



Trendy rozwojowe 2010 - 2011 – perspektywa pracodawców i pracowników

Justyna Gać

CASE-Doradcy Sp. z o.o.

06/12/2011r. Łódź





Cel projektu

Przygotowanie prognozy zmian sytuacji gospodarczej, w szczególności na rynku pracy, w województwie łódzkim i w wybranych powiatach.

Podstawą są wypowiedzi osób bezpośrednio zainteresowanych i zaangażowanych w działalność na rynku pracy, jak i mających wpływ na funkcjonowanie gospodarki regionalnej.



Metodologia

Wywiady grupowe (16) i wywiady indywidualne (160)

- samorządowcy,

- pracodawcy,

- pracownicy,

- przedstawiciele instytucji edukacyjnych.



Przedsiębiorstwa

Poczucie niepewności co do rozwoju sytuacji gospodarczej, wyższe koszty prowadzenia działalności (ceny paliw, energii elektrycznej), wysokie koszty pracy

Zależna od sytuacji w branży

Przewaga na obecnym rynku pracy (łatwy wybór, możliwość oferowania niższej pensji)

Bezrobocie a problem ze znalezieniem pracownika



Czynniki zachęcające do prowadzenia działalności w danej gminie

Dostęp do sieci ważnych dróg

Dostępność potencjalnych pracowników

Plan zagospodarowania przestrzennego

Przygotowanie terenu inwestycyjnego

Obniżenie opłat i podatków lokalnych

Pomoc przedsiębiorcom w zakresie pozyskiwania środków na rozwój firmy

Proklienckie nastawienie urzędników



MSP a duże przedsiębiorstwa

MSP

Rodzaj

- Więcej w miejscach, gdzie upadek przemysłu
- Część mikro – dofinansowanie PO KL

Bardziej podatne na syt. w branży i wahania koniunktury

Niższe wynagrodzenia – trudniej o pracowników

Niedoceniane

Negatywnie oceniane przez pracowników: praca na czarno

Duże

Rodzaj

- Inwestorzy zewnętrzni, często zagraniczni w danym powiecie, w tym w ŁSSE
- Coraz mniej firm z długą tradycją istnienia
- Rozwinięte firmy lokalne

Mniej podatne na wahania koniunktury

Oferowanie wyższych wynagrodzeń

Lepiej postrzegane

Negatywnie oceniane przez pracowników: praca tymczasowa



Sytuacja pracowników

Pogorszenie w stosunku do sytuacji z lat 2007-2008

Zwolnienia wynikające z kryzysu lub „wyprzedzające” kryzys

Ukryte bezrobocie (tereny wiejskie)

Zawyżone wskaźniki z powodu:

- Pracy na czarno,
- Rejestrowania się w PUP ze względu na ubezpieczenie zdrowotne i możliwość korzystania z pomocy społecznej



Kobiety na rynku pracy

W gorszej sytuacji niż mężczyźni, szczególnie na terenach, gdzie istniały / istnieją przedsiębiorstwa zatrudniające wielu mężczyzn

Pracodawcy deklarują brak różnicowania pracowników wynikającego z płci

Większość różnic tłumaczona : pracami wzbronionymi K, brakiem K wykształconych w kierunkach technicznych z powodu – braku zainteresowań, zbyt ciężkiej fizycznie pracy

Macierzyństwo – dla wielu pracodawców to problem, ze względu na przerwę (ciąża, urlop macierzyński) i mniejszą dyspozycyjność

Niespójność – z jednej strony postrzeganie starszych K jako dyspozycyjnych, bez obowiązków rodzinnych, z drugiej – stereotypowe postrzeganie jako 50+



Młodzi

Perspektywa pracodawców

- Brak doświadczenia

- Poszukiwanie pracy „łatwiej”, niechęć do ciężkiej

- Żądanie płacy nieadekwatnej do umiejętności

- Mało lojalni, chętnie zmieniający pracodawcę

- Przerwa zw. z ciążą i macierzyństwem

- Niższa dyspozycyjność kobiet z małymi dziećmi

+ Kreatywność

+ Chęć uczenia się

Perspektywa młodych

Nierealne wymagania dot. wieku i doświadczenia

Poszukiwanie pracy zgodnej z aspiracjami, wykształceniem

Proponowanie niskich wynagrodzeń

Proponowanie niskich wynagrodzeń, praca na czarno

Naturalna życiowo przerwa

Większa wydajność



50 plus

Perspektywa pracodawców

+ fachowcy w swojej dziedzinie, często w zawodach, w których się teraz nie kształcą

+ bardziej dyspozycyjni niż osoby młode (K)

+ zaangażowani w pracę

+ lojalni

- Mniejsza kreatywność, chęć uczenia się

- problemy zdrowotne zwiększające absencję chorobową

- w niektórych zawodach: spadek siły fizycznej wyłącza z pracy w tym zawodzie

Perspektywa 50 plus

Zależna od zawodu i osoby

Zależna od zawodu i osoby





Grupy w najtrudniejszej sytuacji

Niskie wykształcenie (podstawowe, zawodowe)

Nieaktualne kwalifikacje

Brak doświadczenia zawodowego

Wiek 50+

Kobiety

Absolwenci kierunków humanistycznych

Długotrwale bezrobotni

Uzależnieni



Elastyczność

EFZ mało popularne

Umowy c-p i o pracę na czas określony – forma sprawdzenia pracownika przed umową o pracę / możliwość reagowania na zmiany sytuacji firmy

Część etatu: pracownice - kobiety z małymi dziećmi - TAK; pracodawcy – raczej NIE

Praca na czarno – niższe koszty, wyższa elastyczność dla pracodawcy (branża budowlana, odzieżowa, rolnictwo)

Praca tymczasowa - niższe koszty, wyższa elastyczność dla pracodawcy (przetwórstwo przemysłowe, niskie wymagania co do kwalifikacji kadry), konieczność dla pracownika



Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Zawody deficytowe

Fachowcy – osoby z wiedzą i umiejętnościami technicznymi

Niektórzy specjaliści (w małych miastach)

Zawody nadwyżkowe

Bez zawodu: wykształcenie ogólne

Po studiach wyższych humanistycznych

Bez zainteresowania do pracy w zdobytym zawodzie. Przykład: sprzedawcy



Przyszłość - pracownicy

Cd. migracji, w tym do innych województw

Pogłębianie się deficytu fachowców i niektórych specjalistów

Trudności z zatrudnieniem osób o niskich kwalifikacjach



Przyszłość - przedsiębiorstwa

Potencjał

- Logistyka
- Źródła termalne
- Nisze w przemyśle odzieżowym

Pogorszenie sytuacji:

- Budownictwo i powiązane branże
- Drobny handel



Dziękuję

[justyna.gac \(at\) case.com.pl](mailto:justyna.gac@case.com.pl)

