowy	3	0,1
pracownik budowlany	44	0,8
pracownik ds. sprzedaży automatyki	2	0,0
pracownik do spraw logistyki i reklamacji	1	0,0
pracownik ds. nadzoru produkcji	2	0,0
pracownik ds. personalnych	2	0,0
pracownik działu monitorowania mediów	3	0,1
pracownik fizyczny	389	6,7
pracownik magazynowy	100	1,7
pracownik obsługi klienta	57	1,0
pracownik plac	2	0,0
pracownik podjazdu	6	0,1
pracownik produkcyjny	420	7,3
pracownik restauracji	40	0,7
pracownik serwisu, serwisanci systemów informatycznych, serwisant maszyn budowlanych	19	0,3
pracownik umysłowy	101	1,7
prawnik	7	0,1
preser	1	0,0
product manager	5	0,1
programista	47	0,8
project manager	1	0,0
projektant	7	0,1
projektant - architekt	8	0,1
projektant - sprzedawca	1	0,0
przedstawiciel handlowy	82	1,4
przedstawiciel medyczno – handlowy	6	0,1
radca prawny	1	0,0
ratownik medyczny	5	0,1
reasercher	1	0,0
recepcjonista	10	0,2
redaktor	11	0,2
redaktor techniczny	1	0,0
referent	43	0,7
referent ds. rezerwacji	1	0,0

robotnicy	229	4,0
robotnik budowlany	60	1,0
robotnik ogólny – budowlany	4	0,1
rzeczoznawcy	1	0,0
samodzielna kadrowa	4	0,1
samodzielna księgową	9	0,2
samodzielny specjalista	10	0,2
sekretarka	26	0,4
spawacz	14	0,2
specjaliści	227	3,9
specjaliści biurowi	10	0,2
specjaliści ds. certyfikacji	1	0,0
specjaliści ds. medycznych	3	0,1
specjaliści ds. ubezpieczeń	24	0,4
specjalista Centrum Obsługi, akceptant ds. wsparcia technicznego	1	0,0
specjalista ds. finansowych	14	0,2
specjalista ds. organizacji	1	0,0
specjalista ds. plac	1	0,0
specjalista ds. sprzedaży	21	0,4
specjalista ds. telekomunikacji	5	0,1
specjalista ds. przetwarzania danych	2	0,0
specjalista ds. turystyki	1	0,0
specjalista ds. obsługi klienta	40	0,7
specjalista ds. geotechniki	6	0,1
specjalista ds. marketingu	18	0,3
specjalista geolog	1	0,0
specjalista inżynierijno – techniczny	8	0,1
specjaliści w banku	70	1,2
spedytor	5	0,1
spedytor międzynarodowy	1	0,0
sprzątaczką	6	0,1
sprzedawca	128	2,2
sprzedawca usług finansowych	50	0,9
sprzedawców bankowych	300	5,2
stolarz, także pracujący na skomputeryzowanych maszynach stolarskich	9	0,2
szatniarz	2	0,0
ślusarz	15	0,3
technik	7	0,1
technik farmacji	1	0,0
telemarketer	34	0,6
tester oprogramowania	5	0,1
tłumacz	5	0,1
trenerzy	5	0,1
Ogólna liczba zatrudnionych	5788	100,0

Źródło: jak w wykresie 12.

Tabela 3. Inne rodzaje szkoleń/kursów, w których uczestniczyli pracownicy deklarowane przez pracodawców

Wyszczególnienie	Liczba wskazań
na uprawnienia budowlane	1
z zakresu umiejętności nawiązywania kontaktów	2
analiza rynku	1
aplikacji lub rozwijanie cech osobowych	4
brokera	1
systemów danych	1
sekretarek	1
do obsługi frytkownicy, tosteru, grilla	1
barmana	2
kelnera	1
fryzjera	1
audytora	1
kasowe	1
komputerowe	4
kurs kasjersko – walutowy	1
kurs komunikacji i asertywności	1
kursy na strzelniczy dla osób z licencją – ochroniarze	2
na temat eksportu,	1
negocjacji	1
windykacyjne	1
o firmie, związane ze zmianami w firmie	3
obsługa kas fiskalnych	1
obsługa specjalnych maszyn	1
pracowników ochrony	1
praw autorskich	1
procesy biznesowe	1
stanowisko ds. szkoleń - handlowców	1
systemu jakości	2
managerskie	1
psychologiczne	1
dla trenerów	1
produktowe u producentów sprzętu	3
technik optyk	1
technika obsługi	1
umiejętności interpersonalne	1
kursy SEP	1
ogólna liczba wskazań	50

Źródło: jak w wykresie 12.

Tabela 4. Najbardziej poszukiwane w przyszłości zawody przez pracodawców z obszaru m. st. Warszawy

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów	Odsetek
administracyjne	1	0,4
administrator baz danych	1	0,4
agent doradca ubezpieczeniowy	1	0,4
ankieter	1	0,4
architekt – projektant	1	0,4
asystent	2	0,9
asystent projektanta	1	0,4
asystent spedytora	1	0,4
audytor	1	0,4
badacz rynku	1	0,4
barman	1	0,4
biegły księgowy	1	0,4
cieśla	1	0,4
doradca handlowy	1	0,4
doradca klienta	1	0,4
doradcy	1	0,4
dostawca pizzy	1	0,4
dyrektor oddziału, dyrektor sprzedaży	3	1,3
dziennikarz	1	0,4
elektryk	1	0,4
farmaceuta	1	0,4
grafik komputerowy	1	0,4
handlowiec	16	6,9
informatyk	5	2,2
instalator	1	0,4
inżynier budowlany	4	1,7
inżynier ds. sprzedaży	1	0,4
inżynier serwisant obrabiarek	1	0,4
inżynier	2	0,9
inżynier ds. kosztów	1	0,4
kasjer	2	0,9
kasjer – pracownik hali	1	0,4
kasjer – sprzedawca	2	0,9
kelner	3	1,3
kierowca	4	1,7
kierownik działu, kierownik, kierownik restauracji, kierownik zmiany, kierownik sklepu, zastępca kierownika sklepu	7	3,0
kierownik projektu	2	0,9
konsultant	5	2,2
konsultant handlowiec	1	0,4
kontroler finansowy	1	0,4
krawcowa	1	0,4
krawcowa odzieży ciężkiej	1	0,4
księgowa	4	1,7

kucharz	3	1,3
kucharz – kelner	1	0,4
lekarz kardiolog	1	0,4
magazynier	6	2,6
magazynier-serwisant	1	0,4
majster budowlany	2	0,9
makler	1	0,4
manager	2	0,9
mechanik	2	0,9
mechanik samochodowy	1	0,4
monter	6	2,6
murarz	1	0,4
nauczyciel języka obcego	1	0,4
naukowiec	1	0,4
operator maszyn	3	1,3
operatorzy maszyn budowlanych	1	0,4
organizator sprzedaży	1	0,4
pokojowa	1	0,4
pomoc kuchenna	2	0,9
pomocnik kelnera	1	0,4
pracownik fizyczny	5	2,2
pracownik biurowy	9	3,9
pracownik budowlany	4	1,7
pracownik działu technicznego	1	0,4
pracownik magazynowy	1	0,4
pracownik marketingu i reklamy	1	0,4
pracownik obsługi klienta	8	3,5
pracownik ochrony	2	0,9
pracownik produkcji	2	0,9
pracownik restauracji	2	0,9
pracownik techniczny	1	0,4
pracownik umysłowy	2	0,9
prawnik	2	0,9
programista	4	1,7
projektant	3	1,3
przedstawiciel handlowy	5	2,2
referent ds. sprzedaży	1	0,4
robotnik	2	0,9
samodzielna kadrowa	1	0,4
samodzielna księgową	1	0,4
specjaliści	5	2,2
specjalista ds. geotechniki	1	0,4
sekretarka	3	1,3
serwisant	2	0,9
spawacz	4	1,7
specjalista ds. kredytów	1	0,4
specjalista ds. przygotowania inwestycji telekomunikacyjnych	1	0,4
specjalista ds. handlowych	1	0,4
specjalista ds. sprzedaży usług turystycznych	1	0,4



specjalista ds. sprzedaży	2	0,9
specjalista ds. telekomunikacji	1	0,4
specjalista ds. ubezpieczeń	1	0,4
specjalista handlowiec	1	0,4
spedytor	1	0,4
specjalista ds. marketingu	1	0,4
sprzedawca	10	4,3
sprzedawca usług finansowych	1	0,4
stolarz	1	0,4
szwacz obuwnik montażysta	1	0,4
ślusarz	2	0,9
telemarketer	1	0,4
tester	1	0,4
tłumacz	1	0,4
tokarz	1	0,4
zarządcy ruchu	1	0,4
ogólna liczba wskazań	230	100,0

Źródło: jak w wykresie 12.

Tabela 5. Poszukiwani w przyszłości pracownicy na obszarze m. st. Warszawy

Wyszczególnienie	Liczba pracowników	Odsetek
administracyjne	4	0,1
administrator baz danych	1	0,0
agent doradca ubezpieczeniowy	40	1,1
ankieter	30	0,8
Architekt – projektant	8	0,2
asystent	3	0,1
asystent spedytora	2	0,1
audytor	3	0,1
badacz rynku	3	0,1
barman	2	0,1
biegły księgowy	3	0,1
cieśla	40	1,1
doradca handlowy	100	2,6
doradca klienta	64	1,7
doradcy	200	5,3
dostawca pizzy	500	13,2
dyrektor oddziału, dyrektor sprzedaży	7	0,2
dziennikarz	10	0,3
elektryk	2	0,1
farmaceuta	10	0,3
grafik komputerowy		0,0
handlowiec	43	1,1
informatyk	47	1,2
instalator	4	0,1
inżynier budowlany	44	1,2
inżynier ds. sprzedaży	2	0,1
inżynier serwisant obrabiarek	1	0,0
inżynier	7	0,2
inżynier ds. kosztów	5	0,1
kasjer	5	0,1
kasjer pracownik hali	12	0,3
kasjer sprzedawca	24	0,6
kelner	7	0,2
kierowca	16	0,4
kierownik działu, kierownik, kierownik restauracji, kierownik zmiany, kierownik sklepu, zastępca kierownika sklepu	98	2,6
kierownik projektu	34	0,9
konsultant	66	1,7
konsultant handlowiec	3	0,1
kontroler finansowy	1	0,0
krawcowa	5	0,1
krawcowa odzieży ciężkiej	1	0,0
księgowa	10	0,3
kucharz	7	0,2
kucharz - kelner	1	0,0
lekarz kardiolog	1	0,0

magazynier	37	1,0
Magazynier – serwisant	1	0,0
majster budowlany	35	0,9
makler	2	0,1
manager	6	0,2
mechanik	2	0,1
mechanik samochodowy	1	0,0
monter	21	0,6
murarz	40	1,1
nauczyciel języka obcego	5	0,1
naukowiec	15	0,4
operator maszyn	68	1,8
operatorzy maszyn budowlanych	2	0,1
organizator sprzedaży	50	1,3
pokojuowa	1	0,0
pomoc kuchenna	22	0,6
pomocnik kelnera	1	0,0
pracownik fizyczny	254	6,7
pracownik biurowy	41	1,1
pracownik budowlany	120	3,2
pracownik działu technicznego	1	0,0
pracownik magazynowy	5	0,1
pracownik marketingu i reklamy	1	0,0
pracownik obsługi klienta	424	11,2
pracownik ochrony	40	1,1
pracownik produkcji	110	2,9
pracownik restauracji	10	0,3
pracownik techniczny	6	0,2
pracownik umysłowy	4	0,1
prawnik	5	0,1
programista	28	0,7
projektant	34	0,9
przedstawiciel handlowy	18	0,5
referent ds. sprzedaży	1	0,0
robotnik	262	6,9
samodzielna kadrowa	4	0,1
samodzielna księgową	8	0,2
specjaliści	71	1,9
specjalista ds. geotechniki	4	0,1
sekretarka	4	0,1
serwisant	7	0,2
spawacz	17	0,4
specjalista ds. kredytów	50	1,3
specjalista ds. przygotowania inwestycji telekomunikacyjnych	1	0,0
specjalista ds. handlowych	3	0,1
specjalista ds. sprzedaży usług turystycznych	1	0,0
specjalista ds. sprzedaży	7	0,2
specjalista ds. telekomunikacji	4	0,1
specjalista ds. ubezpieczeń	4	0,1

specjalista handlowiec	10	0,3
spedytor	2	0,1
specjalista ds. marketingu	4	0,1
sprzedawca	329	8,7
sprzedawca usług finansowych	50	1,3
stolarz	2	0,1
szwacz obuwnik montażysta	13	0,3
ślusarz	7	0,2
telemarketer	5	0,1
tester	1	0,0
tłumacz	5	0,1
tokarz		0,0
zarządcy ruchu	2	0,1
brak podania zawodu	32	0,8
ogólna liczba wskazań	3796	100,0

Źródło: jak w wykresie 12.

## Załącznik 2

Tabela 1. Poszukujący pracy według zawodu wyuczonego

Zawód	Liczba	Odsetek
bez zawodu	37	11,9
ekonomista	31	10,0
technik ekonomista	19	6,1
mechanik, technik mechanik	14	4,5
nauczyciel	10	3,2
kierowca	7	2,3
bankowiec,	5	1,6
mgr pedagogiki pracy, pedagog, pedagog resocjalizacji, pedagog specjalny	5	1,6
prawnik, magister prawa	5	1,6
administracyjny, urzędnik samorządowy	4	1,3
chemik, chemik analityk	4	1,3
filolog	4	1,3
fizyk	4	1,3
handlowiec, liceum handlowe	4	1,3
księgowa	4	1,3
pielęgniarka	4	1,3
psycholog	4	1,3
socjolog	4	1,3
technik elektronik	4	1,3
kelner,	3	1,0
lekarz	3	1,0
lingwista	3	1,0
marketing zarządzanie	3	1,0
mechanik maszyn, technik budowy maszyn	3	1,0
poligraf, technik poligrafii	3	1,0
sprzedawca	3	1,0
technolog żywienia	3	1,0
architekt krajobrazu	2	0,6
handlowiec-handel zagraniczny	2	0,6
historyk sztuki	2	0,6
informatyk, mgr inżynier informatyki	2	0,6
introligator	2	0,6
inżynier budownictwa wodnego	2	0,6
inżynier elektryk	2	0,6
inżynier ochrony środowiska	2	0,6
kucharz	2	0,6
leśnik	2	0,6
mechanik obróbki skrawaniem, technolog obróbki skrawania	2	0,6
murarz	2	0,6
politolog	2	0,6
technik	2	0,6
technik budowlany	2	0,6
inżynier elektroenergetyk	1	0,3
praca biurowa	1	0,3
aktorka	1	0,3
architekt	1	0,3
kelner somelier	1	0,3

asystent prezesa zarządu	1	0,3
barman	1	0,3
bibliotekarka	1	0,3
bukieciarz	1	0,3
doktor inżynier, elektrofizyk	1	0,3
doradca podatkowy	1	0,3
dziennikarz	1	0,3
ekonomista	1	0,3
elektromechanik	1	0,3
elektronik inżynier	1	0,3
europiasta – magister	1	0,3
farmaceuta	1	0,3
filozof	1	0,3
fryzjer	1	0,3
geodeta	1	0,3
geograf	1	0,3
geolog	1	0,3
grafik komputerowy	1	0,3
historyk	1	0,3
hotelarstwo	1	0,3
inżynier automatyk	1	0,3
inżynier budownictwa lądowego	1	0,3
inżynier komunalny	1	0,3
inżynier mechanik	1	0,3
inżynier rolny	1	0,3
inżynier mechaniki precyzyjnej	1	0,3
kaletnik	1	0,3
kolejarz	1	0,3
konserwator maszyn cyfrowych	1	0,3
kosmetyczka	1	0,3
krawcowa	1	0,3
kuśnierz	1	0,3
magazynier	1	0,3
malarz	1	0,3
matematyk	1	0,3
mechanik lotniczy	1	0,3
mechanik samochodowy	1	0,3
mechanik, konstruktor	1	0,3
mechanizator rolnictwa	1	0,3
menadżer	1	0,3
metrolog	1	0,3
monter elektronik	1	0,3
monter lamp elektronowych	1	0,3
monter maszyn budowlanych	1	0,3
monter urządzeń sanitarnych	1	0,3
muzyk	1	0,3
obróbka elementów optycznych	1	0,3
operator procesów technologicznych	1	0,3
ogrodnik	1	0,3
operator transportu wewnętrznego	1	0,3
piekarz	1	0,3
licencjat – profil zarządzanie informacją	1	0,3
polityk społeczny	1	0,3
pracownik fizyczny	1	0,3

pracownik socjalny	1	0,3
rachunkowość	1	0,3
redaktor	1	0,3
skrawer	1	0,3
ślusarz narzędziowy	1	0,3
szlifierz kamieni szlachetnych	1	0,3
technik elektryk	1	0,3
technik analityk	1	0,3
technik architektury	1	0,3
technik fizjoterapii	1	0,3
technik gastronomii	1	0,3
technik geolog,	1	0,3
technik hotelarz	1	0,3
technik informatyk	1	0,3
technik masażysta	1	0,3
technik odzieżowy	1	0,3
technik plastik	1	0,3
technik przetwórstwa tworzyw sztucznych	1	0,3
technik technolog	1	0,3
technik telekomunikacji	1	0,3
technik włókiennik	1	0,3
technik samochodowy	1	0,3
trener zasobów ludzkich	1	0,3
pracownik usług turystycznych	1	0,3

Źródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

Tabela 2. Zawody, w których poszukiwano pracy

Zawód poszukiwany	Liczba	Odsetek
księgowa	8	2,6
kierowca	7	2,3
biurowa	5	1,6
ekonomista	5	1,6
informatyk	5	1,6
handlowiec	4	1,3
bankowiec	3	1,0
księgowy	3	1,0
lekarz	3	1,0
magazynier	3	1,0
pielęgniarka	3	1,0
administracja	2	0,6
bankowiec	2	0,6
chemik	2	0,6
hotelarstwo	2	0,6
kelner	2	0,6
księgowa	2	0,6
mechanik	2	0,6
nauczyciel	2	0,6
pracownik umysłowy	2	0,6
pracownik biurowa	2	0,6
pracownik biurowy	2	0,6
prawnik	2	0,6
psycholog	2	0,6
redaktor	2	0,6
robotnik	2	0,6
sprzedawca	2	0,6
technik ekonomista	2	0,6
technik mechanik	2	0,6
urzędnik	2	0,6
bankowiec, lub pracownik sektora ubezpieczeń	1	0,3
administracja informatyka meblarstwo	1	0,3
administracja rządowa lub fizjoterapeuta	1	0,3
administracja, praca biurowa	1	0,3
agent celny	1	0,3
analityk statystyk	1	0,3
architekt krajobrazu	1	0,3
asystent w kancelarii prawnej	1	0,3
asystentka stomatologiczna	1	0,3
audytor	1	0,3
automatyk	1	0,3
bankowiec	1	0,3
bankowiec – specjalność bankowość finansowa	1	0,3
barman	1	0,3
bibliotekarka	1	0,3
bibliotekarz, pracownik biurowy	1	0,3
biurowa lub w sklepie	1	0,3
biurowa,	1	0,3
biurowa, biblioteka	1	0,3
biurowa, logistyka	1	0,3
branża artystyczna	1	0,3



branża wydawnicza	1	0,3
budowlaniec	1	0,3
budowlaniec	1	0,3
budowlany – hydraulik	1	0,3
budowlanym	1	0,3
chemik	1	0,3
dziennikarz	1	0,3
dobrze płatny	1	0,3
mechanik, kierowca samochodowy	1	0,3
wpisywanie danych do komputera	1	0,3
mechanik, usługi motoryzacyjne	1	0,3
dziennikarz	1	0,3
dziennikarz itp.	1	0,3
ekonomia	1	0,3
ekonomista ds. zarządzania	1	0,3
ekonomista – finansista	1	0,3
ekonomisty	1	0,3
ekonomista, księgowy	1	0,3
elektronik	1	0,3
elektryk	1	0,3
ekspedientka	1	0,3
farmaceuta	1	0,3
filolog	1	0,3
związany z finansami i bankowością	1	0,3
związany z finansami lub księgowością	1	0,3
związany z finansami lub rachunkowością	1	0,3
finansista, bankowiec, księgowy	1	0,3
fizyk	1	0,3
fotografik	1	0,3
związany z gastronomią z wyłączeniem kucharza	1	0,3
związany z gastronomią (obsługa), budownictwem	1	0,3
dotyczący gastronomii tylko nie kucharz	1	0,3
geodeta	1	0,3
gospodarz domu, operator planu, rekwizytor tv	1	0,3
grafik komputerowy	1	0,3
grafika komputerowa	1	0,3
hydraulik	1	0,3
handlowiec	1	0,3
handlowiec	1	0,3
dotyczący handlu, logistyki, zarządzania	1	0,3
handlowca lub opieka nad dzieckiem lub osobą starszą	1	0,3
handlowiec art. ogrodnictwami	1	0,3
HR szkolenie rekrutacja	1	0,3
informatyk IT	1	0,3
informatyk lub pracownik analityczny w banku	1	0,3
inny niż obecny	1	0,3
introligator	1	0,3
inżynier budowlany	1	0,3
inżynier mechanik	1	0,3
inżynier ochrony środowiska	1	0,3
inżynier, specjalista ds. marketingu	1	0,3
inżynier mechanik precyzyjny	1	0,3
inżynier mechanik, konstruktor	1	0,3
korepetytor - praca z dziećmi	1	0,3

pracownik techniczny w budownictwie	1	0,3
pracownik fizyczny	1	0,3
bez zawodu – nie wiem	1	0,3
związany z gastronomią	1	0,3
kadrowiec	1	0,3
związany z kadrami i płacami	1	0,3
kasjer sprzedawca	1	0,3
każdy	1	0,3
każdy	1	0,3
kierowca, ochroniarz	1	0,3
kierownicze stanowisko w branży komputerowej	1	0,3
konserwator zabytków	1	0,3
kontakt z klientem – marketing	1	0,3
krawcowa, kasjer sprzedawca	1	0,3
związany z pracą w kryminalistyce	1	0,3
księgowa lub pracownik biurowy	1	0,3
księgowa, opiekun dzieci	1	0,3
księgowa, pracownik biurowy	1	0,3
księgowy	1	0,3
księgowy	1	0,3
kucharz	1	0,3
kucharz, pracownik umysłowy	1	0,3
kuśnierz	1	0,3
sprzedawca w kiosku	1	0,3
logistyk, kierowca	1	0,3
logistyk	1	0,3
logistyk transportu	1	0,3
magazynier, mechanik, kierowca, spawacz	1	0,3
malarz budowlany	1	0,3
malarz pokojowy	1	0,3
pracownik marketingu	1	0,3
pracownik marketingu, menedżer	1	0,3
pracownik marketingu	1	0,3
masażysta	1	0,3
menedżer, dyrektor	1	0,3
menedżer	1	0,3
menedżer, kierownik biura sprzedaży	1	0,3
pracownik fizyczny	1	0,3
stróż nocny	1	0,3
muzyk – pedagog	1	0,3
nauczyciel nauczania zintegrowanego klasy 1 – 3	1	0,3
nauczycielka	1	0,3
nauczycielka w szkole podstawowej	1	0,3
nie bardzo , przedstawiciel handlowy	1	0,3
nie wiem	1	0,3
nie wiem	1	0,3
zawód o różnym charakterze	1	0,3
ochroniarz , pracownik na stacji benzynowej	1	0,3
ochroniarz	1	0,3
ochroniarz, handlowiec	1	0,3
ochroniarz	1	0,3
ochroniarz	1	0,3
operator wózków spalinowych, elektrycznych, gazowych	1	0,3
w opiece medycznej	1	0,3

optyk	1	0,3
nie wiem	1	0,3
organizator	1	0,3
najlepiej przyszłościowy	1	0,3
pedagog	1	0,3
pedagog specjalny	1	0,3
piekarz	1	0,3
pilot wycieczek zagranicznych	1	0,3
poligraf, introligator	1	0,3
pomoc biurowa	1	0,3
pomoc stomatologa	1	0,3
pomoc w przedszkolu lub w szkole	1	0,3
portier, praca biurowa	1	0,3
mechanik samochodowy lub kierowca	1	0,3
poligrafa	1	0,3
pośrednik w handlu nieruchomościami	1	0,3
poza bankiem	1	0,3
pracownik biurowy w urzędzie skarbowym	1	0,3
pracownik umysłowy	1	0,3
w branży artystycznej	1	0,3
pracownik biurowy,	1	0,3
pracownik biurowy, administracji	1	0,3
pracownik fizyczny	1	0,3
sortownik śmieci	1	0,3
pracownik biurowy	1	0,3
pracownik administracji – personel osobowy	1	0,3
pracownik banku	1	0,3
pracownik biurowy, administracyjny	1	0,3
pracownik biurowy, administracyjny lub w pośrednictwie nieruchomości	1	0,3
pracownik biurowy, logistyk	1	0,3
pracownik działu kadr	1	0,3
pracownik magazynowy	1	0,3
pracownika biurowy, administracyjny lub socjalny	1	0,3
pracownik administracji samorządowej lub administracji państwowej	1	0,3
pracownik administracji samorządowej lub administracji państwowej	1	0,3
pracownik biurowy	1	0,3
wolny	1	0,3
programista	1	0,3
dotyczący pracy w promocji lub reklamie	1	0,3
przedstawiciel handlowy branży budowlanej	1	0,3
przedstawiciel medyczny,	1	0,3
psycholog	1	0,3
radca prawny	1	0,3
repcjonistka, sekretarka	1	0,3
sekretarka	1	0,3
sekretarka lub pracownik biurowy	1	0,3
ślusarz	1	0,3
pracownik służby zdrowia	1	0,3
specjalista d/s zasobów ludzkich	1	0,3
specjalista funduszy UE	1	0,3
sprzątaczk	1	0,3
sprzątaczk	1	0,3
sprzedawca	1	0,3
sprzedawca, kasjer,	1	0,3

technik budowlany lub masażystka lecznicza	1	0,3
technik mechanik, magazynier,	1	0,3
technik odzieżowy	1	0,3
technik w TP SA	1	0,3
technolog automatyk	1	0,3
technolog żywności	1	0,3
technolog żywienia	1	0,3
technolog przemysłowy	1	0,3
technolog żywienia	1	0,3
telekomunikacja	1	0,3
telemarketer, rzemieślnik, pracownik biurowy, magazynier	1	0,3
tłumacz lub nauczycielka	1	0,3
tłumacz j. obcych – j. angielski i niemiecki	1	0,3
tłumacz	1	0,3
nie wiem	1	0,3
turystyka	1	0,3
urzędnik państwowy	1	0,3
w usługach sanitarnych	1	0,3
pracownik biurowy	1	0,3
nie wiem	1	0,3
w dowolnym dziale jako pracownik umysłowy	1	0,3
finansista	1	0,3
w gastronomii jako obsługa	1	0,3
sprzedawca	1	0,3
w każdym	1	0,3
laborant	1	0,3
logistyk	1	0,3
monter w telewizji	1	0,3
w swoim, albo w dowolnym	1	0,3
sprzedawca w kwaciarni	1	0,3
kaletnik	1	0,3
repcjonistka	1	0,3
wolny	1	0,3
wolny zawód,	1	0,3
operator wózków widłowych	1	0,3
nie wiem	1	0,3
ochroniarz ludności	1	0,3
administrator nieruchomości	1	0,3
dotyczący pracy w reklamie, promocji	1	0,3
związany z pracą w marketingu	1	0,3
SUMA	310	100

Zródło: Rozkłady brzegowe wyników badań ankietowych

## Bibliografia

- Kryńska E., Wiśniewski Z., (2007), *Trzyście tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, Polityka Społeczna nr 9, Warszawa.
- Kwiatkowski E., Kubiak P., Kucharski L., Tokarski T. (1999), *Procesy dostosowawcze na rynku pracy jako czynnik konsolidacji reform rynkowych w Polsce*, Studia i Analizy, CASE, Warszawa
- Oleksyn T., (2006), *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków
- Panorama (2006), *Panorama dzielnic Warszawy w 2005 r., Informacje i Opracowania Statystyczne*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa
- Podstawy (2002), *Podstawy ekonomii*, (red.) R. Milewski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Powiaty (2001), *Powiaty w Polsce*, GUS, Warszawa,
- Przegląd (2007), *Przegląd statystyczny Warszawy – II kwartał 2007r*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa
- Reber A.S. (2002), *Słownik psychologii*, (tłumacz. B. Janasiewicz-Kruszyńska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa
- Rocznik (2007) *Rocznik Statystyczny Warszawy 2006*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa.
- Sajkiewicz A. (2002), *Jakość zasobów pracy*, Potem, Warszawa
- Sobočka – Szczapa H., (red.) (2006), *Czas na pracę – praca na czas. Wyniki badań i analiz w województwie podkarpackim*, IPiSS, Warszawa
- Sobočka – Szczapa H., Poliwczyk I., *Badanie bezrobotnych z grup zwiększonego ryzyka w województwie mazowieckim*, (w:) E. Kryńska, *Regionalny system koordynacji rynku pracy województwa mazowieckiego. Praca – Zatrudnienie – Szkolenie*, Studia i materiały, T. II, *Syntezy wyników badań i rekomendacje*, IPiSS, IOiZwP „Orgmasz”, Warszawa
- Wybrane (2007), *Wybrane informacje o Warszawie 2007*, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa

### Źródła internetowe:

[http://um.warszawa.pl/v\\_syrenka/miasto/dzielnice.htm](http://um.warszawa.pl/v_syrenka/miasto/dzielnice.htm)

[http://www.stat.gov.pl/warsz/index\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/warsz/index_PLK_HTML.htm) - Urząd Statystyczny w Warszawie

<http://www.stat.gov.pl> – Główny Urząd Statystyczny

[www.um.warszawa.pl/](http://www.um.warszawa.pl/) - Urząd Miasta Warszawa

<http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,86797>