

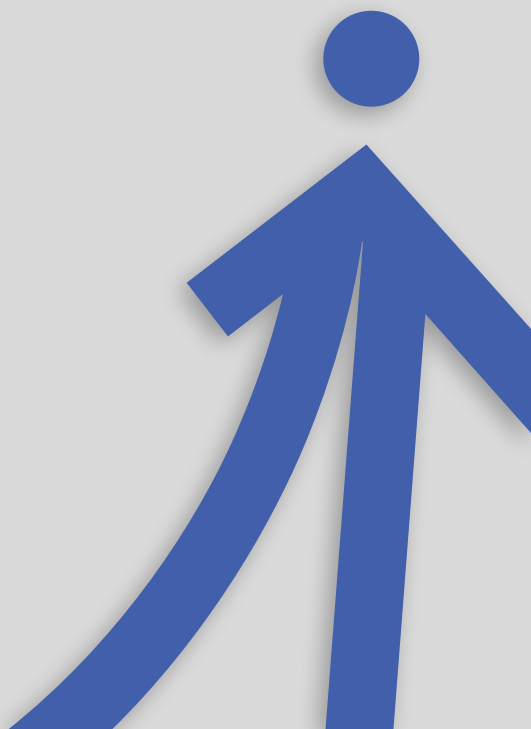


Bilans
Kapitału
Ludzkiego

2011

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki pierwszej edycji badań
zrealizowanej w 2010 roku



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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 pierwszej edycji badań realizowanej w 2010 roku:

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

– raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku

Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?

– raport z badań pracodawców i ofert pracy

Bezrobotni – niewykorzystane zasoby polskiej gospodarki

– raport z badań bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy

Kogo kształcą polskie szkoły?

– raport z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych i analizy kierunków kształcenia

Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki

– raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia

Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?

– raport z badań firm i instytucji szkoleniowych wzbogacony wynikami badań ludności oraz badań pracodawców

Polki i Polacy na rynku pracy

– raport z badań ludności w wieku produkcyjnym

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

Fax: 022 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-148-5

Nakład: 500 egzemplarzy

Wydanie I

Warszawa 2011

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki pierwszej edycji badań
zrealizowanej w 2010 roku

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2011

Spis treści

1.	Bilans Kapitału Ludzkiego – największe badanie rynku pracy w Polsce	6
2.	Kogo kształcą polskie szkoły?	8
3.	Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki	9
4.	Polki i Polacy na rynku pracy	11
5.	Bezrobotni – niewykorzystane zasoby polskiej gospodarki	15
6.	Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?	20
7.	Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?	26
8.	Najważniejsze wyzwania dla rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce	27



Oddajemy w Państwa ręce materiał, który stanowi podsumowanie pierwszej edycji badań Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL). Znajdziecie w nim Państwo analizy oraz najważniejsze wyniki badań realizowanych wśród pracodawców, ludności, bezrobotnych, uczniów i studentów oraz instytucji szkoleniowych.

Bilans Kapitału Ludzkiego to unikatowy na skalę Polski i Europy monitoring rynku pracy. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim aż do 2014 r. będzie śledzić, jak zmienia się struktura i zapotrzebowanie na kompetencje na polskim rynku pracy.

BKL pokazuje między innymi, w jakich regionach Polski i w jakich zawodach występuje największe niedopasowanie kompetencji pracowników do potrzeb pracodawców. Ujawniając obszary, w których występują nadmiary i deficyty badanie pozwala osobom planującym naukę, pracodawcom szukającym pracowników oraz dysponentom środków publicznych, realizującym działania wspierające rozwój kapitału ludzkiego, racjonalnie podejmować decyzje. Po raz pierwszy, na tak dużą skalę, badacze zestawili ze sobą stronę popytową i podaźową rynku pracy, uzyskując bilans kapitału ludzkiego w Polsce. Dzięki temu zostały nazwane wyzwania, z jakimi powinny się zmierzyć podmioty odpowiedzialne za kształtowanie polityki edukacyjnej oraz instytucje rynku pracy.

Mamy nadzieję, że dla wszystkich podmiotów wpływających na kształt rynku pracy wnioski z badań będą stanowić realną pomoc w planowaniu działań podnoszących jakość kapitału ludzkiego – zarówno na poziomie państwa, województw, jak i firm. Bez odpowiednio przygotowanych kadr pozostaniemy na uboczu – w tyle za państwami, które postawiły na edukację przez całe życie.

Z poważaniem
Bożena Lublińska-Kasprzak
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

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

W trakcie pięciu edycji badań badacze łącznie wysłuchają opinii 350 000 respondentów. Tylko w ramach pierwszego etapu Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) przeprowadzono badania obejmujące:

- ponad 16 000 pracodawców,
- ponad 17 900 osób w wieku produkcyjnym,
- ponad 8 000 bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy,
- ponad 35 700 uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych,
- ponad 33 000 studentów,
- ponad 20 000 ofert pracy,
- ponad 4500 instytucji szkoleniowych.

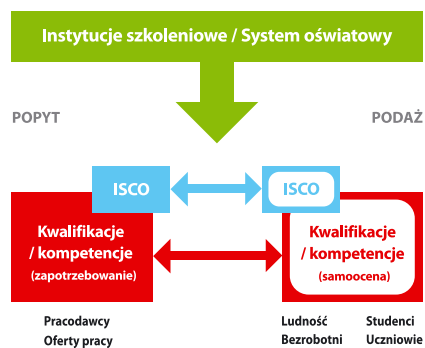
W celu uzyskania pełnego obrazu sytuacji na rynku pracy, w oparciu o System Informacji Oświatowej oraz dane GUS, przeanalizowano również kierunki kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i na uczelniach wyższych. Wszystkie badania terenowe w ramach pierwszej edycji badań wykonano w czwartym kwartale 2010 r.

Bilans podaży i popytu

Wyjątkowość badań prowadzonych w ramach prezentowanego projektu polega na możliwo-

ści porównania kompetencji, jakimi dysponują obecni i przyszli pracownicy z tymi poszukiwanymi przez pracodawców. Badacze wzięli pod lupę również system edukacji formalnej i pozaformalnej, który wpływa na poziom i jakość kompetencji dostępnych na rynku pracy. Wszystkie analizy były dokonywane w oparciu o Międzynarodową Klasyfikację Zawodów ISCO, aby umożliwić porównywanie i zestawianie danych.

Model Bilansu Kapitału Ludzkiego



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Definicje najważniejszych pojęć

kompetencje ≠ kwalifikacje

Kompetencje obejmują wiedzę, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej.

Kwalifikacje to zweryfikowane kompetencje – są rozumiane jako wiedza, umiejętności i postawy, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (czyli przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą).

zawód a stanowisko pracy

Zawód jest rozumiany jako zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagający od pracownika odpowiednich kompetencji i/lub kwalifikacji zawodowych.

Stanowisko jest najmniejszą jednostką organizacyjną przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez pracownika określonych kompetencji i/lub kwalifikacji.

Klasyfikacja kompetencji

Specjalnie na potrzeby projektu Bilans Kapitału Ludzkiego została opracowana klasyfikacja, która grupuje kompetencje w 12 kategorii:

KOG	KOGNITYWNE	wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
TEC	TECHNICZNE	obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
KOM	KOMPUTEROWE	obsługa komputera i wykorzystanie internetu
ART	ARTYSTYCZNE	zdolności artystyczne i twórcze
FIZ	FIZYCZNE	sprawność fizyczna
SAM	SAMOORGANIZACYJNE	samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu)
LUD	INTERPERSONALNE	kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi
BIU	BIUROWE	organizowanie i prowadzenie prac biurowych
KIE	KIEROWNICZE	zdolności kierownicze i organizacja pracy innych
DYS	DYSPOZYCYJNE	dyspozycyjność
MAT	MATEMATYCZNE	wykonywanie obliczeń

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Jak czytać prezentowane dane?

Dla łatwiejszej orientacji w prezentowanych danych, w tabelach zastosowano kolorowanie „topograficzne”, nawiązujące do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Kolory pokazują, jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.





2. Kogo kształcą polskie szkoły?

Uczniowie chcą studiować

Decyzje o wyborze szkoły podejmowane w młodym wieku często determinują ścieżki zawodowe, jakimi kroczy się w życiu dorosłym. Jak wynika z badań przeprowadzonych w ramach BKL, młodzież doskonale zdaje sobie sprawę z roli, jaką dziś odgrywa wiedza. Aż 87% uczniów planuje dalszą naukę. Zdecydowana większość badanych (70%)

najchętniej podjęłaby naukę na studiach wyższych. Największe aspiracje edukacyjne mają uczniowie liceów ogólnokształcących – aż 97% badanych chciałoby kontynuować naukę. Wśród kończących szkołę policealną najmniej (69%) deklaruowało chęć dalszego kształcenia. Więcej młodych kobiet (91%) niż mężczyzn (83%) myśli o podjęciu nauki w kolejnych szkołach.

87%
uczniów planuje dalszą edukację

Tabela 1. Plany edukacyjne uczniów szkół ponadgimnazjalnych ze względu na typ szkoły i płeć

Czy zamierza kontynuować naukę?	Typ szkoły, w jakiej się obecnie uczy												
	Liceum ogólnokszt.		Technikum		Zas. szk. zawod.		Liceum profilowane		Szkoła policealna		Ogółem		
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	Ogółem
Nie	1%	2%	5%	9%	7%	11%	3%	8%	17%	17%	3%	7%	5%
Tak	97%	94%	83%	76%	82%	77%	90%	80%	69%	72%	91%	83%	87%
Jeszcze nie wie	2%	4%	12%	14%	11%	12%	6%	12%	14%	11%	6%	10%	8%
N ogółem	11124	6559	4841	6000	1493	3437	635	373	820	331	18913	16700	35 613

Procenty w wierszach przy odpowiedziach na pytanie „Jeżeli tak, to gdzie zamierza kontynuować naukę?” nie sumują się do 100 w kolumnach, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Potrzebni absolwenci zawodówek

Analiza kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym wskazuje, że mamy coraz mniej absolwentów szkół zawodowych (choć proporcja względem absolwentów pozostałych typów szkół jest stała). Wpływa to na wielkość podaży na rynku pracy osób wykształconych w zawodach robotniczych i rzemieślniczych. Tymczasem badania pracodawców pokazują, że popyt na pracowników fizycznych w Polsce wynosił przynajmniej 40%

wszystkich stanowisk, na które pracodawcy szukali ludzi. Biorąc pod uwagę fakt, że blisko 80% uczniów szkół zasadniczych zamierza kontynuować naukę – zmieniając lub podwyższając swoje kwalifikacje – w najbliższej przyszłości możemy mieć do czynienia z niedoborami osób w zawodach robotniczych.



Lilla Jarosi
Podsekretarz Stanu
w Ministerstwie
Edukacji Narodowej

Byłoby rzeczą straszną, gdybyśmy w jakikolwiek sposób ograniczali aspiracje edukacyjne młodych osób. Tak trudno budzi się w systemie edukacji formalnej tzw. motywację wewnętrzną. Trzeba używać wielu instrumentów zewnętrznych, żeby młody człowiek chciał zdobywać wiedzę i umiejętności, a co dopiero jeszcze prezentował pewne postawy obywatelskie. Naszym zadaniem jest skierowanie młodego człowieka z jego aspiracjami na takie ścieżki kształcenia, które są popytowe w aspekcie rozwoju cywilizacyjnego. Rodzi się pytanie, dlaczego nie ma transferu wiedzy o zawodach deficytowych na danym rynku pracy, nie ma partnerstwa na rzecz tworzenia odpowiedniej oferty edukacyjnej? Samorząd osobno kreuje ofertę kształcenia, brakuje też aktywności lokalnych przedsiębiorców w tym zakresie. Wszyscy zainteresowani muszą mieć stały dopływ informacji, odnośnie obecnych potrzeb na lokalnym rynku pracy, a także tego, co będzie w przeciągu 5-10 lat, co wynika ze strategii rozwoju samorządów oraz z biznesplanów lokalnych firm. Muszą się ci partnerzy na rynku pracy gdzieś spotkać, a najlepszym miejscem jest lokalny samorząd.



3. Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki

Humaniści czy techniczni?

Kolejnym etapem edukacji są studia wyższe, choć decyduje się na nie 4 na 10 uczniów. Kierunki kształcenia, jakie wybierają maturzyści można usytuować na dwóch biegunach: humanistyczno-społecznym i technicznym. Jak się okazuje, za tymi wyborami kryją się cechy i postawy mogące w późniejszym etapie życia determinować rozwój kariery zawodowej. Studenci profilu humanistyczno-społecznego i technicznego już na studiach realizują różne strategie. Humanisci starają się zwiększać własne szanse rynkowe rozpoczynając drugi kierunek studiów lub zmieniając go po uzyskaniu licencjatu. Częściej też podejmują aktywność zawodową już w trakcie trwania nauki, nawet jeśli jest ona poniżej posiadanych kwalifikacji. Studiujący na kierunkach technicznych zazwyczaj skupiają się na jednym profilu kształcenia i rzadziej podejmują pracę. W przyszłości oczekują za to lepszych perspektyw zawodowych i wyższej pensji niż humanisci. Mimo tych różnic, większość studentów jest zadowolonych z wybranej uczelni i kierunku, a tylko 15% badanych zmieniłoby swoją decyzję.

Zadowoleni artyści, rozczarowani pedagodzy

Najbardziej zadowoleni studenci (90-95% ankietowanych) uczą się w Krakowie i w Warszawie. Natomiast najlepiej oceniane kierunki studiów to: architektura i budownictwo, artystyczne, weterynaria, ochrona i bezpieczeństwo, informatyczne, matematyczne i statystyczne. Największy odsetek rozczarowanych studentów (25-40% ankietowanych) pojawił się wśród uczących się na kierun-

kach: europeistyki, związanych z nauką o rodzinie, pedagogicznych, techników rolniczych i leśnych, analityki medycznej, pracy socjalnej.

Optymizm studentów

Wśród studentów dominuje pozytywne myślenie o przyszłości. Aż 81% badanych uważa, że wiedza i umiejętności zdobyte w czasie studiów pozwolą im w przyszłości znaleźć dobrze płatną pracę. Zdecydowana większość (80%) oczekuje również, że zatrudnienie będzie zgodne z profilem kształcenia. Największymi optymistami w tej materii są studenci kierunków z obszaru techniki, przemysłu, budownictwa, usług, zdrowia i opieki społecznej. Pesymiści wywodzą się natomiast z takich kierunków jak: nauki humanistyczne, społeczne oraz związane ze sztuką, rolnictwem, gospodarką i prawem.

Jak się cenią studenci?

Jak pokazują badania, studenci szacują swoją wartość rynkową w zgodzie z realiami. Relatywnie niższych zarobków oczekują absolwenci kierunków: opieki społecznej, pedagogicznych, związanych z usługami, humanistycznych, rolniczych i dziennikarskich. Najniższe płace, za jakie zgodziliby się pracować, to przeciętnie 1500 zł netto. Pensja, która by ich zadowoliła waha się od 2000 do 2200 zł, zaś maksymalne wynagrodzenie nie przekraczało 3000 zł netto. Niewiele wyższe oczekiwania mieli absolwenci kierunków biologicznych, matematycznych, ekonomicznych, administracyjnych, nauk społecznych, fizycznych, czy też medycznych.

2.000
złotych
tyle chce zarabiać
absolwent na rękę

Tabela 2. Oczekiwania płacowe studentów w podziale na typ uczelni (w złotych, wartość netto)

Typ uczelni	MIN	MID	MAX
politechniki	2000	3000	4000
szkoły artystyczne	2000	3000	4000
uczelnie ekonomiczne	2000	2700	4000
akademie medyczne	2000	2700	3500
uczelnie rolnicze	2000	2500	3500
inne szkoły	1600	2500	3000
uniwersytety	1500	2400	3000
AWF	1800	2300	3000
PWSZ	1500	2000	2800
uczelnie kościelne	1500	2000	2724
wyższe szkoły pedagog.	1500	2000	2600
Ogółem	1700	2500	3000

MIN – Najniższa pensja, za jaką zgodziłby się podjąć pracę.

MID – Pensja w miarę zadowalająca.

MAX – Pensja, na jaką mógłby liczyć przy dużym szczęściu.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Wyżej cenią się studenci kierunków: artystycznych, prawnych, informatycznych, inżynierjno-technicznych, weterynarii, związanych z produkcją i przetwórstwem czy usługami transportowymi. Najniższa pensja, za jaką byliby skłonni podjąć pracę

wynosi 2000 zł „na rękę”. Usatysfakcjonowałoby ich wynagrodzenie w wysokości 3000 zł, zaś pensja najwyższa dla nich to 4000 zł netto. Niewiele niżej plasowali się studenci architektury i budownictwa, ochrony i bezpieczeństwa oraz ochrony środowiska.

Wysoka samoocena studentów

Studenci na skali ocen 1-5 generalnie wysoko ocenili swoje kompetencje. Za najbardziej rozwinięte uważają swoje zdolności komputerowe (średnia ocen 4,1), ale też pozytywnie postrzegają się w kontekście relacji z innymi (kompetencje interpersonalne – 4,0). Widać jednak duże zróżnicowanie ze względu na kierunek kształcenia. Najniższą ogólną samooceną charakteryzują się studenci kierunków weterynaryjnych, pedagogicznych, humanistycznych, ochrony i bezpieczeństwa. Najlepiej siebie widzą studenci kierunków inżynierjno-technicznych, matematyczno-statystycznych, informatycznych, ochrony środowiska, architektury i budownictwa, a z grupy humanistycznej – studenci prawa.



Wojciech Augustowski
Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Kompetencje możemy podzielić na dwie grupy. Do pierwszej zalicza się kompetencje kluczowe, które są niezbędne każdemu człowiekowi do samorealizacji, aktywnego udziału w społeczeństwie, czy zwiększania swoich szans na zatrudnienie. Kompetencje kluczowe powinien posiadać każdy absolwent studiów wyższych – bez względu na formę, tryb czy profil kształcenia.

Drugą grupę stanowią kompetencje specyficzne, czy też specjalistyczne, które są charakterystyczne dla danego miejsca pracy. W kształtowaniu tych kompetencji u studentów uczelnia powinna w jak największym stopniu współpracować z otoczeniem gospodarczym. Dlatego część zajęć powinna być prowadzona przy współudziale przedsiębiorców lub odbywać się w potencjalnym miejscu pracy. Praktyka studencka powinna stać się integralną częścią procesu kształcenia. To znaczy część efektów kształcenia opisanych

w programie kształcenia powinna być uzyskana właśnie w trakcie praktyk, a także potwierdzenie ich uzyskania powinno być dokonane przez osobę, która praktyki prowadziła.

W ten sposób przyszły absolwent już w trakcie studiów może nabyć kompetencje, które będą lepiej dopasowane do potrzeb rynku pracy, a to pozwoli także na budowanie indywidualnej przewagi konkurencyjnej.

4. Polki i Polacy na rynku pracy

Kobiety lepiej wykształcone

Wyniki badań BKL potwierdziły znaczące różnice w strukturze wykształcenia kobiet i mężczyzn. Mężczyźni częściej niż kobiety kończyli edukację po zasadniczych szkołach zawodowych bądź niższych, rzadziej natomiast uczęszczali do szkół średnich i wyższych. Płeć wpływa również na wybór kierunków kształcenia. Kobiety częściej kończyły kierunki pedagogiczne (22%) i humanistyczne (11%), mężczyźni zaś inżynierskie (16%) i informatyczne (8%).

Niższe oczekiwania płacowe kobiet

Niestety, płeć ma także duże znaczenie zarówno w przypadku realnych zarobków, jak i oczekiwań płacowych. We wszystkich zawodach i na każdym poziomie wykształcenia kobiety zadowolilyby się zdecydowanie niższą pensją. Co ciekawe, obserwowane różnice między realnymi zarobkami mężczyzn i kobiet były większe niż

w przypadku deklarowanych aspiracji płacowych. Wynagrodzenie kobiet pracujących w pełnym wymiarze to przeciętnie jedynie 80% pensji mężczyzn. Wśród osób z wyższym wykształceniem dysproporcja sięgała aż 803 zł netto, a zarobki kobiet stanowiły średnio 73% tych, które co miesiąc pobierają mężczyźni. W przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego różnica wynagrodzenia była mniejsza i wyniosła 615 zł.

Ile zarabiamy?

Najwyższe zarobki netto, co było do przewidzenia, mieli pracujący w pełnym wymiarze godzin w województwie mazowieckim (2000 zł netto), a więc przede wszystkim w Warszawie. Nieznacznie od Mazowsza odstaje pomorskie, dolnośląskie oraz opolskie. Najniższe realne płace występują natomiast w świętokrzyskim (1600 zł), podkarpackim (1500 zł), kujawsko-pomorskim (1500 zł) i lubelskim (1523 zł). Łątwo

80%
tyle z wynagrodzenia
mężczyzny zarabia
kobieta na tym
samym stanowisku

Tabela 3. Średnia pensja osób pracujących w pełnym wymiarze godzin w podziale na rodzaj wykonywanej pracy, wykształcenie i płeć (w złotych, wartość netto)

Kategoria zawodowa ISCO-1 (główny zawód)	Płeć	Wykształcenie					Różnica M-K	Iloraz K/M
		gimn. i poniżej	zas. zawod.	średnie	wyższe	Ogółem		
Przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy	K			3053	2965	2974	399	88%
	M			3036	3708	3373		
Specjaliści	K			1955	2347	2263	885	72%
	M				3225	3148		
Technicy i inny średni personel	K			1879	2002	1911	474	80%
	M		1962	2407	2634	2384		
Pracownicy biurowi	K			1865	1850	1835	92	95%
	M			1916	2123	1927		
Pracownicy usług i sprzedawcy	K	1320	1335	1536	1644	1471	538	73%
	M	1704	1618	2057	2705	2009		
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	K			1263	1372	1314	730	64%
	M	1932	1957	2176	2690	2044		
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	K			1299	1451	1340	732	65%
	M	1953	2095	2052		2072		
Pracownicy przy pracach prostych	K	1220	1246	1244		1246	428	74%
	M	1624	1633	1713		1674		
Ogółem	K	1296	1268	1678	2189	1683	421	80%
	M	1737	1883	2140	2992	2104		
	Ogółem	1566	1667	1895	2495	1902		
Różnica M-K		441	615	462	803	421		
Iloraz K/M		75%	67%	78%	73%	80%		

* usunięto komórki z liczebnościami < 30.

Różnica M-K oraz iloraz K/M odnoszą się do wartości dla kobiet i mężczyzn ogółem w danej kolumnie lub wierszu.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

też zauważyć zależność między stopą bezrobocia a wysokością zarobków. Oczywiście w województwach, w których jest najmniej osób pozostających bez pracy występują zazwyczaj wyższe płace.

Wiek a zarobki

Zarówno w przypadku mężczyzn jak i kobiet, obserwujemy znaczący wzrost przeciętnych dochodów w grupie osób w wieku przedemerytalnym. Dla osób z niskimi kwalifikacjami i na słabo płatnych stanowiskach utrata pracy w wieku dojrzałym oznacza zazwyczaj długotrwałe bezrobocie bez szans na znalezienie nowego zatrudnienia, dlatego też wolą one zamienić niepewną pracę i pensję na mniejszy, ale pewny zasiłek przedemerytalny. W okresie przedemerytalnym pracują przede wszystkim osoby z wysokimi zarobkami, którym nie opłaca się przechodzić na emeryturę.

Samoocena poszczególnych kompetencji a oczekiwania finansowe

Na aspiracje płacowe wpływa również samoocena poszczególnych umiejętności. Widać, że osoby, które dobrze oceniły swoje kompetencje kognitywne, komputerowe i związane z samoorganizacją pracy mają większe wymagania finansowe. Natomiast umiejętności artystyczne, praktycznie we wszystkich kategoriach zawodowych, najslabiej przekładają się na zarobki. Warto przypomnieć, że studenci kierunków artystycznych znajdowali się w czołówce, jeśli chodzi o oczekiwania płacowe. Najwidoczniej doświad-

czenie zawodowe zmienia perspektywę postrzegania i znaczenie akurat tych umiejętności.

Kobiece oraz męskie zawody

Wybory edukacyjne, a w konsekwencji zawodowe kobiet i mężczyzn przebiegają odmiennymi ścieżkami. Dzięki temu mówimy o sfeminizowanych bądź zmaskulinizowanych kierunkach studiów, czy też stanowiskach pracy. Mimo iż jest to istotny problem, w najbliższym czasie są małe szanse na zmianę takiego stanu rzeczy. Taki podział utrwała się w sposób naturalny poprzez konsekwentne wybory odpowiednich szkół ponadgimnazjalnych, następnie liceów/techników, uczelni i wreszcie zawodów. Do kierunków wyraźnie sfeminizowanych, gdzie ponad 70% stanowią kobiety, można zaliczyć: humanistyczne, weterynaryjne, społeczne, opiekę społeczną, pedagogikę, medycynę, biologię oraz te związane z usługami dla ludności. Ponad 60-procentowy udział pań był także m.in. na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych, artystycznych, dziennikarskich, fizycznych, rolniczych oraz ochronie środowiska. Mężczyźni stanowią znaczną większość jedynie na studiach informatycznych, związanych z usługami transportowymi, a także inżynierijno-technicznych. Przypomnijmy, że aż 80% studentów planowała pracować w wyuczonym zawodzie. Zatem różnice, które już wyraźnie widać na poziomie szkół wyższych przekładają się na strukturę zawodów w przyszłości. Obrazuje to poniższa tabela.

Tabela 4. Typowo kobiece i typowo męskie zawody

Zawody sfeminizowane	Zawody zmaskulinizowane
<ul style="list-style-type: none"> • Specjaliści ds. nauczania i wychowania • Pracownicy usług osobistych • Pomoce domowe i sprzątaczk • Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni • Specjaliści ds. zdrowia • Pracownicy obsługi klienta • Śr. personel z dziedziny prawa, spraw społ., kultury • Średni personel ds. spraw zdrowia • Pracownicy opieki osobistej i pokrewni 	<ul style="list-style-type: none"> • Robotnicy budowlani, obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń • Robotnicy w górnictwie, przem., budow. i transp. • Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych • Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych • Pracownicy usług ochrony • Elektrycy i elektronicy • Specjaliści ds. technologii inf.-kom. i technicy informatycy

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Dlaczego Polacy się nie szkolą?

Niestety, entuzjazm Polaków do nauki często znika wraz z otrzymaniem dyplomu/świadectwa potwierdzającego ukończenie wybranej szkoły/uczelni wyższej. Podnoszenie swoich kwalifikacji i rozwijanie kompetencji poza formalną edukacją jest ciągle na niepokojąco

niskim poziomie. Jak wynika z danych Eurostatu, w 2009 r. udział dorosłych Polaków (od 25 do 64 roku życia) w kształceniu ustawicznym, wynosił zaledwie 4,7%, co daje jeden z najniższych wyników wśród krajów Unii Europejskiej. Badania przeprowadzone w ramach BKL pokazują, że w 2010 r. odsetek ten spadł do 4,2%.

Tabela 5. Aktywność szkoleniowa ludności a wiek i poziom wykształcenia

	Dokształcał się w jakiegokolwiek formie (A lub B)	Dokształcanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy		Nie dokształcał się w żadnej formie	
		kształcenie nieformalne (samokształcenie) (A)	kształcenie pozaformalne (kursy, szkolenia itp.) (B)		
Wiek	18-24	27%	15%	16%	73%
	25-34	23%	15%	13%	77%
	35-44	22%	16%	12%	78%
	45-49	19%	14%	10%	81%
	50-54	15%	11%	7%	85%
	55-59	11%	7%	6%	89%
	60+	7%	7%	4%	93%
Wykształcenie	gimnazjalne i niżej	12,5%	8%	5%	87,5%
	zasadnicze zawodowe	8%	6%	3%	92%
	średnie ogólnokszt.	22%	12%	14%	78%
	policealne, średnie zaw.	21%	14%	11%	79%
	wyższe	42%	31%	26%	58%
Ogółem	19%	13%	10,5%	81%	

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy zaledwie 19% Polaków w wieku produkcyjnym dokształcało się w jakiegokolwiek formie. Największą wagę do rozwijania swoich kompetencji przywiązują osoby najlepiej wykształcone. Jednak zdecydowana większość dorosłych nie uczyła się (81%) i jest to trwała postawa – w ciągu najbliższego roku aż 74% z nich nie ma planów z tym związanych. Niestety najmniej zmotywowane do doskonalenia swoich umiejętności były osoby z niższym

wykształceniem i gorszymi kompetencjami, czyli takie, które powinny zainwestować w swój rozwój, aby zwiększyć szanse na rynku pracy. Najczęściej podawanym przez respondentów powodem uczestniczenia w szkoleniach jest chęć doskonalenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych. Ci, którzy nie podnoszą swoich kwalifikacji twierdzą, że w ich pracy nie ma takiej potrzeby (60%), albo po prostu nie mają motywacji do ciągłego uczenia się (13%).

81%
Polaków się nie kształci



prof. Grażyna
Praweńska-Skrzypek
Instytut Spraw Publicznych
Uniwersytet Jagielloński

Wydaje się, że pod adresem systemu edukacji są formułowane nadmierne oczekiwania. System edukacji, a dokładniej edukacji formalnej, charakteryzuje się długim trwaniem, podczas gdy potrzeby rynku pracy zmieniają się dynamicznie. W jaki sposób mamy dostosować kształcenie do zmieniających się potrzeb rynku pracy, jeśli myślimy o systemie kształcenia, utożsamiając go z edukacją formalną. Jest bardzo prawdopodobne, że zanim młody człowiek przejdzie przez proces kształcenia szkolnego, to potrzeby rynku pracy ulegną zmianie.

Po pierwsze, musimy zrozumieć, że istotną częścią systemu edukacyjnego jest uczenie się pozaformalne i nieformalne. Trzy strony są zainteresowane zwiększeniem stopnia dopasowania kompetencji osób pojawiających się na rynku pracy oraz pracujących i potrzeb pracodawców: niewątpliwie system edukacji, pracodawcy oraz ci, którzy się kształcą/uczą. Wszyscy zainteresowani muszą wziąć odpowiedzialność za taką równowagę na rynku pracy. Społeczeństwo/jednostki musi zrozumieć, że powinno kształtować swoje kompetencje w poczuciu odpowiedzialności za swoją karierę zawodową oraz rozwój społeczeństwa. Przedsiębiorcy muszą zrozumieć, że powinni bardziej świadomie kształtować swoje otoczenie społeczne, np. wspierając rozwój praktyk zawodowych. Jeśli chodzi o system edukacji, to edukacja formalna musi być bazą dla rozwoju kompetencji kluczowych. Punkt ciężkości w dopasowaniu kompetencji pracowników do zmieniających się potrzeb pracodawców przynosi się jednak na uczenie się przez całe życie.

Potencjał pracowników

Pracujący oceniali swoje kompetencje w skali pięciostopniowej. Określali również motywację do podjęcia pracy, w której byłyby wymagane dane umiejętności. Jak pokazują badania, widać wyraźną zależność między wysoką samooceną a chęcią wykonywania konkretnego zawodu. Większość respondentów uznała, że ich najmocniejszą stroną są kompetencje interpersonalne, związane z kontaktami z ludźmi (średnia ocen 3,9). Zaraz po nich dobrze jest po-

strzegana dyspozycyjność (3,8), sprawność fizyczna (3,6) i zdolności w zakresie samoorganizacji pracy (3,6). Dorośli Polacy zdecydowanie nie mogą się pochwalić zdolnościami artystycznymi i twórczymi (2,6) oraz technicznymi (3,0). Niestety, pracodawcy mają inne opinie na temat umiejętności pracowników. Ich zdaniem u pracowników widać deficyty m.in. kompetencji samoorganizacyjnych (24% pracodawców zgłaszało ten problem) oraz interpersonalnych (18%).

Tabela 6. Średnie oceny głównych kompetencji a wykształcenie wśród osób pracujących (skala 1-5)

	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe	Ogółem
LUD	3,5	3,7	4,0	4,3	3,9
DYS	3,4	3,5	3,9	4,0	3,8
SAM	3,0	3,3	3,7	4,1	3,6
FIZ	3,4	3,5	3,6	3,7	3,6
KOG	2,7	2,8	3,4	4,0	3,3
MAT	2,7	2,9	3,4	3,8	3,3
KIE	2,6	2,7	3,4	3,8	3,2
KOM	2,3	2,5	3,4	4,2	3,2
BIU	2,4	2,4	3,3	3,8	3,1
TEC	2,9	3,1	3,0	2,9	3,0
ART	2,2	2,3	2,7	3,0	2,6
Średnia	2,8	3,0	3,4	3,8	3,3
N (średnie*)	1 093	2 885	4 141	2 295	10 414

* liczebności dla poszczególnych komórek mogą się nieznacznie różnić ze względu na braki danych przy poszczególnych kompetencjach.

KOG – Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; TEC – Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń; MAT – Wykonywanie obliczeń; KOM – Obsługa komputera i wykorzystanie internetu; ART – Zdolności artystyczne i twórcze; FIZ – Sprawność fizyczna; SAM – Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość; LUD – Kontakty z innymi ludźmi; BIU – Organizowanie i prowadzenie prac biurowych; KIE – Zdolności kierownicze i organizacja pracy w innych; DYS – Dyspozycyjność.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Dyplom zwiększa samoocenę

Na samoocenę wpływa m.in. poziom wykształcenia. Osoby z dyplomem najlepiej postrzegają swoje umiejętności w prawie wszystkich kategoriach – zdecydowanie wyżej niż inne grupy oceniły swoje kompetencje związane z samoorganizacją pracy, komputerowe i internetowe, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, wyszukiwanie i analizę informacji. Podobne, choć nieco niższe noty wystawiali sobie legitymujący się wykształceniem średnim. Konsekwentnie, najniżej oceniały siebie osoby z wykształceniem niższym (zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i podstawowym).

Zajmowane stanowisko a samoocena

Poziom samooceny systematycznie rośnie wraz z przemieszczaniem się w górę hierarchii zawodowej ISCO (od prac prostych do kierowników). Najlepiej postrzegają swoje zdolności kierownicy i specjaliści, najniżej – pracownicy wykonujący proste zadania, czy też robotnicy niewykwalifikowani. Charakterystyczne jest to, że osoby reprezentujące poszczególne kategorie zawodowe stawiają sobie ponadprzeciętnie wysokie noty w obszarach tych kompetencji, z którymi związane są zajmowane stanowiska. Przykładowo, kompetencje kognitywne wyróżniają kierow-

ników i specjalistów. Zdolności artystyczne i twórcze najczęściej występują u nauczycieli. Kompetencjami matematycznymi wykazują się (poza najwyższym szczeblem zarządzającym) informatycy, specjaliści nauk ścisłych oraz specjaliści ds. ekonomii i zarządzania oraz średni personel ds. biznesu i administracji.

Wraz z wiekiem spada samoocena

Wiek znacząco wpływa na niższą samoocenę w zakresie wszystkich kompetencji. Starzenie się organizmu ludzkiego nieuchronnie wpływa na zmiany w sferze fizycznego i psychicznego funkcjonowania. Umiejętności i kompetencje, choć są rozwijane

i gromadzone przez całe życie, to jednak ich poziom w zdecydowanej większości przypadków spada wraz z wiekiem. Zdolności komputerowe to ekstremalny przypadek tej zależności: różnica między najmłodszymi i najstarszymi wynosi tu średnio prawie 2 punkty i jest wyraźnie silniejsza nawet od dysproporcji w samoocenie sprawności fizycznej! Wyjątkiem są umiejętności techniczne, czyli np. obsługa, montowanie i naprawa urządzeń. Jest to zakres umiejętności i wiedzy, który zdobywany jest przez lata pracy. Im więcej doświadczenia, które przychodzi wraz z wiekiem, tym lepiej są rozwinięte kompetencje techniczne.

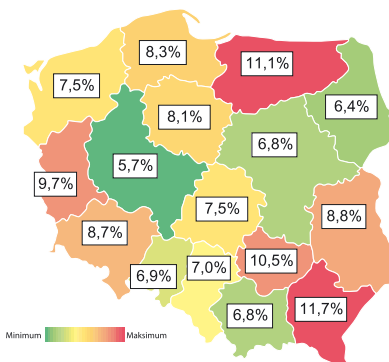
5. Bezrobotni – niewykorzystane zasoby polskiej gospodarki

Obraz bezrobotnych w Polsce

Według danych GUS (BAEL) pod koniec 2010 r. w Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowanych było niemal 2 miliony osób bez pracy, czyli ponad 12% aktywnych zawodowo. Poziom bezrobocia realnego w IV kw. 2010 r. wyniósł 9,3%. Według danych z badań BKL około 8% ludności deklarowało się jako osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w woj. podkarpackim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim, zaś najniższe w wielkopolskim, podlaskim, małopolskim i mazowieckim.

Co dziesiąty badany zarejestrowany w urzędzie pracy w rzeczywistości nie poszukiwał zatrudnienia. Jednak wśród osób w wieku od 55 do 64 lat odsetek ten stanowi już 17%. Przeciętnie szukanie pracy trwało 18 miesięcy. Czas ten wzrasta wraz z wiekiem respondentów. Wśród badanych około jedną czwartą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (powyżej 12 miesięcy), zaś 15% poszukiwało pracy dłużej niż 2 lata. Niestety aż 42% osób pozostających

Mapa 1. Odsetek osób deklarujących się jako osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

bez zatrudnienia dłużej niż rok to przedstawiciele najstarszej grupy wiekowej. W woj. podkarpackim aż 40% wszystkich bezrobotnych nie miało zatrudnienia powyżej 12 miesięcy. W niechlubnej czołówce znajduje się również region warmińsko-mazurski (33%), podlaski (31%), lubelski, a także kujawsko-pomorski (po 30%). Tam średni czas dotychczasowego poszukiwania pracy wynosił od 22 do 27 miesięcy. Najmniejszy odsetek trwale

10%

bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy nie szuka zatrudnienia

12%
bezrobotnych
posiada dyplom
wyższej uczelni

bezrobotnych odnotowały województwa: pomorskie (niecałe 19%), wielkopolskie (20%), mazowieckie (22%) i śląskie (22%). W tych częściach Polski ankietowani poszukiwali pracy od 12 do 16 miesięcy.

Bezrobotni z dyplomem

Najwięcej bezrobotnych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (28%) i policealnym lub średnim zawodowym (26%). Stosunkowo duża grupa zakończyła edukację na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym (16%) oraz średnim ogólnokształcącym (13%). Co dziewiąty bezrobotny posiada dyplom ukończenia szkoły wyższej (12%). Wśród osób pozostających bez pracy kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Respondenci zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy, legitymujący się wykształceniem wyższym, najczęściej są absolwentami kierunków ekonomicznych i administracyjnych (ponad jedna trzecia), a w dalszej kolejności pedagogicznych, społecznych i humanistycznych.



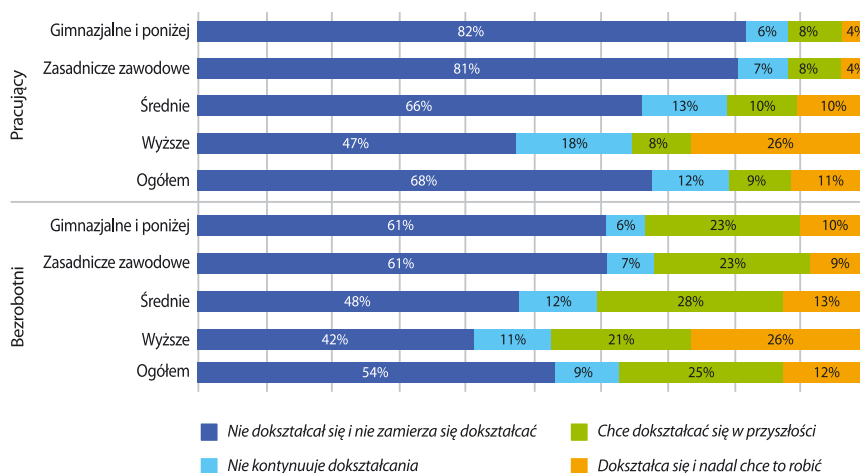
prof. Jarosław Gómiak
Uniwersytet Jagielloński

Łatwiej jest znaleźć pracę po studiach. Pamiętajmy, że pracodawcy przyjmują jak najlepiej wykształconych kandydatów po to, aby ich doszkolenie kosztowało jak najmniej. Jak twierdzi Lester Thurow, mechanizm ten jest oparty na istnieniu dwóch kolejek: jedną tworzą pracodawcy szukający pracowników – to jest kolejka stanowisk; drugą stanowią poszukujący pracy kandydaci. Kolejka stanowisk jest uporządkowana według wymaganych kompetencji, a kolejka kandydatów według kwalifikacji, które posiadają.

Aktywność szkoleniowa bezrobotnych

Pod względem aktywności szkoleniowej osoby bezrobotne wypadają nieznacznie lepiej od pracujących. Bezrobotni częściej deklarują chęć doskonalenia się w przyszłości. Mimo to ponad połowa zarejestrowanych w PUP nie dokształcała się i nie planuje tego robić w następnym roku.

Wykres 1. Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na pracujących (badanie ludności) i zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych) oraz na wykształcenie



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Realistyczne oczekiwania płacowe bezrobotnych

Jak pokazują badania, oczekiwania płacowe bezrobotnych są zbieżne z realnymi wynagrodzeniami. Najniższe wynagrodzenie, za jakie bezrobotni zgodziliby się pracować, to przeciętnie 1200-1700 zł miesięcznie. Najwięcej spodziewają się bezrobotni mieszkający w woj. mazowieckim, przygotowani do wykonywania zawodów specjalistycznych z zakresu nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, a także ekonomii i zarządzania. Na drugim końcu plasują się pracownicy wykonujący proste zadania. Jednym słowem, im lepsze wykształcenie, tym wyższe aspiracje płacowe. Bezrobotni z dyplomem uczelni wyższej oczekiwali zarobków przeciętnie 500 zł większych niż ci z wykształceniem najniższym.

Stopa bezrobocia również wpływa na wysokość pożądanej pensji. Im jest ona niższa, tym wyższe aspiracje płacowe osób zarejestrowanych w PUP. Interesującym przypadkiem na mapie Polski jest woj. świętokrzyskie. Stosunkowo niskim przeciętnym zarobkom oraz relatywnie wysokiemu poziomowi bezrobocia towarzyszą duże oczekiwania finansowe osób bezrobotnych.

Bezrobotne kobiety mają zdecydowanie niższe niż mężczyźni aspiracje płacowe – i to bez względu na wykształcenie, ocenę

własnych kompetencji, czy też rodzaj poszukiwanej pracy. Przeciętny poziom pożądanych zarobków pań szukających pracy wynosił niecałe 1730 zł i był niższy o 348 zł niż w przypadku bezrobotnych mężczyzn. Najniższa pensja, za jaką respondentki podjęłyby zatrudnienie to ok. 1280 zł, natomiast u mężczyzn kwota ta wynosi 1539 zł. Przedstawicielki płci pięknej z wyższym wykształceniem, które szukały pracy, oczekiwały średnio pensji niższej o 600 zł niż panowie, którzy są absolwentami uczelni wyższych. Stanowi to raptem 77% pensji, jakiej spodziewają się mężczyźni.

Co ważne, same panie nie zauważały, żeby w pracy lub w trakcie jej poszukiwań spotkały się z dyskryminacją ze względu na płeć. Jedyne 6% respondentek zarejestrowanych w PUP jako bezrobotne stwierdziło, że bycie kobietą przeszkadzało im w znalezieniu pracy.

Osoby w wieku 50+ na rynku pracy

Niestety, poziom aktywności zawodowej osób w kategorii wiekowej 50+ jest w Polsce jednym z najniższych w Europie. Niewystarczające i nieaktualne kwalifikacje osób starszych często ograniczają ich możliwości utrzymania się na rynku pracy. Poziom wykształcenia w tej grupie wiekowej jest najniższy, szczególnie jest to widoczne wśród bezrobotnych. Analogicznie, samoocena poszczególnych

1.500 złotych

średnio za tyle
bezrobotny zgodzi
się podjąć pracę



Czesława Ostrowska
Podsekretarz Stanu
w Ministerstwie Pracy
i Polityki Społecznej

Nie znam państwa, w którym nie występowałyby niedopasowania kwalifikacji zdobytych podczas edukacji formalnej do potrzeb rynku pracy. Jest to problem, z którym cały czas borykamy się w urzędach pracy. Urzędy są wyspecjalizowane w tym, aby szkolić bezrobotnych w takich zawodach, których poszukują pracodawcy. Muszą szybko reagować na potrzeby rynku pracy. Organizują też staże zawodowe, szczególnie dla absolwentów. Na pewno system edukacji formalnej musi się bardzo wsluchiwać w głos pracodawców i odpowiadać na ich potrzeby. Jest to dosyć trudne, bo w Polsce cykl kształcenia jest długi, a przez to szkoły wolniej reagują na potrzeby rynku pracy.

Chcę zwrócić uwagę, że we flagowej inicjatywie KE pt: „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, która będzie realizowana do 2020 r. szacuje się, że w okresie tym zwiększy się o szesnaście milionów liczbę stanowisk pracy dla osób bardzo wysoko wykwalifikowanych, a jednocześnie o około dwanaście milionów stanowisk pracy spadnie w Europie zapotrzebowanie na pracę nisko kwalifikowaną. Ten strumień przekwalifikowania idzie bardzo wyraźnie w sektor informatyczny i telekomunikacyjny, a także szeroko rozumianej ochrony zdrowia, w tym rozwoju usług opiekuńczych.

kompetencji jest również niższa niż w przypadku pozostałych badanych. Jednocześnie aspiracje i oczekiwania płacowe osób szukających pracy w wieku 50+ nie odbiegały od wartości dla osób w wieku średnim. Podobnie realne zarobki starszych pracowników w większości typów zawodów nie wykazują tendencji spadkowych w wieku przedemerytalnym. W zawodach biurowych zarówno starsze kobiety, jak i starsi mężczyźni zarabiają nawet więcej.

Jakiej pracy szukają bezrobotni?

Bezrobotni najbardziej byli zainteresowani podjęciem pracy w zawodach:

- związanych z usługami i sprzedażą (27%) – przede wszystkim jako sprzedawcy, kucharze, fryzjerzy, kasjerzy, kelnerzy, kosmetyczki,
- robotniczych i rzemieślniczych (18%) – m.in. mechanicy, murarze, ślusarze, spawacze, stolarze, elektrycy, krawcy, piekarze i cukiernicy,
- związanych z pracami prostymi (15%) – m.in. robotnicy budowlani, pracownicy fizyczni, pomoce domowe i kuchenne, sprzątaczkę, dozorcę,
- związanych z pracami biurowymi i pokrewnymi (14%) – m.in. pracownicy obsługi biurowej, magazynierzy i sekretarki.

Rodzaj poszukiwanej pracy w znacznym

stopniu zależał od poziomu wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym aż 36% zamierzało się zatrudnić przy pracach prostych. Z kolei absolwenci szkół zasadniczych zawodowych byli bardziej zainteresowani zawodami robotniczymi i rzemieślniczymi (37%). Natomiast legitymujący się dyplomem uczelni wyższej wyjątkowo licznie (aż 55%) szukali pracy w charakterze specjalistów.

Kto gdzie szukał pracy?

W woj. dolnośląskim i wielkopolskim występowała ponadprzeciętna reprezentacja robotników przemysłowych i rzemieślników poszukujących pracy. Natomiast w małopolskim i śląskim udział poszukujących pracy w tych zawodach był zdecydowanie niższy od przeciętnej. W woj. warmińsko-mazurskim i śląskim więcej osób chciało znaleźć zatrudnienie przy pracach prostych. Z kolei na Mazowszu i w Małopolsce co piąty zarejestrowany w PUP szukał pracy w zawodach biurowych. Największą nadreprezentację bezrobotnych potencjalnych specjalistów odnotowano natomiast w woj. łódzkim, małopolskim, mazowieckim, opolskim i wielkopolskim.

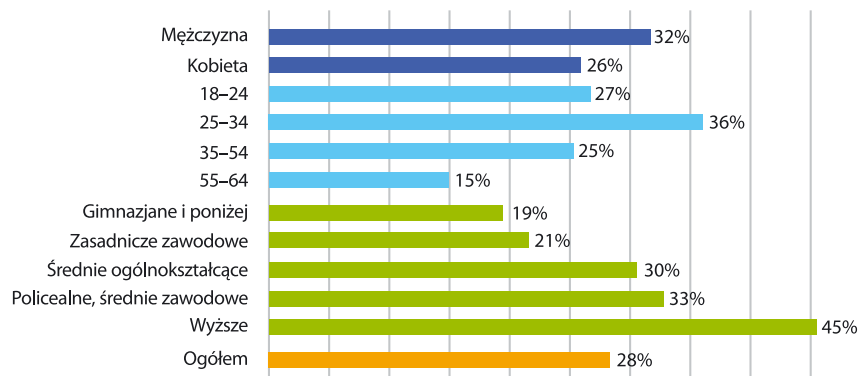
Przedsiębiorczość wśród bezrobotnych

Okolo 28% badanych bezrobotnych rozwa-

28%

bezrobotnych rozważało założenie własnej firmy

Wykres 2. Udział osób bezrobotnych rozważających możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć, wiek oraz wykształcenie (baza: n= 7292)



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

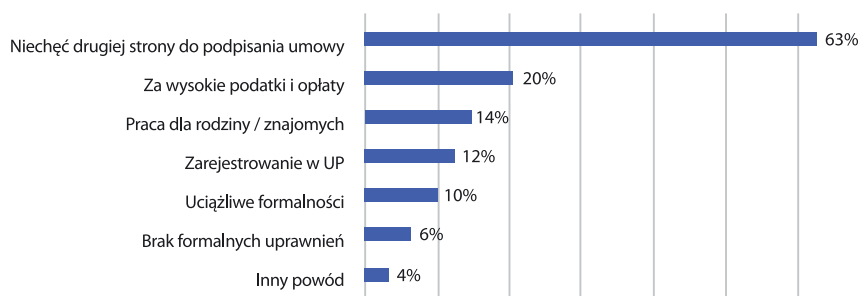
zało możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Byli to częściej mężczyźni (32%) oraz osoby w wieku 25-34 lata (36%), a także z wyższym wykształceniem (45%). Najwięcej, bo ponad jedna trzecia, zastanawiała się nad podjęciem takiej działalności w woj. łódzkim, warmińskomazurskim, pomorskim oraz zachodniopomorskim. Co ciekawe, jedynie co czwarty z deklarujących taką wolę podjął jakiegokolwiek działania, by plany te urzeczywistnić.

„Praca na czarno” – mit czy rzeczywistość?

Jak wynika z badań, co dziesiąty respondent zarejestrowany jako bezrobotny w ciągu ostatniego roku pracował bez formalnej umowy o pracę. Dwóch na trzech badanych bezrobotnych, którzy pracowali bez formalnej umowy o pracę, jako powód tej sytuacji wskazywało niechęć ze strony pracodawcy do podpisania takiej umowy.

63%
przypadków pracy na czarno to propozycja pracodawcy

Wykres 3. Przyczyny niepodpisania umowy formalnej w przypadku osób pracujących bez umowy w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

„Praca na czarno” była podejmowana przede wszystkim w woj. świętokrzyskim, podkarpackim i podlaskim (15%), łódzkim (14%) oraz śląskim (13%). Najmniej pracujących bez formalnej umowy odnotowano w woj. dolnośląskim, małopolskim, wielkopolskim oraz zachodniopomorskim (po 6%). Takich zajęć częściej podejmowali się mężczyźni (14%) oraz respondenci z wykształceniem niższym. Najwięcej osób pracowało w zawodach: związanych z pracami prostymi (43%), robotników wykwalifikowanych (28%), usługowych i sprzedawców (23%).

Co utrudnia podjęcie pracy?

Zdaniem bezrobotnych znalezienie pracy utrudnia w szczególności:

- brak odpowiednich ofert pracy (61%),
- brak kontaktów i znajomości (49%),
- niedostateczne doświadczenie (33%),
- brak certyfikatów i uprawnień (29%),
- poziom wykształcenia (28%).

Aż 55% badanych mających od 55 do 64 lat wskazywało swój wiek jako przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia. Przypomnijmy, jedynie 6% respondentek zarejestrowanych w PUP jako bezrobotne stwierdziło, że bycie kobietą przeszkadzało im w znalezieniu pracy. Z tego wynika, że osoby starsze są bardziej dyskryminowane na rynku pracy niż kobiety.

17%

pracodawców
poszukiwało
nowych
pracowników

6. Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?

Kogo szukają pracodawcy?

W czwartym kwartale 2010 r. jedynie 17% pytanych pracodawców poszukiwało osób do pracy. Najczęściej poszukiwano (40% pracodawców) pracowników fizycznych, robotników takich jak:

- kierowcy i operatorzy pojazdów (głównie kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy sprzętu ciężkiego i kierowcy autobusów),
- robotnicy budowlani (głównie murarze, dekarze, glazurnicy oraz monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych),
- robotnicy do obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pokrewnych (głównie spawacze, operatorzy obrabiarek sterowanych numerycznie oraz mechanicy pojazdów samochodowych),
- robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych (przede wszystkim piekarze, rozbiernicze-wykrawacze, stolarze i szwaczki).

Kolejną grupą zawodową poszukiwaną przez pracodawców (28%) to specjaliści:

- pracownicy związani z finansami i zarządzaniem,
- specjaliści ds. zdrowia – lekarze, pielęgniarki, farmaceuci i lekarze medycyny rodzinnej,
- specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, czyli głównie architekci, geodeci i projektanci,
- inżynierowie elektrycy,
- zajmujący się informatyką i komunikacją, przede wszystkim programiści aplikacji, specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, adwokaci, specjaliści informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej oraz dziennikarze,
- nauczyciele różnego stopnia, przede wszystkim lektorzy języka angielskiego,

nauczyciele przedszkolni oraz wychowawcy w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych.

Ostatnią grupą, na którą istniało stosunkowo duże zapotrzebowanie wśród polskich pracodawców (22%), byli przedstawiciele zawodów związanych z szeroko rozumianymi usługami:

- sprzedawcy,
- pracownicy usług osobistych, głównie kucharze, kelnerzy i fryzjerzy,
- pracownicy obsługi klienta, w tym przede wszystkim recepcjoniści i pracownicy call center.

Natomiast wśród najrzadziej poszukiwanych zawodów znaleźli się pracownicy prac prostych oraz kierownicy. W przypadku pierwszych niskie zapotrzebowanie wynika z dość dużej dostępności takich osób – nie ma kłopotu ze znalezieniem robotników niewykwalifikowanych, więc zawsze można ich zatrudnić. Natomiast stanowiska kierownicze ze względu na specyficzną funkcję w przedsiębiorstwie są mniej liczne niż np. robotnicze czy specjalistyczne.

Budowlańcy najbardziej poszukiwani

W ostatnim kwartale 2010 r. poszukiwano w całej Polsce ponad 120 000 robotników budowlanych. Duży popyt był również na specjalistów ds. zdrowia – a więc lekarzy i inny personel służby zdrowia. W tej kategorii zawodowej potrzebnych było ponad 100 000 ludzi do pracy. Ogółem najwięcej pracowników chciano zatrudnić w woj. mazowieckim (ponad 180 000), śląskim (ponad 110 000) i małopolskim (ponad 90 000). Najmniej kandydatów rekrutowano w regionach: świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim (ponad 25 000 osób) oraz lubuskim (ponad 28 000).

W przypadku osób poszukiwanych do pracy w zawodach kierowniczych największe zapotrzebowanie zgłosili pracodawcy z woj. kujaw-

sko-pomorskiego oraz zachodniopomorskiego (ponad 4000 osób). Na specjalistów największy popyt był na Mazowszu (ponad 46 000 osób) oraz Śląsku i w Małopolsce (ponad 30 000). Ogólnie, najchętniej rekrutowali pracodawcy działający w branży usługowej, zajmujący się handlem, hotelarstwem oraz gastronomią. Najczęściej poszukiwano sprzedawców oraz pracowników usług (ponad 80 000 pracowników).

Bilans popytu i podaży

Pracodawcy i pracownicy (obecni i potencjalni) tworzą dwa odrębne światy oczekiwań i możliwości. Brak równowagi między nimi hamuje rozwój jednostek, firm i w efekcie całej gospodarki. W ramach projektu BKL stworzono bilans popytu i podaży na polskim rynku pracy, pozwalający przyrzeć się z bliska niedoborom i nadwyżkom w ramach poszczególnych zawodów we wszystkich regionach w Polsce.

Tabela 7. Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w ujęciu regionalnym (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w danym zawodzie w podziale na 9 wielkich grup zawodowych według ISCO-08)*

	CEN	PD	WS	PN-Z	PD-Z	PN	Ogółem
1. Wyżsi urzędnicy i kierownicy	-1,3	-0,1	-1,0	-3,9	-0,9	-1,2	-1,2
2. Specjaliści	-12,7	-12,9	-3,7	-15,6	-15,3	-3,4	-11,0
3. Technicy i inny średni personel	3,9	6,4	4,9	-11,3	-1,4	-0,8	1,3
4. Pracownicy biurowi	2,6	-4,5	5,2	4,0	8,2	3,1	2,0
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	6,1	11,1	7,4	16,3	4,0	12,9	10,0
7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	-5,1	-15,6	-13,8	-0,6	-1,5	-9,9	-8,6
8. Operatorzy i monterzy maszyn	-0,5	-0,2	-11,1	-4,0	-1,0	-13,9	-4,4
9. Pracownicy przy pracach prostych	6,8	16,0	12,1	15,2	7,8	13,2	11,9

*Wartości ujemne w tabeli oznaczają, że odsetek kandydatów do pracy w danym zawodzie jest mniejszy niż odsetek wolnych miejsc pracy na tym stanowisku. Wartości dodatnie to znak, że odsetek kandydatów jest większy niż odsetek wakatów.

Oznaczenie skrótów regionów: CEN – centralny, PD – południowy, WS – wschodni, PN-Z – północno-zachodni, PD-Z – południowo-zachodni, PN – północny.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010. Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Na najbardziej ogólnym poziomie można powiedzieć, że największe niedobory ujawniają się w Polsce centralnej oraz południowej w kategoriach specjalistów, a także w południowej części kraju wśród robotników wykwalifikowanych. Natomiast nadpodaż dotyczy przede wszystkim pracowników usług i sprzedaży (północno-zachodnia Polska) oraz robotników niewykwalifikowanych (południowa część Polski).

Analizując zawody bardziej szczegółowo, największe niedobory pracowników, czyli mniejszy odsetek kandydatów niż miejsc pracy, zaobserwowano w przypadku:

- specjalistów ds. zdrowia, czyli lekarzy i innego personelu medycznego,
- robotników budowlanych, z wyłączeniem elektryków,
- kierowców i operatorów pojazdów.

Nadpodaż pracowników, czyli więcej kandydatów niż miejsc pracy, występowała z kolei w największym stopniu w następujących kategoriach:

- sprzedawców,
- robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie,
- pracowników biurowych: sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewnych.

Problem z rekrutacją pracowników

Spośród 17% ogółu pracodawców, którzy w czwartym kwartale 2010 r. szukali nowych pracowników, aż 75% miało kłopoty ze znalezieniem odpowiednich osób. Problemy te dotyczyły głównie przedsiębiorstw najmniejszych. Największe podmioty gospodarcze, zatrudniające ponad 1000 osób, miały trudności z rekrutacją pracowników w ponad połowie przypadków (55%).

75%
pracodawców
miało kłopoty
ze znalezieniem
odpowiednich
pracowników



Piotr Palikowski
Prezes Polskiego
Stowarzyszenia
Zarządzania Kadrami

Na polskim rynku pracy niedopasowanie podaży kompetencji do popytu jest faktem. Wyniki projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” wyraźnie na to wskazują. Pokazują również ogromną skalę tego zjawiska. Jeśli 75% pracodawców poszukujących pracowników mówi o trudnościach ze znalezieniem kandydatów o odpowiednich kompetencjach, to znaczy, że na linii biznes – system edukacyjny – interwencja państwa, wyraźnie coś nie gra, a środki unijne inwestowane w rozwój kapitału ludzkiego zmieniły w tym obszarze niewiele lub nic. Pokazują to również wskaźniki dotyczące udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym.

Czynniki wzrostu polskiej gospodarki wynikające z taniej siły roboczej i nienasyconego rynku są na wyczerpaniu, a w systemie edukacyjnym w obecnym kształcie próżno szukać źródeł przyszłych przewag konkurencyjnych. BKL jest idealnym materiałem do debaty na temat naszej przyszłości oraz kierunku koniecznej interwencji państwa. Tę lekcję wszyscy musimy odrobić wzorowo.

Jak pokazują badania, pracodawcy mieli największe problemy ze znalezieniem osób, które decydują o specyfice poszczególnych branż. Przykładowo, w branży przemysłowej (przemysł, górnictwo, budownictwo, transport) odnotowano kłopoty ze znalezieniem robotników wykwalifikowanych. W działalności związanej z handlem, świadczeniem usług hotelarskich i gastronomicznych były trudności z zatrudnieniem pracowników usługowych oraz techników średniego szczebla. Natomiast w segmencie usług specjalistycznych największym wyzwaniem okazała się rekrutacja specjalistów oraz pracowników usług. Zaskakujące mogą się wydawać problemy pracodawców ze znalezieniem sprzedawców, w świetle pokazanej wyżej nadpodaży osób w tej kategorii. Wynika to z niedoboru odpowiednich kompetencji.

Innymi słowy, kandydaci, którzy zgłaszają się do pracy w tym zawodzie, nie spełniają oczekiwań pracodawców.

Dlaczego tak trudno znaleźć odpowiedniego pracownika?

W trzech czwartych przypadków kłopot z zatrudnieniem odpowiednich osób wynikał z niespełnienia przez kandydatów określonych oczekiwań. Jedynie w nielicznych zawodach kluczowe były problemy związane z niedoborem pracowników chętnych do pracy. I tak, najtrudniej było o odpowiedź na oferty pracy dla lekarzy – aż w 70% przypadkach rekrutacji nie zgłosił się nikt chętny. Kłopoty zupełnie innej natury dotyczyły natomiast pracodawców poszukujących nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem pedagogów. W tych przypadkach, to pracodawcy nie mogli spełnić oczekiwań kandydatów (głównie placowych).

Jakich kompetencji brakuje kandydatom?

Ogólnie trzeba powiedzieć, że niedobory dotyczą głównie kompetencji zawodowych, czyli tych umiejętności i wiedzy, które są ściśle związane z charakterem czynności wykonywanych w konkretnych zawodach. Braki w tym zakresie dotyczyły szczególnie zawodów specjalistycznych – średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania, specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także pracowników usług osobistych. Pomijając umiejętności specyficzne dla każde-

70%
przypadków rekrutacji na stanowisko lekarza zakończyło się niepowodzeniem z powodu braku kandydatów



prof. Michał Federowicz
Dyrektor Instytutu
Badań Edukacyjnych

Szkoła to miejsce, w którym powinno się zdobywać kompetencje kluczowe. Jeśli się je posiada, pozostałe można nabyć w miejscu pracy. Powinniśmy zatem rozwijać umiejętności pozwalające na zmianę zawodu. Po to jest system kształcenia formalnego i po to ma być z nim dobrze skojarzone kształcenie pozaformalne, żeby była możliwość, zdolność i otwartość na zmianę zawodu, uzupełnianie swoich kompetencji szczegółowych. Człowiek, który posiada zdolność uczenia się będzie o wiele lepiej rozumiał, czego pracodawca potrzebuje.

go zawodu, pracodawcy wskazywali również na deficyty kompetencji samoorganizacyjnych (18%) oraz interpersonalnych (15%). Niedobory umiejętności samoorganizacyjnych dotyczyły głównie kierowców różnego rodzaju kategorii i pojazdów oraz nauczycieli i innych specjalistów w zakresie nauczania i wychowania. Natomiast, zdaniem pracodawców, braki kompetencji interpersonalnych to głównie problem specjalistów nauczania i wychowania, sprzedawców, elektryków i elektroników oraz pracowników usług osobistych.

Jakich kompetencji brakuje obecnym pracownikom?

Pracodawców zapytano również o to, jakich umiejętności brakuje aktualnie zatrudnionym pracownikom. Uzyskane odpowiedzi potwierdzają powtarzający się schemat niedoborów kompetencyjnych. Pracodawcy wskazują na największe deficyty w zakresie specyficznych umiejętności dotyczących poszczególnych stanowisk. Oprócz tego, zatrudnionym pracownikom brakuje także kompetencji samoorganizacyjnych, czyli umiejętności planowania pracy, inicjatywy i kreatywności oraz zdolności interpersonalnych



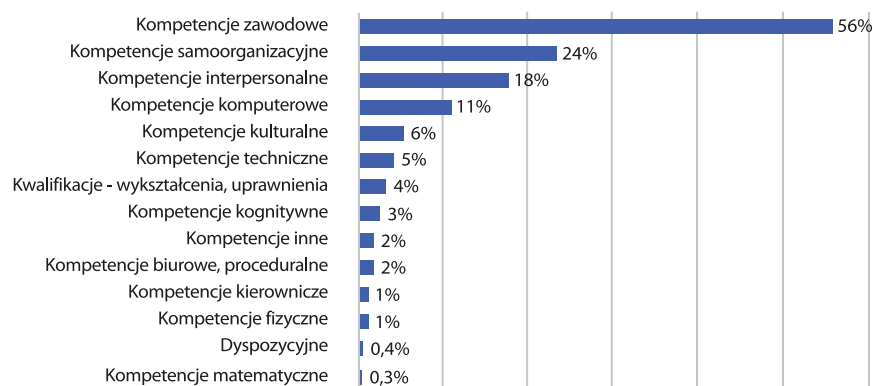
Beata Stola
Dyrektor personalny
Aster Sp. z o.o.

Poszukujemy osób posiadających choćby minimalne doświadczenie zawodowe, które pozwoli kandydatom zrozumieć, co to znaczy pracować, co to jest firma, odpowiedzialność, obowiązki.

Ważny jest dla nas również duch przedsiębiorczy w człowieku, dzięki któremu potrafi sobie zorganizować swoją pracę. Niestety, z naszych doświadczeń wynika, że czasami zgłaszają się kandydaci, którym brakuje pokory i skromności (mimo niewielkiego doświadczenia, jakim się mogą wykazać).

potrzebnych w pracy zespołowej i kontaktach z innymi. W branży zajmującej się usługami (handel, hotelarstwo, gastronomia) pracownicy mieli największe trudności (oprócz kompetencji zawodowych) w kontaktach z ludźmi i klientami. W segmencie usług specjalistycznych pracodawcy wskazywali na braki w obszarze kompetencji interpersonalnych oraz zaawansowanej umiejętności obsługi komputera.

Wykres 4. Niedobory kompetencyjne na podstawie oceny braków kompetencyjnych zatrudnionych



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Wykształcenie – atut czy przeszkoda?

Jak wynika z badań, wyższe wykształcenie kandydatów nie jest uniwersalnym atutem. O ile w czterech najwyższych kategoriach zawodowych daje ono największe szanse zatrudnienia, o tyle w usługach i handlu, a zwłaszcza w ka-

tegoriach robotniczych, posiadanie dyplomu może ograniczać dostęp do pracy. W przypadku wyższych urzędników i kierowników wykształcenie podstawowe akceptuje jedynie 11,4% pracodawców, podczas gdy wyższe – 100%.



Michał Boni
SzeF Zespołu Doradców
Strategicznych Prezesa
Rady Ministrów

Kiedy patrzymy na raport pt. Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, to widać, jak ważne jest, żebyśmy maksymalnie szybko dostosowali ofertę uczelni – zarówno na poziomie szkolnictwa zawodowego średniego, jak i wyższego technicznego – do reorientujących się strategii edukacyjnych młodych ludzi i to. Nie wystarczy krótkoterminowe dopasowanie. System edukacji musi przygotowywać ludzi na wyzwania podczas całej kariery zawodowej. Zmora jest nie tyle generalne niedopasowanie, ale to, że ludzie kończą szkołę i przez rok czy nawet półtora dostosowują się do realnych wymogów rynku pracy. Ważne byłoby zatem rozwijanie w ostatnich latach nauki, w szkole czy na studiach, praktycznych umiejętności.

Schodząc w dół hierarchii ISCO (czyli od zawodów kierowniczych w kierunku prac prostych), jak widać w powyższej tabeli, pierwszą kategorią, w której odnotowujemy znaczącą niechęć do zatrudniania osób z wyższym wykształceniem są pracownicy biurowi. Co szósty pracodawca nie chciałby zatrudnić takiej osoby na wspomniane stanowisko.

Co niepokojące, wyniki badania studentów wskazują, że znaczny odsetek z nich planuje w przyszłości pracować w tym segmencie. Można więc powiedzieć, że już na etapie kształcenia obniżają oni swoje szanse na znalezienie pracy. Jedyną kategorią zawodową, w której wykształcenie wyższe daje wyraźnie większą szansę zatrudnienia są specjaliści. Większość pracodawców (54%) nie przyjąłaby do pracy na takie stanowisko osoby z wykształceniem średnim lub niższym.

Konsekwencje „przeedukowania”

Problem „przeedukowania” wśród kandydatów z wyższym wykształceniem jest jednak znacznie bardziej skomplikowany. Z jednej strony, zdecydowana większość pracodawców we wszystkich kategoriach zawodowych, oczekujących od kandydatów dyplomu, zaakceptowałaby również osoby ze średnim wykształceniem. Wyjątkiem jest wspomniana wyżej grupa specjalistów. Z drugiej strony należy pamiętać, że w zawodach związanych z pracą umysłową dyplom może być dla pracodawcy (choć oczywiście nie musi) wskaźnikiem większej efektywności pracownika. Możemy zatem mieć do czynienia ze spychaniem pracowników o średnim wykształceniu w dół hierarchii zawodowej, spowodowanym „nadprodukcją” ludzi z wyższym wykształceniem.

Tabela 8. Poziom wykształcenia akceptowany przez pracodawców w poszczególnych zawodach

Kategoria zawodowa (ISCO-2)	Dopuszczalne / pożądane wykształcenie			
	podst. / gim.	zawod.	średnie	wyższe
1. Wyżsi urzędnicy i kierownicy	11,4%	17,2%	83,1%	100,0%
2. Specjaliści	7,7%	12,4%	46,4%	98,5%
3. Technicy i inny średni personel	22,4%	36,1%	89,4%	92,2%
4. Pracownicy biurowi	25,4%	43,1%	79,7%	83,5%
5. Pracownicy usług i sprzedawcy	39,8%	73,4%	94,4%	88,8%
7. Robotnicy przem. i rzemieślnicy	60,8%	95,0%	95,6%	71,4%
8. Operatorzy i monterzy	69,9%	90,8%	98,0%	75,2%
9. Pracownicy przy pracach prostych	89,6%	97,0%	94,2%	66,0%
Ogółem*	39,1%	58,7%	82,5%	84,8%

* Uwzględnia nieliczne kategorie rolnicze.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

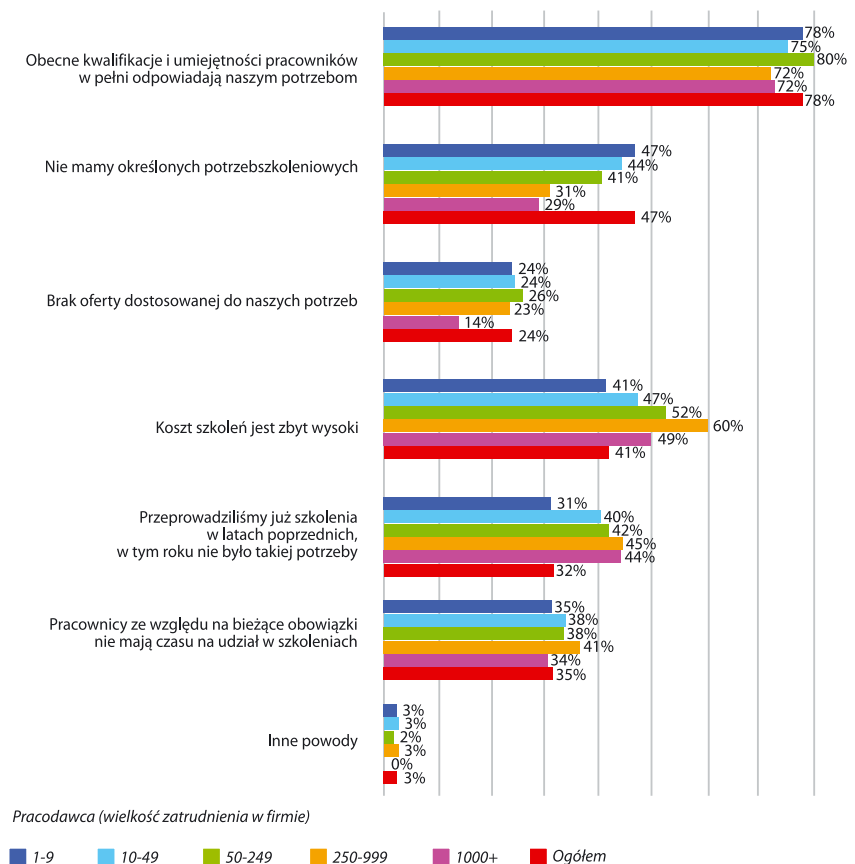
Investowanie w kadry

W 2010 r. 55% badanych pracodawców podejmowało działania służące rozwojowi zasobów ludzkich. Wynika to głównie ze strategii rekrutacyjnych stosowanych przez pracodawców. Szukano przede wszystkim pracowników w pełni przygotowanych do wykonywanej pracy albo wymagających niewielkiego przeszkolenia. Takie nastawie-

nie było najbardziej popularne wśród małych i średnich podmiotów. Dominacja takich strategii rekrutacyjnych jest nie tylko barierą dla zatrudniania absolwentów, którzy zwykle nie są w pełni przygotowani do wykonywania praktycznych zadań zawodowych, ale może też świadczyć o niskiej skłonności części pracodawców do inwestycji w kadry.

55%
pracodawców
podejmowało
działania służące
rozwojowi
pracowników

Wykres 5. Powody braku inwestycji pracodawców w rozwój kadr (N=3913)



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Jednocześnie zdecydowana większość pracodawców twierdzi, że obecne kwalifikacje pracowników w pełni odpowiadają ich potrzebom. Warto przypomnieć, że w tym samym badaniu pracodawcy zostali poproszeni

o ocenę umiejętności swoich kadr. Wówczas aż 56% badanych wskazało na deficyty w obszarze kompetencji zawodowych, a 24% na braki dotyczące umiejętności samoorganizacyjnych pracowników.

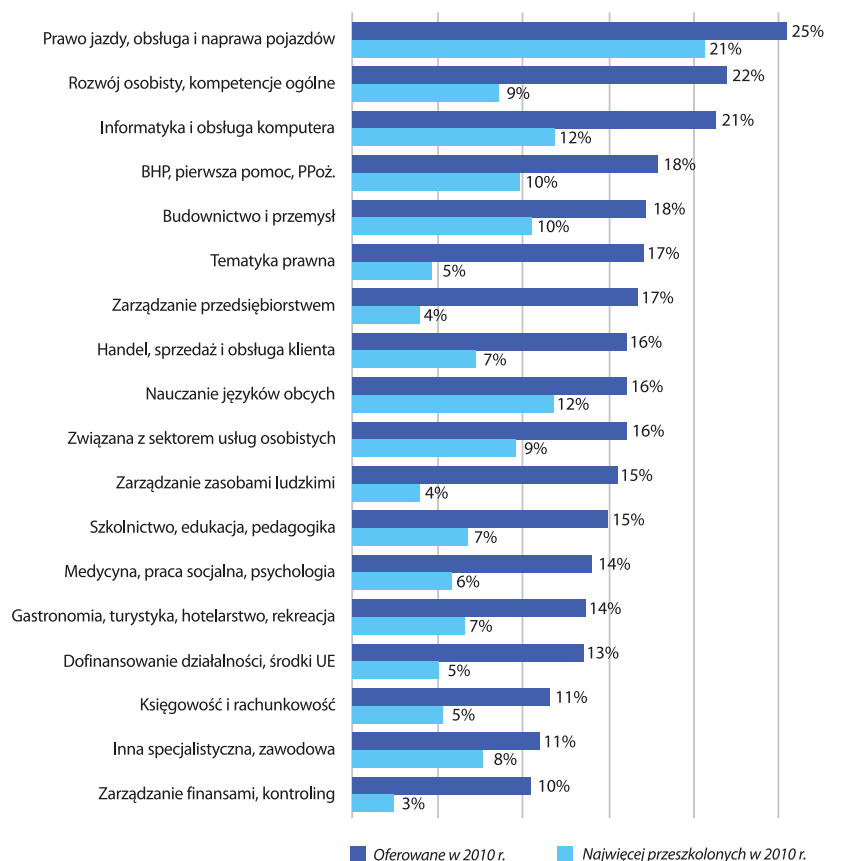
85%
firm szkoleniowych
to podmioty mikro
i małe

7. Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?

Przeprowadzone badania pokazują, że rynek usług szkoleniowych jest silnie zróżnicowany i rozdrobniony. Wśród firm i instytucji szkoleniowych dominują podmioty małe i mikro, stanowiące 85% w przebadanej próbie. Zaledwie 13% to podmioty średnie, zatrudniające w jakiegokolwiek formie od 50 do 249 pracowników i tylko 2% to instytucje duże, o zatrudnieniu

przekraczającym 250 osób. Tematyka występująca w ofercie firm i instytucji szkoleniowych koncentruje się na takich obszarach, które nie przyczyniają się do niwelowania występujących na rynku niedopasowań kompetencyjnych. Najczęściej są proponowane szkolenia, które realizują tylko bieżące potrzeby zamawiającego (np. prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów).

Wykres 6. Tematyka szkoleń oferowana w 2010r. i tematyka, w ramach której przeszkolono największą liczbę osób



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 r., PARP 2011.

Choć większość badanych firm i instytucji szkoleniowych zamierza w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy poszerzyć swoją ofertę, to dotyczy to głównie zagadnień i tak już wcześniej obecnych na

rynku szkoleniowym. Wśród tych tematów najczęściej wymieniane były: zagadnienia związane z sektorem usług osobistych (fryzjerstwo, kosmetyka, florystyka, wizaż, kraiewiectwo itp.), związane z rozwojem osobi-

stym i rozwojem kompetencji ogólnych, z nauczaniem języków obcych, informatyką i obsługą komputerów, przygotowaniem do zdobycia uprawnień do prowadzenia

pojazdów, budownictwem i przemysłem, edukacją, pedagogiką, medycyną, psychologią, pracą socjalną oraz handlem, sprzedażą i obsługą klienta.

8. Najważniejsze wyzwania dla rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce

Dzięki kompleksowym badaniom rynku pracy – realizowanym w ramach BKL – możliwe jest wskazanie najważniejszych wyzwań, z jakimi muszą się zmierzyć wszystkie instytucje odpowiedzialne za jakość kapitału ludzkiego w Polsce. Bez systemowych działań nie uda się doprowadzić do wyeliminowania luk kompetencyjnych, z którymi mają do czynienia pracodawcy. Należy stale rozwijać umiejętności ciągłego zdobywania wiedzy i wewnętrznej motywacji do tego. Dziś to kluczowe kompetencje, w które wszyscy powinni być wyposażeni. Ważne jest również uelastycznienie systemu kształcenia formalnego i pozaformalnego tak, aby mógł reagować na zmieniające się potrzeby rynku. Z pewnością łatwiej będzie to osiągnąć, gdy pracodawcy bardziej zaangażują się we współpracę ze szkołami i uczelniami. Aby jednak do tego doszło, niezbędna jest zmiana postaw pracodawców w zakresie inwestowania w kadry oraz strategicznego planowania rozwoju kompetencji pracowników.

Większe zróżnicowanie ścieżek w edukacji ponadgimnazjalnej

Z powodu niewystarczającego zróżnicowania ścieżek w edukacji ponadgimnazjalnej, aż 80% młodych osób funkcjonuje w systemie gimnazjum – liceum ogólnokształcące – szkoła wyższa. Jest to błędne koło, w którym nie uwzględnia się potrzeb gospodarki, w tym szczególnie małych przedsiębiorstw, które generują najwięcej miejsc pracy, a wymagają głównie kwalifikacji rzemieślniczych i technicznych. Proporcje między osobami kształcącymi się ogólnie i zawodowo na poziomie ponadgimnazjalnym obserwo-

wane w Polsce odbiegają od dominującej struktury kształcenia średniego w krajach Unii Europejskiej (40% wykształcenie ogólne, a 60% wykształcenie zawodowe i techniczne). W związku z tym rynek pracy boryka się z niedoborem osób o kwalifikacjach uzyskiwanych w zasadniczych szkołach zawodowych, a jednocześnie z nadmiarem absolwentów o wykształceniu ogólnym i wyższym. Dodatkowo niepokoi fakt, że obecne rozdzielanie na kształcenie ogólne i zawodowe utrwała podział na uczniów lepszych i słabszych. Uczniowie szkół zawodowych wyraźnie niżej oceniają swoje kompetencje niż młodzież ucząca się w liceach ogólnokształcących. Wyzwaniem jest przygotowanie alternatywnej, nowoczesnej oferty kształcenia zawodowego, która będzie atrakcyjna dla młodzieży i jednocześnie będzie odpowiedzią na potrzeby rynku pracy.

Edukacja a rynek pracy

Z uwagi na ciągły deficyt form aktywnego i praktycznego uczenia się w systemie edukacji formalnej, duża część uczniów, około 1/3, odczuwa potrzebę uzupełnienia swoich kompetencji przed podjęciem pracy. Co ciekawe, częściej mówią o tym właśnie uczniowie szkół, które dają uprawnienia zawodowe i przygotowują bezpośrednio do podjęcia pracy. Wiedzą oni, że możliwość uzyskania pracy jest warunkowana posiadaniem konkretnych uprawnień, np. do prowadzenia wózka widłowego (jedno z częstszych wskazań).

Uczniowie, których pytano o ocenę swoich kompetencji, nie byli jednak w stanie określić swoich deficytów umiejętności pod kątem przyszłej pracy. Odsetek wybierających

„nie wiem” był dominującą odpowiedzią we wszystkich kategoriach, a dla uczniów liceów przekraczał połowę. W przypadku uczniów liceów może to wynikać z niepewności odnośnie tego, jaki zawód będzie w przyszłości wykonywany. Natomiast absolwenci szkół zawodowych przypuszczalnie nie znają oczekiwań pracodawców w zakresie poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności w poszczególnych zawodach.

Niewystarczające wydaje się również kształtowanie postaw przedsiębiorczych i umiejętności ich wykorzystania w warunkach rynkowych, co jest wpisane w cele edukacji ponadgimnazjalnej. Blisko 40% uczniów szkół zawodowych (czyli tych, którzy w dużej mierze kończą edukację i wchodzą na rynek) zadeklarowało chęć rozpoczęcia w przyszłości działalności gospodarczej. Jednak nie ma to przełożenia na rzeczywistość. Wyzwaniem jest zatem wprowadzenie do oferty kształcenia zajęć praktycznych, wpisujących się w realia rynkowe, położenie większego nacisku na kształcenie postaw przedsiębiorczych i dostarczanie uczniom informacji na temat oczekiwań pracodawców. Szkoły zawodowe powinny również w większym stopniu wyposażać swoich absolwentów w kompetencje ogólne, bez których trudno radzić sobie na jakimkolwiek stanowisku pracy.

Kwalifikacje absolwentów z dyplomem a kompetencje

Absolwenci uczelni wyższych często wychodzą na rynek pracy bez umiejętności, których oczekują i potrzebują pracodawcy. Uczelnie powinny dbać o możliwość ich rozwijania w ramach oferty okołouczelnianej (np. w ramach organizacji studenckich, dodatkowych zajęć, warsztatów itd.). Problemem jest też zbytne rozbudowanie segmentu kierunków społecznych, humanistycznych i pedagogicznych (masowość kształcenia w tym obszarze) i równoczesny niedobór absolwentów niektórych kierunków technicznych i medycznych. Można również zauważyć niski poziom wiedzy respondentów

i świadomości tego, czym są kompetencje, jakie zdolności są kluczowe, a także problemy z adekwatną oceną poziomu posiadanych umiejętności. Można domniemywać, że studenci nie otrzymują wystarczającej informacji rynkowej oraz nie są objęci odpowiednim wsparciem systemu doradztwa zawodowego. Wyzwaniem jest zatem położenie większego nacisku na zdobywanie konkretnych umiejętności, na które jest zapotrzebowanie, pogłębienie współpracy uczelni z firmami oraz rozwój systemu doradztwa zawodowego.

Odpowiednia ranga dla kształcenia ustawicznego

Istnieje potrzeba strategicznych działań w obszarze kształcenia pozaszkolnego i zwiększenia znaczenia sektora usług szkoleniowych i doradczych dla rozwoju kapitału ludzkiego. W celu poprawy aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków wskazane jest także położenie większego nacisku na uczenie się w miejscu pracy i w społeczności. Dziś szkolą się głównie ci, którzy posiadają najwyższe kompetencje. Ważne jest również przerwanie mechanizmu powiązania aktywności edukacyjnej z wiekiem. Wyzwaniem jest więc upowszechnienie kształcenia ustawicznego wśród dorosłych Polaków oraz edukacja w zakresie konieczności ciągłego podnoszenia swoich umiejętności.

Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w firmach

Niezbędny jest wzrost poziomu inwestycji pracodawców w rozwój kadr. Jak pokazują badania, znaczna część aktywności szkoleniowej pracodawców to działania wymuszone, koncentrujące się wokół szkoleń obowiązkowych: BHP, ochrona przeciwpożarowa, księgowość, rachunkowość. Dopiero na kolejnych miejscach znajduje się tematyka zawodowa czy związana z rozwojem kompetencji ogólnych. Tymczasem braki kompetencyjne pracowników, czyli zidentyfikowane potrzeby w zakresie rozwoju kadr, dotyczą przede wszystkim kompetencji zawodowych, na-

stępnie tzw. kompetencji „miękkich”: indywidualnych (gotowości do uczenia się, samodzielności, zarządzania czasem), interpersonalnych, związanych z relacjami pomiędzy pracownikiem a jego otoczeniem (współpracownikami, klientami). Ogólnie jednak w zdecydowanej większości badanych podmiotów brakuje przemyślanych, długofalowych strategii inwe-

stycji w kadry, opartych na wizji rozwoju przedsiębiorstwa czy instytucji, określeniu zapotrzebowania kompetencyjnego, diagnozie kompetencji pracowników i wskazaniu ścieżek ich rozwoju zawodowego. Wyzwaniem jest upowszechnienie wśród pracodawców strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim, uwzględniającego powyższe elementy.



Andrzej Wypych
Dyrektor personalny
i Członek zarządu
ArcelorMittal Poland S.A.

Wyniki badań w ramach BKL oceniam jako bardzo przydatne przede wszystkim dlatego, że umożliwiają pracodawcom opracowanie w dłuższej perspektywie polityki zatrudnienia i polityki płacowej, a tym samym oszacowanie części przyszłych kosztów stałych. Dla mnie istotną wartość dodaną stanowi fakt, że dzięki tym informacjom jestem w stanie przygotować swoją organizację na wyzwanie, przed którym staniemy już wkrótce. Z naszych wyliczeń wynika, że już w 2015 r. 500 pracowników ArcelorMittal Poland osiągnie wiek emerytalny i odejdzie z firmy. Oznacza to, że już teraz musimy podjąć ogromny wysiłek w zakresie rekrutacji. W obszarze naszego zainteresowania musi znaleźć się około 6-7 tysięcy uczniów. Szacuję, że spośród tej liczby będziemy w stanie przyjąć do pracy 500 pracowników o wymaganym przez nas profilu kompetencyjnym. Dzięki wynikom Bilansu Kapitału Ludzkiego realizacja tego procesu będzie łatwiejsza, a ryzyko popełnienia błędów mniejsze, szczególnie wzięwszy pod uwagę fakt, że badania będą prowadzone cyklicznie. Ważne jest, żebyśmy jako dyrektorzy pionów HR umieli te dane wykorzystać. Jeśli przejdziemy nad nimi do porządku dziennego, nie podejmując odpowiednich działań, któregoś dnia może się okazać, że nie mamy wystarczającej liczby kandydatów chętnych do pracy w naszych firmach.

Kierunki rozwoju rynku szkoleniowego

Wobec szybkich zmian, jakie zachodzą w globalnej gospodarce, które oddziałują na polski rynek pracy, szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające szybkie przekwalifikowanie czy zaktualizowanie kompetencji zawodowych są ważnym instrumentem bilansowania popytu i podaży na tym rynku. Wyzwaniem dla instytucji szkoleniowych jest przejście roli inicjatora rozwoju kadr, a nie pełnienie roli głównie biernego świadczonodawcy usług szkoleniowych.

Obecnie sektor usług szkoleniowych obejmuje jedynie 55% działających w Polsce firm i instytucji (nie licząc sektora administracji) oraz 13% dorosłych mieszkańców Polski. Nasycenie rynku wydaje się być stosunkowo niewielkie. Wyzwaniem pozostaje zatem dopasowanie zakresu tematycznego do potrzeb przedsiębiorstw, także tych, które do tej pory nie korzystały z usług szkoleniowych. Tym bardziej, że 1/4 spośród pracodawców, którzy nie inwestowali w 2010 r. w rozwój swoich kadr zadeklarowała, że nie znalazła oferty, która spełniłaby ich oczekiwania.



Aleksander Drzewiecki,
Przewodniczący Rady
Polskiej Izby Firm
Szkoleniowych

Ważne jest zdefiniowanie, czym jest usługa szkoleniowa, gdzie się ona zaczyna, a w którym momencie kończy, co jest standardem, do którego powinniśmy dążyć. Usługa świadczona przez firmę szkoleniową to przecież dużo więcej niż samo szkolenie. Do tej pory nikt nie podjął się zdefiniowania tego. W naszym interesie leży promocja wysokiej jakości usług szkoleniowych i informowanie o tym, czego można oczekiwać od firm szkoleniowych. Zrealizowane w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego badanie firm szkoleniowych jest pierwszym, które całościowo inwentaryzuje rynek szkoleniowy. Ze względu na szeroki zakres podmiotowy, przedmiotowy i rodzajowy usług szkoleniowych, w kolejnych edycjach badania warto wziąć pod uwagę złożoność rynku szkoleniowego, dokonując szczegółowego badania i prezentacji danych w podziale na różne segmenty odbiorców (uczestników), płatników (klientów), rodzaje szkoleń, tematy, podmioty świadczący itp.

Raporty z badań

Zapraszamy do zapoznania się z serią publikacji powstałą w ramach pierwszej edycji badań (realizowanej w 2010 r.), która jest dostępna na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl:

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

– raport podsumowujący pierwszą edycję badań

Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?

– raport z badań pracodawców i ofert pracy

Bezrobotni – niewykorzystane zasoby polskiej gospodarki

– raport z badań bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy

Kogo kształcą polskie szkoły?

– raport z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych i analizy kierunków kształcenia

Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki

– raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia

Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?

– raport z badań firm i instytucji szkoleniowych, wzbogacony wynikami badań ludności oraz badań pracodawców

Polki i Polacy na rynku pracy – raport z badań ludności w wieku produkcyjnym

www.bkl.parp.gov.pl – źródło wiedzy o polskim rynku pracy

Na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl można znaleźć nie tylko raporty z analiz w ramach poszczególnych obszarów badawczych, ale również skorzystać z wyszukiwarki, pobrać bazy danych z wynikami badań oraz zapoznać się materiałami metodologicznymi. Znajdują się tam również aktualne informacje o planowanych konferencjach i seminariach regionalnych dotyczących prezentowanych badań wraz z opcją umożliwiającą zapisanie się na nie on-line.

Inicjatorzy projektu

Pomysłodawcami i realizatorami badania są Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości oraz Uniwersytet Jagielloński. Instytucje te, bazując na wieloletnim i międzynarodowym doświadczeniu swoich ekspertów, przygotowały założenia, metodologię i narzędzia do badań, opracowują raporty z poszczególnych edycji oraz sprawują merytoryczną kontrolę nad całym przedsięwzięciem.



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, które są przeznaczone na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.



Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych przy Uniwersytecie Jagiellońskim jest jednostką naukowo-badawczą, ekspercką i edukacyjną, współpracującą głównie z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną. Centrum specjalizuje się w realizacji projektów społecznych dotyczących m.in. rynku pracy, kształcenia ustawicznego, wspierania przedsiębiorczości czy rozwoju regionalnego.



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007-2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Jednym z priorytetów Agencji jest promowanie postaw innowacyjnych oraz zachęcanie przedsiębiorców do stosowania nowoczesnych technologii w swoich firmach. W tym celu Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzi portal internetowy poświęcony tematyce innowacyjnej – www.pi.gov.pl, a także corocznie organizuje konkurs Polski Produkt Przyszłości. Przedstawiciele MSP mogą w ramach Klubu Innowacyjnych Przedsiębiorstw uczestniczyć w cyklicznych spotkaniach. Celem portalu edukacyjnego Akademia PARP (www.akademiaparp.gov.pl) jest upowszechnienie wśród mikro, małych i średnich firm dostępu do wiedzy biznesowej w formie e-learningu. Za pośrednictwem strony internetowej web.gov.pl PARP wspiera rozwój e-biznesu. W Agencji działa ośrodek sieci Enterprise Europe Network, który oferuje przedsiębiorcom informacje z zakresu prawa Unii Europejskiej oraz zasad prowadzenia działalności gospodarczej na Wspólnym Rynku.

PARP jest inicjatorem utworzenia Krajowego Systemu Usług (KSU), który pomaga w zakładaniu i rozwijaniu działalności gospodarczej. W ponad 150 ośrodkach KSU (w tym: Punktach Konsultacyjnych KSU, Krajowej Sieci Innowacji KSU, funduszach pożyczkowych i poręczeniowych współpracujących w ramach KSU) na terenie całej Polski przedsiębiorcy i osoby rozpoczynające działalność gospodarczą mogą uzyskać informacje, porady i szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, a także uzyskać pożyczkę lub poręczenie. PARP prowadzi również portal KSU: www.ksu.parp.gov.pl. Partnerami regionalnymi PARP we wdrażaniu wybranych działań są Regionalne Instytucje Finansujące (RIF).

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81-83, 00-834 Warszawa

tel.: + 48 22 432 80 80, faks: + 48 22 432 86 20

biuro@parp.gov.pl, www.parp.gov.pl

Punkt informacyjny PARP

tel.: + 48 22 432 89 91-93

0 801 332 202

info@parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-148-5