



Bilans
Kapitału
Ludzkiego

2012

Aktywność zawodowa Polaków

Praca zawodowa, wykształcenie,
kompetencje

Szymon Czarnik
Konrad Turek



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Aktywność zawodowa Polaków

Aktywność zawodowa Polaków

Praca zawodowa, wykształcenie,
kompetencje

Szymon Czarnik
Konrad Turek

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2012



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

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości a jedynie stanowiska autorów.

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

tel.: 022 432 80 80

faks: 022 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

Projekt graficzny i skład: Łukasz Pawlak www.requiemstudio.pl

ISBN 978-83-7633-129-4

Publikacja elektroniczna dostępna na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Wydanie I

Warszawa 2012

Spis treści

Wstęp	6
Główne wnioski	7
Metodologia badania ludności	16
ROZDZIAŁ 1 – Sytuacja zawodowa	23
1.1 – Jak płeć i wiek warunkują sytuację zawodową?	24
1.2 – Formy zatrudnienia	27
ROZDZIAŁ 2 – Struktura zawodowa i płacowa	35
2.1 – Charakterystyka grup zawodowych	36
2.2 – Zadowolenie z pracy	39
2.3 – Spodziewany rozwój kariery zawodowej	44
2.4 – Podział na zawody kobiece i męskie (typizacja płciowa zawodów)	47
ROZDZIAŁ 3 – Poszukiwanie pracy	49
ROZDZIAŁ 4 – Kompetencje	73
ROZDZIAŁ 5 – Wykształcenie	81

Raport ten stanowi przegląd wyników badań II edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim, przeprowadzonych na próbie osób w wieku produkcyjnym (18–59/64). Badanie zostało wykonane techniką wywiadu osobistego w miejscu zamieszkania respondentów. Ten raport, jeden z pięciu raportów przeglądowych przygotowanych w tej edycji, przedstawia wyniki dotyczące aktywności zawodowej Polaków w kontekście ich wykształcenia i kompetencji. Ważny wymiar prowadzonych analiz stanowi podział według płci. Jest to kontynuacja analiz podjętych w raporcie głównym z I edycji badań. Temat ten będzie nadal rozwijany w naszych raportach, gdyż uzyskiwane dane pozwalają rzucić nowe światło na ten zdawałoby się już wszechstronnie przeanalizowany i zbadany obszar. Ważnym elementem tego przeglądu jest też charakterystyka osób poszukujących pracy. W tym opracowaniu do wykształcenia i kompetencji Polaków podchodzimy opisowo. Syntetyczne ujęcie oraz analiza zorientowana problemowo jest przedmiotem raportu głównego.

Prezentujemy tutaj przegląd sytuacji osób zatrudnionych i poszukujących pracy w oparciu o wyniki badania ludności w wieku produkcyjnym – badania przeprowadzonego w II kwartale 2011 r. Czytelnik znajdzie w nim obraz aktywności zawodowej Polaków w różnych przekrojach, w tym w podziale ze względu na płeć i wiek (cechy przypisane, które jednak kształtują położenie na rynku pracy). Analizowana jest aktywność według formy umów wiążących pracowników z pracodawcami, w tym w oparciu o umowę nieformalną. Zaprezentowane zostały także profile poszczególnych dużych grup zawodowych wyróżnionych w oparciu o klasyfikację ISCO. Ciekawy obraz wyłania się z przedstawionych zależności między kategoriami zawodowymi a zarobkami, z jednej strony, oraz edukacją – z drugiej. W kontekście zadowolenia z pracy i oczekiwań co do rozwoju kariery zawodowej zaprezentowano sytuację najmłodszej kategorii wiekowej osób na rynku pracy. Uderzające są dysproporcje pomiędzy strukturą zawodową osób pracujących a strukturą zawodów preferowanych przez bezrobotnych, co ilustruje strukturalny charakter bezrobocia, zwłaszcza osób o niższym

poziomie wykształcenia. Raport ten zawiera też informacje dotyczące absolwentów szkół wyższych na rynku pracy. Jest to grupa, której sytuacja na rynku pracy zaczęła się w ostatnich latach pogarszać. Ta część raportu jest zapowiedzią szerszego, problemowego ujęcia zagadnień związanych z wykształceniem, omawianych w raporcie głównym.

Dane w tej edycji, podobnie jak poprzednio, zebrała dla nas firma Millward Brown SMG/KRC. Badanie zrealizowano na próbie prawie 18 tys. osób w wieku produkcyjnym. Tak liczna próba wynika z chęci poznania badanych zjawisk z wystraszającą precyzją także na poziomie województw oraz stworzenia podstaw do charakterystyki względnie małych segmentów. Opis sposobu losowania i ważenia próby w celu zapewnienia reprezentatywności wyników dla populacji osób w wieku produkcyjnym przedstawia nota metodologiczna zawarta w raporcie. Szeroki opis metodologii zawiera też odrębny rozdział w raporcie głównym.

Dziękujemy bardzo wszystkim respondentom, którzy przyjęli ankieterów i udzielili im wywiadu. Coraz trudniej realizuje się badania ze względu na niechęć do udziału w nich wylosowanych osób. Tym bardziej warto podkreślić, jak ważna jest zgoda wyrażona przez każdą osobę, a umożliwiającą ankieterowi wykonanie jego pracy. Wyniki są tak dobre jak jakość zebranych danych oraz jakość i stopień realizacji wylosowanej próby.

Pierwsza część raportu zawiera streszczenie, co umożliwia szybkie zorientowanie się w głównych wynikach. Warto jednak sięgnąć do bardziej szczegółowej ich prezentacji w raporcie. Liczymy, że ten przeglądowy raport spotka się z zainteresowaniem i zachęci czytelników do zapoznania się z raportem głównym oraz pozostałymi czterema raportami przeglądowymi.

Jarosław Górniak
Kierownik naukowy projektu

SYTUACJA ZAWODOWA POLAKÓW W 2011 r.

Wśród Polaków i Polek w wieku produkcyjnym:

- 59% osób pracuje zawodowo (w tym 4% w niepełnym wymiarze godzin),
- 13% jest na emeryturze,
- 12% deklaruje bycie bezrobotnym,
- 10% nadal się uczy,
- 4% zajmuje się domem.

JAK PŁEĆ I WIEK WARUNKUJĄ SYTUACJĘ ZAWODOWĄ?

Kobiety dłużej się kształcą – w wieku 22 lat 51% nadal uczy się, a tylko 19% pracuje w pełnym wymiarze godzin; w tym wieku nadal pobiera naukę 32% mężczyzn, a w pełnym wymiarze godzin już 41%.

W pełnym wymiarze godzin pracuje ogółem 59% mężczyzn i 50% kobiet, przy czym różnica między płciami jest największa w przedziale wiekowym 25–34 lata, kiedy w wielu rodzinach pojawiają się dzieci – na tym etapie życia w pełnym wymiarze godzin pracuje 80% mężczyzn i 58% kobiet. Mię-

dzy 30 a 40 rokiem życia przypada też największy odsetek kobiet, które nie pracując zawodowo, zajmują się pracą bezpośrednią na rzecz domu i rodziny.

Mężczyźni nieco wcześniej zaczynają przechodzić na emeryturę – w rezultacie średni wiek osób aktywnych zawodowo jest jednakowy dla kobiet i mężczyzn (39 lat), mimo że ustawowy wiek emerytalny mężczyźni jest o 5 lat wyższy.

FORMY ZATRUDNIENIA

Wśród osób pracujących najczęstszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę (ogółem 65%) – wyjątkiem są jedynie najmłodsi pracownicy (poniżej 25. roku życia), wśród których zatrudnienie bardzo często przybiera formę praktyk bądź stażu (33% mężczyzn, 41% kobiet). Także umowy cywilnoprawne oraz praca bez formalnej umowy najczęściej występuje w grupie osób poniżej 25. roku życia.

Wraz z wiekiem systematycznie rośnie odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą – od 2% pracujących z najmłodszej grupy do 14% z najstarszej. Własna działalność jest przy tym wyraźnie częstsza wśród mężczyzn (13%) niż wśród kobiet (8%). Prowadzeniu własnej działalności sprzyja posiadanie matury, jak również wyższego wykształcenia. Wśród mężczyzn dominują firmy sprzedawców, robotników budowlanych oraz kierowców. Wśród kobiet prowadzących firmy najczęściej jest sprzedawców,

pracownic usług osobistych, specjalistek ds. zdrowia oraz średniego personelu ds. biznesu i administracji.

Kobiety (zwłaszcza młode) wyraźnie częściej od mężczyzn są zaangażowane w wolontariat.

Wśród mężczyzn pracujących bez formalnej umowy zdecydowaną większość (77%) stanowili robotnicy (w tym wykwalifikowani 34% i niewykwalifikowani 43%), w szczególności znajdujący zatrudnienie w branży budowlanej i rolnej. Wśród kobiet były to głównie pracownice usług osobistych (24%), pomoce domowe/sprzątaczkę (21%) oraz robotnice pomocnicze w rolnictwie (15%).

CHARAKTERYSTYKA GRUP ZAWODOWYCH

Pod względem wykształcenia kategorie zawodowe dzielą się dość wyraźnie na cztery warstwy, w zupełności zgodne z hierarchią ISCO:

1. Kierownicy i specjaliści (dominuje wyższe wykształcenie).
2. Personel średniego szczebla i pracownicy biurowi (podstawą jest matura, znaczący odsetek ma skończone studia).
3. Sprzedawcy i pracownicy usług (ponad połowa z maturą, ale wykształcenie wyższe należy do rzadkości).
4. Kategorie robotnicze (ok. 1/3 osób z maturą, praktycznie brak ludzi po studiach).

Jest charakterystyczne, że udział kobiet dość wyraźnie wiąże się z przeciętnym poziomem wykształcenia w zawodzie. Mężczyźni niemal całkowicie dominują w zawodach robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów (grupy, w których wyższe wykształcenie posiada zaledwie 3% pracujących).

Ranking płac nie współgra z porządkiem wykształcenia. Robotnicy wykwalifikowani uzyskują podobne zarobki do pracowników biurowych, a wyraźnie wyższe od pracowników usług. Jeszcze wyższe zarobki deklarują reprezentanci kategorii operatorów i monterów.

Najwyższa średnia wieku występuje na szczycie i dole hierarchii zawodów: zarówno w kategorii kierowników (42 lata), jak i robotników niewykwalifikowanych (43 lata), przy średniej dla ogółu pracujących poniżej czterdziestki.

ZADOWOLENIE Z PRACY

Biorąc wszystko pod uwagę, zarówno samą pracę, jak i warunki jej wykonywania (w tym zarobki z nią związane), pracownicy są przeciętnie zadowoleni (dla wszystkich kategorii zawodowych z drugiego poziomu ISCO, średnia na skali 5–punktowej oscyluje wokół wartości 4. Jeśli wymieniać aspekty pracy w kolejności zadowolenia to typowy porządek wygląda następująco:

1. Rodzaj wykonywanej pracy (to, co się robi).
2. Warunki wykonywania pracy.
3. Pewność zatrudnienia.
4. Możliwość rozwoju osobistego i szkoleń.
5. Zarobki.
6. Możliwość awansu.

Generalnie kategorie zawodowe ułożone wyżej w hierarchii ISCO dają wyższy poziom zadowolenia na którymkolwiek z wymiarów. W szczególności widoczne jest to w kategorii kierowników, którzy jako jedyna grupa zbliżają się zadowoleniem z zarobków do wartości 4 (na skali 5–punktowej), przy średnim zadowoleniu z zarobków na poziomie 3,3.

Kobiety są na ogół mniej zadowolone od mężczyzn pracujących w tej samej kategorii zawodowej. Różnice dotyczą zwłaszcza pewności zatrudnienia, możliwości awansu i (najbardziej) zarobków. Jest przy tym interesujące, że różnice te utrzymują się także wówczas, gdy porównujemy panie z panami deklarującymi taki sam poziom zarobków oraz mającymi takie same prognozy dotyczące rozwoju kariery zawodowej. Do wyjątków, w których kobiety są pod każdym względem bardziej usatysfakcjonowane od mężczyzn (i to wyraźnie bardziej), należą trzy kategorie z drugiego poziomu ISCO: personel ds. zdrowia, pozostali pracownicy obsługi biura, oraz pracownicy usług osobistych.

SPODZIEWANY ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

Subiektywne prawdopodobieństwo awansu jest najwyższe w wieku ok. 30 lat (dla obu płci), potem systematycznie spada, by w przypadku mężczyzn wyraźnie podnieść się w okolicy 53 roku życia (widać to szczególnie w kategorii zawodów kierowniczych).

Prawdopodobieństwo odejścia z pracy jest wyraźnie najwyższe wśród osób najmłodszych i w obu płciach systematycznie maleje do mniej więcej 35. roku życia. U kobiet prawdopodobieństwo to zaczyna wyraźnie rosnąć po pięćdziesiątce, wśród mężczyzn powyżej 45. roku życia prawdopodobieństwa to jest przeciętnie wyższe, ale zmienia się bardzo nieregularnie wraz z wiekiem (np. w grupie najstarszych pracowników – powyżej sześćdziesiątki jest ono znikome).

PODZIAŁ NA ZAWODY KOBIECE I MĘSKIE (TYPIZACJA PŁCIOWA ZAWODÓW)

Wybory zawodowe kobiet i mężczyzn bardzo różnią się od siebie, w efekcie czego mamy do czynienia z daleko idącą typizacją płciową poszczególnych zawodów. Słowa „typizacja” używamy, aby uniknąć negatywnych skojarzeń, jakie niosą słowa, takie jak „segregacja” czy „nierówność”. Nie ma podstaw, by występujący w społeczeństwie podział na zawody wykonywane głównie przez mężczyzn i zawody wykonywane głównie przez kobiety uznawać z góry za zjawisko niepożądane. Takie podejście może w efekcie prowadzić do trwonienia zasobów na próby osiągnięcia celów politycznych niezgodnych z preferencjami uczestników i uczestniczek rynku pracy.

Podział na zawody „kobiece” i „męskie” ujawnia się tym silniej, im precyzyjniej definiujemy zawody. O ile na pierwszym poziomie ISCO przedstawiciele płci dominującej liczebnie w danym zawodzie (np. kobiety wśród pracowników biurowych, a mężczyźni wśród operatorów pojazdów) stanowią przeciętnie 67,5% wykonujących poszczególne zawody, o tyle na drugim (bardziej szczegółowym) poziomie jest to już 75%, na trzecim – 80%, na czwartym – 82%. Analizując zawody na czwartym poziomie ISCO, stwier-

dzimy, że niespełna 15% osób pracuje w zawodach o względnie wyrównanych proporcjach płci.

Wśród przyczyn spodziewanego odejścia z pracy dominują trzy: redukcja zatrudnienia w firmie, chęć wykonywania innej pracy oraz niskie zarobki. Na przyczyny zewnętrzne (redukcja zatrudnienia i wygaśnięcie umowy) wskazywały znacznie częściej osoby starsze oraz kobiety. Wśród młodych mężczyzn na plan pierwszy wybijały się wyraźnie dwa motywy wewnętrzne: niskie zarobki oraz chęć wykonywania innej pracy (łącznie 60% wskazań). Na niskie zarobki często skarżyły się też kobiety w wieku 35–49 lat, czyli wieku powracania na rynek pracy po okresie opieki nad dziećmi.

Zawody typowo męskie (odsetek kobiet poniżej 5%) to przede wszystkim zawody robotnicze i związane z transportem samochodowym. Wśród zawodów specjalistycznych można by wymienić np. specjalistów ds. informatyczno-komunikacyjnych (86,5% mężczyzn), czy inżynierów elektrotechnologii (96%). Ogólnie rzecz biorąc, są to zawody wiążące się z wysiłkiem fizycznym, zwiększonym ryzykiem zdrowotnym, kontaktem z materiałami brudzącymi oraz wiedzą techniczną ulegającą szybkiej dezaktualizacji.

W grupie zawodów typowo kobiecych (odsetek mężczyzn poniżej 6%) znajdują się zawody związane z opieką nad dziećmi lub chorymi i pracą za biurkiem (sekretarki, księgowe); w przypadku zawodów robotniczych są to prace o niskim stopniu ryzyka zdrowotnego, wymagające umiejętności manualnych i wycucia artystycznego (krawcowe, hafciarki).

CZAS POSZUKIWANIA PRACY

W grupie 18–24-latków średni czas poszukiwania pracy wynosił około 10 miesięcy, za to w grupie wiekowej 35–44 lata już 40 miesięcy, zaś w grupie 55–64 lata aż 57 miesięcy. W całym kraju odsetek długotrwale poszukujących pracy (powyżej 12 miesięcy) sięgał 46% ogółu bezrobotnych w wieku 18–64 lata. Największy ich udział został odnotowany w najstarszej grupie wiekowej – aż 68%.

Najwyższy odsetek długotrwale poszukujących pracy występował w województwach:

- podkarpackim – 57%,
- opolskim – 55%,
- warmińsko-mazurskim – 50%,
- pomorskim – 49%.

WSKAŹNIKI BEZROBOCIA W POLSCE

W okresie realizacji badań II edycji BKL, a więc w II kwartale 2011 r. stopa bezrobocia wśród osób w wieku 18–64 lata wyniosła 14,4%, co daje liczbę 2,46 mln bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniej edycji badań (III kwartał 2010 r.) przybyło niemal 400 tys. bezrobotnych, a stopa bezrobocia wzrosła o 2,3 punktu procentowego.

Stopa bezrobocia wśród kobiet była wyższa niż wśród mężczyzn i wyniosła 15,7%.

Najwyższy poziom bezrobocia odnotowano w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym (27%), najniższy wśród osób z wykształceniem wyższym (7%).

Największy wzrost poziomu bezrobocia dotyczył województw: zachodniopomorskiego (aż o 9 punktów procentowych), lubuskiego, pomorskiego oraz małopolskiego.

Największy udział bezrobotnych był wśród osób młodych, w wieku 18–24 lata i wyniósł aż 38%.

POWODY I BARIERY POSZUKIWANIA PRACY

Wśród bezrobotnych powyżej 35 roku życia niemal połowa poszukiwała zatrudnienia w związku ze zwolnieniem z poprzedniego miejsca pracy.

Chęć powrotu do pracy po przerwie miała znaczenie przede wszystkim wśród kobiet w wieku młodszym i średnim. Mniej więcej co trzecia bezrobotna kobieta w wieku 25–49 lat poszukiwała pracy z tego powodu. Z pewnością w dużej mierze odzwierciedla to problemy związane z trudnościami w procesie powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

(76%) oraz brak kontaktów i znajomości (60%). Dopiero dalej znalazły się braki kompetencyjne: niedostateczne doświadczenie (34%), brak certyfikatów i uprawnień (32%), poziom wykształcenia (29%).

Wiek, jako bariera, wskazany został przez 16% ogółu bezrobotnych, jednak wśród osób starszych był on wymieniany znacznie częściej. Połowa bezrobotnych, którzy przekroczyli 50 rok życia wskazywała swoją metrykę jako problem.

Wśród czynników i sytuacji utrudniających podjęcie pracy najczęściej wskazywane były czynniki „zewnętrzne”: brak odpowiednich ofert pracy

Konieczność zajmowania się domem i opieki nad dzieckiem stanowiły barierę przede wszystkim dla kobiet w wieku 25–44 lata.

SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACY

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w ciągu ostatniego miesiąca) była pomoc rodziny lub znajomych. Wskazało na nią 74% badanych. 63% w ostatnim czasie korzystało również z pomocy urzędów pracy.

94% bezrobotnych podczas poszukiwania pracy (teraz lub w przeszłości) korzystało z usług powiatowych urzędów pracy. Jedynie 1/3 była zadowolona z tych usług

RODZAJ POSZUKIWANEJ PRACY

Wśród zawodów, w których najczęściej poszukiwali pracy bezrobotni mężczyźni wymieniane były głównie zawody robotnicze i fizyczne, m.in.:

- zawody robotnicze pomocnicze w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (14%; byli to jednak przede wszystkim robotnicy pomocniczy budowlani – 13%),
- robotnicy obróbki metali, mechanicy (11%; ślusarze – 4%, mechanicy samochodowi – 3%),
- kierowcy i operatorzy pojazdów (10%),
- robotnicy budowlani (8%; m.in. murarze – 3%),
- pracownicy fizyczni (8%).

Bezrobotne kobiety najczęściej wymieniały zawody usługowe i biurowe, m.in.:

- sprzedawczynie (22%),
- sekretarki, operatorki urządzeń biurowych (13%),
- pracownice usług osobistych (11%),
- pomoce domowe i sprzątaczkę (8%).

Około 45% bezrobotnych, którzy wcześniej pracowali, poszukuje pracy w branży, w której poprzednio pracowało (w obrębie jej samej kategorii ogólnej ISCO-1). Osoby, które do tej pory nie pracowały najczęściej poszukiwały pracy jako pracownicy usług i sprzedawcy (28%). 11% bezrobotnych było gotowych podjąć każdą pracę.

Rodzaj poszukiwanej pracy w znacznym stopniu zależał od poziomu wykształcenia.

- 53% bezrobotnych z wykształceniem niższym szukało pracy w pracach prostych i robotniczych,
- 38% bezrobotnych z wykształceniem wyższym szukało pracy jako specjaliści.

Co piąty bezrobotny rozważał możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, jednak jedynie 17% spośród nich poczyniło jakiekolwiek starania w tym względzie w ciągu ostatnich 4 tygodni. Zdecydowana większość, bo 82% bezrobotnych, byłaby skłonna przyuczyć się do nowego zawodu.

OCZEKIWANIA
PŁACOWE

Przeciętna pensja, którą osoby bezrobotne uznałyby za zadowalającą wynosiła 1964 zł netto, „na rękę”. Przeciętna najniższa pensja, za jaką zdecydowałyby się pracować bezrobotni wynosiła 1457 zł.

Co nie dziwi, oczekiwania płacowe rosły wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że kobiety miały zdecydowanie niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni. W przypadku deklarowanej najniższej pensji, za jaką podjęłyby pracę, kobiety podawały przeciętnie ok. 1333 zł, a mężczyźni 1583 zł, w przypadku zadowalającej pensji jest to

odpowiednio 1787 zł i 2149 zł. Zatem, podobnie jak przed rokiem, kobiety oczekiwały przeciętnie o ok. 15% niższych pensji.

Najwyższe aspiracje płacowe oraz realne płace występowały w zawodach kierowniczych, specjalistycznych oraz wśród operatorów i monterów. Na drugim końcu plasowali się robotnicy niewykwalifikowani i rolnicy. Osoby skłonne przyjąć każdą pracę miały stosunkowo niskie aspiracje zarobkowe.

PRACUJĄCY
POSZUKUJĄCY
NOWEJ PRACY

8,4% pracujących Polaków (1,2 mln) poszukiwało nowej pracy. Niemal połowa z nich chciała zmienić pracę, 25% szukało możliwości dodatkowego zarobku. 7% spodziewało się redukcji zatrudnienia. Wśród poszukujących było m.in.:

- 141 tys. sprzedawców,
- 89 tys. robotników produkcji towarowej,

- 81 tys. robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie,
- 63 tys. robotników budowlanych.

Najczęściej były to osoby młode – w grupie wiekowej 18–24 lata niemal co piąty pracownik chciał zmienić pracodawcę, w grupie 25–34 lata już jedynie 10%.

W badaniu uwzględniono zestaw 11 głównych kompetencji (mierzonych na skalach 5–punktowych):

- **artystyczne** Zdolności artystyczne i twórcze
- **biurowe** Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
- **dyspozycyjne** Dyspozycyjność
- **fizyczne** Sprawność fizyczna
- **interpersonalne** Kontakty z innymi ludźmi
- **kierownicze** Zdolności kierownicze i organizacja pracy
- **kognitywne** Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków

▪ komputerowe

Obsługa komputera i wykorzystanie internetu

▪ matematyczne

Wykonywanie obliczeń

▪ samoorganizacyjne

Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość

▪ techniczne

Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń

Polacy najwyżej oceniają swoje kompetencje interpersonalne, co stanowi ciekawy kontrast na tle wypowiedzi pracodawców, którzy dość często zwracają uwagę na niedobór tych właśnie kompetencji u potencjalnych pracowników. Najniżej lokują się kompetencje biurowe, techniczne i artystyczne. Ujawniają się przy tym bardzo znaczące różnice w samoocenie kompetencji pomiędzy kategoriami zawodowymi, a także związane z wiekiem, wykształceniem oraz płcią.

SAMOOCENA KOMPETENCJI A WIEK

Ze względu na związek z wiekiem, kompetencje można z grubsza podzielić na dwie klasy:

- 1) Systematycznie obniżające się wraz z wiekiem (przypadek kompetencji komputerowych, sprawności fizycznej oraz kompetencji artystycznych).
- 2) Wykazujące nieliniową zależność od wieku – w kształcie odwróconej litery „U”: najpierw wzrost, maksimum przypadające w wieku ok. 30 lat, po czym systematyczny spadek – najczęściej do poziomu wyraźnie niższego niż wśród osób najmłodszych (wzorzec ten dotyczy większości pozostałych kompetencji, w szczególności dobrze widoczny jest jednak w przypadku kompetencji samoorganizacyjnych i kierowniczych).

Zdecydowanie najsilniejszą zależność z wiekiem wykazuje samoocena umiejętności obsługi komputera – wśród osób najmłodszych jest to kompetencja najwyżej oceniana, wśród osób najstarszych – najniżej.

Jedynie kompetencje techniczne nie wykazują tendencji do wyraźnego spadku pomiędzy starszą i młodszą połową populacji osób w wieku produkcyjnym.

W grupie kobiet odnotowujemy charakterystyczną zależność dyspozycyjności od wieku – ma ona dwa szczyty: pierwszy przypada w okolicy 23 roku życia, drugi natomiast (nieco niższy) ok. pięćdziesiątki – a więc przed i po zakończeniu okresu wiążącego się dla wielu kobiet z realizacją planów prokreacyjnych i odchowaniem dzieci.

KOMPETENCYJNE RÓŻNICE MIĘDZY PŁCIAMI

Analizując różnice między kobietami i mężczyznami przy kontroli wieku, liczby ukończonych lat nauki oraz kategorii zawodowej (pierwszy poziom ISCO), możemy wyróżnić kompetencje, w przypadku których przewagę mają mężczyźni – są to:

- kompetencje techniczne (różnica ponad 1 punktu na skali 5–punktowej),
- sprawność fizyczna,
- dyspozycyjność.

Kompetencje, pod względem których dominują kobiety to z kolei:

- kompetencje artystyczne,
- kompetencje biurowe.

Ogólnie rzecz biorąc, wymienione powyżej różnice w kompetencjach wyraźnie wiążą się z rozróżnieniem na zawody typowo „kobiece” i „męskie”.

SAMOOCENA KOMPETENCJI: ROLA WYKSZTAŁCENIA

Ogólnie samoocena jakichkolwiek kompetencji ma tendencję do wzrastania wraz z poziomem wykształcenia. Charakterystyczne jest przy tym to, że trzy kompetencje najslabiej związane z wykształceniem to te same trzy kompetencje, w przypadku których największą przewagę mają mężczyźni nad kobietami, czyli: techniczne, sprawność fizyczna i dyspozycyjność.

Wyraźnie najsilniej wykształcenie wpływa na umiejętność obsługi komputera oraz kompetencje kognitywne i biurowe, a dalej kierownicze i matematyczne.

KOMPETENCJE A PŁACE

Samoocena kompetencji w wielu przypadkach przekłada się na wyższe zarobki oraz wyższe oczekiwania płacowe (przy kontroli wieku, płci oraz liczby lat nauki).

Zarówno pod względem realnych płac, jak i oczekiwań na plan pierwszy wysuwają się trzy klasy kompetencji: kognitywne, kierownicze oraz sa-

moorganizacyjne. Są one znaczące w wielu kategoriach zawodowych i stosunkowo silnie przekładają się na wysokość zarobków (realnych bądź oczekiwanych). Tuż za nimi plasują się kompetencje matematyczne i komputerowe.

WYKSZTAŁCENIE
POLAKÓW

Struktura wykształcenia wśród Polaków kształtowała się następująco:

- 18% Polaków miało wykształcenie niższe,
- 27% zasadnicze zawodowe,
- 36% średnie,
- 19% wyższe.

W ocenie ogólnej, mężczyźni w Polsce są wykształceni gorzej od kobiet.

Można zaobserwować wyraźne zróżnicowanie w poziomie wykształcenia pomiędzy różnymi generacjami. Pomijając kategorię osób w wieku szkolnym i studenckim, poziom wykształcenia spadał w kolejnych grupach wiekowych. Najwięcej osób z niskim wykształceniem było wśród osób najstarszych. Wśród młodszych pokoleń zdecydowanie większy był odsetek osób z wykształceniem akademickim, przy czym prym wiodły tutaj kobiety.

Bezrobocie zdecydowanie częściej dotyczyło osoby z wykształceniem niższym. Stopa bezrobocia wynosiła wśród nich aż 27,5%. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym bezrobocie sięgało 17%, a wśród osób z wykształceniem wyższym – jedynie 7,3%.

WYKSZTAŁCENIE
WYŻSZE

19% Polaków w wieku 18–64 lata (4,7 mln) mogło się poszczycić dyplomem szkoły wyższej. Wśród ukończonych kierunków najpopularniejsze były następujące kierunki:

- ekonomiczne i administracyjne (29%), nieco bardziej popularne wśród kobiet,
- pedagogiczne (19%), zdecydowanie bardziej popularne wśród kobiet,
- humanistyczne (9%), zdecydowanie bardziej popularne wśród kobiet,

- inżynieryjno–techniczne (8%), gdzie zdecydowaną większość absolwentów stanowili mężczyźni.

Studia podyplomowe ukończyło 9% absolwentów uczelni wyższych, czyli 413 tys. Polaków. Najpopularniejsze studia podyplomowe obejmowały zakres:

- pedagogiki (29%),
- ekonomii i administracji (29%).

ABSOLWENCI SZKÓŁ
WYŻSZYCH

W 2011 r. na rynku pracy było 1,5 mln absolwentów szkół wyższych, czyli osób, które w ciągu ostatnich 5 lat skończyły jakąkolwiek uczelnię. Stopa bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat wynosiła 12,5%, natomiast wśród osób, które ukończyły studia w ciągu ostatniego roku aż 21,2%.

W ciągu ostatnich 5 lat zdecydowanie najczęściej kończono studia ekonomiczne i administracyjne oraz pedagogiczne. Spośród absolwentów aż 60% skończyło studia magisterskie, 21% licencjackie, 11% podyplomowe, zaś 8% inżynierskie.

Najniższe odsetki bezrobotnych występowały wśród absolwentów studiów inżynieryjno–technicznych, architektonicznych i budowlanych, medycznych oraz biologicznych. Najwięcej bezrobotnych odnotowano wśród osób, które ukończyły studia z zakresu usług dla ludności, studia społeczne, prawnicze oraz pedagogiczne.

Metodologia badania ludności

Charakterystyka dobranej próby

Sposoby graficznej prezentacji danych

Klasyfikacja zawodów

Interpretacja wyników

DOBÓR PRÓBY

Druga edycja badań BKL wśród ludności została zrealizowana w okresie od 22 lutego 2011 r. do 11 lipca 2011 r. Pierwsza natomiast – w okresie od 28 lipca 2010 r. do 23 listopada 2010 r. Badania wykonane zostały przez firmę Millward Brown SMG/KRC.

Ogółem, w trakcie niniejszego badania przeprowadzono 17782 wywiadów metodą wywiadów osobistych (CATI i PAPI). 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 proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Próba do badania została wylosowana jako 16 niezależnych prób wojewódzkich o docelowej liczebności 1100 wywiadów w każdej próbie. Dla każdego z województw założono jednakowy współczynnik realizacji badania wynoszący 60%, w związku z czym w każdym z województw wylosowano 2000 rekordów. W celu sprawnego zrealizowania próby na etapie losowania dokonano wiązkania – polegające na losowaniu po 10 rekordów w ramach jednej jednostki administracyjnej (miasta/gminy wiejskiej).

Do wylosowanych osób wysłano listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania wylosowanych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin. W ten sposób zrealizowano 16449 wywiadów (92,5% całej zrealizowanej próby). Ankieterzy wręczali list polecający z PARP oraz ulotkę informacyjną o firmie Millward Brown SMG/KRC i samym badaniu.

Pod koniec badania (17 czerwca 2011 r.), kiedy mimo powrotów ankieterów pod wskazany adres nadal nie udało się uzyskać zakładanej liczby wywiadów, zastosowano technikę *random route* (losowanie adresów w terenie) w celu uzupełnienia przewidzianej liczebności wywiadów. Na tę metodę dotarcia do respondentów zdecydowaliśmy się w miejscowościach powyżej 10 tys. mieszkańców z uwagi na niski poziom realizacji w tych klasach wielkości miejscowości. Przy pomocy *random route* zrealizowano 7,5% wywiadów (1333 respondentów).

Stopień realizacji próby w całej próbie wyniósł 56%. W poszczególnych podkategoriach kształtował się następująco:

- w poszczególnych województwach był na zbliżonym poziomie; nieco wyższy w województwie śląskim,
- w poszczególnych klasach wielkości miejscowości był znacznie bardziej zróżnicowany; zdecydowanie wyższy był na wsi (64%), najniższa efektywność realizacji wywiadów odnotowana została w Warszawie (46%),
- Nieco wyższa efektywność realizacji badania była wśród mężczyzn oraz osób w wieku 50–64 lata.

65% przeprowadzonych wywiadów odbyło się przy pierwszej wizycie ankietera.

Głównymi powodami niezrealizowania wywiadu były: kategorię odmowa udziału w badaniu (13%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%) oraz nieobecność w okresie badania (5%).

REALIZACJA BADANIA

KLASYFIKACJA ZAWODÓW

W badaniu posłużono się najnowszą edycją Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (International Standard Classification of Occupations) z 2008 r. Klasyfikacja ta ujmuje wszystkie kategorie zawodowe w ramach czterostopniowej hierarchii, grupującej zawody o podobnym charakterze. Na pierwszym, najogólniejszym, poziomie wyróżnia się dziewięć kategorii (nie licząc wojska), na poziomie drugim – 40 kategorii. W tabelach i na wykresach, ze względu na oszczędność miejsca oraz przejrzystość prezentacji, stosowaliśmy czasem oznaczenia skrótowe, zgodnie z poniższą tabelą.

Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO) – poziom pierwszy i drugi

Poziom 1		Poziom 2	
1. KIER	 wyżsi urzędnicy i kierownicy	 11 wyż.urz/dyr.gen 12 kier.ds.zarz/hand 13 kier.ds.prod/usł 14 kier.(hotel/hand/usł)	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
2. SPEC	 specjaliści	 21 spec.(fiz/mat/tech) 22 spec.ds.zdr 23 spec.naucz/wych 24 spec.ds.ekon/zarz 25 spec.ds.techn.inf-kom 26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	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
3. SRED	 technicy i inny średni personel	 31 pers.(fiz/chem/tech) 32 pers.ds.zdr 33 pers.ds.bizn/adm 34 pers.(prawo/sp.społ/kult) 35 tech.inf	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
4. BIUR	 pracownicy biurowi	 41 sekr/op.urz.biur 42 pr.obst.klienta 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat 44 pozost.pr.obst.biur	sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni pracownicy obsługi klienta pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej pozostali pracownicy obsługi biura
5. USLU	 pracownicy usług i sprzedawcy	 51 pr.usł.osob 52 sprzed 53 opieka osob 54 pr.usł.ochr	pracownicy usług osobistych sprzedawcy i pokrewni pracownicy opieki osobistej i pokrewni pracownicy usług ochrony
6. ROLN	 rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	 61 roln.prod.towar 62 leśn/ryb 63 roln/ryb(wł.potrz)	rolnicy produkcji towarowej leśnicy i rybacy rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby

Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO) – poziom pierwszy i drugi (cd.)

Poziom 1		Poziom 2		
7. ROBW			robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (robotnicy wykwalifikowani)	71 rob.bud(bez elektr) robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków
			72 rob.obr.met/mech robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	
			73 rzem/rob.poligraf rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	
			74 elektr/elektron elektrycy i elektronicy	
			75 rob(spoż/drew/tekstyl) robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	
8. OPER			operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	81 oper.masz.wydob/przetw operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
			82 monter monterzy	
			83 kier/oper.pojazd kierowcy i operatorzy pojazdów	
9. ROBN			pracownicy przy pracach prostych (robotnicy niewykwalifikowani)	91 pom.dom/sprząt pomoce domowe i sprzątaczk
			92 rob.pom(roln/leśn/ryb) robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	
			93 rob.pom(górn/prz/bud/tr) robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	
			94 przyg.posiłki pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	
			95 sprz./usł.uliczne sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	
			96 ład.niecz/pr.proste ładowcze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	

POMIAR KOMPETENCJI

Po rozważeniu wielu dostępnych klasyfikacji i sposobów pomiaru kompetencji zdecydowano się na klasyfikację uwzględniającą 11 nadrzędnych kategorii, z których część rozbito na podwymiary¹.

Kompetencje		Skrót	Sformułowanie w kwestionariuszu
Artystyczne		ART	 Zdolności artystyczne i twórcze
Biurowe		BIU	 Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
Dyspozycyjne		DYS	 Dyspozycyjność
Fizyczne		FIZ	 Sprawność fizyczna
Interpersonalne		INT	 Kontakty z innymi ludźmi
Kierownicze		KIE	 Zdolności kierownicze i organizacja pracy
Kognitywne		KOG	 Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
Komputerowe		KOM	 Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
Matematyczne		MAT	 Wykonywanie obliczeń
Samoorganizacyjne		SAM	 Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
Techniczne		TCH	 Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń

¹ W badaniach pracodawców, wymagających kondensacji kwestionariusza, stosowano wyłącznie kategorie nadrzędne – z tego względu, dla zachowania porównywalności, w badaniu ludności uwzględniono wszystkie kategorie nadrzędne jako osobne pozycje (co w niektórych przypadkach może sprawiać uzasadnione wrażenie nadmiarowości w stosunku do kategorii szczegółowych).

W pytaniach o kompetencje rozdzielono aspekt związany z poziomem umiejętności/dyspozycji jako takiej oraz aspekt związany z poziomem motywacji (chęci wykonywania pracy wymagającej danej umiejętności/dyspozycji). Ze względu na uwarunkowania badania sondażowego zrezygnowano z podejścia testowego na rzecz skłonienia badanych do rzeczowej samooceny. We wstępie do bloku kompetencyjnego w kwestionariuszu starano się wzbudzić możliwie silny kontekst wiążący pytania z pracą zawodową:

Różne rodzaje pracy wymagają różnych umiejętności i zdolności. Często jest tak, że w jednej lub dwóch dziedzinach nasze możliwości są w miarę wysokie, podczas gdy w innych są one znacznie niższe.

Każdy ma też pewne wyobrażenie o tym, jaką pracę chciałby wykonywać. Niekiedy bardzo dobrze potrafimy coś robić, ale nie chcemy wykonywać pracy z tym związanej. Z drugiej strony, możemy bardzo chcieć wykonywać pewną pracę, ale na razie nie mieć jeszcze wystarczających umiejętności.

Teraz przeczytam Panu(-i) listę różnych umiejętności. Przy każdej z nich poproszę Pana(-ią) o ocenę poziomu własnych umiejętności pod tym względem na 5–punktowej skali, gdzie 1 oznacza poziom niski, 2 podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, i 5 – bardzo wysoki.

Następnie zapytam Pana(-ią), czy chciał(a)by Pan(i) wykonywać pracę wymagającą takiej umiejętności i poproszę o odpowiedź na 5–punktowej skali, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, 2 – raczej nie, 3 – ani tak, ani nie, 4 – raczej tak, i 5 – zdecydowanie tak.

KOLOROWANIE TABEL

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano jeden z dwóch rodzajów kolorowania:

- **„topograficzne”**, nawiązujące do sposobu kolorowania map:

wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zblizonym 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).



- **„temperaturowe”**, nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury:

W sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie kolory czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



LICZEBNOŚCI

We wszystkich tabelach i wykresach raportu, jeśli nie zaznaczono inaczej, umieszczone są dane ważne dla optymalnego dopasowania próby do populacji badanej.

W niektórych analizach wykorzystano połączone bazy danych dla I i II edycji badania. Przy wynikach opisujących dane wyłącznie z II edycji jako źródło podawano „BKL – Badanie Ludności 2011”; przy wynikach łącznych z obu edycji: „BKL – Badanie Ludności 2010–2011”.

Jesteśmy przekonani, że ogromna wartość projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” wiąże się z możliwością prowadzenia na stworzonych w ramach projektu zbiorach danych szczegółowych analiz dotyczących konkretnych problemów badawczych i decyzyjnych. Szczególnie zachęcamy do tego Czytelników i Czytelniczki nieusatysfakcjonowanych kompromisem między wiernością detalom i ogólnością wniosków, na jaki skazani byliśmy przy prezentacji „głównych” wyników badania.

INTERPRETACJA WYNIKÓW

Zanim przejdziemy do prezentacji właściwych wyników, chcemy podkreślić konieczność zachowania ostrożności przy ich interpretacji. Przy badaniu obejmującym tak zróżnicowaną populację, a równocześnie uwzględniającym tak wiele zmiennych różnej natury, łatwo jest o nadmierne uproszczenia i nieuprawnione generalizacje. Czytelnik powinien być świadom, że każda omawiana kategoria statystyczna (np. „osoby prowadzące działalność na własny rachunek”, „specjaliści”, „województwo mazowieckie”, by przytoczyć tylko kilka) kryje w sobie bardzo zróżnicowane zbiory ludzi, a prezentowane wyniki stanowią jedynie uśredniony obraz rzeczywistości. Każda analiza prowadzona na takim poziomie ogólności narażona jest na ryzyko akcentowania korelacji pozornych, które znikają przy zejściu na niższy poziom agregacji. Najlepszego przykładu zróżnicowań, które ujawniają się przy bardziej szczegółowej analizie, dostarcza jedno z głównych narzędzi wykorzystanych w niniejszym raporcie, czyli klasyfikacja zawodów ISCO. Wspomniani „specjaliści” (pierwszy poziom ISCO) uwzględniają m. in. tak różne kategorie zawodowe, jak „specjaliści ds. zdrowia” oraz „specjaliści nauczania i wychowania” (drugi poziom); „specjaliści ds. zdrowia” obejmują z kolei m. in. „lekarzy” oraz „diagnostów laboratoryjnych” (trzeci poziom); zaś sami „lekarze” na czwartym poziomie dzielą się na tych ze specjalizacją i tych bez. Dopiero na piątym poziomie, specjalizacyjnym, odróżnić możemy kardiologa od pediatry. To pokazuje, jak daleko idące uogólnienia potrzebne są dla prezentacji całostowych wyników.

Rozdział 1

Sytuacja zawodowa

W jakiej sytuacji zawodowej znajdują się osoby
w wieku produkcyjnym ?

W jakich zawodach pracują ?

Kto pracuje w danym zawodzie ?

Jak częste są różne formy zatrudnienia ?

Jakie są zarobki ?

Jakie jest zadowolenie z pracy ?

Respondenci proszeni byli o określenie swojej sytuacji zawodowej w ramach następującej kategoryzacji (można było wskazać więcej niż jedną kategorię):

- | | | |
|----|-------------------------------------|-------------|
| 1. | Uczy się | [–] |
| 2. | Pracuje w niepełnym wymiarze godzin | [1,3] |
| 3. | Pracuje w pełnym wymiarze godzin | [1] |
| 4. | Ma czasową przerwę w pracy | [1] |
| 5. | Jest bezrobotny(a) | [1,7] |
| 6. | Zajmuje się domem | [1,2,3,5,7] |
| 7. | Jest na emeryturze/rencie | [1,2,3] |

Na potrzeby analiz przyjęto algorytm wyboru pojedynczej opcji – powyżej w nawiasach kwadratowych wymieniono kategorie priorytetowe w razie wystąpienia konfliktu.

Ogólnie, w całej próbie nieco ponad połowę (55%) stanowią osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin, przy czym odsetek ten jest wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Co dziesiąta osoba kontynuowała edukację, przy czym w najmłodszej kategorii wiekowej (poniżej 25 roku życia) uczący się stanowili prawie 60%. Emeryci stanowili 13% ogółu (wśród kobiet 11%, wśród mężczyzn – 15%).

Warto odnotować dwie charakterystyczne zmiany, jakie miały miejsce w obecnym badaniu w porównaniu z wynikami I edycji z 2010 r., wynikające z okresu realizacji wywiadów: sierpień–listopad 2010 (I edycja) oraz marzec–lipiec 2011 (II edycja):

- w najmłodszej grupie wiekowej wyższy o ok. 5 punktów procentowych jest odsetek osób uczących się i o tyle samo niższy jest odsetek pracujących w pełnym wymiarze (w pierwszej połowie roku przyszli pracujący absolwenci są jeszcze w szkołach),
- w najstarszej grupie wiekowej o ok. 4 punktów proc. wyższy jest odsetek pracujących w pełnym wymiarze i o tyle samo niższy odsetek

emerytów (im wcześniej realizowane badanie, tym większa szansa, że osoba, która w danym roku przeszła na emeryturę w chwili wywiadu jeszcze pracowała).

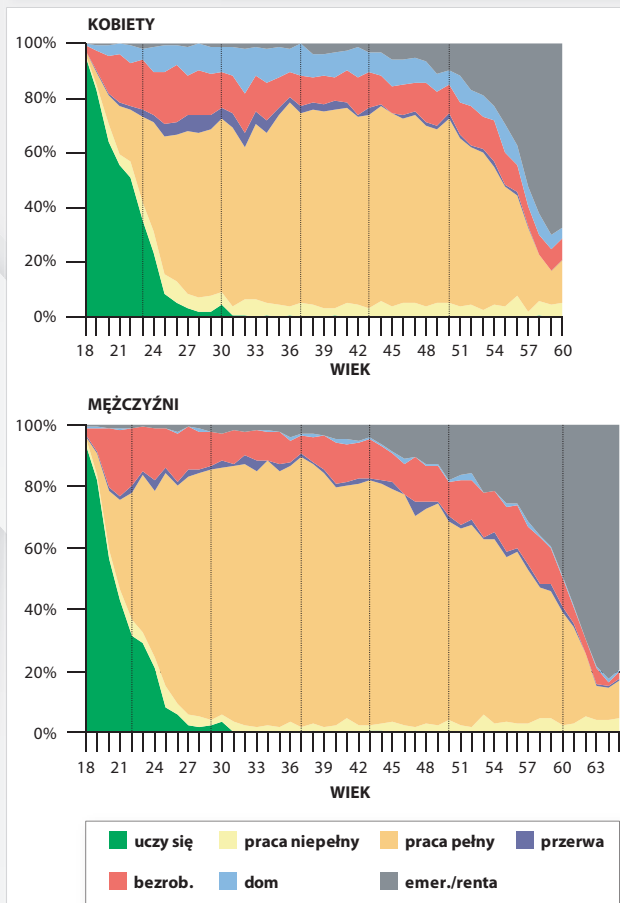
Tabela 1.1.1. Sytuacja zawodowa wg wieku i płci

	Wiek	Sytuacja zawodowa							Ogół.
		nauka	praca niepełny wymiar	praca pełny wymiar	przerwa	bezrobotni	dom	emer./renta	
Kobiety	18–24	62	5	13	1	14	4	1	100
	25–34	4	6	58	5	17	10	1	100
	35–44	0	4	71	2	11	10	3	100
	45–54	0	4	63	1	13	7	12	100
	55–59	0	4	31	1	9	7	48	100
	Ogółem	11	5	50	2	13	8	11	100
Mężczyźni	18–24	56	2	25	1	14	0	1	100
	25–34	3	3	80	2	11	0	2	100
	35–44	0	3	80	1	11	1	4	100
	45–54	0	3	67	2	14	1	14	100
	55–64	0	3	36	1	10	1	49	100
	Ogółem	10	3	59	1	12	1	15	100
Ogółem	18–24	59	4	19	1	14	2	1	100
	25–34	4	4	69	3	14	5	1	100
	35–44	0	3	75	2	11	5	3	100
	45–54	0	4	65	2	13	4	13	100
	55–59/64	0	4	34	1	10	3	49	100
	Ogółem	10	4	55	2	12	4	13	100

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Aby dokładniej prześledzić zależność między wiekiem a sytuacją zawodową, na potrzeby następnego wykresu połączono dane z obu edycji badania.

Wykres 1.1.1. Sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn wg kategorii wiekowych



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Wykres 1.1.1 ukazuje zależność między wiekiem a sytuacją zawodową w grupie kobiet i w grupie mężczyzn. Warto zwrócić uwagę na charakterystyczne różnice:

- kobiety dłużej się kształcą – w tym czasie znaczna część mężczyzn wchodzi już na rynek pracy i zaczyna karierę zawodową,
- wyraźnie daje o sobie znać tradycyjny podział obowiązków rodzinnych: rezygnacja z pracy zawodowej na rzecz domu jest praktycznie wyłączną domeną kobiet, podczas gdy w grupie mężczyzn systematycznie obserwujemy wyższy odsetek pracujących w pełnym wymiarze godzin,
- odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin jest stosunkowo niewielki i niezależny od wieku – taka forma zaangażowania zawodowego częściej występuje wśród kobiet,
- wśród kobiet w wieku 25–35 lat widać częściej deklarowaną przerwę w pracy, związaną z przyjściem na świat potomstwa i opieką nad dziećmi,
- odsetek osób określających się jako bezrobotne największy jest wśród młodych (przy czym w grupie kobiet apogeum przypada kilka lat później w związku z tym, że później niż mężczyźni opuszczają system edukacyjny); odsetek ten rośnie później nieco wśród mężczyzn w średnim wieku (55–58 lat),
- w przedziale wiekowym 25–35 lat deklaracje dotyczące bezrobocia są nieco częstsze wśród kobiet, w przedziałach 20–22 i 55–60 – wśród mężczyzn,
- mężczyźni nieco wcześniej zaczynają przechodzić na emeryturę/rentę (w rezultacie średni wiek osób aktywnych zawodowo jest jednakowy dla kobiet i mężczyzn – wynosi 39 lat).

Wiek a aktywność zawodowa

Na wykresie 1.1.1 liniami pionowymi zaznaczono charakterystyczne punkty na osi wieku:

- 22 lata**
 - kobiety: 51% nadal uczy się, tylko 19% pracuje w pełnym wymiarze;
 - mężczyźni odwrotnie: uczy się 32%, pracuje już 41%
- 37 lat**
 - mężczyźni: apogeum pracy w pełnym wymiarze (88%);
 - kobiety: maksymalny udział pracujących w pełnym wymiarze przypada na lata 36–41 (powyżej 70%)
- 43 lata** zaczyna się poważny odpływ pracowników na emeryturę/rentę (zwłaszcza widoczne u mężczyzn)
- 50 lat** mniej więcej w tym punkcie następuje zrównanie odsetka pracujących w pełnym wymiarze kobiet i mężczyzn, poniżej i powyżej tego wieku przewagę mają mężczyźni
- 60 lat** wiek emerytalny kobiet, nadal pracuje w pełnym wymiarze 37% mężczyzn

Badani wykonywali swą pracę w bardzo zróżnicowanych warunkach formalnych (bądź nieformalnych). Tabela 1.2.1 zestawia częstość występowania poszczególnych form pracy w podziale na płeć i wiek pracujących.

Tabela 1.2.1. Forma zatrudnienia wg wieku i płci (dane w procentach)

Płeć	Mężczyźni						Kobiety						Ogółem					
Wiek	18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	Ogół	18–24	25–34	35–44	45–54	55–59	Ogół	18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	Ogół
N	858	1805	1580	1300	891	6436	647	1505	1494	1289	540	5474	1506	3310	3074	2589	1431	11910
Umowa o pracę (3 m)	36	74	68	65	56	63	28	72	74	76	66	68	33	73	71	70	60	65
Drugi etat	0	1	1	1	1	1	0	1	1	2	0	1	0	1	1	1	1	1
Umowa zlec./o dzieło (12 m)	19	9	7	5	9	9	23	13	9	7	9	11	21	11	8	6	9	10
Bez formalnej umowy (12 m)	15	7	6	7	7	8	13	4	3	3	4	4	14	6	4	5	6	6
Działalność gosp. (pozaroln.)	3	11	17	16	16	13	1	7	10	7	10	8	2	9	13	12	14	11
Działalność gosp. (rolnicza)	2	4	10	13	11	8	0	4	7	9	9	6	1	4	9	11	11	7
Nieodpł. pomoc w dz. rodz. (12 M)	19	7	6	5	7	8	14	6	5	5	8	6	17	6	5	5	7	7
Praktyka/staż	33	9	3	2	3	9	41	19	6	4	4	13	37	14	4	3	3	11
Wolontariat	4	1	1	1	2	2	13	4	2	3	2	4	8	2	2	2	2	3

Procenty nie sumują się do 100 (możliwe kilka form pracy). Podstawą procentowania (wiersz „N”) jest liczba osób pracujących w ramach którejkolwiek formy.
(3 m) – praca wykonywana w minionych 3 mies.; (12 m) – praca wykonywana w minionych 12 miesiącach.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Zdecydowanie najczęstszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę (65% ogółu deklarujących którąkolwiek z form wymienionych w tabeli).

Warto zwrócić uwagę, że najmłodsza kategoria wiekowa (do 24 lat) wyróżnia się pod wieloma względami na tle kategorii starszych. Z jednej strony wśród osób młodych:

- dwukrotnie rzadziej niż wśród ogółu zatrudnienie przybiera postać umowy o pracę,
- pięciokrotnie rzadziej prowadzona jest działalność gospodarcza.

Z drugiej strony:

- mniej więcej dwukrotnie częstsze są:
 - umowy zlecenia/o dzieło,
 - praca bez formalnej umowy,
 - nieodpłatna pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej,
- mniej więcej trzykrotnie częstszy jest:
 - udział w praktykach i stażach oraz wolontariacie.

W porównaniu z kobietami, mężczyźni znacznie częściej pracują bez formalnej umowy oraz częściej prowadzą samodzielną działalność gospodarczą. Kobiety natomiast częściej biorą udział w praktykach i stażach oraz wolontariacie.

Okolo 17% osób uwzględnionych w tabeli 1.2.1 wykonywało w minionych 12 miesiącach pracę w oparciu o więcej niż jedną formę zatrudnienia. Najpopularniejsze kombinacje form zatrudnienia zestawia tabela 1.2.2. Względnie najczęstsze były przypadki łączenia pracy etatowej z praktykami/stażem (głównie osoby młode), umowami zleceń/o dzieło, własną działalnością gospodarczą, bądź pomocą w działalności rodzinnej.

W bardzo niewielkiej grupie osób pracujących na dwa etaty, mniej więcej połowa to kobiety.

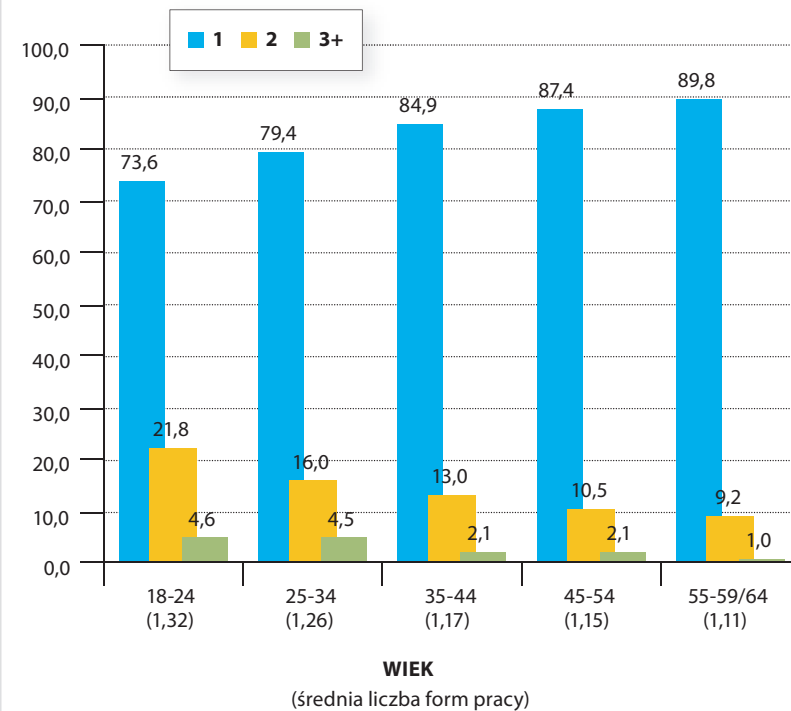
Tabela 1.2.2. Najczęściej występujące kombinacje form pracy

Forma zatrudnienia	Częstość	Procent
E etat	6403	53,7
P własna firma	1667	14,0
U umowa dzieło/zlec.	522	4,4
X staż	486	4,1
N nieformalna	415	3,5
C pomoc rodzinna	348	2,9
EX	314	2,6
EU	293	2,5
PE	172	1,4
EC	171	1,4
UX	79	0,7
CX	78	0,7
V wolontariat	68	0,6
PC	63	0,5
EV	61	0,5
EN	57	0,5
E2 dwa etaty	51	0,4
PX	51	0,4
NX	42	0,4
UN	39	0,3
XV	35	0,3
NC	32	0,3
ECX	30	0,2
... pozostałe kombinacje	449	3,8
Ogółem	11926	100,0

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Charakterystyczne jest to, że im starsza grupa wiekowa, tym bardziej zatrudnienie ogranicza się do jednej formy (wykres 1.2). W najmłodszej kategorii wiekowej (do 24 lat) ponad 25% osób ma więcej niż jedną formę zatrudnienia, podczas gdy w kategorii najstarszej jest to 10%. W grupie osób poniżej 35 lat widoczny staje się też udział osób deklarujących trzy lub więcej form pracy (blisko 5%). W omawianym aspekcie sytuacja wygląda bardzo podobnie w grupie kobiet i mężczyzn.

Wykres 1.2.1. Liczba form zatrudnienia wg wieku



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 1.2.3. Charakterystyka różnych form zatrudnienia

Forma zatrudnienia ¹	Wiek	Płeć (% kobiet)	Miejsce zamiesz. (w % wieś)	Wykształcenie		Zarobki netto (średnia) ²	Liczebności dla kolumn	
	(1)	(2)	(3)	maturalne (w tym wyższe)	wyższe	(6)	(1)–(5)	(6)
Umowa o pracę (3 m)	39,4	47%	31%	66%	29%	1969	7770	4595
Drugi etat	39,5	39%	17%	86%	53%	2997	101	64
Umowa zlec./o dzieło (12 m)	34,2	49%	21%	72%	33%	1767	1198	712
Bez formalnej umowy (12 m)	34,4	30%	35%	40%	10%	1353	729	381
Działalność gosp. (pozaroln.)	41,4	30%	27%	72%	29%	3154	1253	449
Działalność gosp. (rolnicza)	43,8	37%	91%	32%	4%	1443	844	339
Nieodpł. pomoc w dz. rodz. (12 m)	34,2	38%	65%	49%	11%	1563	859	400
Praktyka/staż	28,2	54%	37%	62%	24%	1461	1271	523
Wolontariat	30,9	63%	20%	75%	39%	1737	313	130
Dział. roln na wł. użytek (12 m)	44,5	38%	87%	31%	5%	1287	940	412
Ogółem	38,8	46%	38%	62%	25%	1883	11926	6148

Formy zatrudnienia nie są rozłączne (można wykonywać pracę w ramach wielu form).

¹ (3 m) – praca wykonywana w minionych 3 mies.; (12 m) – praca wykonywana w minionych 12 miesiącach.

² Zarobki netto (ze wszystkich źródeł): średnia obciążenia (5%).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 1.2.3 zawiera podstawowe informacje o osobach pracujących w oparciu o różne formy zatrudnienia. O specyfice poszczególnych form można wnioskować, porównując konkretne wskaźniki dla danej kategorii z odpowiednimi wartościami w wierszu „Ogółem”.

Przeciętny wiek osób pracujących wynosi ok. 39 lat. Nieco starsze (powyżej czterdziestki) są osoby prowadzące własną działalność gospodarczą lub rolniczą, w tym także na własny użytek. Wyraźnie młodsze (ok. 34 lat) są osoby, które pracują w oparciu o umowy cywilno-prawne albo bez umów formalnych. Wyraźnie

najmłodsze (poniżej trzydziestki) są osoby przyuczające się w ramach praktyk lub staży, bądź angażujące się w działalność wolontariacką.

W wyborze form pracy uwidaczniają się **różnice między płciami**. W populacji pracujących kobiety stanowią 46% – podobnie jest w przypadku umów o pracę (47%) oraz umów cywilno-prawnych (49%). Znacznie mniejszy jest natomiast odsetek par (jedynie 30%) wśród prowadzących własną działalność gospodarczą. Zdecydowanie częściej kobiety zaangażowane są natomiast w wolontariat.

Dla 38% pracujących **miejszem zamieszkania** jest wieś. Obok naturalnych różnic związanych z charakterem gospodarki wiejskiej i miejskiej, zwraca uwagę fakt, że praca bez formalnej umowy równie często występuje na wsi i w mieście: odsetek mieszkańców wsi wśród zatrudnionych nieformalnie (35%) jest zbliżony do odsetka w populacji.

Pod względem **wykształcenia** 62% pracujących ma maturę, a 25% ukończone studia wyższe. Obydwa te progi częściej przekraczają osoby pracujące w ramach umów cywilno-prawnych, prowadzące własną działalność gospodarczą (pozarolniczą) oraz wolontariusze; największa jest ich nadreprezentacja wśród pracujących na dwa etaty. Osób z wykształceniem maturalnym i wyższym wyraźnie mniej jest wśród pracujących bez umów formalnych.

Najwyższe **zarobki** wypracowywali przedsiębiorcy, a jedne z najniższych – zatrudnieni nieformalnie. Warto odnotować zbliżone do przeciętnych zarobki wolontariuszy (oczywiście są to zarobki z innych form pracy).

Z tabel 1.2.4a i 1.2.4b można się dowiedzieć, jakie zawody są najczęściej wykonywane w ramach poszczególnych form zatrudnienia przez mężczyzn i kobiety. Wyraźne różnice pod tym względem między kobietami i mężczyznami wiążą się ze znacząco odmienną strukturą zawodową płci: wśród mężczyzn dominującą kategorią zawodową są robotnicy wykwalifikowani (27%), a następnie niewykwalifikowani (16%); wśród kobiet najpopularniejsze są kategorie sprzedawców i pracowników usług (25%) oraz specjalistów (23%).

Tabele 1.2.4a, 1.2.4b. Zawody wykonywane w ramach poszczególnych form zatrudnienia (dane w procentach)

Mężczyźni											
Forma zatrudnienia	1 KIER	2 SPEC	3 SRED	4 BIUR	5 USLU	6 ROLN	7 ROBW	8 OPER	9 ROBN	Ogółem	N
Etat	5	11	12	6	11	1	29	19	7	100	7957
Drugi etat	3	38	12	1	10		22	8	6	100	78
Umowa zlec./dzieło	2	15	12	8	18	1	15	8	20	100	1117
Umowa nieformalna	0	3	4	1	6	3	34	5	43	100	978
Dział. gosp. (pozaroln.)	6	15	13	2	19	2	28	10	5	100	1339
Pomoc w dz. rodzin.	0	1	3	1	4	17	4	4	65	100	1090
Praktyka/staż		9	14	13	8	1	41	2	12	100	1058
Wolontariat	3	13	27	6	17		3	1	31	100	229
Ogółem	4	11	11	6	11	2	27	13	16	100	13846

Kobiety											
Forma zatrudnienia	1 KIER	2 SPEC	3 SRED	4 BIUR	5 USLU	6 ROLN	7 ROBW	8 OPER	9 ROBN	Ogółem	N
Etat	4	27	14	13	24	0	6	3	9	100	7514
Drugi etat	6	61	15	6			4	1	7	100	85
Umowa zlec./dzieło	0	25	12	13	25	1	4	2	17	100	1243
Umowa nieformalna		7	13	3	40	6	4	2	26	100	430
Dział. gosp. (pozaroln.)	3	22	15	3	44	2	7	0	3	100	675
Pomoc w dz. rodzin.	0	1	4	6	8	14	1	0	66	100	822
Praktyka/staż	0	18	15	25	28	1	4	1	9	100	1479
Wolontariat	1	21	30	6	18		0		24	100	414
Ogółem	3	23	14	13	25	2	5	2	14	100	12662

Zera oznaczają wartości procentowe mniejsze od 0,5.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Struktura zawodowa umów o pracę (wiersz „Etat”) w obu płciach jest zbliżona do ogólnej, ponieważ większość pracujących jest zatrudniona na etat. Warto natomiast przyjrzeć się pozostałym formom.

Zatrudnieni na **drugi etat** to przede wszystkim specjaliści (w tym głównie nauczyciele), co szczególnie widoczne jest wśród kobiet.

Umowy cywilno-prawne nie różnią się zbytnio zawodami zatrudnionych od ogółu.

Wśród mężczyzn w ramach **umów nieformalnych** zatrudnieni są przede wszystkim robotnicy; wśród zatrudnionych bez umowy kobiet dominuje branża handlowa i usługowa, na drugim miejscu są robotnice do prac prostych.

Zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet prowadzących pozarolniczą **działalność gospodarczą**, nadreprezentowani są sprzedawcy i pracownicy usług; wśród mężczyzn jednak dominującą kategorią są (podobnie jak wśród ogółu) robotnicy wykwalifikowani.

W jakich zawodach pracują **praktykanci i stażyści**? Mężczyźni to głównie robotnicy wykwalifikowani, kobiety to zwłaszcza pracownice usług i pracownice biurowe.

Wśród **wolontariuszy** obu płci nadprzeciętnie często spotkać można techników i personel średniego szczebla, jak również robotników do prac prostych.

Tabela 1.2.5. Zawody wykonywane przez mężczyzn w ramach poszczególnych form zatrudnienia (dane w procentach)

Forma zatrudnienia	11 wyż. urzędni/dyr. generalni	12 kier. ds. zarząd./handlu	13 kier. ds. produkcji/usług	14 kier. (hotel/handl./usługi)	21 spec. (fiz./matem./techn)	22 spec. ds. zdrowia	23 spec. nauczania/wych	24 spec. ds. ekonomii/zażąd	25 spec. ds. techn. inform.-kom	26 spec. (prawo/dz. społ./kult)	31 pers. (fiz./chem./techn)	32 pers. ds. zdrowia	33 pers. ds. biznesu/administr	34 pers. (prawo/sp. społ./kult)	35 technicy informatycy	41 sekret./oper. urzędz. biur	42 pracown. obsł. klienta	43 prd. finans.-stat./ewid. mat	44 pozostali pracob. biura	51 pracownicy usług osob	52 sprzedawcy	53 opieka osobista	54 pracown. usług ochrony	61 rolnicy produkcji towar	62 leśnicy/rybacy	63 roln./rybacy (wł. potrzeby)	71 rob. budowl. (bez elektryk.)	72 rob. obr. metall/mechanicy	73 rzemieśl./rob. poligraf	74 elektrycy/elektronicy	75 rob. (spoż./drew/tekstyl)	81 oper. masz. wydob./przetw	82 monterzy	83 kierowcy/oper. pojazdów	91 pomoce dom./sprzątaczk	92 rob. pom. (roln./leśn./ryb)	93 rob. pom. (górn./prz./bud./tr)	94 przygotowujący posiłki	95 sprzedaż/usługi uliczne	96 ład. nieczystości/pr. proste	Ogółem
Etat	1	1	2	0	3	1	3	2	2	1	4	1	6	1	1	1	1	4	1	2	4	0	5	1	0	0	9	11	1	4	5	5	1	12	1	0	4	0	0	1	100
Drugi etat		3			5	8	20			4	3	3	5	1			1			3	4		4				7	7	1	3	4	3	3				4			3	100
Umowa zlec./dzieło	1	0	1	1	3	1	4	2	1	3	1	1	3	4	3	2	2	2	1	4	5	0	9	1	0	0	9	3	0	2	2	2	2	4	1	1	11	0	2	5	100
Umowa nieformalna										1	2				1			1		1	1			1			28	9		4	1			3	2	18	23	1	3	2	100
Dział. gosp. (pozaroln.)	1	1	4	1	3	4	1	3	1	3	4	1	6	1	2	0	0	1	0	4	15		0	1		0	12	7	1	4	4	0	0	10	0	0	4			0	100
Pomoc w dz. rodzinnej	0		0	0	1	0		0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0		1	3	0		15		3	2	1	0	1	1	0	0	3	1	61	3	0		1	100
Praktyka/staż					2	2	2	0	1	2	4	2	3	2	3	8	1	3	1	5	3	0	0	0	0		7	18	1	7	9	1	1	1	0	2	7	1	0	1	100
Wolontariat	3		0	1		2	3	3	0	4		8	3	15	1	5	0	0		3		6	8				1	1						1		2	2		24	3	100

Zera oznaczają wartości procentowe mniejsze od 0,5.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Tabela 1.2.5 stanowi rozwinięcie tabeli 1.2.4a dla mężczyzn, ukazując strukturę zawodową poszczególnych form zatrudnienia na drugim poziomie klasyfikacji ISCO.

Zwraca uwagę względnie wysoki odsetek nauczycieli (kat. 23) i specjalistów ds. zdrowia (kat. 22) wśród dwuetałowców.

Umowy nieformalne dotyczą prawie wyłącznie trzech kategorii robotniczych:

- robotników budowlanych (kat. 71),

- robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (kat. 93),
- pomocniczych robotników rolnych (kat. 92).

Własna działalność gospodarcza to przede wszystkim:

- sprzedawcy (kat. 52),
- robotnicy budowlani (kat. 71),
- kierowcy i operatorzy pojazdów (kat. 83).

Tabela 1.2.6. Zawody wykonywane przez kobiety w ramach poszczególnych form zatrudnienia (dane w procentach)

Forma zatrudnienia	11 wyż. urzędni/dyr. generalni		12 kier.ds. zarząd./handlu		13 kier.ds. produkcji/usług		14 kier.(hotel/handel/usługi)		21 spec. fiz./matem./techn		22 spec. ds.zdrowia		23 spec. nauczania/wych		24 spec. ds.ekonomii/zarządz		25 spec. ds.techn.inform.-kom		26 spec. (prawo/dz.spół/kult)		31 pers. (fiz./chem./techn)		32 pers. ds.zdrowia		33 pers.ds.biznesu/administr		34 pers. (prawo/sp.spół/kult)		35 technicy informatycy		41 sekret./oper.urząd.z.biur		42 pracown. obsługi klienta		43 pr.ds.finans.-stat./ewid.mat		44 pozostali prac.obst.biura		51 pracownicy usług osob		52 sprzedawcy		53 opieka osobista		54 pracown. usług ochrony		61 rolnicy produkcji towar		62 leśnicy/rybacy		63 roln/rybacy (wł.potrzeby)		71 rob.budowl (bez elektryk.)		72 rob.obr.metalu/mechanicy		73 rzemieśl./rob.poligraf		74 elektrycy/elektronicy		75 rob.(poż./drew/tekstyl)		81 oper.masz.wydob./przetw		82 monterzy		83 kierowcy/oper.pojazdów		91 pomoce dom./sprzątaczk		92 rob.pom.(roln./leśn./ryb)		93 rob.pom.(górn./prz./bud./tr)		94 przygotowujący posiłki		95 sprzedaż/ usługi uliczne		96 ład.nieczystości/pr.proste		Ogółem
Etat	0	2	1	0	2	6	13	5	0	2	1	2	8	2	0	7	3	3	1	5	17	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	4	2	1	1	5	0	2	1	1	100																																								
Drugi etat	1	2	2			19	31	4		6	1		11	4		4		2																5		1		1		1	100																																								
Umowa zlec./dzieło			0		2	4	12	3	0	4	0	2	6	4	0	6	3	3	1	6	15	2	2	0	0	1	0	0	1	0	2	1	1	0	7	1	5	1	1	2	100																																								
Umowa nieformalna							6					6		3			6		6	24	6	6		3											21	15					100																																								
Dział. gosp. (pozaroln.)	1	1	1	0	2	10	3	4	0	3	0	2	10	3	0	1	1	1	0	12	31		1	2			1	0	1		5			0	2		0		0		100																																								
Pomoc w dz. rodzinnej		0		0	0			0		0		0	4	0		3	0	2	0	2	6	1		11		3	0		0		0		0	1	63	1		0	0	0	100																																								
Praktyka/ staż	0	0	0		1	6	7	1	0	2	2	3	6	3	0	18	3	3	1	10	14	3	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	2	2	1	4	1	0	100																																								
Wolontariat	1		0			5	14	1		2		6	4	20		4	1		1	3	1	12	1								0			0		2	0	21	0	100																																									

Zera oznaczają wartości procentowe mniejsze od 0,5.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Tabela 1.2.6 stanowi rozwinięcie tabeli 1.2.4b dla kobiet, ukazując strukturę zawodową poszczególnych form zatrudnienia na drugim poziomie klasyfikacji ISCO.

Podobnie jak miało to miejsce wśród mężczyzn, zwraca uwagę wysoki odsetek nauczycielek (kat. 23) i specjalistek ds. zdrowia (kat. 22) wśród dwu-etatowców.

Umowy nieformalne dotyczą prawie wyłącznie trzech kategorii zawodowych:

- pracownic usług osobistych (kat. 51),
- pomocy domowych i sprzątaczek (kat. 91),
- robotnic pomocniczych w rolnictwie (kat. 92).

Kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą to przede wszystkim:

- sprzedawcy (kat. 52) i pracownice usług osobistych (kat. 51),
- specjalistki ds. zdrowia (kat. 22),
- średni personel ds. biznesu i administracji (kat. 33).

Rozdział 2

Struktura zawodowa i płacowa

W jakich zawodach pracujemy



W jakim wieku są przedstawiciele poszczególnych
zawodów



Jakie zawody wybierają kobiety, a jakie mężczyźni



Jaki jest poziom zadowolenia z różnych aspektów
pracy



Jakiego rozwoju kariery zawodowej oczekujemy
w najbliższej przyszłości



Na początek przedstawimy ogólną charakterystykę ośmiu wielkich kategorii zawodowych z pierwszego poziomu ISCO (z wyłączeniem rolników). W tabeli 2.1.1 uwzględniono osoby, które w minionych 3 miesiącach wykonywały pracę w oparciu o umowę o pracę.

Tabela 2.1.1. Charakterystyka wielkich grup zawodowych (bez rolników)

Zawód (ISCO-1)	Wiek	Płeć (% kobiet)	Miejsce zamiesz. (% wieś)	Wykształcenie		Zarobki netto (średnia)*	Liczebność w kolumnach	
	(1)	(2)	(3)	maturalne (w tym wyższe)	wyższe	(6)	(1)–(5)	(6)
1 KIER	42,1	45%	28%	98%	74%	3369	306	150
2 SPEC	40,2	68%	24%	99%	81%	2449	1481	794
3 SRED	39,4	54%	26%	91%	39%	2234	987	544
4 BIUR	38,3	67%	25%	88%	33%	1859	732	415
5 USLU	37,5	67%	31%	65%	13%	1537	1264	816
7 ROBW	40,0	16%	42%	34%	3%	1871	1438	936
8 OPER	39,8	13%	40%	41%	3%	2057	806	494
9 ROBN	42,7	50%	40%	29%	1%	1497	592	373
Ogółem	39,6	48%	32%	67%	30%	1969	7770	4595

Dane dla osób, które wykonywały pracę etatową w minionych 3 miesiącach.

* Zarobki netto (ze wszystkich źródeł): średnia obciąża (5%).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

W charakterystyczny sposób układa się średni wiek poszczególnych kategorii zawodowych: na szczycie i dole hierarchii ISCO (odpowiednio w grupie kierowników i robotników do prac prostych) znajdują się osoby najstarsze, natomiast w kategoriach środkowych – pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług – średnia wieku jest najniższa.

Jakkolwiek kobiety stanowią prawie połowę wszystkich pracujących etatowo, widzimy bardzo zróżnicowany udział płci w poszczególnych kategoriach zawodowych. Kategorie z nadreprezentacją kobiet (67–68%) to:

- specjaliści,
- pracownicy biurowi,
- sprzedawcy i pracownicy usług.

Kategorie zawodowe o wyraźnie męskim charakterze to:

- robotnicy wykwalifikowani,
- operatorzy pojazdów i monterzy maszyn i urządzeń.

Pod względem wykształcenia kategorie zawodowe dzielą się dość wyraźnie na cztery warstwy, w zupełności zgodne z hierarchią ISCO:

- kierownicy i specjaliści (dominuje wyższe wykształcenie),
- personel średniego szczebla i pracownicy biurowi (podstawą jest matura, znaczący odsetek ma skończone studia),
- sprzedawcy i pracownicy usług (ponad połowa z maturą, ale wykształcenie wyższe należy do rzadkości),
- kategorie robotnicze (ok. 1/3 osób z maturą, praktycznie brak ludzi po studiach).

Warto zwrócić uwagę, że **ranking płac** nie współgra idealnie z porządkiem wykształcenia. Co prawda na szczycie listy są kierownicy, a za nimi (bardzo wyraźnie za nimi) specjaliści i personel średniego szczebla, ale dalej korelacja zanika. Robotnicy wykwalifikowani uzyskują podobne zarobki do pracowników biurowych, a wyraźnie wyższe od pracowników usług. Jeszcze wyższe zarobki deklarują reprezentanci kategorii operatorów i monterów, co stawia tę grupę na czwartym miejscu w rankingu płac. Duża liczba braków danych nt. zarobków każe do tych wyników podchodzić z ostrożnością, jednak wyraźnie sugerują one, że wykształcenie maturalne, ani nawet wyższe, nie może być bezrefleksyjnie traktowane jako czynnik jednoznacznie podnoszący wartość kapitału ludzkiego mierzonego uzyskiwanymi zarobkami.

Tabela 2.1.2 jest rozwinięciem tabeli 2.1.1 i przedstawia charakterystykę bardziej szczegółowo zdefiniowanych kategorii zawodowych (drugi poziom ISCO).

Tabela 2.1.2. Charakterystyka dużych grup zawodowych (dane dla kategorii o liczebnościach ≥ 100)

Zawód (ISCO-2)	Wiek	Płeć (% kobiet)	Miejsce zamiesz. (% wieś)	Wykształcenie		Zarobki netto (średnia)*	Liczebność w kolumnach	
	(1)	(2)	(3)	maturalne (w tym wyższe)	wyższe	(6)	(1)–(5)	(6)
12 kier.ds.zarządz./handlu	41,1	68%	22%	96%	73%	3802	114	62
13 kier.ds.produkcji/usług	42,5	35%	32%	99%	67%	3152	108	58
21 spec.(fiz./matem/techn)	39,0	31%	21%	97%	73%	2968	207	113
22 spec.ds.zdrowia	42,3	85%	28%	98%	52%	2134	259	140
23 spec.nauczania/wych	41,2	84%	30%	99%	96%	2222	582	312
24 spec.ds.ekonomii/zarządz	38,5	64%	19%	98%	76%	2638	244	133
26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	40,3	69%	11%	100%	92%	3039	103	42
31 pers.(fiz./chem/techn)	39,5	22%	29%	83%	17%	2292	214	126
32 pers.ds.zdrowia	40,0	69%	24%	96%	32%	2149	104	58
33 pers.ds.biznesu/administr	39,2	61%	25%	94%	50%	2401	540	282
34 pers.(prawo/sp.społ/kult)	40,6	79%	27%	90%	34%	1585	103	63
41 sekret/oper.urzędz.biu	38,6	84%	21%	96%	49%	1937	345	191
42 pracown. obsługi klienta	39,5	82%	23%	94%	30%	1686	104	55
43 pr.ds.finans-stat/ewid.mat	36,9	38%	30%	79%	14%	1795	219	126
51 pracownicy usług osob	37,0	71%	32%	53%	5%	1612	220	143
52 sprzedawcy	35,9	79%	30%	68%	13%	1443	782	493
54 pracown. usług ochrony	41,9	13%	30%	68%	19%	1842	212	142
71 rob.budowl (bez elektryk.)	39,4	2%	43%	28%	3%	1939	366	228
72 rob.obr.metali/mechanicy	40,9	4%	40%	36%	4%	1969	467	313
74 elektrycy/elektronicy	41,0	9%	27%	57%	6%	2167	188	121
75 rob(spoż/drew/tekstyl)	39,1	46%	54%	25%	1%	1528	350	225
81 oper.masz.wydob/przetw	39,4	25%	38%	44%	4%	1847	226	140
83 kierowcy/oper.pojazdów	40,3	4%	39%	37%	2%	2192	513	305
91 pomoce dom/sprzątaczk	45,6	87%	30%	27%	1%	1176	180	119
93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)	39,6	26%	42%	32%	1%	1743	239	142
Ogółem	39,6	48%	32%	67%	30%	1969	7770	4595

Dane dla osób, które wykonywały pracę etatową w minionych 3 miesiącach.

* Zarobki netto (ze wszystkich źródeł): średnia obciąża (5%).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Już na tym poziomie szczegółowości widać, że kategorie pierwszego poziomu bywają mocno zróżnicowane wewnętrznie. Przykładowo, w grupie kierowników widać wyraźny podział według płci na kierowników ds. zarządzania i handlu (68% kobiet) oraz kierowników ds. produkcji i usług (tylko 35% kobiet); w grupie pracowników średniego szczebla mamy, z jednej strony, średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (zaledwie 22% pań), a z drugiej personel ds. prawa, spraw społecznych i kultury (79% pań).

Warto w tym miejscu odnotować, że udział kobiet w danej kategorii zawodowej dość wyraźnie wiąże się z poziomem wykształcenia – kobiety szczególnie silnie reprezentowane są w zawodach o podwyższonym progu wykształcenia (maturalnego albo akademickiego). Możemy w tym miejscu powtórzyć, że **wykształcenie jako takie nie generuje automatycznie dochodu**. Deklarowane zarobki kierowców i operatorów pojazdów (96% mężczyzn), wśród których tylko 2% legitymuje się dyplomem, są praktycznie takie same jak zarobki specjalistów nauczania i wychowania (84% kobiet), wśród których prawie wszystkie osoby mają za sobą studia.

Tabela 2.2.1. Zadowolenie z różnych aspektów pracy (skale 1–5)

ISCO-1	Liczebność		Zadowolenie z pracy						Ocena ogólna
	mężcz.	kob.	rodzaj	warunki	pewność	rozwój	zarobki	awans	
1 KIER	167	139	4,2	4,2	4,0	3,9	3,8	3,8	4,1
2 SPEC	472	1007	4,2	4,0	3,9	3,9	3,3	3,5	4,1
3 SRED	454	533	4,2	4,1	4,0	3,8	3,5	3,4	4,0
4 BIUR	242	489	4,0	4,0	3,8	3,5	3,3	3,2	3,9
5 USLU	419	841	3,9	3,8	3,7	3,2	3,1	3,0	3,8
7 ROBW	1214	225	3,9	3,7	3,7	3,2	3,2	3,0	3,8
8 OPER	704	102	4,0	3,8	3,8	3,3	3,3	3,0	3,9
9 ROBN	297	294	3,7	3,6	3,6	2,9	3,0	2,8	3,7
Ogółem	3968	3631	4,0	3,9	3,8	3,5	3,3	3,2	3,9

Dane dla wykonujących pracę etatową w minionych 3 miesiącach.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 2.2.2. Zadowolenie z różnych aspektów pracy – różnice między kobietami i mężczyznami

ISCO-1	Liczebność		Zadowolenie z pracy						Ocena ogólna
	mężcz.	kob.	rodzaj	warunki	pewność	rozwój	zarobki	awans	
1 KIER	167	139	0,11	0,05	-0,11	0,19	-0,11	-0,12	0,03
2 SPEC	472	1007	-0,04	-0,18	-0,15	-0,11	-0,41	-0,14	-0,10
3 SRED	454	533	0,03	0,07	-0,09	-0,03	-0,16	-0,10	0,05
4 BIUR	242	489	0,10	0,06	-0,06	0,15	-0,15	-0,03	0,10
5 USLU	419	841	0,06	0,12	-0,02	-0,09	-0,04	-0,11	0,01
7 ROBW	1214	225	-0,13	-0,03	-0,16	-0,33	-0,32	-0,26	-0,09
8 OPER	704	102	-0,09	0,03	-0,19	-0,22	-0,47	-0,14	-0,21
9 ROBN	297	294	-0,13	-0,16	-0,34	-0,52	-0,61	-0,40	-0,17
Ogółem	3968	3631	0,05	0,07	-0,06	0,02	-0,22	-0,03	0,01

Dane dla wykonujących pracę etatową w minionych 3 miesiącach.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Poszczególne kategorie zawodowe wyraźnie różnią się poziomem zadowolenia z pracy, natomiast są bardzo podobne pod względem rankingu konkretnych aspektów pracy i związanej z nimi satysfakcji. Z nielicznymi wyjątkami porządek ten – od względnie największego do najmniejszego zadowolenia – wygląda następująco:

1. Rodzaj wykonywanej pracy (to, co się robi).
2. Warunki wykonywania pracy.
3. Pewność zatrudnienia.
4. Możliwość rozwoju osobistego i szkoleń.
5. Zarobki.
6. Możliwość awansu.

Poziom zadowolenia wyraźnie rośnie w miarę przesuwania się „w górę” hierarchii ISCO – względnie najniższy stwierdzamy u robotników niewykwalifikowanych, a najwyższy wśród kadry kierowniczej. Warto zwrócić uwagę, że kierownicy wyróżniają się na tle pozostałych grup pod względem zadowolenia z zarobków i możliwości awansu.

Porównując zadowolenie z pracy kobiet i mężczyzn zauważamy, że we wszystkich kategoriach zatrudnienia kobiety są mniej zadowolone z pewności zatrudnienia, możliwości awansu i (przede wszystkim) zarobków. Co ciekawe, mniejsze zadowolenie pod tymi trzema względami utrzymuje się także wówczas, gdy porównujemy panie z panami deklarującymi taki sam poziom zarobków oraz mającymi takie same prognozy dotyczące rozwoju kariery zawodowej (awans/status quo/odejście z zakładu).

Pod względem zadowolenia z rodzaju pracy, warunków jej wykonywania i (zwłaszcza) możliwości rozwoju, panie górują w grupie kierowników i pracowników biurowych.

Kolejne dwie tabele przedstawiają bardziej szczegółowe zestawienie poziomu zadowolenia z pracy dla kategorii zawodowych z drugiego poziomu ISCO.

Możemy teraz dostrzec zróżnicowanie satysfakcji wśród specjalistów, którzy – jak wskazywała tabela 2.2.1 – należeli do względnie najbardziej zadowolonych grup zawodowych. W przypadku służby zdrowia (kat. 22) oraz szkolnictwa (kat. 23) zadowolenie z zarobków okazuje się jednak nie tylko niższe niż w innych grupach specjalistów, ale w ogóle należy do najniższych w całej populacji. Dla odmiany, specjaliści nauczania i wychowania deklarują najwyższy ze wszystkich poziom zadowolenia z możliwości rozwoju osobistego i szkoleń.

Warto też zauważyć, że zestawione w ostatniej kolumnie ogólne zadowolenie z pracy („Biorąc wszystko pod uwagę, zarówno samą pracę, jak i warunki jej wykonywania – w tym zarobki z nią związane – na ile ta praca Panu(-i) odpowiada?”) jest w każdym zawodzie wyraźnie wyższe od przeciętnej oceny poszczególnych aspektów pracy. Konkretnie niedostatki w rodzaju ograniczonych możliwości awansu, czy niezbyt satysfakcjonujących zarobków nie zmieniają więc ogólnie pozytywnej oceny własnej pracy zawodowej – ocena ta oscyluje wokół wartości 4 na skali 5–punktowej („praca raczej mi odpowiada”).

Tabela 2.2.3. Zadowolenie z różnych aspektów pracy (skale 1–5) według zawodów (ISCO–2)

ISCO–2	Liczebność		Zadowolenie z pracy						Ocena ogólna
	mężcz.	kob.	rodzaj	warunki	pewność	rozwój	zarobki	awans	
12 kier.ds.zarządz/handlu	36	78	4,4	4,3	4,1	3,9	3,8	3,6	4,1
13 kier.ds.produkcji/usług	70	37	4,2	4,2	4,1	3,9	3,7	3,9	4,1
21 spec.(fiz/matем/techn)	142	65	4,2	4,1	3,9	3,8	3,6	3,4	4,0
22 spec.ds.zdrowia	38	219	4,2	3,9	3,8	3,6	2,9	3,2	4,0
23 spec.nauczania/wych	96	486	4,3	4,1	3,9	4,1	3,2	3,6	4,2
24 spec.ds.ekonomii/zarządz	87	157	4,1	4,1	3,9	3,8	3,6	3,4	4,1
26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	31	71	4,2	4,1	4,2	3,8	3,6	3,5	4,1
31 pers.(fiz/chem/techn)	166	48	4,1	4,0	3,9	3,6	3,5	3,3	4,0
32 pers.ds.zdrowia	33	72	4,3	4,3	4,1	3,9	3,3	3,3	4,2
33 pers.ds.biznesu/administr	209	332	4,1	4,1	4,0	3,8	3,6	3,4	4,0
34 pers.(prawo/sp.społ/kult)	22	81	4,2	4,0	4,0	3,7	3,2	3,1	3,8
41 sekret/oper.urządz.biur	57	288	4,0	4,1	3,9	3,8	3,4	3,3	4,0
42 pracown. obsługi klienta	19	85	3,9	3,8	3,7	3,3	3,1	2,9	3,7
43 pr.ds.finans–stat/ewid.mat	136	83	4,0	3,9	3,8	3,3	3,4	3,1	3,8
51 pracownicy usług osob	62	156	4,0	3,9	3,8	3,4	3,3	3,2	3,8
52 sprzedawcy	160	622	3,9	3,9	3,6	3,2	3,1	3,0	3,7
54 pracown. usług ochrony	185	27	3,9	3,6	3,7	3,1	2,9	2,9	3,8
71 rob.budowl (bez elektryk.)	360	6	3,9	3,8	3,7	3,2	3,4	3,1	3,8
72 rob.obr.metali/mechanicy	449	18	3,9	3,7	3,7	3,3	3,2	3,0	3,8
73 rzemieśl/rob.poligraf	170	17	4,0	3,7	3,6	3,5	3,3	3,2	3,9
75 rob(spoż/drew/tekstyl)	190	160	3,8	3,8	3,6	3,1	3,1	2,9	3,8
81 oper.masz.wydob/przetw	170	56	3,9	3,7	3,7	3,4	3,2	2,9	3,8
83 kierowcy/oper.pojazdów	492	20	4,0	3,8	3,8	3,3	3,3	3,1	4,0
91 pomoce dom/sprzątaczk	23	157	3,7	3,6	3,6	2,7	2,8	2,7	3,7
93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)	176	62	3,7	3,6	3,5	3,0	3,2	2,9	3,8
Ogółem	3961	3626	4,0	3,9	3,8	3,5	3,3	3,2	3,9

Dane dla
wykonujących pracę
etatową w minionych
3 miesiącach (zawody
o liczebności ≥ 100).
Źródło: BKL – Badanie
Ludności 2011.

Tabela 2.2.4. Zadowolenie z różnych aspektów pracy – różnice między kobietami i mężczyznami (ISCO–2)

ISCO–2	Liczebność		Zadowolenie z pracy						Ocena ogólna
	mężcz.	kob.	praca	warunki	pewność	rozwój	zarobki	awans	
12 kier.ds.zarz/hand	36	78	0,13	0,25	–0,38	0,16	–0,16	–0,07	0,19
13 kier.ds.prod/usł	70	37	0,03	–0,35	–0,27	0,30	–0,05	–0,28	0,17
21 spec.(fiz/mat/tech)	142	65	–0,18	–0,23	–0,01	–0,35	–0,39	–0,34	–0,03
22 spec.ds.zdr	38	219	–0,31	–0,24	–0,25	–0,68	–0,19	–0,35	–0,50
23 spec.naucz/wych	96	486	0,02	–0,09	–0,13	0,04	–0,15	0,01	–0,21
24 spec.ds.ekon/zarz	87	157	–0,25	–0,21	–0,36	–0,21	–0,39	–0,38	–0,06
26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	31	71	–0,12	–0,43	–0,26	–0,31	–0,61	–0,16	–0,26
31 pers.(fiz/chem/tech)	166	48	–0,18	–0,14	–0,34	–0,52	–0,66	–0,61	–0,24
32 pers.ds.zdr	33	72	0,27	0,30	0,17	0,43	0,08	0,14	0,47
33 pers.ds.bizn/adm	209	332	0,06	0,11	–0,15	–0,04	–0,14	–0,04	0,05
34 pers.(prawo/sp.społ/kult)	22	81	–0,16	–0,23	–0,39	–0,18	0,57	0,26	0,00
41 sekr/op.urz.biur	57	288	0,15	–0,12	–0,16	–0,13	–0,21	–0,16	–0,07
43 pr.ds.fin–stat/ewid.mat	136	83	0,07	–0,05	–0,10	0,12	–0,13	–0,05	0,16
44 pozost.pr.obsł.biur	31	33	0,42	0,54	0,24	0,29	0,11	0,17	0,13
51 pr.usł.osob	62	156	0,22	0,25	0,26	0,32	0,14	0,18	0,13
52 sprzed	160	622	0,04	–0,03	–0,15	–0,38	–0,24	–0,24	–0,05
54 pr.usł.ochr	185	27	0,04	–0,35	0,15	–0,16	–0,23	–0,41	0,29
73 rzem/rob.poligraf	43	23	0,17	0,03	0,05	0,05	–0,35	–0,14	0,09
75 rob(spoż/drew/tekstyl)	190	160	–0,10	–0,14	–0,28	–0,42	–0,31	–0,23	–0,21
81 oper.masz.wydob/przetw	170	56	–0,09	0,12	–0,26	–0,31	–0,30	0,03	–0,14
82 monter	33	24	–0,10	0,11	–0,11	–0,52	–0,45	–0,25	–0,31
83 kier/oper.pojazd	492	20	0,11	–0,06	0,11	0,15	–0,65	–0,08	0,07
91 pom.dom/sprząt	23	157	–0,19	0,16	–0,33	–0,64	–0,23	–0,51	–0,36
93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)	176	62	–0,44	–0,39	–0,77	–0,86	–0,70	–0,61	–0,50
96 ład.niecz/pr.proste	40	33	0,31	0,27	–0,08	–0,10	–0,71	0,03	0,47
Ogółem	3961	3626	0,05	0,08	–0,05	0,03	–0,21	–0,02	0,01

Dane dla
wykonujących pracę
etatową w minionych
3 miesiącach (zawody
o liczebności ≥ 100).
Źródło: BKL – Badanie
Ludności 2011.

Podobnie, jak miało to miejsce w przypadku dziewięciu ogólnych kategorii zawodowych z pierwszego poziomu klasyfikacji ISCO, również po zejściu na bardziej szczegółowy drugi poziom obserwujemy wyraźnie mniejsze zadowolenie kobiet z pracy w porównaniu z mężczyznami pracującymi w tej samej kategorii zawodowej. Do wyjątków, w których panie pod każdym względem są usatysfakcjonowane bardziej od panów (i to wyraźnie bardziej), należą:

- personel ds. zdrowia (kat. 32),
- pozostali pracownicy obsługi biura (kat. 44),
- pracownicy usług osobistych (kat. 51).

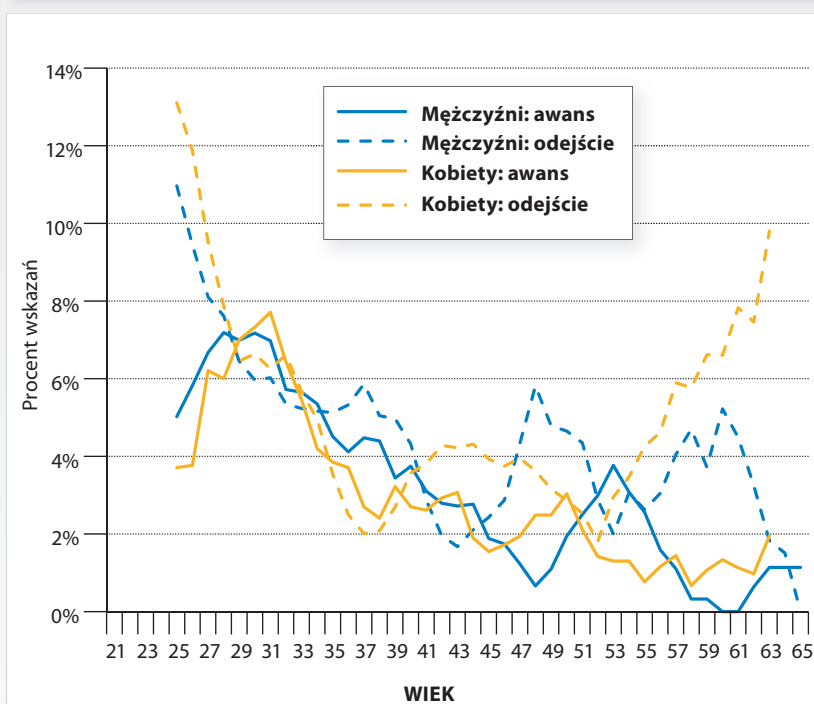
Z kolei bardzo wyraźna przewaga zadowolenia mężczyzn ujawnia się w następujących kategoriach:

- praktycznie wszystkie grupy specjalistów (względnie najslabsze różnice występują wśród nauczycieli),
- średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (kat. 31),
- robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i produkcji wyrobów tekstylnych (kat. 75),
- robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (kat. 93).

Na wykresie 2.3.1 przedstawiono zależność między oczekiwaną przyszłością zawodową w najbliższych 12 miesiącach a wiekiem pracowników etatowych. Zwracają uwagę następujące fakty:

- subiektywne prawdopodobieństwo awansu jest najwyższe w wieku ok. 30 lat (dla obu płci), potem systematycznie spada, by wyraźnie podnieść się w okolicy 53 roku życia (w przypadku mężczyzn; wśród kobiet niewielki wzrost występuje ok. pięćdziesiątki),
- prawdopodobieństwo odejścia z pracy jest z kolei wyraźnie najwyższe wśród osób najmłodszych, potem następuje jeszcze jego zwiększenie w przedziale 38–50 lat (kobiety) i 47–52 (mężczyźni),
- w przypadku kobiet po pięćdziesiątce następuje stały wzrost prawdopodobieństwa odejścia z zakładu.

Wykres 2.3.1. Oczekiwany rozwój kariery zawodowej w najbliższych 12 mies. (średnia ruchoma 5-letnia)



Dane dla wykonujących pracę atutową w minionych 3 mies.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 2.3.1. Oczekiwany rozwój kariery zawodowej w najbliższych 12 mies. wg wieku i zawodu (ISCO-1)

Wiek	Awans						Odejście					
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59/64	Ogół.	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59/64	Ogół.
1 KIER		6,9	0,0	9,1	0,0	4,2		4,6	3,3	10,4	2,1	5,5
2 SPEC		10,7	4,8	0,8	0,8	5,3		6,0	1,6	1,9	5,9	3,6
3 SRED		7,4	4,3	2,3	0,0	4,7		4,0	2,0	1,4	4,0	2,8
4 BIUR	5,9	5,3	7,4	2,6	2,8	5,1	15,7	3,8	3,2	1,9	9,9	4,6
5 USLU	4,2	3,5	1,2	2,9	1,5	2,7	15,4	7,5	6,1	5,4	5,3	7,5
7 ROBW	2,7	4,3	1,1	1,4	0,6	2,2	12,7	6,0	5,1	3,0	4,0	5,3
8 OPER	4,3	2,2	1,4	0,0	0,0	1,4	7,1	5,4	1,4	4,2	2,0	3,7
9 ROBN		5,0	0,0	2,6	0,0	2,2		5,9	7,0	6,8	5,3	6,5
Ogółem	4,6	5,9	2,9	2,0	0,7	3,5	12,2	5,6	3,5	3,6	4,8	4,9

Dane dla wykonujących pracę etatową w minionych 3 miesiącach.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Analizując prognozy awansu/odejścia z pracy w poszczególnych kategoriach zawodowych widzimy, że zwiększone szanse awansu w grupie 50-latków dotyczą praktycznie wyłącznie zawodów kierowniczych (w tym czasie w tej grupie równolegle zwiększone jest też prawdopodobieństwo odejścia z pracy).

Uzyskujemy potwierdzenie faktu, że odejście z pracy zdecydowanie najczęściej prognozują osoby poniżej 25 roku życia. Biorąc pod uwagę wszystkie grupy wiekowe, prawdopodobieństwo odejścia jest względnie największe wśród sprzedawców i pracowników usług oraz robotników niewykwalifikowanych.

Tabela 2.3.2. Powody oczekiwanego odejścia wg kategorii zawodowych (ISCO-1)

ISCO-1	1 KIER	2 SPEC	3 SRED	4 BIUR	5 USLU	7 ROBW	8 OPER	9 ROBN	Ogół.
Redukcja zatrudn./upadek firmy	28	23	19	32	13	14	20	38	21
Chęć wykonyw. innej pracy	0	19	31	12	30	25	13	8	20
Niskie zarobki	11	9	8	18	26	29	30	3	19
Wygaśnięcie umowy	0	15	15	15	6	6	3	28	11
Zniechęcenie do tej pracy	11	6	4	9	5	10	10	13	8
Brak możliw. rozwoju osob.	17	9	0	6	4	4	3	3	5
(Inny powód)	22	8	4	0	2	4	7	5	5
Wiek	6	6	4	6	2	0	13	0	3
Przeprowadzka	0	2	0	3	4	4	0	0	2
Stan zdrowia	0	2	4	0	3	1	0	3	2
Brak możliwości awansu	6	2	4	0	1	3	0	0	2
Opieka nad członkiem rodz.	0	0	8	0	3	0	0	3	2
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	18	53	26	34	94	77	30	40	372

Tabela 2.3.3. Powody oczekiwanego odejścia wg płci i wieku

Płeć Wiek	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18–34	35–49	50–64	Ogół.	18–34	35–49	50–59	Ogół.	18–34	35–49	50–59/64	Ogół.
Redukcja zatrudn./upadek firmy	6	20	24	13	18	38	45	30	11	29	36	21
Chęć wykonyw. innej pracy	26	19	7	21	34	9	5	20	30	14	6	21
Niskie zarobki	34	15	10	25	9	28	3	14	23	21	6	20
Wygaśnięcie umowy	4	10	24	9	16	8	13	13	9	9	18	11
Zniechęcenie do tej pracy	13	15	0	12	4	6	3	4	9	11	1	8
Brak możliw. rozwoju osob.	5	7	3	5	8	2	0	5	6	4	1	5
(Inny powód)	10	0	7	7	1	2	5	2	6	1	6	5
Wiek/emerytura	0	3	17	4	0	4	16	5	0	4	16	4
Przeprowadzka	2	3	0	2	2	2	3	2	2	3	1	2
Opieka nad członkiem rodz.	0	0	0	0	6	2	0	3	3	1	0	2
Stan zdrowia	0	2	3	1	1	0	8	2	1	1	6	2
Brak możliwości awansu	1	5	3	3	0	0	0	0	1	3	1	1
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	111	59	29	199	85	53	38	176	196	112	67	375

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Jakie są główne powody spodziewanego odejścia z pracy w najbliższych 12 miesiącach? Na plan pierwszy wybijają się trzy motywy:

- redukcja zatrudnienia w firmie,
- chęć wykonywania innej pracy,
- niskie zarobki.

Niskie zarobki szczególnie często wskazywane były przez pracowników usług, robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów.

Zwraca uwagę fakt, że na przyczyny zewnętrzne (redukcja zatrudnienia i wygaśnięcie umowy) wskazywały znacznie częściej osoby starsze oraz kobiety. Wśród młodych mężczyzn na plan pierwszy wysuwały się wyraźnie dwa motywy wewnętrzne: niskie zarobki oraz chęć wykonywania innej pracy (łącznie 60% wskazań). Na niskie zarobki często skarżyły się też kobiety w wieku 35–49 lat, czyli wieku powracania na rynek pracy po okresie opieki nad dziećmi.

Mężczyźni przed pięćdziesiątką wyraźnie częściej od kobiet jako powód spodziewanego odejścia deklarowali zniechęcenie do aktualnej pracy.

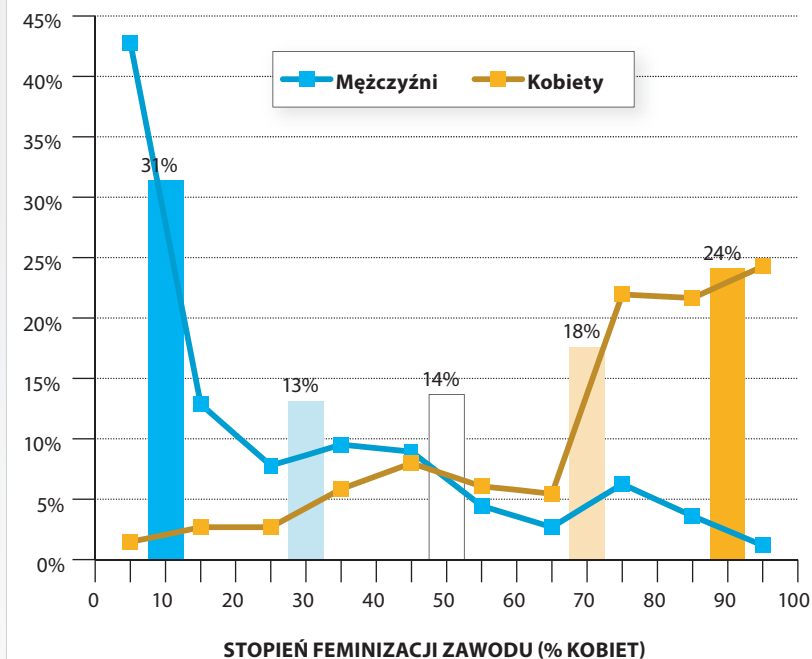
Wśród osób aktywnych zawodowo podział płci jest prawie równy, z nieznaczną przewagą mężczyzn, natomiast na poziomie konkretnych zawodów ujawnia się silne zróżnicowanie wyborów zawodowych kobiet i mężczyzn. Biorąc pod uwagę zawody z czwartego poziomu ISCO, dla których liczebność w połączonych próbach z lat 2010–2011 wyniosła przynajmniej 20 osób, zaledwie 14% osób aktywnych zawodowo pracowało w zawodach o w miarę wyrównanym odsetku kobiet i mężczyzn (biały słupek na środku, stopa feminizacji między 40% a 60%); ponad połowa pracowała w zawodach wyraźnie zdominowanych przez jedną z płci (31% w zawodach męskich, o stopniu feminizacji poniżej 20%, a 24% w zawodach kobiecych, o stopniu feminizacji 80% lub więcej). Zwraca uwagę fakt, że prawie połowa mężczyzn (43%) pracowała w zawodach, w których udział kobiet nie przekracza 10%, podczas gdy kobiet pracujących w zawodach o równie niskim odsetku mężczyzn było „zaledwie” 24%.

Tabela 2.4.1. Stopień typizacji płciowej zawodów
(uwzględniono kategorie zawodowe o liczebnościach ≥ 20)

	Uwzględniona liczba		Przeciętny procent większości				V Craméra z poprawką Yatesa			
	osób*	zawodów	18–32	33–45	45–55/64	Ogółem	18–32	33–45	45–55/64	Ogółem
aktywni	23348	–	54,8	51,2	51,5	52,4	–	–	–	–
ISCO–1	23348	9	69,4	66,7	69,6	67,5	0,45	0,39	0,44	0,42
ISCO–2	22772	34	75,6	74,2	76,6	75,0	0,57	0,56	0,59	0,57
ISCO–3	19649	65	79,1	80,2	80,7	79,6	0,63	0,66	0,67	0,65
ISCO–4	13475	52	81,7	82,6	82,5	81,9	0,67	0,70	0,71	0,69

* Podano liczebność kategorii „Ogółem”; w każdym z trzech przedziałów wiekowych liczebność była ok. trzy razy mniejsza.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Wykres 2.4.1. Odsetek pracujących w zawodach o danym stopniu feminizacji



Słupki reprezentują ogół aktywnych zawodowo.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Stopień typizacji płciowej nasila się w miarę jak przechodzimy do coraz bardziej szczegółowo zdefiniowanych kategorii zawodowych. O ile wśród ogółu aktywnych zawodowo płeć większościowa (mężczyźni) stanowi nieco tylko ponad 50% całości, o tyle na pierwszym poziomie ISCO płeć większościowa (np. kobiety wśród pracowników biurowych, a mężczyźni wśród operatorów pojazdów) stanowi przeciętnie 67,5% pracujących w danym

Tabela 2.4.2. Zawody o niskim, przeciętnym i wysokim stopniu feminizacji (aktywni zawodowo)

ISCO	Zawód	% kobiet	N
9313	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	0,9	465
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych	1,0	288
8322	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	1,6	304
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	2,0	343
7112	Murarze i pokrewni	2,1	287
8111	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	2,2	138
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	2,4	165
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni	2,5	163
7222	Ślusarze i pokrewni	2,7	259
7212	Spawacze i pokrewni	2,8	177
6130	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	42,2	978
9629	Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyf.	46,6	189
6113	Ogrodnicy	51,9	104
6121	Hodowcy wyspecjalizowanej produkcji zwierzęcej	53,0	134
5221	Właściciele sklepów	57,0	142
3313	Księgowi	94,7	378
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	95,4	131
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	97,4	191
2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	97,8	135
4120	Sekretarki (ogólne)	98,8	160
2221	Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	99,2	265

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

zawodzie, na trzecim poziomie prawie 80%, a na czwartym prawie 82%. Zjawisko to jest równie silne w każdej z trzech wyróżnionych grup wiekowych – nie obserwujemy np. spadku typizacji w grupie najmłodszych pracowników. Do podobnych wniosków prowadzi miara V Craméra, mierząca zależność między płcią a wykonywanym zawodem.

Obserwowany podział na zawody męskie i kobiece występuje zarówno w przypadku pracy najemnej, jak i samodzielnej działalności gospodarczej. Neutralnego terminu „typizacja” używamy, by nie sugerować, że podział jest zjawiskiem niepożądanym (co sugerowałoby np. słowo „segregacja”).

W tabeli 2.4.2 zestawiono kategorie zawodowe z czwartego poziomu klasyfikacji ISCO, w których pracowało przynajmniej 100 osób – wybrano przy tym w celu prezentacji kategorie bardzo silnie zmaskulinizowane, bardzo silnie sfeminizowane oraz stosunkowo niewielką grupę zawodów o mniej więcej równych proporcjach płci.

Jak widać, w grupie zawodów męskich (w których odsetek kobiet nie przekraczał 3%) znajdują się wyłącznie zawody z trzech najniższych kategorii ISCO (zawody zmaskulinizowane w innych kategoriach miały znacznie mniejsze liczebności). Są to zawody wiążące się z wysiłkiem fizycznym, zwiększonym ryzykiem zdrowotnym, kwestiami technicznymi i kontaktem z materiałami brudzącymi.

W grupie zawodów typowo kobiecych (odsetek mężczyzn poniżej 6%), znajdują się zawody związane z opieką nad dziećmi lub chorymi i pracą za biurkiem; w przypadku zawodów robotniczych są to prace o niskim stopniu ryzyka zdrowotnego, wymagające umiejętności manualnych i wyczuć artystycznego (krawcowe, hafciarki).

Zawodami neutralnymi płciowo okazują się być głównie zawody związane z rolnictwem oraz prowadzeniem handlu.

Rozdział 3

Poszukiwanie pracy

Ilu mamy w Polsce bezrobotnych



W których rejonach i kategoriach społecznych stopa bezrobocia była najwyższa



Ile wynosił przeciętny czas poszukiwania pracy



Jakie były główne powody bezrobocia i bariery w podjęciu pracy



Jakie były główne sposoby poszukiwania pracy



Jakiej pracy poszukiwali bezrobotni i jakie mieli oczekiwania płacowe



Jacy pracownicy poszukują nowej pracy

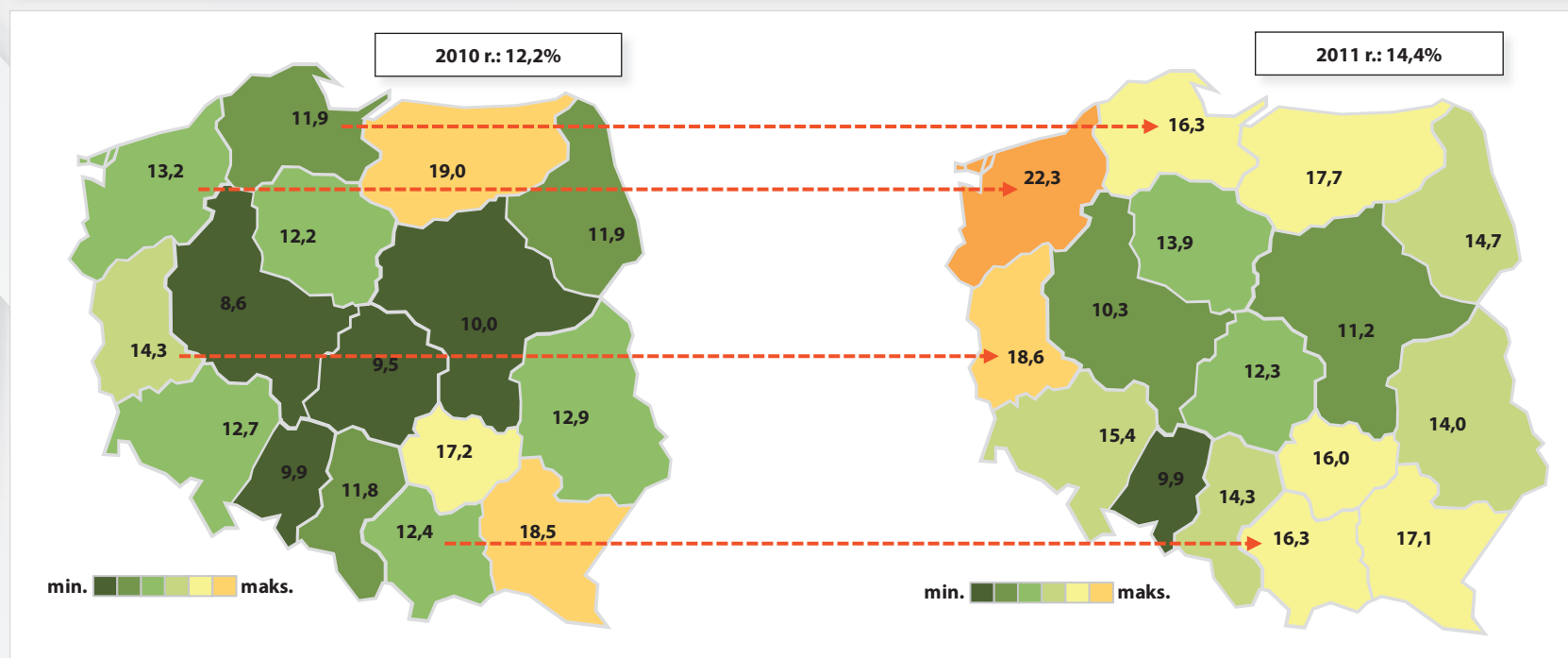


STOPA
BEZROBOCIA

W okresie realizacji badań II edycji BKL, a więc w II kwartale 2011 r. stopa bezrobocia wyniosła 14,4% (odsetek pozostających bez pracy, aktywnie poszukujących pracy i gotowych do jej podjęcia wśród aktywnych zawodowo w wieku 18–64 lata), co daje liczbę 2,46 mln bezrobotnych. W porównaniu do I edycji (realizowanej w III kwartale 2010 r.) oznacza to znaczny

wzrost. Tak liczona stopa bezrobocia wyniosła wtedy 12,1%, co oznacza, że do momentu kolejnego badania przybyło w Polsce niemal 400 tys. bezrobotnych w wieku 18–64 lata. Największy wzrost poziomu bezrobocia dotyczył województw: zachodniopomorskiego (aż o 9 punktów procentowych), lubuskiego, pomorskiego oraz małopolskiego.

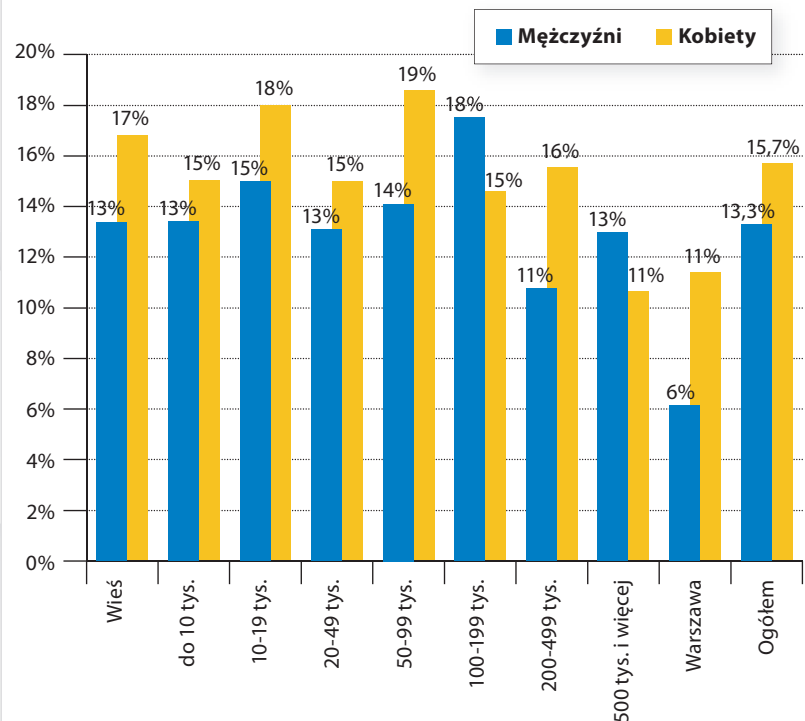
Mapa 3.1. i 3.2. Bezrobocie w Polsce w 2010 r. i 2011 r. według badań BKL



* Bezrobocie: odsetek deklarujących się jako bezrobotni i poszukujący pracy wśród aktywnych zawodowo w wieku 18–64 lata.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Wykres 3.1. Stopa bezrobocia w podziale na płeć i wielkość miejscowości zamieszkania



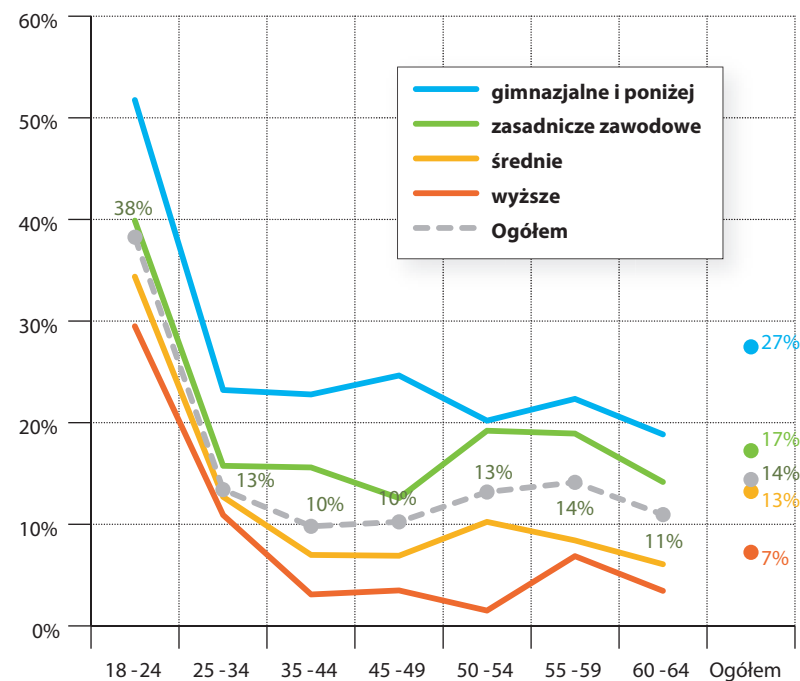
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Stopa bezrobocia wśród kobiet była wyższa i wyniosła 15,7%, wśród mężczyzn natomiast 13,3% (wykres 3.1). Wskaźnik bezrobocia na wsi wyniósł 14,9% i nie odbiegał zbyt wiele od przeciętnej.

Nieco wyższą stopę bezrobocia odnotowano w miastach średniej wielkości, najniższa natomiast była w dużych miastach. Na wykresie osobno przedstawiono Warszawę, gdzie stopa bezrobocia wyniosła 8,8%, przy czym zdecydowanie wyższa była wśród kobiet (11%) niż wśród mężczyzn (6%).

Najwyższy poziom bezrobocia odnotowano w grupie osób z wykształceniem najniższym (27%), najniższy wśród osób z wykształceniem wyższym (7%) (wykres 3.2). **Największy udział bezrobotnych był wśród osób młodych, w wieku 18–24 lata, wyniósł aż 38%.** Warto dodać, że wśród osób z wykształceniem niższym w tej grupie wiekowej aż co druga osoba była bezrobotna.

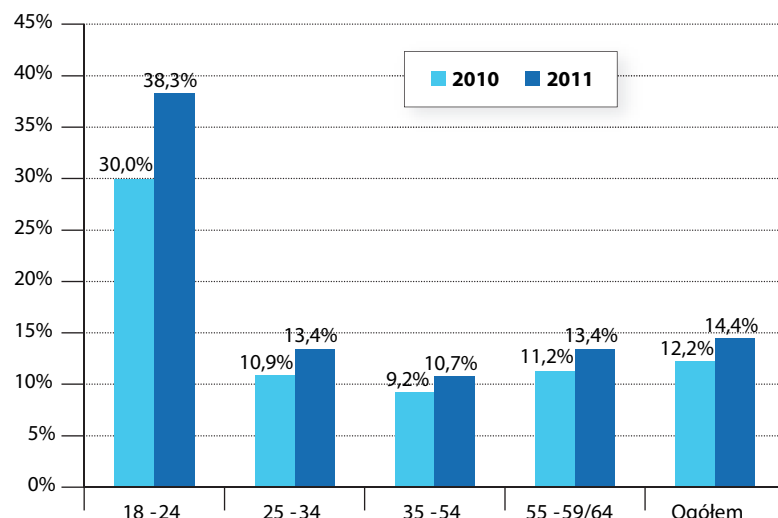
Wykres 3.2. Stopa bezrobocia według wieku i wykształcenia



* Wartości procentowe na wykresie odnoszą się do kategorii „Ogółem”
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

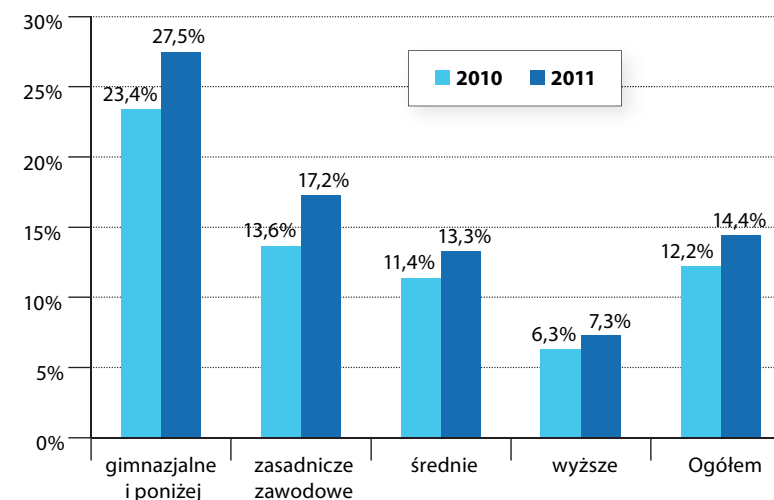
W porównaniu do poprzedniej edycji badań najwyższy wzrost bezrobocia odnotowano w grupie osób najmłodszych – w wieku 18–24 lata (wykres 3.3). Wyniósł on 8 punktów procentowych (częściowo może to być jednak spowodowane różnicą w terminie realizacji badań względem końca roku szkolnego). We wszystkich pozostałych grupach wiekowych również nastąpił wzrost, jednak mniejszy – o około 2 punkty procentowe.

Wykres 3.3. Bezrobocie w Polsce w 2010 r. i 2011 r. w podziale na grupy wiekowe



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Wykres 3.4. Bezrobocie w Polsce w 2010 r. i 2011 r. w podziale na poziomy wykształcenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Podobnie jak w przypadku grup wiekowych, wzrost stopy bezrobocia w porównaniu do poprzedniego roku wystąpił we wszystkich grupach wykształcenia (wykres 3.4). Największy, bo o 4 punkty procentowe, odnotowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Najmniejszy natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym – jedynie 1 punkt procentowy.

A stacked bar chart showing the percentage distribution of respondents by age group and education level. The Y-axis represents the percentage from 0% to 100% in 20% increments. The X-axis lists five age groups: 18 - 24, 25 - 34, 35 - 54, 55 - 59/64, and Ogółem (Total). The legend indicates four education levels: 13+ (orange), 7-12 (yellow), 4-6 (green), and 0-3 (blue). The data is as follows:

Age Group	0-3	4-6	7-12	13+
18 - 24	33%	21%	20%	25%
25 - 34	22%	21%	21%	36%
35 - 54	12%	12%	16%	59%
55 - 59/64	8%	9%	16%	68%
Ogółem	20%	16%	18%	46%

Przeciętny czas poszukiwania pracy dla wszystkich badanych bezrobotnych wynosił 29 miesięcy. Wyraźnie wzrastał on wraz z wiekiem badanych. W grupie 18–24-latków średni czas poszukiwania pracy wynosił około 10 miesięcy, za to w grupie 35–44 lata już 40 miesięcy, zaś w grupie 55–64 lata aż 57 miesięcy. W całym kraju **odsetek długotrwale poszukujących pracy (powyżej 12 miesięcy) sięgał 46%** ogółu bezrobotnych w wieku 18–64 lata (wykres 3.5). Największy ich udział został odnotowany w najstarszej grupie wiekowej – aż 68%. Jedna piąta bezrobotnych poszukiwała do tej pory pracy krócej niż 3 miesiące.

30% bezrobotnych poszukiwało pracy dłużej niż 24 miesiące. Podobnie jak poprzednio, najczęściej dotyczyło to bezrobotnych mieszkających na wsi (36%), najrzadziej mieszkańców największych miast (21%). W Warszawie – 18%.

Najwyższy odsetek długotrwale poszukujących pracy występował w województwach (mapa 3.3):

- podkarpackim – 57%,
- opolskim – 55%,
- warmińsko-mazurskim – 50%,
- pomorskim – 49%,
- lubelskim – 49%.

Najniższy natomiast w:

- lubuskim – 38%,
- kujawsko-pomorskim – 40%,
- śląskim – 41%.

Map of Poland showing the percentage of the population with a high school diploma by voivodeship in 2007. The map uses a color scale from dark green (38%) to yellow (57%).

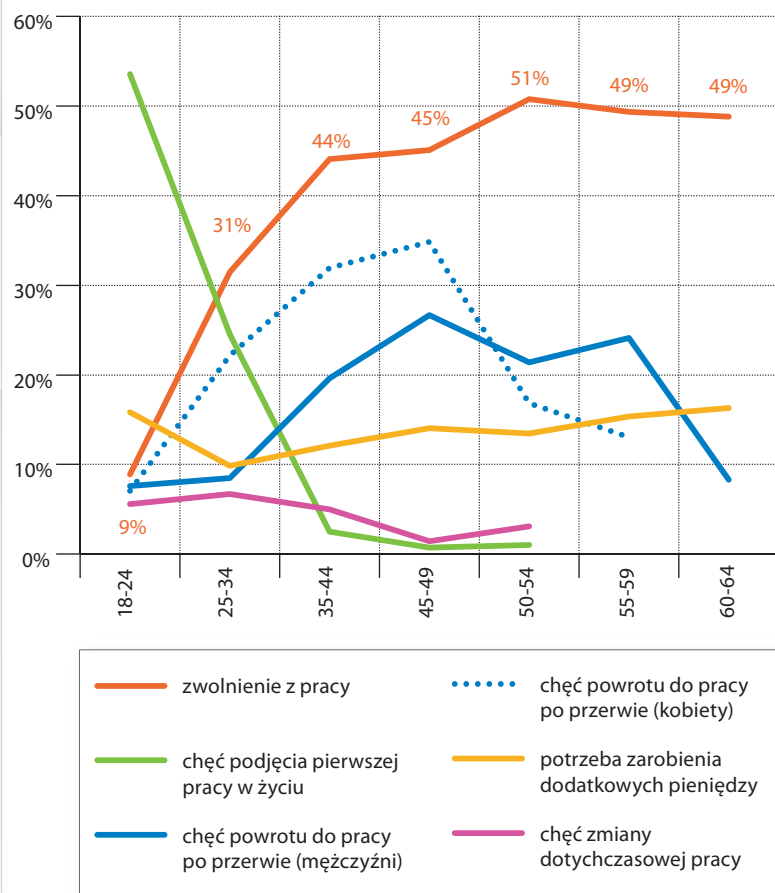
Voivodeship	Percentage (%)
Warmian-Masurian	49
Pomeranian	50
Kuyavian-Pomeranian	46
Greater Poland	44
Lower Silesian	49
Opole	57
Świętokrzyskie	47
Lesser Poland	46
Cracow	41
Podkarpatie	47
Subcarpathian	55
Lublin	44
Podlaskie	44
Warsaw	38
Masovian	45
Łódź	40

53

POWODY
I SPOSOBY
POSZUKIWANIA
PRACY WŚRÓD
BEZROBOTNYCH

Wśród najmłodszych bezrobotnych ponad połowa poszukiwała pierwszej pracy w życiu (wykres 3.6). Odsetek ten znacząco spadał w kolejnych grupach wiekowych, a kluczowego znaczenia nabierało zwolnienie z pracy. Wśród bezrobotnych powyżej 35 roku życia niemal połowa poszukiwała pracy z tego powodu.

Wykres 3.6. Główne przyczyny poszukiwania pracy wśród bezrobotnych



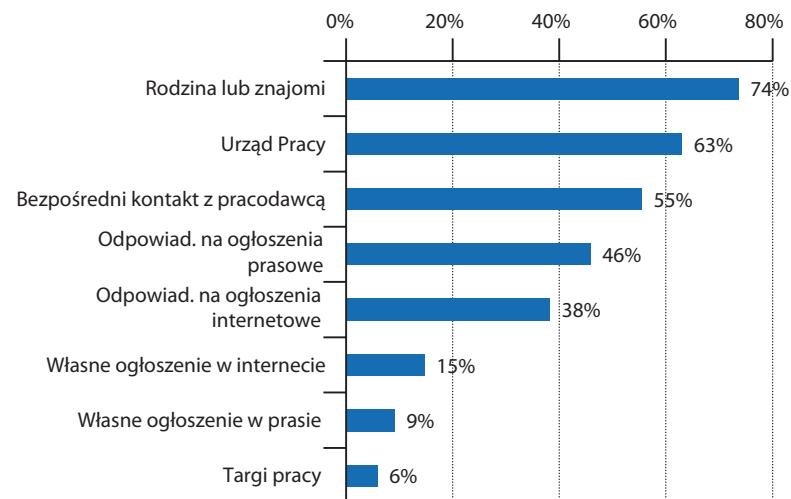
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Chęć powrotu do pracy po przerwie odnosiła się przede wszystkim do kobiet w wieku młodszym i średnim, co odpowiada wiekowi kobiet wracających na rynek pracy po urodzeniu i/lub odchowaniu dzieci. Mniej więcej co trzecia bezrobotna kobieta w wieku 25–49 lat poszukiwała pracy z tego powodu.

Osoby bezrobotne wskazywały na wiele sposobów, w jaki poszukiwały pracy. Dwie trzecie z nich wymieniało 2–4 metody, co piąty aż 5–8 metod. Jedynie 17% wymieniło jedną.

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w ciągu ostatniego miesiąca) była **pomoc rodziny lub znajomych**. Wskazało na nią 74% badanych. **63% w ostatnim czasie korzystało również z pomocy urzędów pracy**. Połowa natomiast bezpośrednio kontaktowała się z pracodawcą.

Wykres 3.7. Sposoby poszukiwania pracy przez bezrobotnych (w ciągu ostatniego miesiąca)

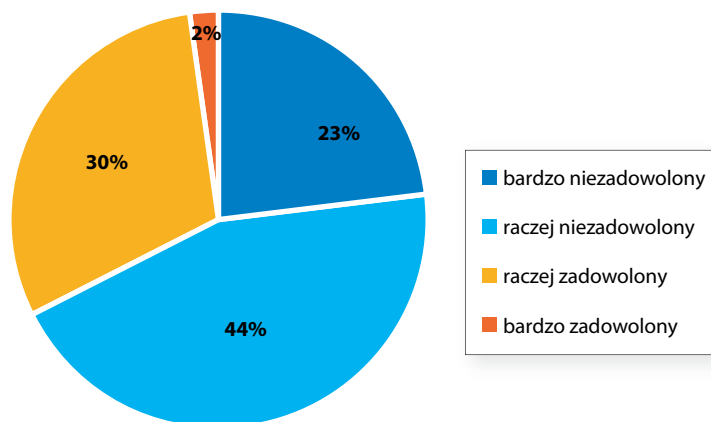


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

URZĘDY PRACY

94% bezrobotnych podczas poszukiwania pracy (teraz lub w przeszłości) korzystało z usług Powiatowych Urzędów Pracy. Jedynie 1/3 była zadowolona z tych usług (wykres 3.8). Najwięcej zadowolonych było w woj. mazowieckim i kujawsko-pomorskim (powyżej 40%), najmniej w małopolskim (15%) i opolskim (22%) (mapa 3.4).

Wykres 3.8. Zadowolenie z usług Powiatowych Urzędów Pracy



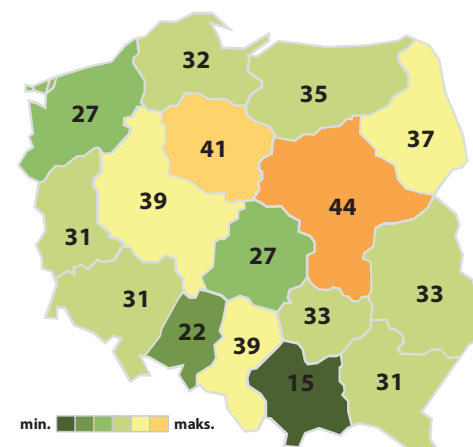
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

15% bezrobotnych korzystało z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy. Odsetek zadowolonych i niezadowolonych z ich usług był niemal identyczny jak w przypadku urzędów pracy.

W ciągu minionych 4 tygodni 62% bezrobotnych nie odbyło żadnej rozmowy kwalifikacyjnej, a 29% odbyło 1 lub 2 takie rozmowy.

Najmniej aktywni byli bezrobotni w woj. podkarpackim, warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim i podlaskim (ponad 70% nie odbyło w poprzednim miesiącu żadnej rozmowy kwalifikacyjnej). Najbardziej aktywni byli zaś w woj. zachodniopomorskim, dolnośląskim i wielkopolskim, niemniej nadal ponad połowa nie odbyła żadnej rozmowy.

Mapa 3.4. Odsetek bezrobotnych korzystających i zadowolonych z usług Powiatowych Urzędów Pracy



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

ZAWODY,
W KTÓRYCH
BEZROBOTNI
POSZUKIWALI
PRACY

Wśród zawodów, w których najczęściej poszukiwali pracy bezrobotni wyraźnie widać zróżnicowanie na zawody typowo męskie i typowo kobiece (tabela 3.1). **Mężczyźni wymieniali głównie zawody robotnicze i fizyczne**, m.in. zawody robotnicze pomocnicze w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (14%; byli to jednak przede wszystkim robotnicy pomocniczy budowlani – 13%), robotnicy obróbki metali, mechanicy (11%; ślusarze – 4%, mechanicy samochodowi – 3%), kierowcy i operatorzy pojazdów (10%), robotnicy budowlani (8%; m.in. murarze – 3%), pracownicy fizyczni (8%).

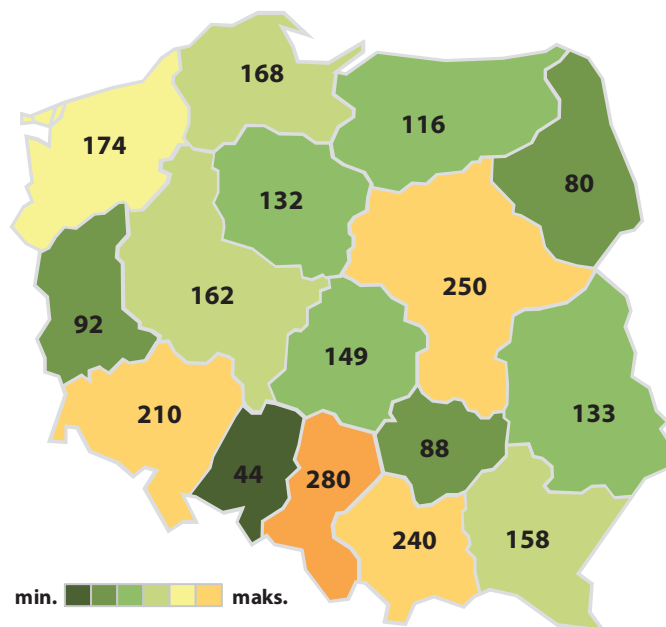
Bezrobotne kobiety najczęściej wymieniali zawody usługowe i biurowe, m.in. poszukiwały pracy jako sprzedawczynie (22%), sekretarki, operatorki urządzeń biurowych (13%), pracownice usług osobistych (11%), pomoce domowe i sprzątaczkę (8%).

Wśród bezrobotnych 11% gotowych było podjąć każdą pracę.

Tabela 3.1. Zawody, w których bezrobotni najczęściej poszukiwali pracy

Zawód (ISCO-2)	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	
			%	Liczebność w populacji
53 Sprzedawcy i pokrewni	2%	22%	12%	287 568
Każda praca	11%	11%	11%	265 406
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2%	13%	8%	178 249
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	14%	1%	7%	172 248
51 Pracownicy usług osobistych	3%	11%	7%	170 306
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	11%	0%	6%	134 482
99 Pracownik fizyczny	8%	3%	5%	128 668
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	10%	0%	5%	118 514
75 Rob. w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, prod. wyrobów tekstylnych	5%	5%	5%	114 751
71 Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	8%	0%	4%	97 770
91 Pomoce domowe i sprzątaczkę	0%	8%	4%	75 492
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	2%	4%	3%	56 711
23 Specjaliści nauczania i wychowania	1%	4%	2%	46 714
74 Elektrycy i elektronicy	4%	0%	2%	97 770
43 Pracownicy ds. finansowo–statystycznych i ewidencji materiałowej	3%	1%	2%	45 747
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społ., kultury i pokrewny	0%	3%	1%	34 746
54 Pracownicy usług ochrony	3%	0%	1%	32 716

Mapa 3.5. Liczba bezrobotnych poszukujących pracy w poszczególnych województwach (w tys.)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najwięcej bezrobotnych (w kategoriach liczebności) było w województwie śląskim – 280 tys., następnie w mazowieckim – 250 tys.). Dane pokazują bardzo duże zróżnicowanie podaży pracy w poszczególnych zawodach w zależności od województwa (tabela 3.2). Na Śląsku i w Wielkopolsce, a także w woj. podlaskim wyraźną dominantę stanowiła kategoria sprzedawców.

W wielu województwach na plan pierwszy wysuwały się natomiast osoby szukające „jakiegokolwiek pracy”.

Warto zwrócić uwagę, że na Mazowszu obok wysokiego na tle reszty kraju odsetka poszukujących pracy na stanowiskach sekretarskich, zbliżony (i ponad 2,5 razy większy niż w reszcie kraju) był udział szukających pracy w charakterze pomocy domowych i sprzątaczek.

Tabela 3.2. Zawody, w których bezrobotni najczęściej poszukiwali pracy (rozkłady procentowe w województwach)

Zawód (ISCO-2)	Dolnośląskie	Kujawsko- pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Święto- krzyskie	Warmińsko- mazurskie	Wielkopolskie	Zachodnio- pomorskie	Ogółem
41 sekret/oper.urządz.biur	6,8	2,1	10,2	7,8	10,6	6,4	11,4	7,8	3,0	1,7	7,9	7,2	5,1	8,4	8,8	5,5	7,2
51 pracownicy usług osob	9,6	4,5	14,5	3,3	7,1	6,9	11,1	2,5	8,2	3,6	4,8	2,8	8,8	4,6	6,2	6,5	6,9
52 sprzedawcy	10,5	15,5	12,4	12,7	6,2	9,6	4,4	12,6	11,6	18,4	11,5	18,2	7,3	12,5	15,8	10,5	11,6
71 rob.budowl (bez elektryk.)	2,7	3,5	2,5	7,3	4,5	6,4	4,2	5,9	5,1	3,7	3,1	2,5	5,0	0,9	2,5	5,4	4,0
72 rob.obr.metali/mechanicy	8,8	1,6	6,0	4,2	3,4	7,7	2,8	5,7	8,2	5,1	6,9	3,7	8,0	7,8	2,7	5,4	5,4
75 rob(spoż/drew/tekstyl)	5,6	8,7	2,4	4,0	6,8	6,9	1,0	4,1	2,8	7,1	4,9	1,9	7,1	8,2	4,6	3,8	4,6
83 kierowcy/oper.pojazdów	2,9	5,1	3,3	2,4	3,8	3,5	7,8	3,9	6,4	5,1	5,9	4,5	3,4	4,3	3,8	7,5	4,8
91 pomoce dom/sprzątaczk	3,7	3,7	4,9	3,7	2,5	4,3	10,5	2,3	2,3	6,6	2,3	3,1	0,8	2,2	3,6	2,0	4,0
93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)	9,5	2,9	10,3	11,4	3,6	2,7	3,0	6,2	11,0	7,6	6,8	9,9	9,9	10,0	2,3	8,8	7,0
praca fizyczna	2,3	7,1	0,9	9,0	5,4	5,2	5,7	1,6	3,7	0,7	2,0	7,2	2,6	8,0	5,5	11,1	5,2
każda praca	14,2	16,2	13,7	11,1	13,0	7,5	5,4	15,3	7,4	6,2	16,3	10,6	9,8	11,4	10,5	9,0	10,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N (w tys.)	210,3	132,4	132,6	91,8	148,6	240,4	249,7	43,8	157,7	80,3	168	280,2	88,5	115,7	162,2	173,7	2476

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 3.3. Zawody, w których bezrobotni najczęściej poszukiwali pracy w podziale na grupy wiekowe i poziom wykształcenia

Zawód (ISCO-1)		2 SPEC	3 SRED	4 BIUR	5 USLU	7 ROBW	8 OPER	9 ROBN	Każda praca	Ogółem	N
Wiek	18–24	5	10	14	30	12	6	9	12	100	419
	25–34	14	7	16	22	13	4	13	10	100	468
	35–54	3	5	7	18	22	7	25	11	100	632
	55–59/64	3	8	5	11	19	7	31	14	100	191
Wykształcenie	Gimnazjalne i poniżej	1	3	3	18	16	7	37	14	100	354
	Zasadnicze zawodowe	0	2	2	22	29	8	24	10	100	581
	Średnie	6	14	18	28	10	5	7	11	100	571
	Wyższe	38	12	26	6	2	2	2	9	100	209
Ogółem		7%	7	11	21	17	6	18	11	100	1715

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najmłodsi bezrobotni częściej niż pozostali szukali pracy w zawodach usługowych (30%) (tabela 3.3). Byli to przede wszystkim sprzedawcy, kucharze, kelnerzy, fryzjerzy i kosmetyczki. Co ciekawe, wśród osób najstarszych 1/3 wskazywała na zawody robotnicze nie wymagające kwalifikacji, takie jak robotnicy pomocniczy budowlani, pracownicy fizyczni, sprzątaczkę, a więc zawody, w przypadku których potrzebna jest przede wszystkim sprawność

i siła fizyczna. Na podobne zawody wskazywały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (należy pamiętać, że najstarsi bezrobotni byli też najgorzej wykształconą grupą). Z kolei wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym aż 38% poszukiwało pracy jako specjaliści, zaś 26% w pracach biurowych. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym najczęściej wskazywały na zawody z kategorii robotników wykwalifikowa-

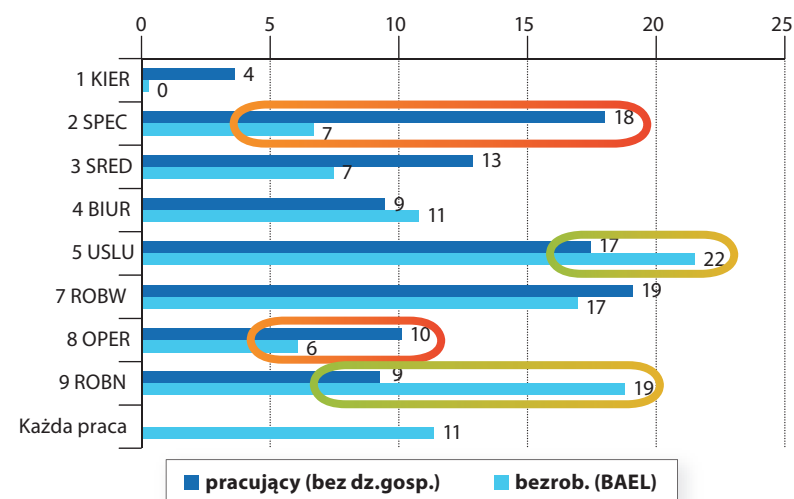
Na wykresie 3.9 zestawiono strukturę zawodową obecnego zatrudnienia (wyłączając prowadzącą działalność gospodarczą) oraz strukturę zawodów, w których pracy poszukują bezrobotni (wg definicji BAEL). Największe dysproporcje widzimy w kategorii robotników niewykwalifikowanych – tutaj aż 19% bezrobotnych poszukuje pracy (a dalsze 11% szuka „jakiegokolwiek pracy”), wobec 9% pracujących w tych zawodach. Tego rodzaju „nadpodaż”, choć w mniejszej skali, występuje też w przypadku sprzedawców i pracowników usług. Tendencja odwrotna dotyczy operatorów i monterów, a zwłaszcza specjalistów (trzeba przy tym zaznaczyć, że na wykresie nie są uwzględnieni dość liczni chętni do pracy w kategorii specjalistów, którzy aktualnie nie są bezrobotni – szukają pracy będąc zatrudnionymi).

Wykształcenie i poszukiwanie pracy

Rodzaj poszukiwanej pracy w znacznym stopniu zależał od poziomu wykształcenia:

- 53% bezrobotnych z wykształceniem niższym szukało pracy w pracach prostych i robotniczych,
- 38% bezrobotnych z wykształceniem wyższym szukało pracy jako specjaliści.

Wykres 3.9. Struktura zawodowa pracujących oraz struktura zawodów preferowanych przez bezrobotnych



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Około **45% bezrobotnych**, którzy wcześniej pracowali, **poszukiwało pracy w branży, w której poprzednio pracowało** (w obrębie tej samej kategorii ogólnej ISCO-1) (tabela 3.4), np. większość byłych specjalistów nadal poszukiwała pracy jako specjaliści. Podobnie, kategorii nie zamierzała zmieniać połowa byłych pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców oraz robotników wykwalifikowanych.

Największe przepływy obserwowano do robotników niewykwalifikowanych, sektora usług oraz do zawodów technicznych i średniego personelu.

Przykładowo, byli pracownicy techniczni i średniego personelu często poszukiwali pracy jako pracownicy biurowi lub pracownicy usług i sprzedawcy. Podobnie, co trzeci był operator lub monter szukał pracy w najprostszyc zawodach robotniczych.

Osoby, które do tej pory nie pracowały najczęściej poszukiwały pracy jako pracownicy usług i sprzedawcy (28%). Chęć podjęcia jakiegokolwiek pracy najczęściej deklarowały osoby bez doświadczenia zawodowego, byli robotnicy niewykwalifikowani lub technicy i średni personel.

Tabela 3.4. Zawody, w jakich poszukują pracy bezrobotni ze względu na poprzednio wykonywany zawód

		Zawód, w jakim poszukują pracy								Ogółem	
		2 SPEC	3 SRED	4 BIUR	5 USLU	7 ROBW	8 OPER	9 ROBN	Każda praca		
										%	N
Poprzedni zawód	2 specjaliści	62	8	15	10				6	100	52
	3 technicy, śr. personel	8	28	19	14	8	5	4	13	100	98
	4 prac. biurowi	18	6	51	7	3	2	4	9	100	125
	5 prac. usług, sprzed.	5	6	12	51	4	3	9	10	100	327
	7 robotnicy wykwalif.	1	4	1	6	53	6	19	10	100	334
	8 operatorzy i monterzy	1	4		11	11	31	29	11	100	122
	9 robotnicy niewykwal.	3	4	8	14	10	5	41	13	100	297
	Nie pracował*	12	10	12	28	11	3	9	13	100	206
Ogółem		7	7	11	21	17	6	18	11	100	1611

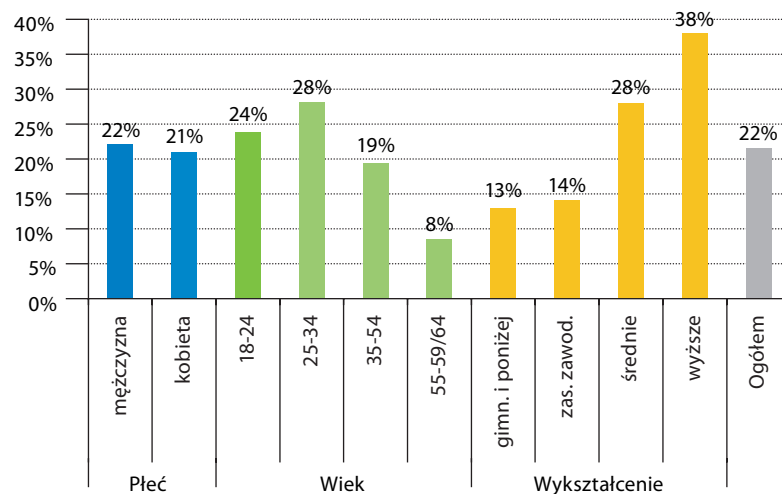
* Kategoria „Nie pracował” dotyczy osób, które nie wspomniały o żadnej formie dotychczasowej aktywności zawodowej i zadeklarowały, że poszukują pierwszej pracy.

* Ze względu na małe liczebności usunięto kategorie: „Kierownicy” oraz „Rolnicy i pokrewni”.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

ROZPOCZĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ, PRZEKVALIFIKO- WANIE

Wykres 3.10. Odsetek bezrobotnych rozważających możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć, wiek oraz wykształcenie

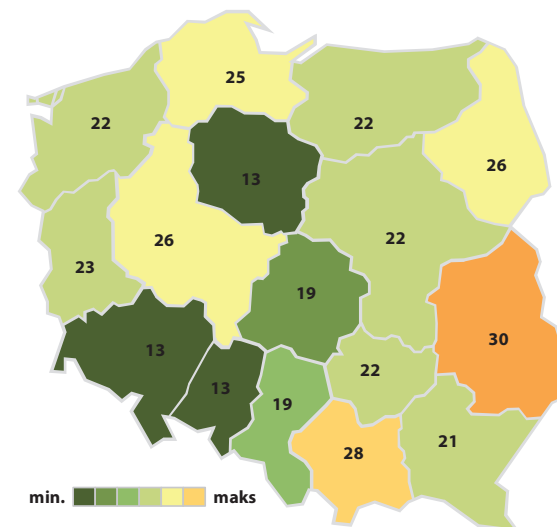


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Co piąty bezrobotny rozważał możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (wykres 3.10). Częściej były to osoby w wieku 25–34 (28%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (38%) lub średnim (28%). Wraz z wydłużeniem okresu poszukiwania pracy odsetek ten spadał. Wśród osób poszukujących pracy krócej niż 3 miesiące wynosił 28%, natomiast wśród długotrwale poszukujących pracy – 18%.

W wymiarze zróżnicowania regionalnego największy odsetek bezrobotnych (26–30%) rozważał tę możliwość w woj. lubelskim, małopolskim, podlaskim i wielkopolskim (mapa 3.6). Najmniejszy (13%) – w dolnośląskim, kujawsko-pomorskim i opolskim.

Mapa 3.6. Odsetek bezrobotnych rozważających możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej w poszczególnych województwach



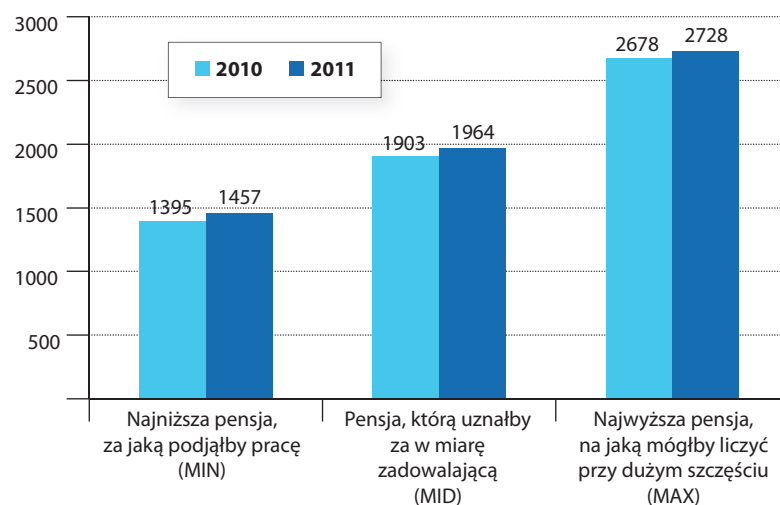
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Warto zauważyć, że spośród bezrobotnych deklarujących możliwość rozpoczęcia własnej działalności, **jedynie 17% poczyniło jakiegokolwiek starania w tym względzie w ciągu ostatnich 4 tygodni**.

Zdecydowana większość, **bo 82% bezrobotnych, byłaby skłonna przyuczyć się do nowego zawodu**. Nieco częściej były to osoby dobrze wykształcone oraz osoby młode, choć w grupie wiekowej 55–64 nadal 52% badanych było zainteresowanych przekwalifikowaniem się. W podziale regionalnym zdecydowanie od pozostałych odstawało woj. opolskie, gdzie jedynie połowa respondentów była gotowa do przekwalifikowania. Najwyższą liczbę chętnych odnotowano w lubelskim (93%) oraz mazowieckim (92%).

OCZEKIWANIA
PŁACOWE

Wykres 3.11. Oczekiwania płacowe bezrobotnych w 2010 r. i 2011 r. (PLN)



* Zastosowano średnią obciążę 5%
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Przeciętna pensja, którą osoby bezrobotne uznałyby za zadowalającą wynosiła 1964 zł netto, „na rękę” (w tych i kolejnych obliczeniach zastosowano średnią obciążę 5%). Wartość ta wzrosła nieznacznie (lecz istotnie statystycznie) o około 60 zł w porównaniu do poprzedniej edycji.

Przeciętna najniższa pensja, za jaką zdecydowałiby się pracować bezrobotni wynosiła 1457 zł i również była wyższa o około 60 zł w porównaniu do poprzedniego roku. Najwyższa pensja, na jaką mogliby liczyć badani przy dużym szczęściu wynosiła, w ich opinii, średnio 2728 zł, wobec kwoty o 50 zł niższej rok temu.

Pozostałe oczekiwania wobec pracy

Zdecydowana większość bezrobotnych chciała by znaleźć pracę na pełen etat (88%). Jedynie 12% szuka pracy na część etatu, zaś 7% szuka pracy dorywczej.

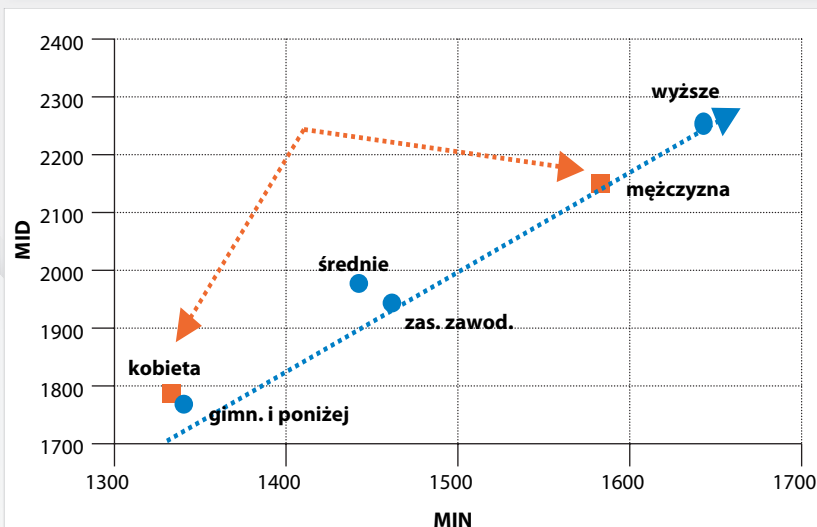
Bezrobotni byli skłonni poświęcić codziennie na dotarcie w jedną stronę z miejsca zamieszkania do pracy średnio 46 min. Jedynie w dużych miastach było to więcej, bo 50 min., a w Warszawie natomiast aż 61 min.

Oczekiwania płacowe

Badanym zadano pytania:

- [MIN]** Jaka jest najniższa pensja, za jaką podjąłby(-ęłaby) Pan(i) tę pracę?
- [MID]** Jaką pensję, uznał(a)by Pan(i) za w miarę zadowalającą?
- [MAX]** Jaka jest najwyższa pensja, na jaką mógłby/mogłaby Pan(i) liczyć przy dużym szczęściu?

Wykres 3.12. Oczekiwania płacowe bezrobotnych: najniższa i zadowalająca potencjalna pensja według płci i poziomu wykształcenia



* Zastosowano średnią obciążoną 5%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rosły oczekiwania płacowe (wykres 3.12). Wśród osób z wykształceniem wyższym w miarę zadowalająca pensja wynosiła przeciętnie 2254 zł, podczas gdy u osób z wykształceniem najniższym – 1768 zł. Najniższa płaca, za jaką osoby z wyższym wykształceniem byłyby skłonne pracować wynosiła przeciętnie ponad 1643 zł, a osoby najniżej wykształcone wskazywały przeciętnie na 1340 zł.

Tym jednak, co rzuca się w oczy na wykresie 3.12 jest bardzo duże zróżnicowanie aspiracji płacowych ze względu na płeć. Kobiety mają zdecydowanie niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni. Rozpatrując deklarowaną najniższą pensję, za jaką podjęłyby pracę, kobiety podawały przeciętnie ok. 1333 zł, a mężczyźni 1583 zł, w przypadku zadowalającej pensji było to odpowiednio 1787 zł i 2149 zł. Zatem, podobnie jak przed rokiem, kobiety oczekiwały przeciętnie o ponad 360 zł niższych pensji.

Różnice te występowały dla każdej grupy edukacyjnej (tabela 3.5). Kobiety miały oczekiwania płacowe wobec minimalnej (MIN) i zadowalającej pensji (MID) na poziomie niecałych 85% oczekiwań mężczyzn. Wśród osób z wykształceniem wyższym różnice w zadowalającej płacy (MID) wyniosły ponad 550 zł na niekorzyść kobiet. Podobne dysproporcje występowały w przypadku oczekiwań wobec pensji najwyższej (MAX): przeciętne aspiracje płacowe kobiet wynosiły 83% aspiracji mężczyzn.

Tabela 3.5. Oczekiwania płacowe bezrobotnych kobiet i mężczyzn w podziale na poziom wykształcenia

		Mężczyzna (M)	Kobieta (K)	Różnica M – K	Iloraz K/M
MIN	Gimn. i poniżej	1435	1206	229	84%
	Zasad. zawod.	1613	1296	317	80%
	Średnie	1613	1329	283	82%
	Wyższe	1863	1551	311	83%
	Ogółem	1588	1335	253	84%
MID	Gimn. i poniżej	1920	1540	380	80%
	Zasad. zawod.	2153	1719	434	80%
	Średnie	2240	1813	427	81%
	Wyższe	2668	2116	552	79%
	Ogółem	2154	1791	363	83%
MAX	Gimn. i poniżej	2625	2030	595	77%
	Zasad. zawod.	2955	2162	793	73%
	Średnie	3473	2505	968	72%
	Wyższe	4261	2638	1623	62%
	Ogółem	2154	1791	363	83%
N	Gimn. i poniżej	177	119		
	Zasad. zawod.	277	206		
	Średnie	217	287		
	Wyższe	72	125		
	Ogółem	743	737		

* Zastosowano średnią obciążoną 5%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 3.6. Oczekiwania płacowe bezrobotnych w poszczególnych województwach

Województwo	MID		MIN	MAX	N
	2011	2010	2011	2011	2011
Świętokrzyskie	2150	1904	1546	2909	59
Małopolskie	2120	1877	1620	2892	143
Dolnośląskie	2053	1928	1550	2880	124
Zachodniopomorskie	2032	2059	1606	2925	106
Lubuskie	1984	1824	1441	2842	59
Mazowieckie	1980	2157	1436	2836	152
Łódzkie	1954	1863	1413	2619	80
Śląskie	1950	1812	1402	2702	156
Pomorskie	1944	1844	1443	2687	112
Podkarpackie	1937	1767	1369	2836	104
Wielkopolskie	1934	1768	1508	2544	93
Lubelskie	1878	1847	1324	2695	82
Opolskie	1867	1778	1414	2387	27
Podlaskie	1849	1803	1369	2569	53
Warmińsko-Mazurskie	1816	1782	1391	2565	68
Kujawsko-pomorskie	1798	1711	1332	2505	63
Ogółem	1964	1868	1457	2728	1480

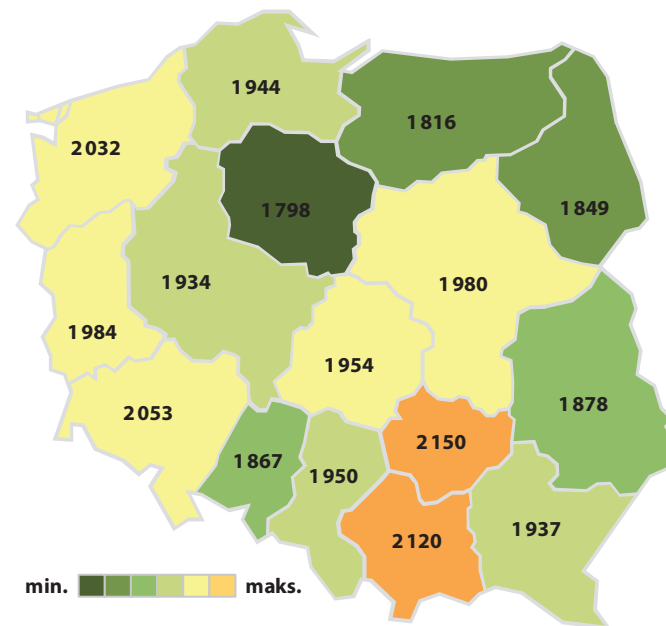
* Zastosowano średnią obcięętą 5%

** Województwa posortowane według wartości MID 2011.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Najwyższe oczekiwania płacowe (MID) mieli bezrobotni z woj. świętokrzyskiego i małopolskiego (ponad 2100 zł), odnotowując również wysoki wzrost w porównaniu do wyników z roku poprzedniego (tabela 3.6, mapa 3.7). Na kolejnych pozycjach uplasowały się woj. dolnośląskie, zachodniopomorskie i lubuskie. Dopiero za nimi znalazło się Mazowsze, które było jedynym regionem z wyraźnym spadkiem przeciętnych aspiracji płacowych w porównaniu do poprzedniego roku. **Na ostatnim miejscu, podobnie jak w poprzedniej edycji badania, możemy ulokować woj. kujawsko-pomorskie z wartością 1798 zł.**

Podobnie jak w przypadku zadowolających pensji bezrobotni z poszczególnych województw zapatrywali się na najniższe oraz maksymalne, jakie mogliby otrzymać. Respondenci z kujawsko-pomorskiego i warmińsko-mazurskiego zgodziliby się pracować już za nieco ponad 1300 zł.

Mapa 3.7. Oczekiwania płacowe bezrobotnych (względem zadowolającej płacy – MID) w poszczególnych województwach

* Zastosowano średnią obcięętą 5%.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 3.7. Płace realne zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin oraz oczekiwania płacowe bezrobotnych poszukujący pracy w danym zawodzie. Kategorie ogólne ISCO

	Przeciętne miesięczne zarobki netto pracujących w pełnym wymiarze godzin (PLN)		Oczekiwania płacowe bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (PLN)			
	Średnia 5%	N	MIN	MID	MAX	N
1 Kierownicy	3432	174	2108	2592	4719	5
2 Specjaliści	2518	802	1660	2374	3483	105
3 Technicy/średni personel	2340	578	1474	2005	3084	106
8 Operatorzy i monterzy	2087	530	1779	2367	3574	92
7 Robotnicy wykwalifikowani	1949	1009	1595	2101	2906	240
4 Pracownicy biurowi	1876	419	1450	2007	2771	154
5 Pracownicy usług/sprzedawcy	1657	879	1308	1740	2366	304
9 Robotnicy niewykwalifikowani	1577	421	1367	1785	2372	259
6 Rolnicy i pokrewni	1546	319	1308	1967	2453	14
Każda praca (poszukujący pracy)	–		1382	1899	2671	145
Ogółem	2014	5131	1457	1964	2728	1424

* Zastosowano średnią obciążoną 5%.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

We wszystkich grupach zawodowych minimalna dopuszczalna płaca (MIN) była średnio niższa od płac realnych w danej grupie (tabela 3.7). W większości kategorii zawodowych **zadowolające dla bezrobotnych płace (MID) były wyższe od realiów rynkowych**. Najwyższe aspiracje płacowe oraz realne płace występowały w zawodach kierowniczych (jednak tutaj mała liczebność bezrobotnych nie pozwala na wiarygodne analizy), specjalistycznych oraz wśród operatorów i monterów. Na drugim końcu plasowali się robotnicy niewykwalifikowani i rolnicy. **Osoby skłonne przyjąć każdą pracę miały stosunkowo niskie aspiracje zarobkowe** (MIN = 1382 zł, MID = 1899 zł).

Oczekiwania płacowe: przykładowe zawody

W tabeli 3.8 są przedstawione wybrane zawody, w których bezrobotni poszukują pracy wraz z informacją o przeciętnej realnej pensji w tej branży. Przykładowo, wśród kierowców i operatorów pojazdów przeciętne zarobki wynosiły 2242 zł. Oczekiwania bezrobotnych były z nimi zbieżne. W przypadku pomocy domowych i sprzątaczek zarobki były jednymi z najniższych – 1241 zł. Oczekiwania poszukujących pracy były nieco wyższe (MID = 1496).

Jak już to zostało zaznaczone wcześniej, oczekiwania płacowe kobiet były wyraźnie niższe niż mężczyzn. Widać to również przy analizie rodzaju poszukiwanej pracy – **bez względu na rodzaj pracy kobiety oczekują niższych zarobków** (tabela 3.9). Największe dysproporcje występowały w zawodach specjalistycznych (kobiety oczekiwały aż o 32% niższych płac). Najmniejsze różnice odnotowano w zawodach biurowych.

Tabela 3.8. Płace realne zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin oraz oczekiwania płacowe bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie. Wybrane kategorie szczegółowe ISCO (poziom 2)

Zawód (ISCO-2)**	Przeciętne miesięczne zarobki netto pracujących w pełnym wymiarze godzin (PLN)		Oczekiwania płacowe bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (PLN)*			
	Średnia 5%	N	MIN	MID	MAX	N
23 specjaliści nauczania i wychowania	2246	295	1485	2103	2776	36
83 kierowcy i operatorzy pojazdów	2242	340	1756	2352	3384	76
74 elektrycy i elektronicy	2220	138	1648	2215	3152	26
72 rob. obróbki metali, mech. maszyn i urządzeń	2025	328	1641	2121	3048	83
41 sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	1921	193	1414	1950	2683	110
93 rob. pomoc. w górn., przem., budow. i transp.	1820	176	1570	2059	2801	110
54 pracownicy usług osobistych	1785	167	1320	1748	2428	105
52 sprzedawcy i pokrewni	1609	543	1277	1698	2228	170
91 pomoce domowe i sprzątaczk	1241	109	1134	1496	1912	60

* Zastosowano średnią obciążtą 5%; ** Usunięto najmniej liczne kategorie.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

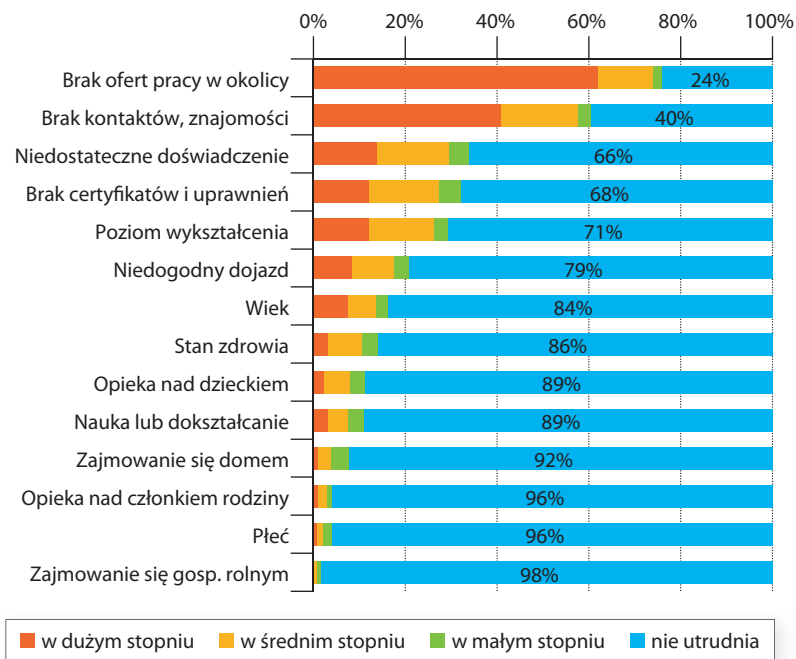
Tabela 3.9. Oczekiwania płacowe bezrobotnych kobiet i mężczyzn w podziale na rodzaj poszukiwanej pracy

Zawód (ISCO-1)	Średnia 5%		Różnica M-K	Iloraz K/M	N	
	Mężczyzna (M)	Kobieta (K)			M	K
2 specjaliści	3293	2246	1047	68%	34	76
3 technicy, średni personel	2269	1810	459	80%	50	67
4 pracownicy biurowi	2187	1947	240	89%	47	130
5 pracow. usł.ug/sprzedawcy	2036	1690	345	83%	65	277
7 robotnicy wykwalifikowani	2183	1717	466	79%	218	42
8 operatorzy i monterzy	2342	–	–	–	90	7
9 robotnicy niewykwalif.	1953	1581	373	81%	175	115
każda praca	2007	1740	267	87%	80	86
Ogółem	2154	1791	363	83%	812	832

* Zastosowano średnią obciążtą 5%; ** Usunięto najmniej liczne kategorie.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

BARIERY W PODJĘCIU PRACY

Wykres 3.13. Główne bariery w podjęciu pracy wśród bezrobotnych



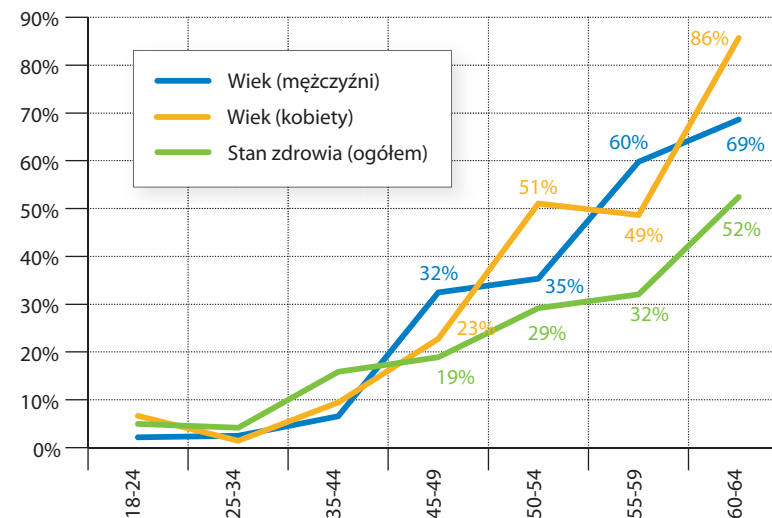
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wśród czynników i sytuacji utrudniających podjęcie pracy najczęściej wskazywane były czynniki „zewnętrzne”: **brak odpowiednich ofert pracy (76%) oraz brak kontaktów i znajomości (60%)** (wykres 3.13). Dopiero dalej znalazły się braki kompetencyjne: niedostateczne doświadczenie (34%), brak certyfikatów i uprawnień (32%), poziom wykształcenia (29%).

Jedynie 6% kobiet wskazało na utrudnienia związane z płcią.

Wiek, jako bariera, został wymieniony przez 16% ogółu bezrobotnych, jednak wśród osób starszych był on wskazywany znacznie częściej (wykres 3.14). **Połowa bezrobotnych, którzy przekroczyli 50 rok życia uznała swoją metrykę jako problem.** Szczególnie należy zwrócić uwagę na wysoki odsetek wskazań w grupach wiekowych zaraz przed tzw. przedemerytalnym okresem ochronnych (według prawa w okresie 4 lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego pracownik nie może zostać zwolniony, co niewątpliwie jest traktowane jako bariera dla zatrudnienia osób bezrobotnych w dojrzałym wieku), czyli 50–54 lata dla kobiet (51% wskazań) i 55–59 dla mężczyzn (60%).

Wykres 3.14. Wiek jako bariera w podjęciu pracy (% wskazań w podziale na grupy wiekowe i płeć)

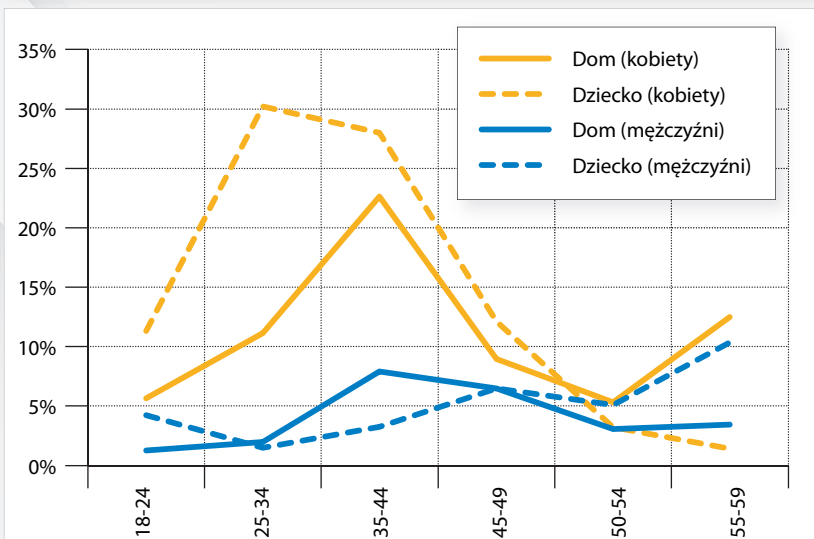


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

W kolejnych grupach wiekowych wzrastał również odsetek osób deklarujących stan zdrowia jako barierę w podjęciu pracy (jednak bez znaczącego zróżnicowania ze względu na płeć). Uskarżał się na to co trzeci bezrobotny pięćdziesięciolatek, w grupie wiekowej 60–64 lata była to już ponad połowa.

Konieczność zajmowania się domem i opieki nad dzieckiem stanowiły barierę przede wszystkim dla kobiet (wykres 3.15). Szczególnie często utrudnienia związane z tym aspektem były wskazywane przez kobiety w wieku 25–44 lata.

Wykres 3.15. Konieczność zajmowania się domem i opieki nad dzieckiem jako bariery w poszukiwaniu pracy wśród kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach wiekowych



* Usunięto grupę wiekową 60–64 lata ze względu na małe liczebności.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Z kolei brak certyfikatów i uprawnień oraz poziom wykształcenia jako bariery w poszukiwaniu pracy były wymienione przede wszystkim przez osoby słabo wykształcone (tabela 3.10). Na poziom wykształcenia uskarżała się aż ponad połowa osób z wykształceniem niższym.

Tabela 3.10. Brak certyfikatów i uprawnień oraz poziom wykształcenia jako bariery w poszukiwaniu pracy w podziale na poziom wykształcenia (% odpowiedzi „Tak” w kategorii wykształcenia)

	Gimn. i poniżej	Zasad. zawod.	Średnie	Wyższe	Ogółem
Brak certyfikatów i uprawnień	42%	30%	32%	21%	32%
Poziom wykształcenia	54%	29%	23%	6%	29%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Brak odpowiednich ofert pracy był wskazywany jako utrudnienie głównie w następujących województwach (tabela 3.11): podlaskie (przez 91% bezrobotnych), warmińsko – mazurskie (86%), wielkopolskie (85%) oraz łódzkie (84%). Najrzadziej ten problem występował w pomorskim (59%) oraz kujawsko – pomorskim (64%). Nieznacznie większa liczba wskazań pojawiała się także wśród bezrobotnych mieszkających na wsi i w małych miastach poniżej 50 tys. (niemal 80%), w porównaniu do 70% wśród mieszkańców aglomeracji przynajmniej 200–tysięcznych i 52% wśród bezrobotnych Warszawy.

Na brak kontaktów i znajomości wskazywali przede wszystkim bezrobotni mieszkańcy łódzkiego, Małopolski i Wielkopolski. Najrzadziej – mieszkańcy Pomorza.

Tabela 3.11. Brak ofert pracy w okolicy oraz brak kontaktów, czy znajomości jako bariery w poszukiwaniu pracy w podziale na województwa (% odpowiedzi „Tak” wśród bezrobotnych z danego województwa)

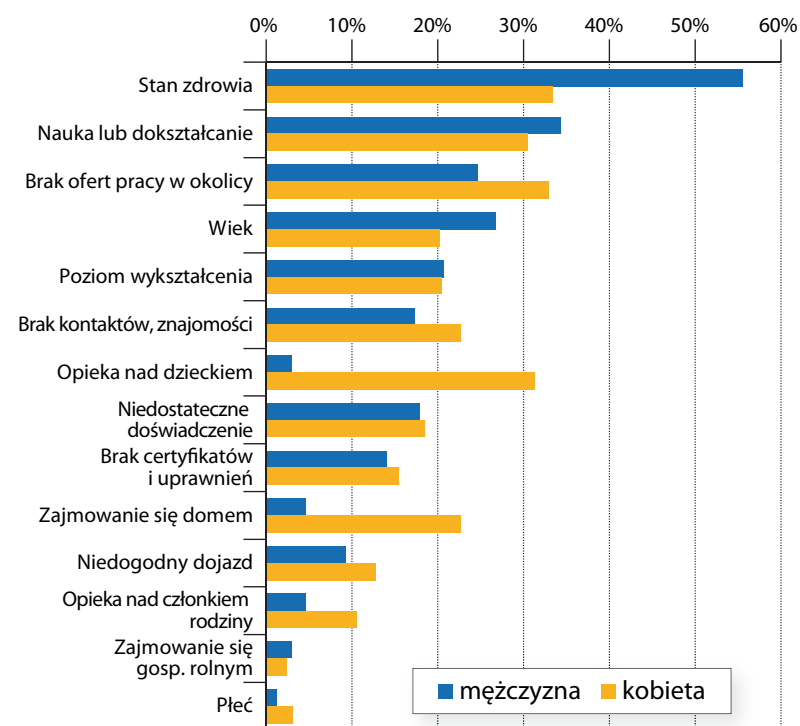
Województwo	Brak ofert pracy w okolicy	Brak kontaktów, znajomości	N ogółem
Podlaskie	91	57	152
Warmińsko-mazurskie	86	50	96
Wielkopolskie	85	73	96
Łódzkie	84	77	66
Małopolskie	82	76	107
Podkarpackie	81	67	173
Lubuskie	80	67	181
Lubelskie	78	64	32
Świętokrzyskie	76	69	114
Zachodniopomorskie	76	56	58
Śląskie	74	51	122
Mazowieckie	74	60	202
Opolskie	69	50	64
Dolnośląskie	68	58	84
Kujawsko-pomorskie	64	49	117
Pomorskie	59	40	126
Ogółem	76	60	1790

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Osoby nieaktywne zawodowo jako główną barierę w podjęciu pracy wskazywały najczęściej stan zdrowia, szczególnie mężczyźni (wykres 3.16). W drugiej kolejności była to nauka i kształcenie. Na wiek wskazywała co piąta osoba nieaktywna zawodowo. Wśród kobiet bardzo często pojawiały się także odpowiedzi wskazujące na konieczność opieki nad dzieckiem oraz zajmowania się domem.

Osoby nieaktywne zawodowo – główne bariery

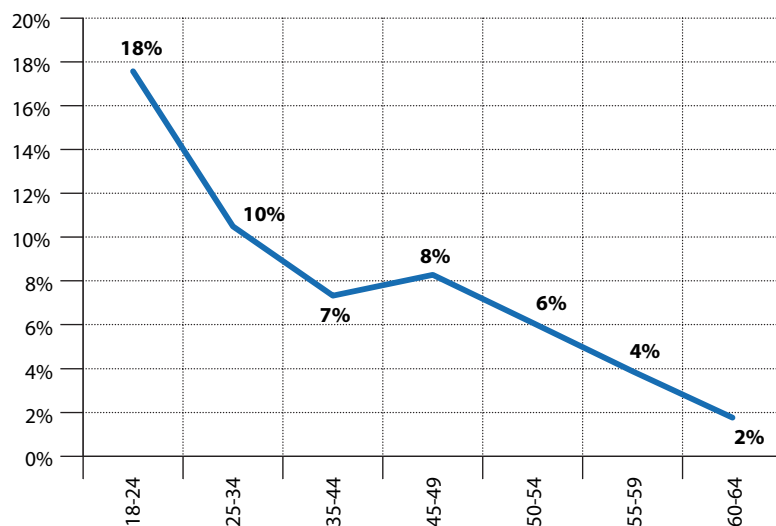
Wykres 3.16. Główne bariery w podjęciu pracy wśród osób nieaktywnych zawodowo (N=3274)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

PRACUJĄCY POSZUKUJĄCY NOWEJ PRACY

Wykres 3.17. Odsetek pracujących Polaków poszukujących nowej pracy w podziale na grupy wiekowe



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

8,4% pracujących Polaków poszukiwało nowej pracy. Najczęściej były to osoby młode (wykres 3.17) – w grupie wiekowej 18–24 lata niemal co piąty pracownik chciał zmienić pracodawcę, w grupie 25–34 lata już jedynie 10%. Sytuacja taka występowała najczęściej w woj. małopolskim (12%), podlaskim (10%) i świętokrzyskim (10%). Najrzadziej – w opolskim (3%) i kujawsko-pomorskim (6%). Płeć i poziom wykształcenia nie różnicowały znacząco tych wskaźników.

Osoby pracujące w niepełnym wymiarze poszukiwały nowej pracy częściej (24%) niż pracujący w pełnym wymiarze (7%).

Niemal identyczny odsetek pracowników poszukujących pracy (ogółem i w poszczególnych grupach wiekowych) odnotowano rok temu.

Nowej pracy poszukiwało 1,2 mln pracowników w Polsce (8,4%), wśród nich m.in. 141 tys. sprzedawców, 89 tys. robotników produkcji towarowej, 81 tys. robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, 63 tys. robotników budowlanych.

Tabela 3.12. Odsetek Polaków pracujących w poszczególnych zawodach, poszukujących nowej pracy

	%	N ogółem
92 robot. pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i ryboł.	23	57
99 Inni pracownicy fizyczni	22	64
93 rob. pomocniczy w górn., przem., budow. i transp.	17	346
54 pracownicy usług ochrony	15	236
42 pracownicy obsługi klienta	15	115
91 pomoce domowe i sprzątaczk	14	213
25 spec. ds. tech. informacyjno-komunikacyjnych	13	91
43 prac. ds. finansowo-statyst. i ewidencji materiałowej	13	233
73 rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	13	80
82 monterzy	12	60
24 specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	11	290
53 pracownicy opieki osobistej i pokrewni	11	57
52 sprzedawcy i pokrewni	9	1081
71 robot. budowlani i pokrewni – z wył. elektryków	9	489
96 ładowacze nieczystości i inni przy pracach prostych	9	89
44 pozostali pracownicy obsługi biura	9	67
Ogółem	8,4	10593

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najczęściej nowej pracy poszukiwali robotnicy niewykwalifikowani (17%). Wśród nich m.in. (tabela 3.12): robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie (23%), pracownicy fizyczni (22%) oraz robotnicy pomocniczy w górnictwie, budownictwie i transporcie (17%).

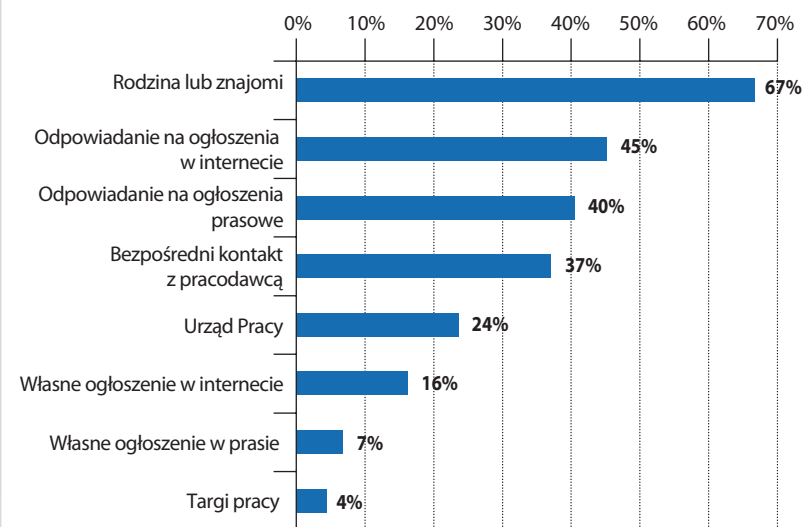
Jedna trzecia pracowników poszukujących nowej pracy rozglądała się za nią już ponad rok, jedna trzecia natomiast krócej niż 3 miesiące.

45% pracowników chciało zmienić pracę, 25% szukało możliwości dodatkowego zarobku. 7% spodziewało się redukcji zatrudnienia.

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy była w tej grupie pomoc rodziny i znajomych, a w dalszej kolejności odpowiadanie na ogłoszenia internetowe lub prasowe oraz bezpośredni kontakt z pracodawcą (wykres 3.18). Jedna czwarta korzystała z usług Urzędu Pracy.

40% pracowników poszukiwało pracy w tej samej branży, czyli kategorii ogólnej ISCO-1 (aż 66% specjalistów), 49% w innej. Co dziesiąty pracownik poszukiwał jakiegokolwiek pracy, najczęściej byli to robotnicy niewykwalifikowani (tabela 3.13).

Wykres 3.18. Sposoby poszukiwania nowej pracy przez pracowników (w ciągu ostatniego miesiąca)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 3.13. Zawody, w jakich poszukują nowego zatrudnienia pracujący ze względu na wykonywany przez nich obecnie zawód

Zawód aktualnie wykonywany (ISCO-1)	Zawód, w którym szukają pracy								Ogółem	
	2 SPEC	3 SRED	4 BIUR	5 USLU	7 ROBW	8 OPER	9 ROBN	Każda praca		
									%	N
2 specjaliści	66%	18%	9%	2%	1%	0%	0%	2%	100%	111
3 technicy, śr. personel	23%	47%	8%	9%	2%	2%	0%	9%	100%	64
4 pracownicy biurowi	19%	13%	32%	7%	6%	1%	3%	16%	100%	68
5 prac. usług, sprzedawcy	9%	12%	13%	42%	7%	1%	6%	9%	100%	152
6 rolnicy i pokrewni	2%	8%	6%	19%	22%	9%	23%	9%	100%	64
7 robotnicy wywalifikowani	2%	9%	1%	7%	40%	11%	16%	12%	100%	128
8 operatorzy i monterzy	8%	8%	8%	8%	10%	42%	3%	13%	100%	62
9 robotnicy niewykwalifikowani	3%	3%	7%	13%	14%	3%	38%	19%	100%	120
Ogółem	17%	13%	10%	15%	13%	7%	12%	11%	100%	783

Źródło: BKL – Badanie ludności 2011.

Rozdział 4

Kompetencje

Jak oceniamy swoje kompetencje



Jakie różnice występują w samoocenie kompetencji...

... między kobietami i mężczyznami

... między osobami w różnym wieku

... między osobami o różnym poziomie wykształcenia

... między pracującymi w różnych zawodach?



Jak samoocena kompetencji wiąże się z zarobkami



Tabela 4.1. Średnia samoocena poziomu kompetencji (skala 1–5) oraz różnice płci, wieku i wykształcenia

Uwagi do tabeli:

- ¹ Różnica między średnimi wartościami wskaźnika dla kobiet i mężczyzn (wartości dodatnie oznaczają przewagę kobiet). Odsetek Polaków pracujących w poszczególnych zawodach, poszukujących nowej prac
- ² Różnica między młodszą i starszą połową próby (młodsza połowa od 39 lat włącznie).
- ³ Różnica między posiadającymi maturę (ale nie mającymi wyższego wykształcenia) a nieposiadającymi matury.
- ⁴ Różnica między mającymi wyższe wykształcenie a posiadaczami matury bez ukończonych studiów.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

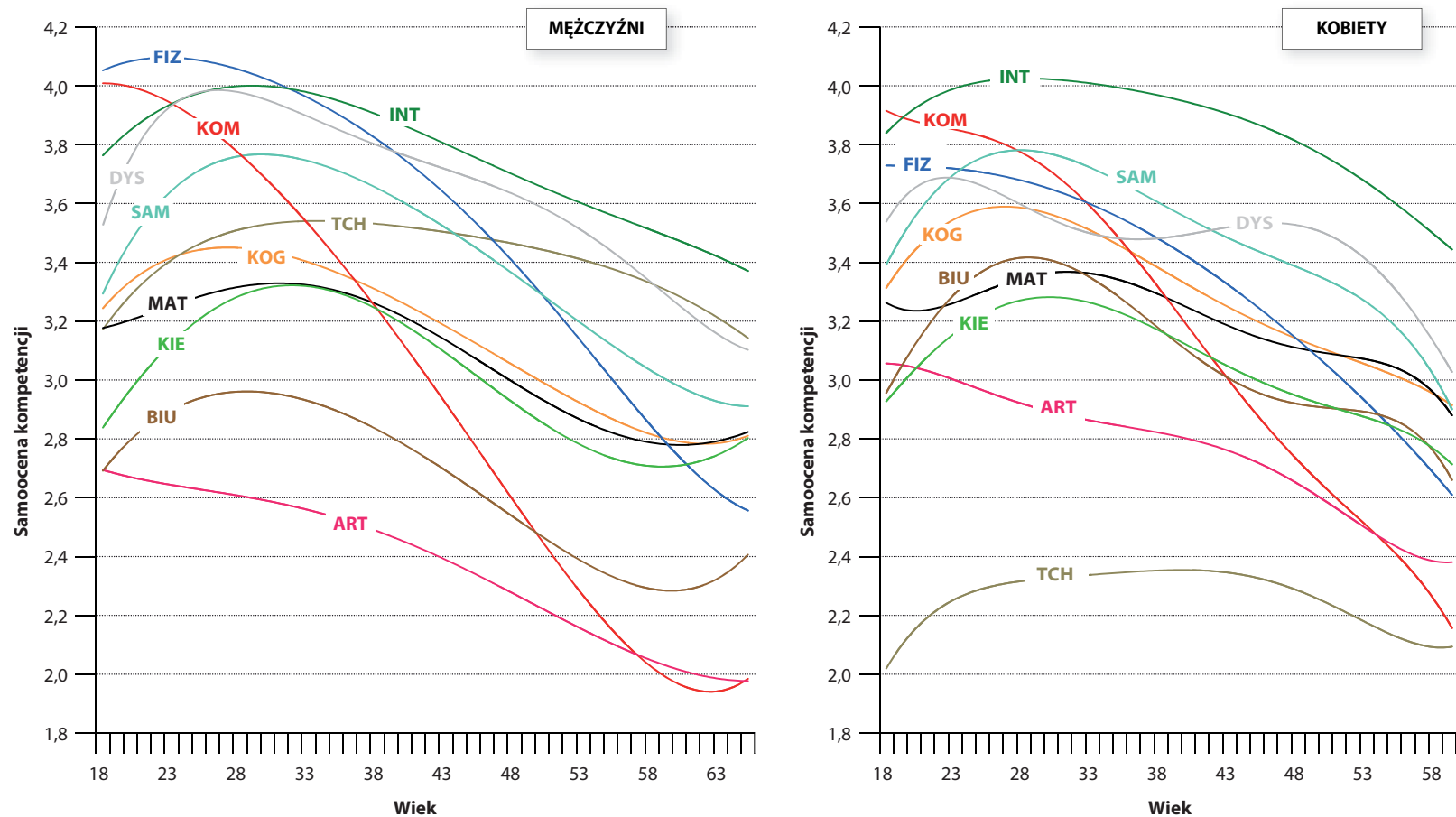
Klasy kompetencji z podwymiarami	Średnia	Odch. stand.	Różnice samooceny związane z			
			płcią ¹	wiekiem ²	wykształceniem	
					matur. ³	wyższym ⁴
[INT] interpersonalne /kontakty z innymi ludźmi	3,82	0,93	0,10	0,30	0,49	0,33
współpraca w grupie	3,87	0,90	0,08	0,27	0,41	0,29
łatwe nawiązywanie kontaktów ze współprac.	3,86	0,92	0,12	0,27	0,48	0,27
bycie komunikatywnym	3,79	0,93	0,13	0,29	0,52	0,34
rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	3,31	1,04	0,12	0,22	0,54	0,38
[DYS] dyspozycyjność	3,59	1,04	–0,17	0,29	0,45	0,26
elastyczny czas pracy	3,32	1,14	–0,33	0,32	0,36	0,20
częste wyjazdy	3,02	1,22	–0,48	0,38	0,36	0,20
[FIZ] sprawność fizyczna	3,47	1,03	–0,21	0,74	0,34	0,15
[SAM] samoorg. pracy i przejaw. inicjatywy	3,47	1,02	0,07	0,41	0,62	0,47
terminowa realizacja zaplanowanych działań	3,67	0,96	0,05	0,26	0,51	0,39
samodzielne podejmowanie decyzji	3,62	0,98	0,04	0,32	0,56	0,44
przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	3,37	1,03	0,01	0,33	0,62	0,45
kreatywność	3,37	1,05	0,07	0,45	0,66	0,50
odporność na stres	3,36	1,01	–0,14	0,30	0,45	0,34
[KOG] wyszuk. i analiza informacji	3,24	1,01	0,15	0,41	0,71	0,64
ciągłe uczenie się nowych rzeczy	3,49	1,02	0,11	0,53	0,63	0,53
logiczne myślenie, analiza faktów	3,43	1,00	0,09	0,36	0,68	0,56
szybkie streszczenie dużej ilości tekstu	2,94	1,07	0,29	0,43	0,71	0,63
[MAT] wykonywanie obliczeń	3,15	1,06	0,11	0,30	0,68	0,38
wykonywanie prostych rachunków	3,47	1,08	0,19	0,36	0,75	0,41
wykonywanie zaawans. obliczeń matem.	2,46	1,19	0,07	0,36	0,66	0,49
[KOM] obsł. komputera i wykorz. internetu	3,11	1,37	0,16	1,20	1,09	0,69
wykorzystanie internetu	3,11	1,47	0,18	1,31	1,16	0,75
podst. znajomość pakietu typu MS Office	2,78	1,43	0,17	1,15	1,08	0,88
znajomość specjalist. progr., pisanie progr.	2,06	1,22	–0,09	0,68	0,56	0,53
[KIE] zdolności kierownicze i org. pracy	3,04	1,18	0,05	0,31	0,80	0,55
przydzielanie zadań innym pracownikom	3,09	1,16	–0,02	0,29	0,74	0,50
koordynowanie pracy innych pracowników	3,08	1,17	–0,03	0,28	0,74	0,55
dyscyplinowanie innych pracowników	3,01	1,16	–0,05	0,23	0,67	0,42
[BIU] organiz. i prowadz. prac biurowych	2,88	1,24	0,44	0,42	0,95	0,63
[TCH] obsługa, montowanie i napr. urządzeń	2,86	1,24	–1,16	0,04	0,13	–0,06
[ART] zdolności artystyczne i twórcze	2,57	1,18	0,38	0,39	0,49	0,38

Tabela 4.1 dostarcza informacji nt. wzorców zróżnicowania samoocen kompetencji. Kompetencje ogólne (zaznaczone ciemnym tłem) zostały uszeregowane od najwyższego do najniższego poziomu samooceny, pod nimi (uporządkowane według tej samej reguły) wymieniono „podkompetencje”.

Zwraca uwagę wyraźna przewaga kobiet pod względem kompetencji biurowych i artystycznych oraz ogromna przewaga mężczyzn pod względem samooceny kompetencji technicznych.

Samoocena kompetencji rośnie wraz z każdym uzyskanym szczeblem wykształcenia, co nigdzie nie jest tak widoczne, jak w przypadku kompetencji komputerowych (umiejętność obsługi komputera i wykorzystania internetu najsilniej też różnicuje pracowników młodszych i starszych). Warto przy tym zauważyć, że w każdym przypadku matura stanowi silniejszą cezurę niż ukończone studia.

Wykres 4.1. Związek między samooceną poziomu kompetencji a wiekiem



Dopasowany trend wielomianowy piątego stopnia.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 4.1 ilustruje relację między wiekiem a samooceną poszczególnych kompetencji. Interpretując te dane, należy mieć na względzie, że zaprezentowane są tu różnice pomiędzy różnymi osobami w różnym wieku, a nie przeciętne zmiany w toku życia jednostki. Uzasadnione jest np. przekonanie, że obserwowany z wiekiem spadek sprawności fizycznej wynika ze zmian na poziomie indywidualnym, natomiast w przypadku kompetencji komputerowych spadek ten wynika z różnic pokoleniowych, a nie z utraty kompetencji przez starzejące się jednostki.

Ze względu na związek z wiekiem, kompetencje można z grubsza podzielić na dwie klasy:

- 1) Systematycznie obniżające się wraz z wiekiem (przypadek kompetencji komputerowych, sprawności fizycznej oraz kompetencji artystycznych).
- 2) Wykazujące nieliniową zależność od wieku: najpierw wzrost, maksimum przypadające w wieku ok. 30 lat, po czym systematyczny spadek – najczęściej do poziomu wyraźnie niższego niż wśród osób najmłodszych (wzorec ten dotyczy większości pozostałych kompetencji, w szczególności dobrze widoczny jest jednak w przypadku kompetencji samoorganizacyjnych i kierowniczych).

Jedną z najbardziej rzucających się w oczy zależności jest radykalny spadek samooceny umiejętności obsługi komputera – od szczytu rankingu w grupie najmłodszej na sam dół w grupie najstarszej. Spadek ten jest znacznie silniejszy niż spadek samooceny sprawności fizycznej.

Na osobną uwagę zasługują kompetencje techniczne (także wykazujące zależność od wieku w kształcie odwróconej litery „U”) – jest to właściwie jedyna klasa kompetencji, w której młodsza połowa populacji nie ma przewagi nad starszą połową. Co ciekawe, kształt zależności jest bardzo podobny wśród

kobiet i wśród mężczyzn, pomimo faktu, że w grupie kobiet samoocena pod tym względem jest o ponad punkt niższa. Otwarte jest pytanie, czy za zjawiskiem tym stoi międzypokoleniowe pogorszenie jakości zasobów kompetencji technicznych.

Warto jeszcze odnotować charakterystyczny „dwugarbny” kształt funkcji dyspozycyjności w grupie kobiet – pierwszy szczyt przypada w okolicy 23 roku życia, drugi natomiast (nieco niższy) ok. pięćdziesiątki – okres pomiędzy to oczywiście czas związany z realizacją planów prokreacyjnych i odchowaniem dzieci.

W kolejnych kolumnach tabeli 4.2 zestawiono wyniki serii regresji liniowych, w których samoocenę poszczególnych kompetencji powiązano z płcią, wiekiem, liczbą lat nauki i kategorią zawodową. Kompetencje w tabeli uporządkowano pod względem wpływu długości kształcenia – od kompetencji technicznych, które najściślej wiążą się z liczbą ukończonych lat nauki po komputerowe, gdzie wpływ wykształcenia jest najsilniejszy.

Zamieszczone w tabeli współczynniki regresji ukazują liniowy wpływ każdego czynnika przy kontroli pozostałych czynników, czyli średnią różnicę pomiędzy dwoma osobami różniącymi się pod względem tego czynnika, a nie różniącymi się wcale pod względem pozostałych czynników. I tak, w przypadku kompetencji samoorganizacyjnych:

- kobiety nie różniły się od mężczyzn w tym samym wieku, z taką samą liczbą lat nauki i pracujących w tym samym zawodzie (wartość $-0,04$ zaznaczona jest na szaro, co oznacza, że wynik jest nieistotny statystycznie),
- osoba o 10 lat starsza, miała (*ceteris paribus*) samoocenę niższą średnio o 0,08 punktu,
- dodatkowy rok nauki wiązał się (*ceteris paribus*) ze wzrostem samooceny o 0,08 punktu,
- kierownicy różnili się (*ceteris paribus*) od robotników niewykwalifikowanych o 0,78 punktu, specjaliści o 0,51 punktu itd.

Na początek przyjrzyjmy się jak zasoby kompetencyjne są zróżnicowane pomiędzy kategoriami zawodowymi.

Praktycznie wszystkie współczynniki przy kategoriach zawodowych są dodatnie, co oznacza, że wszystkie wymienione grupy na ogół mają wyższą samoocenę własnych kompetencji niż robotnicy niewykwalifikowani (przy kontroli wieku, płci i czasu kształcenia). Najślabsze są różnice dotyczące sprawności fizycznej, najsilniejsze – dotyczące obsługi komputera i kompetencji biurowych. Jest przy tym charakterystyczne, że ogólnie różnice są tym silniejsze, im bardziej dana kompetencja wiąże się z liczbą lat nauki. Ponieważ jednak współczynniki informują nas o różnicach przy kontroli liczby lat nauki, sugeruje to, że kategorie zawodowe różnią się cechą skorelowaną z wykształceniem, która niezależnie od wykształcenia podnosi samoocenę – taką cechą może być np. iloraz inteligencji.

Tabela 4.2. Wpływ płci, wieku, lat nauki oraz zawodu na samoocenę kompetencji (regresja liniowa)

	TCH	FIZ	DYS	ART	INT	SAM	MAT	KIE	BIU	KOG	KOM
Średnia ogólna	3,05	3,67	3,83	2,68	4,03	3,72	3,37	3,28	3,13	3,48	3,42
Odch. stand.	1,22	0,89	0,89	1,17	0,81	0,90	1,01	1,11	1,22	0,95	1,24
WSPÓŁCZYNNIKI REGRESJI LINIOWEJ (PROGNOZOWANIE SAMOOCENY KOMPETENCJI) ⁶											
(Stała) ¹	3,21	3,66	3,62	2,17	3,70	3,25	2,78	2,72	2,37	2,85	2,61
Płeć ²	-1,11	-0,31	-0,20	0,24	0,01	-0,04	-0,03	-0,16	0,20	-0,04	-0,11
Wiek (w 10tkach lat) ³	0,03	-0,21	-0,04	-0,10	-0,03	-0,08	-0,01	-0,02	-0,07	-0,07	-0,35
Lata nauki ⁴	0,03	0,03	0,04	0,04	0,06	0,08	0,09	0,10	0,10	0,11	0,13
Zawód (ISCO-1) ⁵	1 KIER	0,40	0,18	0,58	0,57	0,78	1,02	1,37	1,34	0,98	1,21
	2 SPEC	0,24	0,08	0,29	0,67	0,51	0,53	0,71	0,67	0,78	0,96
	3 SRED	0,38	0,18	0,42	0,51	0,40	0,59	0,84	0,85	1,07	1,11
	4 BIUR	0,34	0,03	0,35	0,33	0,33	0,50	0,69	0,77	1,14	1,14
	5 USLU	0,23	0,10	0,21	0,29	0,26	0,33	0,51	0,53	0,48	0,62
	7 ROBW	0,53	0,12	0,12	0,17	0,07	0,21	0,23	0,13	-0,01	0,19
	8 OPER	0,45	0,15	0,18	-0,01	0,14	0,22	0,25	0,14	0,09	0,24
Skoryg. R ²	0,25	0,11	0,05	0,11	0,11	0,16	0,17	0,21	0,30	0,30	0,38
Błąd st. oszac.	1,06	0,84	0,87	1,11	0,76	0,82	0,93	0,98	1,02	0,79	0,98

¹ Średnia samoocena robotnika niewykwalifikowanego (mężczyzny) w wieku lat 40, mającego za sobą 12 lat nauki.

² Różnica między kobietą a mężczyzną (przy kontroli pozostałych czynników).

³ Różnica związana z wiekiem o 10 lat wyższym (przy kontroli pozostałych czynników).

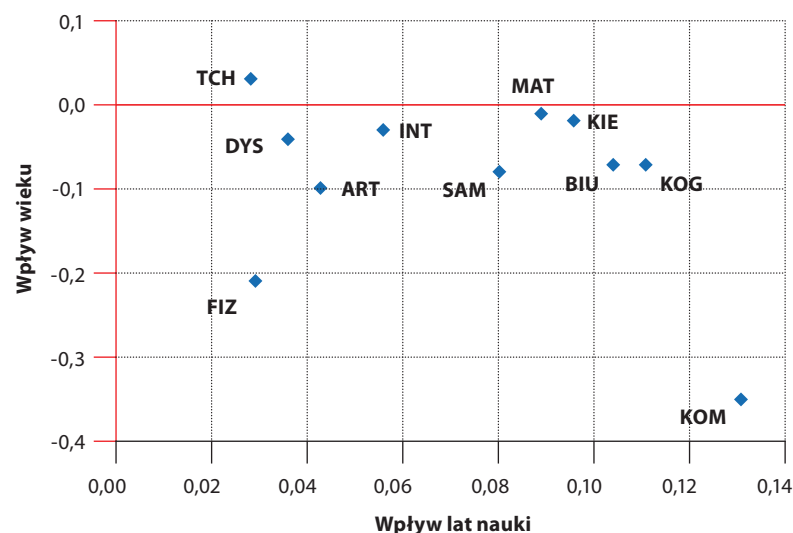
⁴ Różnica związana z dodatkowym rokiem nauki (przy kontroli pozostałych czynników).

⁵ Różnica w stosunku do robotników niewykwalifikowanych (przy kontroli pozostałych czynników).

⁶ Współczynniki nieistotne statystycznie ($p > 0,05$) wpisano szarą czcionką. Dane dla osób pracujących etatowo w minionych 3 miesiącach.

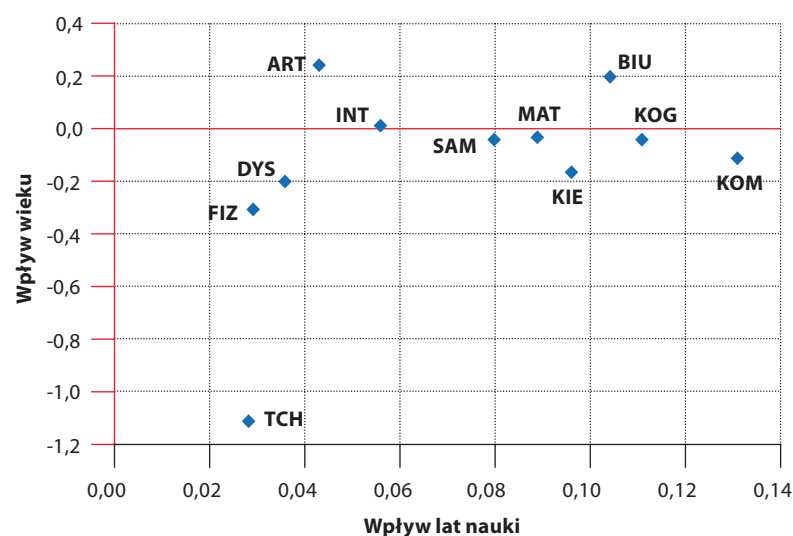
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 4.2. Wpływ lat nauki i wieku na samoocenę kompetencji



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 4.3. Wpływ lat nauki i płci na samoocenę kompetencji



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Na podstawie danych zawartych w tabeli 4.2 sporządzono dwa wykresy pozwalające syntetycznie ująć związek samooceny pod względem poszczególnych kompetencji z płcią, wiekiem oraz liczbą ukończonych lat nauki (przy kontrolowaniu pozostałych czynników oraz kategorii zawodowej z pierwszego poziomu ISCO). Na obu wykresach osie odnoszą się do wartości odpowiednich współczynników regresji, a czerwone linie referencyjne poprowadzone są od wartości zero. Jeśli któraś z kompetencji leży blisko linii referencyjnej oznacza to, że dany czynnik (wiek, płeć, lata nauki) nie wpływa na samoocenę tej kompetencji; im dalej na prawo (lub powyżej) linii referencyjnej, tym wpływ czynnika jest silniejszy.

Zacznijmy od wpływu **wykształcenia**, mierzonego liczbą lat nauki (oś pozioma na obu wykresach) – jak widać, wpływ ten jest zawsze dodatni: u osób, które kształciły się o rok dłużej zawsze możemy oczekiwać wyższej średniej samooceny. Co naturalne, słaby jest związek z wykształceniem sprawności fizycznej i dyspozycyjności. Bardzo niski jest też wpływ formalnej edukacji na kompetencje techniczne – umiejętności obsługi, montażu i naprawy urządzeń nie nabywa się w toku studiów, ale w toku praktyki zawodowej. Wyrażnie najsilniej wykształcenie wpływa na umiejętność obsługi komputera oraz kompetencje kognitywne i biurowe, a dalej kierownicze i matematyczne.

Wraz z **wiekem** (oś pionowa na wykresie 4.2) generalnie spada samoocena (większość współczynników poniżej zera), ale najsilniej dotyczy to obsługi komputera: pracownik o 10 lat starszy ma samoocenę pod tym względem niższą przeciętnie o 0,35 punktu. Dla porównania: w przypadku sprawności fizycznej dodatkowe 10 lat życia przekłada się na spadek samooceny o 0,21 punktu. Jedynym wyjątkiem od reguły są kompetencje techniczne, które (bardzo nieznacznie) rosną z wiekiem. Należy przy tym pamiętać, że opisane współczynnikami regresji liniowej zależności są dużym uproszczeniem, jako że związek samooceny z wiekiem jest często nieliniowy (por. wykres 4.1).

W przypadku **płci** (oś pionowa na wykresie 4.3) podstawowym faktem jest wynosząca ponad 1 punkt przewaga mężczyzn pod względem kompetencji technicznych (wartości ujemne oznaczają przewagę mężczyzn). Mężczyźni wyżej oceniają też swoją sprawność fizyczną, dyspozycyjność, umiejętności kierownicze i komputerowe. Kobiety mają przewagę pod względem kompetencji artystycznych i biurowych.

Tabela 4.3. Różnica zarobków związana z różnicą kompetencji (współczynniki regresji)

	KOG	KIE	SAM	MAT	KOM	TCH	BIU	DYS	FIZ	INT	ART
1 KIER						455					
2 SPEC	166	165	159	122	161		153				
3 SRED	222	238	318	253	146			228			
4 BIUR	144	221	181	127	133	160	106			122	102
5 USLU	163	165	110	114	89	113	105				
7 ROBW	94	63	111	121	106	136	79	64	89		
8 OPER		113			81						
9 ROBN	179	183		158	207	179			159		293
Ogółem	151	146	145	134	125	92	86	59	55	41	38

W tabeli zestawiono istotne stat. ($p < 0,05$) współczynniki regresji dla prognozy zarobków netto na podstawie poziomu kompetencji przy kontroli wieku, płci i liczby lat nauki.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Aby sprawdzić, czy samoocena kompetencji wpływa na uzyskiwane zarobki oraz na oczekiwania płacowe poszukujących pracy, ponownie przeprowadzono serię analiz regresji, prognozując wielkość całkowitych dochodów netto z pracy oraz wysokość pensji, którą szukający uznaliby za w miarę zadowalającą, na podstawie wieku, płci, liczby lat nauki oraz samooceny danej kompetencji. Analizy przeprowadzono osobno dla każdej kategorii zawodowej, biorąc pod uwagę, że poszczególne kompetencje mają różne znaczenie w różnych zawodach. Współczynniki regresji zestawione w tabelach informują nas, jaka zmiana zarobków (tabela 4.3) tudzież oczekiwań płacowych (tabela 4.4) wiąże się w danej kategorii zawodowej ze wzrostem samooceny o 1 punkt na skali, przy kontroli wieku, płci i liczby lat nauki.

Wyniki wskazują, że w wielu przypadkach samoocena kompetencji istotnie wiąże się z rzeczywistymi i oczekiwanymi zarobkami. W niektórych kategoriach (dotyczy to zwłaszcza kierowników) ze względu na stosunkowo małe liczebności trudniej było uzyskać wyniki istotne statystycznie.

Zarówno pod względem realnych płac, jak i oczekiwań na plan pierwszy wysuwają się trzy klasy kompetencji: kognitywne, kierownicze oraz samoorganizacyjne. Są one znaczące w wielu kategoriach zawodowych i stosunkowo silnie przekładają się na wysokość zarobków (realnych bądź oczekiwanych). Tuż za pierwszymi trzema plasują się kompetencje matematyczne i komputerowe. Wypada zauważyć, że ten zestaw kompetencji, najsilniej przekładający się na zarobki, powiązany jest dość wyraźnie z wykształceniem mierzonym liczbą lat nauki (por. tabela 4.2). Zważywszy jednak na to, że liczba lat nauki była kontrolowana w analizie, ponownie naprowadza to na ślad ukrytego czynnika skorelowanego z wykształceniem, ale wywierającego niezależny wpływ na zarobki – w rodzaju wspomnianego wcześniej ilorazu inteligencji.

Tabela 4.4. Różnica oczekiwanych zarobków związana z różnicą kompetencji (współczynniki regresji)

	KOG	KIE	SAM	MAT	KOM	TCH	BIU	DYS	FIZ	INT	ART
1 KIER			899			695					
2 SPEC	340	267	353		411						
3 SRED	426	292	470	320	324	201	275	297	262	268	145
4 BIUR		125		90		111					
5 USLU	154	154	124	106	127	118	144		127	131	108
7 ROBW	156	174	120	183	90				263	200	114
8 OPER	208	233		188			158	208	225	182	142
9 ROBN	114	177	127		116	79	100		89	84	72
Ogółem	175	191	162	130	155	86	105		124	140	95

W tabeli zestawiono istotne stat. ($p < 0,05$) współczynniki regresji dla prognozy oczekiwań płacowych na podstawie poziomu kompetencji przy kontroli wieku, płci i liczby lat nauki.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Rozdział 5

Wykształcenie

Jak kształtuje się struktura wykształcenia w Polsce



Jakie różnice w poziomie wykształcenia występują
pomiędzy generacjami



Jakie kierunki studiów były najpopularniejsze



Jak wygląda sytuacja zawodowa absolwentów
szkół wyższych



WYKSZTAŁCENIE
POLAKÓW

Tabela 5.1 przedstawia szczegółowe informacje o wykształceniu Polaków w 2011 r. Najliczniejszą kategorię stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27%), w dalszej kolejności osoby z wykształceniem średnim zawodowym (z ukończonym technikum) – 16%, podstawowym – 12%, średnim ogólnym (po liceum ogólnokształcącym) – 11% oraz wyższym magisterskim – 12%.

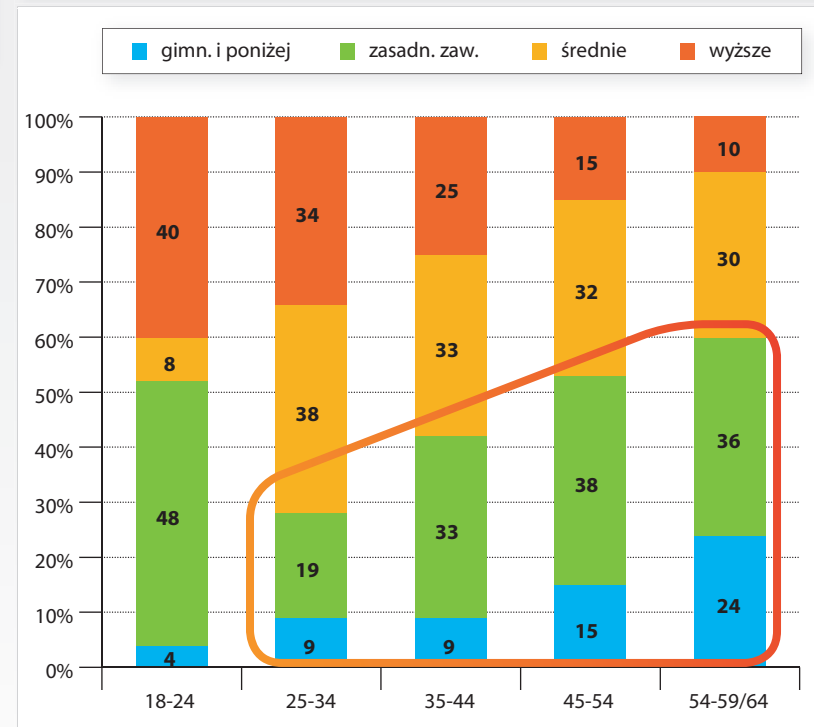
Tabela 5.1. Najwyższy poziom zdobytego wykształcenia (kategorie szczegółowe) w podziale na płeć

	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Gimnazjalne i poniżej	20	16	18
Podstawowe	14	10	12
Gimnazjalne	2	1	1
Nadal się uczy w szkole maturalnej	5	4	4
Zasadnicze zawodowe	33	21	27
Średnie	32	40	36
Śr. ogólne (liceum ogólnokształc.)	8	14	11
Śr. zawodowe (technikum)	19	12	16
Śr. zawodowe (liceum profilowane)	3	8	5
Śr. zawodowe (szkoła policealna)	1	5	3
Śr. zawodowe (inna szkoła)	1	1	1
Wyższe	15	24	19
Wyższe licencjackie	2	4	3
Wyższe magisterskie	8	16	12
Wyższe inżynierskie	3	1	2
Wyższe (studia podyplomowe)	1	2	2
Wyższe MBA	0,02	0,03	0,03
Wyższe (doktorat)	0,1	0,2	0,2
Ogółem			
	100	100	100
	N 9176	8605	17781

* Dane liczbowe mogą nie sumować się dokładnie ze względu na zaokrąglenia.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

W ocenie ogólnej, mężczyźni w Polsce byli wykształceni gorzej od kobiet. Częściej niż kobiety posiadali wykształcenie niższe i zasadnicze zawodowe, rzadziej natomiast średnie ogólnokształcące, policealne, a przede wszystkim wyższe.

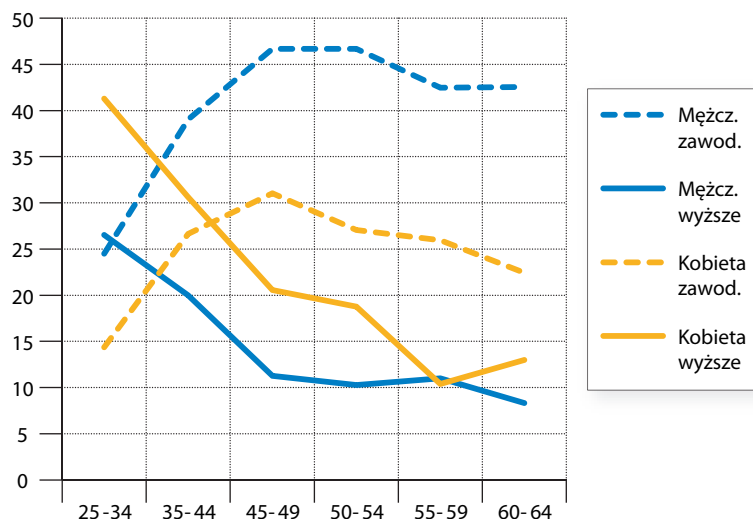
Wykres 5.1. Wykształcenie Polaków ze względu na wiek



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wśród Polaków występuje wyraźne zróżnicowanie poziomu wykształcenia pomiędzy różnymi generacjami (wykres 5.1). Pomijając kategorię osób w wieku szkolnym i studenckim, w kolejnych grupach wiekowych coraz większy jest odsetek tych, którzy edukację zakończyli na szkole zawodowej. Najbardziej niekorzystny stosunek osób z wykształceniem wyższym do osób z wykształceniem niższym był w grupie wiekowej 55–59/64 lata.

Wykres 5.2. Wykształcenie wyższe i zasadnicze zawodowe wśród Polek i Polaków ze względu na wiek

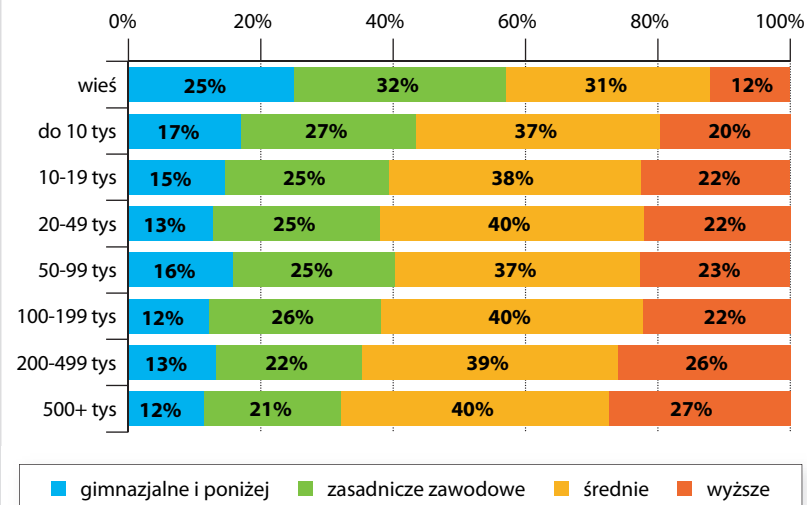


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Szczególnie istotne różnice międzygeneracyjne występowały w przypadku wykształcenia wyższego i zasadniczego zawodowego przy dodatkowym uwzględnieniu płci (wykres 5.2). Po pierwsze, wśród osób w wieku 25–34 lata było stosunkowo mało osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W starszych pokoleniach, szczególnie wśród mężczyzn, ten rodzaj edukacji był zdecydowanie bardziej popularny (warto dodać, że proporcja osób z wykształceniem średnim zawodowym nie zmieniała się znacząco w kolejnych grupach wiekowych, czego nie przedstawiono na wykresie). Natomiast wśród młodych zdecydowanie większy niż w starszych pokoleniach był odsetek osób z wykształceniem akademickim, przy czym prym wiodły tutaj kobiety.

Niższym poziomem wykształcenia charakteryzowali się częściej mieszkańcy wsi (wykres 5.3). Wraz ze wzrostem wielkości miejscowości wzrastał udział osób z wykształceniem wyższym.

Wykres 5.3. Wykształcenie Polaków ze względu na miejsce zamieszkania



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykształcenie bezrobotnych

Bezrobocie zdecydowanie częściej dotyczyło osoby z wykształceniem niższym. Stopa bezrobocia wynosiła wśród nich aż 27,5% (stanowili oni 20% bezrobotnych). Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym bezrobocie sięgało 17% (stanowili oni odpowiednio 33% bezrobotnych).

Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły jedynie 12% bezrobotnych, a stopa bezrobocia wśród nich wynosiła 7,3%.

STUDIA WYŻSZE

Tabela 5.2. Najczęściej kończone kierunki studiów w podziale na płeć

	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Licz. w populacji
Ekonomiczne i administracyjne	27%	31%	29%	1287326
<i>Ekonomia</i>	6%	8%	7%	322755
<i>Zarządzanie i marketing, marketing</i>	6%	5%	5%	235638
<i>Administracja</i>	4%	5%	4%	196133
<i>Finanse, finanse i rachunkowość (księgowość)</i>	2%	4%	3%	138892
<i>Zarządzanie</i>	3%	2%	2%	101854
Pedagogiczne	11%	24%	19%	831930
<i>Pedagogika ogólna</i>	3%	10%	8%	338463
<i>Nauczanie początkowe, edukacja elementarna</i>	0%	3%	2%	86965
Humanistyczne	5%	12%	9%	413901
<i>Filologia polska</i>	1%	5%	3%	153175
<i>Politologia, nauki polityczne</i>	2%	2%	2%	82738
<i>Socjologia</i>	1%	2%	2%	75624
Inżynieryjno–techniczne	19%	2%	8%	370045
<i>Mechanika i budowa maszyn</i>	5%	1%	2%	103888
Medyczne	4%	8%	7%	289364
Społeczne	4%	7%	6%	248395
Informatyczne	9%	2%	5%	198743
Prawne	4%	4%	4%	181346
Architektura i budownictwo	6%	2%	4%	166367
<i>Budownictwo</i>	4%	1%	2%	86106
Fizyczne	4%	3%	3%	153299
Biologiczne	3%	3%	3%	129456
Rolnicze, leśne i rybne	4%	2%	3%	121392
Usługi dla ludności	2%	2%	2%	100908
Produkcja i przetwórstwo	3%	1%	2%	79327
Matematyczne i statystyczne	0%	3%	2%	76242
Dziennikarstwo i informacja	1%	2%	1%	57280
Artystyczne	1%	1%	1%	50078
Opieka społeczna	1%	1%	1%	45100
Ochrona środowiska	2%	0%	1%	43792
Weterynaryjne	1%	0%	0%	19689
Usługi transportowe	1%	0%	0%	15366

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

19% Polaków w wieku 18–64 lata (4,7 mln) mogło się poszczycić dyplomem szkoły wyższej. Wśród ukończonych kierunków najpopularniejsze były kierunki ekonomiczne i administracyjne (29%), nieco bardziej popularne wśród kobiet (tabela 5.2). Warto zauważyć znaczącą liczbę aż 318 tys. absolwentów ekonomii. Jeszcze więcej, bo ponad 337 tys. osób ukończyło także kierunki związane z zarządzaniem lub marketingiem (łącznie ponad 7% absolwentów).

Na drugim miejscu uplasowały się kierunki pedagogiczne (19%) a na trzecim humanistyczne (9%). Obydwa były zdecydowanie domeną kobiet. Na jednego mężczyznę przypadały tutaj ponad 3 kobiety. Jednym z najbardziej popularnych kierunków była pedagogika ogólna (8% absolwentów, 338 tys.). Z kolei w przypadku studiów inżynieryjno–technicznych (8%) zdecydowaną większość absolwentów stanowili mężczyźni (niemal 7 mężczyzn na 1 kobietę). Wśród mężczyzn również sporo było informatyków (8%).

72% absolwentów miało wykształcenie magisterskie, 24% ukończyło studia licencjackie (częściej były to osoby młodsze) zaś 10% studia inżynierskie (były one popularniejsze wśród starszych generacji, np. wśród absolwentów w wieku 55–64 lata było to 18%).

Wśród absolwentów szkoły wyższych 83% (3,9 mln Polaków) miało dyplom uczelni publicznej, 21% uczelni niepublicznej (niecały 1 mln). Uczelnie niepubliczne zdecydowanie częściej były wyborem młodszych pokoleń, co niewątpliwie jest związane z ich większą dostępnością. Wśród absolwentów poniżej 35 roku życia co trzeci ukończył szkołę prywatną.

66% badanych z wykształceniem wyższym ukończyło studia dzienne, 39% zaoczne, 3% wieczorowe.

Studia podyplomowe ukończyło 9% absolwentów szkół wyższych, czyli 413 tys. Polaków. Najpopularniejsze studia podyplomowe obejmowały następującą tematykę:

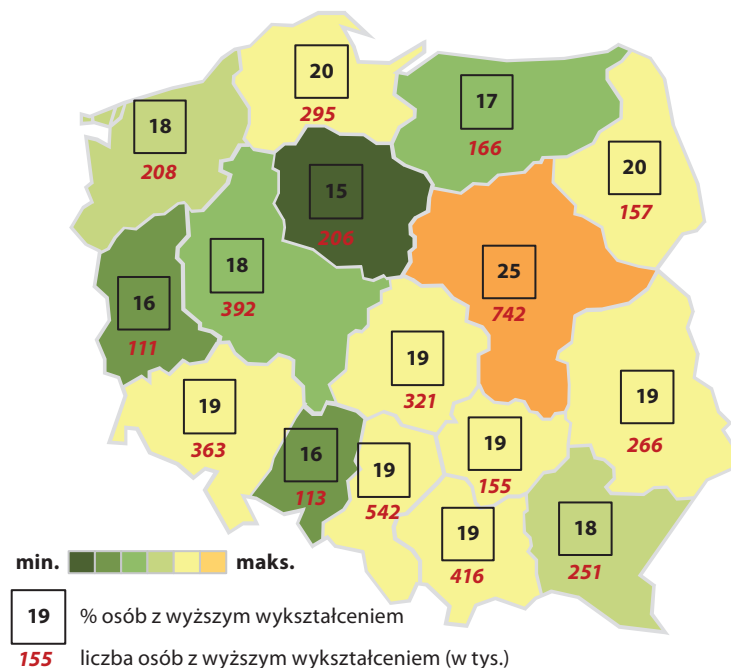
- pedagogikę (29%)
- ekonomię i administrację (29%)
- medycynę (8%)
- biologię (6%)
- dziennikarstwo i informację (5%)
- informatykę (5%)

Matura i wykształcenie wyższe

W 2011 r. 4,7 mln Polaków miało dyplom szkoły wyższej. Niemal połowa z nich była w wieku 18–34 lata.

Wykształcenie maturalne miało z kolei 13,5 mln Polaków.

Mapa 5.1. Odsetek i liczba mieszkańców posiadających wykształcenie wyższe w poszczególnych województwach



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011

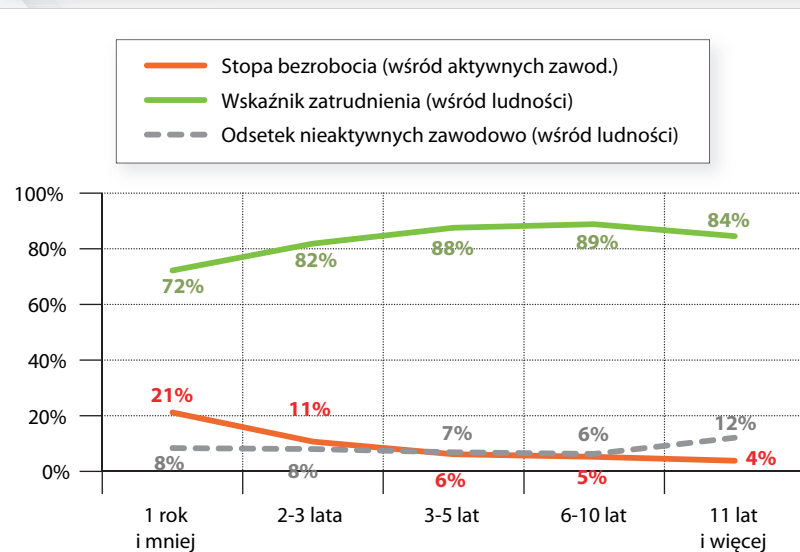
Najlepiej wykształceni byli mieszkańcy województwa mazowieckiego (mapa 5.1). Co czwarty jego mieszkaniec miał dyplom szkoły wyższej. To jednak stolica jest głównym ośrodkiem przyciągającym ludzi z wysokimi kwalifikacjami i oferującym im większe możliwości zatrudnienia. W Warszawie odsetek absolwentów sięgał 32%. Najmniej osób najlepiej wykształconych było w województwach: kujawski-pomorskim, opolskim i lubuskim.

ABSOLWENCI
SZKÓŁ
WYŻSZYCH

W 2011 r. na rynku pracy było 1,5 mln absolwentów szkół wyższych, czyli osób, które w ciągu ostatnich 5 lat skończyły jakąkolwiek uczelnię i nie kontynuowały nauki. Większość z nich to oczywiście osoby młode, w wieku poniżej 35 lat (81%). W przeciągu ostatniego roku szkoły wyższe opuściło i nie kontynuowało nauki 490 tys. Polaków.

Stopa bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat, którzy nie kontynuowali nauki wynosiła 12,5%, natomiast wśród osób, które ukończyły studia w ciągu ostatniego roku aż 21,2% (wykres 5.4).

Wykres 5.4. Sytuacja zawodowa absolwentów ze względu na okres od momentu ukończenia studiów



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Tabela 5.3. Najpopularniejsze kierunki studiów i stopa bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat, którzy nie kontynuowali nauki

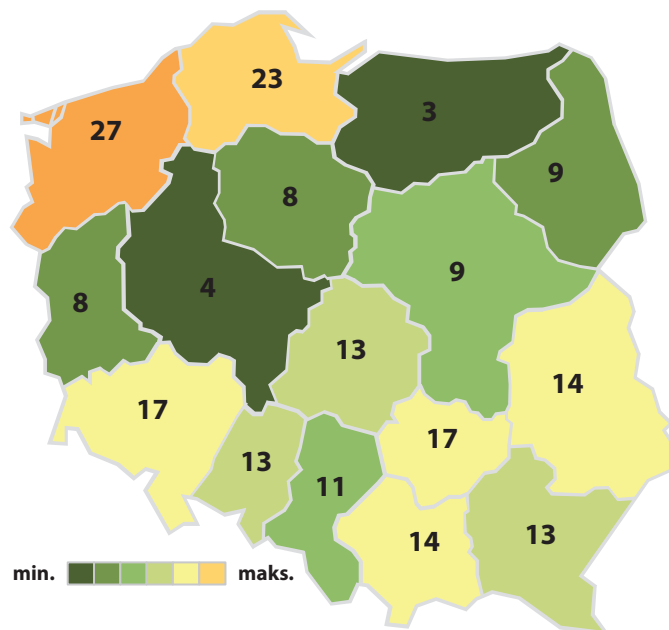
Ukończony kierunek studiów	Stopa bezrobocia	Odsetek absolwentów kierunku	N
Ekonomiczne i administracyjne	12%	32%	310
Pedagogiczne	15%	18%	175
Medyczne	4%	8%	81
Humanistyczne	12%	8%	74
Społeczne	18%	8%	73
Informatyczne	11%	6%	57
Inżynieryjno-techniczne	3%	6%	56
Biologiczne	6%	4%	35
Architektura i budownictwo	4%	3%	32
Usługi dla ludności	28%	3%	32
Prawne	16%	3%	30
Ogółem	12%	100%	1043

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

W ostatnich 5 latach zdecydowanie najczęściej kończono studia ekonomiczne i administracyjne oraz pedagogiczne (tabela 5.3). Podobnie wyglądała struktura studiów kończonych w ciągu ostatniego roku.

Najniższe odsetki bezrobotnych występowały wśród absolwentów studiów inżynieryjno-technicznych, architektonicznych i budowlanych, medycznych oraz biologicznych. Najwięcej bezrobotnych odnotowano wśród osób, które ukończyły studia z zakresu usług dla ludności, studia społeczne, prawnicze oraz pedagogiczne. Ze względu na małe liczebności należy jednak podchodzić do powyższych wyników ostrożnie.

Mapa 5.2. Stopa bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Zdecydowanie najwyższą stopę bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich lat odnotowano w województwach: **zachodniopomorskim oraz pomorskim (mapa 5.2)**. Wysokie odsetki występowały także w dolnośląskim oraz świętokrzyskim.

Najniższe stopy bezrobocia w opisywanej grupie zaobserwowano natomiast w: **warmińsko-mazurskim oraz wielkopolskim**.

Rodzaje kończonych uczelni

Spośród absolwentów szkół wyższych z ostatnich 5 lat, którzy nie kontynuowali nauki:

- aż 60% skończyło studia magisterskie,
- 21% licencjackie,
- 11% podyplomowe,
- 8% inżynierskie.

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

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

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

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

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) zostało utworzone w 2008 r., jako uniwersytecka autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną, w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli.

W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.