



Bilans Kapitału Ludzkiego

Rynek pracy w województwie dolnośląskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2012

Patrycja Antosz, Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski

Kraków – Wrocław 2013

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) już od trzech lat prowadzą kolejne edycje jednego z największych ogólnopolskich projektów poświęconych badaniu rynku pracy – Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL). Dotychczas zrealizowano już trzy edycje badań: I edycja prowadzona była w IV kwartale 2010 roku, II edycję realizowano w II kwartale 2011 roku. Badania będące podstawą analiz prezentowanych w niniejszej publikacji prowadzone były w II kwartale 2012 roku. Wszystkie wyniki badań zostały opublikowane w formie serii raportów dostępnych na stronie internetowej: www.bkl.parp.gov.pl.

W niniejszym raporcie prezentujemy Państwu wyniki analiz skoncentrowanych na województwie dolnośląskim, jako punkt odniesienia przyjmując perspektywę ogólnopolską. W raporcie zaprezentowano wyniki dotyczące trzech głównych badanych grup: ludności w wieku produkcyjnym, pracodawców oraz instytucji szkoleniowych, opierając się o dane zgromadzone na potrzeby projektu przez Millward Brown S.A. Podobne raporty zostaną opracowane dla innych województw, w których realizowane będą seminaria regionalne BKL (więcej informacji na temat wydarzeń realizowanych w ramach projektu dostępnych jest na stronie www.bkl.parp.gov.pl/wydarzenia).

Autorzy

Spis treści

Główne wnioski.....	4
Nota metodologiczna	5
Badania pracodawców	6
Badania firm i instytucji szkoleniowych.....	7
Zastosowane pojęcia i klasyfikacje	8
Czytanie tabel topograficznych	12
Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa dolnośląskiego	13
Sytuacja zawodowa	15
Pracujący w województwie dolnośląskim	17
Sytuacja samozatrudnionych w województwie dolnośląskim	22
Bezrobotni w województwie dolnośląskim	25
Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa dolnośląskiego	29
Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa dolnośląskiego.....	31
Zapotrzebowanie na nowych pracowników	33
Wymagania wobec nowych pracowników	38
Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy	44
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników	47
Zmiany w zatrudnieniu	51
Szkolenie pracowników	53
Instytucje szkoleniowe w dolnośląskim: oferta, kierunki rozwoju oraz jego bariery	56
Liczba obsługiwanych klientów	58
Aktualnie podejmowane działania mające na celu podwyższenie jakości oferowanych usług	59
Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok	60
Bariery w rozwój firmy/instytucji szkoleniowej.....	61
<i>Źródła :</i>	63

Główne wnioski

BKL Badanie Ludności	BKL Badanie Pracodawców
<p>Stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim w latach 2010-2012 wzrosła z 13% do 15%</p>	<p>Najczęściej, a zarazem najwięcej nowych pracowników w 2012 r poszukiwali pracodawcy z branży usługi specjalistyczne. Poszukiwani przez nich byli głównie specjaliści oraz pracownicy średniego szczebla i techniczni. Najwięcej pracowników w województwie poszukiwano w kategorii robotnicy wykwalifikowani.</p>
<p>Bezrobotni w województwie dolnośląskim są średnio o niemal 3,5 roku młodszy od pracujących. Ponad 2/3 tej grupy stanowią osoby o wykształceniu niższym niż średnie (wśród pracujących stanowią oni 36%)</p>	<p>Wśród pracodawców poszukujących pracowników 61% stawia kandydatom wymogi związane z posiadaniem doświadczenia zawodowego, 57% wymagania związane z wykształceniem</p>
<p>Osoby prowadzące działalność rolniczą na Dolnym Śląsku najczęściej wskazują jako główne utrudnienie w prowadzeniu działalności złą sytuację finansową firmy (20%), a osoby prowadzące działalnością pozarolniczą - zbyt duże obciążenie podatkowe (28%)</p>	<p>Trzy najczęściej wymieniane przez pracodawców czynniki utrudniające wzrost zatrudnienia w dolnośląskim to niestabilna sytuacja gospodarcza (79%), zbyt wysokie podatki (79%) zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (76%)</p>
<p>Pracujący etatowo w dolnośląskim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią) (82%) oraz warunków wykonywania pracy (77%), najrzadziej z możliwości awansu (41%) oraz zarobków (50%)</p>	<p>Pracodawcy najczęściej wskazują na potrzebę podniesienia takich kwalifikacji swoich pracowników jak: kompetencje zawodowa (50%), samoorganizacyjne (26%) i interpersonalne (17%).</p>

Nota metodologiczna

Poniżej zamieszczamy skrótowy opis metodologii badań ludności, pracodawców oraz instytucji szkoleniowych przeprowadzonych w okresie od 22 lutego do 22 maja 2012 r. Szczegółowe omówienie pochodzących z nich wniosków przedstawiono w odrębnych raportach:

- Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków. Raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego
- Pracodawcy o rynku pracy. Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.
- Kształcenie przez całe życie. Raport z badań firm i instytucji szkoleniowych realizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego¹.

W powyższych raportach Czytelnicy mogą znaleźć zarówno analizę wszystkich wyników uzyskanych w tych badaniach, jak i szczegółowy opis metodologii. Tutaj ograniczamy się jedynie do podania podstawowych informacji o czasie realizacji badań, zastosowanych technikach i wielkości prób.

¹ Wszystkie raporty są dostępne na stronie <http://bkl.parp.gov.pl/>

BKL Badania instytucji i firm szkoleniowych

Pracodawcy zainteresowani szkoleniem swoich pracowników najczęściej chcą rozwijać ich kompetencje zawodowe. W zależności od branży klienta, pomiędzy 16 a 26% badanych instytucji/firm szkoleniowych posiada w swojej ofercie szkolenia odpowiadające tym potrzebom

Trzy najczęściej zgłaszane przez instytucje/firmy szkoleniowe w dolnośląskim bariery w ich rozwoju to: polityka przetargowa promująca niskie ceny, brak środków na finansowanie szkoleń wśród pracodawców, zła koniunktura gospodarcza oraz skomplikowane procedury rozliczania środków z UE.

1/3 badanych instytucji i firm szkoleniowych z dolnośląskiego deklaruje posiadanie odpowiednich akredytacji i certyfikatów jakości. Co trzecia badana firma/instytucja planuje staranie się o nie w perspektywie najbliższego roku.

Badania ludności

Badania ludności realizowane były metodą wywiadów osobistych (wspomagane komputerowo - CAPI lub nie - PAPI). Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania tych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin. Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy

Badania pracodawców

W trakcie III edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16000 pracodawców (1263 zrealizowano w województwie dolnośląskim). Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego Wykonawcy jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganych komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa. Stopień realizacji próby wyniósł 56%. Głównymi powodami niezrealizowania wywiadu były następujące sytuacje: kategoriowa odmowa udziału w badaniu (13%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%) oraz nieobecność w okresie badania (5%). Ogółem w trakcie III edycji badania ludności zrealizowano 17600 wywiadów (liczba respondentów w województwie dolnośląskim po przeważeniu wyniosła 1358 osób).

Ogólnie, w badaniach uczestniczyli pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module realizowanym w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – badaniach realizowanych na losowej próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację

publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje

Badania firm i instytucji szkoleniowych

W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 4250 wywiadów (94%), a wykorzystując CAWI 254 ankiety (6%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2012 r. przeprowadzono 4504 (z czego zrealizowano 318 w województwie dolnośląskim). Badaniem objęto te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej nie sklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych. Po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem.

pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe.

- nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych przeznaczonych dla sektora szkoleniowego. Do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę inwestycjawkadry.pl.
- potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

Kompetencje

W związku z tym, że badania BKL obejmują wiele modułów badawczych, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić na początku jakie jest rozumienie podstawowych terminów, związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby

projektu rozróżnienie 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy²:

Kompetencje	Skrót	Sformułowanie w kwestionariuszu
kognitywne	KOG	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
techniczne	TCH	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
matematyczne	MAT	Wykonywanie obliczeń
komputerowe	KOM	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu
artystyczne	ART	Zdolności artystyczne i twórcze
fizyczne	FIZ	Sprawność fizyczna
samoorganizacyjne	SAM	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
interpersonalne	INT	Kontakty z innymi ludźmi
biurowe	BIU	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
kierownicze	KIE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
dyspozycyjne	DYS	Dyspozycyjność

² Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych) po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostanie przedstawione w raporcie podsumowującym pierwszą edycję badań.

Oprócz tych jedenastu ogólnych klas kompetencji, których dotyczyły pytania stawiane pracodawcom często pojawiały się opinie dotyczące ogólnie kompetencji zawodowych. Te natomiast były rozumiane stosunkowo wąsko, jako wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie. Rodziło to poważną trudność wynikającą ze znacznego zróżnicowania takich kompetencji w związku z bardzo dużym rozdrobnieniem zawodów. Przyjmując, że w nowej klasyfikacji zawodów wprowadzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy wyodrębniono 2301 szczegółowych zawodów i specjalności, niemożliwe było opisanie kompetencji zawodowych specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje i osoby zainteresowane będą mogły określić jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne

jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem przykładowo prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego, itp.

Zawody

Badając zasoby kompetencyjne konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielkozawodowe – np. monter instalacji budowlanych do którego wymagana są często kompetencje związane z takimi zawodami jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku, itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-

08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – Wynika to zarówno z małej przejrzystości danych, ale również niewielkiej liczebności większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

Skrót	Nazwa wielkiej grupy zawodowej
KIER	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
SPEC	Specjaliści
SRED	Technicy i inny średni personel
BIUR	Pracownicy biurowi
USLU	Pracownicy usług i sprzedawcy
ROLN	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy*
ROBW	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
OPER	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
ROBN	Pracownicy przy pracach prostych

*W badaniach pracodawców pomięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

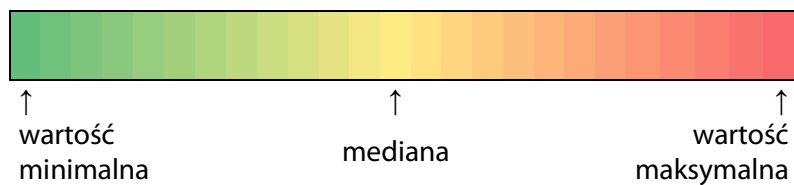
Nazwa dużej grupy zawodowej
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
Kierownicy do spraw produkcji i usług
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Specjaliści do spraw zdrowia
Specjaliści nauczania i wychowania
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Średni personel do spraw zdrowia
Średni personel do spraw biznesu i administracji
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni
Pracownicy obsługi klienta
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
Pozostali pracownicy obsługi biura
Pracownicy usług osobistych
Sprzedawcy i pokrewni
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni

Pracownicy usług ochrony
Rolnicy produkcji towarowej
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
Elektrycy i elektronicy
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, prod. wyr. tekst.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
Monterzy
Kierowcy i operatorzy pojazdów
Pomoce domowe i sprzętaczk
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

Czytanie tabel topograficznych

W wielu tabelach w raporcie dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie „**topograficzne**” tabel, nawiązujące do sposobu kolorowania map.

Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) żółty, względnie wysokim – czerwony. Podkreślić należy, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej wyznaczone są przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).



wartości wskaźnika względem mediany

Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa dolnośląskiego

Pierwsza część raportu poświęcona jest zagadnieniom pracy, przedsiębiorczości i wykształcenia mieszkańców województwa dolnośląskiego w wieku produkcyjnym. Podczas analiz korzystaliśmy z danych z trzech dotychczasowych edycji badania ludności BKL, skupiając się na tych zgromadzonych podczas III edycji. W tej części raportu zaprezentowaliśmy wskaźniki dotyczące sytuacji ludności na rynku pracy w ujęciu dynamicznym oraz porównawczym, skupiając się m.in. na takich grupach jak pracujący etatowo, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, czy bezrobotni. W celu lepszego zrozumienia specyfiki sytuacji i potrzeb różnych grup funkcjonujących na rynku pracy w dolnośląskim przedstawiliśmy szczegółowe

charakterystyki tych zbiorowości przy wykorzystaniu zmiennych społeczno-demograficznych oraz zmiennych specyficznych dla ich sytuacji zawodowej. Szczególną wagę przywiązywaliśmy do różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn przynależących do grup o różnej pozycji na regionalnym, dolnośląskim rynku pracy.

Zachęcając do lektury, zwracamy Państwa uwagę na kwestię natury metodologicznej - w przypadku niektórych grup z uwagi na małe liczebności w kontekście województwa dolnośląskiego dane w perspektywie porównawczej przedstawiano dla lat 2010-2012. Odpowiednie adnotacje dotyczące zakresu wykorzystywanych danych zostały w każdym przypadku umieszczone pod wykresem/tabelą.

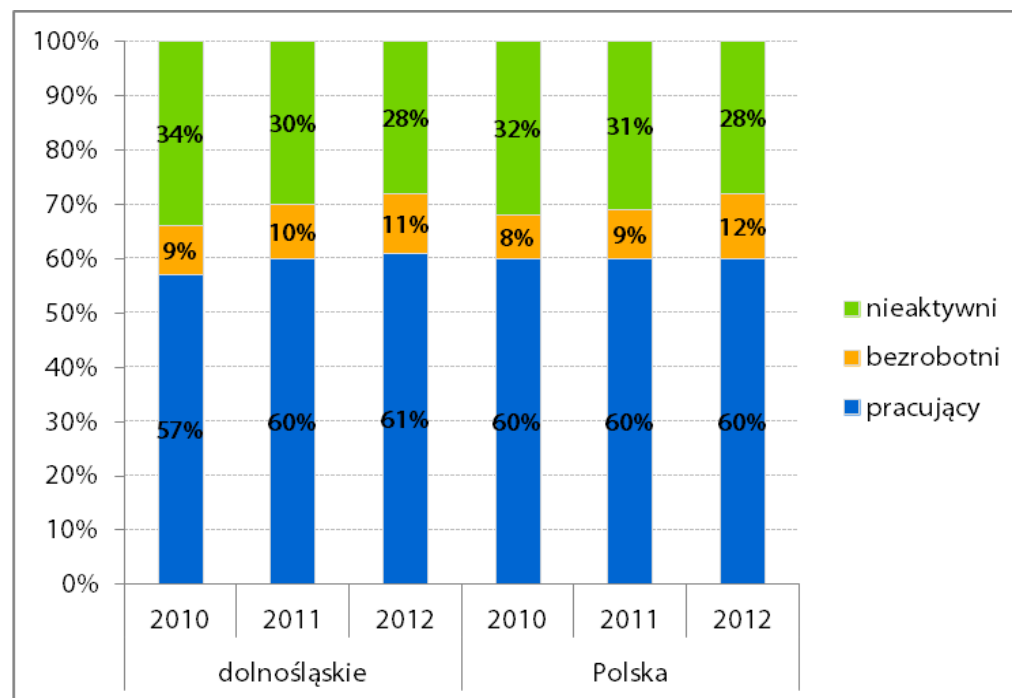
Sytuacja zawodowa

Podczas badania ludności w ramach trzech edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego respondentów podzielono na trzy podstawowe grupy - według definicji nawiązujących do tych, przyjętych przez Główny Urząd Statystyczny na potrzeby Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL):

- **bezrobotni** - osoby które jednocześnie: poszukiwały pracy, w minionym miesiącu podjęły jakiegokolwiek działania na rzecz znalezienia pracy, były gotowe podjąć pracę w nadchodzącym tygodniu, nie wykonywały w ostatnich 3 miesiącach pracy w oparciu o umowę o pracę, nie prowadziły własnej działalności gospodarczej oraz nie określały swojej sytuacji zawodowej jako pracujący w pełnym bądź niepełnym wymiarze godzin;
- **pracujący** - osoby, które wykonywały w minionych 3 miesiącach pracę w oparciu o umowę o pracę lub prowadziły własną działalność lub określały swoją sytuację zawodową jako pracujący w pełnym bądź niepełnym wymiarze godzin;
- **nieaktywni (bierni) zawodowo** - osoby, które w świetle w/w definicji nie były ani pracujące, ani bezrobotne.

Na poniższym **wykresie 1.1.** zaprezentowano zmiany w strukturze sytuacji zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie dolnośląskim na przestrzeni lat 2010-2012. Podczas gdy w skali ogólnopolskiej odsetek pracujących utrzymywał się na stałym poziomie, w dolnośląskim wzrósł on o 4%.

Wykres 1. 1. Sytuacja zawodowa wg kategorii BAEL



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Tabela 1.1. Wybrane charakterystyki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w województwie dolnośląskim

By lepiej zrozumieć sytuację tych trzech grup, w **tabeli 1.1** porównano ich wybrane charakterystyki społeczno-demograficzne w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M). Średnio najmłodszą grupą są bezrobotni. Osoby stanu wolnego dużo częściej znajdziemy wśród bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Warto zwrócić uwagę na fakt, że płeć wyraźnie różnicuje tę zależność – w obu tych grupach zdecydowanie większy odsetek takich osób występuje wśród mężczyzn. Osoby pracujące zdecydowanie częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo deklarują pozostawanie w związku małżeńskim, korzystanie z Internetu oraz posiadanie przynajmniej średniego wykształcenia. Posiadanie tych charakterystyk jest częściej domeną kobiet.

	pracujący			bezrobotni			nieaktywni			wszyscy w wieku produkcyjnym		
	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
Średnia wieku	40,5	40,2	40,4	37,7	36,6	37	43,2	37,3	39,8	40,8	39,9	39,9
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	58	73	64	20	47	31	31	46	40	47	61	54
Stan cywilny: wolny (%)	25	23	24	56	30	46	50	30	39	34	26	30
Stan cywilny: zamężna/zonaty (%)	61	62	62	30	49	38	44	52	48	53	57	55
Zamieszkanie: wieś (%)	29	29	29	40	30	36	30	29	29	31	29	30
Zamieszkanie: miasto >100 tys. (%)	31	30	31	27	24	26	25	32	29	29	30	30
Korzysta z Internetu (%)	73	80	76	48	66	55	49	67	59	64	74	69
N*	459	370	829	89	59	148	158	223	381	706	652	1358

*W przypadku zmiennej „Stan cywilny” z całkowitej liczebności (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym wypadku więcej niż 1,3% N.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Pracujący w województwie dolnośląskim

Ważnym aspektem debaty o polskim rynku pracy jest zagadnienie pracujących jedynie w oparciu o umowę cywilno-prawną bądź pracujących bez jakiejkolwiek umowy (praca „na czarno”). W **tabeli 1.2** zaprezentowano procentowy udział tych dwóch kategorii oraz pracujących wyłącznie w oparciu o umowę o pracę (bez zatrudnionych, ale niewykonyjących pracy dłużej niż 3 miesiące) wśród ogółu pracujących według definicji przyjętej w badaniu.

Tabela 1.2. *Zatrudnieni wyłącznie na umowę o pracę (wyłącznie na umowę cywilno-prawną oraz bez umowy wśród ogółu pracujących (%))*

	dolnośląskie	Polska
wyłącznie umowa o pracę	74	69
wyłącznie umowa cywilno-prawna	3	3
bez umowy	1	1
N (pracujący)	829	10527

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

W dolnośląskim obserwujemy nieco większy odsetek pracujących wyłącznie na umowę o pracę niż w skali całego kraju. Jakkolwiek pracujący wyłącznie w oparciu o umowę cywilno-prawną stanowią bardzo małe odsetki ogółu pracujących, tak na poziomie ogólnopolskim, jak i analizowanego województwa, biorąc pod uwagę rosnące koszty pracy należy się spodziewać, że udział tych dwóch kategorii w ogóle pracujących może wzrastać. Warto zatem, by lepiej zrozumieć ich specyfikę, przyjrzeć się wybranym charakterystykom tych dwóch grup na tle posiadających umowę o pracę, przedstawionym w **tabeli 1.3**. W analizie uwzględniono wszystkich respondentów pracujących wyłącznie na umowę cywilno-prawną lub bez umowy w ciągu minionych 12 miesięcy, również tych, którzy według przyjętej definicji uznani zostali za bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo. W tabeli zaprezentowano łącznie dane dla lat 2010-2012.

Tak w województwie dolnośląskim, jak i w całej Polsce pracujący wyłącznie na etat są średnio najstarsi ze wszystkich trzech grup, najczęściej posiadają też wykształcenie wyższe lub przynajmniej średnie. Częściej niż przedstawiciele innych grup mają również za sobą doświadczenie zakładania rodziny – większy odsetek respondentów niż w obu pozostałych grupach deklaruje posiadanie dzieci na utrzymaniu. Jednocześnie wśród członków tej zbiorowości najrzadziej trafimy na osoby stanu wolnego. Pracujący w oparciu o umowę cywilno-prawną są średnio najmłodszy, najczęściej są także wciąż studentami. Wyrażają również średnio najwyższą chęć pracy w elastycznych ramach czasowych. Pracujący bez umowy o pracę to z kolei zbiorowość w największym stopniu złożona z mężczyzn oraz cechująca się najmniejszym udziałem osób posiadających lepsze wykształcenie.

Tabela 1.3. Wybrane charakterystyki zatrudnionych wyłącznie na umowę o pracę, wyłącznie na umowę cywilno-prawną i bez umowy

	Zatrudnieni wyłącznie					
	na umowę o pracę		na umowę cywilno-prawną		bez umowy	
	dolność	Polska	dolność	Polska	dolność	Polska
Średnia wieku	40	39,5	34,6	32,8	38,4	34,5
% kobiet	49	48	53	52	29	31
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	63	65	58	63	25	35
Wykształcenie wyższe (%)	23	25	15	16	2	4
Stan cywilny: wolny (%)	24	25	52	57	48	59
Studiuje (%)	3	3	17	21	7	9
Dzieci na utrzymaniu (%)	52	53	29	26	34	26
Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5)	3,4	3,36	3,84	3,64	3,58	3,62
N*	1703	21532	161	2124	142	1602

*W przypadku zmiennych „Stan cywilny”, „Wiek” oraz „Chęć: elastyczny czas pracy” z całkowitej liczebności podanej w wierszu N (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,4 % N.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Pracujący na umowę o pracę to najliczniejsza grupa spośród aktywnych zawodowo. Respondentów pracujących etatowo podczas badania proszono o dokonanie prognoz dotyczących własnej kariery zawodowej. Pytano je również o przydatność wiedzy i umiejętności nabytych podczas edukacji w pracy. W **tabeli 1.4** przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących na umowę o pracę w podziale na płeć.

Płeć nie różnicuje zarówno deklaracji dotyczących spodziewanego rozwoju kariery zawodowej jak i chęci wykonywania pracy dłużej tak w województwie dolnośląskim, jak i w Polsce. Kobiety częściej niż mężczyźni przyznają jednak, że wiedza i umiejętności ze szkół są im bardzo przydatne w pracy (różnica ta jest szczególnie wyraźna w przypadku województwa dolnośląskiego). Potencjalnym wyjaśnieniem tego zjawiska jest częstsze posiadanie wyższego wykształcenia przez kobiety.

Tabela 1.4. Wybrane charakterystyki zatrudnionych na umowę o pracę

	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	dolnośląskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Chce wykonywać pracę dłużej, czy jest to zajęcie tymczasowe: praca na stałe (%)	93	90	91	91	92	91
Spodziewany rozwój kariery zawodowej: awansuje (%)	4	1	2	3	3	3
Spodziewany rozwój kariery zawodowej: pozostanie na tym samym stanowisku (%)	85	86	85	89	88	88
Na ile przydatne wiedza i umiejętności ze szkół: bardzo przydatne (%)	43	26	34	41	31	36
N*	301	358	659	3679	4177	7856

*W przypadku zmiennych „Chce wykonywać pracę dłużej, czy jest to zajęcie tymczasowe”, „Spodziewany rozwój kariery zawodowej” oraz „Na ile przydatne wiedza i umiejętności ze szkół” z podanej w wierszu N liczebności (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,2 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Pracujący etatowo dokonywali również oceny własnego zadowolenia z różnych aspektów świadczonej pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz samej pracy jako takiej (czyli tego co robi podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). W tabeli 1.5. zaprezentowano odsetki zadowolonych („bardzo zadowolonych” oraz „zadowolonych”) z poszczególnych aspektów pracy.

Struktura odpowiedzi w województwie dolnośląskim nie różni się istotnie od tej zaobserwowanej wśród pracujących w całej Polsce. Pracujący etatowo najczęściej deklarują zadowolenie z samej pracy jako takiej i warunków jej wykonywania, najrzadziej – z możliwości awansu i zarobków. Największe różnice pomiędzy mężczyznami i kobietami wystąpiły w ocenie zarobków. W województwie dolnośląskim różnica ta jest o 6% większa niż w skali całego kraju.

Tabela 1.5. Zadowolenie pracujących etatowo z różnych aspektów ich pracy

% zadowolonych z:	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	dolnośląskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
sama praca jako taka (to, co robi)	82	83	82	84	86	85
warunków wykonywania pracy	77	77	77	83	80	82
pewności zatrudnienia	67	69	68	69	73	72
możliwości rozwoju osobistego i szkoleń	54	55	54	57	56	56
zarobków	41	57	50	51	61	56
możliwości awansu	39	42	41	41	42	41
N*	301	358	659	3679	4177	7856

* W przypadku każdej ze zmiennych z podanej w wierszu N liczebności (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,1 % N.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Zaobserwowana dysproporcja w zadowoleniu z zarobków pomiędzy mężczyznami i kobietami pracującymi etatowo skłania do przyjrzenia się różnicom pomiędzy deklarowanymi zarobkami obu płci. W **tabeli 1.6** porównano średnie obcięte przeciętnych miesięcznych zarobków netto (10% skrajnych obserwacji zostało wykluczonych z analizy – 5% najwyższych i 5% najniższych wartości) kobiet i mężczyzn dla województwa oraz Polski. W analizie uwzględniono jedynie osoby pracujące wyłącznie na umowę o pracę, tak, by średnia informowała o zarobkach uzyskiwanych jedynie z tytułu pracy etatowej.

Zarówno w Polsce, jak i w województwie dolnośląskim zauważyć możemy wyraźną różnicę pomiędzy wysokością średnich przeciętnych zarobków netto pracujących kobiet i mężczyzn. Średnie zarobki kobiet stanowią w obu przypadkach ok. 80% zarobków mężczyzn. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety pracujące wyłącznie na etat w województwie dolnośląskim zarabiają więcej niż przedstawiciele obu płci w całym kraju. W wypadku mężczyzn różnica ta wynosi 81 zł, kobiet – 47 zł., łącznie dla obu płci – 60 zł.

Tabela 1.6. *Przeciętne miesięczne zarobki netto pracujących wyłącznie etatowo kobiet i mężczyzn*

	Średnia obcięta 5%			Iloraz zarobków (K/M)	Liczebności		
	K	M	Ogół		K	M	Ogół
dolnośląskie	1737	2204	1970	0,79	521	539	1060
Polska	1690	2123	1910	0,8	6088	6644	12732

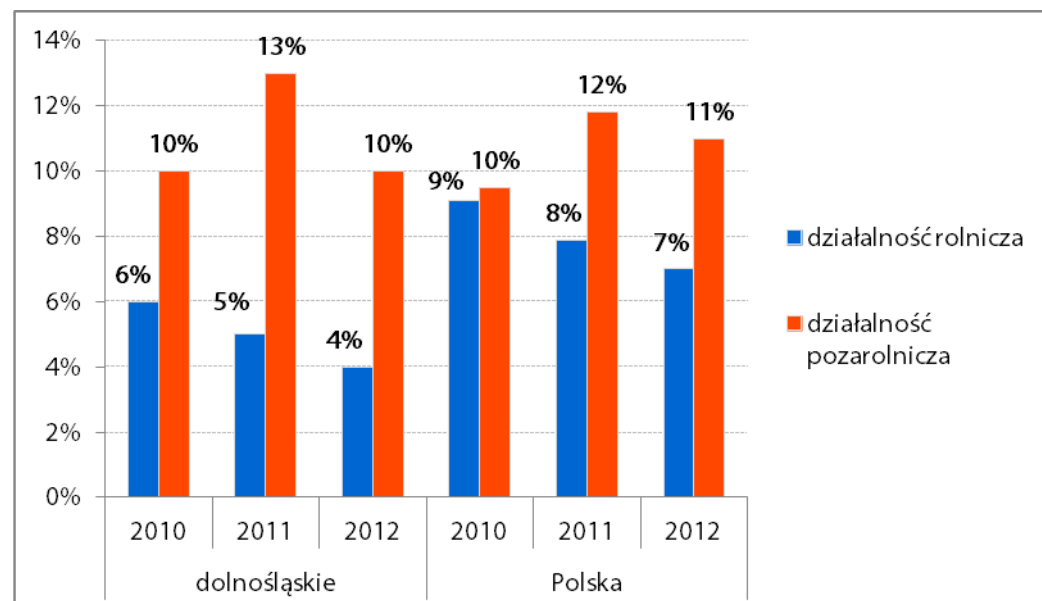
Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Sytuacja samozatrudnionych w województwie dolnośląskim

Przed analizą szczegółowych charakterystyk osób samozatrudnionych, warto przyjrzeć się, jak zmieniał się udział osób prowadzących działalność rolniczą oraz pozarolniczą w ogóle pracujących. Dynamikę tych zmian w Polsce i województwie dolnośląskim ilustruje **wykres 2.1**.

W województwie dolnośląskim największy przyrost odsetka przedsiębiorców, którzy prowadzili działalność pozarolniczą odnotowano w roku 2011 (podobny fakt zaobserwowano również w skali całej Polski). W roku 2012 odsetek ten powrócił do stanu sprzed dwóch lat. Podobnie jak w skali całej Polski rokrocznie nieznacznie malał procentowy udział prowadzących działalność rolniczą.

Wykres 2.1. Odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą wśród ogółu pracujących



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Porównując na tle ogółu pracujących przedstawione w tabeli charakterystyki przedsiębiorców w dolnośląskim możemy z łatwością zauważyć, jak wyraźnie różnią się między sobą te dwie grupy. Przedsiębiorcy trudniący się działalnością pozarolniczą są średnio 5,5 roku młodsi od tych zajmujących się działalnością nierolniczą, dwa razy częściej posiadają przynajmniej średnie wykształcenie, cztery razy rzadziej mieszkają na wsi i średnio o 0,6 pkt na skali wyżej cenią pracę w elastycznych ramach czasowych. Obie grupy cechuje niższy niż w przypadku ogółu pracujących, niemal identyczny (1/3) udział kobiet oraz wyższy niż w przypadku wszystkich wykonujących pracę odsetek osób pozostających w związku małżeńskim.

Tabela 1.7. Wybrane charakterystyki samozatrudnionych w województwie dolnośląskim

	Własna działalność			Pracujący ogół
	rol	pozarol	Ogół	
Wiek (średnia)	46,8	41,3	42,9	40,1
% kobiet	32	33	33	46
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	38	80	67	64
Zamieszkanie (% wieś)	81	21	39	29
Stan cywilny (% zamężna/żonaty)	74	70	71	61
Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5) (średnia)	3,57	4,18	4	3,52
N*	117	276	393	2464

*W przypadku zmiennych „Stan cywilny” „Chęć: elastyczny czas pracy” , całkowitej liczebności podanej w wierszu N (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,9 % N.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2012

Respondentom prowadzącym własną działalność gospodarczą zadano również pytanie o główne utrudnienie w działalności firmy. Rozkłady odpowiedzi w podziale na prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą (sumarycznie dla wszystkich trzech lat badania) przedstawiono w **tabeli 1.8**.

Struktura odpowiedzi osób samozatrudnionych w podziale na tych prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą w województwie dolnośląskim nie różni się wyraźnie od tej w skali całego kraju. Prowadzący działalność rolniczą jako główne utrudnienie wskazują najczęściej zbyt duże obciążenia podatkowe, zajmujący się działalnością rolniczą – złą sytuację finansową firmy. Przedstawiciele obu grup często wymieniali również uciążliwe przepisy prawne oraz zbyt dużą konkurencję (częściej było to domeną prowadzących działalność pozarolniczą).

Tabela 1.8. Główne utrudnienie, powód spodziewanego ograniczenia/zakończenia działalności (%)

	dolnośląskie			Polska		
	rol	pozarol	Ogół	rol	pozarol	Ogół
zbyt duże obciążenia podatkowe	10	28	22	9	28	20
uciążliwe przepisy prawne	18	21	20	12	21	17
zbyt duża konkurencja	7	20	16	10	21	16
zła sytuacja finansowa firmy	20	5	10	25	5	14
stan zdrowia	14	1	5	7	2	4
brak odpowiednich pracowników	2	4	3	2	4	3
brak chęci do prowadzenia działalności	3	3	3	5	1	3
dostępność kredytu	5	2	3	4	2	3
sytuacja rodzinna	1	1	1	2	1	2
wiek	6	1	2	2	1	2
konieczność opieki nad dzieckiem bądź innym członkiem rodziny	2	1	1	2	1	1
niedostateczne doświadczenie	0	0	0	1	1	1
brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień	0	1	1	0	0	0
inny powód	10	8	8	18	7	12
brak trudności	3	6	5	2	3	3
N	114	275	389	2521	3401	5922

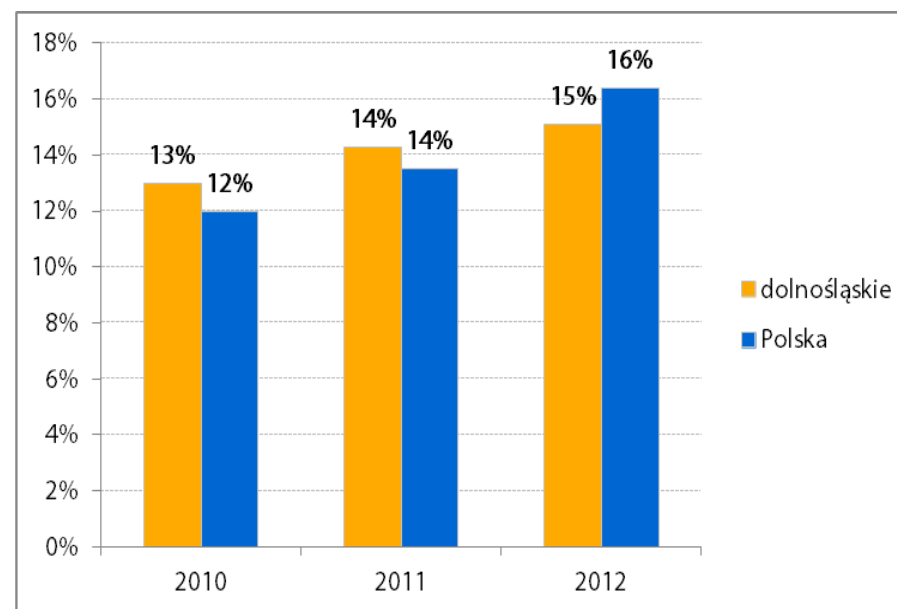
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2012

Bezrobotni w województwie dolnośląskim

Udział bezrobotnych wśród ludności produkcyjnej zarówno w Polsce, jak i w dolnośląskim wzrastał w ostatnich latach. Wzrastała również (w województwie dolnośląskim nieco wolniej niż w Polsce) **stopa bezrobocia**, rozumiana jako stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo. Dynamikę przyrostu stopy bezrobocia na przestrzeni trzech lat trwania badania BKL w Polsce i dolnośląskim ilustruje **wykres 1.3**. Liczebności bezrobotnych w powiatach są zbyt małe, by móc wyciągać w oparciu o nie prawomocne wnioski nawet po połączeniu danych z trzech fal badania. Mając świadomość różnic pomiędzy definicjami stopy bezrobocia rejestrowanego (opierającej się o ewidencję urzędów pracy por. Janukowicz 2010) oraz stopy wyliczanej według metodologii BAEL, warto przyrzeć się danym zawartym w „Raportcie o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa dolnośląskiego w 2012 r”. Zgodnie z zaprezentowanymi w raporcie danymi najniższe wartości odnotowano w powiatach polkowickim (9,1%), wrocławskim (5,6%) oraz mieście na

prawach powiatu – Wrocławiu (5,8%). Najwyższymi wartościami stopy bezrobocia charakteryzowały się powiaty: górowski (27,5%), złotoryjski (27,1%), kłodzki (26,7%) oraz lwówecki (25,6%). W całym województwie wartość wskaźnika wyniosła 13,5% (stan w dniu 31 grudnia 2012 r.).

Wykres 1.3. Stopa bezrobocia w latach 2010-2012 w Polsce i w województwie dolnośląskim



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2012

Tabela 1.9. Powody poszukiwania pracy przez bezrobotnych (%)

W tabeli 1.9. zaprezentowano rozkład odpowiedzi na pytanie o przyczyny poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w dolnośląskim i całej Polsce łącznie dla trzech lat badania, uwzględniając zróżnicowanie grup ze względu na płeć.

Najczęściej przedstawiciele obu płci wskazywali na zwolnienie jako przyczynę poszukiwania pracy. Kobiety w województwie dolnośląskim wyraźnie częściej niż mężczyźni wymieniali w tym kontekście chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu. Mężczyźni z kolei częściej wymieniali „inne powody”.

	Powód poszukiwania pracy					
	dolnośląskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
zwolnienie z pracy	31	37	34	31	34	33
chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie	21	17	19	22	18	20
chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	21	11	15	21	18	19
potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy	17	18	18	15	14	15
chęć zmiany dotychczasowej pracy	4	3	3	3	4	4
spodziewana redukcja zatrudnienia	3	5	4	3	3	3
przeprowadzka	1	0	0	1	0	1
inny powód	2	8	5	5	7	6
N	180	227	407	2618	2564	5182

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2012

Na lepsze zrozumienie specyfiki bezrobocia w województwie dolnośląskim pozwoli uwzględnienie w analizie zmiennych dotyczących m.in. czynników utrudniających podejmowanie pracy, oczekiwań płacowych, długości okresu poszukiwania pracy oraz kanałów, używanych w tym celu przez badanych. W tabeli 1.10 zaprezentowano wybrane charakterystyki osób bezrobotnych w województwie dolnośląskim i całej Polsce w podziale na kobiety i mężczyzn.

Ogląd tabeli pozwala na zaobserwowanie następujących zależności:

- pozostający bez pracy dłużej niż pół roku stanowią ok. 2/3 każdej z grup,
- o ile w województwie dolnośląskim płęć nie stanowi dla żadnej z bezrobotnych kobiet utrudnienia w poszukiwaniu pracy, o tyle na poziomie ogólnopolskim wymienia ją 6% kobiet,

Tabela 1.10. Wybrane charakterystyki bezrobotnych (%)

	Bezrobotni					
	dolnośląskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Pozostający bez pracy dłużej niż 6 miesięcy (%)	63	66	65	64	63	64
Utrudnia podjęcie pracy - płęć (%)	0	1	0	6	1	4
Utrudnia podjęcie pracy - wykształcenie (%)	23	26	25	32	30	31
Umiejętność: bycie komunikatywnym: wysoka i bardzo wysoka samoocena (%)	71	60	65	70	61	65
Szukał pracy w minionym miesiącu: odpowiadanie na ogłoszenia internetowe (%)	45	32	38	44	33	38
Pensja którą uznałby za w miarę zadowalającą przy podjęciu pracy (średnia obciąża 5%)	1857	2197	2041	1796	2122	1 955
N Pensja (średnia obciąża 5%)	173	214	387	2457	2500	4 957
N*	180	227	407	2571	2622	5193

*W przypadku każdej ze zmiennych (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,9 % N.

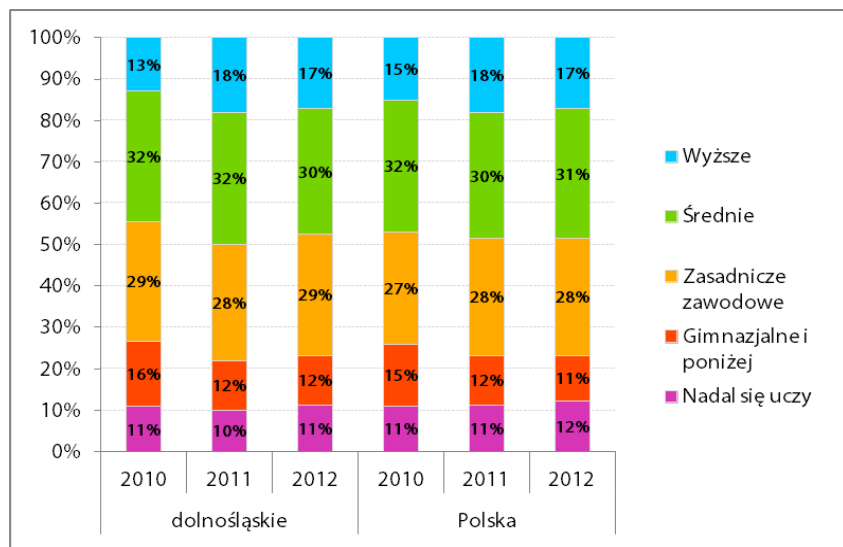
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2012

- kobiety zarówno na poziomie analizowanego województwa, jak i całego kraju częściej niż mężczyźni deklarują poszukiwanie pracy poprzez odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w Internecie oraz wysoko lub bardzo wysoko oceniają u siebie podstawową dla wielu wydawałoby się zawodów i prac umiejętność – komunikatywność,
- bezrobotne kobiety w dolnośląskim rzadziej niż w skali kraju wskazują poziom wykształcenia jako utrudnienie w podjęciu pracy,
- oczekiwania dotyczące płacy, którą respondent uznałby za zadowalającą są wyższe wśród bezrobotnych obu płci w dolnośląskim niż w całej Polsce, jednak na obu poziomach analizy średnie sumy w wypadku kobiet są o ponad 300 zł niższe niż te podawane przez mężczyzn.

Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa dolnośląskiego

Struktura wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym województwa dolnośląskiego zgodnie z danymi BKL nie uległa istotnym przemianom w latach 2010-2012. Najistotniejszą ze zmian jest kilkuprocentowy spadek udziału osób posiadających gimnazjalne i niske wykształcenie. W 2012 struktura wykształcenia w województwie dolnośląskim była niemal identyczna jak w całej Polsce.

Wykres 1.4. Struktura wykształcenia w województwie dolnośląskim i w Polsce



Źródło: BKL - Badanie Ludności 2010-2012

W województwie dolnośląskim, podobnie jak i w całej Polsce na przestrzeni trzech analizowanych lat wzrósł udział absolwentów uczelni wyższych wśród ludności w wieku produkcyjnym. Grupa ta wyróżnia się wśród absolwentów wszystkich rodzajów szkół którzy nie kontynuują nauki, ze względu na najwyższe wartości współczynnika zatrudnienia (WZ)³, najniższe wartości stopy bezrobocia (SB) oraz najniższy procentowy udział nieaktywnych zawodowo (NIEAKT).

Tabela 1.11. Wskaźnik zatrudnienia (WZ), stopa bezrobocia (SB) i odsetek nieaktywnych zawodowo (NIEAKT) wśród absolwentów wszystkich rodzajów szkół (nie kontynuują nauki)

Wykształcenie	dolnośląskie				Polska			
	WZ	SB	NIEAKT	N	WZ	SB	NIEAKT	N
Gimnazjalne i niższe	31	53	35	169	37	36	43	1968
Zasadnicze zawodowe	61	16	28	396	59	19	27	4956
Średnie	71	9	22	413	70	14	19	5526
Wyższe	88	3	9	232	85	8	8	3037

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

³ Warto jednak pamiętać, że zgodnie z danymi przytaczanymi w raporcie „Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy” przygotowanym w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy” 117 z 600 badanych w 2012 r. absolwentów uczelni wyższych (osoby, które ukończyły studia 1 lub 2 stopnia w 2007 r. lub później), zamieszkujących województwo dolnośląskie najczęściej jako problem na rynku pracy wskazywało brak miejsc pracy zgodnych z posiadanymi kwalifikacjami czy wykształceniem

Tabela 1.12. *Dokształcanie się ludności w wieku produkcyjnym w minionych 12 miesiącach (%).*

	dolnośląskie	Polska
nie dokształcał(a) się w żadnej formie	69	71
dokształcał(a) się (tylko kursy, szkolenia itp.)	18	13
dokształcał(a) się (tylko samokształcenie)	7	9
dokształcał(a) się (samokształcenie + kursy, szkolenia)	6	7
N	1358	17600

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Respondentów – zarówno tych nadal się uczących, jak i osoby które zakończyły już formalną edukację, pytano o to, czy i ewentualnie w jakiej formie dokształcali się w minionych 12 miesiącach. Ponad 2/3 ludności w wieku produkcyjnym tak na Dolnym Śląsku, jak i w całej Polsce nie dokształcała się w żadnej formie. Ci, którzy podejmowali taką aktywność, najczęściej ograniczali się wyłącznie do uczestnictwa w kursach lub szkoleniach (nieco częściej w województwie dolnośląskim niż w skali kraju).

Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa dolnośląskiego

Prezentowane poniżej analizy koncentrują się wokół rzeczywistości rynku pracy w województwie dolnośląskim postrzeganej z perspektywy działających w nim pracodawców. Głównym źródłem analizowanych wyników jest badanie sondażowe realizowane wśród pracodawców w ramach III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego w 2012. Zgromadzono odpowiedzi od 16000 respondentów będących przedstawicielami różnych branż i pracodawców zatrudniających różną liczbę pracowników. Badani pracodawcy z województwa dolnośląskiego liczyli łącznie 1263 respondentów.

Należy zaznaczyć, że poprzez pracodawców, w badaniu rozumiano respondentów **zatrudniających co najmniej jedną osobę** (nie uwzględniono w nim osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w badaniu ludności).

Główne tematy poruszone w tej części raportu to: zapotrzebowanie na nowych pracowników, wymagania stawiane wobec nich, trudności towarzyszące znalezieniu odpowiednich osób do pracy oraz braki kompetencyjne wśród zatrudnionych pracowników.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Wśród pracodawców z województwa dolnośląskiego biorących udział w III edycji BKL, 1/3 badanych zadeklarowała zamiar zatrudnienia nowych pracowników obecnie lub w ciągu najbliższego pół roku (**tabela 2.1**). Pod tym względem rezultaty województwa zbliżone są do rezultatów ogólnopolskich, gdzie zamiar taki zadeklarowało 32% ankietowanych.

Analiza zapotrzebowania na nowych pracowników w podziale na 6 branż pracodawców (**tabela 2.2**), wykazuje, że w woj. dolnośląskim pracodawcy najczęściej poszukujący pracowników działali w branży: **usługi specjalistyczne** (co trzeci pracodawca z branży poszukiwał pracowników), co przewyższa wynik ogólnopolski, gdzie co piąty pracodawca z tej kategorii poszukiwał pracowników.

Tabela 2.1. Pracodawcy poszukujący nowych pracowników obecnie lub w okresie do 6 miesięcy w dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (% odpowiedzi).

Poszukiwanie pracowników	dolnośląskie			Polska		
	aktualnie	do 6 msc	ogółem	aktualnie	do 6 msc	ogółem
	18	19	34	17	18	32
N	1263	1037	1263	16000	13270	16000

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Wyraźnie niższe zainteresowanie zatrudnieniem nowych pracowników niż przeciętna ogólnopolska widoczne jest w przypadku branż **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (16 pkt procentowych różnicy), **edukacja** (7 pkt procentowych różnicy) oraz **przemysł i górnictwo** (6 pkt procentowych różnicy)

Zapotrzebowanie na nowych pracowników z uwzględnieniem podziału na wielkość firmy/instytucji w województwie dolnośląskim, odzwierciedla wynik obserwowany w skali kraju tj. najczęściej poszukiwali pracowników pracodawcy ze **średnich i dużych przedsiębiorstw** (w woj. dolnośląskim ta grupa jest nieznacznie liczniejsza niż w skali kraju). W tym segmencie, najczęściej zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszali przedstawiciele branż **budownictwo i transport** (co drugi pracodawca - o 20 pkt. procentowych więcej niż w kraju ogółem), oraz 40% przedstawicieli branż **przemysł i górnictwo** (8 pkt. procentowych więcej niż w Polsce ogółem) i **handel, hotelarstwo i gastronomia**.

Tabela 2.2. *Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników według branży i wielkości zatrudnienia w dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (% odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób).*

	Dolnośląskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	11	25	42	13	122	19	20	34	19	1722
Budownictwo i transport	15	21	53	16	248	22	21	32	22	3203
Handel, hotel., gastr.	17	15	38	17	412	13	20	37	14	5264
Usługi specjalistyczne	30	21	24	30	334	18	17	30	18	3931
Edukacja	0	5	8	2	45	11	4	8	9	583
Opieka zdrow. i pom. społ.	0	4	37	1	102	17	16	30	17	1295
Ogółem	18	17	32	18	1263	17	17	28	17	16000

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

W województwie dolnośląskim w segmencie **małych przedsiębiorstw** (10-49) najczęściej poszukiwali pracowników przedstawiciele branż **Przemysł i górnictwo** (co czwarty z nich), **budownictwo i transport** oraz **usługi specjalistyczne** (co piąty). Wśród mikroprzedsiębiorców poszukujących

pracowników, przeważali przedstawiciele branży **usługi specjalistyczne** (1/3 pracodawców – 12 pkt. procentowych więcej niż w Polsce ogółem).

Tabela 2.3. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe ISCO) wśród pracodawców szukających osób do pracy, z podziałem na branże prowadzonej działalności w dolnośląskim i Polsce (dane populacyjne).

Branża		KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
dolnośląskie	Przemysł i górnictwo	243	290	121	94	63	2644	805	55	4316
	Budownictwo i transport	12	761	700	10	110	4006	2870	81	8550
	Handel, hotel., gastr	51	155	2174	534	5171	3336	3307	2842	17571
	Usługi specjalistyczne	20	5974	6502	1612	2427	2417	0	792	19744
	Edukacja	0	175	23	0	0	0	0	0	198
	Opieka zdrowotna i pom. społ.	3	229	18	8	30	19	0	0	305
	Ogółem	329	7584	9538	2258	7802	12421	6982	3770	50685
Polska	Przemysł i górnictwo	1359	7010	6329	766	2547	44357	10906	4902	78176
	Budownictwo i transport	2121	8000	7048	4120	2153	115861	40056	13415	192774
	Handel, hotel., gastr	1135	13185	15713	7930	65322	28580	19086	14629	165579
	Usługi specjalistyczne	2011	45575	28004	7818	25223	13440	3516	3857	129443
	Edukacja	19	7075	2004	640	2110	52	61	114	12076
	Opieka zdrowotna i pom. społ.	251	29615	10496	1297	3218	47	8	3108	48041
	Ogółem	6896	110459	69594	22572	100573	202338	73632	40024	626089

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Po opisanu sytuacji dotyczącej zapotrzebowania na pracowników pod względem wielkości i branży, w jakiej działają pracodawcy, należy odpowiedzieć na pytanie dotyczące rodzaju oraz liczby poszukiwanych pracowników (**tabela 2.3**). Badani pracodawcy z woj. dolnośląskiego w 2012 roku zadeklarowali zapotrzebowanie na około **50 500 nowych pracowników**.

Trzy kategorie zawodowe pracowników na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców w dolnośląskim to kolejno:

- **robotnicy wykwalifikowani.** Najczęściej wymieniano mechaników pojazdowych, dekarzy, konserwatorów budynków, operatorów obrabiarek, ślusarzy, monterów instalacji

sanitarnych, murarzy, monterów ociepleń budynków oraz monterów sieci wodno-kanalizacyjnych),

- **technicy i personel średniego szczebla.** Wśród nich najczęściej poszukiwano: księgowych, agentów ubezpieczeniowych, agentów ds. pozyskiwania gruntów pod nieruchomości, zaopatrzeniowców, techników mechaników oraz spedytorów.
- **specjaliści.** Najczęściej wymieniano: spec. ds. marketingu i handlu, architektów, spec. ds. rozwoju systemów informacyjnych, spec. ds. sprzedaży, inżynierów mechaników oraz chemików.

Województwo odbiega nieco od wyniku ogólnopolskiego, w którym specjaliści znajdują się na drugim miejscu, a na trzecim pracownicy sektora usług i sprzedawcy.

Wspomniane wyniki znajdują swoje odzwierciedlenie także w danych uzyskanych w badaniu „Analiza społeczno-ekonomiczna nowych miejsc pracy na terenie Wrocławia i Dolnego Śląska” przeprowadzonym w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji” w 2013 r. Jego rezultaty wskazują, że największą grupę przedsiębiorstw tworzących nowe miejsca pracy w województwie

dolnośląskim stanowiły firmy, zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych i motocykli (20,5%). Drugą w kolejności największą grupę firm stanowiły przedsiębiorstwa prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (16,7%), natomiast trzecią i czwartą branżą budowlaną i oraz przetwórstwo przemysłowe (odpowiednio 15% i 7%).

Gotowość do zatrudnienia największej liczby pracowników w województwie zgłaszali pracodawcy z branży **usługi specjalistyczne,** oraz **usługi hotelarskie, gastronomiczne i handlowe.**

W przypadku pracodawców z branży **usługi specjalistyczne,** wśród osób poszukiwanych do pracy zdecydowanie przeważali kandydaci z kategorii **specjaliści** oraz **personel średniego szczebla i techniczny.** W tej branży zgłaszano również wysoki popyt na pracowników z grup zawodowych **pracowników usług i sprzedawców** oraz **robotników wykwalifikowanych.**

Pracodawcy z branży **hotelarstwo, handel, gastronomia,** poszukiwali najczęściej pracowników kolejno w kategoriach **sprzedaż i usługi, robotnicy wykwalifikowani, operatorzy maszyn i urządzeń** oraz **robotnicy wykwalifikowani.**

Tabela 2.4. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe ISCO) wśród pracodawców szukających osób do pracy, z podziałem na wielkość zatrudnienia w dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane populacyjne).

		KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
dolnośląskie	1-9	232	6239	9058	1989	7223	10510	6117	3619	44986
	10 - 49	47	657	357	200	274	1328	210	18	3090
	50+	51	687	123	69	305	584	655	133	2608
	Ogółem	329	7584	9538	2258	7802	12421	6982	3770	50685
Polska	1-9	5007	98646	63188	19552	80293	181252	64627	35362	547927
	10 - 49	1129	6519	3894	1736	16617	14775	4299	3075	52046
	50+	759	5294	2512	1284	3662	6311	4706	1587	26116
	Ogółem	6896	110459	69594	22572	100573	202338	73632	40024	626089

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Największa zarówno pod względem występowania, jak i liczby poszukiwanych w województwie dolnośląskim pracowników, kategoria mikroprzedsiębiorstw (1-9), (tabela 2.4) zgłaszała największe zapotrzebowanie kolejno na: **robotników wykwalifikowanych, pracowników średniego szczebla i techników, pracowników sektora usług i sprzedaży, specjalistów** oraz **operatorów maszyn i urządzeń**.

Prawidłowość ta różni się od ogólnopolskiej w tej kategorii, gdzie poza robotnikami wykwalifikowanymi, największe zapotrzebowanie jest zgłaszane na specjalistów, a dopiero później na personel średniego szczebla.

Pewne różnice pomiędzy województwem, a wynikiem ogólnopolskim można też zaobserwować w sektorze małych przedsiębiorstw (10-49). Najwięcej kandydatów w dolnośląskim poszukiwano kolejno wśród kategorii **robotników wykwalifikowanych, specjalistów oraz personelu średniego szczebla i technicznego**. Natomiast wynik ogólnopolski to kolejno pracownicy **sektora usług, robotnicy wykwalifikowani, specjaliści** oraz **operatorzy maszyn**.

Duże podobieństwo w strukturze poszukiwanych kategorii pracowników jest widoczne wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób. Badani z dolnośląskiego najczęściej zgłaszali

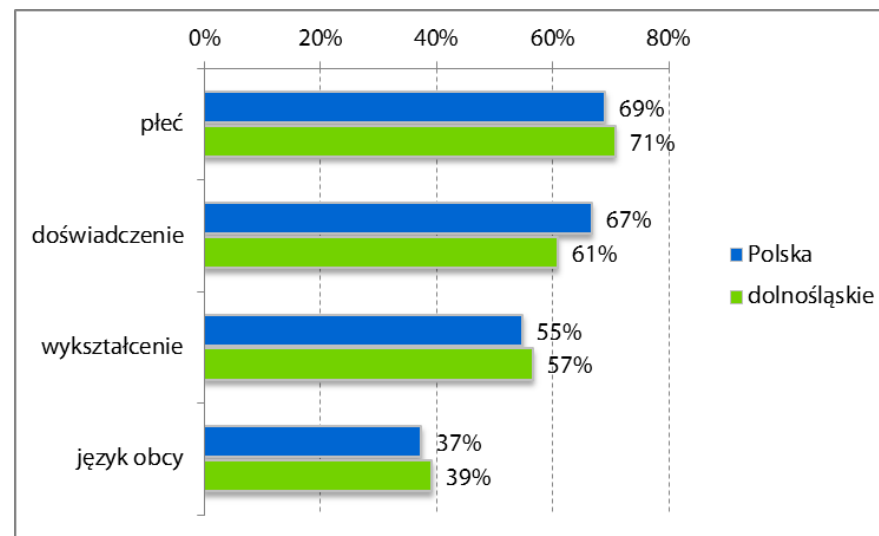
zapotrzebowanie na **specjalistów, operatorów maszyn i urządzeń** oraz **robotników wykwalifikowanych**. W wyniku ogólnopolskim byli to **robotnicy wykwalifikowani, specjaliści** oraz **operatorzy maszyn**.

Wymagania wobec nowych pracowników

Ogólne wymagania pracodawców województwa dolnośląskiego wobec kandydatów nie różnią się znacząco od wymagań stawianych przez innych pracodawców z Polski. Najczęstszymi wymogami w województwie dolnośląskim były **pleć**⁴ i **doświadczenie** kandydata, które wskazało około 2/3 pracodawców (**wykres 2.1**). Na uwagę zasługuje fakt, że wymóg posiadanego doświadczenia w dolnośląskim był stawiany kandydatom rzadziej niż wskazuje na to wynik ogólnopolski (różnica 5 pkt. procentowych).

Znajomość języka obcego okazała się najmniej istotna dla pracodawców (wskazała ją ponad 1/3 badanych).

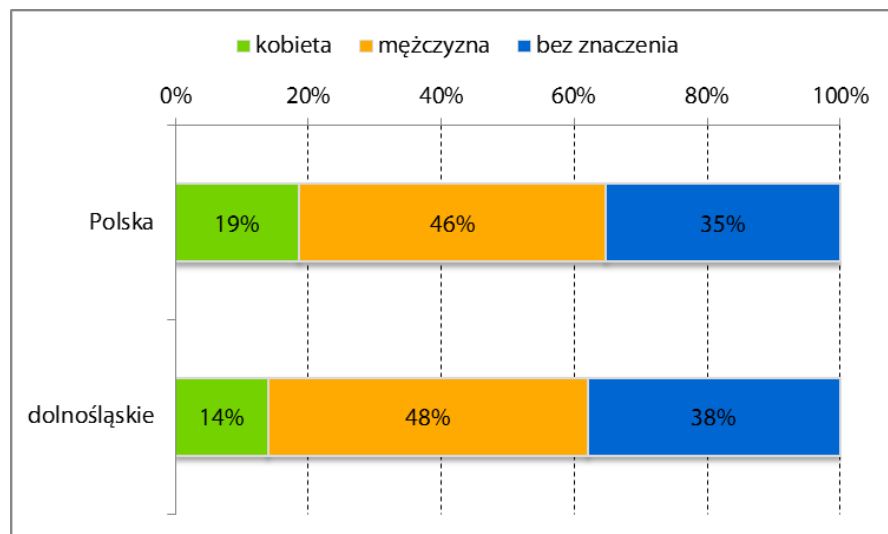
Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w dolnośląskim i Polsce w 2012 (dane w %, $N_{doln} = 397$, $N_{PL} = 4912$).



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

⁴ Pracodawców zapytano o to, czy do pracy woleliby przyjąć: „zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę, czy byłoby to obojętne”. Odpowiedź „jest to obojętne” nie była odczytywana badanym.

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w dolnośląskim i Polsce (dane w %, $N_{doln} = 225$ $N_{PL} = 2730$).



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Prawie połowa ankietowanych z dolnośląskiego, którzy wskazali płeć kandydata jako ważną cechę w procesie rekrutacji preferowała mężczyzn (**wykres 2.2**). Różnice pomiędzy znaczeniem tej cechy w województwie i trendem ogólnopolskim, można wytłumaczyć większą liczbą poszukiwanych kandydatów do pracy w zawodach robotniczych, gdzie popularniejsi są mężczyźni oraz mniejszym udziałem odsetka miejsc pracy dla grupy zawodowej **usługi i sprzedawcy**, gdzie pracodawcy preferują kobiety.

Tabela 2.5. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010 – 2012 w dolnośląskim (dane w %).

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	0	12	8	4	16	14	0	0	10
Samooorganizacyjne	1	66	61	26	40	52	33	20	56
Kulturalne	0	8	0	0	7	0	0	0	3
Fizyczne	0	0	0	0	7	16	18	8	9
Interpersonalne	0	36	58	11	48	31	19	7	40
Kierownicze	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dyspozycyjne	0	0	0	4	7	1	13	4	6
Biurowe	0	1	15	1	0	0	0	4	4
Techniczne	0	0	3	0	11	11	3	0	5
Komputerowe	0	27	17	12	6	13	4	0	15
Matematyczne	0	0	3	6	0	0	0	0	2
Zawodowe	0	45	35	19	36	66	21	9	45
Inne	0	1	0	3	0	0	8	5	3
Językowe	6	9	5	13	0	0	0	0	6
Kwalifikacje	6	1	14	0	0	1	4	5	6
N	8	101	105	43	76	114	56	29	530

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010- 2012

Poza określaniem ogólnych wymogów dotyczących kandydatów na poszukiwane stanowiska, badani pracodawcy wypowiedzieli się również na temat szczegółowych kompetencji pożądanych kandydatów (**tabela 2.5**).

W województwie ankietowani **najczęściej wskazywali na umiejętności somooorganizacyjne** (ponad połowa pracodawców) oraz **umiejętności zawodowe i interpersonalne**.

Podobne dane zostały uzyskane w badaniu „Analiza społeczno-ekonomiczna nowych miejsc pracy na terenie Wrocławia i Dolnego Śląska” przeprowadzonym w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji” w 2013 r. Wyniki badania wykazały, że u nowo zatrudnionych pracowników pracodawcy poszukują przede wszystkim kompetencji takich jak: zaangażowanie, motywacja, komunikatywność, umiejętności interpersonalne, umiejętność pracy w grupie, samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji.

W przypadku grupy zawodowej, z której pracodawcy poszukiwali największej liczby pracowników (**robotnicy wykwalifikowani**) najczęściej wskazywano na **umiejętności zawodowe** oraz **samoorganizacyjne** (kolejno 2/3 oraz połowa wskazań).

Od drugiej co do liczby poszukiwanych kandydatów kategorii **technicy i personel średniego szczebla**, pracodawcy oczekiwali **kompetencji samoorganizacyjnych** oraz **interpersonalnych** (po 60% wskazań), a także umiejętności zawodowych (1/3 wskazań).

W trzeciej pod względem liczby poszukiwanych pracowników kategorii **specjalistów**, podobnie - najczęściej oczekiwano **kompetencji samoorganizacyjnych zawodowych i interpersonalnych**. Zwracano także uwagę na kompetencje komputerowe (co trzeci pracodawca).

Wśród kandydatów na stanowiska robotnicze (**robotnicy wykwalifikowani, operatorzy maszyn i urządzeń**) najczęściej formułowano wymagania dotyczące umiejętności **zawodowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych**.

Pracodawcy poszukujący pracowników z sektora **usług i sprzedaży**, najczęściej podkreślali rolę ich umiejętności **interpersonalnych** (co drugi pracodawca), **samoorganizacyjnych** (40% badanych) i **zawodowych** (około 35% badanych).

Tabela 2.6. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców różnych branż i wielkości, w województwie dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %).

Poszukiwanie pracy przez:		Przem. i górn.	Budow. i trans.	Handel hotel., gastr	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	Ogółem
dolnośląskie	PUP	57	51	55	49	86	45	52	67	83	53
	prywatne biura pośrednictwa pracy	8	10	8	18	11	0	10	8	21	10
	Head hunterzy	3	1	2	5	0	0	3	1	13	3
	Szkolne i akademickie ośrodki kariery	4	3	2	8	3	0	4	9	19	4
	Ogłosz. prasowe	28	39	33	46	38	43	37	41	60	38
	Ogłosz. w Internecie	25	32	26	54	53	43	36	39	72	37
	Ogłosz. rozwieszane w obrębie firmy	17	18	25	18	26	15	20	25	31	20
	Polecenie rodziny i znajomych	77	82	77	56	19	70	70	62	54	70
	Targi pracy	1	3	7	3	1	0	4	5	16	4
	N	111	228	391	303	43	101	1101	65	11	1177
Polska	PUP	59	51	55	50	75	52	52	68	77	54
	prywatne biura pośrednictwa pracy	8	6	7	11	2	2	7	9	19	7
	Head hunterzy	4	2	2	2	1	1	2	3	10	2
	Szkolne i akademickie ośrodki kariery	4	4	3	9	8	10	5	5	16	5
	Ogłosz. prasowe	47	42	41	45	31	38	42	45	59	42
	Ogłosz. w Internecie	34	32	33	46	45	43	37	42	65	37
	Ogłosz. rozwieszane w obrębie firmy	19	15	27	16	17	24	20	22	29	20
	Polecenie rodziny i znajomych	73	80	68	62	34	62	69	56	50	68
	Targi pracy	4	3	2	3	4	0	2	4	15	3
	N	1610	3033	4870	3535	504	1133	13665	880	140	14685

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Po zapoznaniu się z profilami wymagań formułowanych wobec poszukiwanych kandydatów do pracy należy przyjrzeć się metodom za pomocą których ich szukano (**tabela 2.6**).

Wśród trzech najczęściej raportowanych sposobów poszukiwania kandydatów do pracy w województwie dolnośląskim, wymienione zostały sposoby takie jak korzystanie z usług **Powiatowych Urzędów Pracy** oraz **zamieszczanie ogłoszeń w prasie i Internecie**. Pracodawcy poszukiwali również pracowników **opierając się na poleceniu ze strony rodziny i znajomych** (tzw. system referencyjny). Na uwagę zasługuje fakt, że podobnie jak pokazuje wynik ogólnopolski w woj. dolnośląskim system referencyjny jest wskazywany częściej niż Powiatowe Urzędy Pracy (różnica około 15 pkt. procentowych).

Powyższe wyniki potwierdza także raport „Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy” zrealizowanego w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji” (2013). Autorzy raportu stwierdzają *„Do poszukiwania pracowników pracodawcy wykorzystują przede wszystkim siatkę kontaktów osobistych oraz kontakty swoich pracowników. Dopiero kiedy poszukiwanie pracowników w ten sposób nie sprawdzi się, odwołują się do pomocy agencji pośrednictwa pracy oraz pomocy państwowych służb zatrudnienia”*

Ta same rezultaty są widoczne przy uwzględnieniu podziału pracodawców ze względu na wielkość przedsiębiorstw, gdzie zgodnie z przewidywaniami, im większą firmę reprezentował pracodawca, tym częściej wykorzystywane były przez niego jednocześnie różne metody poszukiwania kandydatów. Wyjątkiem jest tu korzystanie z systemu referencyjnego, który najczęściej stosowali mikroprzedsiębiorcy (ponad 2/3 badanych).

Trzy spośród branż pracodawców, którzy zgłaszają potrzebę zatrudnienia największej liczby osób odzwierciedlają ogólnopolski trend sposobów poszukiwania kandydatów.

W przypadku branż **usługi specjalistyczne** oraz **hotelarstwo, handel, gastronomia**, najczęstszym sposobem poszukiwania jest sugerowanie się opiniami znajomych i rodziny oraz (w przypadku usług specjalistycznych) ogłoszenia w Internecie. Pracodawcy z tej branży najczęściej korzystali z różnorodnych źródeł poszukiwania pracowników.

W branży **budownictwo i transport** podobnie, w celu poszukiwania nowych pracowników najczęściej wykorzystywano **system referencyjny** (ponad 80% pracodawców), oraz **Powiatowe Urzędy Pracy** (połowa pracodawców).

Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Pracodawców którzy deklarowali aktualne poszukiwanie kandydatów do pracy, pytano o ewentualne trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów (**tabela 2.7**). W Polsce tego typu problemy zgłosiło aż **76%** badanych. W województwie dolnośląskim odnotowano podobny odsetek (**79%**).

Tabela 2.7. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %).

Branża		Przem. i górn.	Budow. i transp.	Handel hotel., gastr.	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	Zdrow. i pom. społ.	1-9	10-49	50+	Ogółem
dolnośląsk.	%	38	82	71	91	0	0	67	79	75	67	79
	N	16	39	68	92	0	0	215	202	12	3	217
Polska	%	74	83	73	73	54	74	60	76	74	60	76
	N	324	700	709	676	52	227	2688	2486	160	40	2686

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wśród branż pracodawców w dolnośląskim najwyższy odsetek problemów odnotowywano w branży poszukującej największej liczby kandydatów do pracy (**usługi specjalistyczne**), gdzie trudności w doborze odpowiednich kandydatów odnotowało aż 90% ankietowanych. Problemy dotyczyły rekrutacji kandydatów z kategorii **specjaliści** oraz **personel średniego szczebla i technicy (tabela. 2.8)**.

Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku branży **budownictwo i transport**, gdzie problemy zgłaszało ponad 80% badanych. Pracodawcy z tej branży odnotowali problemy w związku z rekrutacją pracowników z kategorii **robotników wykwalifikowanych, oraz operatorów maszyn i urządzeń**.

Problemy z rekrutacją kandydatów zgłaszało również ponad 3/4 pracodawców z branży **Handel, hotelarstwo, gastronomia**, gdzie. najczęściej problemów odnotowano przy rekrutacji **pracowników w dziale usług i sprzedawców** oraz **pracowników średniego szczebla i technicznych**.

Tabela 2.8. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców z różnych branż, i wielkości, w podziale na kategorie zawodowe poszukiwanych pracowników w 2012 r. w dolnośląskim (dane w %).

Branża / wielkość	Kategoria zawodowa								
	KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	N
Przemysł i górnictwo	0	7	5	1	0	84	9	0	7
Budownictwo i transport	1	7	7	0	1	64	28	7	50
Handel, hotel., gastr.	1	1	29	1	52	17	6	17	69
Usługi specjalistyczne	0	39	38	8	15	8	0	8	100
Edukacja	0	97	3	0	1	1	0	0	5
Opieka zdrow. i pom. społ.	0	99	1	0	0	1	0	0	14
1-9	0	26	26	3	22	22	7	10	229
10-49	6	17	10	5	14	47	10	0	13
50+	3	45	14	3	12	30	14	2	3

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Liczne problemy z rekrutacją kandydatów zgłosili również pracodawcy z branży **zdrowie, opieka medyczna i pomoc społeczna**. Prawie wszystkie zgłaszane przez nich uwagi dotyczyły rekrutacji na stanowiska **specjalistów**.

Okazuje się, że najczęściej z problemami w znalezieniu odpowiedniego pracownika w woj. dolnośląskim, w 2012 r. spotykali się przedstawiciele kategorii **mikroprzedsiębiorstw** (problemy zgłosiło aż 80% badanych). Najniższy odsetek zgłaszających problemy w rekrutacji sygnalizowali pracodawcy **zatrudniający 50 i więcej osób** (problemy zgłaszało 2/3 z nich). Warto zaznaczyć, że ten odsetek jest wyższy od obserwowanej wartości dla Polski ogółem (różnica 7 pkt. procentowych).

W obrębie każdej z analizowanych kategorii wielkości przedsiębiorstwa najczęściej problemów zgłaszano przy rekrutacji **robotników wykwalifikowanych**.

Co czwarty mikroprzedsiębiorca zgłaszał problemy z rekrutacją **specjalistów** oraz **pracowników średniego szczebla i technicznych**, a co czwarty problemy w rekrutacji **pracowników sektora usług i sprzedawców**.

Pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników dodatkowo często zgłaszali problemy z rekrutacją kandydatów na stanowiska **specjalistów** (45% badanych).

W badaniu ogólnopolskim zdecydowana większość pracodawców, którzy zgłaszali problemy związane z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów w 2012 r. stwierdzała, że głównym ich powodem jest **niespełnianie ich oczekiwań przez kandydatów** (85%).

W województwie dolnośląskim odsetek ten był również wysoki (79%). Warto także przyjrzeć się odsetkowi pracodawców, dla których problemem w znalezieniu odpowiedniego pracownika był brak zainteresowania ze strony kandydatów (odpowiedź „nikt się nie zgłosił”). W danych ogólnopolskich takiej odpowiedzi udzieliło 8% badanych, natomiast w województwie dolnośląskim - 13%.

Na tej podstawie można stwierdzić, że podobnie jak w Polsce ogółem, rynek pracy województwa dolnośląskiego, jest rynkiem, w którym warunki zdecydowanie częściej dyktują pracodawcy niż pracownicy.

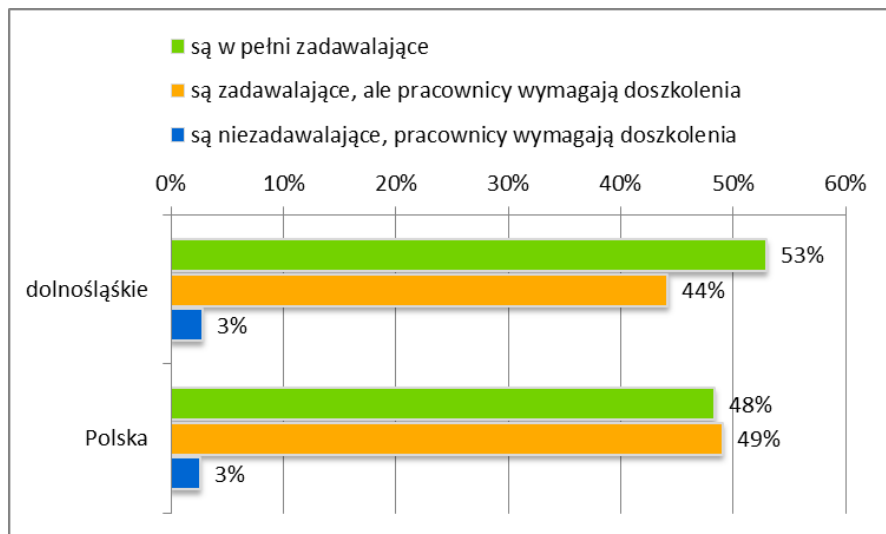
Przedsiębiorcy zgłaszający problemy w rekrutacji odpowiednich kandydatów, wskazywali 3 główne kategorie braków kompetencji zgłaszających się do nich osób:

- **zawodowe** – związane ze specyfiką działań wykonywanych w danym zawodzie (**2/3** pracodawców wskazywało na braki w obszarze tych kompetencji, w porównaniu do 54% w Polsce),
- **samoorganizacyjne** – samodzielność, przedsiębiorczość, przejawianie inicjatywy, odporność na stres, które można ogólnie nazwać motywacją do pracy (**19%** pracodawców narzekała na ich braki, w porównaniu do 31% w Polsce),
- **interpersonalne** – kontakty z ludźmi i współpraca w grupie (**14%** pracodawców mówiło o ich braku, w porównaniu do 13% w Polsce).

Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

Ponad połowa badanych pracodawców określiła się jako w pełni zadowoleni z poziomu kompetencji swoich pracowników (**wykres 2.4**). Prawie wszyscy pozostali widzą konieczność podnoszenia ich kwalifikacji. Odsetek przedsiębiorców zgłaszających potrzebę doszkalania swoich pracowników w województwie dolnośląskim jest niższy niż przeciętna w Polsce.

Wykres 2.4 Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w woj. dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{doln} = 1264$, $N_{PL} = 16000$).



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Mikroprzedsiębiorcy z dolnośląskiego raportowali większe zadowolenie z kompetencji swoich pracowników, niż przedsiębiorcy z większych firm, (z wyjątkiem branży edukacyjnej) (**tabela 2.9**). Prawdopodobną przyczyną tej zależności jest prowadzenie systemu ocen okresowych w większych firmach. W sektorze mikroprzedsiębiorstw oraz średnich i dużych firm, odsetek ogólnego zadowolenia z kompetencji pracowników w dolnośląskim był wyższy niż w skali kraju.

Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku ogólnego zadowolenia z kwalifikacji pracowników w podziale na branże. Poza branżami **budownictwo i transport** oraz **edukacja**, **ogólne zadowolenie pracodawców pozostałych branż w dolnośląskim, było wyższe od średniego odsetka dla danych ogólnopolskich.**

Tabela 2.9. Zadowolenie pracodawców o różnej wielkości i działających w różnych branżach z kompetencji zatrudnionych pracowników w woj. dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %).

Branża	dolnośląskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	68	44	34	64	122	56	46	30	54	1722
Budownictwo i transport	46	41	31	46	248	50	46	35	49	3203
Handel, hotel., gastr.	63	45	32	62	412	55	41	32	54	5264
Usługi specjalistyczne	49	29	34	48	334	44	32	31	44	3931
Edukacja	0	40	44	12	45	34	38	32	35	583
Opieka zdrow. i pom. społ.	57	30	45	56	102	34	33	27	34	1295
Ogółem	54	40	36	53	1263	49	41	31	48	16000

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Branżą w której odnotowano najwyższe zadowolenie dolnośląskich pracodawców z umiejętności pracowników był **przemysł i górnictwo** (różnica 10 pkt procentowych). Podobna różnica widoczna jest w przypadku branży **handel, hotelarstwo, gastronomia** (różnica 8 pkt. procentowych). W kategorii, w której zgłaszano największe zapotrzebowanie na nowych pracowników (**usługi specjalistyczne**) z umiejętności swoich podwładnych zadowolony jest co drugi pracodawca (o 4 pkt. procentowe więcej niż ten odsetek w skali kraju). Może to świadczyć o niższym, niż przeciętna przekonaniu nt. konieczności podnoszenia kwalifikacji pracowników wśród przedsiębiorców z opisywanych obszarów.

Tabela 2.10. Braki kompetencyjne u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach i wielkościach w dolnośląskim w 2012 r (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób).

Kompetencje	Przemysł i górnict.	Budow. transp.	Handel, hotel., gastr.	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka i pom. społ.	1-9	10-49	50+	Ogółem
Kognitywne	7	3	5	0	0	0	2	5	2	3
Samooorganizacyjne	31	20	33	23	15	32	26	25	26	26
Kulturalne	0	0	2	5	11	0	3	0	0	3
Fizyczne	1	3	0	0	0	0	1	1	1	1
Interpersonalne	7	5	37	19	4	1	18	16	18	17
Kierownicze	2	0	5	5	12	0	4	2	11	4
Dyspozycyjne	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biurowe	20	9	9	25	18	1	13	22	26	14
Techniczne	15	11	8	5	12	0	8	9	12	8
Komputerowe	7	3	6	19	25	32	13	11	8	12
Matematyczne	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1
Zawodowe	36	61	39	47	69	67	50	47	45	50
Inne	0	0	3	0	0	0	1	2	2	1
Językowe	5	8	3	0	1	31	6	6	6	6
Kwalifikacje	13	8	5	0	1	0	4	5	10	4
N	34	73	108	85	13	29	526	41	7	575

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Pracodawcy z województwa dolnośląskiego raportujący konieczność podniesienia kompetencji swoich pracowników (**tabela 2.10**), zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania czterech rodzajów kompetencji:

- **zawodowych** – związane ze specyfiką działań wykonywanych w danym zawodzie (**połowa pracodawców** chce doszkolić swoich pracowników w ich zakresie);
- **samoorganizacyjnych** (1/5 pracodawców);
- **interpersonalnych** – (co szósty pracodawca);
- **biurowych** (14% pracodawców);
- **komputerowych** - (co dziesiąty pracodawca).

Pracodawcy z branży **usługi specjalistyczne** najczęściej raportowali braki swoich pracowników w zakresie umiejętności **zawodowych** oraz biurowych i samoorganizacyjnych. Pojawiały się również opinie dot. potrzeby szkolenia pracowników w zakresie kompetencji interpersonalnych i komputerowych.

Pracodawcy z branż **produkcyjnych** (przemysł i górnictwo, budowa i transport), zgłaszali najczęściej zapotrzebowanie na doszkolenie swoich pracowników w zakresie umiejętności **zawodowych** i **samoorganizacyjnych**, a rzadziej **biurowych** i **technicznych** oraz **kwalifikacji**.

Wśród przedsiębiorców związanych z **handlem, hotelarstwem** i **gastronomią**, poza umiejętnościami zawodowymi, istotne było również szkolenie kompetencji swoich pracowników w dziedzinie umiejętności **interpersonalnych i samoorganizacyjnych**.

Pracodawcy z branży **opieki zdrowotnej i pomocy społecznej** poza szkoleniem z zakresu umiejętności zawodowych i samoorganizacyjnych byli zainteresowani także rozwojem kompetencji **komputerowych** i **językowych** swoich pracowników.

Wśród pracodawców z branży **edukacyjnej** najczęściej zgłaszano braki dotyczące umiejętności zawodowych. Raportowano także braki w zakresie kompetencji takich jak komputerowe, językowe oraz samoorganizacyjne.

W zakresie konieczności doszkolenia swoich pracowników pod względem umiejętności **kierowniczych** wypowiadał się co dziesiąty pracodawca z **branży edukacyjnej** oraz **zatrudniający powyżej 50 pracowników**.

Zmiany w zatrudnieniu

Zapytani o prognozy dotyczące ewentualnych zmian stanu zatrudnienia w swojej firmie w ciągu nadchodzących 12 miesięcy (tabela 2.11.), **60% pracodawców z województwa dolnośląskiego deklaruje, że nie ulegnie ono zmianom.** Obserwowany trend jest zgodny z rezultatami obserwowanymi na poziomie ogólnopolskim.

Branżą w której pracodawcy najczęściej przewidują wzrost zatrudnienia (zarówno w województwie, jak i w Polsce) jest **budownictwo i transport** oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Pozostałe branże w których przewidywany jest znaczący wzrost zatrudnienia to **usługi specjalistyczne** oraz **przemysł i górnictwo** (1/4 pracodawców przewiduje wzrost).

Największa deklarowana **redukcja zatrudnienia** jest widoczna wśród

przedsiębiorców z branży **edukacyjnej** oraz **budownictwo i transport** (1/5 pracodawców przewiduje zwolnienia).

Tabela 2.11. Prognozy dotyczące wzrostu zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 msc. w podziale na branże i wielkość firmy w dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %)

Wielkość	dolnośląskie				Polska			
	spadnie	wzrośnie	bez zmian	N	spadnie	wzrośnie	bez zmian	N
1-9	15	25	60	1135	11	26	63	14119
10-49	17	20	63	68	17	21	62	916
50+	19	23	59	10	24	19	57	139
Przemysł i górnictw.	6	24	70	121	9	29	62	1601
Budow. i trans.	21	31	48	240	12	31	57	2998
Handel, hotel., gastr	13	21	66	393	14	24	62	4981
Usługi spec.	17	24	59	319	9	23	68	3752
Edukacja	21	13	65	40	28	10	62	554
Opieka i pom. społ.	14	28	58	102	7	28	66	1288
Ogółem	15	24	60	1214	12	25	63	15174

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W porównaniu z przeciętnym odsetkiem przewidywań pracodawców nt. zmian w zatrudnieniu w Polsce, przedsiębiorcy w dolnośląskim **deklarują nieco mniejszy spadek zatrudnienia w przypadku mikro oraz średnich i dużych przedsiębiorstw.** Widoczny jest również **większy spadek zatrudnienia** w branżach **budownictwo i transport**, a także niższy spadek w branży edukacyjnej.

Tabela 2.12. Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od branży oraz wielkości firmy bądź instytucji w dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %).

Ograniczenia		Przem. i górn.	Budow. i transp	Handel, hotel., gastr	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	Ogółem
dolnośląskie	niestabilna sytuacja gospodarcza	74	81	78	81	49	82	79	70	62	79
	trudny dostęp do kredytów dla firm	29	30	25	20	13	48	27	16	17	27
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	45	45	48	28	14	17	39	34	23	39
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	42	48	54	56	21	50	51	49	50	51
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	81	81	89	64	21	66	77	69	59	76
	zbyt wysokie podatki	79	78	89	74	31	66	80	67	55	79
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	30	43	33	46	27	33	38	31	34	38
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	55	58	53	61	33	34	55	48	45	54
	silna konkurencja na rynku	48	67	76	44	44	33	60	54	49	59
	zła sytuacja finansowa firmy	26	34	35	18	60	49	32	26	22	31
	N	118	237	408	302	36	87	1116	62	10	1188
Polska	niestabilna sytuacja gospodarcza	76	79	79	66	56	64	74	72	64	74
	trudny dostęp do kredytów dla firm	29	27	26	21	9	14	24	20	15	24
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	45	47	42	31	15	36	40	35	26	39
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	51	50	43	45	28	49	46	46	50	46
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	77	78	80	71	48	72	76	69	62	76
	zbyt wysokie podatki	75	79	80	67	39	63	74	65	54	74
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	44	44	31	38	17	32	37	33	31	36
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	58	61	55	50	44	59	56	51	46	55
	silna konkurencja na rynku	60	69	71	55	46	32	63	56	53	62
	zła sytuacja finansowa firmy	29	24	28	23	39	31	26	28	23	26
	N	1660	3129	5105	3586	394	1118	14010	856	126	14992

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W przypadku czynników opisywanych jako utrudniających wzrost zatrudnienia głównymi spośród wymienianych w województwie dolnośląskim są czynniki o charakterze zewnętrznym, tj. niezależne od działań pracodawców (**tabela 2.12**).

Do trzech najczęściej wymienianych czynników należą **wysokie podatki** (więcej o 5 pkt. procentowych niż przeciętna w kraju), **niestabilna sytuacja gospodarcza kraju** (powyżej przeciętnej wartości dla kraju o 5 pkt. procentowych) oraz **wysokie pozapłacowe koszty pracy**. Największy odsetek zgłaszających tego rodzaju problemy to **mikroprzedsiębiorcy**, oraz **branże produkcyjne** (przemysł i górnictwo, budownictwo i transport) i branża **handlowo-hotelarsko-gastronomiczna**.

Innym ważnym czynnikiem zgłaszanym przez około 60% pracodawców z dolnośląskiego jest silna konkurencja na rynku. To utrudnienie zgłaszane było najczęściej przez pracodawców z branż **handel, hotelarstwo, gastronomia** oraz **budownictwo i transport**.

W przypadku branży **usługi specjalistyczne**, poza trzema najczęściej wymienianymi przeszkodami, pracodawcy jako istotną barierę utrudniającą wzrost zatrudnienia wymieniali również **skomplikowane przepisy i regulacje prawne** oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe pracowników (60% pracodawców).

Czynniki najrzadziej zgłaszane jako problematyczne przez pracodawców to **dostępność kredytów dla firm** oraz **zła sytuacja finansowa firmy** (wyjątkami są branże **edukacja** oraz **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**, gdzie jako problem zgłaszała co najmniej połowa badanych pracodawców).

Na podstawie przytoczonych danych można stwierdzić, że najsilniejszy wpływ na wielkość zatrudnienia w województwie mają decyzje polityczne dotyczące regulacji gospodarczych podejmowane na szczeblu centralnym.

Szkolenie pracowników

Analiza pytań dotyczących różnych form kształcenia pracowników podejmowanych przez przedsiębiorców (**tabela 2.13**) pozwala stwierdzić, że różne działania tego typu w 2011 r. realizowało **71%** badanych pracodawców w województwie dolnośląskim. Odsetek ten jest identyczny dla danych ogólnopolskich.

Największy odsetek firm/instytucji realizujących szkolenia pracowników w dolnośląskim jest obserwowany wśród **średnich i dużych przedsiębiorstw** (w 2011 r. podjęło je 92% pracodawców zatrudniających **50 i więcej pracowników**). Wśród analizowanych branż największy odsetek przedsiębiorców szkolił pracowników w sektorach:

edukacja oraz **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (wszyscy badani pracodawcy) a także **usługi specjalistyczne** (77% badanych). Branże **produkcyjna i handlowo-hotelarska**, lokują poniżej tego poziomu (około 60% pracodawców).

Sektorem działalności w którym odsetek szkoleń dla pracowników różni się od średniego odsetka w kraju, jest **sektor usług specjalistycznych** (7 punktów procentowych poniżej średniego odsetka w Polsce) oraz

edukacja (5 punktów procentowych powyżej średniego odsetka w Polsce), a także **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (5 punktów procentowych powyżej średniego odsetka w Polsce). Odsetek pozostałych szkoleń utrzymuje się na poziomie krajowym.

Tabela 2.13. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej w 2011 r. ze względu na branżę oraz wielkość zatrudnienia w woj. dolnośląskim i Polsce (dane w %).

	dolnośląskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	60	69	89	62	122	62	72	91	64	1722
Budownictwo i transport	63	69	95	63	248	66	71	88	66	3203
Handel, hotel., gastr	62	69	79	62	412	58	73	92	59	5264
Usługi specjalistyczne	77	92	92	77	334	83	92	94	84	3931
Edukacja	100	99	100	100	45	93	99	100	95	583
Opieka zdrowotna i pom. społ.	100	91	97	100	102	90	95	100	90	1295
Ogółem	70	78	92	71	1263	70	80	94	71	16000

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Formy szkolenia pracowników podejmowanych przez pracodawców ilustruje **tabela 2.14**. Główne wnioski płynące z jej analizy to:

- najpopularniejszą formą aktywności szkoleniowych wybieranych dla pracowników są kursy i szkolenia. Zjawisko to występuje niezależnie od wielkości badanej firmy/institucji, zarówno na poziomie województwa dolnośląskiego, jak i ogólnopolskim;
- druga pod względem popularności aktywność szkoleniowa to dofinansowanie samokształcenia pracowników;
- małe firmy (10–49) w dolnośląskim różnią się średniej krajowej pod względem odsetka częstości korzystania z **dofinansowania samokształcenia (4 pkt procentowe powyżej średniej)**;
- podnoszenie kwalifikacji poprzez finansowanie nauki szkolnej należy do najmniej popularnych rozwiązań. Jedynie finansowanie nauki w szkole wyższej jest wybierane wyraźnie częściej poprzez **duże i średnie firmy (50+)**.

Tabela 2.14. *Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu w dolnośląskim i Polsce. (dane w %).*

Forma podnoszenia kwalifikacji	dolnośląskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Kursy i szkolenia (poza obowiązkowymi)	67	73	87	67	891	64	75	85	65	11326
Dofinansowywali samokształcenie pracowników	56	63	62	57	892	54	59	62	55	11322
System oceny kompetencji pracowników	32	42	50	33	891	32	42	50	33	11309
Konferencje, seminaria lub warsztaty	26	41	55	28	891	28	40	55	29	11323
Indywidualne plany rozwoju pracowników	24	22	31	24	890	22	27	30	23	11294
Dofinansowanie nauki pracow. w szk. wyższych	14	25	52	16	892	13	25	51	14	11319
Inne działania podnoszące kwalifikacje	11	9	10	10	889	12	11	10	12	11249
Dofinansowanie nauki pracow. w szk. zawodowych i średnich	8	6	10	8	892	8	6	10	8	11324

Źródło: BKL Badanie Pracodawców 2012

**Instytucje szkoleniowe w dolnośląskim:
oferta, kierunki rozwoju oraz jego bariery**

Przedstawiona poniżej część raportu dotyczy badań prowadzonych wśród przedstawicieli firm działających na rynku usług szkoleniowych. Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie 4504 reprezentantów firm działających w branży szkoleniowej. Do respondentów docierano przy użyciu wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz ankiety internetowej (CAWI).

Z terenu województwa dolnośląskiego na pytania zadane w ankiecie BKL odpowiedziało 318 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych, co stanowi 7% próby ogólnopolskiej. Analizowane instytucje były bardzo podobne do próby ogólnopolskiej, zarówno pod względem wielkości zatrudnienia, stażu pracy, jak i typu obsługiwanych klientów. Pewne różnice pomiędzy województwem, a wynikami ogólnopolskimi zostały zauważone w zakresie deklarowanych przychodów instytucji za rok 2011 (**tabela 3.1.**) Badane firmy z dolnośląskiego, częściej niż średni odsetek dla kraju deklarowały roczny dochód w przedziale 50 – 100 tys. zł. (różnica 4 pkt. procentowych). Jednocześnie rzadziej występowała wśród nich kategoria dochodów 1 mln – 2,5 mln zł (różnica 6 pkt. procentowych). W próbie wojewódzkiej żadna z badanych firm nie zadeklarowała najwyższych kategorii dochodów – powyżej 10 mln zł.

Tabela 3.1. Kategorie przychodów firm szkoleniowych w dolnośląskim i Polsce za 2011 r. (dane w %).⁵

	do 25 tys zł	25 tys - 50 tys. zł	50 tys - 100 tys zł	100 tys. - 200 tys. zł	200 tys - 500 tys zł	500 tys - 1 mln zł	1 mln - 2,5 mln zł	Powyżej 10 mln zł	N
dolnośl.	12	9	19	9	7	8	35	0	217
Polska	11	10	15	9	7	5	41	1	3096

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Zaprezentowane poniżej analizy dotyczą pięciu aspektów pracy firm szkoleniowych: liczba obsługiwanych klientów w 2012 roku, tematyka oferowanych szkoleń, aktualnie podejmowane działania mające na celu podwyższanie jakości oferowanych usług, działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok oraz czynniki utrudniające rozwój firmy/instytucji.

⁵ 1/3 respondentów w dolnośląskim nie podała informacji nt. dochodu firmy odmawiając udzielenia odpowiedzi lub odpowiadając „nie wiem/trudno powiedzieć”. W skali kraju odsetek takich respondentów był niemal identyczny (32%).

Liczba obsługiwanych klientów

Tabela 3.2. Statystyki dotyczące liczby klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych firm szkoleniowych w dolnośląskim i Polsce w 2012 r.

	Średnia	Mediana	Suma	%
dolnośląskie	469	150	124793	5
Polska	724	160	2760835	100

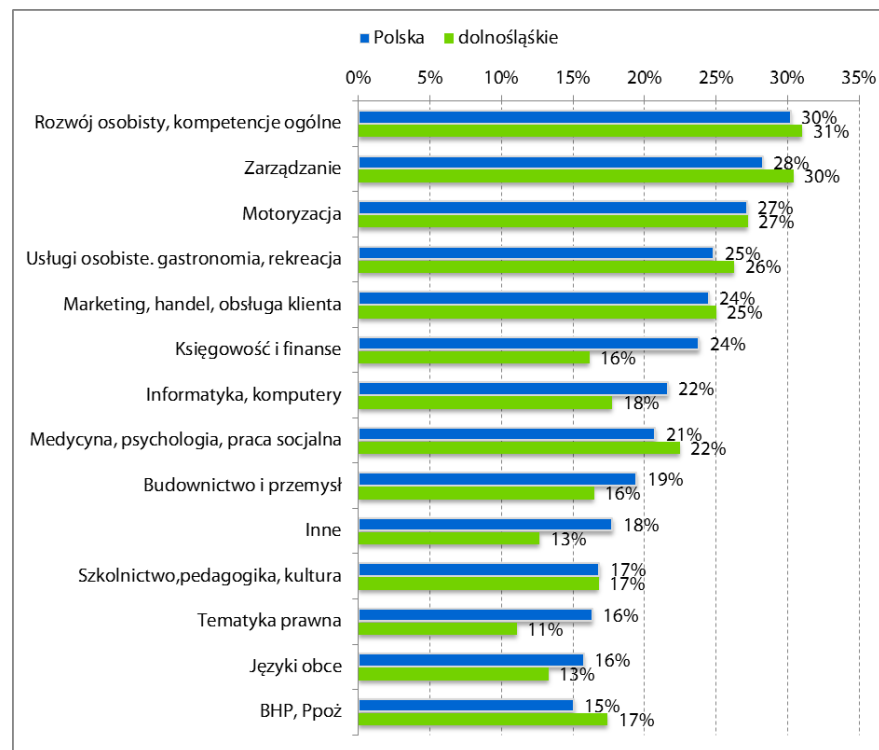
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych z dolnośląskiego w 2012 roku pracowali średnio z 469 klientami. **Wynik ten sytuuje się poniżej średniej ogólnopolskiej.**

Podobne rezultaty przynosi porównanie mediany (wartości dzielącej uporządkowany zbiór na połowy), również jest niższa w województwie w porównaniu do danych ogólnopolskich. Wynik ten można interpretować tak, że w województwie, znajduje się mniej firm obsługujących dużą liczbę klientów, niż ich przeciętna liczba w Polsce. Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych, stanowiła 5% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

Tematyka oferowanych szkoleń

Wykres 3.1. Dziesięć obszarów tematycznych najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych w woj. dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{doln} = 316$, $N_{PL} = 4481$).



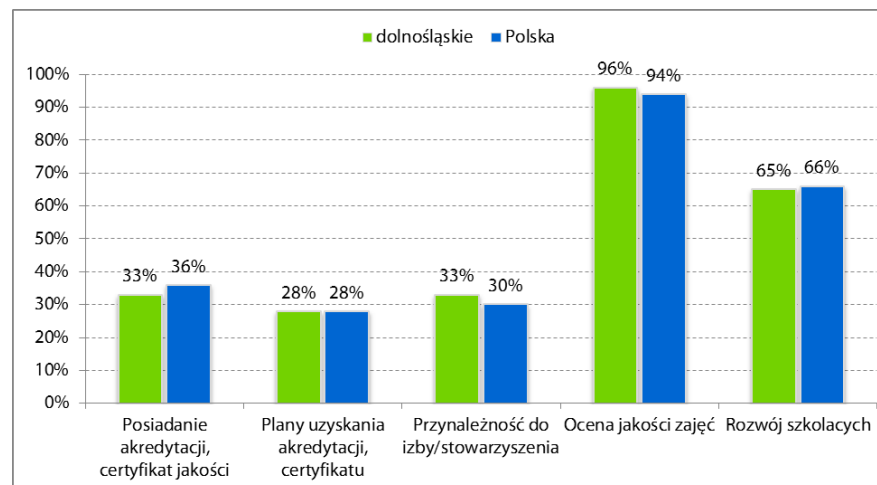
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Porównanie ofert szkoleniowych badanych firm i instytucji (**wykres 3.1.**) pozwala stwierdzić, że do najczęściej proponowanych w szkoleniach w województwie dolnośląskim należą te dotyczące **rozwoju osobistego, zarządzania, motoryzacji** (oferuje je 1/3 badanych instytucji). Co czwarta analizowana instytucja z dolnośląskiego ma w swojej ofercie szkolenia z kategorii **usług osobistych, gastronomii i rekreacji** oraz **marketingu, handlu wraz z obsługą klienta**.

Najbardziej wyraźne różnice pomiędzy ogólnopolską wzorem zawartości ofert szkoleniowych, a oferowanymi przez firmy i instytucje w dolnośląskim widoczne są w przypadku szkoleń z kategorii **księgowość i finanse** (8 punktów poniżej poziomu ogólnopolskiego) oraz szkoleń o tematyce prawnej (5 punktów procentowych mniej niż odsetek w całym kraju).

Aktualnie podejmowane działania mające na celu podwyższenie jakości oferowanych usług

Wykres 3.2. Posiadanie akredytacji, certyfikatu jakości, przynależność do izb i stowarzyszeń, ocena jakości zajęć i działania służące rozwojowi szkolących w dolnośląskim i Polsce w roku 2012 (dane w %, $N_{doln.} = 318$ $N_{PL} = 4343$).



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Ponad 1/3 spośród wszystkich badanych podmiotów prowadzących działalność szkoleniową w dolnośląskim deklaruje posiadanie odpowiednich akredytacji i certyfikatów jakości (**wykres 3.2**). Około 30% z nich twierdzi, że planuje uzyskać tego typu dokumenty w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Prawie wszystkie spośród badanych instytucji szkoleniowych deklarują, że prowadzą ocenę jakości oferowanych przez siebie szkoleń. 2/3 z nich deklaruje podejmowanie działań na rzecz rozwoju pracowników prowadzących szkolenia.

Wyniki wojewódzkie, bardzo dobrze odzwierciedlają wyniki ogólnopolskie.

Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok

Deklaracje przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych dotyczące działań mających podnieść jakość oferowanych przez nich usług (**tabela 3.3.**) wskazują na to, że najpopularniejsze w dolnośląskim będzie **wykorzystanie diagnozy potrzeb szkoleniowych, wykorzystanie ewaluacji w celu rozwoju szkoleniowców oraz podnoszenie ich kompetencji merytorycznych.** 3/4 firm z dolnośląskiego deklaruje również **podnoszenie kompetencji interpersonalnych osób szkolących** Prawie połowa firm i instytucji szkoleniowych w województwie, deklaruje zamiar **certyfikacji umiejętności trenerskich.**

Wyniki wojewódzkie w tym zakresie są bardzo zbliżone do ogólnopolskich. Niewielkie różnice można zaobserwować w przypadku **planów certyfikacji umiejętności trenerskich** (4 pkt. procentowe poniżej średniego odsetka w kraju).

Tabela 3.3. Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług w dolnośląskim i Polsce w 2012 (dane w %).

Planowane działania	dolnośląskie	Polska
Wykorzyst. ewaluacji w planowaniu zajęć	79	82
Diagnoza potrzeb szkoleniowych	83	81
Wykorzyst. ewaluacji w rozwoju szkoleniowców	81	80
Kompetencje merytorycznych osób szkolących	82	79
Kompetencje interpersonalne osób szkolących	73	70
Lepsze warunki do prowadzenia zajęć	68	67
Ocena skuteczności zajęć	64	66
Ocena jakości zajęć	61	62
Kompetencje pedagogiczne osób szkolących	62	62
Opracowanie standardów prowadzenia zajęć	55	57
Certyfikacja kompetencji trenerskich	39	43
N	270	3706

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Barier w rozwój firmy/institucji szkoleniowej

W kwestii czynników które utrudniają rozwój firm szkoleniowych w województwie dolnośląskim (wykres 3.3.), zdecydowana większość badanych podmiotów na **pierwszym miejscu wymienia politykę prowadzenia przetargów, gdzie głównym kryterium rozstrzygającym o sukcesie jest proponowana cena.**

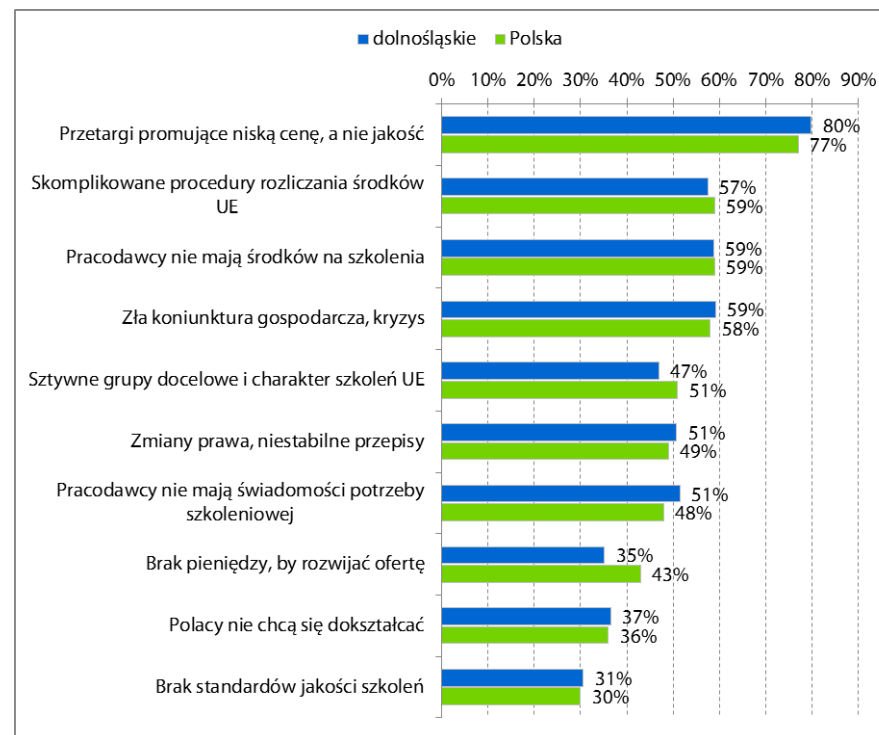
Drugą barierą, wymienianą przez około 6 na 10 badanych podmiotów był **brak środków finansowych na finansowanie szkoleń wśród pracodawców**, co wiąże się ze wskazaną przez połowę badanych **złą koniunkturą gospodarczą**. Podobny odsetek badanych jako przeszkodę wskazywał też **skomplikowane procedury rozliczania środków z UE**.

Pozostałe czynniki wymieniane jako bariery dla rozwoju co drugiej badanej firmy szkoleniowej to **brak świadomości pracodawców odnośnie potrzeby szkolenia pracowników**, a także **zmiany prawa i niestabilność regulowanych przez nie przepisów**. Bariery dla około połowy badanych okazała się również **zbyt sztywno zdefiniowane grupy docelowe, oraz charakter szkoleń finansowanych przez UE**.

Na tle wyników ogólnopolskich, województwo dolnośląskie wyróżnia się pod względem odsetka osób zgłaszających **brak wystarczających**

środków finansowych jako barierę w rozwoju oferty (8 pkt. procentowych poniżej przeciętnej w Polsce).

Wykres 3.3. Czynniki utrudniające rozwój rynku szkoleniowego w dolnośląskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{doln} = 294 - 317$, $N_{PL} = 4280 - 4482$).



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Źródła :

Analiza społeczno-ekonomiczna nowych miejsc pracy na terenie Wrocławia i Dolnego Śląska. Raport podsumowujący badania realizowane w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”. Wrocław 2013. Dostępny w Internecie:

http://obserwatorium.cmsiko.pl/download.php?file=sites/default/files/biblioteka/RAPORT_KONCOWY-bad.12-Analiza.pdf (data dostępu: 29.06.2013).

Baza danych *Bilans Kapitału Ludzkiego: Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2012*. Dostępna w Internecie: <http://bkl.parp.gov.pl/bazy-danych/> (data dostępu: 29.06.2013).

Baza danych *Bilans Kapitału Ludzkiego: Badanie Ludności 2010 – 2012*. Dostępna w Internecie: <http://bkl.parp.gov.pl/bazy-danych/> (data dostępu: 29.06.2013).

Baza danych *Bilans Kapitału Ludzkiego: Badanie Pracodawców 2010 – 2012*. Dostępna w Internecie: <http://bkl.parp.gov.pl/bazy-danych/> (data dostępu: 29.06.2013).

Janukowicz, P. 2010. Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL. „Polityka społeczna”. 1/2010, 18-20.

Raport o sytuacji społeczno - gospodarczej województwa dolnośląskiego w 2012 r. Wrocław: Urząd Statystyczny we Wrocławiu. Dostępny w Internecie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/wroc/ASSETS_RAPORT_2012.pdf (data dostępu: 29.06.2013).

Sytuacja na dolnośląskim rynku pracy. Raport podsumowujący badania realizowane w ramach projektu „Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji”. Wrocław 2013. Dostępny w Internecie:

http://obserwatorium.cmsiko.pl/download.php?file=sites/default/files/biblioteka/RAPORT_KONCOWY-bad.1-Syt_na_ryнку_pracy.pdf (data dostępu: 29.06.2013).