Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

10.1515/sectio-2015-0029

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. XL, 2 SECTIO I 2015

JAGODA JEZIOR
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

Badania pracodawców jako źródło informacji o popycie na pracę – analiza wybranych zagadnień

Research Employers as a Source of the Information of the Demand for Work – Analysis of Selected Issues

WPROWADZENIE

Systematyczny wzrost na przestrzeni ostatnich 20 lat poziomu wykształcenia polskiego społeczeństwa i jednoczesne zwiększanie się bezrobocia wśród osób z dyplomem uczelni skłaniają do poszukiwania w ramach polityki społeczno-ekonomicznej rozwiązań skierowanych na dopasowanie sfery kształcenia do potrzeb gospodarki i zmieniającego się rynku pracy. Jednym ze źródeł informacji służących podejmowaniu decyzji są badania społeczne. Celem artykułu jest analiza wybranych problemów poznawczych i aplikacyjnych „badań pracodawców", które określają ich znaczenie w procesie budowania wiedzy na temat cech jakościowych zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem[1]. Podstawowy materiał źródłowy stanowią rezultaty cyklu projektów badawczych wykonanych przez autorkę w latach 2001–2011 na terenie województwa lubelskiego.

Przegląd socjologicznych ujęć rynku pracy wskazuje, że – podobnie jak w naukach ekonomicznych – jest on definiowany w kategoriach popytu i podaży pracy, chociaż nieco inaczej określa się jego elementy, funkcje i relacje między działającymi podmiotami. W badaniach własnych wykorzystano koncepcję rynku pracy jako instytucji życia społecznego, która stanowi swoisty obszar spotkania oraz decyzji

[1] Problemy związane ze specyfiką badań pracodawców i rolą czynników społeczno-kulturowych oddziałujących na rezultaty badawcze zostały omówione w: J. Jezior, *Kontekst relacji społecznych „pracodawcy – studenci" i „respondenci – ankieterzy" w sytuacji badań popytu na pracę*, „Annales UMCS. Sectio I" 2013, Vol. XXXVIII, z. 2.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

i działań suwerennych podmiotów: z jednej strony oferentów własnej pracy i cech cenionych na rynku pracy, posiadających wartość społeczną, a z drugiej – nabywców, pracodawców[2]. Punkt ciężkości jest tu przeniesiony na relacje wymiany zachodzące między partnerami na rynku pracy i na znaczenie, jakie jest przypisywane poszczególnym wartościom czy elementom tej wymiany. Są to zarówno kwalifikacje zawodowe i zdolność wykonywania pracy, jak i oferowane warunki zatrudnienia.

Zagadnienie tytułowego popytu na pracę stanowi integralną część koncepcji rynku pracy. Popyt jest najczęściej rozumiany jako zapotrzebowanie i w jakimś stopniu chłonność gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy[3]. Może to być ujmowane ilościowo, w postaci wymiernych liczbowo zestawień wszystkich miejsc pracy istniejących w gospodarce narodowej (zajętych i wolnych), oraz jakościowo, na podstawie charakterystyk stanowisk pracy i potrzebnych kwalifikacji zawodowych[4]. W badaniach pracodawców, których przedmiotem jest zapotrzebowanie, na tak rozumianą całość składałaby się suma cząstkowych „popytów" powstających na kilku poziomach, czyli: firm/przedsiębiorstw czy zakładów pracy, funkcji (zatrudniania, uprawnień i zobowiązań), ról i działań kadrowych konkretnych osób. W zależności od podejścia badawczego określenia wymaga, kto reprezentuje stronę popytu na pracę, a precyzując – w jakiej relacji w stosunku do przedmiotowych zjawisk znajdują się osoby pełniące role respondentów. To z kolei implikuje pytanie o znaczenie ich cech społeczno-zawodowych z punktu widzenia przebiegu sytuacji badawczej, a następnie opisu i interpretacji wyników oraz ich zastosowania.

Wśród najczęściej wykorzystywanych źródeł informacji na temat rynku pracy znajdują się dane statystyczne gromadzone i przetwarzane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) oraz system EUROSTAT, jak też w ramach Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Pomimo sukcesywnego wzrostu liczby źródeł, powstawania systemów informacji i baz danych (np. PGSS), do których dostęp jest upowszechniany za pomocą programów statystycznych, wciąż kluczowym problemem jest uzyskanie wiarygodnej podstawy wiedzy dotyczącej popytu na pracę, w tym wolnych miejsc pracy[5]. Jedną z propozycji systemowego gromadzenia informacji użytecznych dla instytucji edukacyjnych jest złożona procedura określana jako monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN). Podkreśla się, że publiczne systemy statystyki rynku pracy i pośrednictwa pracy nie są wystarczająco przydatne, np. w przygotowywaniu kształcenia zawodowego. Badania dyrektorów szkół oraz pracodawców potwierdzają odczuwanie braku informacji o zawodach potrzebnych i tych generujących bezrobocie, szczególnie na lokalnych rynkach pra-

[2] W. Kozek, *Praca w warunkach zmian rynkowych. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 1994, s. 11.

[3] J. Meller, *Popytowa strona rynku pracy oraz jej podmioty*, [w:] *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy*, Kraków 1997, s. 40.

[4] E. Kryńska, *Niedopasowania podaży i popytu na pracę w Polsce*, [w:] *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, red. E. Kryńska, Warszawa 2004, s. 22.

[5] *Ibidem*, s. 17.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

cy[6]. W tym kontekście badaniom społecznym kierowanym do pracodawców przypisuje się wiele funkcji poznawczych[7]. Wskazuje się nawet, że w wypadku oczekiwań kierowanych wobec osób z wyższym wykształceniem są one „jednym z najbardziej wiarygodnych źródeł na temat zapotrzebowania rynku pracy"[8].

SPECYFIKA BADAŃ PRACODAWCÓW – CECHY I UWARUNKOWANIA

Jak zaznaczono, celem większości badań kierowanych do pracodawców jest pozyskanie informacji o popycie na pracę, a ich przedmiotem są potrzeby kadrowe i oczekiwania związane z kwalifikacjami zawodowymi pracowników. Rzecz charakterystyczna, że tego typu badaniom często przypisuje się znaczenie ze względu na udział w rozwiązywaniu problemów społecznych. W rezultacie stanowią one domenę działań tzw. praktyków albo są realizowane w ramach projektów wykonywanych na zlecenie instytucji, wynikających z potrzeb wdrażania i ewaluacji różnego typu programów społecznych. Problem nie polega tu jednak na wskazywaniu luki zainteresowań badawczych czy niedoborów prac socjologów, chociaż można zauważyć przewagę dorobku powstającego na gruncie ekonomii oraz w dziedzinie organizacji i zarządzania. Są nim raczej pewne osobliwości badań pracodawców, które mają znaczenie w procesie projektowania badań, analizy i interpretacji wyników, a następnie ich aplikacji. W procesie ich wyjaśniania ważne miejsce przypada badaniom socjologicznym.

Pierwsza kwestia dotyczy trudności zdefiniowania pojęcia „pracodawca", a szczególnie operacjonalizacji. Na przestrzeni lat nastąpiło odwrócenie sposobu rozumienia pierwotnie utożsamiającego to pojęcie z osobą wykonującą pracę, ale i obecnie nie zawsze jest to spójne. Przykładem odwzorowania złożoności pojęcia jest definicja zawarta w *Encyklopedii organizacji i zarządzania*, gdzie pracodawca to

> […] strona stosunku pracy, która na mocy swych kompetencji uprawniona jest do zatrudniania pracowników. Określenie „pracodawca" używane jest obecnie w zasadzie tylko wobec osób fizycznych zatrudniających pracowników, natomiast w stosunku do jednostek organizacyjnych zostało – w aktach normatywnych i orzecznictwie – zastąpione terminem „zakład pracy"[9].

---

[6] U. Jeruszka, *Elementy programu dostosowywania kształcenia zawodowego do popytu gospodarki na kadry kwalifikowane*, [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, red. U. Jeruszka, Warszawa 2002, s. 90.

[7] A. Bartoszek, *Kapitał społeczno-kulturowy młodej inteligencji wobec wymogów rynku*, Katowice 2003, s. 112.

[8] A. Buchner-Jeziorska, *Szkolnictwo wyższe a rynek pracy w Polsce lat dziewięćdziesiątych – w świetle oczekiwań pracodawców*, [w:] *Studia wyższe – szansa na sukces?*, red. A. Buchner-Jeziorska, B. Minkiewicz, A. Osterczuk-Kozińska, Warszawa 1998, s. 55.

[9] M. Pliszkiewicz, Hasło: *Pracodawca*, [w:] *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, Warszawa 1981, s. 380.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

W badaniach GUS mianem „pracodawcy" określa się zasadniczo osoby prowadzące własną działalność gospodarczą i zatrudniające pracowników najemnych (co najmniej jednego)[10]. Kategoria „zakład pracy", w ustawodawstwie utożsamiana głównie z miejscem wykonywania pracy, w socjologii pracy występuje w rozumieniu systemu społecznego[11]. Dość powszechnie jest stosowana definicja upraszczająca to zróżnicowanie, zgodnie z którą pracodawca to „jednostka organizacyjna (chociażby nie miała osobowości prawnej) lub osoba fizyczna; jednostka, która zatrudnia pracowników"[12].

Zasadniczą podstawę stanowi uprawnienie, by we własnym imieniu realizować funkcję zatrudniania. W praktyce badawczej koncepcja tej funkcji jest jednak łączona zarówno z działaniami na poziomie podmiotu gospodarki, zakładu pracy, jak i konkretnych osób (np. przedsiębiorców), a to różnicuje zakres powiązań z rolami społeczno-zawodowymi. W niemałej części publikacji opisujących wyniki badań „pracodawców" rozumienie tego pojęcia wydaje się być traktowane jako oczywiste i nie podaje się jego konceptualizacji. Tymczasem niejednorodność terminu „pracodawca" jest źródłem dylematów metodologicznych, a w konsekwencji analitycznych i interpretacyjnych.

Kolejna kwestia to wielość poziomów jednostek analizy i określania przedmiotu badań. Pomimo tego, że w badaniach społecznych, dotyczących potrzeb i oczekiwań pracodawców kierowanych wobec pracowników z wyższym wykształceniem, pytania zadaje się konkretnym osobom – respondentom, to zmienne na ogół odnoszą się do podmiotów gospodarki, niezależnie czy nazywa się je mianem firm/przedsiębiorstw lub/i zakładów pracy. Opisy obejmują ich sytuację ekonomiczną, stan i strukturę zatrudnienia, potrzeby kadrowe, wymagania kwalifikacyjne czy procedury naboru. Przegląd publikacji prowadzi do wniosku, że stosuje się różne zasady doboru respondentów, co wynika nie tyle z odmienności przedmiotu badań i zbiorowości, ile z przyjętej konwencji. Wśród wielu określeń występują: przedstawiciele przedsiębiorstw[13], główni menadżerowie firm, zarządy gmin i przedsiębiorstwa[14], podmioty posiadające osobowość prawną[15], pracodawcy[16], przedstawiciele pracodawców[17]. W jednym z projektów wykona-

[10] *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2004*, GUS, Warszawa 2005, s. 14.

[11] H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 1998, s. 31 i n.

[12] J. Meller, *op. cit*., s. 43–44.

[13] E. Drogosz-Zabłocka, *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy*, [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego...*, s. 146.

[14] E. Kryńska, *Niedopasowania podaży*..., s. 35.

[15] I. Kukulak-Dolata, *Niedopasowania strukturalne na regionalnym rynku pracy. Studium przypadku województwa śląskiego*, [w:] *Polski rynek pracy*..., s. 61.

[16] E. Kryńska, *Wprowadzenie*, [w:] *Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych*. *Wyniki badań empirycznych*, red. E. Kryńska, Warszawa 2007, s. 7.

[17] J. Żurawska, *Badania potrzeb pracodawców w kontekście oferty systemu edukacji na poziomie średnim i wyższym*, Opole 2009, s. 127.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

nych w województwie lubelskim podano, że w firmach mikro respondentami byli właściciele, zaś w większych – reprezentanci[18]. W innym projekcie autorzy raportu, opisując fazę badań ilościowych, wskazują na pracodawców, a badań jakościowych – na przedstawicieli przedsiębiorstw/firm i pracodawców[19]. Zresztą wyszukanie w publikacjach informacji na temat tego, kto pełnił role respondentów nie należy do zadań łatwych. Niekiedy w ogóle nie jest to podawane. Powstaje kluczowy problem wartości wskaźnikowej odpowiedzi na pytania, gdy niejednoznaczna jest relacja respondenta w stosunku do zjawisk ujętych jako przedmiot badań, ponieważ trudno orzec, czyje potrzeby i oczekiwania są mierzone.

Z pewnością objęcie badaniami zróżnicowanego zbioru podmiotów gospodarki skutkuje niejednorodnością zbiorowości, mając na uwadze cechy podmiotów gospodarki w rozumieniu podmiotów zatrudniających i miejsc wykonywania pracy, oraz samych respondentów. Ci ostatni zajmują różne stanowiska pracy, co oprócz wielu cech określających ich pozycję społeczno-zawodową ma istotne znaczenie w procesie udzielania odpowiedzi. Poza faktem bycia właścicielem i pracodawcą (ujęcie zero-jedynkowe) niejednakowy jest zakres odpowiedzialności i stopień identyfikacji z firmą, udział w kształtowaniu polityki kadrowej i w decyzjach, wiedza o firmie i kierunkach zmian. Powstaje rodzaj kontinuum – zaczynając od właścicieli, kadry zarządzającej i kierowniczej oraz specjalistów, po osoby, które relacjonują reguły obowiązujące w firmach, także w rozumieniu zakładów pracy, a dalej – działania innych osób. Cechy respondentów, zarówno te absolutne, jak i zrelatywizowane, kształtują ich przekonania, definicje sytuacji i działania, w różnym stopniu „filtrują" też wypowiedzi. W badaniach społecznych kwestie powiązania zmiennych z poziomu osób badanych z rodzajem udzielanych odpowiedzi, traktowanych jako wskaźniki przekonań czy działań, są traktowane jako oczywiste i stanowią podstawę formułowania hipotez badawczych. Tymczasem w badaniach pracodawców uwaga nie tylko koncentruje się na zmiennych charakteryzujących podmioty gospodarki – nierzadko problem roli respondenta jest w ogóle pomijany. Oznacza to założenie, że osoby biorące udział w badaniach są „neutralnymi informatorami", bez względu na ich pozycję w firmach, intencję komunikatu i autocenzurę spowodowaną przekazywaniem informacji na zewnątrz. Pomimo niepełnej analogii powstają konsekwencje podobne jak w sytuacji dokumentowania zachowań przez instytucje i ich kreowania, w rezultacie czego badacz ma do czynienia z pewnymi „konstrukcjami, produktami procedur społecznych"[20].

[18] B. Rożnowski [*et al.*], *Lokalne rynki pracy województwa lubelskiego w opiniach pracodawców, pracowników i młodzieży*. *Raport z badań terenowych*, Lublin 2006, s. 62–63.

[19] *Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań*, red. M. Miedzik, Lublin 2013. Badania zrealizowało Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy. W raporcie nie podano roku wydania, dlatego w cytowaniu przyjęto rok realizacji badań.

[20] A. Sułek, *Ogród metodologii socjologicznej*, Warszawa 2002, s. 128.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

Kolejna grupa dylematów łączy się ze stosowanymi metodami badawczymi i wskaźnikami. Przegląd zasobów badań pracodawców wykazuje dominację dwóch metod pozyskiwania danych, opartych na technikach zadawania pytań (np. wywiady, techniki ankietowe) i na analizie zawartości ogłoszeń – ofert pracy (głównie prasowych). Nawet gdy są zachowane warunki reprezentatywności i zasada triangulacji (np. źródeł, metod badawczych, procedur analizy), to w efekcie i tak dysponuje się jakimś wycinkiem obrazu, określonym przez cechy prób, czas realizacji, teren badań, metodologię. Brak standaryzacji rozwiązań, które byłyby stosowane przez wielu badaczy, w tym wskaźników i miar złożonych, powoduje niejednorodność materiału empirycznego i trudności prowadzenia analiz porównawczych. Kwestie te nie są rzecz jasna specyficzne dla badań pracodawców. Kłopot pojawia się w związku z tendencją, by odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe agregować, a następnie interpretować podobnie jak źródła statystyczne. Regułę tę potwierdza przegląd wskaźników społecznych wykorzystywanych w polityce rynku pracy. Ustalono, iż badania ankietowe realizowane wśród pracodawców służą identyfikacji zawodów deficytowych czy diagnozie oczekiwań wobec pracowników, a odpowiedzi najczęściej wybierane przez respondentów w pytaniach zamkniętych lub skategoryzowane *ex post* wypowiedzi w pytaniach otwartych są traktowane jako wskaźniki, w tym wskaźniki popytu[21]. Wymóg precyzyjnego zdefiniowania badanej zbiorowości i metod doboru respondentów jest zatem w wypadku tego rodzaju badań szczególnie ważny. Z racji możliwej dwupoziomowości analizy (poziom grupowy – firma i system społeczny, poziom jednostkowy – pojedynczy respondenci) warto przynajmniej określić zasady „przechodzenia" między tymi poziomami, podobnie jak rozróżnienie opisu cząstkowego zapotrzebowania na kadry i właściwości popytu w skali rynku pracy.

Poza wszystkim między postrzeganiem sytuacji kadrowej w firmie z perspektywy respondenta a zdarzeniami mogą występować istotne różnice. Stanowią one nie tylko przejaw tradycyjnego problemu pytań o fakty i opinie oraz ich wpływu na przekaz respondentów. W badaniach pracodawców bardziej adekwatny wydaje się proponowany nieco inny podział (pytań i odpowiedzi) na „obiektywne i subiektywne sprawozdania"[22].

Wypełnienie kluczowych zaleceń normatywnych związanych z projektowaniem i realizacją projektów empirycznych nie zawsze okazuje się możliwe, a wśród powodów znajdują się także uwarunkowania niezależne od badaczy. Wszystko to składa się jednak na wagę problemów związanych z badaniami pracodawców i na potrzeby podejmowania działań skierowanych na sprawdzanie mechanizmów powstawania informacji, przekazu danych wewnętrznych firm, a ostatecznie na ocenę wartości poznawczej i aplikacyjnej rezultatów badań.

[21] A. Kurowska, *Wskaźniki społeczne w polityce społecznej. Historia, teoria i zastosowanie w praktyce*, Warszawa 2011, s. 316.

[22] H. Schuman, *Metoda i znaczenie w badaniach sondażowych*, Warszawa 2013, s. 261.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

ANALIZA WYBRANYCH PROBLEMÓW NA PRZYKŁADZIE BADAŃ WŁASNYCH

1. Historia badań

Zadaniem opisu historii badań własnych, chociaż skrótowego, jest przybliżenie podstaw formułowania problemów badań pracodawców[23]. Główny cel tych badań, zrealizowanych w podmiotach gospodarki (zatrudniających) z województwa lubelskiego, miał charakter poznawczy. Polegał między innymi na pozyskaniu wiedzy na temat właściwości ilościowych i jakościowych zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem, w tym absolwentów uczelni. Inspiracją tych badań był jednak problem natury społecznej i zarazem praktycznej, czyli pozyskanie informacji – jakie warunki i oczekiwania powinny być spełnione, by dopasować kwalifikacje osób z wyższym wykształceniem do potrzeb rynku pracy i zwiększyć szanse na zatrudnienie. Pierwszy projekt został zrealizowany w 2001 r. (dalej: P01), a próbę losową wykonano w Urzędzie Statystycznym w Lublinie (600 podmiotów gospodarki). Z powodu trudności w jej realizacji konieczne było skorzystanie z próby uzupełniającej. Wywiady kwestionariuszowe przeprowadzono ostatecznie w 410 jednostkach. Ocena sytuacji zbierania danych i analiza rezultatów przyczyniły się do częściowej modyfikacji koncepcji badawczej, założeń metodologicznych i narzędzia oraz do decyzji o nielosowym doborze prób w kolejnych edycjach badań[24]. Wykonano je w latach: 2005–2006 (P06 – 602 podmioty gospodarki), 2007–2008 (P08 – 254 podmioty gospodarki), 2010 (P10 – 167 podmiotów – mikroprzedsiębiorstw). Inne wprowadzone zmiany to: zastosowanie techniki ankiety roznoszonej, zmniejszenie liczby pytań w kwestionariuszu z 67 do 45, w tym rezygnacja z pytań budzących kontrowersje (np. dotyczących oceny sytuacji ekonomicznej firmy). Przedmiot badań miał rozbudowaną strukturę, którą można ująć w kilku przekrojach. Jeden to charakterystyka cech podmiotów gospodarki uwzględniająca stan zatrudnienia i jego zmiany, sytuację ekonomiczną, potrzeby kadrowe, metody naboru pracowników, szkolenia kadr, współpracę z otoczeniem instytucjonalnym (pośrednictwo pracy, uczelnie). Dalej zadania polegały na poznaniu sposobów postrzegania sytuacji pracowników (zwolnienia, zatrudnienia, wymagania) zarówno w badanym podmiocie, jak i na zewnętrznym rynku pracy (problemy zatrudnienia i bezrobocia).

Badania nie spełniały warunków reprezentatywności, a zestawienia uzyska-

[23] Wymienione projekty badawcze zostały wykonane przez autorkę w ramach badań własnych i statutowych Instytutu Socjologii Wydziału Filozofii i Socjologii w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

[24] Wystąpiły wielorakie problemy realizacji próby pobranej, zarówno w badaniach pracodawców (2001), jak i w innych badaniach wykonanych przez autorkę wśród przedsiębiorców (w latach 2002–2003), w tym: nieaktualność danych, zamknięcie działalności, odmowa udziału w badaniach.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

nych struktur cech podmiotów gospodarki ze statystykami dla województwa lubelskiego wykazywały różnice (np. nadreprezentację średnich i dużych podmiotów). Ponieważ te struktury były także inne w poszczególnych edycjach, spodziewano się, że między wynikami wystąpią rozbieżności. W dodatku przypuszczano, że ich źródła będą trudne do jednoznacznego określenia chociażby z powodu upływu czasu, zmian społeczno-gospodarczych, niejednorodności prób badawczych, co ograniczy możliwości porównań. Kolejne badania złożyły się jednak na cykl oparty na podobnych założeniach teoretycznych i metodologicznych, w tym na zasadzie replikacji wskaźników. Poza tym sukcesywne analizy wykazywały liczne zbieżności rezultatów. Łącznie skłaniało to do podjęcia zadań „badań nad badaniami". Podejście to wpisuje się w nurt określany jako „empiryczna metodologia"[25]. Celowość tego typu działań[26], skoncentrowanych na ocenie wartości poznawczej „badań pracodawców" i ich roli w pozyskiwaniu wiedzy o rynku pracy, wydawała się też uzasadniona w kontekście rezultatów kilku innych projektów badawczych zrealizowanych przez autorkę na terenie województwa lubelskiego. Objęto nimi m.in. lokalnych liderów, studentów uczelni, pracowników tzw. najemnych i osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą. Podstawą analiz porównawczych były wspólne elementy w koncepcjach badawczych i replikacja wskaźników.

2. Jednostki analizy a rola zmiennych niezależnych

Z perspektywy *post factum* – po ponownym oglądzie rozwiązań metodologicznych i rezultatów badawczych – problem dwóch poziomów jednostek analizy nabrał szczególnego wymiaru. Pierwsza kwestia to pomiar właściwości podmiotów gospodarki ujmowanych w kategoriach zakładów pracy, którym objęto kilkanaście cech opisujących ich wielkość, formę prawno-organizacyjną, własnościową, branżę, strukturę zatrudnienia i jej dynamikę, żywotność rynkową, powiązania z otoczeniem instytucjonalnym itp. Operacjonalizacja i skonstruowane pozycje kwestionariusza opierały się głównie na funkcji informacyjnej pytań o fakty. Część pytań odnosiła się jednak do ocen, np. stanu zatrudnienia, kwalifikacji kandydatów do pracy oraz do osobistych przekonań dotyczących bezrobocia osób z wyższym wykształceniem. Ten podział, podobnie jak uwzględnienie perspektywy wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy, ujawnił dylemat możliwości rozdzielenia warstw wypowiedzi formułowanych „w imieniu firmy" i „we własnym imieniu". Prawdopodobnie sami respondenci nie zawsze potrafiliby to precyzyjnie wskazać. Niezbędne stało się więc zwrócenie uwagi zarówno na rolę

[25] A. Sułek, *op. cit*., s. 18–19.

[26] Działania te w jakimś stopniu noszą cechy metaanalizy albo – precyzyjniej ujmując – semimetaanalizy, z racji dostępu do danych surowych.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

cech podmiotów gospodarki, jak i cech respondentów w procesie analizy danych oraz sprawdzenie zachodzących między nimi relacji.

Ze względu na założenia dotyczące dynamiki zatrudnienia „Projekt – Pracodawcy" skierowano głównie do małych i średnich podmiotów gospodarki (tabela 1). Niewielki udział dużych jednostek wynikał w jakiejś mierze z ich niewielkiej liczby w województwie[27], natomiast badania mikroprzedsiębiorstw stanowiły odrębne zadania[28]. Dominowały formy własności prywatnej krajowej (41,1%, 29,8%, 32,0%, 79,3%) i państwowej (24,9%, 32,6%, 32,0%, 4,3%). Większość podmiotów prowadziła działalność zarejestrowaną w środowiskach miejskich, a udział Lublina w poszczególnych edycjach wyniósł: P01 – 57,5%, P06 – 31,0%, P08 – 26,2%, P10 – 98,7%. Najliczniej reprezentowane działy gospodarki to: oświata i wychowanie, handel, administracja państwowa (w tym administracja samorządowa) i wymiar sprawiedliwości, finanse i ubezpieczenia, przemysł i budownictwo, ochrona zdrowia i opieka społeczna. W kolejnych edycjach (poza P10) układ branż, wielkości podmiotów i form własności okazały się zbliżone. Terenem działalności było co najwyżej województwo lubelskie (2/3), ale zasadniczo były to obszary lokalne, jedno miasto, miejscowość czy gmina (ok. 1/2), zatem zróżnicowane pod względem stanu gospodarki i sytuacji na rynku pracy, w tym warunków zatrudnienia.

Tabela 1. Struktura wielkości podmiotów gospodarki, w których zrealizowano badania (w %)

Kategorie podmiotów	2001	2006	2008	2010
	N=405	N=593	N=245	N=162
Mikro (0–9 osób zatrudnionych)	6,4	2,4	3,7	69,2
Małe (10–49 osób zatrudnionych)	45,5	52,4	54,3	24,7
Średnie (50–249 osób zatrudnionych)	38,5	35,9	31,0	4,3
Duże (250 i więcej osób zatrudnionych)	9,6	9,3	11,0	1,8

Uwagi: w analizie stosowano zmienną, która miała trzy wartości (połączono kategorie mikro i małych podmiotów), z wyjątkiem badań z 2010 r., gdzie zastosowano dwie wartości (mikro i małe). W tabeli nie uwzględniono „braków danych".

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Analiza skierowana na ustalenie zależności między zmiennymi, które były znaczące w procesie interpretacji wyników, pozwoliła wyodrębnić zmienne o najliczniejszych powiązaniach (w tym wzajemne). Są to: wielkość podmiotu i forma

[27] Powstała nadreprezentacja największych jednostek, m.in. z powodu sposobu podawania informacji przez respondentów (np. wliczano osoby pracujące na podstawie różnego typu umów, podawano stan zatrudnienia w całej firmie, nawet w skali międzynarodowej).

[28] Badania wykonane przez autorkę wśród osób prowadzących własną działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego i Lublina (739 respondentów w latach 2002–2003; 65 respondentów w 2011 r.).

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

własności (tabela 2)[29]. Nie wyczerpuje to zbioru kluczowych zmiennych niezależnych. W opisie potrzeb kadrowych istotne okazało się na przykład zróżnicowanie branżowe, ale z powodu dużego rozproszenia danych (ponad 20 kategorii) ograniczało to możliwości analizy statystycznej. Z kolei grupowanie kategorii zmniejszało czytelność zróżnicowania odpowiedzi.

Tabela 2. Wielkość podmiotów gospodarki a forma własności (w %)

Analiza	Zmienne i kategorie	Forma własności (zależna)		
	Wielkość (niezależna)	Prywatna	Państwowa	Pozostałe
2001 N=401; χ=36,45; V=0,21; p<0,0001	Małe	57,8	12,6	29,6
	Średnie	39,7	37,2	23,1
	Duże	38,5	43,6	17,9
2006 N=587; χ^2=17,95; V=0,12; p<0,01	Małe	41,9	28,0	30,1
	Średnie	30,8	36,0	33,2
	Duże	44,5	44,4	11,1
2008 N=247; χ^2=11,45; V=0,16; p<0,05	Małe	46,8	24,4	28,8
	Średnie	31,6	40,8	27,6
	Duże	50,0	41,7	8,3
2010 (N=169; brak istotnej statystycznie zależności)	Mikro	88,6	2,6	8,8
	Małe	84,0	8,0	8,0

Uwagi: tabela zawiera cztery tabele krzyżowe; df=4; podano wielkości *V-Cramera* (nie uwzględniono „braków danych").

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

W wypadku poziomu jednostek analizy – respondentów – pomiarowi poddano kilka cech, typu: płeć, stanowisko pracy i dział zatrudnienia. Przyjęto, że do badań będą kwalifikowani właściciele firm, kadra zarządzająca, ewentualnie kierownicy działów personalnych. Dopuszczenie tego zróżnicowania wynikało już z badań pilotażowych. Ostateczna decyzja zapadała zresztą w firmach, nierzadko była narzucona, a jej akceptacja przez ankietera stanowiła warunek udziału w badaniach. Zasada ta potwierdziła się też w badaniach właściwych. Z obecnej perspektywy wypada żałować, że pomiarem nie objęto znacznie większego zakresu cech respondentów, ale nawet w wypadku tych nielicznych okazało się to problematyczne. Respondenci, z których znacząca część była zatrudniona jako pracownicy najemni, unikali podawania informacji o sobie, a ankieterzy nie zawsze mogli pozyskać te dane (np. wypełnioną ankietę pozostawiano do odbioru, bez możliwości nawiązania kontaktu z respondentem, uzupełnienia czy weryfikacji danych). Ostatecznie większość respondentów stanowiły kobiety: P06 – 66,5%, P08 – 64,7%, P10 – 56,3% (w P1 nie mierzono cechy). Przeważały osoby pełniące funkcje zarządzające i kierownicze, w tym prezesi, dyrektorzy,

[29] Ze względu na charakter badań i analizy występuje tu zmienna forma własności, a nie sektor (publiczny, prywatny i tzw. trzeci sektor).

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

właściciele firm (P01 – 36,6%, P06 – 33,6%, P08 – 28,7%, P10 – 46,2%), kierownicy, głównie działów personalnych (P01 – 32,6%, P06 – 21,1%, P08 – 23,9%, P10 – 20,5%). Wypowiadali się także specjaliści (P01 – 14,7%, P06 – 28,8%, P08 – 26,7%, P10 – 12,8%) i pozostali pracownicy (P01 – 16,1%, P06 – 16,5%, P08 – 20,7%, P10 – 20,5%). W rezultacie zbiorowości należy określić jako pracodawców i przedstawicieli pracodawców, chociaż w toku opisu jest stosowane skrótowe wyrażenie „badania pracodawców".

Tabela 3. Struktury stanowisk pracy respondentów według zmiennej „wielkość podmiotów gospodarki" (w %)

Analiza	Zmienne i kategorie	Kategorie stanowisk pracy (zależna)			
	Wielkość (niezależna)	Zarząd, właściciele	Kierownicy	Specjaliści	Pozostali
2001 N=371; χ^2=55,69; *R*=0,27	Małe	52,1	24,7	7,9	15,3
	Średnie	23,5	36,5	22,1	17,9
	Duże	5,6	61,1	22,2	11,1
2006 N=583; χ^2=46,40; *R*=0,20	Małe	43,7	18,9	22,0	15,4
	Średnie	25,7	19,5	37,2	17,6
	Duże	7,3	40,0	34,5	18,2
2008 N=247; χ^2=27,68; *R*=0,18	Małe	36,5	26,2	15,2	22,1
	Średnie	18,4	18,4	44,8	18,4
	Duże	15,4	23,1	42,3	19,2

Uwagi: tabela zawiera trzy tabele krzyżowe; podano współczynnik *R* Spearmana (p<0,001; df=6). W 2010 r. udział małych firm to 94,1% (mikro – 70,4%), a prawie połowa respondentów to właściciele i/lub członkowie zarządu; nie wystąpiła zależność między zmiennymi. W tabeli nie uwzględniono „braków danych". Zmienna „stanowisko pracy" występowała też w wersji dychotomicznej (zob. tabelę 6).

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Znaczenie zmiennej „stanowisko pracy" zostało oparte na założeniach, że jest ono definiowane przez kryterium władzy i samodzielności, relacje w strukturze organizacyjnej firmy, co wyznacza pozycję danej jednostki w hierarchii społecznej. Przyjmując, że udział respondentów w polityce kadrowej i wpływ na decyzje są funkcją zajmowanego stanowiska, spodziewano się, że będzie to implikować nie tylko władzę i stopień decyzyjności, ale w konsekwencji zakres posiadanej wiedzy i jej wiarygodność, a to określi stopień spójności odpowiedzi odnoszących się do faktów i opinii. Przy czym powiązanie zmiennych „wielkość firmy" i „stanowisko pracy" okazało się istotne z punktu widzenia analizy wyjaśniającej (tabela 3). Wystąpiła reguła, że im mniejsze firmy, tym większe prawdopodobieństwo udziału w badaniach właściciela lub innych osób, ale kierujących całą jednostką. Kolejna prawidłowość dotyczy zmiennych „płeć" i „stanowisko pracy". Stwierdzono, że im wyższa katego-

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

ria stanowisk, tym większy udział mężczyzn[30]. W wypadku mężczyzn odsetek osób pełniących funkcje kierownicze wyniósł: P06 – 74,6%, P08 – 70,7%, P10 – 73,1%, a wśród kobiet odpowiednio: 45,5%, 43,3%, 62,1%. Te wielorakie zależności między zmiennymi stały się podstawą hipotez odnoszących się do roli cech charakteryzujących respondentów w kształtowaniu przekazu na temat podmiotów zatrudniających, jak również oddziaływania poszczególnych kategorii czynników na ostateczne rezultaty badawcze.

3. Analiza roli wybranych zmiennych niezależnych

Przypuszczenie, że wielowymiarowe różnice między edycjami badań znajdą odwzorowanie w rezultatach, a to utrudni ocenę źródła tego zróżnicowania i określenia przyczyn zmian badanych zjawisk, potwierdziło się tylko częściowo. Ogólne struktury odpowiedzi na temat ruchu kadrowego i rodzaje powiązań między zmiennymi okazały się bowiem podobne. Analiza porównawcza dostarczyła przesłanek świadczących na rzecz stabilności wzorów działań kadrowych. Przykład to informacje o zwolnieniach pracowników, jakie miały miejsce w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badania (P01 – 70,0%, P06 – 63,3%, P08 – 70,1%, P10 – 44,5%), a także o poszukiwaniu nowych pracowników (P01 – 61,8%, P06 – 68,1%, P08 – 72,9%, P10 – 61,1%). Uchwycono też inne reguły, typu konsekwencja relacji o ruchu kadrowym zrealizowanym i problemy prognozowania działań.

Jak można się było spodziewać, ruch kadrowy stanowił funkcję cech podmiotów gospodarki, szczególnie ich wielkości – im były one większe, tym częściej podawano informacje o zwolnieniach i zatrudnieniach. Rzecz jasna sytuacja kadrowa wynika ze złożonego zestawu cech firm, w tym kondycji ekonomicznej, ale zakres zależności był mniejszy, a ich siła słabsza. W rezultacie zmienna „wielkość firmy" miała udział w opisie zmian kadrowych[31], a jej powiązanie z wieloma innymi zmiennymi wzmacniało wyniki analiz statystycznych. Dzięki temu uznano te jej właściwości za wskaźnik syndromu cech (tabela 4). W jakimś stopniu może tu mieć znaczenie efekt skali, ponieważ większa liczba pracowników implikuje większe szanse ruchu kadrowego. Reguły te jednak obejmowały działania z przeszłości, natomiast nie były już tak czytelne w odniesieniu do przyszłości (tabela 5). Ponadto funkcją wielkości podmiotów gospodarki okazał się stopień trudności ich reprezentowania w badaniach. W wypadku tych większych wyma-

[30] Zależności między zmienną „płeć" a „stanowisko pracy" okazały się istotne statystycznie we wszystkich edycjach (oprócz pierwszej, w której nie mierzono cechy „płeć"); wielkości współczynników *V-Cramera* osiągały poziom w granicach 0,3 ($p<0,01$).

[31] Podobną rolę zmiennej „wielkość firmy" w wyjaśnianiu popytu wykazano również na podstawie badań prowadzonych przez Demoskop. Zob. E. Kryńska, *Niedopasowania podaży…*, s. 33 i n.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

gało to posiadania wiedzy na temat wielu działów i kategorii pracowników, wzrastał zakres uwzględnianych danych. Jednocześnie w roli respondenta rzadziej występowały osoby decyzyjne w kwestii zatrudnienia. Implikowało to problemy określenia zmian i tym samym udzielenia odpowiedzi (częstsze wskazania typu: nie wiem, trudno powiedzieć). Powstaje pytanie, na ile ów stopień niepewności i brak precyzji udzielanych odpowiedzi dotyczył „subiektywnych sprawozdań".

Tabela 4. Wielkość podmiotów gospodarki a poszukiwanie nowych pracowników w minionym roku (w %)

Analiza	Zmienne i kategorie	Poszukiwanie nowych pracowników (zależna)		
	Wielkość (niezależna)	Nie	Tak, bez wyższego wykształcenia	Tak, w tym z wyższym wykształceniem
2001 N=397; χ^2=9,73; *V*=0,11; *p*<0,05	Małe	40,3	23,8	35,9
	Średnie	35,9	21,6	42,5
	Duże	36,8	5,3	57,9
2006 N=591; χ^2=25,85; *V*=0,15; *p*<0,0001	Małe	41,7	13,3	45,0
	Średnie	25,9	11,3	62,8
	Duże	21,8	5,5	72,7
2008 N=242; χ^2=21,42; *V*=0,21; *p*<0,001	Małe	35,9	19,0	45,1
	Średnie	20,2	12,2	67,6
	Duże	0	19,2	80,8
2010 N=167; χ^2=6,67; *V*=0,20; *p*<0,05	Mikro	45,3	14,5	40,2
	Małe	24,0	20,0	56,0

Uwagi: tabela zawiera cztery tabele krzyżowe; podano wartości *V-Cramera*; *df*=4 (wyjątek to 2010 r.: *df*=2); nie uwzględniono „braków danych".

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Powiązanie cech respondentów ze zmiennymi odnoszącymi się do zmian kadrowych nie było tak spektakularne, a jeżeli występowało, to wynikało z logiki zależności między cechami firm i reprezentujących je respondentów. Ów wniosek dotyczy szczególnie właściwości tzw. zobiektywizowanych, w których pomiarze zastosowano pytania „o fakty", co w stosunkowo niewielkim stopniu podlegało wpływowi interpretacji badanych osób. Efekty te można by uznać za argument na rzecz neutralności respondenta i dominacji roli „informatora" w sytuacji zbierania danych. W wypadku innych kwestii, typu metody naboru kadr, poszukiwane i cenione kwalifikacje pracowników, oferty zatrudnienia, postrzeganie sytuacji na zewnętrznym rynku pracy – uruchamiał się jednak mechanizm wartościowania i reagowania na samą formę pytań kwestionariuszowych. W tych wypadkach uchwycono oddziaływanie cech respondentów. Jako jeden z przykładów można podać bardziej krytyczny stosunek kobiet do zjawiska bezrobocia, które przy-

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

Tabela 5. Wielkość podmiotów gospodarki a zamiar zatrudnienia pracowników z wyższym wykształceniem (w %)

Analiza	Zmienne i kategorie	Zamiar zatrudnienia (zależna)		
	Wielkość (niezależna)	Nie	Trudno powiedzieć	Tak
2006 N = 590; χ^2 = 31,11; V = 0,16; p < 0,0001	Małe	41,8	33,7	24,5
	Średnie	26,9	34,4	38,7
	Duże	14,6	32,7	52,7

Uwagi: podano wartości *V-Cramera*; *df*=4 (w pozostałych edycjach – brak zależności); nie uwzględniono „braków danych".

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

czyny braku pracy osób z wyższym wykształceniem łączyły z czynnikami zewnętrznymi (np. deficyt wakatów na rynku pracy, oferowanie przez pracodawców niekorzystnych warunków pracy). Tymczasem mężczyźni akcentowali niską aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Źródłem definicji oczekiwań wobec pracowników i ocen jakości kadr były rzecz jasna wzory kształtowane w firmach, ale respondenci nie tylko je odtwarzali, lecz dokonywali ich bardziej lub mniej intencjonalnej interpretacji. Analizy rozbudowane wykazały też, że zależności między zmiennymi „płeć" i „stanowisko pracy" sprzyjały wzmocnieniu oddziaływania obu tych cech, zwłaszcza w wypadku wypowiedzi na temat roli wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na rynku pracy.

Największy zakres powiązań zmiennej „stanowisko pracy" respondentów z ich odpowiedziami wystąpił w wypadku badań z 2006 r. W jakimś stopniu jest to efekt warunków (najliczniejsza próba). Ważne jest również to, że te zależności dotyczyły zarówno pytań o fakty, jak i o opinie (np. realizowane i planowane zwolnienia, zatrudnienia, ocena sytuacji w firmie czy dostrzeganie potrzeb zwiększenia zatrudnienia). Analiza oddziaływania zmiennej „stanowisko pracy", także po utworzeniu zmiennej dychotomicznej (zarząd, właściciele – pozostali pracownicy)[32], a następnie analiza wielozmiennowa oparta na zmiennych kontrolnych (np. wielkość firmy, forma własności), potwierdziły jej znaczenie. Powtarzalność schematów odpowiedzi na temat działań kadrowych, która zaburza ujawnianie się roli zmiennej „wielkość firmy", może być interpretowana w nieco inny sposób. Wielkość firmy miała bowiem wpływ na typowanie respondentów, co wskutek skorelowania cech (wielkość firmy i stanowisko pracy) przyczyniło się prawdopodobnie do rozszerzenia efektu zależności statystycznych. Zastosowanie w analizach (P01, P06) zmiennej kontrolnej „wielkość firmy" ujawniło, że „stanowisko" przestaje jednoznacznie różnicować odpowiedzi, chociaż funkcja tej zmiennej nie zanika. Wiele argumentów

[32] W dużej mierze odpowiada to podziałowi według funkcji – pracodawca/niepracodawca.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

przemawia natomiast za jej dominującą rolą w wypadku odpowiedzi dotyczących znaczenia zasobów zawodowych w wymianie rynkowej.

Tabela 6. Zrealizowane zwolnienia i ocena wielkości zatrudnienia według zmiennej „stanowisko pracy" (w %)

Analiza	Zmienne zależne i kategorie	Zmienna niezależna – kategorie stanowisk	
	Zrealizowane zwolnienia pracowników (w ciągu 12 miesięcy)	Zarząd, właściciele	Pozostali
2001 N=367; χ^2=5,18; *df*=1; ϕ=0,12; *p*<0,05	Nie	36,6	25,3
	Tak	63,4	74,7
2006 N=586; χ^2=28,74; *df*=1; ϕ=0,22; *p*<0,0001	Nie	51,8	29,2
	Tak	48,2	70,8
Analiza	Ocena wielkości zatrudnienia w firmie w stosunku do potrzeb	Zarząd, właściciele	Pozostali
2001 N=367; χ^2=9,4; *df*=3; *V*=0,16; *p*<0,05	Zbyt duża	11,0	8,7
	Odpowiednia	71,3	67,1
	Zbyt mała	14,7	12,1
	Trudno powiedzieć	3,0	12,1
2006 N=592; χ^2=14,23; *df*=3; *V*=0,15; *p*<0,01	Zbyt duża	2,5	3,8
	Odpowiednia	77,9	65,1
	Zbyt mała	18,6	24,7
	Trudno powiedzieć	1,0	6,4

Uwagi: tabela zawiera cztery tabele krzyżowe; procentowanie względem zmiennej niezależnej – w kolumnach; nie uwzględniono „braków danych".

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Efekty analizy zależności w układach zmiennych nabierają też innego wymiaru, gdy odnosi się je do kontekstu działań kadrowych. Po pierwsze, oceniając wielkość zatrudnienia w firmach, większość respondentów uznała ją za odpowiednią w stosunku do potrzeb (P01 – 69,3%, P06 – 69,0%, P08 – 66,5%, P10 – 77,6%), ale nawet stwierdzenie niedoborów nie zawsze oznaczało planowanie zatrudnień. Stawia to pod znakiem zapytania rolę informacji o właściwościach

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

potrzeb kadrowych w stosunku do realnego popytu. Po drugie, obraz zapotrzebowania na pracowników z wyższym wykształceniem wydaje się być przedstawiany w nadmiernie korzystnym świetle. Jakkolwiek w co trzecim podmiocie zamierzano zaoferować miejsca pracy (najbliższy rok), ale trudno było szacować liczbę ofert, a tym bardziej określić, czy i w jaki sposób informacje o nich trafią na zewnętrzny rynek pracy. Obowiązek zgłaszania wakatów do urzędów pracy traktowano bowiem wybiórczo – w wypadku 1/3 firm podano, że w ogóle nie ma takiego zwyczaju, a w ponad połowie, iż robi się to nieregularnie. Przeważały zresztą prywatne, osobiste kanały poszukiwania kandydatów na stanowiska wymagające wyższego wykształcenia, zwłaszcza w małych, prywatnych podmiotach. Pewne przeszacowanie zapotrzebowania wynika również z kwalifikowania do badań firm, w których występowały stanowiska wymagające wyższego wykształcenia oraz ze znaczącego udziału branż, typu edukacja i wychowanie, ochrona zdrowia, administracja. Wymienione kwestie powinny skłaniać przynajmniej do ostrożności, gdy na podstawie badań pracodawców formułuje się rekomendacje dla innych kategorii uczestników rynku pracy.

Rezultaty analiz statystycznych i porównań, których celem było sprawdzenie podatności odpowiedzi na pytania „o opinię" na zróżnicowanie cech respondentów, nie okazały się jednoznaczne w założonym stopniu. Problemy występowały w wypadku części tematów, ale łączyły się też z formą pytań wskaźnikowych. Im bardziej złożona była budowa pytań i sam proces udzielania odpowiedzi wymagający przypomnienia sobie czegoś, dokonania wyboru spośród wielu elementów, wskazania częstości działań, oceny ważności procedur, tym trudniej było uchwycić oddziaływanie zmiennych niezależnych. Nie zawsze można było zresztą stwierdzić, która kategoria czynników – cechy firm i respondentów czy rozwiązania metodologiczne – ma decydujące znaczenie.

Ze względu na ograniczenia warunków analizy statystycznej warto podkreślić występujące podobieństwa schematów wyników dotyczących wpływu zmiennej „stanowisko". Pierwsza kwestia to pewne „spłaszczenie" różnic wypowiedzi respondentów (tabela 6), które były bardziej czytelne w sytuacji zastosowania zmiennej „wielkość firmy". Druga to podatność odpowiedzi na pytania o opinie (tabela 7), pojawiająca się w wypadku cech osiągających niższą frekwencję wyborów, zatem specyficznych. Należy tu podać, że wśród najważniejszych cech dobrego pracownika – specjalisty – wymieniano: wysokie kwalifikacje zawodowe (P01 – 47,9%, P06 – 48,4%, P08 – 41,7%, P10 – 34,4%), solidność, rzetelność zawodową (P01 – 47,4%, P06 – 47,6%, P08 – 44,3%, P10 – 39,5%), samodzielność myślenia i działania (P01 – 38,9%, P06 – 40,9%, P08 – 41,7%, P10 – 28,7%). Twórcze i kreatywne podejście do pracy znalazło się na czwartej/piątej lokacie w poszczególnych edycjach (P01 – 26,9%, P06 – 32,8%, P08 – 24,3%, P10 – 28,7%), tuż obok „lojalności wobec firmy". Wzory oczekiwań kwalifikacyjnych, przynajmniej w wypadku kluczowych elementów profilu pracownika, wykazały

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

przewagę uniwersaliów. W jakimś stopniu potwierdza to bardzo słaby zakres oddziaływania zmiennych charakteryzujących firmy. Trzecia kwestia to specyfika właścicieli małych firm. Akcentowali oni nieco inne potrzeby kadrowe, oczekiwania wobec pracowników i elementy ofert pracy, zwracając większą uwagę na umiejętności zawodowe i sposoby wykonywania pracy niż na formalne wykształcenie. Możliwość uchwycenia ich specyfiki wynikała także z najwyższej w tej kategorii zgodności funkcji pracodawcy i roli respondenta, a zarazem spójności wypowiedzi.

Tabela 7. Stanowisko pracy a wskazanie cech dobrego pracownika – specjalisty (w %)

Analiza	Zmienne i kategorie	Twórcze, kreatywne podejście do pracy (zależna, zerojedynkowa)	
	Stanowisko pracy (niezależna)	Wybrano cechę (1)	Nie wybrano (0)
2001 N=357; χ^2=7,10; φ=0,14; p<0,01	Zarząd, właściciele	36,4	63,6
	Pozostali	23,2	76,8
2006 N=539; χ^2=13,01; φ=0,16; p<0,001	Zarząd, właściciele	42,9	57,1
	Pozostali	27,4	72,6
2008 N=229; χ^2=10,90; φ=0,21; p<0,01	Zarząd, właściciele	37,9	62,1
	Pozostali	17,8	82,2

Uwagi: tabela zawiera trzy tabele krzyżowe; *df*=1. Procentowanie względem zmiennej niezależnej – w wierszach (podano tylko dane dla wartości „wybrano cechę", ponieważ dopełnieniem każdej liczby jest różnica do 100%). W badaniach z 2010 r. nie wystąpiła zależność między zmiennymi.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Uchwycone zbieżności odpowiedzi w kolejnych edycjach badań, powtarzalność zasad formułowania ocen i reguł zależności między zmiennymi można uznać za argumenty na rzecz rzetelności pomiarów, a przede wszystkim stabilności pewnych schematów działań kadrowych i wartościowania cech pracowniczych. Stwierdzenie to dotyczy nie tylko opisanych powyżej cech i zależności, lecz odnosi się do wielu podobnego typu rezultatów uzyskanych w całym cyklu badań. Implikuje to wspomniane kwestie i pytania: czy oddziaływanie różnych kategorii cech (firm, respondentów) ma znaczenie z punktu widzenia wartości poznawczej badań oraz w jakim stopniu czynniki kształtujące proces zbierania danych przesądzają o wartości aplikacyjnej? W wypadku oceny znaczenia zmiennych wyjaśniających interpretacja jest złożona. Nawet na podstawie przytoczonych fragmentów nietrudno jest zauważyć, że dochodzi do nakładania się wielu czynników oddziałujących zarówno na przedmiotowe zjawiska, jak i na proces

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

udzielania odpowiedzi, co ostatecznie zaciera obraz zależności. Analiza porównawcza cyklu badań skierowanych do pracodawców wykazała, że kultura pełni rolę kluczowej zmiennej niezależnej, kształtuje elementy kultury organizacyjnej, podobnie jak postrzeganie zasad wymiany między stroną popytu i podaży pracy. W sytuacji badań empirycznych, która bez wątpienia stanowi rodzaj sytuacji społecznej, dokonuje się jakiś rodzaj emanacji właściwości wzorów społeczno-kulturowych i odwoływanie się do ich kontekstu w procesie opisu znaczenia poszczególnych wartości w tej wymianie. Za takim kierunkiem interpretacji przemawia też wiele podobieństw wyników tych badań do rezultatów projektów wykonanych wśród pracowników najemnych i osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą oraz studentów. Dotyczy to zwłaszcza postrzegania roli wyższego wykształcenia i problemów świata pracy. W jakimś stopniu ów kontekst wzorów wartościowania zjawisk i kontekst poruszanych problemów społecznych, ważnych dla wszystkich uczestników rynku pracy, może zmniejszać czytelność dyferencjacji przekonań ujawnionych w czasie badań, pomimo zróżnicowania cech społeczno-zawodowych, nawet funkcji pracodawcy. Zagadnienie wykorzystania wyników badań pracodawców w praktyce, np. w procesie podejmowania decyzji i działań przez innych uczestników rynku pracy, jest zatem złożone, podatne na kontekst, a to wymaga wprowadzania korekt w opisie pozyskiwanych informacji i rozważnego formułowania rekomendacji.

PODSUMOWANIE

Znaczenie wiedzy na temat rynku pracy i zapotrzebowania na pracę osób z wyższym wykształceniem nie podlega dyskusji. Posiada ona wartość z punktu widzenia projektowania i realizacji polityki społeczno-ekonomicznej państwa, procesów dopasowywania sfery edukacji do sfery gospodarki, kształtowania zasad działania partnerów wymiany na rynku pracy, w tym uczelni i młodzieży dokonującej wyborów kierunków studiów. Podkreśla się jednak występowanie licznych problemów w pozyskiwaniu informacji, a zwłaszcza związanych ze spełnieniem przez źródła warunków kompletności, trafności i rzetelności. Tym bardziej, że dane pochodzące z publicznych statystyk, z racji ogólnego, zagregowanego charakteru, nie mają wystarczających właściwości operacyjnych. Implikuje to powszechną zgodę co do potrzeby pozyskiwania informacji i konieczności tworzenia wyspecjalizowanych, zintegrowanych systemów informacji. W tym kontekście badaniom pracodawców przypisuje się liczne funkcje, również z zakresu badań stosowanych, a rezultaty są oceniane ze względu na wartość poznawczą i aplikacyjną.

Zainteresowanie problematyką zapotrzebowania rynku pracy na kadry i oczekiwań związanych z kwalifikacjami zawodowymi pracowników występuje wśród przedstawicieli różnych dziedzin nauki. Sukcesywnie powiększają się zasoby zrealizowanych projektów, również o charakterze interdyscyplinarnym.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

Kluczowym problemem nie jest zatem niedobór źródeł danych czy zasobów badań pracodawców, chociaż zróżnicowanie podstaw teoretycznych i metodologicznych, sposobów opracowywania i publikowania wyników implikuje trudności analiz porównawczych. Rzecz polega raczej na pewnych osobliwościach badań pracodawców, które określają ich wartość poznawczą i powiązane z tym możliwości wykorzystania rezultatów w praktyce. Celem artykułu było zwrócenie uwagi na te kwestie. Wśród nich istotna jest wielość poziomów i przekrojów przedmiotu badań. Nierzadko odnosi się on do właściwości popytu na pracę w skali rynku krajowego, zapotrzebowania lokalnego i zapotrzebowania konkretnych podmiotów gospodarki. W charakterystykach występują ujęcia zewnętrznego i wewnętrznego rynku pracy, zjawisk dotyczących indywiduów i grup społecznych, opisy zapotrzebowania w kategoriach makro i mikro (społecznych, ekonomicznych). Kolejne zagadnienie to „dwoistość" poziomów analizy, ponieważ badania wymagają pomiaru właściwości podmiotów gospodarki, ale i cech osób, które reprezentują je w badaniach. Ponadto ważne są konsekwencje zróżnicowania podmiotów zatrudniających i niejednorodności koncepcji pracodawcy, co określa relacje respondentów w stosunku do funkcji zatrudniania. Występuje tu rodzaj „uwikłania" w wiązki cech definiujących samego respondenta, ale też wielość ról społeczno-zawodowych i kontekstów, w ramach których są formułowane odpowiedzi. Wpływa to nie tylko na percepcję zjawisk i podejmowane działania, ale i na zachowania respondentów w czasie zbierania danych. Tym bardziej, że reprezentowanie podmiotu gospodarki wymaga dokonywania „obiektywnych sprawozdań" i „subiektywnych sprawozdań", a nierzadko ujawniania własnych opinii. W praktyce niełatwo jest utrzymać czytelność zasad przechodzenia między różnymi przekrojami przedmiotu badań, poziomami analizy i jednostkami analizy. Implikuje to wiele dylematów związanych z utrzymaniem spójności podstaw teoretycznych i metodologicznych badań.

W badaniach potrzeb kadrowych i oczekiwań pracodawców, związanych z kwalifikacjami zawodowymi pracowników z wyższym wykształceniem, sytuacja badawcza jest jeszcze bardziej złożona. Dochodzą tu bowiem liczne konteksty, zarówno projektowania badań empirycznych, jak i formułowania odpowiedzi. Są to zwłaszcza społeczno-kulturowe aspekty, znaczenie wyższego wykształcenia dla jednostek i społeczeństwa oraz pracy i jej wartości, tak dla osób pełniących role pracodawców, jak i dla partnerów wymiany na rynku pracy. Ranga problemów społecznych, takich jak nadwyżka podaży pracy, koszty kształcenia i niskie zwroty z poniesionych nakładów, rozpatrywanych w kategoriach indywidualnych, społecznych i gospodarczych, uzasadnia zapotrzebowanie na informację, ale determinuje też postawy badaczy i badanych osób.

Wymienione kwestie nie stanowią *novum*, a podobnego typu dylematy towarzyszą ocenie dorobku w wielu obszarach badań społecznych. Ich specyficz-

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

ne wymiary ujawniają się z całą ostrością w warunkach aplikacji wyników badań pracodawców. Warto podkreślić, że pozyskiwanie informacji jest nierzadko traktowane nie tylko jako działanie wspomagające podejmowanie decyzji w celu rozwiązywania problemów życia społecznego (np. zatrudnialność absolwentów uczelni, bezrobocie), ale jako forma ich rozwiązywania. Przy tym tendencja do ewaluacji systemu kształcenia i jego reformowania, a nawet budowania sposobów „odgórnego" kierowania wyborami edukacyjnymi młodzieży, dominuje nad wypracowywaniem warunków i instrumentów prozatrudnieniowych w gospodarce. Wiele wskazuje na przesunięcie odpowiedzialności na obszar funkcjonowania uczelni, co wyraża nacisk na wzrost jakości kształcenia oraz dopasowanie jego efektów do potrzeb gospodarki i rynku pracy. Bywa, że w tym dyskursie pomija się kwestię niskiej chłonności rynku pracy na nowe kadry.

Celem podanej argumentacji nie jest dla odmiany odwrócenie sytuacji i pomniejszenie wagi współczesnych problemów szkolnictwa wyższego. Jest to zresztą materiał na inne opracowanie. Powstaje raczej pytanie o zasadność jednokierunkowych rozwiązań. Dopasowanie kwalifikacji zawodowych pracowników do potrzeb gospodarki, rynku pracy i pracodawców pozostaje bowiem poza dyskusją. Traktowane literalnie wymaga jednak ustawicznego reformowania systemu kształcenia, a jest to proces obejmujący złożone działania prawne, instytucjonalne, ekonomiczne. Opracowanie i wdrażanie zmian jest długotrwałe, a rezultaty ujawniają się najwcześniej po kilku latach, na ogół w zmienionych już warunkach rynku pracy. To z kolei implikuje pytanie o wielowymiarowe koszty przekształcania zasad funkcjonowania uczelni, także uniwersytetów, o kierunki tych zmian i przyjęcie formuły szkół zawodowych, ale i o sensowność permanentnego reagowania na warunki otoczenia gospodarczego, gdy trudno jest określić przełożenie na zwiększenie tzw. zatrudnialności absolwentów.

Jakkolwiek w artykule podniesiono liczne kwestie, które oddziałują na wartość rezultatów badań pracodawców, nie stanowi to głównej przyczyny, dla której został on napisany. Co prawda, całościowy ogląd czterech edycji badań własnych prowadzi do konkluzji, że wypełnianie norm i standardów postępowania badawczego ma kluczowe znaczenie, ale nie zawsze jest przestrzegane. Ocena krytyczna uzyskanego materiału i istniejących zasobów badań wykazała ponadto, że jest to szczególny obszar zainteresowań badawczych, który wymaga doskonalenia metodologii i dalszych eksploracji w celu wypracowywania „dobrych praktyk", wzmacniania wiarygodności wyników i ich wartości aplikacyjnej. Zasadniczym powodem podjęcia rozważań były wątpliwości dotyczące sposobów wykorzystywania rezultatów tego typu badań, zwłaszcza gdy są traktowane nie tylko w kategoriach źródła informacji czy wspomagania decyzji uczestników rynku pracy, ale i jako podstawa dyrektyw dla systemu kształcenia. Nierzadko prowadzi to do pomijania jego wymiaru kulturowego w długofalowo ujmowanych procesach zmian społecznych, czemu towarzyszy nieracjonalność wielu oczekiwań kierowanych

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

pod adresem uczelni w obecnych warunkach ich funkcjonowania. Największe obawy budzi „nadwartość" rezultatów badań pracodawców, bez krytycznej refleksji na temat ich jakości, a także owa „zastępcza" rola w stosunku do niwelowania bolączek współczesnego rynku pracy w Polsce. Dochodzi do mieszania rodzaju problemów, poziomów ich rozstrzygania i metod rozwiązywania.

BIBLIOGRAFIA

Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2004, GUS, Warszawa 2005.

Bartoszek A., *Kapitał społeczno-kulturowy młodej inteligencji wobec wymogów rynku*, Katowice 2003.

Buchner-Jeziorska A., *Szkolnictwo wyższe a rynek pracy w Polsce lat dziewięćdziesiątych – w świetle oczekiwań pracodawców*, [w:] *Studia wyższe – szansa na sukces?*, red. A. Buchner-Jeziorska, B. Minkiewicz, A. Osterczuk-Kozińska, Warszawa 1998.

Drogosz-Zabłocka E., *Współpraca szkół i przedsiębiorstw – zasady, formy i zakres współpracy*, [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, red. U. Jeruszka, Warszawa 2002.

Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 1998.

Jeruszka U., *Elementy programu dostosowywania kształcenia zawodowego do popytu gospodarki na kadry kwalifikowane*, [w:] *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, red. U. Jeruszka, Warszawa 2002.

Jezior J., *Kontekst relacji społecznych „pracodawcy – studenci" i „respondenci – ankieterzy" w sytuacji badań popytu na pracę*, „Annales UMCS. Sectio I" 2013, Vol. XXXVIII, z. 2.

Kozek W., *Praca w warunkach zmian rynkowych. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 1994.

Kryńska E., *Niedopasowania podaży i popytu na pracę w Polsce*, [w:] *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, red. E. Kryńska, Warszawa 2004.

Kryńska E., *Wprowadzenie*, [w:] *Kapitał ludzki w małych i średnich przedsiębiorstwach – przystosowania do technologii informatycznych. Wyniki badań empirycznych*, red. E. Kryńska, Warszawa 2007.

Kukulak-Dolata I., *Niedopasowania strukturalne na regionalnym rynku pracy. Studium przypadku województwa śląskiego*, [w:] *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, red. E. Kryńska, Warszawa 2004.

Kurowska A., *Wskaźniki społeczne w polityce społecznej. Historia, teoria i zastosowanie w praktyce*, Warszawa 2011.

Meller J., *Popytowa strona rynku pracy oraz jej podmioty*, [w:] *Współczesne tendencje w zarządzaniu zasobami pracy*, Kraków 1997.

Pliszkiewicz M., Hasło: *Pracodawca*, [w:] *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, Warszawa 1981.

Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań, red. M. Miedzik, Lublin 2013.

Rożnowski B., Markowski K., Łobocki J., Konefał K., *Lokalne rynki pracy województwa lubelskiego w opiniach pracodawców, pracowników i młodzieży. Raport z badań terenowych*, Lublin 2006.

Schuman H., *Metoda i znaczenie w badaniach sondażowych*, Warszawa 2013.

Sułek A., *Ogród metodologii socjologicznej*, Warszawa 2002.

Żurawska J., *Badania potrzeb pracodawców w kontekście oferty systemu edukacji na poziomie średnim i wyższym*, Opole 2009.

Pobrane z czasopisma Annales I - Philosophy and Sociology **http://philosophia.annales.umcs.pl**
Data: 08/09/2026 20:16:54

SUMMARY

The article contains the analysis of selected issues of cognitive problems and application research of employers; the issues concern the demand for work of people with higher education. The results of research project (conducted by the author in 2001–2011 on the territory of Lublin Province) constitute the source materials. The aim of the work which was based on the analysis of theoretical, methodological basis and empirical studies was to define the importance of the studies of employers during collecting information of the demand for work. Particular attention was focused on the description of the specificity of survey research. The author showed that there were many determinants of the process of projection and implementation of the studies of employers which played important role in formation their cognitive and application values. They include both methodological aspects (influence of social-professional features of respondents on the formed message) and the context of social problems. It is, mainly, the issue of increasing level of unemployment among people with higher education, especially among university or college graduates.

Keywords: demand for work; employers; survey research; methodology of social research