

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki V edycji badań BKL
z 2014 roku

Publikacja powstała w ramach projektu badawczego Bilans Kapitału Ludzkiego realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych)

Tekst publikacji przygotowano na podstawie raportów z V edycji badań BKL zrealizowanych w 2014 roku:

Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M.: **Rynek pracy widziany oczami pracodawców** – raport z badań pracodawców i ofert pracy

Czarnik Sz., Turek K.: **Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenie** – raport z badań ludności

Turek K., Worek B.: **Kształcenie po szkole** – raport z badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności

Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M.: **Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni**

– raport na podstawie analizy kierunków kształcenia

Górniak J. (red.): **(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy** – raport podsumowujący V edycję badań BKL

Na podstawie raportów z badań opracowała dr Jolanta Religa

Raporty są dostępne na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja bezpłatna

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wydawca:
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81/83, 00-834 Warszawa
tel.: 022 432 80 80
faks: 022 432 86 20
biuro@parp.gov.pl
www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-388-5

Nakład: 1000 egzemplarzy

Wydanie I

Warszawa 2015

Spis treści

1.	Bilans Kapitału Ludzkiego – największe badanie rynku pracy w Polsce	5
2.	Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków	7
3.	Pracodawcy o rynku pracy	19
4.	Młodzi na rynku pracy	27
5.	Kształcenie po szkole	33
6.	Podsumowanie – wyzwania dla polskiej gospodarki	43

Szanowni Państwo,

w Państwa ręce oddajemy publikację z wynikami ostatniej, piątej edycji badań Bilansu Kapitału Ludzkiego. Znajdą w nim Państwo nie tylko aktualne informacje na temat podaży i popytu kompetencji, ale również odpowiedzi na pytanie, z czego wynika segregacja płciowa na rynku pracy. Przybliżymy Państwu także specyfikę sytuacji zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych oraz korzyści, jakie niesie ze sobą posiadanie wyższego wykształcenia. Podjęto również kwestie dotyczące szarej strefy oraz konsekwencji bierności edukacyjnej Polaków. Dane uzyskane w ramach wszystkich edycji były wykorzystywane w pracy przedstawicieli administracji publicznej, przedsiębiorców, naukowców oraz pracowników działów personalnych. Dokładaliśmy więc wszelkich starań, aby nasze badania spełniały najwyższe standardy jakości, a otrzymywane wyniki odpowiadały na potrzeby i oczekiwania odbiorców. Udało nam się zbudować nie tylko rozpoznawalną markę, ale również wiarygodne źródło informacji na temat polskiego rynku pracy.

Dostrzegliśmy wiele istotnych problemów, m.in. niedopasowanie podaży i popytu kompetencji na rynku pracy, niechęć Polaków do podnoszenia swoich umiejętności oraz lukę płacową między kobietami a mężczyznami. Diagnozowaliśmy także problemy specyficzne dla regionalnych rynków pracy, o których mówiliśmy podczas seminariów regionalnych. Przed nami kontynuacja badań BKL w nowej perspektywie finansowej 2014–2020. W dalszym ciągu będziemy dostarczać Państwu wiarygodnych danych na temat zasobów kompetencyjnych Polaków oraz zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Tym razem jednak obok badań przekrojowych będziemy analizować dane dla poszczególnych branż. Mamy nadzieję, że gromadzone przez nas informacje nadal będą stanowić cenne źródło inspiracji podczas projektowania interwencji publicznych w obszarze kapitału ludzkiego oraz kreowania strategii rozwoju zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach.



prof. dr hab. Jarosław Górniak
Uniwersytet Jagielloński



Bożena Lublińska-Kasprzak
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

1. Bilans Kapitału Ludzkiego – największe badanie rynku pracy w Polsce

Zakres systematycznych badań 2010–2014

W ramach projektu badawczego Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim prowadzi od roku 2010 systematyczne badania pozwalające na śledzenie zmian w strukturze kompetencji na rynku pracy w Polsce. Pierwszą edycję badań zrealizowano w IV kwartale 2010, kolejne: 2011, 2012, 2013 i 2014 powtarzane są regularnie w II kwartale każdego roku.

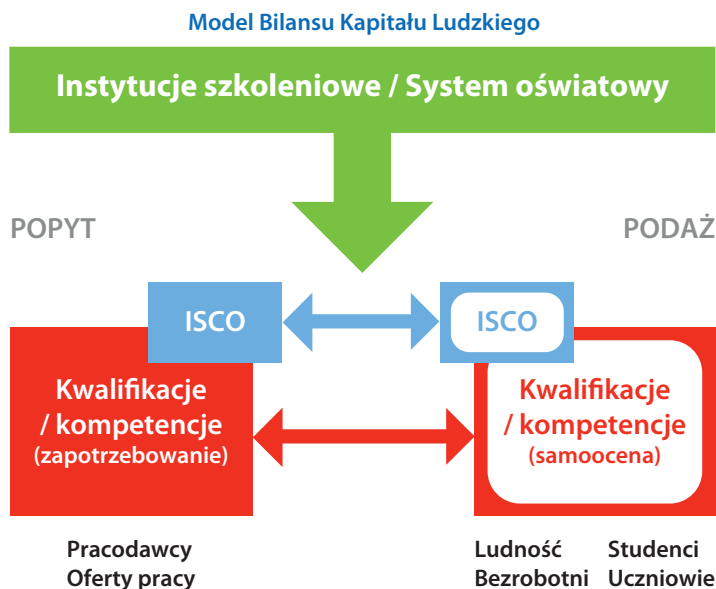
Niniejsza publikacja prezentuje wyniki analiz popytu i podaży kompetencji na polskim rynku pracy przygotowanych na podstawie V już edycji badań, kończącej cykl sondaży opartych na tych samych kwestionariuszach. Seria pięciu porównywalnych pomiarów skłoniła badaczy do licznych analiz dynamiki zmian badanych zjawisk w czasie oraz podsumowań i refleksji.

W raportach ostatniej serii badań wiele miejsca poświęcono tzw. kompetencjom XXI wieku oraz niesłabnącemu znaczeniu, jakie przywiązują do nich pracodawcy.

Obok utrzymującego się problemu niedopasowania kompetencyjnego poruszone zostały także inne zagadnienia, równie ważne dla ogólnej sytuacji na polskim rynku pracy, w tym zjawisko szarej strefy, zatrudnienia osób niepełnosprawnych czy brak aktywności edukacyjnej znacznej części dorosłych Polaków.

Monitoring rynku pracy

Bilans Kapitału Ludzkiego stanowi oryginalny na skalę Polski i Europy model monitoringu rynku pracy. Wyjątkowość badań prowadzonych w ramach tego projektu polega m.in. na możliwości porównania kompetencji, jakimi dysponują obecni i przyszli pracownicy z kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców. Porównywalność tę gwarantuje zastosowanie we wszystkich analizach Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO. Klasyfikacja ISCO ma charakter hierarchiczny i ujmuje wszystkie kategorie zawodowe w ramach czterostopniowej hierarchii grupującej zawody o podobnym charakterze.



2. Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków

2.1. Aktywność zawodowa

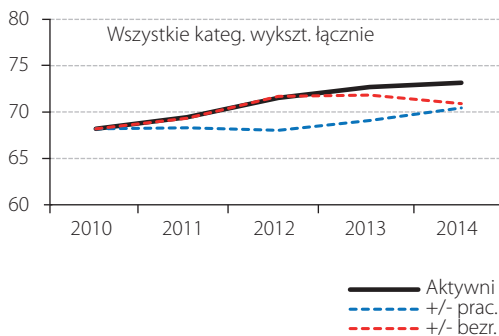
Dynamika zmian w latach 2010–2014

Wyniki kolejnych edycji badań BKL pozwoliły odnotować wzrost aktywności zawodowej Polaków (ogółem z 69% do 73%). Zmiana ta obejmowała zarówno kobiety, jak i mężczyzn, przy czym dotyczyła niemal

wyłącznie starszych roczników. W kategorii 55+ nastąpiły pod tym względem radykalne zmiany (szczególnie wśród kobiet), w kategorii 44–54 lat zmiany były umiarkowane, a w młodszych rocznikach utrzymywało się status quo.

73%
Polaków w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo

Wykres 2.1. Zmiana poziomu aktywności zawodowej w latach 2010–2014



Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Poziom aktywności zawodowej zależał od płci i wieku. Dla mężczyzn maksymalna aktywność zostaje osiągnięta w wieku ok. 30 lat (i utrzymuje się na tym poziomie do ok. 40–45 roku życia), podczas gdy dla kobiet systematycznie rośnie, aż do osiągnięcia maksimum w okolicach 40–45 roku życia, po czym zaczyna spadać.

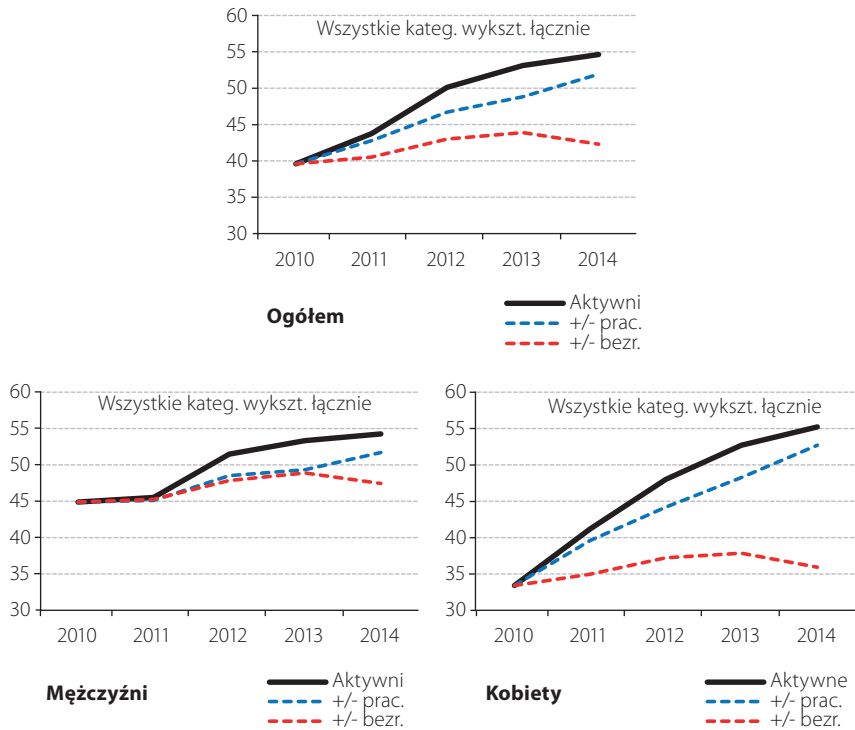
Aktywność zawodowa bardzo wyraźnie rosła wraz z poziomem wykształcenia – szczególnie silnie związek ten widoczny jest wśród kobiet. W grupie osób z wykształceniem zawodowym bądź niższym obserwowano systematyczny wzrost odsetka pracujących kobiet w wieku 18–24 lat (z 10% do 16%), podczas gdy wśród mężczyzn w wieku 25–34 lat nastąpił znaczący spadek odsetka pracujących (z 78% do 64%). W przypadku osób z wykształceniem

średnim sytuacja rysuje się dość stabilnie, zmiany są drobne i nieukierunkowane, z wyjątkiem silnego wzrostu aktywności zawodowej w kategorii 55+ (znacznie większego niż wśród osób z niższym bądź wyższym wykształceniem).

W grupie wiekowej 55+ aktywizacja zawodowa miała zupełnie inny charakter w grupie kobiet i mężczyzn. Wśród kobiet postępująca aktywizacja dokonywała się przez wzrost odsetka pracujących przy utrzymującym się na w miarę stałym poziomie odsetku bezrobotnych (tak było we wszystkich kategoriach wykształcenia). Wśród mężczyzn obraz nie był tak jednoznacznie pozytywny, dla mężczyzn z wyższym wykształceniem odnotowano nawet zjawisko odwrotne: spadek odsetka pracujących przy utrzymaniu się odsetka bezrobotnych.

45,9%
pracujących to kobiety

Wykres 2.2. Zmian poziomu aktywności zawodowej (wiek 55+)



Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Formy zatrudnienia

Zdecydowanie najpowszechniejszą formą zatrudnienia są umowy o pracę (ponad 73% ogółu pracujących), przy czym umowy na czas określony najczęściej spotykane są w najmłodszej grupie wiekowej, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.

Działalność rolniczą prowadzi 7,7% pracujących, a pozarolniczą 10,7%. Prawdopodobieństwo prowadzenia własnej działalności gospodarczej lub rolniczej rośnie wraz z wiekiem. W szczególności działalność rolnicza bardzo rzadko prowadzona jest przez osoby młode. W przypadku działalności pozarolniczej odsetek przedsiębiorców systematycznie rośnie aż do ok. 35 roku życia (wśród mężczyzn osiąga wtedy poziom ok. 14%, zaś wśród kobiet ok. 10,6%). Kobiety znacznie częściej pracują na etatach niż mężczyźni. Mężczyźni z kolei wyraźnie częściej prowadzą działalność gospodarczą. Przewaga ta dotyczy każdej kategorii wiekowej, przy

czym najsilniej ujawnia się w grupach najstarszych. Mężczyźni częściej podejmują też pracę bez sformalizowanej umowy oraz pracę poza granicami kraju. Poziom wykształcenia migrujących zarobkowo był nieco niższy niż przeciętny, za to deklarowali oni stosunkowo wysokie zarobki, nieco wyższe nawet niż osoby zatrudnione bezterminowo na etat w kraju.

Cechą wspólną wszystkich form, w których objawia się wyraźna przewaga mężczyzn (prowadzenie własnej firmy, praca w „szarej strefie”, emigracja zarobkowa) jest niewątpliwie podwyższony poziom ryzyka związany z tego rodzaju działalnością.

Szara strefa

Według danych BKL liczba osób w wieku produkcyjnym, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy systematycznie spadała od 2010 r. do 2012 r. (od 4,7% osób w wieku 18–59/64 lat

Poza granicami kraju pracuje co 12 mężczyzna i co 40 kobieta

4% osób w wieku produkcyjnym przyznaje się do pracy „na czarno”

do 3,8%). W 2013 r. zatrzymała się na poziomie 3,8%, natomiast w 2014 r. odnotowano nieznaczny wzrost do poziomu 4% spośród osób w wieku produkcyjnym. Nie zaskakuje wysoki udział podejmujących pracę w szarej strefie wśród zarejestrowanych bezrobotnych (około 10%).

Sektor nierejestrowany rynku pracy jest bardzo zróżnicowany pod względem charakterystyk jego uczestników i obejmuje wszystkie grupy wiekowe, dotyka osób o różnym poziomie wykształcenia, wykonujących różne zawody, mieszkających zarówno w miastach, jak i na wsi.

Wśród pracowników nierejestrowanych przeważają mężczyźni (70%) i osoby z niższym poziomem wykształcenia (niemal 60%). Również stosunkowo często są to osoby młodsze, dopiero rozpoczynające karierę zawodową (np. poszukujące pierwszej pracy) lub też nadal uczące się (18% pracujących bez umowy uczestniczyło w kształceniu formalnym).

W porównaniu z oficjalnym rynkiem pracy w szarej strefie występuje wyraźna nadreprezentacja zawodów robotniczych niewykwalifikowanych (przede wszystkim związanych z budownictwem).

Stosunkowo niewielki odsetek pracujących bez umowy był równocześnie zatrudniony na podstawie legalnej umowy (17%).

Większa część uczestników szarej strefy (60%) twierdziła, że odpowiadały im warunki pracy, w tym uzyskiwane zarobki. Połowa pracowników nierejestrowanych nie chciałaby legalizacji zatrudnienia kosztem zmniejszenia zarobków. Nawet osoby, które zgodziłyby się na zmniejszenie zarobków wskazywały, że przeciętnie nie oddałyby więcej niż 10%, aby zarejestrować zatrudnienie.

Wśród głównych przyczyn niepodpisywania umowy zdecydowanie najczęściej wymieniana była niechęć pracodawcy (40% odpowiedzi ogółem, wśród bezrobotnych było to ponad 50%). W drugiej kolejności wymieniano fakt, że była to praca dodatkowa i miała charakter dorywczy (30% wskazań). Dla 19% badanych brak umowy wyni-

kał z tego, że wykonywali pracę dla rodziny lub znajomych. Chęć uniknięcia podatków motywowała jedynie 18% pracujących bez umowy.

Czy jesteśmy zadowoleni z pracy?

V edycja badania BKL wykazała, że pracujący Polacy i Polki generalnie lubią to, co robią. Najwyższe zadowolenie wiązało się z rodzajem wykonywanej pracy oraz warunkami pracy (średnie oceny satysfakcji w pięciostopniowej skali – około 4). Na przeciwnym biegunie znalazły się zarobki i możliwości awansu, jednak nawet w tym przypadku większość ocen przekraczała poziom 3, sygnalizując poziom dość niskiego, ale jednak zadowolenia.

Odnotowano znaczące zróżnicowanie zadowolenia pomiędzy poziomami wykształcenia i kategoriami zawodowymi – ogólnie im lepsze wykształcenie i zawód wyżej usytuowany w hierarchii ISCO, tym większe zadowolenie pod każdym względem.

Na poziomie ogólnym brak jest znaczących różnic między płciami i kategoriami wiekowymi. Poważniejsze różnice między kobietami i mężczyznami pojawiają się w zawodach z dolnej części hierarchii ISCO. Jest to widoczne zwłaszcza w przypadku robotników wykwalifikowanych i operatorów (czyli zawodów zdominowanych przez mężczyzn): mężczyznom bardziej odpowiada ten rodzaj pracy i są z niej pod każdym względem bardziej zadowoleni.

Analizując wyniki badań zgromadzonych w kolejnych seriach badania BKL, można zaobserwować, że około połowa osób zmieniających ostatnio pracę przechodziła do innej kategorii zawodowej ISCO. Najczęściej byli to pracownicy biurowi, kierownicy oraz pracownicy niewykwalifikowani (w tym przypadku zapewne wiąże się to przynajmniej częściowo z awansem zawodowym). Zawodami, w których istnieje prawdopodobieństwo kontynuacji pracy w tym samym zawodzie, nawet po zmianie pracodawcy, są specjaliści, robotnicy wykwalifikowani, pracownicy usług oraz operatorzy.

60%
zatrudnionych
w szarej strefie jest
zadowolonych
z warunków pracy

W jakich barwach postrzegają najbliższą przyszłość pracownicy i przedsiębiorcy?

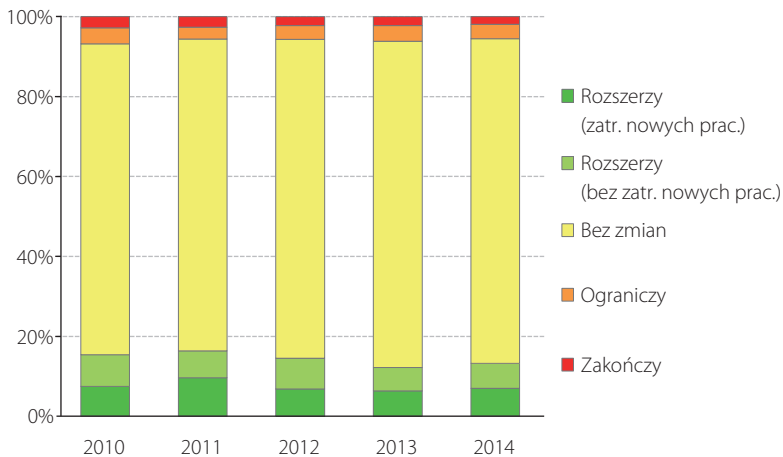
Zdecydowana większość pracowników etatowych, tak jak w poprzednich edycjach badania BKL, nie spodziewała się zmian w swojej sytuacji zawodowej w najbliższych 12 miesiącach. Jedyne dwie kategorie, których pozycja się pod tym względem poprawiła (zmniejszone prognozy odejścia z pracy) to robotnicy niewykwalifikowani i (w mniejszym stopniu) sprzedawcy i pracownicy usług.

Zarówno awansu, jak odejścia najczęściej spodziewali się najmłodsi pracownicy. W przypadku odejść jest to szczególnie wyraźne – odsetek spodziewających się odejścia wynosi 12,9% wśród osób do 24 roku życia i tylko 3,8% w kategorii 55+. Im młodszy wiek, tym częściej jako przyczyna odejścia podawana jest chęć wykonywania innej pracy oraz niskie zarobki (takie powody częściej podają też mężczyźni). Z kolei im starszy wiek, tym częściej odejście jawi

się jako niechciane, spowodowane wygaśnięciem dotychczasowej umowy albo redukcją zatrudnienia w firmie (powody częściej podawane też przez kobiety). Czynnikiem odejścia specyficznym dla kobiet jest konieczność opieki nad dzieckiem (bądź rzadziej innym członkiem rodziny). Przyczyna ta spada na znaczeniu z 7,8% w wieku 18–24 lat do zupełnego zaniku w wieku 45–54 lat, by „odżyć” ponownie w najstarszej grupie wiekowej (co może być związane z podjęciem opieki nad wnukami przez babcię albo nad zniedołężniałymi rodzicami).

W ciągu najbliższego roku większe zmiany w skali prowadzonej działalności gospodarczej nie są spodziewane przez zdecydowaną większość przedsiębiorców (80%). Ci, którzy spodziewają się zmian, nastawieni są raczej optymistycznie – tak jak w poprzednich latach badania około 14% deklaruowało rozszerzenie działalności, z czego mniej więcej połowa miała nadzieję zatrudnić z tej okazji nowych ludzi.

Wykres 2.3. Spodziewana zmiana skali działalności w perspektywie 12 miesięcy



Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Ograniczenia lub zakończenia działalności gospodarczej spodziewało się łącznie około 6% przedsiębiorców. Podobnie jak w poprzednich latach około 40% z nich za główne utrudnienia uznawało czynniki leżące w gestii państwa: wysokość podatków i uciążliwość przepisów.

Jak sami oceniamy swoje kompetencje?

Badanie samooceny kompetencji wykazało, że uwarunkowana ona jest wieloma czynnikami, wśród których do najistotniejszych należy poziom wykształcenia. Z wyjątkiem kompetencji technicznych wyższy poziom wykształcenia każdorazowo wiązał

się ze skokowo wyższymi wartościami samooceny. Wiek odgrywał bardzo dużą rolę w dwóch przypadkach: radykalnie obniżał samoocenę kompetencji komputerowych

(różnice międzypokoleniowe) oraz wyraźnie obniżał samoocenę sprawności fizycznej (różnice związane z procesami starzenia).

Tabela 2.1. Samoocena kompetencji dorosłych Polaków (skala 1–5)

Kompetencje		INT	DYS	POL	FIZ	SAM	KOG	MAT	KOM	KIE	TCH	BIU	ART
Ogółem		3,8	3,6	3,6	3,5	3,5	3,3	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9	2,6
Płeć	Mężczyźni	3,8	3,7	3,5	3,6	3,4	3,2	3,2	3,1	3,0	3,4	2,7	2,4
	Kobiety	3,9	3,5	3,7	3,4	3,5	3,4	3,3	3,2	3,1	2,3	3,1	2,8
Wiek	18–24	3,9	3,7	3,8	3,9	3,6	3,4	3,3	3,9	3,0	2,8	3,0	2,8
	25–34	4,0	3,7	3,8	3,8	3,7	3,5	3,4	3,7	3,2	3,0	3,2	2,7
	35–44	3,9	3,7	3,6	3,6	3,6	3,3	3,3	3,2	3,2	3,0	3,0	2,6
	45–54	3,7	3,6	3,4	3,2	3,3	3,1	3,1	2,6	2,9	2,9	2,8	2,4
	55+	3,6	3,3	3,2	2,8	3,1	3,0	3,0	2,2	2,8	2,9	2,6	2,2
Wykształcenie	Niższe	3,5	3,3	3,2	3,3	3,1	2,8	2,8	2,5	2,5	2,8	2,3	2,3
	Średnie	4,0	3,8	3,8	3,6	3,7	3,5	3,4	3,5	3,3	3,0	3,2	2,7
	Wyższe	4,3	4,0	4,3	3,7	4,1	4,1	3,8	4,2	3,8	3,0	3,8	3,1

ART – artystyczne, BIU – biurowe, DYS – dyspozycyjne, FIZ – sprawność fizyczna, INT – interpersonalne, KIE – kierownicze, KOG – kognitywne, KOM – komputerowe, MAT – matematyczne, POL – językowe (polski), SAM – samoorganizacyjne, TCH – techniczne

Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Silnie różniły się między sobą kategorie zawodowe – ogólna zależność jest taka, że zawody znajdujące się wyżej w hierarchii ISCO mają też wyższe samooceny w prawie wszystkich kompetencjach. Wyjątkiem pod tym względem są kompetencje techniczne, której najlepiej oceniali u siebie robotnicy wykwalifikowani oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

2.2. Wykształcenie Polaków

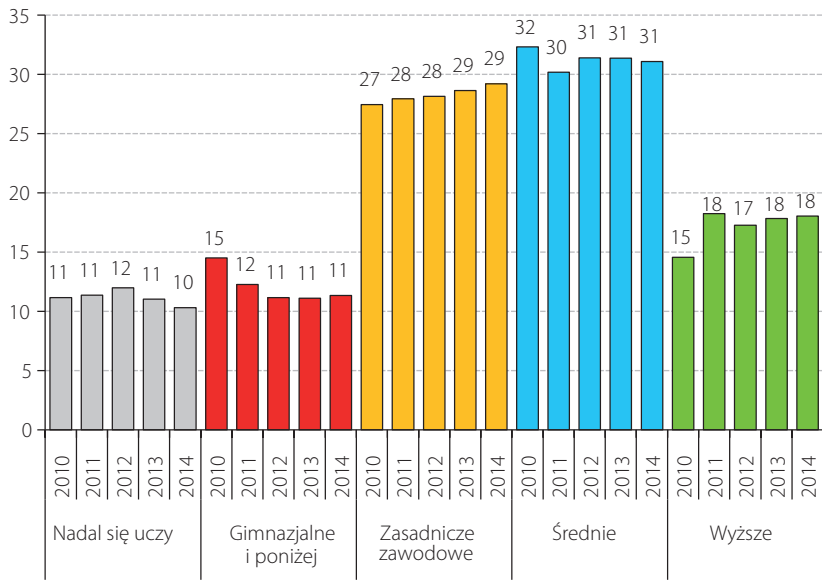
W okresie ostatnich pięciu edycji badań BKL struktura wykształcenia Polaków była niemal niezmienna. W roku 2014 wykształcenie wyższe posiadało 18% Polaków w wieku 18–59/64 lat, wykształcenie średnie 31%, zasadnicze zawodowe 29%,

Wyższe samooceny kompetencji wiążą się z wyższymi deklarowanymi zarobkami – przy kontroli wieku, płci i poziomu wykształcenia pracujących etatowo. Względnie najsilniejszy efekt finansowy mają kompetencje kognitywne, kierownicze i komputerowe.

zaś 11% gimnazjalne lub niższe. Dodatkowo 10% badanych nadal uczestniczyło w kształceniu formalnym w momencie badania. Były to przede wszystkim osoby w wieku 18–24 lat, wśród których odsetek uczących się wynosił 53%.

18%
dorosłych Polaków
ukończyło szkołę
wyższą

Wykres 2.4. Struktura wykształcenia Polaków w wieku 18–59/64, w latach 2010–2014



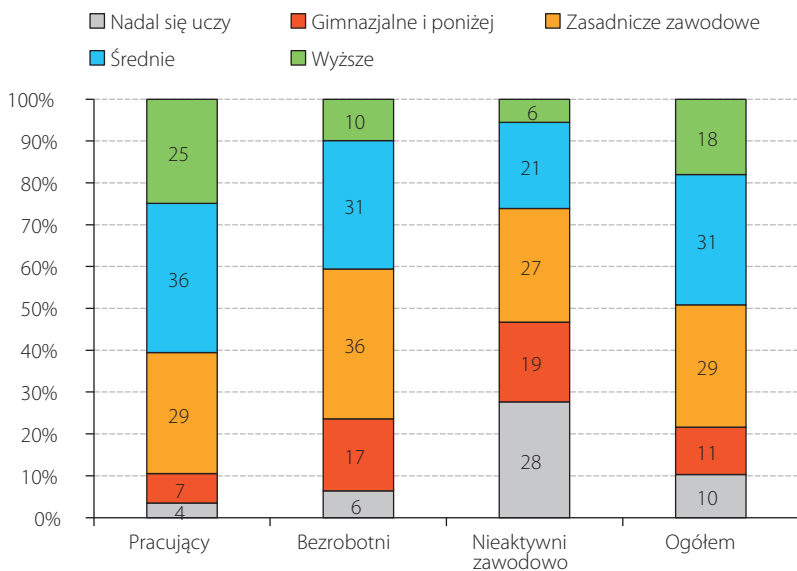
Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Co 10 bezrobotny posiada dyplom szkoły wyższej

Analizując wykształcenie Polaków z uwzględnieniem ich sytuacji na rynku pracy, zauważyć można, że zarówno wśród pracujących, jak i bezrobotnych najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem średnim (ponad 30%). Wśród osób pracujących osoby z wykształceniem wyższym stanowiły w 2014 r. 25%, wśród

bezrobotnych 10%, zaś wśród nieaktywnych zawodowo 6%. Wyraźnie częściej wykształcenie wyższe posiadały kobiety – wśród nich aż 24% mogło poszczycić się dyplomem uczelni wobec 14% mężczyzn. 10% Polaków miało tytuł magistra (zdecydowanie częściej kobiety: 13% wobec 6% wśród mężczyzn).

Wykres 2.5. Wykształcenie Polaków ze względu na sytuację zawodową (w %)

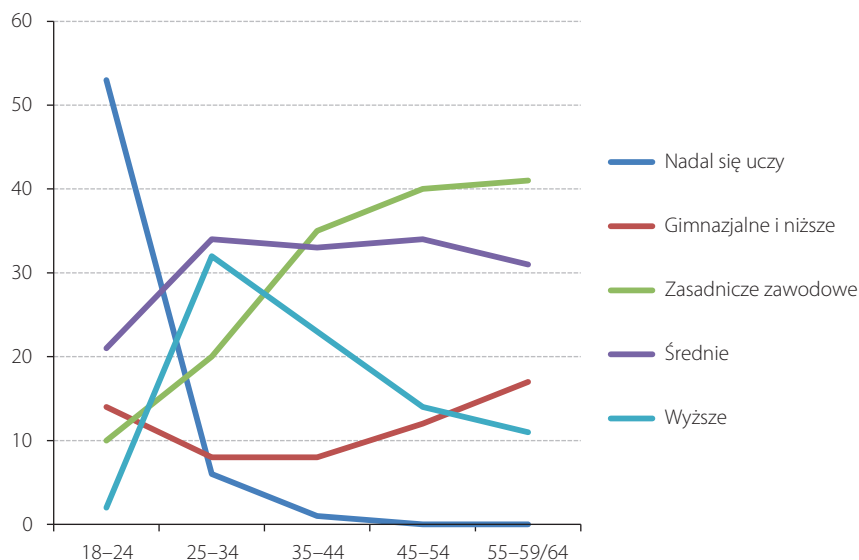


Źródło BKL – Badanie Ludności 2014.

Poziom wykształcenia silnie różnicuje młodsze i starsze pokolenia Polaków. Wśród trzydziestolatków wyższe wykształcenie posiada co trzecia osoba, wśród pięćdziesięciolatków jedynie co dziesiąta. W zamian

w kolejnych grupach wieku zdecydowanie rośnie udział osób z wykształcenie zasadniczym zawodowym, dochodząc do ponad 40% w grupie czterdziesto- i pięćdziesięciolatków.

Wykres 2.6. Wykształcenie Polaków ze względu na wiek, z uwzględnieniem osób uczących się (w %), 2014



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Wśród osób pracujących najlepiej wykształconymi grupami zawodowymi (dotyczy to głównej wykonywanej pracy) byli specjaliści (76% pracowników z wykształceniem wyższym) oraz kierownicy (54%).

Kto, co i gdzie studiuje?

Według BKL, chociaż odsetek studiujących w wieku 19–24 lat w ostatnich latach kształ-

tuje się na podobnym poziomie (32%), to bezwzględna liczba studentów przez ostatnie cztery lata spadała, od 1,73 mln do 1,3 mln. Na uczelniach częściej można było spotkać kobiety niż mężczyzn. W 2014 r. w tej kategorii wiekowej w studiach, w momencie badania, uczyły 36% kobiet i 22% mężczyzn.



Ewa Dudek, minister MEN

Aby pracodawcy mogli zatrudniać pracowników z pożądanymi kwalifikacjami, to edukacja musi zaczynać się od przedszkola. Obecnie odnotowujemy znaczny wzrost dzieci chodzących do przedszkoli, gdzie kształtują umiejętność komunikacji czy współpracy. Badania 15-laków potwierdzają wysokie kwalifikacje pokolenia, które nadchodzi. W działaniach szkół konieczne jest położenie nacisku na rozwijanie umiejętności praktycznych, zmianie musi ulec organizacja lekcji pozwalająca na wychodzenie ze szkoły. Prowadzenie zajęć powinno odbywać się w taki sposób, aby środowisko, w którym dziecko funkcjonuje wykorzystywać w procesie nauczania. Konieczny jest wzrost aktywności i zaangażowania uczniów i nauczycieli w procesie nauczania.

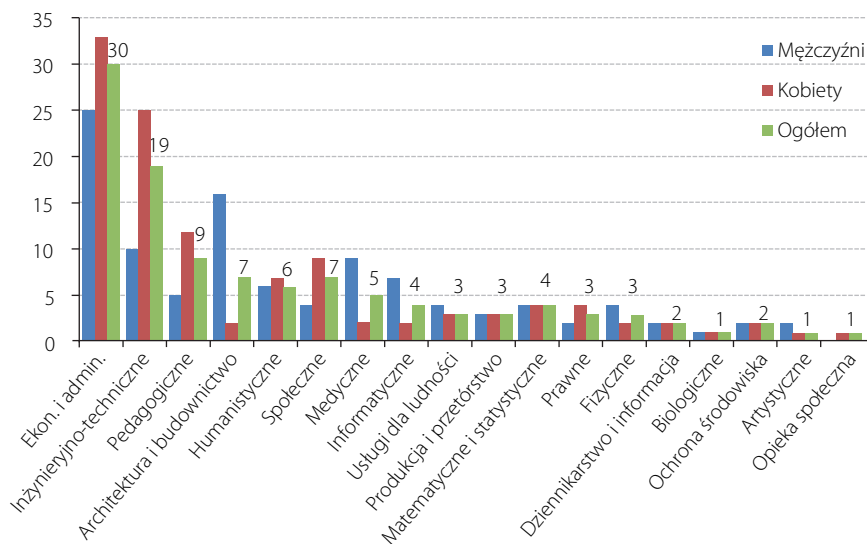
Wypuszczając ucznia ze szkoły, musimy pamiętać, że będzie on aktywny zawodowo przez 40 czy 50 lat. Trzeba go więc wyposażyć w takie przygotowanie, które daje mu możliwości,

umiejętności i potencjał, dzięki któremu będzie mógł przystosowywać się i reagować na pojawiające się nieznanne dzisiaj problemy. Idealna jest pewna kombinacja umiejętności profesjonalnych, zawodowych z pewnymi kompetencjami ogólnymi i dopiero taki bagaż, taka kombinacja i takie połączenie daje gwarancję późniejszej aktywności zawodowej.

W roku 2014, podobnie jak w latach ubiegłych, najpopularniejsze były kierunki ekonomiczne i administracyjne. Wybierał je co czwarty student. Podobnie nie zmieniała się popularność kierunków studiów pedagogicznych (11%). Wymienione kierunki studiów były domeną kobiet. Z kolei kierunki bardziej

popularne wśród mężczyzn to studia inżynierjno-techniczne (wybrało je 9% studiujących). Zauważalny jest trend spadkowy w przypadku studiów społecznych (spadek z 10% studentów wśród wszystkich rozpoczynających naukę w 2010 roku do 6% w roku 2014).

Wykres 2.7. Najczęściej kończone kierunki studiów, w podziale na płeć (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

81%
studentów wybiera
uczelnie publiczne

Jeśli chodzi o rozróżnienie pod względem wieku, to wśród młodszych grup wiekowych dużo bardziej popularne są studia ze wspomnianej wyżej grupy kierunków ekonomicznych i administracyjnych. W przypadku kierunków pedagogicznych zaobserwowano odmienny trend – zdecydowanie częściej kończą je osoby w grupach wiekowych powyżej 40 lat. Natomiast w grupie sześćdziesięciolatków (reprezentowanej tylko przez

mężczyzn) zdecydowanie wzrasta w stosunku do wszystkich pozostałych udział kierunków inżynierjno-technicznych. Wśród osób z wykształceniem wyższym 81% ukończyło uczelnię publiczną, a 24% prywatną. W porównaniu z rokiem 2013 znacznie wzrosła popularność studiów zaocznych (z 23 do 42%), natomiast odsetek osób kończących studia dziennie spadł z 79% w roku 2013 do 66% w 2014.



Małgorzata Marcińska,
Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

Konieczne jest, aby jak najwcześniej, na etapie gimnazjum rozmawiać i przygotowywać młodzież do wyboru późniejszego kierunku kształcenia, a przede wszystkim badać kompetencje po to, aby pomóc w wyborze, diagnozie tematów, w których młodzież będzie czuła się dobrze i ma naturalne preferencje.

W każdym regionie kraju są inne oczekiwania pracodawców, trzeba patrzeć na region i wykorzystywać instrumenty, które są w znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia i rynkach pracy, m.in. bony stażowe i bony na zatrudnienie, są to środki dla pracodawców, którzy je dostają w przypadku zatrudnienia młodego człowieka lub w przypadku podjęcia przez niego stażu, jest tam również jeszcze jeden bon, bon na zasiedlenie dla osób, które chcą zmienić miejsce zamieszkania, podążając za pracą.

2.3. Rynek pracy

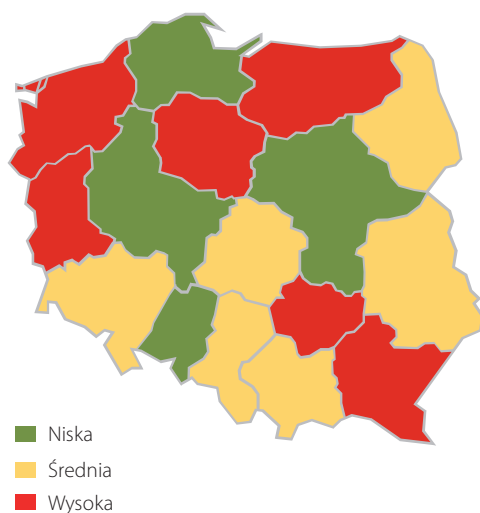
Bezrobocie

W okresie realizacji IV edycji badań BKL, a więc w drugim kwartale 2014 r., stopa bezrobocia wyniosła 14,9%, co oznacza, że w stosunku do 2013 spadła o 1,3 punktu procentowego (z 16,3%). Szczególnie znaczący jest spadek stopy bezrobocia wśród kobiet: od 2012 r. obniżyła się ona o 3,2 p.p.,

osiągając w 2014 r. 14,4%. Wśród mężczyzn wskaźnik wyniósł 15,4%, 1 p.p. mniej niż rok wcześniej.

Agregacja danych z pięciu lat badań BKL upoważnia do wskazania trendów pozwalających wyróżnić województwa o przeciętnie niskiej, średniej i wysokiej stopie bezrobocia.

Wykres 2.8. Podział województw ze względu na przeciętną stopę bezrobocia w latach 2010–2014



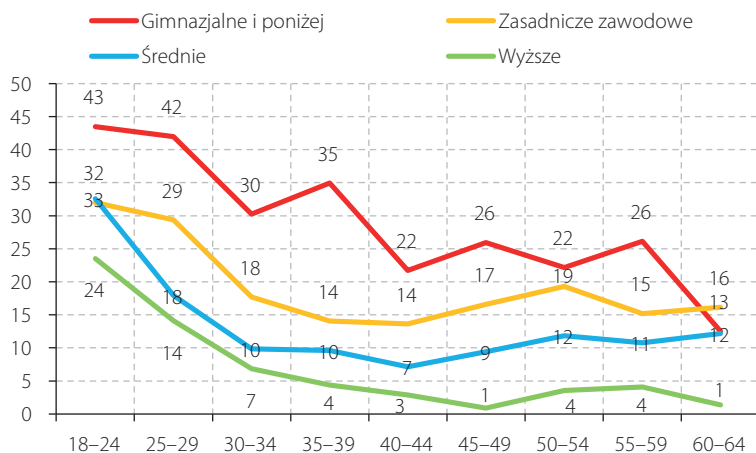
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Stopa bezrobocia na wsi i w miejscowościach poniżej 200 tys. mieszkańców utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie (około 16–17%), chociaż na wsi wskaźnik spadł o 2,6 punktu procentowego. W miastach liczących ponad 500 tys. mieszkańców sytuacja wygląda najbardziej optymistycznie, od 2012 r. obserwowany jest tam wyraźny spadek poziomu bezrobocia – z 10% do 6%. Nie odnotowano większych zmian w poziomie bezrobocia w różnych grupach wiekowych Polaków. Wyjątek stanowił spadek

z 37% do 33% wśród osób najmłodszych (w wieku 18–24 lat).

Różnice w poziomie bezrobocia pomiędzy grupami wykształcenia utrzymują się. We wszystkich kategoriach wiekowych najwyższa stopa bezrobocia występowała wśród osób z wykształceniem niższym, jednak wraz z wiekiem spadała. Grupa wykształcenia wyższego niezmiennie, bez względu na wiek, osiągała najniższe wskaźniki bezrobocia. Począwszy od 35-latków nie przekraczała ona 4%, spadając nawet niemal do 1%.

Wykres 2.9. Stopa bezrobocia w 2014 r. w podziale na poziom wykształcenia i kategorie wieku (w %)



Na wykresie pominięto kategorię osób nadal uczących się.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Średnia stopa bezrobocia w kategorii wykształcenia wyższego w roku 2014 wyniosła 7%, średniego 13%, zasadniczego zawodowego 18%, zaś niższego 30%. Podobną

prawidłowość można dostrzec w odniesieniu do absolwentów. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia stopa bezrobocia spadała.

Tabela 2.2. Stopa bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat w wieku poniżej 30 lat, z uwzględnieniem poziomu uzyskanego wykształcenia (%)

Poziom wykształcenia	Stopa bezrobocia w roku 2014
Gimnazjum lub niższe	46
Szk. zasadnicza zawodowa	34
Średnie	34
Wyższe	15
Ogółem	27

Źródło BKL – Badanie Ludności, 2014.

Czas poszukiwania pracy ciągle rośnie

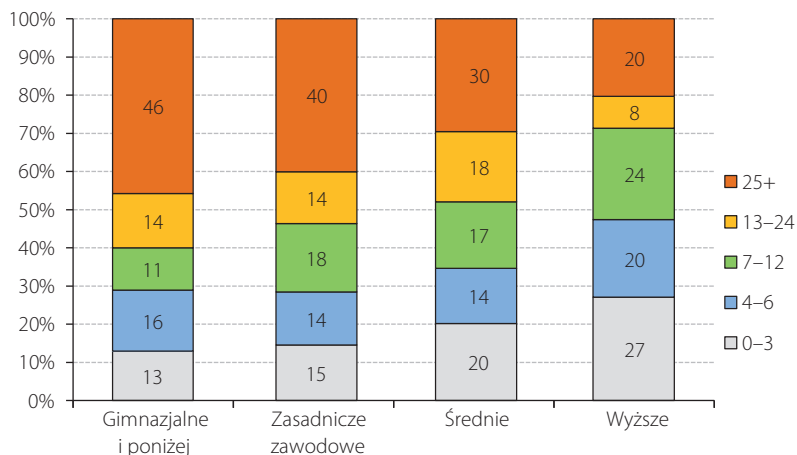
V edycja badań BKL wykazała, że w ciągu ostatnich pięciu lat wzrósł odsetek osób poszukujących pracy powyżej 25 miesięcy: z 27% do 34%. Jednocześnie spadł odsetek osób najkrócej poszukujących pracy (0–3 miesięcy): z 24% do 19%.

Odsetek osób długotrwale poszukujących pracy wyraźnie rósł wraz z wiekiem bezrobotnych. W grupie 18–24 lat wynosił on jedynie 29%, w grupie 25–34 lat około 40%, natomiast wśród osób w wieku 45–54 lat było to już ponad 60%, zaś w grupie 55–59/64 lat aż 73%. Ponad połowa bezrobotnych powyżej 50 r. ż. poszukiwała pracy dłużej niż 2 lata.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia malał odsetek osób poszukujących pracy długotrwale, czyli powyżej 12 miesięcy. Wśród najslabiej wykształconych w 2014 roku wyniósł on 50% (wyższe wartości obserwowano wśród kobiet), wśród najlepiej wykształconych natomiast jedynie 28% (wyższe wartości wśród mężczyzn). Z pięcioletniej perspektywy czasu przeciętny czas poszukiwania pracy przez absolwentów szkół wyższych po 4-letnim okresie wzrostu z 10 do 15 miesięcy (w latach 2010–2013), w roku 2015 obniżył się do 14 miesięcy.

34%
osób poszukuje
pracy dłużej
niż 2 lata

Wykres 2.10. Okres poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w miesiącach) w 2014 roku według wykształcenia (%)



Źródło BKL – Badanie Ludności, 2014.

W ujęciu geograficznym, podobnie jak w poprzedniej edycji, w 2014 r. najwyższy odsetek długotrwale poszukujących pracy odnotowano w województwie podkarpackim (61%) i warmińsko-mazurskim (57%). Z kolei najmniejszy udział długotrwale poszukujących pracy był w pomorskim (32%). Wśród osób, które chciały podjąć pierwszą pracę odsetek poszukujących jej dłużej niż 12 miesięcy w 2014 r. wyniósł 48% (podobnie jak rok wcześniej). Była to wartość wyraźnie wyższa niż w 2010 r. (36%). Od 2010 do 2014 r. wyraźnie wzrósł odsetek osób, które poszukiwały pierwszej pracy nie posiadając doświadczenia zawodowego: z 45 do 69%.

Powody poszukiwania pracy i bariery w jej podjęciu

Podobnie jak w poprzednich edycjach badań BKL w roku 2014 co trzeci bezrobotny jako powód poszukiwania zatrudnienia wskazywał zwolnienie z poprzedniej pracy. Na chęć powrotu na rynek po przerwie wskazywała blisko co czwarta osoba, a co piąta na chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu.

Bezrobotni niezmiennie uważają, że główną przyczyną pozostawania bez pracy jest brak odpowiednich ofert (uważa tak 91% badanych) oraz brak kontaktów i znajomości ułatwiających znalezienie odpowiedniej pracy (70%). W znacznie mniejszym zakresie

źródła swoich niepowodzeń upatrują w brakach kompetencyjnych: niedostatecznym doświadczeniu (36%), braku certyfikatów czy uprawnień (40%), braku wykształcenia (31%).

Z kolei wśród osób nieaktywnych zawodowo najczęściej wskazywanymi barierami w podjęciu pracy był stan zdrowia (39%), nauka i doksztalcanie (36%) oraz brak odpowiednich ofert pracy (32%).

Jaka praca jest poszukiwana i jakimi metodami?

Pomoc rodziny lub znajomych to niezmiennie najpopularniejszy sposób poszukiwania pracy (bez względu na wiek bezrobotnego). Wskazuje na niego 76% badanych. Z pomocy urzędów pracy korzysta dwie trzecie poszukujących zatrudnienia (niestety aż 73% z nich było z tych usług niezadowolonych). Ponad połowa bezrobotnych wykorzystuje bezpośrednie kontakty z pracodawcami. Prywatne biura pośrednictwa pracy to ciągle rzadkość w polskich realiach rynku pracy. Korzysta z nich zaledwie 8% bezrobotnych. Poszukiwania pracy z wykorzystaniem Internetu to domena osób młodych – ponad połowa bezrobotnych w wieku 18–24 lat analizuje i odpowiada na ogłoszenia internetowe, a co czwarta daje własne ogłoszenia.

Znalezienie pierwszej pracy dla blisko połowy osób trwa ponad rok

Co piąty bezrobotny nie ma żadnego doświadczenia zawodowego

18%

bezrobotnych jest
gotowa podjąć
każdą pracę

W 2014 r. 18% badanych bezrobotnych było gotowych podjąć każdą pracę. Odsetek ten wyraźnie rósł w ostatnich latach (z poziomu 11% w 2010 r.).

Bezrobotni mężczyźni najczęściej poszukiwali pracy w zawodach robotniczych, fizycznych i operatorskich (łącznie ponad 70% z nich). Ponad jedna trzecia bezrobotnych kobiet szukała z kolei pracy w zawodach usługowych (wśród mężczyzn było to jedynie 7%). Kobiety nieco częściej szukały również pracy w zawodach specjalistycznych, średniego szczebla i biurowych.

24% bezrobotnych rozważało możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (jednak jedynie 14% poczyniło jakiegokolwiek starania w tym względzie w ciągu ostatnich 4 tygodni).

Oczekiwania płacowe

Oczekiwania płacowe bezrobotnych Polaków nie są wygórowane i niemal nie zmieniły się przez ostatnie lata. Przeciętna najniższa pensja, za jaką zdecydowaliby się pracować wynosiła 1575 zł. Utrzymują się różnice pomiędzy oczekiwaniami zarobkowymi kobiet i mężczyzn. Kobiety deklarują kwoty niższe przeciętnie o 13–15% niż mężczyźni.

Oczekiwania płacowe rosły wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem wyższym w miarę zadowalająca pensja wynosiła przeciętnie 2327 zł, podczas gdy u osób z wykształceniem najniższym – 1958 zł. Najwyższe zadowalające oczekiwania płacowe mieli poszukujący pracy jako monterzy i operatorzy (średnio 2463 zł), robotnicy wykwalifikowani (2314 zł) i w zawodach specjalistycznych (2275 zł).

3. Pracodawcy o rynku pracy

Zapotrzebowania na nowych pracowników – powrót do stabilności

Wyniki kolejnych edycji badań Bilansu Kapitału Ludzkiego (2010–2014) wskazują, że najgorsza sytuacja na rynku pracy przypadła na pierwszą połowę 2013 r., kiedy to stabilne dotychczas zapotrzebowanie pracodawców na nowych pracowników uległo znacznemu zmniejszeniu. Wyniki uzyskane

w ostatniej turze badań (wiosna 2014) pozwalają wnioskować, iż było to chwilowe załamanie i sytuacja zdaje się wracać do normy. Normą tą – przynajmniej w ciągu pięciu lat objętych badaniami – było deklarowanie zapotrzebowania na nowych pracowników przez 17% pracodawców. Sytuacja ta dotyczy wszystkich polskich pracodawców – bez względu na branżę działalności.

Wykres 3.1. Odsetek pracodawców deklarujących zapotrzebowanie na pracowników



Źródło BKL – Badanie Pracodawców, 2010–2014.

Tabela 3.1. Odsetek pracodawców (według branży działalności) poszukujących nowych pracowników (w %)

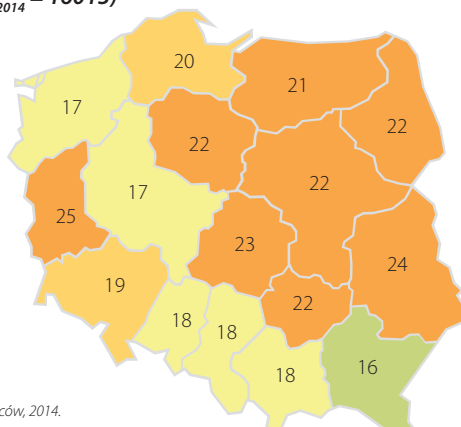
	2010	2011	2012	2013	2014
Przemysł i górnictwo	20	19	19	16	23
Budow. i transport	18	22	22	16	19
Handel, hotel., gastr.	14	17	14	13	15
Usługi specjalist.	16	17	18	14	17
Edukacja publiczna	18	27	18	24	6
Edukacja prywatna	42	17	35	35	21
Op. zdrow. i pom.spół.	17	10	17	10	15
Ogółem	16	17	17	14	17

Źródło BKL – Badanie Pracodawców, 2010–2014.

Ciekawe wyniki dała analiza popytu na nowych pracowników w ujęciu regionalnym. Paradoksalnie, największe zmiany liczby poszukiwanych pracowników zadeklarowali pracodawcy z tych województw, w których

wiosną 2013 r. popyt ten był relatywnie najmniejszy: podlaskiego, warmińsko-mazurskiego, lubuskiego, opolskiego, świętokrzyskiego i lubelskiego.

Wykres 3.2. Odsetek pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w kolejnym półroczu od momentu badań w poszczególnych województwach ($N_{2014} = 16013$)



Źródło BKL – Badanie Pracodawców, 2014.

Czynnikami sprzyjającymi rekrutacji pracowników były poziom rozwoju przedsiębiorstwa (wprowadzanie innowacji i wykazywanie się zyskiem/przychodem

przyczyniało się do częstszego poszukiwania pracowników) i wielkość firmy (większe przedsiębiorstwa częściej szukały pracowników).

Tabela 3.2. Chęć zatrudnienia nowych pracowników w zależności od wielkości i poziomu rozwoju firm (% odpowiedzi)

	Indeks rozwoju	1-9	10-49	50+	Ogół
2010	Stagnacyjne	10	12	19	10
	Słabo rozwijające się	16	16	28	16
	Rozwijające się	23	25	35	23
	Silnie rozwijające się	31	31	41	31
2011	Stagnacyjne	11	11	22	11
	Słabo rozwijające się	18	17	27	18
	Rozwijające się	25	23	38	25
	Silnie rozwijające się	36	27	50	36
2012	Stagnacyjne	10	11	18	10
	Słabo rozwijające się	18	16	28	18
	Rozwijające się	24	24	38	24
	Silnie rozwijające się	37	35	56	37
2013	Stagnacyjne	8	9	16	9
	Słabo rozwijające się	14	15	24	14
	Rozwijające się	19	19	32	19
	Silnie rozwijające się	35	28	43	35
2014	Stagnacyjne	11	13	20	12
	Słabo rozwijające się	13	16	25	14
	Rozwijające się	24	26	42	25
	Silnie rozwijające się	36	39	51	37

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Potrzeba o
26%
więcej pracowników

Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników uwidoczniło się również w deklarowanej przez pracodawców liczbie nowych osób potrzebnych do pracy. Wiosną 2014 r., pracodawcy zwiększyli popyt na

pracowników, zgłaszając zapotrzebowanie na 750 000 osób, czyli o około 26% więcej w porównaniu z kryzysowym rokiem 2013 i o około 18% w odniesieniu do roku 2012. Takie deklaracje można interpretować jako



dr Grzegorz Baczewski,
Konfederacja Lewiatan

Jest wiele zmian, które świadczą o pozytywnych tendencjach na rynku pracy, zarówno zwiększania możliwości zatrudnienia, czyli większego poszukiwania pracowników przez pracodawców, ale też większej aktywności edukacyjnej, mniejszych braków kompetencyjnych pracowników, pracodawcy rzadziej zgłaszają braki kompetencji, np. w zakresie samoorganizacji czy interpersonalnych, czyli tych miękkich, kolejne pokolenia, które wchodzi na rynek mają coraz lepsze umiejętności.

Kształcenie kompetencji twardych i miękkich jest potrzebne, nie powinniśmy skazywać młodych ludzi, żeby wchodzili na rynek i później na tym rynku adaptowali się rok, półtora zanim znajdą faktycznie pracę. Odradzając szkolnictwo zawodowe, trzeba zadbać o jego jakość.

przejaw optymizmu pracodawców stłumionego poprzednio lekkim załamaniem w pierwszej połowie 2013 r.

Jakich pracowników poszukują pracodawcy?

Ogólnie poszukiwano więcej osób do pracy w większości kategorii zawodowych. Wynikało to najprawdopodobniej z optymizmu pracodawców wychodzących z okresu dekonunktury. Struktura tego zapotrzebowania była ogólnie podobna jak w ubiegłych latach objętych badaniem BKL. Nadal do trzech najczęściej poszukiwanych kategorii zawodowych należeli:

- robotnicy wykwalifikowani i operatorzy maszyn i urządzeń – 44% pracodawców poszukujących osób do pracy szukało pracowników w tych zawodach;
- specjaliści – zapotrzebowanie na nich zgłosiło 22% spośród pracodawców szukających nowych pracowników, a uwzględniając w tym średni personel i techników było to 37%;
- sprzedawcy i pracownicy usług – popyt na takich pracowników zadeklarowało 21% pracodawców poszukujących osób do pracy.

Wyniki badań pracodawców dotyczące zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach wskazują, że struktura popytu właściwie wróciła do tej z wiosny 2012 r. Wzrosło bowiem znacząco zapotrzebowanie na specjalistów (najbardziej na: lekarzy medycyny rodzinnej, pielęgniarki, fizjoterapeutów, nauczycieli przedmiotów zawodowych i językowych, specjalistów ds. ekonomicznych, programistów) oraz robotników wykwalifikowanych (najwięcej w takich zawodach jak: glazurnicy, tokarze, mechanicy, stolarze, szwaczki).

Mimo ogólnie dużego zapotrzebowania na nowych pracowników zidentyfikowano zawody, które straciły na znaczeniu i w których pracodawcy deklarowali spadek zapotrzebowania, nawet w porównaniu z gorszym okresem wiosny 2013 r.. W grupie tej znaleźli się specjaliści oraz personel średniego stopnia z dziedzin prawa, społecznych i kultury (spadek o 46% w stosunku do 2013 r.).

Zmiany sytuacji na rynku pracy nie wpływają na wymagania wobec kandydatów

Ogólne wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy w porównaniu z latami ubiegłymi pozostały podobne. Pracodawcy wciąż poszukują pracowników na konkretne stanowiska, w przeważającej większości z doświadczeniem zawodowym oraz określonym zestawem kwalifikacji i kompetencji.

Z punktu widzenia kanału rekrutacji wybór sposobu dotarcia do poszukiwanego pracownika zależy od stopnia skomplikowania (a zarazem i opisu) zawodu poszukiwanego przez pracodawcę. Oferty skierowane do pracowników umysłowych (niezależnie od branży działalności) w zdecydowanej większości umieszczane są na portalach internetowego pośrednictwa pracy, natomiast rekrutacja pracowników fizycznych odbywa się przede wszystkim z wykorzystaniem pośrednictwa powiatowych urzędów pracy. Opisana zależność ma charakter stały i utrzymuje się od 2010 r.

Wśród ogólnych wymagań sformułowanych w ofertach pracy wobec kandydatów największe znaczenie mają ciągle doświadczenie zawodowe i wykształcenie. Rola doświadczenia w deklaracjach pracodawców ogólnie wzrosła, ale wiosną 2014 r. w procesie rekrutacji od kandydatów oczekiwano nieco krótszego stażu pracy (średnio około 1,7 roku), przy czym im bardziej specjalistyczny zawód, w którym poszukiwano pracownika, tym większe wymagania co do jego stażu pracy.

Drugim pod względem częstości wskazań kryterium oceny kandydatów przez pracodawców był poziom posiadanego wykształcenia. Podobnie jak w latach poprzednich, im bardziej specjalistyczny zawód, tym wyższy poziom wykształcenia wymagany od kandydatów. Osoby z wykształceniem podstawowym miały małe szanse na zatrudnienie, dopiero posiadanie wykształcenia zawodowego zdecydowanie zwiększało możliwości znalezienia pracy. Mimo kilku już lat funkcjonowania w naszym kraju dwóch stopni wyższego wykształcenia pracodawcy nadal preferują pełne wykształcenie magisterskie.

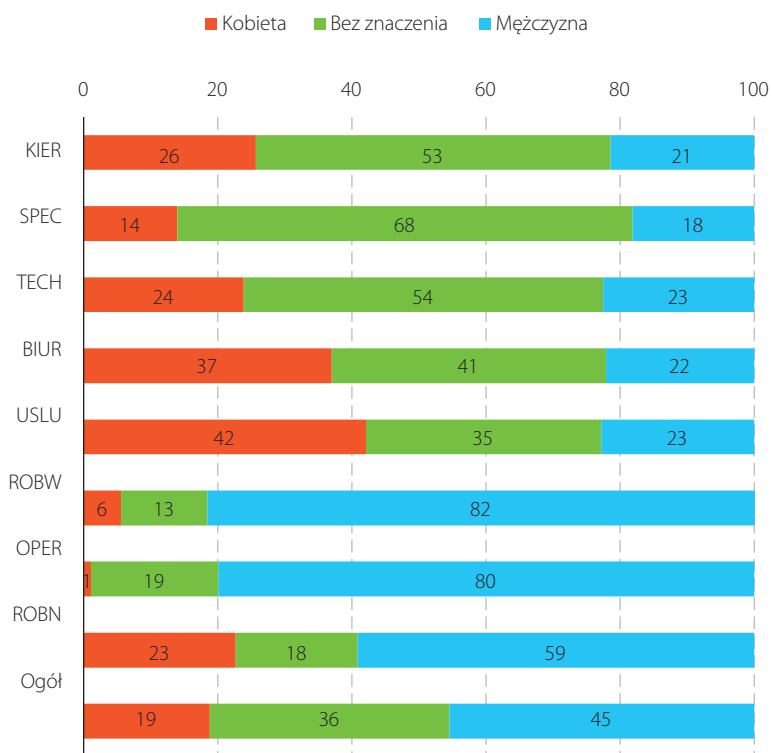
1,7 roku
to średni staż pracy
oczekiwany od
kandydatów
do zatrudnienia

Robotnicy
wykwalifikowani
ciągle najbardziej
poszukiwani

Trzecim najistotniejszym kryterium oceny kandydatów do pracy była ich płeć. W ujęciu globalnym kryterium to straciło na ważności w oczach pracodawców poszukujących nowych pracowników. Utrzymała się wyraźna polaryzacja wymagań w tym

obszarze w podziale na zawody umysłowe i zawody fizyczne. Do tych drugich pracodawcy zdecydowanie preferowali mężczyzn, natomiast w przypadku zawodów umysłowych płeć kandydata była obojętna.

Wykres 3.3. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata w poszczególnych zawodach (dane procentowe)



Źródło BKL – Badanie Pracodawców, 2014.

Najbardziej wyraźną różnicą była zmiana preferencji dotyczących płci kandydata na stanowiska kierownicze. Wiosną 2013 r. pracodawcy woleli na takich stanowiskach mężczyzn. Natomiast w kolejnym roku zarówno panie, jak i panowie byli podobnie traktowani przy obsadzie tych stanowisk, a dla zdecydowanej

większości pracodawców płeć kandydata była tutaj bez znaczenia. Analizując ogólne wymagania, jakie pracodawcy wiosną 2014 r. formułowali wobec kandydatów, można zdefiniować profile takich oczekiwań wobec różnych stanowisk (tabela 3.3).

Tabela 3.3. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie (dane procentowe)

		Wykształcenie	Zawód	Doświadczenie	Płeć	Język
2014	KIER	87	2	89	47	50
	SPEC	87	3	62	33	59
	TECH	70	18	63	49	44
	BIUR	64	10	42	59	61
	USLU	51	26	54	68	40
	ROBW	48	32	76	88	13
	OPER	30	20	75	85	32
	ROBN	17	8	48	90	13
	Ogół	57	19	64	66	36

Źródło BKL – Badanie Pracodawców 2013, 2014.

Wymagania kompetencyjne

Wymagania pracodawców względem nowych pracowników w zakresie posiadanych kompetencji nie uległy większym zmianom. Pracodawcy za najbardziej przydatne (bez względu na zawód, do którego poszukiwali pracowników) uznawali kompetencje:

- samoorganizacyjne (na co wskazało 44% pracodawców szukających pracowników) – związane z samodzielnym organizowaniem sobie pracy, samodzielnością, zarządzaniem czasem, podejmowaniem decyzji, inicjatywnością, odpornością na stres;

- interpersonalne (ważne dla 40% pracodawców szukających pracowników) – kontakty z ludźmi, komunikatywność, współpraca w grupie oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów;
- zawodowe (wymieniane przez 26% pracodawców szukających pracowników) – specyficzne umiejętności niezbędne do wykonania zadań właściwych dla danego stanowiska pracy.

Bardziej szczegółowe wymagania kompetencyjne pracodawców względem kandydatów do pracy w poszczególnych zawodach prezentuje tabela 3.4.

44%
pracodawców
oczekuje od
przyszłych
pracowników
kompetencji
samoorganizacyjnych

Tabela 3.4. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców poszukujących pracowników w 2014 r. (%)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogół
Samoorganiz.	47	52	53	57	59	53	44	64	54
Zawodowe	39	39	33	19	32	51	38	30	38
Interpersonalne	35	46	50	53	55	13	29	21	36
Kognitywne	26	12	14	16	13	11	9	9	12
Techniczne	7	6	5	6	8	20	13	8	11
Komputerowe	6	21	16	19	10	3	0	1	10
Dyspozycyjne	10	10	9	3	7	5	15	13	9
Kwalifikacje	2	11	9	5	3	6	25	4	9
Fizyczne	0	1	6	0	4	7	19	19	7
Językowe	9	10	10	12	2	0	9	2	6
Kierownicze	36	6	5	6	3	2	3	1	5
Biurowe	8	7	12	13	2	1	4	0	5
Inne	1	2	2	6	4	3	8	3	3
Artystyczne	1	3	4	5	2	1	0	0	2
Matematyczne	0	1	0	6	3	1	0	0	1
N	108	761	280	161	371	686	287	169	2823

Możliwość wybrania kilku odpowiedzi, wartości nie sumują się do 100%.

Źródło BKL – Badanie Pracodawców, 2014.

80%
pracodawców
ma trudności
ze znalezieniem
odpowiednich osób
do pracy

Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników coraz większe

Skala problemów związanych ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy systematycznie rośnie. Wzrost ogólnego

zapotrzebowania na pracowników wiosną 2014 r. prawdopodobnie pociągnął za sobą częstsze trudności pracodawców w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Odsetek pracodawców, którzy spotkali się z trudnościami w tym obszarze wyniósł 80%.

Wykres 3.4. Odsetek pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów



Źródło BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Podobnie jak do tej pory częściej na problemy rekrutacyjne narzekali mniejsi pracodawcy, którym wyjątkowo trudno było znaleźć pracowników. Jeżeli chodzi o zawody, w których pracodawcy doświadczali największych kłopotów rekrutacyjnych, to należały do nich te, do których jednocześnie najczęściej poszukiwano pracowników, czyli: robotnicy wykwalifikowani oraz operatorzy maszyn i urządzeń, sprzedawcy i pracownicy usług oraz specjaliści i personel średniego szczebla.

Najwięcej pracodawców (prawie 9 na 10 szukających osób do pracy) deklarujących problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników było w branży budowlanej i transportowej. Branża ta od początku badań BKL należała do grupy branż borykających się z największymi problemami w tym zakresie. W 2014 r. najbardziej zwiększyła się liczba doświadczanych problemów rekrutacyjnych w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, w której również blisko 90% pracodawców przyznało, że ma trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Niezmiennie najczęściej wskazywanym powodem doświadczanych utrudnień było niespełnienie przez kandydatów oczekiwań pracodawców związanych z pracą na danym stanowisku. Na ten problem wskazy-

wało cztery piąte pracodawców poszukujących osób do pracy. Wymieniając konkretne braki, pracodawcy podobnie jak w poprzednich latach wskazywali na braki kompetencyjne, niewystarczające doświadczenie zawodowe oraz wciąż będącą problemem – niewystarczającą motywację do pracy. Wśród wskazywanych braków kompetencyjnych znalazły się niestety najczęściej te kompetencje, które pracodawcy wskazywali jako najbardziej pożądane. Ponad połowa pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności w ich znalezieniu wskazywała na braki w kompetencjach zawodowych kandydatów. Co czwarty pracodawca twierdził, że bycie samodzielnym, przedsiębiorczym, odporność na stres były przeszkodą w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Natomiast dla co dziesiątego pracodawcy utrudnieniem w zatrudnieniu odpowiednich osób do pracy były braki w ich kompetencjach interpersonalnych.

Wymagania w zakresie kwalifikacji i języków obcych

Badanie ofert pracy wykonane wiosną 2014 r. wykazało, że kwalifikacje (czyli formalnie potwierdzone wiedza i umiejętności) zyskały na znaczeniu w oczach pra-

25%
kandydatów do
pracy brakuje
samodzielności
i przedsiębiorczości

Ponad
50%
pracodawców
wskazuje na braki
w kompetencjach
zawodowych
u kandydatów

codawców poszukujących pracowników. Pracodawcy żądali formalnych dokumentów potwierdzających zarówno praktyczne umiejętności (np. prawo jazdy, znajomość konkretnych programów komputerowych), stan zdrowia, jak i obowiązkowe szkolenia (np. BHP i ppoż.). Wymóg formalnego potwierdzenia umiejętności praktycznych pojawiał się w ponad połowie ofert pracy i miał charakter międzybranżowy. Należy jednak zaznaczyć, że wspomniane kategorie kwalifikacji nie obejmowały kwalifikacji związanych z wykształceniem czy referencjami, które to dołączono odpowiednio do analiz wymagań w zakresie poziomu wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego. Wymóg znajomości języków obcych (przede wszystkim biegła znajomość języka angielskiego i niemieckiego) dotyczył jednej na pięć analizowanych ofert pracy. Był istotny przede wszystkim dla kandydatów na stanowiska tzw. umysłowe

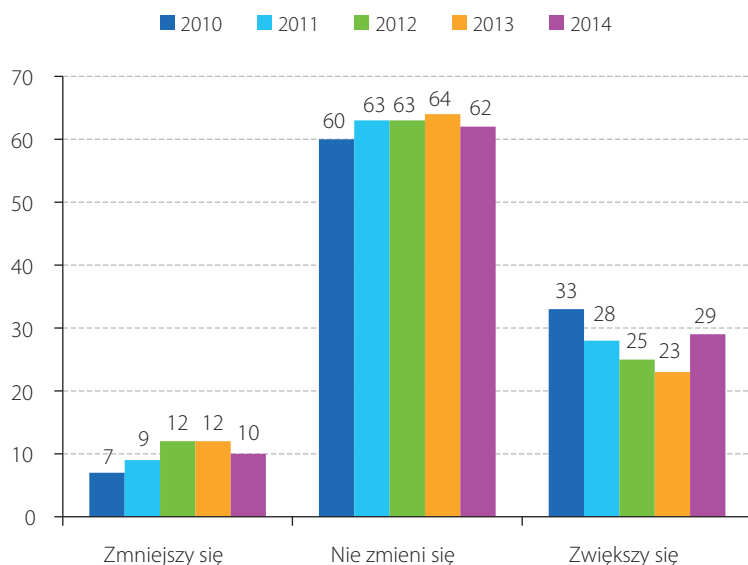
(specjalistów, kierowników i pracowników biurowych).

Ostrożny optymizm pracodawców co do przyszłości

Ważnym wskaźnikiem charakteryzującym sytuację na rynku pracy jest tzw. saldo zatrudnienia, czyli różnica pomiędzy bieżącym zatrudnieniem a sytuacją sprzed 12 miesięcy. Wiosną 2014 r. było ono dodatnie, w odróżnieniu od roku 2013, co oznacza, że pracodawcy zaczęli znowu przyjmować nowe osoby do pracy. Prognozy pracodawców dotyczące planowanych zmian zatrudnienia również napawają ostrożnym optymizmem. Po raz pierwszy od 2010 roku wzrósł odsetek pracodawców twierdzących, że w kolejnym roku zatrudnienie się zwiększy (z 23% pracodawców w roku 2013 do 29% w 2014), natomiast spadł odsetek pracodawców prognozujących zmniejszenie zatrudnienia (z 12% w roku 2013 do 10% w 2014).

Wykres 3.5. Ocena zmian zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy

(dane procentowe, $N_{2010} = 14909$, $N_{2011} = 15354$,
 $N_{2012} = 15174$, $N_{2013} = 15025$, $N_{2014} = 14978$)



Źródło BKL – Badanie Pracodawców, 2010–2014.

V edycja badań BKL potwierdza, że największym problemem dla polskich firm i instytucji hamującym wzrost zatrudnienia są ciągle utrudnienia związane z regulacjami gospodarczymi: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy i zbyt wysokie podatki. Na te właśnie bariery wskazywało niezmiennie od 2010 roku ponad 70% pracodawców. Zmniejszyła się natomiast liczba pracodawców wskazujących niestabilność rynku

jako utrudnienie w zwiększeniu zatrudnienia, co można by uznać jako potwierdzenie poprawy ogólnej sytuacji gospodarczej. Należy się jednak spodziewać, że po realizacji badania opinie ten skutek konfliktu rosyjsko-ukraińskiego uległy znacznemu przeobrażeniu, a liczba pracodawców wskazujących barierę w postaci nieprzewidywalności sytuacji gospodarczej mogła wzrosnąć.

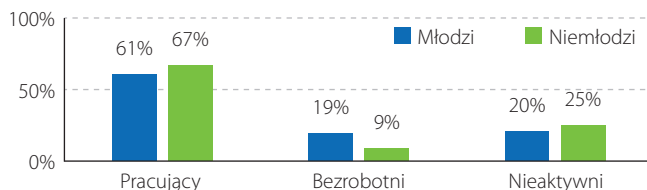


4. Młodzi na rynku pracy

Ogólna sytuacja rynkowa osób młodych (do 30 r.ż. włącznie) jest relatywnie gorsza od sytuacji osób po trzydziestce, w grupie

których szansa na bycie bezrobotnym maleje mniej więcej o połowę.

Wykres 4.1. Ogólna sytuacja osób młodych i niemłodych na rynku pracy (wg BAEL)



Źródło BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Okres do 30 r.ż. jest momentem zawodowym bardzo trudnym z kilku powodów. Przede wszystkim w związku z brakiem doświadczenia u młodego człowieka oraz zazwyczaj jego słabo rozwiniętym kapitałem społecznym rozumianym jako sieć powiązań zawodowych, znajomości, rekomendacji, które potencjalnie mogą zwiększać szansę na uzyskanie zatrudnienia. Jest więc to czas niestabilności zawodowej, niepewności, braku poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy. Mimo to poziom nieaktywności zawodowej osób do 30 r.ż. jest mniejszy niż osób po trzydziestce. Niepokojący jest

fakt, że wśród tych ostatnich za podwyższony wskaźnik nieaktywności zawodowej odpowiadają głównie mężczyźni (o ile wśród kobiet po 30 r.ż. nieaktywnych zawodowo jest 27%, o tyle wskaźnik ten wśród mężczyzn wynosi aż 64%).

Analizując wskaźniki bezrobocia w grupie osób do i po 30 r.ż., zauważyć można, że pogorszenie sytuacji rynkowej w momencie dekonunktury istotniej dotknęło osoby młode (wzrost stopy bezrobocia o 4 p.p. na przestrzeni lat 2010–2014) niż po 30 r.ż. Kryzysy gospodarcze mocniej dotyczą tych, którzy są na początku swojej drogi zawodowej.

Co 5 młody Polak w wieku do 30 r.ż. jest bezrobotny

Tabela 4.1. Zmiana sytuacji osób młodych i niemłodych na rynku pracy między 2010 a 2014 r.

		Młodzi				
		2010	2011	2012	2013	2014
Sytuacja zawodowa (BAEL)	Pracujący	62	61	60	61	58
	Bezrobotni	16	17	21	21	20
	Nieaktywni	22	22	19	18	22
N		2877	3000	3197	3137	3102
		Niemłodzi				
		2010	2011	2012	2013	2014
Sytuacja zawodowa (BAEL)	Pracujący	65	65	66	67	69
	Bezrobotni	7	8	10	10	9
	Nieaktywni	29	27	24	23	21
N		12 932	12 764	12 291	12 521	12 748

* Młodzi – osoby do 30 r.ż. niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

Źródło BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Czynniki najczęściej określane jako elementy wpływające na sytuację zawodową osób młodych to ich poziom wykształcenia, kieru-

nek ukończonych studiów, miejsce zamieszkania oraz płeć.

W przypadku miejsca zamieszkania jest to czynnik istotnie warunkujący szanse zawodowe zarówno młodych, jak i niemłodych. Granice podziałów wyznaczane są przez różnice między miastem a wsią (17% bezrobotnych do 30 r.ż. w miastach wobec 21% na wsi) oraz zróżnicowanie regionalne (w tym przypadku Polska podzielona jest na część wschodnią – województwa: podkarpackie, warmińsko-mazurskie, lubelskie oraz resztę kraju). Dramatyzm sytuacji osób młodych w wymienionych województwach wschodnich pokazują nie tylko wyższe wskaźniki bezrobocia w tej grupie (odpowiednio: 28%, 25%, 24%), ale też wyższe wskaźniki nieaktywności zawodowej (ponad 20% we wszystkich przypadkach), które sugerują ucieczkę w bierność przedstawicieli młodego pokolenia.

Płeć istotnie wpływa na wysokość wskaźników zatrudnienia (relatywnie niższe w grupie kobiet). Wśród kobiet obserwuje się podobne lub nawet nieco niższe stopy bezrobocia niż u mężczyzn (stopa bezrobocia wśród kobiet do 30 r.ż. wyniosła w 2014 r. 18%, a u mężczyzn 20%) oraz zdecydowanie wyższe wskaźniki nieaktywności zawodowej (27% wśród kobiet, 14% wśród mężczyzn). Wytłumaczeniem tej sytuacji są w dużym zakresie odmienne role życiowe reprezentantów obu płci.

Jak wskazują wyniki V edycji badań BKL, kluczowym czynnikiem, który tłumaczy sytuację rynkową osób młodych jest poziom oraz kierunek ich wykształcenia. Im wyższy poziom wykształcenia, tym niższe ryzyko bycia osobą bezrobotną.

Tabela 4.2. Ogólna sytuacja osób młodych i niemłodych na rynku pracy a ich poziom wykształcenia

		Gimnazjalne i poniżej	Zasadnicze zawodowe	Średnie	Wyższe
Młodzi	Pracujący	34	59	62	76
	Bezrobotni	24	21	19	14
	Nieaktywni	41	19	19	10
	N	2297	2937	6560	3521
Niemłodzi	Pracujący	40	60	72	88
	Bezrobotni	13	11	7	4
	Nieaktywni	46	29	21	8
	N	8384	22 078	21 110	11 686

* Młodzi – osoby do 30 r.ż. niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Ponadto im wyższe wykształcenie, tym różnica w odsetku bezrobotnych kobiet i mężczyzn jest mniejsza, poza wyjątkiem grupy osób z wykształceniem niższym, gdzie udział bezrobotnych mężczyzn zarówno przed, jak i po 30 r.ż. jest zdecydowanie wyższy niż kobiet (w przypadku osób młodych odsetek bezrobotnych mężczyzn wynosił 29%, a kobiet 16%).

Wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych widać zróżnicowanie szans

zawodowych ze względu nie tyle na poziom wykształcenia, co na typ ukończonego kierunku. Największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają młodzi po technikum (w przypadku zawodów zaklasyfikowanych do grupy „inne” – m.in. należące do grupy zawodów biurowych czy usługowych) oraz po szkołach zasadniczych zawodowych (zawody robotnicze i usługowe).

Tabela 4.3. Ogólna sytuacja osób młodych i niemłodych na rynku pracy a ich poziom wykształcenia (kategorie szczegółowe)

		Ogólne (liceum)	Profilowane (liceum)	Zawodowe (szkoła policealna lub inna)	Techniczne (SRED po TECH)	Inne po TECH	Robotnicze po ZSZ	Inne po ZSZ	USLU po ZSZ
Młodzi	Pracujący	55	66	63	69	61	64	63	51
	Bezrobotni	18	18	19	18	22	23	18	21
	Nieaktywni	27	16	17	13	18	13	19	28
	N	2304	757	572	2204	723	1547	365	1023
Niemłodzi	Pracujący	70	72	71	73	74	60	61	58
	Bezrobotni	7	8	7	7	6	12	9	12
	Nieaktywni	23	20	22	20	20	28	30	29
	N	5062	3259	2300	8237	2254	13 650	5026	3401

*Młodzi – osoby do 30 r.ż. niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Wśród absolwentów uczelni najmniej pewne swoich szans na znalezienie pracy są osoby posiadające tytuł licencjata. W tej grupie wśród młodych odnotowano aż 17% bezrobotnych oraz wśród osób po 30 r.ż. 7% osób bez pracy. Natomiast szanse zawodowe inżynierów, magistrów, magistrów inżynierów oraz osób kończących studia podyplomowe są podobne w przypadku osób zarówno przed, jak i do 30 r.ż. Zdecydowanie wyższy odsetek nieaktywnych

zaobserwowano wśród młodych z tytułem licencjata (15%) niż wśród młodych z tytułem inżyniera (9%). Powody takiego stanu rzeczy mogą być dwa: albo inżynierowie łatwiej dostają się na studia II stopnia, albo szybciej rozpoczynają pracę już po ukończeniu studiów I stopnia.

Dopełnieniem obrazu sytuacji rynkowej absolwentów uczelni jest analiza związku między typem studiów, kierunkiem kształcenia oraz ogólną sytuacją absolwentów na rynku pracy.

17%
młodych osób
z tytułem licencjata
nie ma pracy

Tabela 4.4. Odsetek osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem w zależności od ukończonego kierunku, poziomu i typu studiów

	Licencjat	Inżynier	Magister	Magister inż.	N (bezrobotni)
Kształcenie	11		7		112
Nauki humanistyczne i sztuka	11		6		55
Nauki społeczne, gospodarka i prawo	11	10	5	9	312
Nauka	13	4	5	6	66
Zdrowie i opieka społeczna	8		3		33
Technika, przemysł, budownictwo	6	7	6	5	83
Rolnictwo	21	5	7	6	22
Usługi	13	6	6	1	39

Źródło BKL – Badanie Ludności, 2010–2014.

Najczęściej wymienianymi – tak w grupie młodych, jak i niemłodych bezrobotnych utrudnieniami w podjęciu pracy są czynniki zewnętrzne. Młodzi częściej wskazują w tym kontekście na brak doświadczenia, „niemłodzi” na stan zdrowia i wiek.

Jakiej pracy szukają młodzi bezrobotni?

Jedną z najistotniejszych preferencji dotyczących pracy poszukiwanej przez młodych bezrobotnych okazała się oczekiwana przezeń forma przyszłego zatrudnienia. Zdecydowanie najczęściej wybieraną bez względu na płeć i ukończony poziom wykształcenia formą pracy jest pełny etat, którą wskazywało ogólnie 89% młodych bezrobotnych kobiet i 96% młodych bezrobotnych mężczyzn. Istotne były też kwestie płacowe. Średnia pensja, z której bezrobotni byliby zadowoleni w przyszłej pracy oscylowała wokół 2000 zł. Uwzględnienie

w analizie poziomu wykształcenia pozwoliło zauważyć, że w grupie młodych posiadających wykształcenie wyższe dysproporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami jest wyraźnie mniejsze niż w pozostałych grupach.

Na jakich warunkach są zatrudniani?

Młodzi (czyli osoby do 30 r.ż.), którzy zakończyli edukację formalną, wyraźnie częściej niż młodzi uczący się (ale wciąż rzadziej niż „niemłodzi” absolwenci) pracują na pełny etat. W przypadku pracujących i jednocześnie uczących się, nierzadko mamy do czynienia ze świadomym wyborem na umowy cywilnoprawne umożliwiające pracę w elastycznych ramach czasowych. Z drugiej strony pracujący bez umowy jako powód takiego stanu rzeczy najczęściej wskazywali przyczynę niezależną od postawy samego pracownika: niechęć drugiej strony do podpisania umowy.

96%
młodych
bezrobotnych
mężczyzn szuka pracy
na etat

65%
młodych uczących się
pracuje na etat

Tabela 4.5. Odsetek osób zadowolonych z różnych aspektów wykonywanej pracy etatowej w grupach „młodych” i „niemłodych”

	Młodzi			Niemłodzi		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Warunki wykonywania pracy	81	79	80	81	78	79
Samą pracą jako taką (to, co robi)	81	82	81	84	84	84
Pewność zatrudnienia	69	71	70	71	73	72
Możliwość rozwoju osobistego i szkoleń	57	58	57	57	56	56
Zarobki	56	63	60	51	59	55
Możliwość awansu	44	45	45	41	41	41
N	2958	4090	7048	15 021	15 862	30 883

Źródło BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Najwyższe odsetki pracowników etatowych zadowolonych z poszczególnych aspektów swej pracy odnotowano wśród osób z wyższym wykształceniem – w tej grupie różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami były najmniejsze. Najwyższe przeciętne realne zarobki są domeną absolwentów uczelni. Tak w grupie osób, które ukończyły studia humanistyczne, jak i absolwentów studiów technicznych przeciętne zarobki kobiet stanowiły pomiędzy 75% a 80% zarobków mężczyzn. O ile jednak w tej drugiej grupie

różnica ta znajdowała swoje odbicie w dysproporcji pomiędzy odsetkami zadowolonych ze swej płacy kobiet i mężczyzn, wśród absolwentów studiów humanistycznych taka analogia nie zachodziła, co wiązać się może tak z większymi oczekiwaniami płacowymi mężczyzn-humanistów, jak i częstszym zajmowaniem przez kobiety, które ukończyły tego typu kierunki, stanowisk gorszych niż mężczyźni.

O ile prognozujący swoje odejście z pracy młodzi jako przyczynę takiego stanu rzeczy

wskazują na chęć wykonywania innej pracy (30% wskazań) lub niskie zarobki (19%), w przypadku „niemłodych” najczęściej (23% odpowiedzi) wybierano odpowiedź „redukcja zatrudnienia lub upadek firmy”.

Czy młodzi w Polsce są przedsiębiorczy?

Wśród osób po 30. roku życia 14% stanowią osoby prowadzące działalność gospodarczą (w tym nierolniczą działalność gospodarczą prowadzi 8%). W przypadku osób młodych (poniżej 30. roku życia) odsetki te są dużo niższe: zaledwie 3% z nich prowadzi działalność nierolniczą.

Prawdopodobieństwo podjęcia decyzji o prowadzeniu działalności gospodarczej wzrasta w przypadku mężczyzn oraz osób z wyższym wykształceniem. Dodatkowym czynnikiem, który różnicuje te szanse, jest konkretny ukończony kierunek studiów. Młodzi przedsiębiorcy relatywnie częściej wybierają branże związane z nowymi technologiami, np. w obszarze informacji

i komunikacji (obejmującym usługi telekomunikacyjne, informatyczne, produkcję filmów, nagrań wideo etc.). Studenci i absolwenci szkół ponadgimnazjalnych najczęściej stawiają pierwsze kroki w biznesie tuż po ukończeniu kształcenia (absolwenci szkół ponadgimnazjalnych – ok. 20. r.ż., absolwenci uczelni – między 24. a 30. r.ż.).

W związku ze specyfiką pracy osób młodych nader często korzystają one z formy samozatrudnienia, nie zatrudniając innych pracowników.

Zaledwie połowa przedsiębiorców deklaruje, że wykonywana przez nich praca jest zgodna z posiadanym wykształceniem. Równocześnie większość przedsiębiorców uznaje wiedzę i umiejętności wyniesione ze szkoły za bardzo lub w miarę przydatne. Szczególnie wśród przedsiębiorców po trzydziestce odsetek ten jest wysoki i sięga 70%. Młodzi wyrażają nieco bardziej krytyczną opinię w tym względzie.

14%

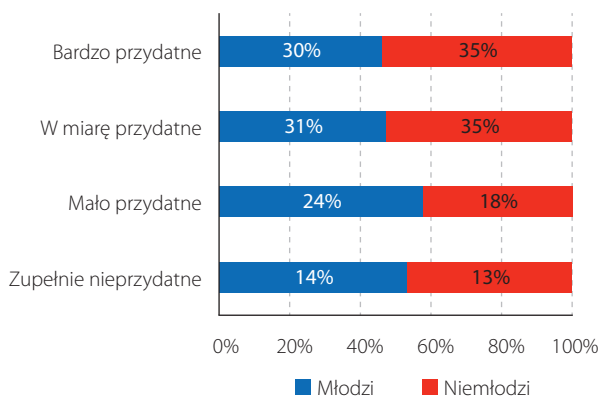
młodych prowadzi własną działalność gospodarczą

Ponad

70%

młodych przedsiębiorców nie zatrudnia pracowników

Wykres 4.2. Na ile są przydatne wiedza i umiejętności ze szkół (ocena młodych prowadzących nierolniczą działalność gospodarczą)



Źródło BKL – Badanie Ludności 2012–2014.



Bartłomiej Banaszak,
Rzecznik Praw
Absolwentów

Faktycznym problemem jest brak pomysłu na biznes, brak umiejętności przekazywania własnych pasji na pomysł na biznes. Wciąż za mało jest atmosfery przedsiębiorczości w instytucjach edukacyjnych.

Tylko co piąty student realizuje tuż po studiach swoje deklaracje otwarcia własnej firmy

30%
uczniów jest gotowych wyjechać do pracy za granicę

Do grupy najczęściej rozważających możliwość pracy na własny rachunek należą studenci weterynarii oraz kierunków z grup: usługi dla ludności, architektura i budownictwo, rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo, medycyna, kierunki artystyczne i prawne. Planów takich nie mają za to z reguły studenci kierunków z grupy: fizycznej, matematycznej i statystycznej.

Prowadzenie własnej działalności gospodarczej idzie w parze z poziomem satysfakcji z pracy. Zdecydowana większość osób samozatrudnionych, niezależnie od wieku, jest zadowolona z warunków jej wykonywania oraz zarobków.

Jaka jest gotowość młodych ludzi do poświęceń w celu zdobycia pracy?

Do uczniów szkół ponadgimnazjalnych najczęściej deklarujących chęć wyjazdu z Polski po ukończeniu szkoły należeli głównie przyszli absolwenci szkół zawodowych, techników i liceów profilowanych. Najliczniej tego typu deklaracje składali uczniowie kierunków kształcenia związanych z branżą budowlaną, mechatroniką, mechaniką pojazdową oraz kierunkiem technik informatyk.

Dwa najpopularniejsze rodzaje wysiłku, jaki byli gotowi podjąć studenci w celu znalezienia pracy, to przekwalifikowanie się oraz przeprowadzka w obrębie kraju. Podobne rezultaty obserwowano także w przypadku pytania o możliwość pracy za niską stawkę, na co wyraźnie częściej godziły się kobiety.



prof. Jarosław Górniak,
Uniwersytet Jagielloński,
kierownik naukowy projektu
Bilans Kapitału Ludzkiego

Wzrastająca liczba dobrze wykształconych młodych ludzi jest kluczowym aktywnym Polski. Musimy być otwarci, jeżeli ludzie chcą się kształcić, to jedynie należy to kształcenie w taki sposób sformatować, żeby był z niego pożytek zarówno dla kształcących się, jak i dla gospodarki.

Nacisk na wysoką jakość kształcenia w zakresie kompetencji technicznych ma wysoką wartość, ale jest to zbyt wąskie podejście. Konieczny jest nacisk na kształcenie kompetencji ogólnych i jest to zadanie trudne, które powinno być realizowane od wczesnych etapów edukacji, właściwie od przedszkola.

Nie ma możliwości, aby sam system edukacyjny, bez zaangażowania pracodawców, przygotował absolwentów pod względem umiejętności praktycznych pożądanych w miejscu pracy. Jeżeli pracodawcy chcą mieć pracowników zaraz po uzyskaniu dyplomu, to muszą z praktyką wejść do szkoły. Muszą zaoferować miejsca praktyki dobre, nie trywialne, nie takie, które będą uboczne, ale takie, na których ten potencjalny pracownik będzie mógł się solidnie nauczyć tego, czego specyficznie dana firma potrzebuje, dodatkowo firmy muszą za taką praktykę zapłacić.

5. Kształcenie po szkole

5.1. Uczenie się przez całe życie

Ilu z nas się uczy i w jakiej formie edukacji najchętniej bierzemy udział?

Zaangażowanie dorosłych Polaków w edukację w ciągu ostatnich strzech lat niemal nie uległo zmianie. W ciągu 12 miesięcy po-

przedzających piątą turę badania BKL 37% Polaków w wieku 18–59/64 lat podnosiło swoje kompetencje w formie kursów, szkoleń, samokształcenia lub edukacji formalnej (stanowiło to ponad 9 mln osób).

Tabela 5.1. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 18–59/64 lat w ostatnich 12 miesiącach (%)

	2012	2013	2014	Ogółem
Kursy i szkolenia (wszystkie)	19,6	19,0	19,8	17,0
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe)	14,8	13,9	14,2	13,8
Kursy i szkolenia (tylko obowiązkowe)	4,9	5,1	5,6	5,2
Samokształcenie	16,4	17,0	20,4	15,1
Edukacja formalna	14,8	13,7	13,9	14,1
Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samokształcenie	29	28,9	31,5	25,8
Kursy i szkolenia, samokształcenie lub edukacja formalna	36,4	35,3	37,5	36,4
Nie podnosiło kompetencji w żaden sposób	63,6	64,7	62,5	63,6
Planuje podnosić kompetencje (najbliższe 12 mies.)	22,2	21,8	23,4	21,1
N	17599	17600	17674	88560

Źródło BKL – Badania Ludności 2012–2014.

Przez ostatnie 5 lat uczestnictwo dorosłych Polaków w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych niemal się nie zmieniło. Kształtuje się ono na poziomie 13–15%.

Biorąc pod uwagę sytuację osób dorosłych na rynku pracy, popularność różnych form edukacji pozaformalnej wyglądała następująco:

Tabela 5.2. Najpopularniejsze formy edukacji pozaformalnej ze względu na sytuację zawodową (%)

	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Kursy obowiązkowe	13	3	2	9
Kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobow.)	9	1	1	6
Kursy/szkolenia poza miejscem pracy (nieobow.)	8	5	2	6
Odczyty, seminaria, konferencje	1	1	0	1
Warsztaty	0	0	0	0
Praktyki, staże zawodowe	2	1	2	2
Kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)	3	1	2	2
Studia podyplomowe	1	3	3	2
Kursy/szkolenia korespondencyjne	1	0	0	1
Nie uczestniczył(a) w edukacji pozaformalnej	75	87	90	80
N	10997	1931	4746	17674

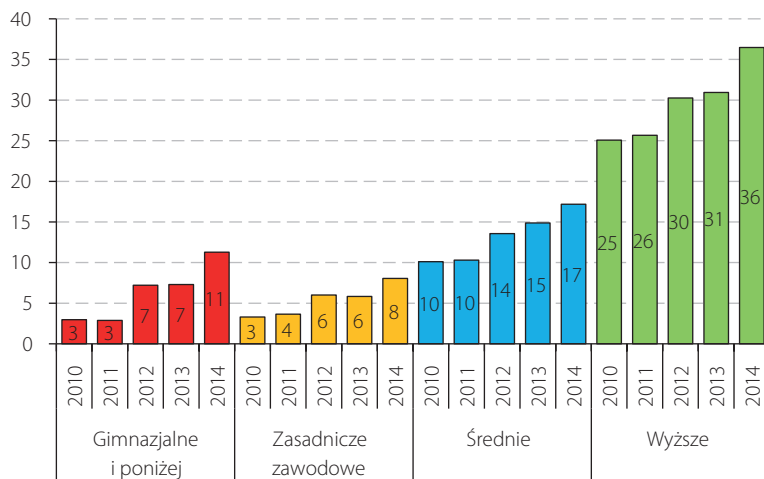
Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: Badanie Ludności 2014.

Zaangażowanie Polaków w samokształcenie systematycznie rośnie – z 16% w 2012 r. do 20% w 2014 r. Najczęstszym przedmiotem kształcenia samodzielnego była informatyka i komputery (16% wskazań). Najpopularniej-

szą formą samokształcenia były programy komputerowe i Internet (14%), a także korzystanie z książek, profesjonalnych magazynów i innych materiałów drukowanych (12%).

Wykres 5.1. Uczestnictwo w samokształceniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy ze względu na poziom wykształcenia (%)



Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

34%

Polaków
nigdy się nie
doksztalało

Niestety ciągle zdecydowana większość Polaków (64%) w żaden sposób nie doskonali swoich kompetencji, nawet poprzez samo-kształcenie. Ponad połowa z nich deklaruje, że nigdy nie uczestniczyła w żadnych formach doksztalcenia. Największy odsetek w tej grupie stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz zawodowym. W zależności od grupy wiekowej odsetek niepodjęających żadnych form doskonalenia kompetencji wahał się w tych grupach od 47% do 65%.

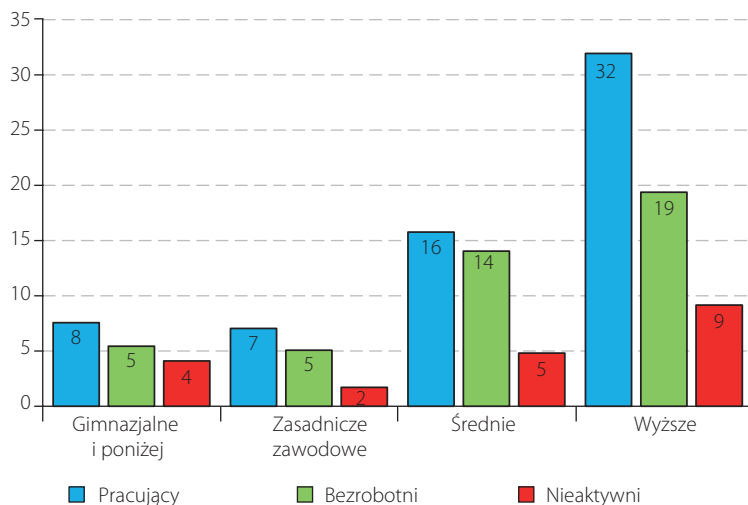
Kto i dlaczego podnosi/nie podnosi swoich kompetencji?

Utrzymuje się ogólna tendencja spadającego uczestnictwa Polaków w podnoszeniu kompetencji i uczeniu się przez całe życie

wraz z wiekiem. Natomiast rosnącemu poziomowi wykształcenia towarzyszy rosnący poziom uczestnictwa w edukacji (lepiej wykształceni szkolą się częściej). Polacy z wykształceniem niższym, których szanse na rynku pracy dzięki szkoleniom mogłyby wzrosnąć, niestety stanowią najmniejszy udział wśród wszystkich uczestników kształcenia. Ich udział w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach kształtował się na poziomie 6%, podczas gdy udział osób z wykształceniem wyższym wynosił około 30%.

Analizując udział dorosłych Polaków w doskonaleniu kompetencji, dostrzec można zdecydowanie większe uczestnictwo osób pracujących niż bezrobotnych czy nieaktywnych na rynku pracy.

Wykres 5.2. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach, z uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy oraz poziomu wykształcenia (%)



Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Bez względu na sytuację zawodową i wykształcenie kobiety częściej od mężczyzn deklarują udział w różnych formach nieobowiązkowego doksztalcania (w roku 2014 udział kobiet i mężczyzn wyniósł odpowiednio 16% i 13%).

Najczęściej swoje kompetencje podnosili pracownicy w zawodach specjalistycznych oraz kierownicy wyższych szczebli, a także zawody z grupy techników i średniego personelu.

Wśród osób pracujących najczęściej wskazywanymi powodami uczestnictwa w kursach i szkoleniach były: chęć poprawy umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (72%), wymóg pracodawcy (31%), rozwój własnych zainteresowań (29%) i chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu (22%).

W przypadku bezrobotnych, zgodnie z oczekiwaniami, najczęstszą motywacją była chęć znalezienia pracy (43%), choć duże znaczenie miał również rozwój własnych zainteresowań (31%). Natomiast w grupie osób nieaktywnych zawodowo kluczowe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań (46%) oraz zdobycie certyfikatu, świadectwa lub dyplomu (35%).

Większość osób pracujących, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie uczestniczyły w kursach i szkoleniach uzasadniała, że nie jest im to potrzebne w pracy (61%). Inne przyczyny, np. brak czasu lub brak motywacji, były wymieniane znacznie rzadziej. Na brak zachęty ze strony pracodawcy wskazało jedynie 3% pracujących. W przypadku osób bezrobotnych różnicowanie odpowiedzi było większe. Jedna czwarta z nich nie widziała sensu w podnoszeniu swoich kwalifikacji dla celów zawodowych (22%), brakowało im motywacji (11%) lub czasu (12%). W porównaniu z grupą osób pracujących wśród bezrobotnych znacznie częściej wskazywano na bariery finansowe uczestnictwa w szkoleniach lub kursach (3% wskazań wśród pracujących i 11% wśród bezrobotnych).

Jaka tematyka szkoleń dominuje?

Jeśli chodzi o tematykę, szkoleniami, w których najczęściej uczestniczyli Polacy były kursy BHP i przeciwpożarowe, zazwyczaj obowiązkowe w pracy. Uczestniczyło w nich 37% osób spośród wszystkich kształcących

się na kursach/szkoleniach w 12 miesiącach poprzedzających badanie. Z kolei wśród nieobowiązkowych kursów i szkoleń najpopularniejszą tematyką były niezmiennie od

kilku lat zagadnienia z zakresu medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (10%), a także budownictwa i przemysłu (9%).

Tabela 5.3. Najpopularniejsza tematyka kursów i szkoleń wśród osób, które angażowały się w kształcenie pozaformalne, dane połączone za 2012–2014 (%)

	Prac.	Bezrob.	Nieakt.	Ogól.
BHP, ppoż.	41	20	19	37
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	11	7	9	10
Budownictwo i przemysł	9	10	10	9
Informatyka, komputery	6	10	10	6
Inne specjalistyczne zawodowe	6	7	10	6
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	6	2	5	5
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5	7	4	5
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	4	10	6	5
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	4	7	4	4
Tematyka prawna	5	1	2	4
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	3	9	6	4
Inne	3	4	5	4
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	2	7	8	3
Języki obce	2	4	5	3
Księgowość i rachunkowość	3	4	2	2
N ogółem	7866	697	1191	9754

Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
Procent respondentów kształcących się na kursach.

Źródło: *Badanie Ludności 2012–2014.*

78%

uczestniczących w szkoleniach nie wydało na ten cel nawet złotówki

55%

dorosłych Polaków, którzy byli bierni edukacyjnie, nie zamierza tego zmieniać w najbliższym czasie

W zdecydowanej większości (83% wskazań) ostatni kurs lub szkolenie, w którym badani brali udział były finansowane wyłącznie ze środków zewnętrznych, głównie przez pracodawców (62%). 78% badanych deklaruje, że nie ponosiło żadnych kosztów związanych z kształceniem w ostatnich 12 miesiącach. Podobnie jak w poprzednich latach, jedynie 8% badanych wydało na te cele więcej niż 1000 zł.

Respondenci byli w ogromnej większości zadowoleni z odbytych ostatnio szkoleń. Ponad 90% z nich oceniło szkolenia, w jakich brało udział, jako raczej przydatne lub bardzo przydatne.

Jakie plany na przyszłość?

Zainteresowanie Polaków udziałem w podnoszeniu swoich kompetencji w perspektywie najbliższego roku nie jest imponujące. Ogółem planuje je zaledwie 23% (w tym 22% pracujących, 40% bezrobotnych). Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń to podobnie jak w latach ubiegłych: języki obce (16% wskazań), budownictwo i przemysł (14%), informatyka i komputery (13%). Niepokoi fakt, że ponad połowa osób, które w ciągu ostatniego roku nie uczestniczyła w jakiegokolwiek formie edukacji, w nadchodzących miesiącach również nie planuje takiej aktywności.

5.2. Inwestowanie w rozwój kadr

Którzy pracodawcy inwestują w rozwój swoich pracowników?

Wyniki V edycji badań BKL wykazały, że 72% pracodawców (około 1,4 mln podmiotów) finansowało bądź współfinansowało działania zmierzające do rozwoju kompetencji i/lub kwalifikacji swoich pracowników. Jest to wynik zbliżony do danych z lat ubiegłych. Częściej prowadzenie działań na rzecz rozwoju kompetencji kadry deklarują większe podmioty: 95% podmiotów zatrudniających powyżej 250 osób, 80% wśród podmiotów zatrudniających 10–50

osób, 70% wśród podmiotów mikro – do 9 pracowników).

Najniższą aktywność w zakresie inwestycji w kadry wykazują podmioty działające w handlu, hotelarstwie i gastronomii oraz pracodawcy z sektora przemysłu i górnictwo oraz budownictwa i transportu. W tych kategoriach co drugi pracodawca stosował co najmniej jedną formę inwestycji w kadry. W branży usług specjalistycznych w 2013 r. odsetek ten wyniósł 83%, w opiece zdrowotnej 87%. Najwyższe wskaźniki występowały w branży edukacyjnej (96%).

Tabela 5.4. Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników ze względu na główny sektor działalności i typ podmiotu, 2013 r. (%)

	Przedsięb.	Instytucja	Ogół.	N ogół. (przeds.)	N ogół. (inst.)
Przemysł i górnictwo	65	91	66	1737	68
Budownictwo i transport	64	96	64	3280	23
Handel, zakwater., gastron., usl. wspier.	64	81	64	5222	103
Usługi specjalistyczne	81	90	82	2894	367
Edukacja	91	99	96	410	585
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	81	97	85	621	207
Ogółem	69	95	71	14164	1353
N ogółem	14164	1353	15517		

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Na zaangażowanie w rozwój kadr bardzo silny wpływ miał poziom rozwoju przedsiębiorstwa. Dane z ostatnich pięciu lat wska-

zują, że im silniejszy jest rozwój firmy, tym większa szansa, że podmiot należy do grupy przedsiębiorstw inwestujących w kadry.

Tabela 5.5. Odsetek firm deklarujących prowadzenie działań w obszarze podnoszenia kompetencji pracowników w r. 2013 w zależności od stopnia rozwoju i wielkości firmy (%)

	1–9	10–49	50–249	250+	Ogół.	N ogół.
Stagnacyjne	61	65	81	91	62	5445
Słabo rozwijające się	67	76	88	97	69	4828
Rozwijające się	76	82	93	95	77	2772
Silnie rozwijające się	87	89	95	100	87	1118
Ogółem	68	73	86	95	69	14163
N ogółem	12211	1581	274	97	14163	

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

27%
zatrudnionych
uczestniczyło
w nieobowiązkowych
szkoleniach

W każdej z kategorii firm wyróżnionych ze względu na stopień rozwoju widoczna była tendencja wzrostu zaangażowania w kształcenie kadr wraz ze wzrostem wielkości podmiotu. Najczęściej pracowników szkoliły firmy duże, w ich przypadku nawet firmy stagnacyjne w 91% inwestowały w kadry.

Dostępność szkoleń

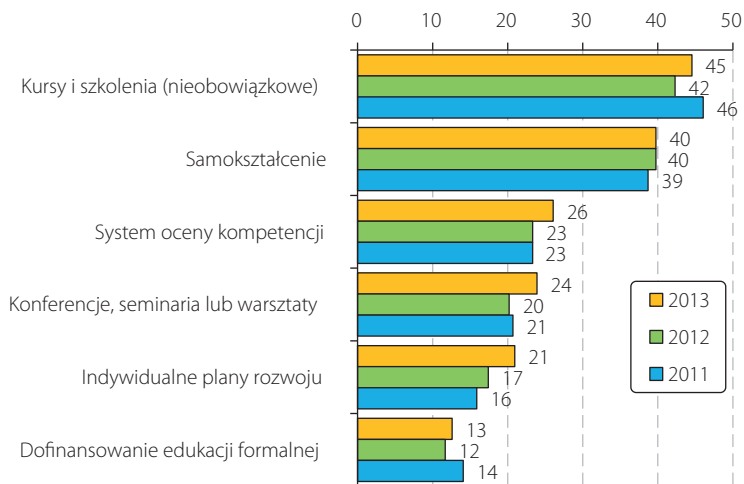
Wśród wszystkich podmiotów wskaźnik dostępności szkoleń wyniósł dla 2013 r. 27%, co oznacza, że podobnie jak w poprzednich latach nieco ponad jedna czwarta zatrudnionych w nich pracowników uczestniczyła w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach. W latach 2011–2013 ponad 30% podmiotów, jeżeli już szkoliło pracowników, to szko-

leniami tymi obejmowało niemal całą kadrę (od 95 do 100% składu pracowników). Im większa firma, tym mniejszy odsetek pracowników objęty był szkoleniami. Bez względu na poziom rozwoju firmy, jeżeli już stosowała ona szkolenia, to uczestniczyło w nich około dwie trzecie kadry.

W jakie szkolenia najchętniej inwestują pracodawcy?

Wśród rozwiązań z zakresu inwestycji w kadry niezmiennie najpopularniejsze były (nieobowiązkowe) kursy i szkolenia oraz dofinansowanie samokształcenia pracowników (np. poprzez zakup książek, prenumeratę czasopism). W te pierwsze inwestowało 45% podmiotów, w te drugie 40%.

Wykres 5.3. Wykorzystanie poszczególnych form inwestowania w rozwój pracowników wśród firm i instytucji w poprzednim roku kalendarzowym



Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: Badanie Przedsiębiorców 2012–2014.



dr Barbara Worek,
Uniwersytet Jagielloński

Kluczowym wyzwaniem dla rozwoju systemu uczenia się przez całe życie pozostają:

- Sprawienie, aby poziom edukacyjny osób dorosłych był wyższy. To co robiliśmy do tej pory i sposób, w jaki to robiliśmy nie przyniosło dobrych skutków. Potrzebna jest refleksja, co robić, aby w tym miejscu uzyskać efekty,
- Mniejsze różnice w aktywności zawodowej, zwłaszcza osób nieaktywnych zawodowo i sposób aktywowania ich do uczenia się,
- Wyższa skuteczność interwencji publicznych,
- Wysoka jakość usług szkoleniowych i użyteczność szkoleń. Oczywiście jest, że pracodawcy będą szkolić pracowników, jeżeli będą widzieć efekty tych szkoleń i ludzie będą chcieli się uczyć, jeżeli zobaczą, że to im coś daje,
- Wzrost rangi szkolenia pozaformalnego i nieformalnego.

Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych osób rosła częstotliwość stosowania poszczególnych form inwestycji w rozwój kadry.

Tabela 5.6. Wykorzystanie poszczególnych form inwestowania w rozwój pracowników w r. 2013 wśród firm i instytucji, z uwzględnieniem wielkości (%)

	1-9	10-49	50-249	250+	Ogółem
Kursy i szkolenia (nieobowiązk.)	40	59	76	86	45
Samokształcenie	38	47	56	56	40
System oceny kompetencji	23	36	46	51	26
Konferencje, seminaria, warsztaty	21	34	48	60	24
Indywidualne plany rozwoju	20	23	28	27	21
Dofinans. edukacji formalnej	10	20	44	50	13
N ogółem	13076	2286	514	137	16013

Pytanie wielokrotnego wyboru, wartości nie sumują się do 100%.

Źródło: Badanie Przedsiębiorców 2012-2014.

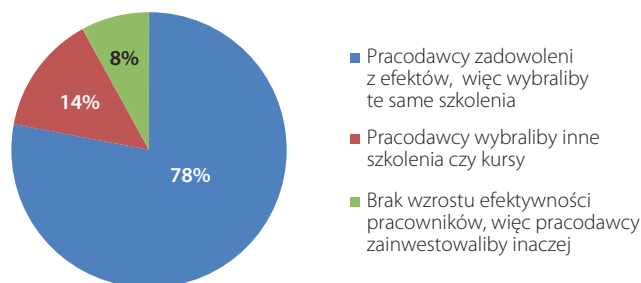
42% pracodawców, decydując się na przeprowadzenie kursów lub szkoleń dla swoich pracowników, zatrudniało do tego celu zewnętrzną firmę, która przygotowała i zrealizowała szkolenie (w siedzibie firmy lub poza nią). Natomiast 40% podmiotów stosowało strategię mieszaną, czyli wykorzystywało zarówno zasoby zewnętrzne, jak i wewnętrzne.

Pod względem tematyki szkoleń nadal najpopularniejsze są tematy związane z budownictwem i przemysłem (w 2013 r. 22% spośród podmiotów szkolących pracodawców zadeklarowało ten obszar tematyczny), tematyką prawną (20%) oraz handlem,

sprzedażą i obsługą klienta (17%). W dalszej kolejności można wskazać na obszerną kategorię obejmującą tematykę medyczną, pracę socjalną, psychologię i pierwszą pomoc (12%), a także księgowość i rachunkowość (11%), szkolnictwo, edukację i pedagogikę (10%).

Zdecydowana większość pracodawców pozytywnie oceniła swój wybór inwestycji w szkolenia sfinansowane w ostatnim roku. 78% z nich przyznało, że gdyby mogli podjąć drugi raz taką decyzję, przeprowadziliby w większości te same szkolenia. 14% z nich dokonałoby innego wyboru z katalogu kursów i szkoleń.

Wykres 5.4. Ocena efektów kursów i szkoleń prowadzonych w ostatnim roku, 2013 r (%)



Źródło: Badanie Przedsiębiorców 2014.

Finansowanie i koszty inwestycji w kompetencje pracowników

Niezmiennie pracodawcy najczęściej finansowali inwestycje w rozwój kompetencji kadry ze środków własnych. W porównaniu z 2011 i 2012 r., kiedy odpowiedź tę wskazało 87 i 88%, w 2013 r. widoczny jest spadek do poziomu 79%. Pozostałe formy finansowania były mniej popularne i stanowiły raczej uzupełnienie dla środków własnych. Z pieniędzy publicznych korzystało w 2013 r. 15% podmiotów.

Im większy był podmiot, tym większa była różnorodność wykorzystywanych źródeł finansowania działalności szkoleniowej.

Przeciętna suma wydatków własnych pracodawców na szkolenie pracowników wyniosła w roku 2013 ponad 3450 zł, co było wartością wyraźnie wyższą niż w roku poprzednim (2590 zł). W podmiotach mikro kwota ta wyniosła średnio 2900 zł, w małych (10–50 pracowników) blisko 5000 zł, natomiast w podmiotach zatrudniających ponad 50 osób – niemal 34000 zł. Należy jednak zauważyć, że ta znacznie wyższa kwota wydatków jest wynikiem między innymi większego zróżnicowania odpowiedzi ze względu na duże różnice w wielkości podmiotów.

Tabela 5.7. Koszty własne poniesione przez pracodawców na podnoszenie kompetencji pracowników (%)

		1–9	10–49	50+	Ogółem
do 1000 zł		41	23	21	37
1001–2500 zł		26	25	10	25
2501–5000 zł		21	28	18	22
5001–10000 zł		8	15	16	9
10001–25000 zł		3	6	15	4
powyżej 25000 zł		1	3	20	2
Ogółem	%	100	100	100	100
	N	5057	997	322	6376

Źródło: Badanie Przedsiębiorców 2012–2014.

Z drugiej strony warto zauważyć, że ponad 60% podmiotów inwestujących w kompetencje swoich pracowników nie wydało na ten cel więcej niż 2500 zł.

Pracodawcy, którzy nie zdecydowali się na inwestowanie w rozwój swoich pracowników (w roku 2013 było ich około 30%), jako powody swojej decyzji najczęściej (w około 77% przypadków) wskazywali na brak takiej potrzeby ze względu na wystarczające umiejętności pracowników. W dalszej kolejności wskazywano na zbyt wysoki koszt szkoleń (48%), kluczowe znaczenie innych inwestycji (43%) oraz brak czasu pracowników (40%). Dodatkowo jedna trzecia nieszkolących pracodawców miała problemy w określeniu potrzeb szkoleniowych. Stosunkowo niewielkim problemem był brak odpowiedniej oferty szkoleniowej, na który

wskazało 30% pracodawców, którzy nie inwestowali w kadry

Pracodawcy ciągle zachowują dużą ostrożność w planowaniu inwestycji w kadry. Tylko nieco ponad połowa z nich deklaruje zamiar doskonalenia kompetencji swoich pracowników w roku następnym.

20% podmiotów w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzało ubiegać się o środki unijne na rozwój i doskonalenie pracowników, kursy lub szkolenia. Najczęściej środki unijne na cele szkoleniowe pragnęły wykorzystać podmioty z sektorów najbardziej aktywnych szkoleniowo, a więc z sektora edukacji (34% w 2013 r.), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (24%) i usług specjalistycznych (21%). Częściej również deklaracje takie składały instytucje (26%) niż firmy (20%).

30%
pracodawców nie finansuje rozwoju swoich pracowników

Co piąta firma ma zamiar sięgnąć po środki unijne na rozwój pracowników

5.3. Stan aktualny i nastroje w sektorze szkoleniowym

Na rynku szkoleniowym, podobnie jak w innych sektorach polskiej gospodarki, dominują podmioty mikro i małe, stanowiące w 2014 r. 86% próby. Zatrudniały średnio 17 osób, co było najniższą wartością spośród wszystkich pięciu monitorowanych lat (w 2013 roku było to 21 osób).

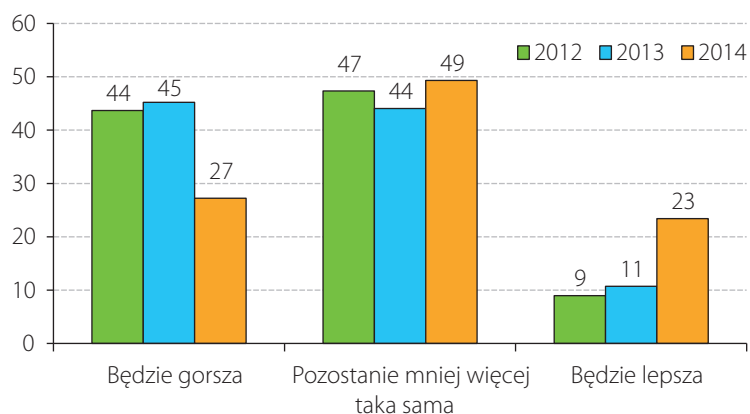
Najwięcej działających na rynku szkoleniowym podmiotów specjalizuje się w szkoleniach związanych z rozwojem osobistym. Blisko 9 na 10 podmiotów szkoleniowych ma charakter prywatny. Na mapie pokazującej zróżnicowanie regionalne liczby firm i instytucji szkoleniowych utrzymuje się podział na silne centra edukacyjne zlokalizowane głównie w największych i silnie

rozwijających się miastach: Warszawa, Katowice, Poznań, Kraków i regiony o mniejszym potencjalnie szkoleniowo-rozwojowym, np. województwo lubuskie czy podlaskie.

Nareszcie optymizm w nastrojach!

Nastroje w branży szkoleniowej w 2014 r. zdecydowanie się poprawiły w stosunku do dwóch poprzednich lat. Lepiej oceniana jest zarówno sytuacja branży, jak i sytuacja własnej firmy. Choć nadal opinie pesymistyczne dominują nad optymistycznymi zarówno w ocenie przeszłości, jak i w ocenie przyszłości branży szkoleniowej, negatywnych ocen jest znaczenie mniej niż przed rokiem.

Wykres 5.5. Ocena spodziewanych zmian w sytuacji finansowej branży szkoleniowej w ciągu najbliższych 12 miesięcy (%)



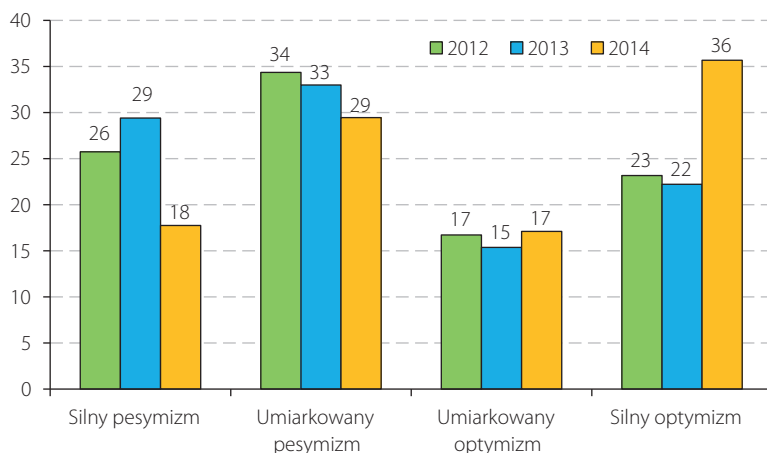
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012–2014.

Poprawę nastrojów widać też w ocenie spodziewanych zmian w sytuacji finansowej własnej firmy lub instytucji. Odsetek deklarujących, że sytuacja ta poprawi się w następnym roku wyniósł 42% i był o 10 punktów procentowych wyższy niż w 2013 r.

Biorąc pod uwagę syntetyczną ocenę kondycji finansowej branży szkoleniowej,

2014 r. jest pierwszym rokiem, w którym w sektorze szkoleniowym optymizm przewyższa pesymizm: w ogólnej ocenie sytuacji w branży aż 53% badanych cechuje się optymizmem, zaś 47% reprezentuje stanowisko raczej pesymistyczne.

Wykres 5.6. Syntetyczna ocena kondycji branży szkoleniowej w Polsce (%)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012, 2013.

Są też i problemy

Wśród najczęściej wskazywanych problemów i barier rozwoju sektora szkoleniowego znalazły się takie kwestie, jak:

- jakość szkoleń, do której, zdaniem przedstawicieli sektora, nie przywiązuje się należytej wagi przy określaniu warunków zamówień publicznych;
- rozwiązania prawne, regulujące funkcjonowanie rynku czy wpływające na ten rynek;
- negatywny wpływ środków pomocowych UE na rynek szkoleń;
- duża konkurencja na rynku szkoleniowym, kryzys, spadek popytu na szkolenia;
- problemy z dostępem do szkoleń posiadających odpowiednie kompetencje.

6. Podsumowanie – wyzwania dla polskiej gospodarki

Przygotowano na podstawie treści wstępu do raportu podsumowującego V edycję badań BKL „Ukryty kapitał ludzki – dodatkowe możliwości polskiego rynku pracy” autorstwa prof. Jarosława Górniaka

Realizacja projektu *Bilansu Kapitału Ludzkiego* przypadła na czas trudny dla rynku pracy niemal we wszystkich państwach Unii Europejskiej. W Polsce – mimo tego, że udało się utrzymać wzrost gospodarczy – skutki globalnego kryzysu dało się wyraźnie odczuć. Polscy pracodawcy przez wiele lat po 2008 roku chronili miejsca pracy, ale też miejsc tych nie przybywało, co poważnie utrudniło wchodzenie na rynek pracy absolwentom kończącym szkoły różnych szczebli, w tym studia wyższe. Najgorsza sytuacja na rynku pracy przypadła na pierwszą połowę 2013 r. (zagadnienie to podjęto w poprzednich raportach). Aktualnie koniunktura poprawia się, co już zaowocowało spadkiem bezrobocia. Trud-

ności z wejściem młodych osób na rynek pracy, charakterystyczne między innymi dla Polski, mają swój silny komponent koniunkturalny (cykliczny) prowadzący do redukcji lub zahamowania tworzenia miejsc pracy, na co nakładają się także niedopasowania edukacyjne, dotkliwe zwłaszcza wtedy, gdy pracodawcy poszukują pracowników przede wszystkim w zakresie rotacji, a nie w procesie ekspansji.

W związku z sytuacją demograficzną, szczególnie dotkliwą dla Polski przez połączenie niżu demograficznego z dużą emigracją, poprawa koniunktury i konkurencja o ręce do pracy w wielu państwach OECD grozi w średnim okresie deficytem zasobów siły roboczej. W dłuższym okresie czeka nas gwałtowne starzenie się społeczeństwa, wzrost obciążenia demograficznego i spowolnienie wzrostu wywołane deficytami po stronie czynnika „praca”.

Po to, by utrzymać konkurencyjność gospodarki i zapewnić wzrost gospodarczy konieczne będzie oparcie gospodarki na innowacyjności, wykorzystaniu nowych technologii i wysoce kompetentnych kadrach: na wroście poziomu kapitału ludzkiego i postępie technicznym. Rodzi to poważne wyzwania dla systemu edukacji, zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, dotyczącej dzieci i młodzieży oraz osób dorosłych w procesie kształcenia przez całe życie.

Bilans Kapitału Ludzkiego od pierwszego raportu opartego na badaniach z 2010 r. zwracał uwagę na duże znaczenie, które pracodawcy przywiązują do kompetencji ogólnych. Umiejętności zawodowe, techniczne w szerokim tego słowa znaczeniu, mają swoje dobrze ugruntowane znaczenie, ale częściej od tych ważnych kompetencji pracodawcy systematycznie wskazują na deficyty w zakresie umiejętności współpracy w zespole, komunikowania się z innymi, umiejętności zorganizowania własnej pracy czy samodyscypliny. Takie ogólne kompetencje są wskazywane ze względu na to, że w gospodarce – choć w nierównym tempie w poszczególnych branżach – odczuwalna jest presja na zmiany. Wynika ona z zacho-

dzących zmian technologicznych i społecznych, które zaowocują głębokimi zmianami gospodarki w skali globalnej.

Obserwowane niedopasowanie kompetencji to rezultat wzrastających rozbieżności pomiędzy wyłaniającymi się trendami zmian w gospodarce a cechami dostępnych kadr, a nie tylko wynik niedopasowania systemu edukacji do aktualnych potrzeb rynku pracy (takie dostosowanie rozumiane w kategoriach umiejętności zawodowych w zmieniającej się szybko gospodarce jest praktycznie niemożliwe). W krótszym okresie możemy stanąć przed nałożeniem się na siebie deficytów kompetencyjnych i deficytu zasobów siły roboczej, w dłuższym okresie zachodzące głębokie zmiany w gospo-

darce mogą doprowadzić do utraty szansy na znalezienie pracy przez duże segmenty społeczne w skali globalnej. W przypadku wejścia przez Polskę na ścieżkę rozwoju gospodarki opartej na wiedzy niedopasowanie kompetencyjne, w tym w zakresie zdolności do tworzenia i wdrażania nowych rozwiązań, ujawni się z jeszcze większą siłą i może się stać istotną barierą rozwojową.

Jednym z ważniejszych wyzwań, przed którym stoi cały system edukacyjny jest zdolność do rozwijania w uczniach i studentach, obok rozmaitych umiejętności technicznych w zakresie wybranych ścieżek kształcenia, owych kluczowych kompetencji ogólnych, czasami szumnie – choć i nie bez racji – nazywanych kompetencjami XXI wieku. Dla polityki edukacyjnej oznacza to konieczność wypracowania koncepcji, zadań i – co ważne – bodźców zachęcających do orientacji kształcenia na rozwój takich kompetencji. Powinny one szerzej zagościć także w ofercie kształcenia dla dorosłych, co wymaga innowacji w zakresie metodyki ich rozwijania w osobach należących do różnych kategorii wiekowych.

Problemy dotyczące niedopasowania kompetencyjnego nie są jedynymi, z którymi borykamy się na rynku pracy. Do innych, nie

mniej ważnych należą zagadnienia szarej strefy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zróżnicowanie rynku pracy ze względu na płeć czy brak aktywności edukacyjnej znacznej części dorosłych Polaków.

Raport podsumowujący kolejną, ostatnią z pięciu faz Bilansu Kapitału Ludzkiego, jest – zgodnie z utartym już zwyczajem – poświęcony pogłębionym analizom wybranych, ważnych zagadnień związanych z rynkiem pracy i kompetencjami różnych kategorii jego uczestników.

Opracowania oparte są na wynikach badań przeprowadzonych w drugim kwartale 2014 roku, w warunkach stopniowo poprawiającej się sytuacji w porównaniu z wyraźnie słabszym początkiem roku 2013. W całym okresie objętym badaniami projektu BKL na rynku pracy nie zachodziły gwałtowne zmiany, choć dostrzegalne były pewne wahnięcia w niektórych obszarach wynikające z ogólnej koniunktury. Względna stabilność w zakresie podstawowych wskaźników rynku pracy kształtująca się na poziomie poniżej aspiracji, ale i bez gwałtownych załamań, wynikała z globalnego, a zwłaszcza europejskiego spowolnienia, któremu polska gospodarka się oparła, ale które było odczuwalne.



Jerzy Majchrzak,
Ministerstwo Gospodarki

Bardzo silna motywacja pracowników jest elementem rozstrzygającym o pozycji konkurencyjności Polski. Motywacja ta wynika z wielu elementów, w tym z ciekawości, mówimy bowiem o reindustrializacji, czyli o budowie i rozbudowie przemysłu, ale zupełnie innego niż dotychczas. To przemysł, który zaspokaja również potrzeby rozwoju funkcjonowania młodych ludzi, ponieważ jest to ciekawa przygoda życia.