
Badanie rynku pracy
w województwie mazowieckim
II edycja – maj 2007

Projekt graficzny:

Oliwka s.c.

Skład i druk:

Drukarnia NBP

Wydął:

Narodowy Bank Polski
Departament Komunikacji Społecznej
00-919 Warszawa, ul. Świętokrzyska 11/21
tel. 022 653 23 35, fax 022 653 13 21

© Copyright Narodowy Bank Polski, 2007

Spis treści

Streszczenie.....	7
1. Charakterystyka badań.....	8
2. Presja płacowa	9
2.1. Presja płacowa w opiniach pracodawców.....	9
2.2. Presja płacowa z perspektywy bezrobotnych.....	11
2.3. Podsumowanie	12
3. Produktywność pracy.....	13
3.1. Różne aspekty produktywności pracy	13
3.2. Podsumowanie	16
4. Mobilność przestrzenna rynku pracy.....	17
5. Wyjazdy zarobkowe za granicę.....	19
5.1. Wyjazdy zarobkowe za granicę z perspektywy pracodawców	19
5.2. Wyjazdy zarobkowe za granicę z perspektywy bezrobotnych.....	20
5.3. Podsumowanie	21
6. Ruch kadrowy i reorientacja zawodowa	22
6.1. Ruch kadrowy pracowników	22
6.2. Wakaty w przedsiębiorstwach	24
6.3. Zamiary przedsiębiorstw – plany zatrudnienia w perspektywie 6 miesięcy	25
6.4. Podsumowanie	28
7. Bezrobocie i bariery wzrostu zatrudnienia	29
7.1. Bezrobocie w opiniach pracodawców.....	29
7.2. Bezrobocie w opiniach bezrobotnych	30
7.3. Podsumowanie	31
8. Załączniki	32
Załącznik 1	32
<i>Halina Piotrowska</i> Rynek pracy w województwie mazowieckim i badanych powiatach (według danych statystycznych).....	32
Załącznik 2	37
<i>Halina Piotrowska</i> Charakterystyka próby badawczej pracodawców	37
Załącznik 3	41
<i>Grażyna Gawryszewska</i> Charakterystyka próby badawczej bezrobotnych	41
Załącznik 4	45
<i>Alicja Konopacka</i> Ceny i marże na sprzedaży towarów i usług	45

Spis tabel i wykresów

Tabela 1	
Rozkład odpowiedzi na temat bieżącej presji płacowej	9
Tabela 2	
Rozkład odpowiedzi na temat kształtowania się wynagrodzeń w firmach w ciągu najbliższych 6 miesięcy	10
Tabela 3	
Prognozy dotyczące kształtowania się produktywności pracy w badanych firmach w ciągu najbliższych 6 miesięcy – według branż	13
Wykres 1	
Średni spodziewany wzrost produktywności pracy w badanych firmach – według branż	14
Tabela 4	
Prognozy dotyczące kształtowania się produktywności pracy w badanych firmach w ciągu najbliższych 6 miesięcy – według wielkości zatrudnienia	14
Wykres 2	
Średni spodziewany wzrost produktywności pracy w badanych firmach – według wielkości zatrudnienia	15
Wykres 3	
Wdrażanie innowacji w badanych firmach w ostatnich 6 miesiącach	15
Wykres 4	
Plany wdrożenia innowacji w badanych firmach w najbliższych 6 miesiącach	15
Tabela 5	
Gotowość do podjęcia pracy przez bezrobotnego poza miejscem zamieszkania – według wykształcenia	17
Tabela 6	
Okresy pracy bezrobotnych za granicą	20
Tabela 7	
Liczba pracujących w ankietowanych przedsiębiorstwach według powiatów – stan na koniec I kwartału 2007 r.	22
Tabela 8	
Łączna liczba pracowników, którzy odeszli z ankietowanych przedsiębiorstw w okresie od listopada 2006 r. do kwietnia 2007 r.	23
Wykres 5	
Poziom zatrudnienia w firmach (na umowę o pracę) według stanu na koniec I kwartału 2007 r. w porównaniu z analogicznym okresem 2006 r. – według branż	23
Tabela 9	
Przyczyny odejścia pracowników (z własnej inicjatywy) z ankietowanych przedsiębiorstw – według branż	24
Tabela 10	
Wynagrodzenie, jakie skłonne są zaoferować przedsiębiorstwa poszukiwanym pracownikom – według branż	25
Tabela 11	
Prognozy dotyczące stopnia zaspokojenia potrzeb kadrowych w ciągu najbliższych 6 miesięcy od daty badania – według branż	26
Tabela 12	
Prognozy dotyczące stopnia zaspokojenia potrzeb kadrowych w ciągu najbliższych 6 miesięcy od daty badania – według powiatów	27
Tabela 13	
Przypuszczenia pracodawców na temat kształtowania się stopy bezrobocia w ciągu najbliższych 6 miesięcy	29

Wykresy i tabelle w załącznikach

Wykres 1

Pracujący w sektorze przedsiębiorstw w województwie mazowieckim32

Tabela 1

Podstawowe dane dotyczące bezrobocia - według powiatów33

Wykres 2

Bezrobotni w województwie mazowieckim33

Tabela 2

Stopa bezrobocia34

Tabela 3

Struktura bezrobotnych według wieku – stan na 31 III 2007 r.34

Tabela 4

Struktura bezrobotnych według wykształcenia – stan na 31 III 2007 r.35

Tabela 5

Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy
– stan na 31 III 2007 r.36

Tabela 6

Oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy36

Tabela 7

Struktura próby badawczej według wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie
oraz rynku, na którym przedsiębiorca sprzedaje swoje towary i usługi38

Tabela 8

Struktura próby badawczej według branży przedsiębiorstwa oraz rynku,
na którym przedsiębiorca sprzedaje swoje towary i usługi38

Tabela 9

Struktura przedsiębiorstw według zmian w przychodach osiągniętych w 2006 r.
w porównaniu z 2005 r. w podziale na powiaty39

Tabela 10

Struktura przedsiębiorstw według zmian w przychodach osiągniętych w 2006 r.
w porównaniu z 2005 r. w podziale na branże40

Tabela 11

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według okresu pozostawania
na bezrobociu – w poszczególnych powiatach41

Tabela 12

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według wykształcenia
– w poszczególnych powiatach42

Tabela 13

Struktura wieku bezrobotnych objętych badaniami42

Tabela 14

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według ilości rejestracji jako bezrobotny
– w poszczególnych powiatach43

Tabela 15

Łączne dochody gospodarstw domowych ankietowanych bezrobotnych43

Tabela 16

Źródła dochodów gospodarstw domowych ankietowanych bezrobotnych44

Tabela 17

Przewidywania respondentów na temat kształtowania się cen produktów i usług
w okresie najbliższych 6 miesięcy - według branż45

Tabela 18	
Prognozy dotyczące kształtowania się marży na sprzedaży towarów i usług – według powiatów	46
Tabela 19	
Prognozy dotyczące kształtowania się marży na sprzedaży towarów i usług – według branż	47
Tabela 20	
Prognozy dotyczące kształtowania się marży na sprzedaży towarów i usług – według wielkości zatrudnienia	48

Streszczenie

Druga tura badań rynku pracy koncentrowała się na zagadnieniach: presji płacowej, produktywności pracy, mobilności przestrzennej rynku pracy, emigracji zarobkowej, ruchu kadrowego i bezrobocia.

Presja płacowa odczuwana przez pracodawców formułowana jest głównie ze strony zatrudnionych, w szczególności robotników wykwalifikowanych (tzw. fachowców – specjalistów). Podobnie jak to miało miejsce w poprzedniej turze badań została potwierdzona teza, że bezrobotni mają ograniczony wpływ na zjawisko presji płacowej. Nie stanowią oni dla osób zatrudnionych wystarczającej konkurencji na rynku pracy, co umacnia pozycję przetargową pracowników wobec pracodawców.

Wzrost produktywności pracy, rozumianej jako liczba jednostek produktów lub usług przypadających na jednostkę pracy, prognozowany jest najczęściej w największych przedsiębiorstwach (pracodawcy ci przewidują ukształtowanie się tego wskaźnika na poziomie 7,1%). Pozostałe firmy uważają, iż nastąpi jego stabilizacja, a tylko nieliczne podmioty przewidują spadek produktywności pracy.

Ruch kadrowy w badanych przedsiębiorstwach został odnotowany na umiarkowanym poziomie. W porównaniu z poprzednim badaniem nastąpiła stabilizacja poziomu zatrudnienia. Odnotowano problemy związane z zatrudnieniem pracowników oraz niskim poziomem zainteresowania bezrobotnych reorientacją zawodową. Większość ankietowanych podmiotów informowała o utrzymujących się wakatach.

W opiniach pracodawców poziom bezrobocia będzie ulegał dalszemu obniżeniu. Część z nich uważa, że bezrobocia obecnie nie ma, a oficjalne dane ze względu na funkcjonującą „szarą strefę” są fikcyjne.

Ponadto, badani bezrobotni charakteryzują się bardzo niską mobilnością przestrzenną. Większość z nich nie zamierza podjąć pracy poza miejscem zamieszkania, a dla co szóstego respondenta barierą do podjęcia zatrudnienia stanowi nawet półgodzinny czy jednogodzinny dojazd do pracy.

Mimo że bezrobotni twierdzą, że trudno jest znaleźć pracę, jednak jedna trzecia z nich jest zdania, że znalezienie pracy to tylko kwestia czasu.

Wśród ankietowanych przedsiębiorstw przeważa opinia o stabilizacji kształtowania się cen oraz marży na sprzedaży własnych produktów i usług. Największy odsetek wśród firm prognozujących wzrosty cen i marż stanowią przedsiębiorstwa budowlane.

1

Charakterystyka badań

Badania terenowe zostały wykonane w maju 2007 r., w pięciu wytypowanych powiatach: powiecie grodziskim i piaseczyńskim, reprezentującymi grupę powiatów o niskim wskaźniku bezrobocia (odpowiednio 6,1% i 6,6%), powiecie radomskim grodzkim (m. Radom) i powiecie radomskim ziemskim, reprezentującymi powiaty o wysokim wskaźniku bezrobocia (odpowiednio 23,4% i 29,2%) oraz w powiecie stołecznym (m.st. Warszawa) charakteryzującym się najniższym bezrobociem na Mazowszu (4,0%). Charakterystykę statystyczną mazowieckiego rynku pracy i badanych powiatów zawiera Załącznik 1.

Przeprowadzone badania obejmują okres 6 miesięcy przed badaniem, natomiast prognozy 6 miesięcy po badaniu.

Materiał badawczy pozyskano od próby liczącej 340 przedsiębiorstw oraz 297 bezrobotnych. Kryteriami doboru przedsiębiorstw były: rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej (według klasyfikacji PKD) oraz wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

W trakcie operacjonalizacji próby przedsiębiorstw pominięte zostały jedno- i dwuosobowe podmioty gospodarcze ze względu na ich ograniczony wpływ na rynek pracy.

W przypadku bezrobotnych próba badawcza została określona według następujących kryteriów: czasu przebywania na bezrobociu, wykształcenia oraz płci bezrobotnego. Największym problemem, z jakim zetknęli się ankierzy badający bezrobotnych, było dotarcie do osób długotrwale bezrobotnych, posiadających niskie wykształcenie (osoby te stanowią większość bezrobotnych).

Szczegółowa charakterystyka prób badawczych znajduje się w Załącznikach 2 i 3.

Głównym narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety, składający się głównie z pytań zamkniętych oraz niewielkiej liczby pytań półotwartych. Do operacjonalizacji i analizy zostały wykorzystane również takie źródła jak: dane pozyskane z Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Powiatowych Urzędów Pracy.

Pełna baza danych oraz zbiorcze analizy statystyczne są dostępne w Departamencie Analiz Makroekonomicznych i Strukturalnych Narodowego Banku Polskiego. Wypełnione kwestionariusze ankiet są przechowywane w Oddziale Okręgowym w Warszawie.

2 Presja płacowa

2.1. Presja płacowa w opiniach pracodawców

Problematyka presji płacowej jest jednym z głównych przedmiotów zainteresowania tego badania. Na siłę tej presji decydujący wpływ mają oczekiwania płacowe pracowników, w małym stopniu oczekiwania bezrobotnych.

W opiniach większości przedsiębiorców (57,8% wskazań) osoby, które już świadczą pracę są skłonne dalej pracować u dotychczasowego pracodawcy lub podjąć pracę u innego pracodawcy, za wyższe wynagrodzenie niż przed rokiem. Zdaniem 65,9% pracodawców, największa presja płacowa jest formułowana ze strony robotników wykwalifikowanych, w przypadku wysokiej klasy specjalistów jest to 64,1%. Najmniejsza presja płacowa ze strony robotników niewykwalifikowanych – 43,5% odpowiedzi (tabela 1). Najbardziej dotkliwie presję płacową odczuły przedsiębiorstwa w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia szczególnie ze strony robotników wykwalifikowanych (76,5% ankietowanych podmiotów). Wśród branż było to budownictwo, gdzie presja dotyczyła wszystkich kategorii pracowników, a w szczególności robotników wykwalifikowanych. Większość respondentów (76,9%) spotkała się z powyższym problemem.

Tabela 1
Rozkład odpowiedzi na temat bieżącej presji płacowej

Kandydaci obecnie są skłonni podjąć pracę za wynagrodzenie:	Wysokiej klasy specjaliści		Robotnicy wykwalifikowani		Robotnicy niewykwalifikowani		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Zdecydowanie niższe niż przed rokiem	0	0,0	0	0,0	1	0,3	1	0,1
Trochę niższe niż przed rokiem	2	0,6	1	0,3	3	0,9	6	0,6
Zbliżone do wynagrodzeń sprzed roku	35	10,3	36	10,6	75	22,1	146	14,3
Trochę wyższe niż przed rokiem	105	30,9	134	39,4	105	30,9	344	33,7
Zdecydowanie wyższe niż przed rokiem	113	33,2	90	26,5	43	12,6	246	24,1
Trudno powiedzieć	47	13,8	52	15,3	62	18,2	161	15,8
Brak odpowiedzi	38	11,2	27	7,9	51	15,0	116	11,4
Ogółem	340	100,0	340	100,0	340	100,0	1020	100,0

Wielkość przedsiębiorstwa nie wpływa na rozkład wymienianej przez zatrudnionych presji płacowej.

Presja płacowa ze strony bezrobotnych poszukujących pracy jest niższa niż w wypadku osób już zatrudnionych, lecz zachowuje bardzo podobne proporcje do opisanych powyżej. Odmienne natomiast kształtuje się w wypadku robotników niewykwalifikowanych. Aż 32,8% przedsiębiorców twierdzi, że oczekiwania płacowe tej kategorii bezrobotnych są wyższe niż przed rokiem (z tego 24,2% trochę wyższe). Biorąc pod uwagę fakt, że ponad połowa bezrobotnych posiada wykształcenie gimnazjalne lub niższe, potwierdza się obserwacja z poprzedniej tury badań o ograniczonym wpływie bezrobotnych na presję płacową. Sytuacja taka wzmacnia siłę przetargową osób już zatrudnionych w konfrontacji z pracodawcami.

Problematyka presji płacowej przewijała się również w pytaniach na temat wad i zalet lokalnego rynku pracy. Wśród wad lokalnego rynku pracy, na trzecim miejscu znalazły się zbyt wygórowane oczekiwania płacowe dobrych fachowców (26,5% ogółu wskazań), natomiast te same wymagania płacowe robotników niewykwalifikowanych nie stanowiły szczególnego problemu dla pracodawców i zostały wskazane dopiero jako siódma wada lokalnego rynku pracy (11,8% ogółu wskazań). Skala opisywanej dotąd presji płacowej i jej dotkliwość dla przedsiębiorców sprawiła, że niskie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy nie znalazły się wśród zalet rynków pracy, na których działali przedsiębiorcy.

Poprosiliśmy respondentów o podzielenie się z nami opiniami na temat spodziewanego poziomu wynagrodzeń w firmach w ciągu najbliższych sześciu miesięcy (tabela 2). Większość przedsiębiorców (51,8%) uważa, że wynagrodzenia w ich firmach wzrosną, w tym 46,2%, że wzrosną nieznacznie. Najczęściej wzrost płac przewidują pracodawcy z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia – 64,7%, w tym 58,8% uważa, że płace te wzrosną nieznacznie. Sytuacja ta jest w pewnym zakresie odpowiedzią na sygnalizowaną presję płacową, która w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia była największa. Podobnie

Tabela 2
Rozkład odpowiedzi na temat kształtowania się wynagrodzeń w firmach w ciągu najbliższych 6 miesięcy

Kategorie	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Znacznie wzrosnie	6	7,0	5	5,9	8	4,7	19	5,6
Nieznacznie wzrosnie	33	38,8	50	58,8	74	43,5	157	46,2
Będzie na zbliżonym poziomie	35	41,2	27	31,8	69	40,6	131	38,5
Nieznacznie zmniejszy się	0	0,0	0	0,0	1	0,6	1	0,3
Znacznie zmniejszy się	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nie potrafimy teraz powiedzieć	10	11,8	3	3,5	18	10,6	31	9,1
Brak odpowiedzi	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,3
Ogółem	85	100,0	85	100,0	170	100,0	340	100,0

jak w przypadku odczuwanej presji płacowej, również przewidywany wzrost płac w największym stopniu będzie dotyczył firm z branży budowlanej (stwierdziło tak 77,0% respondentów) oraz małych przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników (58,2% wskazań).

Pracodawcy, którzy przewidywali wzrost wynagrodzeń w swoich przedsiębiorstwach, przeważnie deklarowali 10% przyrost wynagrodzeń (podało tak 35,2% respondentów), wzrost poborów większy niż 10,0% przewidywało 33,0% ankietowanych. Najczęściej wzrost pensji o 10% planowali pracodawcy z powiatów o wysokim bezrobociu – 45,5%, natomiast najwyższe podwyżki przewidują pracodawcy z powiatów o niskim bezrobociu. Blisko połowa (43,6%) przedsiębiorców poinformowała, że wzrost poborów w ich firmach przekroczy 10,0%.

Firmy z sektora budowlanego planują największą skalę wzrostu wynagrodzeń (53,3% pracodawców z budownictwa zadeklarowało wzrost wynagrodzeń powyżej 10,0%). Natomiast, jeśli chodzi o wielkość rynku, na którym przedsiębiorcy sprzedają swoje usługi bądź towary, to największa skala wzrostu wynagrodzeń (powyżej 10,0% w ciągu najbliższych 6 miesięcy) planowana jest wśród 42,4% firm o regionalnym zasięgu prowadzonej działalności gospodarczej.

Przewidywane wzrosty wynagrodzeń w większości będą dotyczyć całej załogi. Stwierdziło tak 52,8% firm planujących wzrost płac. Podwyżki będą raczej porównywalne z oczekiwaniami płacowymi sformułowanymi przez pracowników. Przekonania pracodawców na ten temat wzrastają wraz z wysokością planowanych podwyżek. W branży budowlanej i przemyśle, gdzie zaplanowano najwyższe wzrosty płac, opinię tę podziela 50,0% firm, natomiast w usługach (prognozowana niewielka skala wzrostów płac) prawie połowa respondentów (49,9%) uważa, że planowane podwyżki będą poniżej oczekiwań załogi.

Głównymi przyczynami skłaniającymi pracodawców do podnoszenia wynagrodzeń są: chęć zatrzymania najlepszych pracowników – 32,4%, dobre wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa – 18,3%, podwyżki w pozostałych firmach w regionie – 17,1% oraz żądania płacowe pracowników – 15,3%. Presja płacowa wysuwana ze strony pracowników znalazła się dopiero na czwartym miejscu i jak widać nie żądania płacowe, ale mechanizmy rynkowe są głównym determinantem wzrostu wynagrodzeń. Jednak pomimo tego, że chęć zatrzymania najlepszych pracowników jest dominującą przyczyną wzrostu wynagrodzeń, to jednak większość pracodawców – 53,5% – uważa, że praktyki podkupywania pracowników przez innych pracodawców mają mały lub nie mają wpływu na przewidywany wzrost płac.

Ankietowani przedsiębiorcy, z wyjątkiem jednej firmy, nie planowali spadku wynagrodzeń.

2.2. Presja płacowa z perspektywy bezrobotnych

Oczekiwania płacowe bezrobotnych są zróżnicowane w zależności od okresu przebywania na bezrobociu oraz wykształcenia. W przypadku dojazdu do pracy trwającego nie dłużej niż pół godziny, 50,0% bezrobotnych jest gotowych podjąć pracę za wynagrodzenie w wysokości około 1 400 zł netto. Większą skłonność do podjęcia pracy za mniejsze sumy wykazywali bezrobotni pozostający bez pracy od 7 do 12 miesięcy. Połowa (50,0%) osób z tej kategorii jest skłonna podjąć pracę za 1 200 zł netto. Osoby bezrobotne legitymujące się wykształceniem zawodowym i niższym są bardziej elastyczne – 51,1% z nich jest gotowych podjąć pracę za 1 200 zł netto.

Przy dojazdach do pracy trwających około 1 godziny wymagania bezrobotnych rosną. Połowa pozostających bez pracy (50,6%) jest chętna rozpocząć pracę za kwotę do 1 600 zł netto. Również w tym przypadku bezrobotni od 7 do 12 miesięcy oraz posiadający

wykształcenie zawodowe i niższe, w porównaniu z pozostałymi osobami bez pracy, przejawiają największą chęć do podjęcia zatrudnienia.

Oczekiwania płacowe bezrobotnych są również jednym z głównych powodów nie podejmowania przez nich pracy. Wśród utrudnień przeszkadzających w znalezieniu pracy (dotyczy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym), „zbyt niskie zarobki oferowane przez pracodawców” wskazało 43,2% respondentów, a „brak satysfakcjonujących mnie finansowo ofert pracy w pobliżu miejsca zamieszkania” – 40,9%. Wyżej wymienione powody znalazły się tuż za przyczynami będącymi barierą podnoszenia kwalifikacji, brakiem znajomości oraz niską mobilnością bezrobotnych.

2.3. Podsumowanie

Presja płacowa jest kreowana głównie przez osoby aktywne zawodowo na rynku pracy. Świadczą o tym zarówno wskazania pracodawców, jak i bezrobotnych. Potwierdza to obserwację poprzedniej tury badań o ograniczonym wpływie bezrobotnych na kształtowanie się presji płacowej.

Zdaniem pracodawców największą presję płacową wywierają robotnicy wykwalifikowani na terenie powiatów o wysokiej stopie bezrobocia. Z najwyższymi oczekiwaniami płacowymi kandydatów do pracy spotykają się firmy z branży budowlanej. Firmy budowlane planują również najwyższą skalę wzrostu wynagrodzeń. Podwyżki płac, choć mają dotyczyć większości zatrudnionych, powodowane są głównie chęcią zatrzymania najlepszych pracowników.

Oczekiwania płacowe bezrobotnych są większe niż poziom oferowanych przez pracodawców wynagrodzeń i są jedną z głównych przyczyn odrzucania ofert pracy przez bezrobotnych. Niewielki wpływ, jaki wywierają bezrobotni na rynek pracy, pośrednio jest czynnikiem kreującym presję płacową ze strony zatrudnionych. Przy ograniczonym popycie na pracę pracodawcy są zmuszeni ulegać presji zatrudnionych przez siebie pracowników.

3

Produktywność pracy

3.1. Różne aspekty produktywności pracy

Produktywność pracy rozumiana jako liczba jednostek produktów i usług przypadających na jednostkę pracy, np. na 1 zatrudnionego, mierzy jak efektywnie wykorzystywane są czynniki produkcji. Im wyższa produktywność, tym więcej produktów i usług można wyprodukować przy danej wielkości nakładów czynników produkcji. Wzrost produktywności pracy może być efektem wdrożenia nowych technologii, nowych technik, lepszej organizacji pracy, lepszego zarządzania wiedzą.

Ponad połowa (56,5%) ankietowanych przedsiębiorstw z województwa mazowieckiego nie przewiduje w ciągu najbliższych 6 miesięcy (od daty badania) zmian w produktywności pracy. Ewentualnego wzrostu produktywności pracy oczekuje 26,2% badanych, natomiast spadku produktywności spodziewają się tylko 2 firmy z 340 ankietowanych, co stanowi jedynie 0,6% całej próby badawczej.

Procent wskazań dotyczących zmian w produktywności pracy ogółem dla całego województwa nie odbiega znacząco od wskazań dla poszczególnych powiatów. Zaskakująco dużo (16,7% ogółu) firm nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi na ten temat (w powiecie stołecznym 21,2%, w powiatach o niskiej stopie bezrobocia 15,3%, a w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia 9,4%).

Najwyższy odsetek firm przewidujących wzrost produktywności pracy stanowią przedsiębiorstwa z branży przemysłowej – 32,1% oraz firmy duże (zatrudniające powyżej 250 osób) – 40,7%, najniższy: firmy reprezentujące pozostałe sekcje – 22,6% oraz firmy mikro (zatrudniające do 9 pracowników) – 18,6% (tabela 3 i tabela 4).

Tabela 3

Prognozy dotyczące kształtowania się produktywności pracy w badanych firmach w ciągu najbliższych 6 miesięcy – według branż

Branża / Produktywność	Przemysł	Budownictwo	Handel i naprawy	Pozostałe sekcje	Ogółem
	(% wskazań)				
Wzrośnie	32,1	25,6	27,4	22,6	26,2
Utrzyma się na dotychczasowym poziomie	50,9	64,1	53,2	59,7	56,5
Spadnie	3,8	0,0	0,0	0,0	0,6
Trudno powiedzieć	13,2	10,3	19,4	17,7	16,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

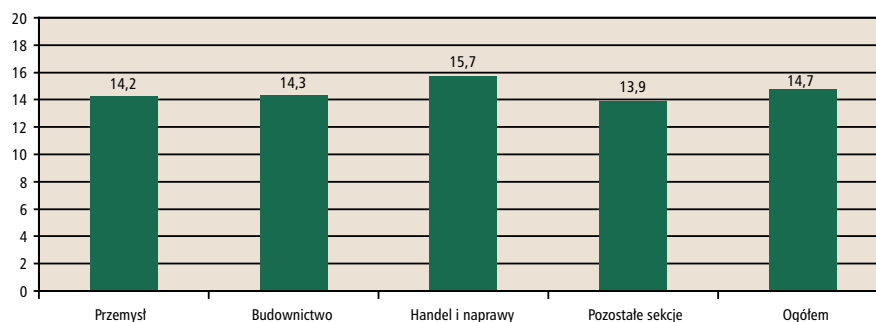
Tabela 4
Prognozy dotyczące kształtowania się produktywności pracy w badanych firmach w ciągu najbliższych 6 miesięcy – według wielkości zatrudnienia

Zatrudnienie \ Produktywność	Zatrudnienie				
	Od 0 do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	250 i powyżej	Ogółem
	(% wskazań)				
Wzrosnie	18,6	33,6	25,5	40,7	26,2
Utrzyma się na dotychczasowym poziomie	60,9	50,0	61,7	48,2	56,5
Spadnie	1,3	0,0	0,0	0,0	0,6
Trudno powiedzieć	19,2	16,4	12,8	11,1	16,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Średni wzrost produktywności pracy w województwie, jakiego spodziewają się przedsiębiorcy w najbliższych 6 miesiącach, wyniesie 14,7%. Firmy mające swoje siedziby na terenie powiatów o wysokiej stopie bezrobocia prognozują wzrost produktywności o 17,3%. W powiecie stołecznym i powiatach o niskiej stopie bezrobocia przewidywany poziom tego wskaźnika wyniesie odpowiednio 13,7% oraz 13,8%. Podział firm na branże bardzo nieznacznie różnicuje rozkład prognoz dotyczący średniego wzrostu produktywności (wykres 1).

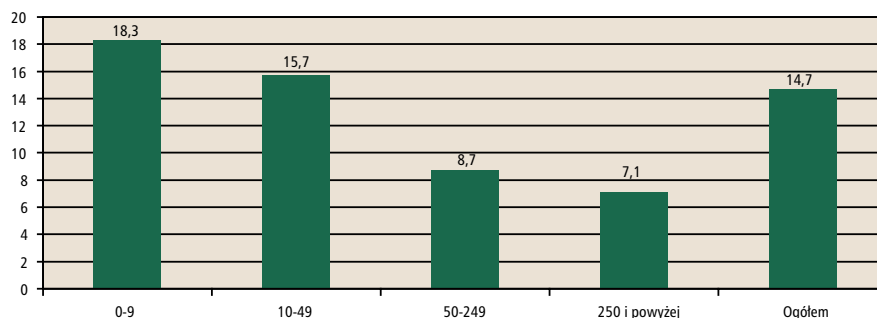
Nieco większe różnice w prognozach na temat średniego wzrostu produktywności pracy widoczne są w zależności od podziału firm według wielkości zatrudnienia. Zastanawiający jest fakt, że największego wzrostu produktywności pracy (o 18,3%) spodziewają się firmy mikro, wśród których jedynie co szósta oczekuje wzrostu wydajności (wykres 2).

Wykres 1
Średni spodziewany wzrost produktywności pracy w badanych firmach (w %) – według branż



Wykres 2

Średni spodziewany wzrost produktywności pracy w badanych firmach (w %) – według wielkości zatrudnienia

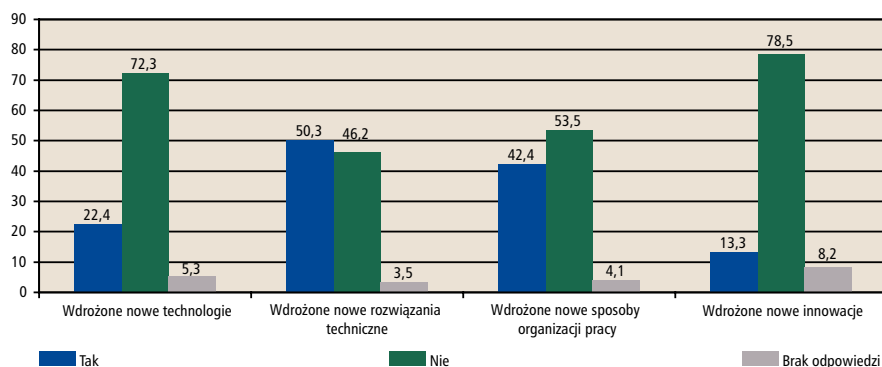


Na wzrost produktywności pracy nieznacznie większe oddziaływanie będzie miał wzrost wydajności pracy, uważa tak 54,5% ankietowanych, przy 45,5% wskazujących na wprowadzane innowacje.

Skala innowacji wdrażanych przez przedsiębiorstwa w ostatnich 6 miesiącach jest bardzo podobna do skali planów wdrożeniowych na najbliższe 6 miesięcy (wykresy 3 i 4).

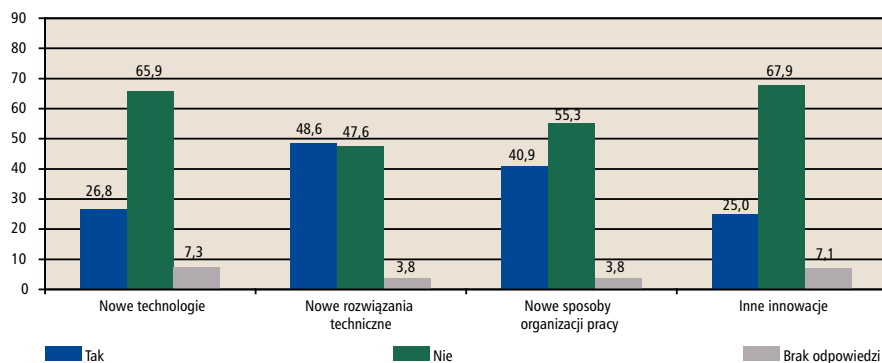
Wykres 3

Wdrażanie innowacji w badanych firmach w ostatnich 6 miesiącach (w %)



Wykres 4

Plany wdrożenia innowacji w badanych firmach w najbliższych 6 miesiącach (w %)



Wśród przedsiębiorstw, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy wdrożono różnego typu innowacje aż 49,3% uważa, że nie będą one miały wpływu na wzrost produktywności pracy. Odmiennego zdania jest 37,2% ankietowanych.

Prognozy dotyczące kształtowania się produktywności pracy w badanych przedsiębiorstwach, zamierzających w ciągu najbliższych 6 miesięcy wdrożyć nowe technologie nie odbiega znacząco od wskazań ankietowanych, którzy już wdrożyli różnego typu innowacje. Odsetek przedsiębiorców uważających, że produktywność mimo wprowadzenia innowacji pozostanie bez zmian wynosi 48,5%, przy 38,5% przewidujących jej wzrost. Wśród ankietowanych przedsiębiorców prognozujących wzrost wynagrodzeń w swoich firmach 43,2% z nich łączy wskaźnik wzrostu wydajności pracy z wysokością planowanych podwyżek, ale tylko 6,7% przedsiębiorców wskazało wzrost wydajności pracy jako powód ewentualnego wzrostu wynagrodzeń.

3.2. Podsumowanie

Wzrostu produktywności pracy spodziewa się blisko połowa dużych firm zatrudniających ponad 250 pracowników. Średni wzrost produktywności, jakiego oczekują badani przedsiębiorcy na Mazowszu w najbliższych 6 miesiącach zbliżył się do 15%. Optymistycznym zjawiskiem jest niewielka liczba firm spodziewających się spadku produktywności pracy.

4

Mobilność przestrzenna rynku pracy

Mobilność przestrzenna rozumiana jako skłonność do zmiany miejsca zamieszkania potencjalnie przyczynia się do gospodarczego i społecznego postępu, wyższego zatrudnienia oraz zrównoważonego i stałego rozwoju. Pozwala również skuteczniej i sprawniej dostosować się europejskiej gospodarce, zatrudnieniu i sile roboczej do zmieniających się warunków oraz zapewnić bodźce do zmian w konkurencyjnej, globalnej rzeczywistości.

Bezrobotni z badanych powiatów województwa mazowieckiego nie są zbyt chętni do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania (tabela 5).

Tabela 5
Gotowość do podjęcia pracy przez bezrobotnego poza miejscem zamieszkania
– według wykształcenia

Wykształcenie	Wyższe	Średnie	Zasadnicze zawodowe i niższe	Ogółem
	(% wskazań)			
Gotowość do podjęcia pracy				
Tak	93,7	74,9	31,4	35,0
Nie	6,3	25,1	68,6	65,0

Większość (65,0%) nie podejmie takiej pracy bez względu na wysokość zaofiarowanych zarobków. Najmniejszą mobilnością wykazują się bezrobotni pozostający bez pracy od 7 do 12 miesięcy. Aż 72,7% z nich nie podjęłoby pracy związanej ze zmianą miejsca zamieszkania. Inaczej przedstawia się sytuacja wśród bezrobotnych pozostających na bezrobociu do 6 miesięcy, gdzie 44,7% badanych wyraziło chęć podjęcia pracy związanej ze zmianą miejsca zamieszkania, przy czym ponad połowa z nich (57,1%) taką decyzję podjęłaby za minimalną pensję wynoszącą około 2 500 zł netto.

Największą mobilnością wykazują się bezrobotni z wyższym wykształceniem, wśród których 93,7% ankietowanych podjęłoby pracę poza miejscem zamieszkania, jednakże bezrobotni z takim wykształceniem stanowią tylko 9,1% ogółu badanych. Wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym zgodę na podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania wyraża 31,4% ankietowanych, chociaż w większości ich oczekiwania płacowe z tym związane są zbyt wygórowane i nie do przyjęcia przez ewentualnych pracodawców.

Część bezrobotnych nie wyraża nawet zgody na podjęcie pracy związanej z dojazdami trwającymi od 0,5 godziny do 1 godziny w każdą stronę. Podjęcie pracy przy dojazdach półgodzinnych wyklucza 4,4% ankietowanych bezrobotnych w województwie, natomiast przy dojazdach jednogodzinnych aż 12,1%. Mniejsze wymagania płacowe związane z jednogodzinnym dojazdem mają bezrobotni ze stażem do 6 miesięcy, gdzie 14,6% z nich podjęłoby pracę z pensją na poziomie około 1 000 zł netto. Na takich warunkach pracę podjęłoby 10,8% osób długotrwale bezrobotnych i tylko 2,5% osób pozostających

bez pracy od 7 do 12 miesięcy. Dopiero płaca w wysokości 1 600 zł netto zmobilizowałaby połowę bezrobotnych z województwa (50,6%) do jednogodzinnych dojazdów do pracy. Przy dojazdach półgodzinnych połowa ankietowanych podjęłaby pracę za 1 400 zł netto.

Bezrobotni oszacowali koszty dojazdów na 129 zł przy dojazdach półgodzinnych i na 214 zł przy jednogodzinnych.

5

Wyjazdy zarobkowe za granicę

5.1. Wyjazdy zarobkowe za granicę z perspektywy pracodawców

Ankietowane przedsiębiorstwa wskazują na bardzo dużą rolę zjawiska emigracji zarobkowej w kształtowaniu rynku pracy. Wśród firm, które odnotowały spadek zatrudnienia, jako główną przyczynę wskazano wyjazdy zarobkowe pracowników (wraz z restrukturyzacją firmy).

Z przedsiębiorstw, z których pracownicy sami odchodzili z pracy (dotyczy to większości firm), co piąte wskazało, że powodem odejścia pracownika był wyjazd za granicę. Emigracja zarobkowa wskazywana przez 13,6% pracodawców jest również, po braku kwalifikacji i wygórowanych oczekiwaniach płacowych kandydatów, ważną przyczyną problemów ze znalezieniem pracowników.

Spośród 168 przedsiębiorców, którzy mieli trudności ze znalezieniem pracowników 77,3% wskazało, że wpływ emigracji zarobkowej na zatrudnienie w firmie nowych pracowników był średni – 26,8%, duży – 23,8%, bardzo duży – 11,9% wskazań.

Respondenci z powiatów o niskiej stopie bezrobocia są zdania, że emigracja ma zarówno średni, jak i duży wpływ na procesy rekrutacji (odpowiednio po 25,6%).

W budownictwie 33,3% przedsiębiorstw opowiada się za bardzo dużym wpływem emigracji na wyżej opisaną kwestię, 28,6% za średnim. Firmy z branży handel i naprawy wskazują na średni wpływ emigracji na zatrudnienie nowych pracowników (33,3% wskazań).

Swoje opinie dotyczące wpływu emigracji zarobkowej na powstawanie wakatów w ich firmie wyraziło 176 ankietowanych przedsiębiorstw. Spośród nich 26,7% respondentów uważa, że zjawisko emigracji nie ma takiego wpływu, 23,3% ocenia jego wpływ jako średni, a 22,7% jako duży. Struktura wskazań „brak wpływu” nie jest zależna od lokalizacji firmy.

W branży budowlanej 29,6% firm udzieliło odpowiedzi, wskazując na średni wpływ emigracji zarobkowej na powstawanie wakatów, 25,9% na duży wpływ, natomiast w handlu i naprawach średni wpływ emigracji wskazało 24,6% ankietowanych.

Pracodawcy, którzy sądzą, że część ich pracowników odejdzie w ciągu najbliższych 6 miesięcy, uważają, że wpływ emigracji zarobkowej na to zjawisko będzie duży w 24,6% wskazań, średni w 21,3% i bardzo duży w 19,7% (w tym najwięcej 46,7% w powiatach o wyższej stopie bezrobocia).

W podziale na branże 40,0% firm z budownictwa wskazuje na duży wpływ emigracji zarobkowej na odejścia pracowników, na bardzo duży – w pozostałych sekcjach oraz średni – w handlu i naprawach wskazuje po 33,3% firm.

Wpływ emigracji zarobkowej na przewidywany wzrost wynagrodzeń w ankietowanych przedsiębiorstwach respondenci określają jako średni – 26,7%, brak wpływu – 19,9%, a 19,3% uważa, że będzie miał duży wpływ. Najwięcej wskazań na duży wpływ odnotowano w budownictwie – 36,7%. Firmy z branż przemysłowych prognozują, iż czynnik ten w ogóle nie będzie miał wpływu (37,5% wskazań).

5.2. Wyjazdy zarobkowe za granicę z perspektywy bezrobotnych

Przeważająca liczba ankietowanych bezrobotnych (83,8%) nie wyjeżdżała nigdy za granicę w celach zarobkowych. Wyjechało i znalazło pracę za granicą 15,8% respondentów.

Połowa osób, które wyjechały za granicę w celu podjęcia pracy (52,1%) wyjechała wcześniej niż 2 lata temu, 18,8% – w ciągu ostatnich dwóch lat, 16,7% – w ciągu ostatniego roku, a 12,5% – w ciągu ostatnich 3 miesięcy (tabela 6).

Tabela 6
Okresy pracy bezrobotnych za granicą

Okres pracy za granicą	W ciągu ostatnich dwóch lat		Podczas ostatniego wyjazdu	
	liczba wskazań	% wskazań	liczba wskazań	% wskazań
do 3 miesięcy	13	43,3	25	53,2
ponad 3 do 6 miesięcy	7	23,3	8	17,0
ponad 6 do 9 miesięcy	5	16,7	3	6,4
ponad 9 do 12 miesięcy	2	6,7	0	0,0
ponad 12 miesięcy	3	10,0	9	19,1
Brak odpowiedzi	0	0,0	2	4,3
Ogółem	30	100,0	47	100,0

Średni okres pracy za granicą podczas ostatniego wyjazdu ankietowanych wyniósł 7,6 miesiąca. Największą grupę stanowiły osoby pracujące za granicą do trzech miesięcy – 53,2%. Ponad 12 miesięcy spędziło za granicą 19,1% osób, natomiast 17,0% przebywało tam 3 do 6 miesięcy.

Średni okres pracy bezrobotnych za granicą w ciągu ostatnich 2 lat wyniósł 6,5 miesiąca.

Najważniejszymi przyczynami powzięcia przez bezrobotnego decyzji o podjęciu pracy za granicą były: znacznie wyższe zarobki – 87,5% wskazań, niemożność znalezienia pracy w kraju – 39,6% odpowiedzi, nauka języka obcego – 27,1% wskazań (respondenci mogli podać maksymalnie trzy odpowiedzi).

Spśród osób, które wyjechały za granicę 33,3% posiadało przed wyjazdem stałą pracę, kolejne 33,3% nie miało stałej pracy, ale utrzymywało się z prac dorywczych, natomiast 22,9% respondentów miało status bezrobotnego.

W czasie pobytu za granicą respondenci w zdecydowanej większości (85,1%) nie wykonywali pracy w swoim zawodzie ani zgodnej ze swoim poziomem wykształcenia.

Głównymi przyczynami powrotu do kraju bezrobotnych zatrudnionych za granicą było: pozostawienie w Polsce rodziny – 48,9% wskazań oraz niezaplanowanie dłuższego pobytu – 46,8% odpowiedzi (na to pytanie respondenci mogli podać maksymalnie trzy odpowiedzi).

Zdecydowana większość badanych bezrobotnych (89,9%) nie zamierza w okresie najbliższych 6 miesięcy podjąć pracy za granicą. Odsetek ten jest najwyższy wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym (90,7%). Okres pozostawania na bezrobociu nie różnicuje odpowiedzi na temat planowanych wyjazdów za granicę.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia netto skłaniającego bezrobotnego do pozostania w kraju wynosi 2 500 zł – dla 41,2% respondentów. Natomiast przy zarobkach netto w wysokości 3 000 zł wartość wskaźnika wynosi już 73,5%.

Średnie minimalne wynagrodzenie netto, które skłoniłoby bezrobotnego do pozostania w Polsce wynosi według naszych respondentów około 2 960 zł.

Wysokość tego wynagrodzenia nie jest powiązana z wysokością stopy bezrobocia w badanych powiatach. Odsetek respondentów z powiatów o niskiej stopie bezrobocia, których skłonią do pozostania w kraju zarobki netto w wysokości 3 000 zł wyniósł 88,3%, z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia – 76,5%, natomiast z powiatu stołecznego (o najniższym wśród badanych powiatów bezrobociu) – 63,6%.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia netto skłaniającego bezrobotnego do pozostania w kraju jest natomiast powiązana z poziomem wykształcenia bezrobotnego. Co ciekawe, im niższy poziom wykształcenia, tym wyższe są jego oczekiwania płacowe.

5.3. Podsumowanie

Pracodawcy przypisują emigracji zarobkowej pracowników bardzo dużą rolę w kształtowaniu procesów zachodzących na rynku pracy. Uważają, że emigracja zarobkowa ma duży wpływ na spadek zatrudnienia. Ich zdaniem jest ona również jedną z głównych przyczyn odejść pracowników z pracy.

Wśród firm, które mają kłopoty z pozyskaniem nowych pracowników, dwie trzecie z nich twierdzi, że wyjazdy zarobkowe mają istotny wpływ na to zjawisko. Najbardziej dotkliwie skutki emigracji zarobkowej odczuwają firmy z branży budowlanej. W perspektywie najbliższych 6 miesięcy szczególnie obawiają się tego zjawiska firmy z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia.

Odmiennie kształtuje się obraz emigracji zarobkowej z perspektywy bezrobotnych. Zdecydowana większość z nich nie wyjeżdżała za granicę, a jeszcze większy odsetek nie zamierza tego uczynić w przyszłości.

6

Ruch kadrowy i reorientacja zawodowa

6.1. Ruch kadrowy pracowników

Według stanu na koniec I kwartału 2007 r. ankietowane przedsiębiorstwa zatrudniały 89 807 osób. Najwięcej pracowników zatrudniały badane firmy z powiatu stołecznego – 79 325 osób, firmy z powiatów o niskiej stopie bezrobocia – 7 808 osób, natomiast przedsiębiorstwa z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia – 2 674 osoby. Zdecydowana większość zatrudniona była na umowę o pracę: na czas nieokreślony – 74,8% oraz na określony – 17,3% (tabela 7).

Tabela 7

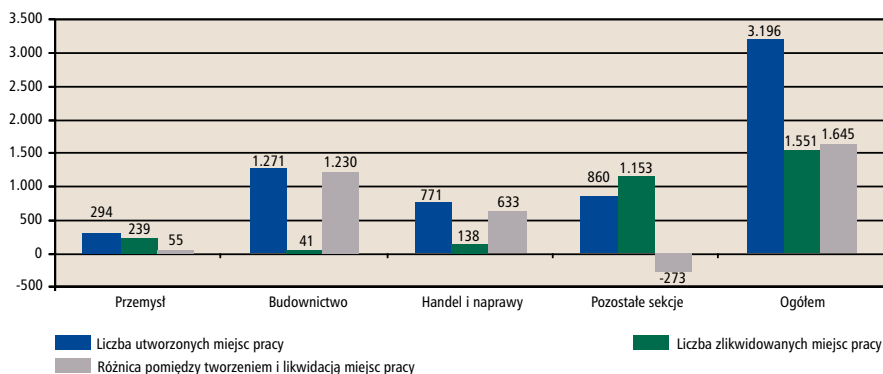
Liczba pracujących w ankietowanych przedsiębiorstwach według powiatów – stan na koniec I kwartału 2007 r.

Pracownicy	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Liczba zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony	3 932	50,4	1 241	46,4	62 029	78,2	67 202	74,8
Liczba zatrudnionych na umowę na czas określony (np.: okres próbny, zastępstwo)	3 233	41,4	1 279	47,8	11 042	13,9	15 554	17,3
Liczba pracujących na umowę cywilnoprawną	571	7,3	95	3,6	5 791	7,3	6 457	7,2
Liczba pracujących na zasadzie samozatrudnienia	3	0,0	15	0,6	118	0,2	136	0,2
Liczba osób odbywających staż absolwencki	4	0,1	9	0,3	13	0,0	26	0,0
Liczba osób odbywających przyuczenie do zawodu	8	0,1	29	1,1	7	0,0	44	0,1
Liczba pracujących (zatrudnionych) na innych zasadach	57	0,7	6	0,2	325	0,4	388	0,4
Ogółem	7 808	100,0	2 674	100,0	79 325	100,0	89 807	100,0

Poziom zatrudnienia (na umowę o pracę) w ponad połowie badanych przedsiębiorstw (51,8%) nie uległ zmianie w stosunku do analogicznego okresu 2006 r. W 34,1% firm zatrudnienie wzrosło, spadło natomiast u 13,2% respondentów. Zdecydowanie największą liczbę nowych miejsc pracy utworzyły badane firmy z branży budowlanej – 39,8%, najmniej miejsc pracy powstało w przedsiębiorstwach przemysłowych – 9,2%. Największa liczba zlikwidowanych miejsc pracy wystąpiła w badanych firmach reprezentujących pozostałe sekcje i była większa niż liczba nowo utworzonych miejsc pracy (wykres 5).

Wykres 5

Poziom zatrudnienia w firmach (na umowę o pracę) według stanu na koniec I kwartału 2007 r. w porównaniu z analogicznym okresem 2006 r. – według branż



Głównymi przyczynami wzrostu zatrudnienia były: wzrost sprzedaży – 38,2% i nowe inwestycje – 21,9% wskazań. Niewielkie znaczenie miało zaangażowanie urzędu pracy w ramach promocji zatrudnienia oraz prace sezonowe (odpowiednio 2,2% i 1,7% wskazań). Najczęściej wymienianymi przyczynami spadku zatrudnienia w ankietowanych firmach były: wyjazdy zarobkowe za granicę – 19,4%, restrukturyzacja firmy – 19,4% oraz odejście pracowników do konkurencji – 17,9% wskazań.

W okresie od listopada 2006 r. do kwietnia 2007 r. w 190 firmach (55,9% badanej populacji) miała miejsce sytuacja, w której pracownicy sami odchodzili z pracy lub przedsiębiorstwo rozwiązało z nimi umowy o pracę (w powiecie stołecznym – z 58,2% firm, w powiatach o niskiej stopie bezrobocia – z 62,4% firm, w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia – z 44,7% przedsiębiorstw). W dużym stopniu były to odejścia dobrowolne, które dotyczyły 49,2% respondentów.

Zwolnienia miały miejsce w 27,1% ankietowanych przedsiębiorstw.

Odejścia pracowników spowodowane wygaśnięciem umowy na czas określony wystąpiły w 14,7% badanych przedsiębiorstw (tabela 8).

Tabela 8

Łączna liczba pracowników, którzy odeszli z ankietowanych przedsiębiorstw w okresie od listopada 2006 r. do kwietnia 2007 r.

Przyczyna odejścia pracownika	Liczba pracowników, którzy odeszli	Udział % w odejściach z pracy o gólem	Liczba respondentów, którzy wskazali daną odpowiedź	Ogółem % wskazań
Zwolnienie przez pracodawcę	1 407	31,1	87	27,1
Zakończenie umowy na czas określony	796	17,6	47	14,7
Przejsie na emeryturę lub rentę	455	10,1	28	8,7
Odejście z własnej inicjatywy	1 862	41,2	158	49,2
Brak odpowiedzi	0	0,0	1	0,3
Ogółem	4 520	100,0	321	100,0

Problem odejść i zwolnień pracowników dotyczy w podobnym stopniu firm ze wszystkich badanych branż (odpowiednio: budownictwo – 59,0%, handel i naprawy – 58,1%, przemysł – 56,6%, pozostałe sekcje – 52,4%).

Jako najczęstszą przyczynę odejść pracowników z własnej inicjatywy wskazywano przechodzenie do pracy w innych firmach w kraju – 56,3% wskazań. Liczna grupa pracowników wyjechała, według respondentów, do pracy za granicę – 19,5% ogółu wskazań (tabela 9).

Tabela 9
Przyczyny odejścia pracowników (z własnej inicjatywy) z ankietyowanych przedsiębiorstw – według branż

Przyczyna odejścia pracownika	Branża				
	Przemysł	Budownictwo	Handel i naprawy	Pozostałe sekcje	Ogółem
	(% wskazań)				
Przechodzili do pracy w innych firmach w kraju	66,7	52,2	48,7	61,5	56,3
Wyjeżdżali do pracy za granicę	23,3	21,8	22,2	13,8	19,5
Odchodzili z pracy z innych przyczyn	6,7	13,0	13,9	12,3	12,1
Brak odpowiedzi	3,3	13,0	15,3	12,3	12,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Większość badanych firm (63,8%) w okresie od listopada 2006 r. do kwietnia 2007 r. zatrudniała nowych pracowników. Można zauważyć zależność pomiędzy liczbą nowo zatrudnionych pracowników a wysokością stopy bezrobocia w powiecie, bowiem najwyższy odsetek firm zatrudniających nowych pracowników odnotowano w powiecie stołecznym – 66,5%, nieco niższy w powiatach o niskiej stopie bezrobocia – 64,7%, najniższy w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia – 57,6%.

Nowych pracowników zatrudniły ankietywane przedsiębiorstwa: przemysłowe – 73,6%, reprezentujące pozostałe sekcje – 65,3%, budowlane – 61,5%, z handlu i napraw – 58,9%. Większość nowo zatrudnionych otrzymała umowę o pracę na czas określony – 88,8%, na czas nieokreślony jedynie 10,6%. Liczba zatrudnionych w ramach promocji zatrudnienia prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy stanowi jedynie 0,6%.

Od znaczącej większości respondentów (77,4%) płyną sygnały o problemach ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Problem ten dotyczy zarówno wszystkich badanych powiatów: powiaty o niskiej stopie bezrobocia – 78,2%, powiat stołeczny – 77,9%, powiaty o wysokiej stopie bezrobocia 75,5%, jak i badanych branż: budownictwo – 87,5%, przemysł – 84,6%, pozostałe sekcje – 74,1%, handel i naprawy – 74,0%. Jako główną przyczynę tych trudności wskazywano (respondent mógł udzielić do trzech odpowiedzi): brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (43,1% wskazań), zbyt wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów (21,4% wskazań) oraz emigrację zarobkową pracowników (13,6% odpowiedzi).

6.2. Wakaty w przedsiębiorstwach

Połowa ankietyowanych firm (51,8%) informowała o wolnych miejscach pracy. Najwyższy odsetek podmiotów gospodarczych, w których były wolne miejsca pracy wystąpił w powiecie stołecznym – 54,1%, nieco niższy w powiatach o niskiej stopie bezrobocia

– 51,8%, najniższy w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia – 47,1%. Łącznie badane przedsiębiorstwa dysponowały 1 647 wakatami. Najbardziej odczuwalny brak rąk do pracy dotyczył firm budowlanych – 69,2%, najmniej odczuwalny był w branży handel i naprawy – 46,0%. W przemyśle i pozostałych sekcjach problem ten występował odpowiednio u 52,8% i 51,6% respondentów.

Ponad połowa (53,4%) przedsiębiorstw informujących o wakatach ocenia wpływ emigracji zarobkowej na liczbę wolnych miejsc pracy jako bardzo duży, duży i średni. Problem ten dominuje w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia (67,5% wskazań) oraz w branży budowlanej (70,3% wskazań).

Pracodawcy informujący o wakatach proponowali kandydatom do pracy wynagrodzenie trochę wyższe niż jesienią 2006 r. (52,3%) lub na zbliżonym poziomie (27,3%). Zdecydowanie wyższe wynagrodzenie deklarowało 17,0% przedsiębiorców. Żaden pracodawca nie oferował wynagrodzenia zdecydowanie niższego niż przed rokiem.

Największe zróżnicowanie deklaracji dotyczących wynagrodzeń daje się zauważyć na poziomie branż. Wśród firm budowlanych 88,9% respondentów deklaruje, że skłonne jest zaoferować poszukiwanym pracownikom trochę wyższe lub zdecydowanie wyższe wynagrodzenie niż w ubiegłym roku. Natomiast w branży handel i naprawy odsetek ten wynosi 59,7% (tabela 10).

Tabela 10

Wynagrodzenie, jakie skłonne są zaoferować przedsiębiorstwa poszukiwanym pracownikom – według branż

Wyszczególnienie	Przemysł	Budownictwo	Handel i naprawy	Pozostałe sekcje	Ogółem
	(% wskazań)				
Zdecydowanie niższe niż oferowało jesienią ubiegłego roku	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Trochę niższe niż oferowało jesienią ubiegłego roku	3,6	0,0	3,5	1,6	2,3
Na zbliżonym poziomie	25,0	7,4	36,8	28,1	27,3
Trochę wyższe niż oferowało jesienią ubiegłego roku	57,1	48,2	50,9	53,1	52,3
Zdecydowanie wyższe niż oferowało jesienią ubiegłego roku	10,7	40,7	8,8	17,2	17,0
Brak odpowiedzi	3,6	3,7	0,0	0,0	1,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

6.3. Zamiary przedsiębiorstw – plany zatrudnienia w perspektywie 6 miesięcy

W ciągu najbliższego półrocza (od daty badania) połowa badanych przedsiębiorstw (50,9%) zamierza zwiększyć liczbę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Zdecydowanie najwięcej pracowników planują zatrudnić firmy budowlane – 71,8%, naj-

mniej przemysłowe – 39,6%, najwięcej przedsiębiorstwa działające na rynku ogólnopolskim – 60,8%, najmniej działające na rynku lokalnym – 35,5%. Najwyższy odsetek respondentów planujących wzrost zatrudnienia stanowią firmy duże (70,4% wskazań), natomiast najniższy firmy mikro (44,2% wskazań). Firmy małe i średnie informują o podobnej skali zamierzeń (odpowiednio: 55,5% i 51,1%).

Zdecydowanie dominuje przekonanie, wyrażone przez ponad połowę badanych (56,1%), że w ciągu najbliższych 6 miesięcy będzie trudniej znaleźć pracowników niż w ubiegłym roku. Najsilnie problem ten akcentowany jest w powiatach o niskiej stopie bezrobocia (63,4%) oraz w przedsiębiorstwach reprezentujących pozostałe sekcje (61,2%) i budownictwo (57,1%), najłagodniej w powiecie stołecznym (51,3%) oraz w przemyśle (47,6%). Co dziesiąty respondent liczy się z taką możliwością, że w ogóle nie znajdzie dodatkowych pracowników. Zróżnicowanie ocen (ankietowanych przedsiębiorstw) dotyczących przewidywanego stopnia zaspokojenia potrzeb kadrowych przedstawiają tabele 11 i 12.

Tabela 11

Prognozy dotyczące stopnia zaspokojenia potrzeb kadrowych w ciągu najbliższych 6 miesięcy od daty badania – według branż

Prognozy	Przemysł	Budownictwo	Handel i naprawy	Pozostałe sekcje	Ogółem
	(% wskazań)				
od 0 do 20%	14,3	10,7	3,5	7,4	7,5
od 21 do 40%	9,5	10,7	15,8	9,0	11,6
od 41 do 60%	52,4	39,3	35,1	25,4	34,1
od 61 do 80%	4,8	14,3	17,5	23,9	17,9
od 81 do 100%	19,0	25,0	24,6	29,8	26,0
Brak odpowiedzi	0,0	0,0	3,5	4,5	2,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Uwaga: 0% oznacza przewidywania o zupełnym braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych, natomiast 100% - przewidywania o możliwości pełnego zaspokojenia potrzeb

Tabela 12

Prognozy dotyczące stopnia zaspokojenia potrzeb kadrowych w ciągu najbliższych 6 miesięcy od daty badania – według powiatów

Prognozy	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia	Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia	Powiat stołeczny	Cała próba badawcza
	(% wskazań)			
od 0 do 20%	12,2	3,8	7,5	7,5
od 21 do 40%	12,2	7,7	13,8	11,6
od 41 do 60%	21,9	50,0	30,0	34,1
od 61 do 80%	24,4	13,5	17,5	17,9
od 81 do 100%	24,4	25,0	27,5	26,0
Brak odpowiedzi	4,9	0,0	3,7	2,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Uwaga: 0% oznacza przewidywania o zupełnym braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych, natomiast 100% - przewidywania o możliwości pełnego zaspokojenia potrzeb

Przekonanie pracodawców o tym, że trudno będzie znaleźć pracowników, potwierdza fakt niewielkiego zainteresowania bezrobotnych reorientacją zawodową. Jedynie 16,2% respondentów bierze udział w szkoleniach czy kursach zawodowych, języka obcego uczy się 10,4%, a obsługi komputera tylko 7,4%. Sytuacja ta wpływa na obniżenie i tak niewielkich szans bezrobotnych na rynku pracy.

Najczęściej wymienianymi przyczynami prognozowanego wzrostu zatrudnienia były: wzrost sprzedaży krajowej (35,2% ankietowanych przedsiębiorstw), nowe inwestycje (20,6%) oraz zwiększenie produkcji (13,1%).

Jedynie 14 badanych firm (4,1% ogółu) planuje zmniejszenie liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Wśród tych przedsiębiorstw dominuje branża przemysłowa (6 firm). Główną wymienioną przyczyną zamiaru zmniejszenia zatrudnienia była restrukturyzacja firmy – 21,1% wskazań.

Około połowy badanych pracodawców (46,5%) nie obawia się, że pracownicy, na których pozostaniu im zależy, odejdą z firmy. Odmiennego zdania jest 17,9% badanych firm, natomiast 35,3% respondentów nie miało zdania. Największe obawy wyrażały firmy reprezentujące pozostałe sekcje (23,4%), najmniejsze – firmy przemysłowe (9,4%). Podział terytorialny nie różnicuje rozkładu odpowiedzi na ten temat.

Ewentualne odejścia pracowników według 31,2% pracodawców będą miały negatywny wpływ na działalność firmy w stopniu małym i bardzo małym, a 11,5% respondentów stwierdziło, że w ogóle nie będą miały wpływu. Przypuszczenie, że wpływ odejścia pracowników na działalność ankietowanego przedsiębiorstwa będzie bardzo duży i duży wyraziło 16,4% firm. Podstawowym działaniem mogącym zapobiec odejściom pracowników jest – zdaniem pracodawców – podwyższenie zarobków (88,5% wskazań).

6.4. Podsumowanie

W badanych podmiotach gospodarczych występuje umiarkowanie ożywiony ruch kadrowy. Firmy zatrudniające nowych pracowników, jednocześnie zwalniają (pracownicy są zwalniani lub odchodzą sami). Przy ożywionym ruchu kadrowym, ogólny stan zatrudnienia zwiększył się w jednej trzeciej badanych firm. Jedynie w przedsiębiorstwach reprezentujących pozostałe sekcje różnica pomiędzy utworzonymi a zlikwidowanymi miejscami pracy jest ujemna.

Zdecydowana większość ankietowanych przedsiębiorstw ma problemy ze znalezieniem pracowników. Problem ten dotyczy wszystkich badanych powiatów i branż. Bariery jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami, zbyt wygórowane oczekiwania płacowe oraz emigracja zarobkowa.

Kłopoty pracodawców ze znalezieniem potrzebnych pracowników pogłębia fakt niewielkiego zainteresowania osób bezrobotnych reorientacją zawodową i podnoszeniem posiadanych kwalifikacji. Zjawisko to świadczy o bardzo niskiej elastyczności zawodowej bezrobotnych.

Ponad połowa badanych przedsiębiorców informuje o wakatach. Szczególnie odczuwalny jest brak rąk do pracy w budownictwie, pomimo iż zdecydowana większość ankietowanych firm budowlanych oferuje wyższe, niż w ubiegłym roku, wynagrodzenia.

Połowa ankietowanych przedsiębiorstw planuje zwiększenie zatrudnienia na umowę o pracę.

Głównymi czynnikami dynamizującymi zatrudnienie są: wzrost sprzedaży krajowej, nowe inwestycje oraz zwiększenie produkcji.

Większość pracodawców nie obawia się odejść pracowników, na których im zależy, tylko co szósta firma liczy się z tym, że będą z niej odchodzić atrakcyjni pracownicy.

7

Bezrobocie i bariery wzrostu zatrudnienia

7.1. Bezrobocie w opiniach pracodawców

Pracodawcy pytani o wysokość prognozowanej stopy bezrobocia w najbliższym okresie, w większości twierdzili, że ulegnie ona zmniejszeniu. Odpowiedziało tak 56,1% respondentów, w tym 43,2% uważało, że zmniejszy się umiarkowanie, a 12,9%, że zmniejszy się znacznie.

Najwięksi optymistami w przewidywaniu spadku bezrobocia są pracodawcy z Warszawy, 17,6% z nich przewiduje, że spadek ten będzie znaczny. Wśród pracodawców z powiatów o wysokim bezrobociu 47,1% uważa, że bezrobocie zmniejszy się umiarkowanie, natomiast 30,6% prognozuje utrzymanie się bezrobocia na dotychczasowym poziomie. Najbardziej ostrożni w przewidywaniu spadku bezrobocia są pracodawcy w powiatach o niskim bezrobociu, najrzadziej wskazywali na umiarkowany spadek bezrobocia (36,5% odpowiedzi), a najczęściej na jego wzrost (8,2%) – tabela 13.

Tabela 13

Przypuszczenia pracodawców na temat kształtowania się stopy bezrobocia w ciągu najbliższych 6 miesięcy

Bezrobocie w powiecie	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Znacznie się zmniejszy	7	8,2	7	8,2	30	17,6	44	12,9
Zmniejszy się umiarkowanie	31	36,5	40	47,1	76	44,7	147	43,2
Utrzyma się na dotychczasowym poziomie	19	22,4	26	30,6	33	19,4	78	23,0
Zwiększy się	7	8,2	1	1,2	2	1,2	10	2,9
Znacznie się zwiększy	1	1,2	0	0,0	1	0,6	2	0,6
Trudno powiedzieć	16	18,8	11	12,9	27	15,9	54	15,9
Brak odpowiedzi	4	4,7	0	0,0	1	0,6	5	1,5
Ogółem	85	100,0	85	100,0	170	100,0	340	100,0

Podział badanych przedsiębiorstw na branże nie różnicuje znacząco rozkładów odpowiedzi na temat prognozowanej stopy bezrobocia. Nieliczne przewidywania na temat wzrostu bezrobocia (3,5%) są formułowane ze strony firm z sektora handel i naprawy.

Przedsiębiorcy (66,8%) jako główną barierę utrudniającą redukcję bezrobocia na terenie swojego powiatu, wskazują wysokie koszty pracy. Kolejnymi barierami ograniczającymi spadek stopy bezrobocia w regionie są: szara strefa – 30,3% respondentów oraz biurokracja wraz z nieprzejrzystością przepisów – 23,5%.

Ankieeterzy w trakcie prowadzenia wywiadów z respondentami, czytając pytania na temat kształtowania się przewidywanej stopy bezrobocia i barier utrudniających zmniejszenie bezrobocia w powiecie, bardzo często spotykali się z uwagami, że w rzeczywistości nie ma bezrobocia. Pracodawcy uważali, że podawana oficjalna stopa bezrobocia nie ma potwierdzenia w rzeczywistości. Przykładowo, przedsiębiorcy branży budowlanej z powiatów o niskim bezrobociu twierdzili, że do 100% zatrudnionych przez nich pracowników pochodzi z innych powiatów, pomimo tego, że wśród zarejestrowanych bezrobotnych w tym powiecie występują osoby posiadające deficytowe zawody związane z budownictwem.

7.2. Bezrobocie w opiniach bezrobotnych

Większość bezrobotnych (79,1% wskazań) stwierdziło, że trudno jest znaleźć pracę. Największe przekonanie o trudności znalezienia pracy panuje wśród bezrobotnych w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia – 92,7%. Bardziej optymistycznie o możliwości znalezienia pracy wypowiadały się osoby bezrobotne z powiatów o niskim bezrobociu – 68,3%.

Czas przebywania na bezrobociu nie różnicuje odpowiedzi na temat szans znalezienia pracy. Natomiast, jeśli chodzi o wpływ wykształcenia na perspektywę znalezienia pracy, to jedynie osoby z wyższym wykształceniem częściej niż inni twierdziły, że bardzo trudno jest znaleźć pracę. Uważało tak 44,4% z nich (przy 23,6% wskazań w całej populacji próby). Taki rozkład odpowiedzi może świadczyć o poważnych trudnościach w znalezieniu pracy zgodnej z kwalifikacjami przez osoby bezrobotne posiadające wyższe wykształcenie.

Pomimo tak negatywnych sądów na temat szans znalezienia pracy na rynku, swoje osobiste perspektywy znalezienia zatrudnienia, na zasadzie umowy o pracę, bezrobotni oceniają dość optymistycznie, jedna trzecia z nich (33,7%) liczy, że znajdzie pracę w ciągu tego roku. Najczęściej odpowiedziały tak osoby bezrobotne z Warszawy. Odmiennego zdania jest co czwarty respondent (25,9%) – wyboru takiego dokonali głównie respondenci z powiatów o wysokim bezrobociu. Podobnie jak w przypadku odpowiedzi o łatwość znalezienia pracy, również osobiste perspektywy znalezienia pracy w ciągu roku najgorzej oceniane były przez bezrobotnych o długim (ponad rocznym) stażu na bezrobociu – 35,5% (25,9% wskazań w całej próbie). Przekonanie o znalezieniu pracy jest też skorelowane z poziomem wykształcenia – im wyższe wykształcenie, tym bardziej optymistyczne wypowiedzi na temat szans znalezienia zatrudnienia.

Osoby, które przypuszczały, że znajdą pracę w tym roku twierdziły, że jest to tylko kwestią czasu i ani kwalifikacje ani znajomości nie mają większego znaczenia. Natomiast bezrobotni, którzy twierdzili, że nie znajdą pracy, przypisywali to głównie nieatrakcyjnemu wiekowi, w jakim się znajdują (40,3%), oraz brakowi korzystnych finansowo ofert pracy na rynku (36,4%).

Zdecydowana większość badanych bezrobotnych nie otrzymuje obecnie zasiłku (85,9%) oraz twierdzi, że takiego zasiłku nigdy nie otrzymywała (82,0%). Jedynie 13,8% ankietowanych twierdzi, że pobiera go w chwili obecnej.

Zapytaliśmy bezrobotnych o to, czy ich zdaniem wszyscy korzystający z zasiłków z urzędu pracy lub ośrodków pomocy społecznej słusznie je otrzymują. Odpowiedzi na to

pytanie były podzielone: 43,1% respondentów stwierdziła, że osoby korzystające z pomocy otrzymują ją słusznie, ale prawie jedna trzecia pytanych była przeciwnego zdania. Biorąc pod uwagę fakt, że pytanie dotyczyło osób znajdujących się w identycznej sytuacji życiowej jak badani, odpowiedzi te są zaskakująco krytyczne. Główną motywacją słuszności udzielanej pomocy było stwierdzenie, że pomoc ta jest udzielana naprawdę potrzebującym – uważała tak ponad połowa pytanych (57,8%). Wśród osób sceptycznie nastawionych do udzielanej pomocy społecznej, przeważał pogląd, że wiele osób pracuje na czarno – twierdziło tak 74,7% ankietowanych.

Bezrobotni podzielili się z nami również swoimi przypuszczeniami na temat zarejestrowanych bezrobotnych, pracujących w „szarej strefie” oraz osób, które nie szukają legalnego zatrudnienia. Ankietowani szacują, że 43,1% zarejestrowanych bezrobotnych pracuje nielegalnie, natomiast 28,9% nie zamierza szukać ani podjąć legalnej pracy. Zdaniem respondentów, głównym powodem niepodejmowania legalnego zatrudnienia jest „praca na czarno”. Z odpowiedzi tych wynika jednoznacznie, że według ankietowanych bezrobotnych najważniejszą przyczyną nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem bezrobotnych na legalnym rynku pracy jest zatrudnienie w „szarej strefie”.

Większość ankietowanych (84,8%) stwierdziła, że jest w stanie podjąć pracę, gdyby miała ona rozpocząć się w ciągu najbliższego tygodnia. Najbardziej mobilni, w tej kwestii, są bezrobotni z Warszawy (92,2%). Na chęć szybkiego podjęcia pracy nie mają wpływu ani czas przebywania na bezrobociu, ani wykształcenie bezrobotnego.

Działania, jakie podejmują bezrobotni aby poprawić swoją sytuację, mają charakter raczej zachowawczy. Są to: poszukiwania pracy satysfakcjonującej finansowo – 46,5%, poszukiwania jakiegokolwiek pracy – 42,1% oraz podejmowanie pracy dorywczej – 34,7% wskazań. Nieliczne osoby spośród ogółu respondentów (6,1%) podejmują bardziej aktywne działania w celu poprawy swojego położenia: biorą udział w szkoleniach, uczą się języków obcych, obsługi komputera czy przygotowują się do wyjazdu za granicę.

Stosunkowo niewielka liczba bezrobotnych respondentów – 23,6% – stwierdziła, że powiatowy urząd pracy przedstawił im oferty zatrudnienia. Najczęściej byli to bezrobotni legitymujący się średnim wykształceniem i przebywający na bezrobociu od 6 do 12 miesięcy. Spośród osób, którym przedstawiono oferty pracy – 50,0% skontaktowało się z pracodawcą, ale nie zostało zatrudnionych (najczęstszym powodem była nieaktualna oferta). Jedna trzecia bezrobotnych (32,9%) stwierdziła, że oferta im nie odpowiadała, głównie z powodu zbyt niskiego wynagrodzenia.

7.3. Podsumowanie

Zdaniem pracodawców stopa bezrobocia będzie się dalej obniżać, co ciekawe twierdzą tak w pierwszej kolejności respondenci z Warszawy, gdzie bezrobocie jest już na wyjątkowo niskim poziomie. Cześć pracodawców uważa nawet, że bezrobocia nie ma, a podawana oficjalna stopa bezrobocia jest fikcyjna.

Inaczej ten problem wygląda z perspektywy bezrobotnych. Zdecydowana większość z nich twierdzi, że trudno jest zdobyć pracę, a osoby z wyższym wykształceniem uważają, że bardzo trudno. Ten negatywny obraz dostępu do pracy łagodzi nieco przekonanie jednej trzeciej bezrobotnych, że pomimo kłopotów na rynku pracy znajdą oni zatrudnienie i jest to tylko kwestią czasu.

Bezrobotni dość krytycznie odnoszą się do systemu zasiłków udzielanych osobom pozostającym bez pracy. Prawie co trzeci ankietowany uważa, że nie wszystkim korzystającym z zasiłków pomoc ta się należy. Jako główny powód takich opinii wskazywali fakt, że duży odsetek osób zarejestrowanych jako bezrobotni pracuje „na czarno”.

Załącznik 1

Halina Piotrowska

Rynek pracy w województwie mazowieckim i badanych powiatach (według danych statystycznych)

Województwo mazowieckie jest regionem o największych w Polsce przestrzennych dysproporcjach rozwoju społeczno-gospodarczego. Można je podzielić na dwa obszary: metropolitalny warszawski – o najwyższym stopniu rozwoju gospodarczego w Polsce oraz pozostałą część województwa – charakteryzującą się wskaźnikami rozwoju ekonomicznego znacznie poniżej średniej krajowej, a także występowaniem rejonów o skrajnie niskim poziomie rozwoju gospodarczego.

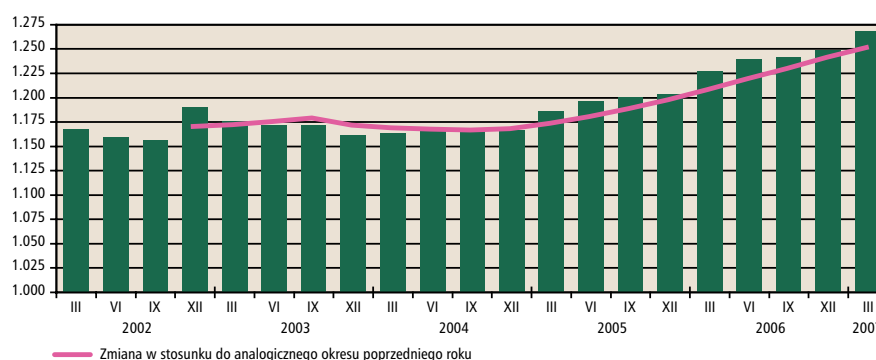
Na koniec maja 2007 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w województwie mazowieckim wyniosło 1 223,6 tys. osób i było o 3,4% wyższe niż przed rokiem. Przeważają pracujący w usługach, gdzie zatrudnionych jest ponad 60% pracujących, z czego prawie 3/4 w przedsiębiorstwach usług rynkowych.

W ciągu ostatnich trzech lat systematycznie rośnie zatrudnienie w przetwórstwie przemysłowym. W budownictwie, po spadkach, od połowy 2006 r. odnotowywany jest wzrost zatrudnienia.

Na Mazowszu zamieszkuje najwięcej bezrobotnych w skali kraju. Ich liczba, mimo odnotowywanego sukcesywnego spadku liczby bezrobotnych, pod koniec maja 2007 r. wynosiła 253,5 tys. osób, czyli niemal 12,8% wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w Polsce. W maju 2007 r. w stosunku do analogicznego okresu 2006 r. spadek wskaźnika bezrobotnych wyniósł 19,6%.

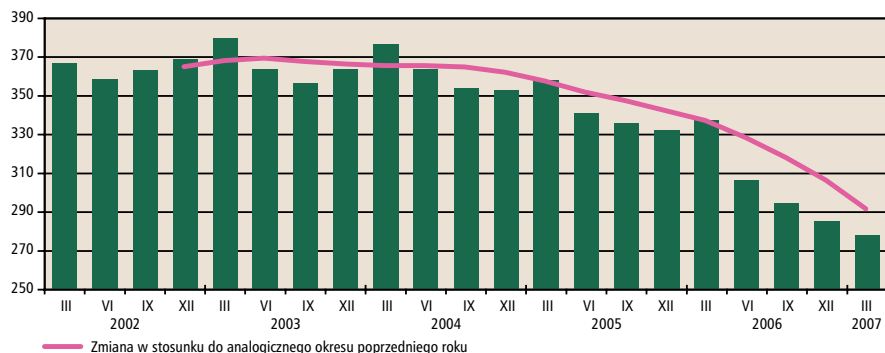
Wykres 1

Pracujący w sektorze przedsiębiorstw w województwie mazowieckim (w tys. osób)



Źródło: „Biuletyn statystyczny województwa mazowieckiego”, Urząd Statystyczny w Warszawie.

Wykres 2
Bezrobotni w województwie mazowieckim (w tys. osób)



Źródło: „Biuletyn statystyczny województwa mazowieckiego”, Urząd Statystyczny w Warszawie.

Spadek liczby bezrobotnych odnotowywany jest również w analizowanych powiatach. W ujęciu procentowym największy jest w powiecie grodziskim (tabela 1).

Tabela 1
Podstawowe dane dotyczące bezrobocia – według powiatów

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych wg stanu na 31 V 2007 r. (w tys.)	Dynamika (w %)	
		31 V 2006 = 100	31 V 2005 = 100
Kraj	1 985,1	76,9	69,37
Województwo	253,5	80,4	73,8
m.st. Warszawa	43,2	78,4	67,6
powiat radomski grodzki	21,7	84,4	82,8
powiat radomski ziemski	15,7	87,2	82,2
powiat grodziski	1,5	60,0	45,5
powiat piaseczyński	3,9	76,5	70,9

Źródło: „Bezrobocie w województwie mazowieckim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie; „Statystyki rynku pracy”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Od początku 2004 r. spada stopa bezrobocia zarówno w skali województwa, jak i w badanych powiatach. Na koniec maja 2007 r. na Mazowszu wyniosła ona 10,5% i była mniejsza o 2,6 pkt proc. niż w maju 2006 r. Charakterystyczne jest to, że w porównaniu z majem 2006 r. i majem 2005 r. największy spadek stopy bezrobocia odpowiednio o 3,9 pkt proc. i 6,5 pkt proc. odnotowano w powiecie grodziskim – powiecie o niskiej stopie bezrobocia (tabela 2).

Tabela 2
Stopa bezrobocia

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia wg stanu na 31 V		
	2005	2006	2007
Kraj	18,3	16,5	13,0
Województwo	14,5	13,1	10,5
m.st. Warszawa	6,4	5,2	4,0
powiat radomski grodzki	27,2	26,9	23,4
powiat radomski ziemski	33,5	32,4	29,2
powiat grodzki	12,6	10,0	6,1
powiat piaseczyński	9,8	8,9	6,6

Źródło: „Bezrobocie w województwie mazowieckim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, „Statystyki rynku pracy”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Najliczniejszą grupą wiekową bezrobotnych zarejestrowanych na Mazowszu w końcu marca 2007 r. były osoby w wieku od 25 do 34 lat, które stanowiły ponad 1/4 wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Najwyższy odsetek bezrobotnych w tym przedziale wiekowym występował w powiecie radomskim ziemskim (tabela 3).

Problemem województwa jest wysoki odsetek bezrobotnych powyżej 50 roku życia, który w marcu 2007 r. wynosił 21,9%, a w maju 2007 r. – 22,6% ogółu bezrobotnych. Spośród badanych powiatów zjawisko to najsilniej dotyka Warszawę, gdzie osoby po 50 roku życia zarówno w marcu, jak i maju 2007 r. stanowiły po 26,1% bezrobotnych.

Tabela 3
Struktura bezrobotnych według wieku – stan na 31 III 2007 r.

Wyszczególnienie	Struktura bezrobotnych według wieku					
	do 24	25–34	35–44	45–54	55–59	60–64
Województwo						
a) w liczbach	51 437	77 482	53 882	71 615	19 508	4 243
b) wskaźnik struktury (w %)	18,5	27,9	19,4	25,7	7,0	1,5
m.st. Warszawa						
a) w liczbach	4 424	12 129	8 359	15 610	5 326	1 367
b) wskaźnik struktury (w %)	9,4	25,7	17,7	33,1	11,3	2,9
powiat radomski grodzki						
a) w liczbach	3 479	6 579	5 206	6 483	1 467	288
b) wskaźnik struktury (w %)	14,8	28,0	22,2	27,6	6,2	1,2
powiat radomski ziemski						
a) w liczbach	3 487	5 137	3 834	3 728	798	159
b) wskaźnik struktury (w %)	20,3	30,0	22,4	21,7	4,7	0,9
powiat grodzki						
a) w liczbach	277	453	320	553	194	46
b) wskaźnik struktury (w %)	15,0	24,6	17,4	30,0	10,5	2,5
powiat piaseczyński						
a) w liczbach	570	1 068	763	1 217	407	118
b) wskaźnik struktury (w %)	13,8	25,8	18,4	29,4	9,8	2,8

Źródło: „Bezrobocie w województwie mazowieckim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

W strukturze bezrobotnych przeważają osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (32,5% ogółu). Największy ich odsetek odnotowano w powiecie piaseczyńskim – 39,7%. Niemal 63% bezrobotnych posiadało wykształcenie poniżej średniego. Najmniej liczną populację bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem wyższym – 6,6%. Ich odsetek był najwyższy w Warszawie i wynosił 13,4% (tabela 4).

Tabela 4
Struktura bezrobotnych według wykształcenia – stan na 31 III 2007 r.

Wyszczególnienie	Struktura bezrobotnych według wykształcenia				
	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
Województwo					
a) w liczbach	18 462	61 826	23 701	83 698	90 480
b) wskaźnik struktury (w %)	6,6	22,2	8,5	30,1	32,5
m.st. Warszawa					
a) w liczbach	6 306	12 874	4 606	10 064	13 365
b) wskaźnik struktury (w %)	13,4	27,3	9,8	21,3	28,3
powiat radomski grodzki					
a) w liczbach	1 930	4 963	2 084	7 066	7 459
b) wskaźnik struktury (w %)	8,2	21,1	8,9	30,1	31,7
powiat radomski ziemski					
a) w liczbach	799	3 387	1 096	5 888	5 973
b) wskaźnik struktury (w %)	4,7	19,8	6,4	34,3	34,8
powiat grodziski					
a) w liczbach	123	396	179	468	677
b) wskaźnik struktury (w %)	6,7	21,5	9,7	25,4	36,7
powiat piaseczyński					
a) w liczbach	351	864	268	1 15	1 645
b) wskaźnik struktury (w %)	8,5	20,9	6,5	24,5	39,7

Źródło: „Bezrobocie w województwie mazowieckim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Pod względem czasu pozostawania bez pracy przeważały osoby o stażu bezrobotnego dłuższym niż 12 miesięcy. Stanowiły one 53,3% ogółu populacji. Najwyższy odsetek długotrwale bezrobotnych cechował powiat radomski ziemski – 57,6%, najniższy powiat grodzki – 33,0%. Liczną grupę stanowili również bezrobotni pozostający bez pracy przez okres do 6 miesięcy – 32,0%, przy czym w powiecie grodzkim ich odsetek był najwyższy i wynosił 48,3% (tabela 5).

W okresie I – V 2007 r. powiatowe urzędy pracy z Mazowsza pozyskały prawie 55,0 tys. ofert pracy. W stosunku do analogicznego okresu 2006 r. ich liczba wzrosła o 24,1%. Liczba zgłaszanych ofert pracy wzrosła we wszystkich analizowanych powiatach. Znaczący procentowy wzrost liczby ofert pracy miał miejsce w m.st. Warszawa – o 52,9% (tabela 6).

Tabela 5
Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy – stan na 31 III 2007 r.

Wyszczególnienie	Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy		
	do 6 – ciu miesięcy	od 6 – ciu do 12 – stu miesięcy	ponad 12 - cie miesięcy
Województwo			
a) w liczbach	89 064	40 828	148 275
b) wskaźnik struktury (w %)	32,0	14,7	53,3
m.st. Warszawa			
a) w liczbach	15 608	7 413	24 194
b) wskaźnik struktury (w %)	33,1	15,7	51,2
powiat radomski grodzki			
a) w liczbach	6 478	3 504	13 520
b) wskaźnik struktury (w %)	27,6	14,9	57,5
powiat radomski ziemski			
a) w liczbach	4 768	2 504	9 871
b) wskaźnik struktury (w %)	27,9	14,6	57,6
powiat grodzki			
a) w liczbach	891	343	609
b) wskaźnik struktury (w %)	48,3	18,6	33,0
powiat piaseczyński			
a) w liczbach	1 472	694	1 977
b) wskaźnik struktury (w %)	35,5	16,8	47,7

Źródło: „Bezrobocie w województwie mazowieckim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Tabela 6
Oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy

Wyszczególnienie	Oferty pracy zgłoszone w okresie I – V 2007	Dynamika (w %)	
		I – V 2006 = 100	I – V 2005 = 100
Województwo	54 973	124,1	164,1
m.st. Warszawa	14 432	152,9	200,9
powiat radomski grodzki	2 758	120,2	147,9
powiat radomski ziemski	2 292	101,7	155,1
powiat grodzki	878	110,7	393,7
powiat piaseczyński	1 774	125,3	161,4

Źródło: „Bezrobocie w województwie mazowieckim”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Załącznik 2

Halina Piotrowska

Charakterystyka próby badawczej pracodawców

Badania terenowe rynku pracy zostały przeprowadzone w pięciu powiatach województwa mazowieckiego reprezentujących: powiaty o niskiej stopie bezrobocia, tj. w powiecie grodziskim (stopa bezrobocia w maju 2007 r. wynosiła 6,1%) i powiecie piaseczyńskim (stopa bezrobocia – 6,6%), powiaty o wysokiej stopie bezrobocia, tj. w powiecie radomskim grodzkim (stopa bezrobocia – 23,4%) i powiecie radomskim ziemskim (29,2%) oraz w powiecie stołecznym - w m.st. Warszawa (4,0%).

Kryterium doboru przedsiębiorstw był rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej (według klasyfikacji PKD) oraz wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Wielkość próby badawczej wyniosła 340 przedsiębiorstw, w tym 85 przedsiębiorstw (25,0%) z powiatów o niskiej stopie bezrobocia, 85 przedsiębiorstw (25,0%) z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia i 170 (50,0% ankietowanych przedsiębiorstw) z m.st. Warszawa.

Pod względem rodzaju prowadzonej działalności charakterystyka próby badawczej przedsiębiorstw kształtuje się następująco: 15,6% populacji próby stanowiły firmy z sektora przemysł, 11,5% z budownictwa, po 36,5% z handlu i napraw oraz z pozostałych sekcji. Do pozostałych sekcji zaliczyliśmy usługi rynkowe obejmujące: „Hotele i restauracje”, „Transport, gospodarka magazynowa i łączność”, „Pośrednictwo finansowe”, „Obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej” oraz „Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna”.

Próba przedsiębiorstw pod względem wielkości zatrudnienia miała następujący rozkład: 45,9% próby stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające od 1 do 9 pracowników, 32,4% firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 pracowników, 13,8% średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób i 7,9% duże firmy liczące powyżej 250 pracowników.

Na koniec 2006 r. 89,4% badanych przedsiębiorstw osiągnęło zysk. Strata została odnotowana w 5,9% ankietowanych firm.

Wśród ankietowanych przedsiębiorstw najwięcej firm swoje usługi i towary sprzedaje na rynku ogólnopolskim (35,3% ogółu) i lokalnym (31,5% badanych). Na rynku międzynarodowym działa 21,7% badanych firm, a na regionalnym 11,5%.

Pod względem wielkości zatrudnienia połowa mikroprzedsiębiorstw (50,6%) sprzedaje swoje usługi i towary na lokalnym rynku. Małe firmy działają przede wszystkim na rynku ogólnopolskim (36,4% wskazań), średnie przedsiębiorstwa (po 38,3% wskazań) na rynku ogólnopolskim i międzynarodowym, ponad połowa dużych przedsiębiorstw (59,3%) działa na rynku ogólnopolskim (tabela 7)

Tabela 7
Struktura próby badawczej według wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz rynku, na którym przedsiębiorca sprzedaje swoje towary i usługi

Rodzaj rynku	Liczba zatrudnionych		Od 0 do 9		Od 10 do 49		Od 50 do 249		250 i powyżej		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Lokalny	79	50,6	24	21,8	4	8,5	0	0,0	107	31,5		
Regionalny	14	9,0	18	16,4	7	14,9	0	0,0	39	11,5		
Ogólnopolski	46	29,5	40	36,4	18	38,3	16	59,3	120	35,3		
Międzynarodowy	17	10,9	28	25,4	18	38,3	11	40,7	74	21,7		
Ogółem	156	100,0	110	100,0	85	100,0	170	100,0	340	100,0		

Według branży, w której funkcjonuje przedsiębiorstwo 47,2% firm z przemysłu działa na rynku międzynarodowym. Firmy budowlane (48,7% wskazań) sprzedają swoje usługi i towary na rynku ogólnopolskim. Wśród przedsiębiorstw z branży handel i naprawy po 33,1% firm działa na rynku lokalnym i ogólnopolskim. Przedsiębiorstwa z pozostałych sekcji działają przede wszystkim na rynku ogólnopolskim – 37,1% wskazań, nieco mniej z nich – 35,5% swoim zasięgiem obejmuje rynek lokalny (tabela 8).

Tabela 8
Struktura próby badawczej według branży przedsiębiorstwa oraz rynku, na którym przedsiębiorca sprzedaje swoje towary i usługi

Rodzaj rynku	Przemysł		Budownictwo		Handel i naprawy		Pozostałe sekcje		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Lokalny	12	22,6	10	25,6	41	33,1	44	35,5	107	31,5
Regionalny	2	3,8	7	18,0	20	16,1	10	8,1	39	11,5
Ogólnopolski	14	26,4	19	48,7	41	33,1	46	37,1	120	35,3
Międzynarodowy	25	47,2	3	7,7	22	17,7	24	19,3	74	21,7
Ogółem	53	100,0	39	100,0	124	100,0	124	100,0	340	100,0

Wśród ankietowanych przedsiębiorstw 21,2% firm eksportuje swoje towary lub usługi. Najwyższy odsetek firm eksportujących wystąpił w firmach zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 40,4% wskazań, oraz w firmach z przemysłu – 49,1% wskazań.

W 2006 r. 33,4% sprzedaży ogółem kierowano na eksport. W mikroprzedsiębiorstwach wskaźnik ten wynosił 39,9%, w małych firmach – 31,8%, w średnich najwięcej, bo 40,5%, a w dużych firmach tylko 14,0%. Analizując przedsiębiorstwa pod względem branż średni procent sprzedaży w 2006 r. kierowany na eksport w przemyśle wyniósł 11,8%, w budownictwie 1,9%, w handlu i naprawach 6,4%, natomiast w pozostałych sekcjach 13,2%.

Wśród firm, które wykazały zysk na koniec 2006 r. przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło 2 471 zł. Firmy, które poniosły stratę na koniec 2006 r. oferowały swoim pracownikom przeciętnie 2 372 zł miesięcznego wynagrodzenia.

W 2006 r. 45,0% ogółu ankietowanych firm osiągnęło umiarkowany wzrost przychodów w porównaniu z 2005 r. Jako główną przyczynę wzrostu przychodów 72,7% respondentów wskazało wzrost popytu krajowego. W powiatach o niskiej stopie bezrobocia umiarkowany wzrost przychodów wskazało 45,9% respondentów, w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia 49,4% badanych, a w powiecie stołecznym 42,3%. Umiarkowany spadek przychodów zaobserwowano w 10,3% firm, w przypadku 3,2% firm był to spadek znaczny (tabela 9).

Tabela 9

Struktura przedsiębiorstw według zmian w przychodach osiągniętych w 2006 r. w porównaniu z 2005 r. w podziale na powiaty

Zmiany w przychodach	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Znacznie wzrosły	13	15,3	9	10,6	34	20,0	56	16,5
Umiarkowanie wzrosły	39	45,9	42	49,4	72	42,3	153	45,0
Nie uległy zmianie	19	22,3	27	31,7	35	20,6	81	23,8
Umiarkowanie spadły	11	12,9	5	5,9	19	11,2	35	10,3
Znacznie spadły	2	2,3	1	1,2	8	4,7	11	3,2
Brak odpowiedzi	1	1,2	1	1,2	2	1,2	4	1,2
Ogółem	85	100,0	85	100,0	170	100,0	340	100,0

Przedsiębiorstwa, które wskazały na spadek przychodów jako główną przyczynę wskazywały spadek popytu krajowego.

Większość badanych firm w okresie najbliższych 6 miesięcy prognozuje wzrost przychodów.

Analizując badane przedsiębiorstwa pod względem branży, w jakiej działają umiarkowany wzrost przychodów w 2006 r. wskazało 41,5% firm z sekcji przemysł, 35,9% firm z budownictwa, 44,4% firm z handlu i napraw oraz 50,0% firm z pozostałych usług (tabela 10).

Tabela 10
Struktura przedsiębiorstw według zmian w przychodach osiągniętych w 2006 r. w porównaniu z 2005 r. w podziale na branże

Zmiany w przychodach	Przemysł		Budownictwo		Handel i naprawy		Pozostałe sekcje		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Znacznie wzrosły	4	7,5	11	28,2	17	13,7	24	19,4	56	16,5
Umiarkowanie wzrosły	22	41,5	14	35,9	55	44,4	62	50,0	153	45,0
Nie uległy zmianie	17	32,1	12	30,8	29	23,4	23	18,5	81	23,8
Umiarkowanie spadły	8	15,1	2	5,1	14	11,3	11	8,9	35	10,3
Znacznie spadły	2	3,8	0	0,0	6	4,8	3	2,4	11	3,2
Brak odpowiedzi	0	0,0	0	0,0	3	2,4	1	0,8	4	1,2
Ogółem	53	100,0	39	100,0	124	100,0	124	100,0	340	100,0

W powiatach o niskiej stopie bezrobocia oraz w powiecie stołecznym większość stanowią osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony i jest to odpowiednio 50,4% i 78,2% wskazań. W powiatach o wysokiej stopie bezrobocia odnotowano zbliżone wskaźniki osób zatrudnionych na czas określony i nieokreślony (odpowiednio 47,8% i 46,4%).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, według stanu na koniec I kwartału 2007 r., na Mazowszu wynosiło 2 432 zł. Najwyższe przeciętne wynagrodzenie brutto w wysokości 2 647 zł otrzymywali pracownicy w ankietowanych przedsiębiorstwach z branży handel i naprawy, a najniższe w wysokości 2 284 zł zatrudnieni w pozostałych sekcjach.

Analizując badane firmy pod względem wielkości zatrudnienia, najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 3 519 zł oferowały średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Najniższe wynagrodzenie oferowane pracownikom w wysokości 1 794 zł wskazały mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników.

Załącznik 3

Grażyna Gawryszewska

Charakterystyka próby badawczej bezrobotnych

Badaniami zostali objęci bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w pięciu wytypowanych powiatach: powiecie grodziskim i piaseczyńskim, reprezentującymi grupę powiatów o niskim wskaźniku bezrobocia (odpowiednio 6,1% i 6,6%), powiecie radomskim grodzkim (m. Radom) i powiecie radomskim ziemskim, reprezentującymi powiaty o wysokim wskaźniku bezrobocia (odpowiednio 23,4% i 29,2%) oraz w m.st. Warszawa, charakteryzującym się najniższym bezrobociem na Mazowszu (4,0%).

Próba liczyła 297 bezrobotnych, w tym: w m.st. Warszawa 51 (17,2% ogółu), w powiatach radomskich: grodzkim – 65 (21,9%), ziemskim – 58 (19,5%) oraz w powiatach: grodziskim – 48 (16,2%), piaseczyńskim – 75 (25,3%), (tabela 11).

Dobór próby miał charakter celowo – warstwowy. Reprezentowane były trzy podstawowe kategorie bezrobotnych, które zostały wyodrębnione ze względu na okres pozostawania bez pracy: do 6 miesięcy, od 7 do 12 miesięcy oraz 13 miesięcy i więcej (długotrwale bezrobotni). Najliczniejszą grupę ankietowanych (53,2%) stanowiły osoby mające status bezrobotnego 13 miesięcy i więcej. W drugiej kolejności znalazła się grupa bezrobotnych pozostających bez pracy do 6 miesięcy (32,0%). Najmniej liczną grupą bezrobotnych były osoby pozostające na bezrobociu od 7 do 12 miesięcy – 14,8% ankietowanych (tabela 11).

Tabela 11

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według okresu pozostawania na bezrobociu – w poszczególnych powiatach

Powiaty Kategorie	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Do 6 m-cy	40	32,5	39	31,7	16	31,4	95	32,0
Od 7 do 12 m-cy	17	13,8	18	14,6	9	17,6	44	14,8
13 m-cy i więcej	66	53,7	66	53,7	26	51,0	158	53,2
Ogółem	123	100,0	123	100,0	51	100,0	297	100,0

Drugim kryterium doboru próby brany pod uwagę było wykształcenie. Wśród badanych bezrobotnych najliczniejsza grupa to bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym (61,3%). Najmniej ankietowanych (9,1%) znalazło się w grupie posiadającej wykształcenie wyższe (magisterskie i licencjackie), (tabela 12).

Tabela 12
Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według wykształcenia – w poszczególnych powiatach

Powiaty / Kategorie	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Wyższe magisterskie	12	9,8	8	6,5	4	7,8	24	8,1
Wyższe licencjackie	0	0,0	2	1,6	1	2,0	3	1,0
Średnie	34	27,6	38	30,9	16	31,4	88	29,6
Zasadnicze zawodowe	49	39,8	62	50,4	25	49,0	136	45,8
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	28	22,8	13	10,6	5	9,8	46	15,5
Ogółem	123	100,0	123	100,0	51	100,0	297	100,0

Najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia – 30,0% ankietowanych, najmniej liczną osoby powyżej 60 lat – 1,4% (tabela 13).

Tabela 13
Struktura wieku bezrobotnych objętych badaniami

Wiek	Liczba odpowiedzi	% wskazań
18-24	53	17,9
25-34	89	30,0
35-44	65	21,9
45-54	70	23,6
55-59	16	5,4
60 i więcej	4	1,4
Ogółem	297	100,0

Pod względem liczby rejestracji jako bezrobotny najbardziej liczną grupą badanych (33,7%) są bezrobotni rejestrujący się pierwszy raz. Bezrobotni, którzy rejestrowali się co najmniej pięć razy stanowili 13,1% ankietowanych (tabela 14).

Tabela 14
Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według ilości rejestracji jako bezrobotny
– w poszczególnych powiatach

Powiaty Kategorie	Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
1 raz	46	37,4	35	28,5	19	37,3	100	33,7
2 razy	40	32,5	23	18,7	19	37,3	82	27,6
3 razy	23	18,7	24	19,5	6	11,8	53	17,8
4 razy	8	6,5	11	8,9	2	3,9	21	7,1
5 razy i więcej	6	4,9	29	23,6	4	7,8	39	13,1
Brak odpowiedzi	0	0,0	1	0,8	1	1,9	2	0,7
Ogółem:	123	100,0	123	100,0	51	100,0	297	100,0

Kobiety stanowiły 56,9% ogółu respondentów, mężczyźni 43,1%.

Zdecydowana większość respondentów (92,6%) to członkowie wieloosobowych gospodarstw domowych. Osobą utrzymującą gospodarstwo domowe bezrobotnego jest głównie współmałżonek (41,8% wskazań) lub rodzice (30,6% wskazań). Przeciętne łączne dochody gospodarstw domowych respondentów wynosiły 1 780 zł.

Najliczniejszą grupę (22,6%) stanowili respondenci, w przypadku których dochody wynosiły od 500 zł do 1 000 zł, najmniej wskazań (6,4%) dotyczyło dochodów gospodarstw domowych w przedziale 2 001 – 2 500 zł (tabela 15).

Tabela 15
Łączne dochody gospodarstw domowych ankietowanych bezrobotnych

Łączne dochody gospodarstwa domowego (w zł netto)	Liczba odpowiedzi	% wskazań
0 – 500	26	8,8
501 – 1000	67	22,6
1 001 – 1 500	61	20,5
1 501 – 2 000	55	18,5
2 001 – 2 500	19	6,4
2 501 – 3 000	25	8,4
Powyżej 3 000	27	9,1
Brak odpowiedzi	17	5,7
Ogółem	297	100,0

Podstawowym źródłem dochodów gospodarstw domowych ankietowanych bezrobotnych jest wynagrodzenie za stałą pracę (48,2%). W dalszej kolejności dochody gospodarstw domowych pochodzą z pracy dorywczej (27,3%) i emerytury (17,27%), (tabela 16; respondent mógł udzielić dowolną liczbę odpowiedzi).

Tabela 16
Źródła dochodów gospodarstw domowych ankietowanych bezrobotnych

Źródła dochodów	Liczba odpowiedzi	% wskazań
Emerytura	51	17,2
Renta, renta rodzinna	39	13,1
Zasilek z pomocy społecznej	42	14,1
Zasilek dla bezrobotnych	50	16,8
Alimenty	16	5,4
Wynagrodzenie za stałą pracę	143	48,2
Wynagrodzenie za pracę dorywczą	81	27,3
Dochody z prowadzonej działalności gospodarczej	17	5,7
Dochody z gospodarstwa rolnego	19	6,4
Stypendium	17	5,7
Inne dochody	30	10,1
Brak odpowiedzi	2	0,7

Załącznik 4

Alicja Konopacka

Ceny i marże na sprzedaży towarów i usług

Ceny

Ankietowane przedsiębiorstwa odpowiadając na pytanie dotyczące prognozy kształtowania się cen produktów lub usług stanowiących podstawowy przedmiot ich działalności w okresie najbliższych 6 miesięcy najczęściej przewidują utrzymanie cen na poziomie zbliżonym do cen z ubiegłego roku (42,1% wskazań ogółem). Nieznaczny wzrost cen prognozuje 37,6% respondentów.

Wartość wskazań, przewidujących utrzymanie się cen na zbliżonym poziomie, dla powiatów o różnej stopie bezrobocia utrzymana jest na podobnym poziomie. W podziale firm według branż wskaźnik ten jest najwyższy w przemyśle – 60,4%, a najniższy w budownictwie – 18,0% (tabela 17).

Tabela 17
Przewidywania respondentów na temat kształtowania się cen produktów i usług w okresie najbliższych 6 miesięcy - według branż

Branża	Przemysł	Budownictwo	Handel i naprawy	Pozostałe sekcje	Ogółem
	(% wskazań)				
Znacznie wzrosną	1,9	15,4	4,9	2,4	4,7
Nieznacznie wzrosną	28,3	61,5	37,1	34,7	37,6
Pozostaną na poziomie zbliżonym do ubiegłorocznego	60,4	18,0	39,5	44,4	42,1
Nieznacznie spadną	3,8	0,0	3,2	4,8	3,5
Znacznie spadną	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nie potrafimy teraz powiedzieć	5,6	5,1	15,3	12,1	11,5
Brak odpowiedzi	0,0	0,0	0,0	1,6	0,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Odmienne kształtują się rozkłady odpowiedzi wśród firm, które prognozują niewielki wzrost cen. Przewiduje go 61,5% firm z branży budowlanej i tylko 28,3% firm z przemysłu.

Znaczny wzrost cen prognozuje 4,7% ogółu respondentów. W branży budowlanej za znacznym wzrostem cen opowiedziało się 15,4% przedsiębiorców.

Firmy, które przewidują wzrost cen szacują jego średni poziom w okresie najbliższych 6 miesięcy na 10,3%.

Powodem prognozowanego wzrostu cen produktów lub usług, będących podstawowym przedmiotem działalności respondentów jest w ich opinii przede wszystkim wzrost pozostałych kosztów produkcji (np. surowce, energia) – 34,7% wskazań. Na drugiej pozycji ankietowani wymieniają wzrost kosztów pracy – 28,8% wskazań.

Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają tendencje, które można zaobserwować w całej gospodarce. Trwająca w budownictwie mieszkaniowym koniunktura powoduje, że branża ta prognozuje największy wzrost cen.

Natomiast przemysł jako branża, w której podmioty działają w warunkach dużej i rosnącej konkurencji otwartego rynku prognozuje utrzymanie cen na poziomie zbliżonym do cen z ubiegłego roku.

Marże na sprzedaży towarów i usług

Ponad połowa ankietowanych przedsiębiorstw (51,8%) odpowiadając na pytanie dotyczące prognoz kształtowania się marży na sprzedaży swoich towarów i usług w ciągu najbliższych 6 miesięcy przewiduje utrzymanie się marży na dotychczasowym poziomie, 15,6% firm uważa, że nastąpi nieznaczny wzrost marży, a 11,5% wskazuje na ich nieznaczny spadek.

Najwięcej wskazań prognozujących utrzymanie się marży na dotychczasowym poziomie występuje w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia – 56,5%, najmniej w powiatach

Tabela 18
Prognozy dotyczące kształtowania się marży na sprzedaży towarów i usług – według powiatów

Prognozy	Powiaty		Powiaty o niskiej stopie bezrobocia		Powiaty o wysokiej stopie bezrobocia		Powiat stołeczny		Cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Znaczny spadek marży	4	4,7	3	3,5	4	2,4	11	3,2		
Nieznaczny spadek marży	11	12,9	13	15,3	15	8,8	39	11,5		
Utrzymanie się marży na dotychczasowym poziomie	41	48,3	48	56,5	87	51,2	176	51,8		
Nieznaczny wzrost marży	9	10,6	15	17,7	29	17,0	53	15,6		
Znaczny wzrost marży	1	1,2	3	3,5	4	2,4	8	2,4		
Trudno powiedzieć	8	9,4	3	3,5	15	8,8	26	7,6		
Brak odpowiedzi	11	12,9	0	0,0	16	9,4	27	7,9		
Ogółem	85	100,0	85	100,0	170	100,0	340	100,0		

o niskiej stopie bezrobocia – 48,3%. Utrzymanie się marży na dotychczasowym poziomie prognozuje ponad połowa firm z handlu i napraw oraz przedsiębiorstw przemysłowych (odpowiednio 59,7% i 58,5%) i tylko 28,2% firm budowlanych.

Największymi optymistami wśród przedsiębiorstw są firmy budowlane, aż 43,6% z nich prognozuje wzrost marży (35,9% nieznaczny, a 7,7% znaczny wzrost). Najbardziej pesymistyczne pod tym względem są firmy reprezentujące handel i naprawy oraz firmy przemysłowe. Tylko po 11,3% z nich przewiduje wzrost marży.

Szczegółowe prognozy dotyczące kształtowania się marży na sprzedaży towarów i usług przedstawiają tabele 18–20.

Tabela 19
Prognozy dotyczące kształtowania się marży na sprzedaży towarów i usług – według branż

Prognozy	Przemysł		Budownictwo		Handel i naprawy		Pozostałe sekcje		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Znaczny spadek marży	5	3,2	3	2,7	2	4,3	1	3,7	11	3,2
Nieznaczny spadek marży	19	12,2	13	11,8	6	12,8	1	3,7	39	11,5
Utrzymanie się marży na dotychczasowym poziomie	82	52,6	56	50,9	25	53,2	13	48,2	176	51,8
Nieznaczny wzrost marży	24	15,4	14	12,7	9	19,0	6	22,2	53	15,6
Znaczny wzrost marży	2	1,3	6	5,5	0	0,0	0	0,0	8	2,4
Trudno powiedzieć	13	8,3	6	5,5	3	6,4	4	14,8	26	7,6
Brak odpowiedzi	11	7,0	12	10,9	2	4,3	2	7,4	27	7,9
Ogółem	156	100,0	110	100,0	47	100,0	27	100,0	340	100,0

Tabela 20
Prognozy dotyczące kształtowania się marży na sprzedaży towarów i usług – według wielkości zatrudnienia

Prognozy	Liczba zatrudnionych		Od 0 do 9		Od 10 do 49		Od 50 do 249		250 i powyżej		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Znaczny spadek marży	5	3,2	3	2,7	2	4,3	1	3,7	11	3,2		
Nieznaczny spadek marży	19	12,2	13	11,8	6	12,8	1	3,7	39	11,5		
Utrzymanie się marży na dotychczasowym poziomie	82	52,6	56	50,9	25	53,2	13	48,2	176	51,8		
Nieznaczny wzrost marży	24	15,4	14	12,7	9	19,1	6	22,2	53	15,6		
Znaczny wzrost marży	2	1,3	6	5,5	0	0,0	0	0,0	8	2,4		
Trudno powiedzieć	13	8,3	6	5,5	3	6,3	4	14,8	26	7,6		
Brak odpowiedzi	11	7,0	12	10,9	2	4,3	2	7,4	27	7,9		
Ogółem	156	100,0	110	100,0	47	100,0	27	100,0	340	100,0		