



**Bilans
Kapitału
Ludzkiego**

2012

Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski

Raport podsumowujący drugą edycję badań
„Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku

pod redakcją
Jarosława Górniaka



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Recenzenci

dr hab. Michał Federowicz, prof. IBE
dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

Redakcja językowa

Anna Chrabąszcz

Skład

Musica Iagellonica Sp. z o.o.

Koordinacja prac

Maja Dobrzyńska

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

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

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

ISBN 978-83-7633-105-8

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja bezpłatna

Publikacja dostępna również na stronie internetowej **www.bkl.parp.gov.pl**

Wydanie I

Nakład: 200 egz.

Spis treści

Słowo wstępne	5
Wprowadzenie	6

Część I

„BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO” – NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z DRUGIEJ EDYCJI BADAŃ

Główne wnioski	13
--------------------------	----

Marcin Kocór, Szymon Czarnik, Anna Strzebońska

Potrzeby pracodawców a dostępność zasobów pracy. Próba bilansu	22
Zapotrzebowanie na pracowników	24
Bilans popytu i podaży pracowników	30
Preferencje pracodawców dotyczące pracowników	34
Niedobory kompetencyjne	39
Niedopasowanie kompetencyjne	48
Bilans wymagań w zakresie poziomu wykształcenia	51
Podsumowanie	57
Załącznik 1	58
Załącznik 2	61

Konrad Turek, Szymon Czarnik

Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową	100
Wprowadzenie	100
Proces przejścia z systemu edukacji formalnej na rynek pracy i sytuacja absolwentów różnych typów szkół.	101
Metodologia	101
Wiek ukończenia edukacji formalnej i liczba absolwentów	102
Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	106
Studenci szkół wyższych	108
Absolwenci różnych typów szkół na rynku pracy	112
Szanse zatrudnienia wśród absolwentów	121
Znaczenie edukacji w dłuższej perspektywie czasowej	124
Efekt zarobkowy wykształcenia	131
Podsumowanie	135

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek

Uczenie się dorosłych i rozwój kapitału ludzkiego: aktorzy, strategie, uwarunkowania i bariery.	140
Główni aktorzy w procesie rozwijania i aktualizowania kompetencji: pracodawcy, ludność, instytucje szkoleniowe	141
Jaka część pracodawców inwestuje w swoje kadry?	141
Ludność: kto rozwija swoje kompetencje a kto nie?	145
Jak kształtują się plany szkoleniowe dorosłych Polaków?	149
Firmy i instytucje szkoleniowe: kto dostarcza usługi szkoleniowe?	150
Ile firm i instytucji szkoleniowych działało w Polsce w 2011 r.?	150
Jakiego rodzaju podmioty działają na rynku szkoleniowym?	151
Ilu i jakim klientom firmy i instytucje szkoleniowe świadczyły usługi w 2010 r.?	152
Strategie w zakresie inwestycji w kadry i kształtowania oferty szkoleniowej	154
Strategie rekrutacyjne pracodawców	154
Strategie szkoleniowe pracodawców a rozwój	156
Jak i w jakich obszarach rozwijają swoje kompetencje Polacy?	158
Oferta instytucji szkoleniowych i czynniki ją kształtujące	160

Spis treści

Bariery wzrostu inwestycji w kadry w Polsce 164

Ograniczenia dotyczące inwestycji w kadry wśród pracodawców 164

Ograniczenia dotyczące inwestycji w kształcenie pracowników 165

Co utrudnia wzrost aktywności szkoleniowej dorosłych Polaków?. 167

Bariery rozwoju podmiotów szkoleniowych 171

Podsumowanie 173

Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk

Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe w czasach niżu demograficznego 176

Szkoły ponadgimnazjalne w 2011 r. – informacje ogólne 177

Dynamika zmian w liczbie uczniów w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych . 180

Dynamika zmian w ponadgimnazjalnym szkolnictwie zawodowym 183

Zmiany liczby szkół wyższych i liczby uczniów w poszczególnych typach szkół 188

Wybory edukacyjne kandydatów na studia – zmiany w preferencjach w zakresie kierunków kształcenia 193

Podsumowanie 196

Załącznik 198

Załącznik metodologiczny 201

Realizacja badań 201

Ważenie danych 204

Różnice w odniesieniu do I edycji. 205

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje 205

Kolorowanie tabel 208

Część II

KAPITAŁ LUDZKI A ROZWÓJ POLSKI – KLUCZOWE WYZWANIA

Wprowadzenie 212

Polityka edukacyjna – jakość kształcenia i konkurencyjny rynek edukacyjny a potrzeby innowacyjnej gospodarki i społeczeństwa obywatelskiego 213

Kształt i jakość kształcenia formalnego i pozaformalnego 213

Konkurencyjny system dofinansowania kształcenia 215

Polityka rynku pracy a polityka edukacyjna – podnoszenie kompetencji i kwalifikacji jako aktywny instrument rynku pracy 218

Wzrost gospodarczy warunkiem ograniczenia bezrobocia 218

„Gospodarka ma znaczenie, ale nie tylko...” 218

Konieczność zapewnienia wykwalifikowanych pracowników 219

Konieczność dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy 220

Konieczność zbudowania nowoczesnego systemu certyfikacji i uznawania kwalifikacji . . 221

Brak motywacji do kształcenia wśród dorosłych i atrakcyjnej oferty kształcenia 222

Konieczność promowania nawyku uczenia się przez całe życie 225

Zachęcanie do uczenia się osób w wieku 50+ jest spóźnione 225

Konieczność zbudowania systemu wsparcia i rozwoju nauczycieli 226

Podsumowanie: Rekonstrukcja polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej – w kierunku polityki opartej na dowodach 227

Literatura 229

Spisy tabel i ilustracji 231

Słowo wstępne

Szanowni Państwo

Mamy przyjemność oddać w Państwa ręce drugi z cyklu raportów „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Raport przygotowany został w oparciu o wyniki największych w Europie Środkowo-Wschodniej badań rynku pracy, prowadzonych w ramach projektu badawczego „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Analizy prezentowane w niniejszej publikacji przygotowane zostały w oparciu o wyniki badań prowadzonych w pierwszej połowie 2011 r. wśród pracodawców, ludności i instytucji szkoleniowych. Przedmiotem badań były również oferty pracy oraz kierunki kształcenia na uczelniach wyższych i w szkołach ponadgimnazjalnych. Wszystko po to, aby zaprezentować Państwu kompleksowy obraz sytuacji na polskim rynku pracy i przedstawić unikatowy na skalę kraju bilans podaży i popytu kompetencji.

„Bilans Kapitału Ludzkiego” to projekt partnerski realizowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) wspólnie z Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ). PARP wniosła do projektu doświadczenie w realizacji przedsięwzięć współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i wiedzę wynikającą z wieloletniej współpracy z polskimi przedsiębiorstwami. Wkładem CEiAPP UJ jest praktyczna i teoretyczna wiedza w dziedzinie prowadzenia badań i analiz polityk publicznych. Takie połączenie wiedzy i umiejętności stanowi istotną wartość tego projektu.

Ponad dwuletnie doświadczenie w realizacji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” potwierdza nasze przekonanie o tym, że projekt ten jest ważnym źródłem informacji, nie tylko dla administracji publicznej, ale również polskich przedsiębiorców. Prezentując wyniki, na każdym etapie, bierzemy pod uwagę oczekiwania i potrzeby przedstawicieli rynku pracy oraz mediów – konsultując wyniki, przygotowując nowe zestawienia, omówienia oraz dodatkowe analizy. Nasza otwartość na współpracę i dzielenie się wynikami, skutkuje ogromnym zainteresowaniem, jakim cieszą się opublikowane w 2011 roku raporty oraz seminaria i konferencje. Żywa reakcja mediów, często przecież obojętnych na mało sensacyjne problemy społeczno-gospodarcze, też jest silnym impulsem do dalszej pracy.

Mamy nadzieję, że drugi raport przygotowany w ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego” zasili prowadzoną obecnie debatę na temat wyzwań dla rozwoju społeczno-gospodarczego naszego kraju rzetelnymi danymi na temat rynku pracy. Debatę rozpoczyna się już na kartach tej publikacji, a udział w niej biorą przedstawiciele instytucji wchodzących w skład Rady Programowej BKL. W tym miejscu dziękujemy im za niezwykle interesujące i cenne komentarze, a wszystkich Czytelników zachęcamy do włączenia się do dyskusji na temat rozwoju Polski i roli, jaką w nim odgrywają kompetencje Polaków.



Bożena Lublińska-Kasprzak
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



prof. Jarosław Górniak
Uniwersytet Jagielloński

Wprowadzenie

Kapitał ludzki jest czynnikiem, który już obecnie – w wymiarze ilościowym – jest jednym z kluczowych aktywów rozwojowych, którymi dysponuje Polska. To dzięki ekspansji edukacyjnej malowany raczej ciemnymi barwami obraz innowacyjności polskiej gospodarki nieco się rozjaśnia i Polska lokuje się już w grupie umiarkowanych innowatorów, choć niewiele dzieli nas od końca stawki. Wskaźniki dotyczące formalnego poziomu wykształcenia oddają jednak przede wszystkim ilościowy aspekt wykształcenia jako czynnika innowacyjnego rozwoju. Tu odnieśliśmy sukces. Czy jednak także odnieśliśmy go pod względem jakościowym? Na tak postawione pytanie odpowiedź ma zawsze charakter relatywny. Można odnieść się do aktualnego zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach, co robimy w raportach „Bilansu Kapitału Ludzkiego”. Można też analizować ścieżki rozwojowe rozmaitych krajów i – choć historia w szczegółach się nie powtarza – czerpać z tych analiz naukę co do przyszłych scenariuszy rozwoju.

Dobrym przykładem jest Japonia, niegdyś ulubiony w Polsce wzorzec rozwojowy, która – podobnie jak obecnie nasz kraj – przechodziła fazę doganiania wysoko rozwiniętych gospodarek. Ciągłe jeszcze polska gospodarka niesiona jest falą tej fazy doganiania, którą można porównać do wskazanej przez Ozawę dla przypadku Japonii fazy opartej na montażu, której towarzyszy konsumeryzm jako dominujący typ postaw motywujących aktywność w społeczeństwie (Ozawa 2005). Pojawiają się już pierwsze przejawy nowej fazy, opartej na badaniach i rozwoju, ale dotyczą one przede wszystkim takich wymiarów, jak charakterystyka zasobów ludzkich w kategoriach formalnego wykształcenia, ogólny poziom PKB na osobę, czy ekspansywność eksportowa gospodarki, którym nie towarzyszy jednak wystarczający rozwój w innych wymiarach innowacyjności (EU Enterprise 2011). Niepokojący jest nie tylko niski poziom wskaźników charakteryzujących innowacyjność, ale i niskie tempo ich zmiany. Mechanizm rozwojowy Polski ma pewne cechy charakterystyczne dla rozwoju Japonii w powojennym trzydziestoleciu, ale jednocześnie jest odmienny, posiada pewne swoiste cechy. Tak jak dla Japonii Stany Zjednoczone, tak dla Polski Unia Europejska stała się dostarczycielem kapitału i jednocześnie odbiorcą produkcji, co umożliwiło wprowadzić nie tak wysoki wzrost gospodarczy jak w najlepszym okresie *catching up* Japonii, ale jednak całkiem przyzwoity. Polska nie musiała odbudowywać swoich fabryk z wojennych zniszczeń, ale poziom dekapitalizacji majątku produkcyjnego po długotrwałej depresji od końca lat 70. był dramatyczny. Różnicą niewątpliwie jest to, że w Japonii rekonstrukcja gospodarki odbywała się pod sztandarami narodowych korporacji, podczas gdy w Polsce znaczna część dużych przedsięwzięć została przejęta w procesie prywatyzacji przez korporacje międzynarodowe. Jednak w Polsce szybko ukształtowała się klasa menedżerów, którzy objęli stanowiska kierownicze także w spółkach opartych na międzynarodowym kapitale. Polska wykorzystała okres prosperity, który zakończyły konwulsje światowych finansów wywołane ekspansywną polityką banków komercyjnych i lansowaniem finansowania wzrostu przez deficyt po stronie rządów.

W przypadku Japonii przejściu do nowej fazy rozwoju opartej na badaniach i innowacyjności towarzyszył boom edukacyjny. Doprowadził on nawet do deficytu siły roboczej na początku lat 60. XX w., kiedy gospodarka tego kraju silnie opierała się jeszcze na pracochłonnej produkcji przemysłu lekkiego oraz, w pewnym stopniu, na przemyśle ciężkim, który jeszcze nie wymagał wyższego wykształcenia. W okresie powojennej

modernizacji powstało w Japonii 55 nowych uniwersytetów (po jednym w każdej z prefektur) i nastąpiła ekspansja liczby studiujących, co spowodowało spadek odsetka absolwentów szkół średnich, którzy trafiali na rynek pracy – z 38,6% w 1960 r. do 18,7% w 1969 r. Chociaż przejściowo wywołało to problemy przedsiębiorstw, to już wkrótce wysoko wykształcone kadry ułatwiły przejście gospodarki na nowy poziom rozwoju oparty na badaniach i rozwoju (Ozawa 2005, s. 41). Sytuacja w Polsce jest tylko częściowo porównywalna, gdyż przez długi okres czasu, podczas skokowego wzrostu wskaźników skolaryzacji, niedostateczny był rozwój kształcenia na kierunkach technologicznych i przyrodniczych, odwlekano przywrócenie matematyki na maturze i zaniedbano kształcenie w zakresie przedmiotów przyrodniczych, technicznych i ścisłych w szkolnictwie podstawowym i średnim. Mimo to, ogólny wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa przygotowuje Polskę lepiej do dalszego rozwoju. Dominujący typ wykształcenia sprzyja, jak dotąd, bardziej rozwojowi szeroko pojętego sektora usług, w tym tworzenia treści przekazów i obsługi procesów biznesowych niż rewolucji technicznej, ale w ostatnich latach zauważalne jest przesunięcie zainteresowania studiowaniem w tych obszarach (jest to przedmiotem analizy w tym raporcie); sprzyja temu też wreszcie uruchomiona polityka interwencji państwa (np. kierunki zamawiane).

Czy Polska potrafi znaleźć swoją drogę rozwoju i czy poradzi sobie z nowymi wyzwaniami, przed którymi staje? Mechanizm rozwoju społeczno-gospodarczego Polski musi funkcjonować tak, aby przez dłuższy czas polska gospodarka była zdolna do relatywnie wysokiego tempa wzrostu gospodarczego. Ciągłe jesteśmy bowiem gospodarką goniącą inne, wyżej rozwinięte, która dla zabezpieczenia przed globalnym zmarginalizowaniem zaangażowanych w nią ludzi musi przejść do fazy rozwoju opartej na wiedzy, innowacjach i sieciowych powiązaniach. Wysoki wzrost jest wyrazem konkurencyjności. By ją utrzymać, trzeba tworzyć warunki, w których zasoby pracy i kapitału będą jak najbardziej produktywne.

Rola edukacji jako kluczowego czynnika w mechanizmach rozwoju jest kluczowa. W przypadku historii skoków rozwojowych krajów, które ich dokonywały w XX w. (Japonia, Korea Południowa, Singapur, Tajwan) czy dokonują współcześnie (Chiny) rola inwestycji w edukację jest dobrze znana i niekwestionowana.

Dodajmy, że rola edukacji w mechanizmach rozwojowych nie ogranicza się do ostatniego stulecia. Ostatnio ukazał się szereg publikacji, które dokonują rewizji tezy Maxa Webera dotyczącej roli religii protestanckiej w rozwoju kapitalizmu. Generalna teza tych nowych, dobrze ugruntowanych empirycznie dociekań jest następująca: to nie etyczny wymiar protestantyzmu był czynnikiem sprawczym w rozwoju gospodarki kapitalistycznej Zachodu, lecz rozwój powszechnej edukacji wśród protestantów związany m.in. z nakazem czytania biblij i jej popularyzacją w językach ojczystych; edukacja wykroczyła oczywiście szybko poza naukę czytania. Także współcześnie obserwowana przewaga wynagrodzeń protestantów nad katolikami w porównywalnych warunkach jest wyjaśniana przez różnice w poziomie wykształcenia (Becker et al. 2007; Becker et al. 2010; Schaltegger, Torgler 2009; Cantoni 2009; Spenkuch 2010). Nie ulega wątpliwości, że rozważając mechanizmy rozwoju społeczno-ekonomicznego kluczową rolę należy przypisać wykształceniu.

Konieczność wzrostu produktywności zasobów ludzkich w krajach rozwiniętych wynika także z trendów demograficznych. O ile w drugiej połowie XX w. liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła w krajach OECD o 76%, to prognozowany przyrost w I połowie XXI w. wyniesie tylko 4%. W Polsce, po przejściu w wiek poprodukcyjny wyżu demograficznego urodzonych w latach 50. XX w. presja demograficzna zadziała z całą mocą. Dlatego warunkiem rozwoju gospodarczego będzie wysoki poziom kapitału ludzkiego.

W debacie publicznej podnosi się nierzadko tezę o zbyt dużej liczbie absolwentów szkół wyższych w Polsce. Zapewne, wiele prac wykonywanych obecnie przez absolwentów uczelni mogłoby być realizowanych przez absolwentów szkół średnich, ale zjawisko przesuwania się w górę standardów wykształcenia nie jest niczym osobliwym dla Polski. Dodatkowo, zdobywane wykształcenie ma poza tym szersze, pozytywne oddziaływanie na poziom cywilizacyjny społeczeństwa i ogólne warunki gospodarcze. Dążenie do uzyskania wyższego wykształcenia wynika z chęci zwiększenia prawdopodobieństwa sukcesu na rynku pracy. Jak dotąd jest to strategia, która uzyskuje potwierdzenie empiryczne: osoby z wyższym wykształceniem były w minionych latach w najmniejszym stopniu dotknięte bezrobociem i ciągle tak jest. W niniejszym raporcie znajdują się dowody na tę tezę w rozdziale autorstwa Szymona Czarnika i Konrada Turka – rozdziale, który jest poświęcony znaczeniu poziomu wykształcenia na rynku pracy. Z jednej strony, pracodawcy chętniej zatrudniają absolwentów szkół wyższych na stanowiska, które nie wymagają takiego wykształcenia,

Wprowadzenie

gdyż oczekują w ich przypadku mniejszych kosztów przygotowania do wykonywania pracy na stanowisku, na które rekrutują. Z drugiej strony, młodzi pracownicy, znając tę strategię, konkurują w pierwszym rzędzie poziomem formalnego wykształcenia, a nie redukcją oczekiwań płacowych. Ten efekt jest w Polsce wzmacniany przez względnie znaczącą sygnałną funkcję dyplomu, który ma rangę dokumentu państwowego i jest traktowany jako pewna wstępna, ogólna informacja o możliwościach kandydata do pracy. To napędza maszynę edukacyjną. W trybach tego mechanizmu jednostki mają tendencję do inwestowania w swoje wykształcenie więcej niż wymaga tego stanowisko, które przyjdzie im zajmować, a to prowadzi do niepełnego wykorzystania zasobów i zmniejszenia przychodów z wykształcenia.

Czy zatem mamy do czynienia ze społeczeństwem nadmiernie wyedukowanym? Jak już o tym pisaliśmy w pierwszym raporcie z „Bilansu Kapitału Ludzkiego”, ciągle jeszcze w wielu krajach OECD udział osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących jest większy, nawet zdecydowanie wyższy, niż w Polsce. Są też kraje o jeszcze większym wskaźniku skolaryzacji na poziomie wyższym. Nie jest powiedziane, że i w nich liczba osób kończących uczelnie nie przewyższa faktycznych potrzeb gospodarki. Jednak można postawić tezę, że Polsce potrzebna jest pewna „rezerwa edukacyjna” – nadwyżka nad bieżącymi potrzebami, która będzie czynnikiem napędzającym rozwój. Rozwój bowiem zaczyna się w ludzkich głowach.

Wykształcenie kadr, nawet w pewnym stopniu na zapas, wyprzedzając potrzeby gospodarki, jest warunkiem przejścia na kolejny poziom rozwoju. Wątpliwości co do tego nie mają kraje, które się na taki skok rozwojowy zdecydowały – ostatnio świetnym przykładem są Chiny. W 2009 r. w Chinach na studia I stopnia zapisało się ponad 6 mln osób – tyle co w UE, Stanach Zjednoczonych i Japonii łącznie. Liczba ta podwoiła się w ciągu siedmiu lat (Innovation Union 2011). Wykształcenie społeczeństwa ma też ogólną wartość cywilizacyjną, którą trudno przypisać wprost do konkretnych projektów biznesowych. Podnosi ono jakość życia i tworzy warunki ogólne do dalszego rozwoju. Dla kraju o ograniczonych ciągle zasobach kapitałowych własnych obywateli, jakim jest Polska, inwestycja w edukację jest kluczem do sukcesu.

Ważne jest przy tym to, aby podnosić jakość edukacji – i to od poziomu najwcześniejszego, przedszkolnego – oraz by na etapie nauczania początkowego nie blokować rozwoju zdolności matematycznych uczniów, na co wskazują świetne analizy zawarte w dziewiątym rozdziale „Raportu o stanie edukacji 2010: Społeczeństwo w drodze do wiedzy” Instytutu badań Edukacyjnych. Należy inwestować w rozwój kadry nauczycielskiej, stawiać jej wymagania i za efekty nagradzać, gdyż jakość nauczycieli jest kluczem do jakości edukacji. Na poziomie szkolnictwa podstawowego, gimnazjalnego oraz średniego trzeba zadbać o dobry poziom kształcenia matematycznego i wprowadzającego w świat osiągnięć nauki i techniki. Potrzebny jest renesans wysokiej klasy średniego szkolnictwa o profilu zawodowym, które nie zamyka ewentualnej drogi do dalszego kształcenia. W Polsce pojawiły się już rozmaite inicjatywy w zakresie rozwoju tego typu szkół – wyposażonych w nowoczesną bazę dydaktyczną i zmodernizowane programy nauczania odpowiadające współczesnemu poziomowi techniki; jest to jednak ciągle jeszcze wąty strumień. Bardzo ważne jest to, aby absolwenci szkół wyższych byli przygotowywani do projektowania produktów, urządzeń technicznych, technologii oraz twórczego rozwijania przedsięwzięć biznesowych i społecznych, a także kreatywności w kulturze i sztuce. Ważne są kompetencje ogólne, jak zdolność do organizacji własnej pracy, umiejętność współpracy w zespołach projektowych i komunikacji międzyludzkiej. Wiedza powinna być organizowana wokół umiejętności rozwiązywania problemów a nie reprodukcji podręcznikowej wiedzy.

Analizując wyniki badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” dostrzegamy też ważne zjawisko: obserwowana od dawna tendencja do dezaktywacji zawodowej po 50 roku życia jest poprzedzana przez tendencję do dezaktywacji edukacyjnej 10 lat wcześniej. Z tego wynika, że chcąc przeciwdziałać przedwczesnej dezaktywacji zawodowej, interwencje publiczne mające na celu jej opóźnienie przez inwestycje w kapitał ludzki należy skoncentrować na grupie 40+, a nie 50+. Osoby po 50 roku życia wcielają w życie decyzje zapadające faktycznie wcześniej, czego sygnałem jest spadek aktywności edukacyjnej.

Polska jest w punkcie zwrotnym swojego rozwoju. Po to, aby w długim okresie zapewnić stabilny wzrost gospodarczy trzeba go oprzeć na innowacyjności i kreatywności. Nie należy przy tym zaniedbywać potencjału umożliwiającego rozwój nowoczesnej produkcji przemysłowej i wysokich technologii informacyjnych, ale i najwyższej jakości usług. Do tego potrzebni są świetnie wykształceni ludzie. Polska nie może konkurować zasobami kapitałowymi, ale one do Polski napłyną, gdy będzie tutaj wysokiej klasy kadra.

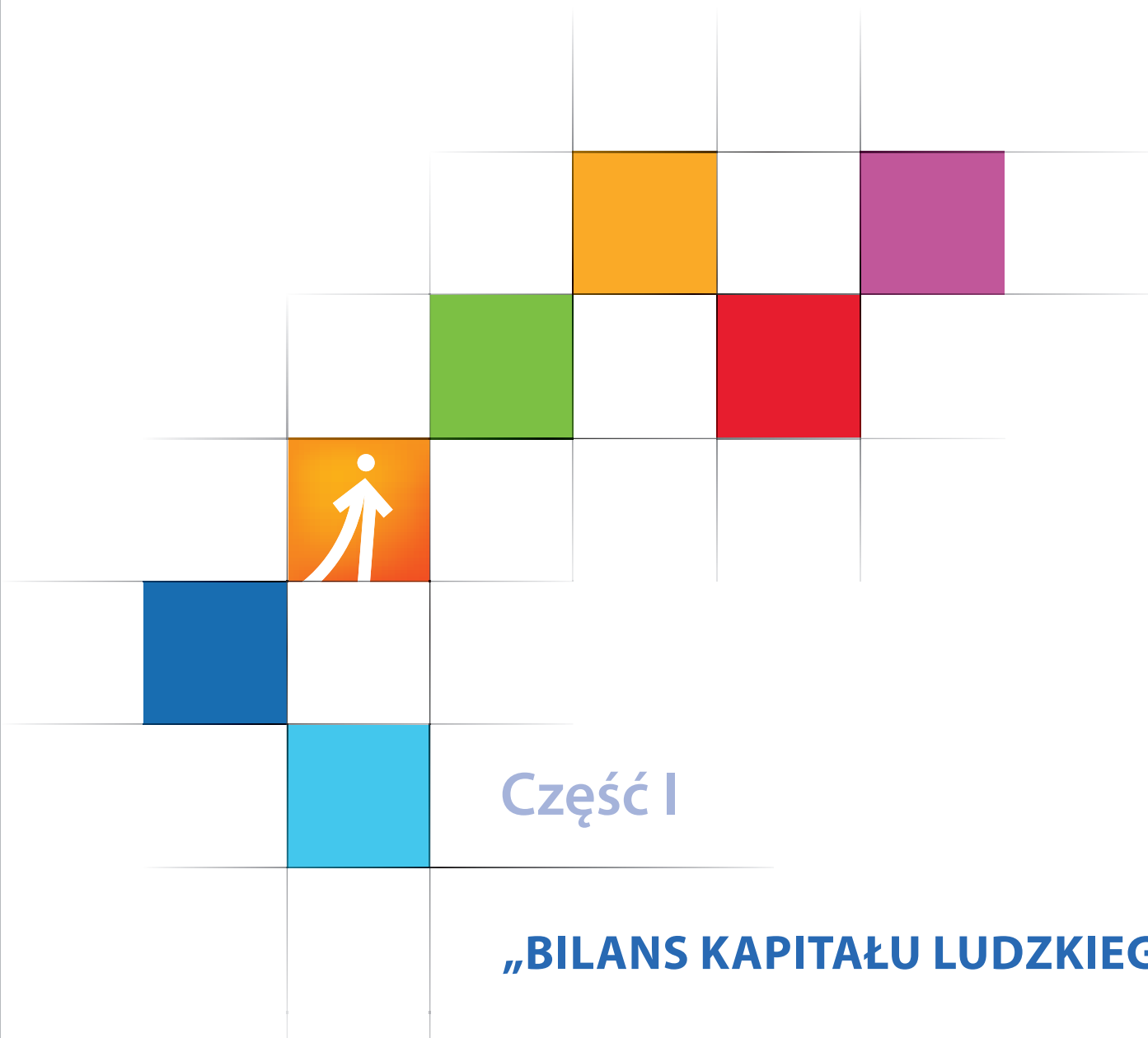
Raport podsumowujący II edycję badań w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” ukazuje w świetle badań znaczenie kompetencji dla funkcjonowania rynku pracy. Stąd jego tytuł. Ale bierze się on też z tego, że naszą intencją jest zwrócenie uwagi na znaczenie dobrego wykształcenia jako kluczowego czynnika rozwoju. „Dobre” wykształcenie nie musi być tożsame z „coraz dłuższe”, lecz przede wszystkim wyższe. Dobre wykształcenie powinno mieć miejsce także na wcześniejszych etapach. Nakłady na edukację to dobra, długofalowa inwestycja. To przekonanie łączy nas z zespołem ministra Michała Boniego, którego pierwszy raport trafnie zwracał uwagę na kluczowe znaczenie kapitału intelektualnego dla rozwoju. Kapitał ludzki to jeden z jego komponentów. Także ostatni raport „Polska 2030 – Trzecia fala nowoczesności” stoi na stanowisku, że dla zbudowania nowych podstaw konkurencyjności Polski konieczne jest połączenie inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego z „impetem cyfrowym” – przeskokiem w zakresie infrastruktury i sposobu jej wykorzystania do forpocząty nowoczesności. Bez rozwoju kapitału ludzkiego to się nie uda.

W tym wstępie pozwalamy sobie na tonację programowego eseju. Raport jest jednak oparty na starannie opracowanych faktach zgromadzonych w toku przeprowadzonych badań. Szczegółowy opis ich metodologii jest zawarty w raporcie z I edycji. Obecnie został on powielony, choć została zrealizowana mniejsza liczba modułów. Badaniem zostali objęci pracodawcy – 16159 podmiotów, osoby w wieku produkcyjnym – 17782 respondentów oraz firmy szkoleniowe – spośród spisanych w ramach BKL 18007 podmiotów badanie zrealizowano na próbie 4,5 tys. Ponadto przeprowadzono badanie 20 tys. ofert pracy z jednego dnia, które zostały zakodowane i przeanalizowane pod kątem potrzeb informacyjnych projektu. Dane z tych dużych i wymagających prób zgromadziła w oparciu o dostarczone narzędzia firma Millward Brown SMG/KRC. Opisy poszczególnych badań wraz z przeglądem ich wyników są zawarte w towarzyszących niniejszej publikacji raportach cząstkowych, które są zamieszczone na stronie internetowej projektu.

Rozdziały tego raportu z zasady łączą informacje z różnych badań – pod kątem odpowiedzi na problemy w nich postawione. W pierwszym rozdziale został przedstawiony bilans popytu i podaży kompetencji na rynku pracy w oparciu o analizę danych z badania pracodawców i ludności. Czytelnicy raportu z I edycji badań znajdą w tym rozdziale ten sam rodzaj analiz, ale rozszerzony o nowe dane i przedstawiony porównawczo. Jednak poza tabelami bilansowymi można znaleźć w tym rozdziale nowe, ciekawe analizy czynników wpływających na to, że firma poszukuje pracowników czy profile wymagań wobec cech kandydatów do pracy. Rozdział drugi dotyczy bardzo ważnego i dyskutowanego problemu absolwentów na rynku pracy. W debatach medialnych nazywa się współczesnych młodych absolwentów „straconym pokoleniem”, z trudem znajdującym pracę w oparciu o „śmieciovą umowę”. Jak wygląda to w świetle naszych badań? Warto przeczytać. Rozdział trzeci traktuje o dokształcaniu dorosłych i rynku szkoleniowym. Ten wątek tradycyjnie bardzo nas interesuje. Prezentujemy jak sytuacja zmieniła się od poprzedniej edycji badań. Rozdział czwarty przedstawia wyniki analiz przeprowadzonych w oparciu o dane ze źródeł administracyjnych. Przeanalizowaliśmy w nim wybory dokonywane przez uczniów i studentów przy podejmowaniu decyzji o szkole, w której będą się uczyć. Analiza obejmuje zarówno dynamikę zmian w przypadku szkół średnich, jak i wyższych.

Raport zamyka prezentacja kluczowych wyzwań w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego, przed którymi stoi Polska – jest to wybór autorski, choć oparty na wykonanych przez zespół analizach oraz prowadzonych wokół nich debatach w szeregu środowisk, w tym na forum Rady Bilansu Kapitału Ludzkiego. Także Członków Rady poprosiliśmy o wyrażenie opinii na temat najważniejszych, ich zdaniem, problemów i wyzwań w tym obszarze. W ramach towarzyszących prezentacji kluczowych wyzwań umieściliśmy cytaty z ich wypowiedzi. Naszym celem, w tym przypadku, jest rozpoczęcie dyskusji nad kierunkiem rozwoju polityk rynku pracy i edukacji w obszarze kształtowania i wykorzystania kapitału ludzkiego. Taka debata jest nam potrzebna i wpisuje się w dyskusje wokół strategii rozwoju kapitału ludzkiego prowadzone w kontekście prac nad średnio- i długookresową strategią rozwoju kraju oraz ma służyć lepszemu przygotowaniu koncepcji wykorzystania środków z funduszy strukturalnych w następnym okresie programowania. Dlatego też w tej części raportu wyraźnie wskazaliśmy na priorytety strategiczne, ponieważ to one, jeśli zostaną przyjęte, będą decydować o obliczu strategii, a w konsekwencji – o kształcie polityk publicznych.

Zespół projektu BKL z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytetu Jagiellońskiego ma nadzieję, że i tym razem wyniki „Bilansu Kapitału Ludzkiego” będą podstawą ważkiej debaty i pomogą zarówno w planowaniu indywidualnych ścieżek kariery, jak i w kształtowaniu polityk publicznych w zakresie budowania kapitału ludzkiego w Polsce.



Część I

„BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO”

**NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI
Z DRUGIEJ EDYCJI BADAŃ**

Autorzy raportu



Szymon Czarnik

Adiunkt w Instytucie Socjologii UJ. Członek zespołu CEiAPP UJ. Projektant i analityk w wielu przedsięwzięciach badawczych. Specjalista w zakresie metodologii i statystycznej analizy danych.



Jarosław Górniak

Profesor UJ, socjolog i ekonomista, specjalista w zakresie metod badań społecznych, metodologii ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz socjologii gospodarki i organizacji. Twórca i kierownik CEiAPP UJ.



Magdalena Jelonek

Socjolog, doktor, adiunkt na UEK. Wieloletni współpracownik CEiAPP UJ. Ekspert w zakresie metod badań i analizy danych, socjologii edukacji, jakości kształcenia i analizy polityk publicznych.



Marcin Kocór

Adiunkt w Instytucie Socjologii UJ. Od początku związany z CEiAPP UJ. Analityk rynku pracy i polityk publicznych.



Anna Strzebońska

Doktorantka w Instytucie Socjologii UJ. Związana z CEiAPP UJ od początku jego istnienia. Analityk rynku pracy. Specjalista w zakresie pomiaru, analizy i (meta)ewaluacji wyników polityk publicznych.



Anna Szczucka

Doktorantka w Instytucie Socjologii UJ. Członek zespołu CEiAPP UJ. Ekspert w zakresie socjologii gospodarki, analiz polityk publicznych i metodologii badań.



Dariusz Szklarczyk

Doktorant w Instytucie Socjologii UJ. Członek zespołu CEiAPP UJ. Badacz rynku pracy (m.in. losów absolwentów uczelni), reprezentacji interesów, dialogu społecznego oraz sfery B+R w Polsce.



Konrad Turek

Socjolog, badacz i analityk rynku pracy. Doktorant w Instytucie Socjologii UJ. Członek zespołu CEiAPP UJ. Specjalista w dziedzinie metodologii badawczej i statystyki.



Barbara Worek

Adiunkt w Instytucie Socjologii UJ. Uczestniczka polskich i międzynarodowych projektów badawczych dotyczących analizy polityk publicznych, partycypacji obywatelskiej i uczenia przez całe życie.

Główne wnioski

Poszukiwani pracownicy

- Zarówno jesienią 2010 r., jak i wiosną 2011 r. stosunkowo niewielu pracodawców szukało nowych osób do pracy – odpowiednio 16% i 17%. Szansa na to, że dany pracodawca był gotowy zatrudnić jakiegoś pracownika zależała od wielkości firmy (skłonność do szukania pracowników najczęściej wykazywali pracodawcy z większych przedsiębiorstw), poziomu rozwoju przedsiębiorstwa (te rozwijające się częściej szukały pracowników) oraz poziomu zadowolenia z kompetencji zatrudnionej kadry (niezadowoleni pracodawcy częściej szukali nowych pracowników). Również rodzaj prowadzonej działalności wpływał na szanse gotowości zatrudnienia nowych osób – częściej byli do tego skłonni przedsiębiorcy prowadzący działalność budowlaną.
- Mimo rozpoczęcia prac sezonowych wiosną 2011 r., zapotrzebowanie na pracowników zwiększyło się nieznacznie – o 30 000 osób, co stanowiło przyrost o 5% w porównaniu do jesieni 2010 r. Nadal jednak pracodawcy najczęściej poszukiwali osób do pracy w następujących zawodach:
 - **robotnicy wykwalifikowani, monterzy i operatorzy** – zapotrzebowanie na pracowników do takiej pracy wzrosło z 40% w 2010 r. do 50% w 2011 r. (odsetek pracodawców, którzy szukali pracowników i chcieli zatrudnić osoby w tych zawodach);
 - **specjaliści** – zainteresowanie takimi pracownikami zmniejszyło się z 40% w 2010 r. do 25% w 2011 r. (włączając średni personel biznesu i administracji, bez tej kategorii tylko 15% pracodawców poszukiwało takich pracowników);
 - **pracownicy usług** – wzrost zainteresowania z 20% w 2010 r. do 25% w 2011 r.
- W strukturze zapotrzebowania na konkretnych pracowników wyraźnie widać zwiększenie zapotrzebowania na pracowników do prac sezonowych w okresie wiosenno-letnim. Wówczas potrzeba do pracy zdecydowanie więcej robotników (zwłaszcza w budownictwie) niż specjalistów.

Bilans popytu i podaży pracowników

- Zestawiając popyt na osoby do pracy w określonym zawodzie z dostępnością takich pracowników okazuje się, że największy deficyt dotyczył wiosną 2011 r. robotników wykwalifikowanych, co wiązało się z dużo większym zapotrzebowaniem na takich pracowników zgłaszanym wówczas przez pracodawców. Natomiast w porównaniu do jesieni 2010 r. popyt i podaż dotycząca specjalistów właściwie się zbilansowały, co było spowodowane mniejszym zapotrzebowaniem na takich pracowników ze strony pracodawców.

Niedobory i niedopasowanie kompetencyjne

- Trzy czwarte pracodawców poszukujących pracowników zwracało uwagę na trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Główną przyczyną tych problemów był fakt, że kandydaci nie spełniali stawianych im wymagań – przede wszystkim w zakresie posiadanych kompetencji

Główne wnioski

- i braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Kwestia braku stażu pracy była częściej podkreślana przez pracodawców zatrudniających większą liczbę osób.
- Kandydatom do pracy brakowało głównie trzech rodzajów kompetencji:
 - **zawodowych** – związanych z pracą w danym zawodzie i specyficznych dla niego;
 - **interpersonalnych** – czyli kontakty z innymi ludźmi oraz współdziałanie w grupie;
 - **samoorganizacyjnych** – samodzielność, decyzyjność, przedsiębiorczość i wykazywanie inicjatywy, odporność na stres i, ogólnie, motywacja do pracy.
- Również oceniając kompetencje zatrudnionej kadry, pracodawcy najczęściej wskazywali na niedobory tych trzech rodzajów kompetencji i uznawali potrzebę doszkolenia w tym zakresie.
- Zestawienie oczekiwań pracodawców dotyczących poziomów kompetencji oraz samooceny posiadanych kompetencji dokonywanej przez osoby poszukujące pracy pokazuje, że największe niedopasowanie dotyczyło także kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych.

Praca zarobkowa na studiach

- Prawie połowa studentów ostatnich lat pracowała zarobkowo (głównie w ramach umów cywilno-prawnych), jednak praca ta w przeważającej mierze nie była związana z ich wykształceniem i miała charakter tymczasowy.
- 62% studentów, którzy podejmowali pracę, stwierdziło, że wiedza uzyskana na studiach była dla tej pracy bez znaczenia. Dla 2/3 studentów praca, którą wykonywali nie była tą pracą, jaką będą zamierali podjąć po studiach.
- Co czwarty student twierdził, że studia nie nauczyły go wykorzystywać w praktyce zdobytej wiedzy.

Proces przejścia z systemu edukacji formalnej na rynek pracy i sytuacja absolwentów różnych typów szkół

- Poziom wykształcenia znacząco wpływa na szanse zatrudnienia – zarówno w początkowych etapach kariery, jak i w dłuższej perspektywie czasowej; przekłada się też na poziom zarobków.
- W ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło 2,5 mln osób w wieku poniżej 30 lat, które skończyły edukację formalną i nie kontynuowały nauki. 43% stanowili absolwenci szkół wyższych, 38% – szkół kończących się maturą, zaś 19% – szkół, w których nie uzyskuje się świadectwa dojrzałości.
- Wśród absolwentów z wyższym wykształceniem wskaźnik aktywności zawodowej jest najwyższy, zaś stopa bezrobocia zdecydowanie najniższa. Najwyżej oceniają oni swoje warunki pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju i są najbardziej zadowoleni z rodzaju wykonywanej pracy. Sytuacja rynkowa absolwentów z maturą jest mniej korzystna, choć lepsza od sytuacji osób, które po zakończeniu kształcenia na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym nie kontynuowały nauki.
- Niemal 80% pracujących absolwentów ma umowę o pracę. W formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło w ciągu ostatniego roku pracowało jedynie 13% absolwentów.
- Co trzeci absolwent uczelni podejmował pracę w kategorii specjalistów, czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. W dalszej kolejności znalazły się zawody, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego (np. zawody biurowe lub sprzedawcy), ale dyplom szkoły wyższej mógł być dodatkowym atutem w konkurencji o zatrudnienie.
- Osoby lepiej wykształcone zdecydowanie częściej uczestniczą w kursach i szkoleniach podnoszących ich kompetencje w późniejszych etapach życia zawodowego.
- Wyraźnie widoczny jest związek wydłużenia okresu edukacji z opóźnieniem momentu zawarcia małżeństwa oraz urodzenia pierwszego dziecka. Osoby z wykształceniem wyższym mają dzieci później, rzadziej i średnio w mniejszej liczbie.
- Analiza danych dla absolwentów do 5 lat po zakończeniu edukacji formalnej pokazuje, że przyjscie na świat potomstwa różnicuje sytuację zawodową kobiet i mężczyzn: odsetek zatrudnionych wśród ojców jest istotnie wyższy w porównaniu z mężczyznami bezdzietnymi, zaś wśród matek istotnie niższy w porównaniu z kobietami bezdzietnymi.

- Pozostawanie w związku małżeńskim lub nieformalnym zwiększa wśród absolwentów szansę bycia zatrudnionym. Efekt ten ilustruje proces równoległy do przejścia z systemu edukacji na rynek pracy, mianowicie proces stabilizacji życiowej i zakładania rodziny. Osoby żonate lub zamężne, często rozpoczynające wówczas samodzielne życie i opuszczające rodzinne gniazdo, mają większą motywację do znalezienia pracy.

Znaczenie edukacji w dłuższej perspektywie czasowej

- W związku z radykalnym wzrostem w młodych pokoleniach odsetka osób, które ukończyły studia, w pewnych kategoriach zawodowych obserwujemy podniesienie wymagań związanych z wykształceniem. Wykształcenie średnie nie daje obecnie dużych szans, aby znaleźć pracę w kategoriach techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych.
- W najmłodszym pokoleniu osoby po studiach radykalnie częściej, niż ma to miejsce w starszych rocznikach, wykonują zawody biurowe, co sugeruje, że „nadwyżka” osób z wyższym wykształceniem w dużej mierze absorbowana jest przez nieustannie rozrastający się od 1990 r. sektor administracyjny.
- Porównanie osób podobnych do siebie pod wieloma względami związanymi z szansami rynkowymi, ale różniących się wykształceniem, jasno pokazuje, że zarówno zdobycie świadectwa dojrzałości, jak i dyplomu szkoły wyższej wiąże się z wyższymi zarobkami. Osoby o wyższym poziomie wykształcenia mają większe szanse trafić do lepiej płatnych kategorii zawodowych, a także uzyskiwać wyższe zarobki w obrębie konkretnej kategorii. Należy jednak pamiętać, że nie ma tu żadnego determinizmu – wymownego przykładu dostarcza porównanie kierowców i nauczycieli – kategorii radykalnie różniących się przeciętnym poziomem wykształcenia, ale uzyskujących bardzo podobne zarobki.
- Małżeństwo i posiadanie dzieci różnicuje sytuację zawodową kobiet i mężczyzn. W szczególności charakterystyczne jest to, że żonaci mężczyźni zarabiają więcej niż single, natomiast zamężne kobiety zarabiają mniej niż singielki.

Kto rozwija swoje kompetencje a kto nie?

- Wskaźniki dotyczące uczenia się dorosłych Polaków sytuują się od wielu lat na bardzo niskim poziomie. Brak zmian w tym obszarze potwierdzają wyniki badań BKL z 2011 r.: według tych danych w ciągu roku poprzedzającego badanie jedynie 20% Polaków w wieku 18-64 lata (około 5 mln osób) podnosiło swoje kompetencje w jakikolwiek sposób (poprzez samodzielne uczenie się lub uczestnictwo w kursach i szkoleniach). Samodzielnie uczyło się niecałe 12% (2,8 mln obywateli). W kursach i szkoleniach w ostatnim roku brało udział zaledwie 14% wszystkich badanych. Rynek usług szkoleniowych objął więc łącznie około 3,4 mln klientów w roku poprzedzającym II edycję badań BKL. W kursach i szkoleniach brało udział 18% pracujących Polaków w wieku 18-64 lata (około 2,6 mln pracowników) oraz 12% bezrobotnych (około 290 tys. bezrobotnych). Zdecydowanie najrzadziej dokształcały się osoby nieaktywne zawodowo (jedynie 6% uczestniczyło w kursach i szkoleniach). 80% Polaków nie podnosiło swoich umiejętności w ubiegłym roku (2011 r.) w żaden sposób, nawet przez samokształcenie.
- Najczęściej w kursach i szkoleniach brały udział osoby dobrze wykształcone, młode lub w średnim wieku, aktywne zawodowo, pracujące w zawodach (obecnie lub w przeszłości w przypadku bezrobotnych) kierowniczych, specjalistycznych oraz technicznych i średniego szczebla, a także mieszkańcy miast. Zdecydowanie bierną szkoleniowo grupą były osoby starsze. W grupie bezrobotnych w wieku 50-64 lata 88% nie uczyło się w żaden sposób, natomiast wśród pracujących było to 78%.

Jak i w jakich obszarach rozwijają swoje kompetencje Polacy?

- Najpopularniejszą tematyką kursów i szkoleń wybieranych przez Polaków była ta z zakresu budownictwa i przemysłu, a także medyczna, związana z pracą socjalną, psychologią i pierwszą pomocą. W każdej z tych dziedzin kształciło się po około 400 tys. Polaków (część z tych szkoleń była

Główne wnioski

jednak obowiązkowa). Niewiele mniejsza liczba osób, ok. 322 tys. (co dziesiąty biorący udział w kursach i szkoleniach), uczestniczyła w kursach języków obcych. Zdecydowanie najczęściej był to język angielski (213 tys.), a w drugiej kolejności – język niemiecki (43 tys.).

- Najpopularniejszą formą szkoleń i kursów były zajęcia stacjonarne. Uczestniczyło w nich 67% szkolących się, a więc około 2,3 mln Polaków. W następnej kolejności wskazywano na szkolenia w miejscu pracy (20%) – uczestniczyło w nich 680 tys. pracowników.
- Ponad połowa szkoleń, w których ostatnio wzięli udział pracujący respondenci, była finansowana całkowicie przez pracodawcę. Wśród osób bezrobotnych niemal 2/3 kursów i szkoleń finansowała inna firma/instytucja, jak można przypuszczać – urząd pracy.

Co utrudnia wzrost aktywności szkoleniowej dorosłych Polaków?

- Doksztalcanie było traktowane przez respondentów przede wszystkim w kategoriach działania zwiększającego szanse na rynku pracy lub podnoszące kompetencje zawodowe. Wydaje się, że główną barierą wzrostu poziomu aktywności szkoleniowej było niskie zapotrzebowanie na wyższe kompetencje w firmach i instytucjach, w których zatrudnieni są Polacy oraz zapewne silnie z tym związany brak motywacji do rozwoju. Większość osób, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji.
- Wśród pracowników niechęć do szkolenia się była spowodowana głównie poczuciem braku potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji w obecnej pracy – tak zadeklarowało 82% pracujących. Innymi słowy, nie traktowali oni kursów i szkoleń jako wystarczająco wartościowych lub przydatnych w ich pracy zawodowej. Natomiast najczęściej wskazywanym powodem doksztalcania się w formie kursów i szkoleń była chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych (67%) lub zdobycie takich kwalifikacji (36%). Dla 28% motywacją był rozwój własnych zainteresowań, a w 20% przypadków – jedynie wymóg pracodawcy.
- W przypadku osób bezrobotnych brak aktywności w sferze doksztalcania się można tłumaczyć na dwa sposoby. Z jednej strony, przede wszystkim można go interpretować jako brak wiary w sensowność i znaczenie takich działań w aspekcie zwiększenia szans na zatrudnienie. Z drugiej jednak strony, część bezrobotnych wskazywała na bariery zewnętrzne, takie jak koszty, brak dostępu do interesujących kursów i szkoleń oraz wymogi formalne związane z uczestnictwem w tych formach kształcenia
- W grupie wiekowej powyżej 50 lat wyraźnie częściej wskazywanym powodem braku aktywności w tym obszarze było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się doksztalać. Podobnie, w najstarszych grupach wiekowych wzrastało także znaczenie ograniczeń spowodowanych stanem zdrowia.

Inwestycje pracodawców w kadry

- W ciągu całego 2010 r. zaledwie co drugi pracodawca (54%) podjął jakiekolwiek intencjonalne działania mające na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności obecnych pracowników. Oznacza to, że w 2010 r. szacunkowo 850 tys. pracodawców zainwestowało w swoich pracowników.
- Jednocześnie aktywność w tym obszarze jest silnie zróżnicowana w różnych grupach przedsiębiorstw: najczęściej szkoliły firmy duże, rozwijające się, względnie zadowolone z kompetencji pracowników, ale dostrzegające potrzebę ich podniesienia, stosujące strategię rekrutacji pracowników wymagających doszkolenia oraz z branż silniej związanych z tzw. nową gospodarką.
- Pracodawcy generalnie preferują w rekrutacji kadry „strategię sita” niż „strategię inwestycji”. Oznacza to, że chcą pozyskać najlepszego kandydata z rynku pracy, wyposażonego w wymagane kompetencje, a niekoniecznie dopiero w niego inwestować. Pomimo dominacji takiego podejścia wśród wszystkich typów firm, można wskazać różnice w stosowanej polityce personalnej firm w zależności od oceny ich rozwoju. Firmy rozwijające się częściej niż firmy stagnacyjne decydują się na zatrudnianie pracowników wymagających dużego lub nawet pełnego przeszkolenia. Z kolei te drugie częściej chcą zatrudnić najlepszego kandydata z rynku pracy, w pełni wyposażonego w wymagane kompetencje.
- Wyniki badania wskazują także na słabość strategicznego podejścia do kształcenia kadr wśród pracodawców. Stosowanie instrumentów bardziej „holistycznych” i wymagających długofalowe-

go zaangażowania pracodawcy, takich jak system oceny kompetencji pracowników czy indywidualne plany rozwoju, nie jest powszechne wśród pracodawców. Były one częściej domeną podmiotów dużych oraz przedsiębiorstw lepiej rozwijających się. To właśnie te kategorie przedsiębiorstw dysponowały jednocześnie szerszym wachlarzem narzędzi stosowanych w rozwoju kadr.

- Na uwagę zasługuje fakt, że wśród powodów braku inwestycji w rozwój kompetencji kadr koszt szkoleń pojawił się dopiero jako druga w kolejności bariera. Nie był to najważniejszy czynnik braku aktywności w tym obszarze i ma to niebagatelne znaczenie. Wobec dużego zaangażowania środków publicznych, które w ostatnich latach zostały wyasygnowane na podnoszenie jakości kapitału ludzkiego, a jednak nie spowodowały oczekiwanego wzrostu wspomnianych wskaźników, można podejrzewać, że mamy do czynienia z efektem substytucji (czyli zastępowania środkami publicznymi środków prywatnych, które byłyby na ten cel spożytkowane).

Instytucje i firmy szkoleniowe

- Rynek szkoleniowy w Polsce cechuje wysoka rotacja działających na nim podmiotów. Aż 8% firm i instytucji szkoleniowych, które wzięły udział w I edycji badania w 2010 r. albo przestało istnieć, albo nie świadczy już usług szkoleniowych. Wysokość tego wskaźnika może w rzeczywistości być nieco niższa ze względu na trudności z jednoznacznym zdefiniowaniem instytucji szkoleniowych, jednak niewątpliwie wskazuje na dużą zmienność tego sektora i podatność na wahania koniunkturalne.
- Na rynku szkoleniowym można się najczęściej spotkać z ofertą kursów i szkoleń z zakresu rozwoju osobistego i rozwoju kompetencji ogólnych, tematyki medycznej, pracy socjalnej i psychologii, informatyki i komputerów, prawa jazdy kategorii innej niż A i B oraz uprawnień dla kierowców, usług osobistych, fryzjerstwa i kosmetyki oraz zarządzania przedsiębiorstwem. Kursy, szkolenia lub doradztwo dotyczące tej tematyki oferuje więcej niż co piąty badany podmiot szkoleniowy.
- W ofercie firm i instytucji szkoleniowych dominują klasyczne formy doksztalcania: najpopularniejsze są kursy i szkolenia proponowane przez ponad 80% badanych podmiotów. Warto jednak zwrócić uwagę, że coraz więcej firm i instytucji szkoleniowych oferuje kursy i szkolenia przez internet oraz coaching; aż 25% badanych podmiotów oświadczyło, że ma w ofercie każdą z tych form doksztalcania.
- Coraz więcej firm i instytucji szkoleniowych deklaruje posiadanie akredytacji lub certyfikatów jakości – obecnie takie oświadczenie złożyli przedstawiciele 38% badanych podmiotów szkoleniowych, o dwa punkty procentowe więcej niż w 2010 r. Tym wydawałoby się pozytywnym procesom towarzyszą wyrażane przez przedstawicieli sektora obawy dotyczące niskiej jakości szkoleń finansowanych ze środków publicznych. Podobnie jak w 2010 r., najwięcej badanych firm i instytucji szkoleniowych twierdziło, że najpoważniejszą barierą utrudniającą rozwój rynku szkoleniowego w Polsce są procedury przetargowe promujące niską cenę a nie jakość oraz wymuszające wyniszczającą konkurencję na tym rynku.
- 77% badanych firm i instytucji szkoleniowych zapowiedziało rozszerzenie działalności w okresie dwunastu najbliższych miesięcy od czasu realizacji badania. W stosunku do 2010 r. liczba podmiotów deklarujących ogólnie rozszerzenie działalności wzrosła o 12 punktów procentowych. Jednak w przypadku wskazań na konkretne sposoby rozszerzenia tej działalności odnotowano spadki, które mogą świadczyć o obniżeniu poziomu optymizmu w branży. Znacząca jest zwłaszcza mniejsza liczba podmiotów deklarujących wzrost zatrudnienia, rozszerzenie działań promocyjnych czy poszerzanie oferty szkoleniowej.
- W opiniach przedstawicieli sektora szkoleniowego, bariery rozwoju rynku usług szkoleniowych znajdują się w otoczeniu tego sektora, a nie w nim samym. Bariery te to wskazywane wcześniej ograniczenia formalno-administracyjne (kształt procedur przetargowych); niski poziom inwestycji w kadry w przedsiębiorstwach (związany z brakiem środków na szkolenia po stronie pracodawców i niską świadomością konieczności rozwijania zasobów ludzkich) oraz niski poziom zainteresowania własnym rozwojem wśród Polaków. Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli sektora szkoleniowego, jego rozwój nie jest utrudniany przez takie czynniki, jak brak trenerów/

Główne wnioski

szkoleniowców o odpowiednich kompetencjach czy brak odpowiedniej infrastruktury lub wyposażenia. Wypowiedzi przedstawicieli tego sektora sugerują więc, że po likwidacji bądź zmniejszeniu barier zewnętrznych jest on w stanie elastycznie reagować na zapotrzebowanie rynku i dostarczać usługi odpowiedniej jakości. Kwestia innowacyjności i responsywności sektora szkoleniowego wymaga jednak szerszych i bardziej pogłębionych badań.

Szkoły ponadgimnazjalne w czasach niżu demograficznego

- Brak większych zmian w liczbie szkół ponadgimnazjalnych w latach 2009-2011.
- Nieznacznie wzrósł odsetek uczniów kształcących się w liceach ogólnokształcących i technikach, co jest zgodne z ministerialnym założeniem o konieczności położenia zwiększonego nacisku na kształcenie ogólne.
- Spadek liczby uczniów, spowodowany niżem demograficznym, w największym stopniu dotyczy szkół uzupełniających (zarówno techników, jak i liceów) oraz szkół policealnych. Najbardziej stabilną sytuację pod tym względem obserwujemy natomiast w: technikach, liceach ogólnokształcących, liceach profilowanych oraz szkołach artystycznych.
- Bez względu na typ szkoły, niż demograficzny uderza przede wszystkim w małe szkoły, podczas gdy w większych jednostkach nie wywołuje większych zmian w liczebności uczniów.
- W szkolnictwie zawodowym najpopularniejszymi kierunkami kształcenia są te, które dają tytuł «technika».
- Relatywnie stały jest przyrost względnej liczby uczniów kierunków kształcenia zaliczanych do kategorii zawodowej «średni personel do spraw biznesu i administracji».

Szkoły wyższe w czasach niżu demograficznego

- W 2010 r. zmniejszyła się liczba studentów przyjętych na pierwszy rok studiów – zarówno w przypadku kierunków stacjonarnych, jak i niestacjonarnych. Największą liczbę studentów straciły wyższe szkoły ekonomiczne (głównie niepubliczne) oraz tzw. pozostałe szkoły, wśród których dominują wyższe szkoły zawodowe oraz uczelnie niepubliczne.
- Szkoły, którym niż demograficzny nie zaszkodził to uczelnie o wąskiej specjalizacji (szkoły resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych i administracji, akademie medyczne). Niewielki wzrost odnotowały też uczelnie techniczne.
- Niż demograficzny stanowi zdecydowanie większe zagrożenie dla studiów niestacjonarnych niż dla stacjonarnych. Tym samym sprzyja przyjęciu przez uczelnie publiczne specyficznej strategii działania, którą można nazwać „strategią przesuwania kosztów”. Uczelnie publiczne starają się rekompensować spadek liczby kandydatów na studia niestacjonarne poprzez zwiększanie naborów (często połączone z rozwojem oferty kształceniowej) na studiach stacjonarnych.
- Analizując aspekt naborów na studia, można wyróżnić trzy główne grupy szkół:
 1. Szkoły, które odniosły sukces w naborach głównie za sprawą kierunków niestacjonarnych (rozwijające ofertę niestacjonarną) – uczelnie niepubliczne, przeciętnej wielkości, mające siedzibę w głównych ośrodkach akademickich lub innych, większych miastach.
 2. Szkoły, które odniosły sukces w naborach głównie za sprawą kierunków stacjonarnych (rozwijające ofertę stacjonarną). Są to zarówno duże uczelnie publiczne (uniwersytety), mające siedzibę w głównych ośrodkach akademickich, jak i szkoły wyższe przeciętnej wielkości.
 3. Szkoły, które tracą studentów (tzw. profil regresyjny).
- Preferencje kandydatów na studia są w miarę stabilne, choć w 2010 r., w porównaniu do 2009 r. zmalało zainteresowanie kierunkami z grupy kierunków humanistycznych i społecznych. Zauważa się ponadto powolny wzrost zainteresowania kierunkami technicznymi, takimi jak: budownictwo, zarządzanie i inżynieria produkcji, mechanika i budowa maszyn, geodezja i kartografia, automatyka i robotyka.
- Trend w zakresie naborów na poszczególne kierunki kształcenia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych jest bardzo podobny. W największym zakresie wzrosły nabory (mierzone wzrostem procentowym) w grupie matematycznej i statystycznej, ochrony i bezpieczeństwa, artystycznej, medycznej i weterynaryjnej.

- Największe liczbowe wzrosty wśród studiujących na pierwszym roku zanotowano w przypadku kierunków: medycznych (studia niestacjonarne), inżynieryjno-technicznych (studia stacjonarne), ochrony i bezpieczeństwa (zarówno studia stacjonarne, jak i niestacjonarne).
- Procentowy wzrost naborów jest zazwyczaj większy na studiach stacjonarnych, a procentowy spadek – na studiach niestacjonarnych (poza dwoma specyficznymi grupami kierunków, w przypadku których trend wzrostowy jest silniejszy na studiach niestacjonarnych: matematyczną i statystyczną oraz medyczną).
- Największe procentowe spadki zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych są widoczne w grupie kierunków: pedagogicznej oraz rolniczej, leśnej i rybactwa.
- Procentowe spadki na studiach niestacjonarnych, połączone ze stabilizacją lub niewielkim spadkiem liczby studiujących w trybie stacjonarnym cechują grupy: humanistyczną, społeczną, ekonomiczną i administracyjną, dziennikarstwa i informacji, biologiczną, fizyczną, usług dla ludności, ochrony środowiska.

Główne wnioski

Potrzeby pracodawców a dostępność zasobów pracy. Próba bilansu



Przeprowadzone analizy pokazują, że pracodawcy wskazują na deficyt specjalistów oraz robotników wykwalifikowanych. Występują też dość charakterystyczne niedobory i niedopasowania kompetencyjne dotyczące głównie specyficznych kompetencji zawodowych potrzebnych do określonej pracy oraz ogólniejszych kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych.



Marcin Kocór, Szymon Czarnik, Anna Strzebońska

Potrzeby pracodawców a dostępność zasobów pracy. Próba bilansu

Wykształcenie jest niewątpliwie czynnikiem sprzyjającym rozwojowi kraju. Jednak dla jego przyspieszenia nie wystarczy zapewnienie odpowiedniej liczby osób posiadających dobre wykształcenie. Ważniejsze jest określenie, co ma oznaczać to dobre wykształcenie. Odnosząc się do kryteriów szkolnych, dobry poziom wykształcenia oznaczałby jak najlepsze wyniki w nauce mierzone różnymi wskaźnikami edukacyjnymi. Należy jednak pamiętać, że jednym z głównych celów edukacji na każdym poziomie jest wyposażenie młodych ludzi w określone zasoby kompetencyjne oraz kwalifikacje pozwalające odnaleźć się im na rynku pracy. W tym kontekście dobre wykształcenie to takie, które będzie zwiększało szanse rynkowe i zapewniało korzystny rozwój kariery zawodowej.

Rynek pracy składa się z dwóch stron – popytowej oraz podażowej. Popyt na pracowników jest generowany przez podmioty gospodarcze, tak prywatne, jak i publiczne. Natomiast podaż pracy jest efektem starania się ludzi o znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. W efekcie odpowiednie (w domyśle dobre) wykształcenie ma pomóc osobom poszukującym pracy sprostać oczekiwaniom pracodawców i zdobyć satysfakcjonujące (dla obu stron tego rynku) zatrudnienie¹. W takim rozumieniu wykształcenie jako mechanizm rozwojowy należy rozpatrywać w trzech wymiarach: wyuczonego zawodu (czyli profilu wykształcenia), jego jakości mierzonej zasobem posiadanych kompetencji oraz poziomowi, na którym to wykształcenie zostało zdobyte (podstawowy, zasadniczy zawodowy, średni lub wyższy²). W związku z tak opisanym rozumieniem wykształcenia, określenie tego czy Polacy są odpowiednio wykształceni będzie wymagać znalezienia odpowiedzi na kilka pytań:

1. Ilu i jakich pracowników poszukują pracodawcy i jak duża jest podaż tych pracowników?
2. Jakie wymagania w zakresie kompetencji stawiane są kandydatom do pracy w określonym zawodzie i czy potencjalni pracownicy posiadają je w odpowiednim stopniu?
3. Jaki poziom wykształcenia jest wymagany do pracy w danym zawodzie?

Pierwsza kwestia wiąże się z najprostszym rodzajem bilansu rynku pracy – wskazaniem tego, czy potrzeby pracodawców dotyczące zatrudnienia określonych osób mogą być zaspokojone dostępnością na rynku odpowiednich pracowników. Pracownicy ci to mogą być zarówno osoby aktywne na rynku pracy (już pracujące), jak i potencjalni uczestnicy tego rynku: absolwenci szkół różnego poziomu, bezrobotni czy nieaktywni zawodowo. W ramach odpowiedzi na pierwsze pytanie zostanie przedstawione takie właśnie zestawienie zapotrzebowania pracodawców na ludzi do pracy w określonych zawodach i dostępności

¹ Odpowiednie wykształcenie jest też jednym z czynników wpływających na decyzję o podjęciu własnej działalności gospodarczej, która pośrednio znajduje się po popytowej stronie tego uproszczonego schematu rynku pracy.

² Formalnie chodzi o wykształcenie gimnazjalne, ponadgimnazjalne i wyższe (licencjackie lub magisterskie).

osób do różnej pracy. Dzięki temu zostaną wskazane potencjalnie zagrożone obszary związane z brakiem osób do pracy w pewnych zawodach. Identyfikacja zawodów nadwyżkowych i deficytowych³ pozwoli podjąć ewentualne kroki dotyczące zmiany w aspekcie kształcenia osób w określonych zawodach i przez to w bardziej efektywny sposób wpłynąć na kształtowanie wykształcenia jako mechanizmu rozwojowego.

Pracodawcy szukają osób do określonej pracy, w związku z czym mają wobec kandydatów konkretne oczekiwania. Jeśli brak jest osób spełniających te wymagania, to mówi się wówczas o niedoborze kompetencji (*skill shortage*) (McGuinness, Bennett 2006, s. 256-279), co stanowi część odpowiedzi na drugie postawione pytanie.

Kolejnym wymiarem, w którym na rynku pracy powinno dochodzić do równowagi jest odpowiedni poziom kompetencji i kwalifikacji. W projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego” przyjęto, że kompetencje to wiedza, umiejętności oraz postawy związane z wykonywaniem określonych czynności zawodowych⁴. Nie ma znaczenia, w jakim trybie zostały one nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. Z kolei kwalifikacje to ta wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej i poświadczane są odpowiednim dyplomem, świadectwem lub certyfikatem. Przykładowo, kwalifikacjami są prawo jazdy określonej kategorii czy posiadanie certyfikatu językowego. Natomiast ogólna umiejętność kierowania pojazdem czy posiadanie określonych zdolności językowych to pewne kompetencje. Poszukiwanie osób do pracy w danym zawodzie zawsze wiąże się z określonym poziomem wymaganych kompetencji. Dla poprawnego funkcjonowania przedsiębiorstw czy instytucji potrzebni są ludzie, którzy będą w stanie sprawnie wykonywać dane czynności związane z określonymi stanowiskami. Dlatego pracodawcy poszukując osób do pracy chcą zatrudnić kandydatów spełniających oczekiwania w zakresie kompetencji przynajmniej w minimalnym stopniu. Jeżeli nie znajdą takich osób, to wystąpi problem albo wspomnianego niedoboru kompetencji, albo też niedopasowania kompetencji (*skill gap* lub *skill mismatch*) (Hogarth, Wilson 2001). Niedopasowanie to pojawia się wówczas, kiedy kandydaci (lub też osoby już zatrudnione) do pracy w danym zawodzie posiadają kompetencje, które są zbyt niskie wobec wymagań pracodawców lub są innego rodzaju niż te, jakich pracodawcy oczekiwali od pracowników na tych stanowiskach. Niedopasowanie kompetencji dotyczy zatrudnionych pracowników i może wystąpić jako efekt niedoboru kompetencji, kiedy pracodawcy z braku osób o wymaganych kompetencjach zmuszeni są zatrudnić osoby o niższych zasobach kompetencyjnych.

Odpowiadając na drugie pytanie, pokazany zostanie bilans zapotrzebowania pracodawców na określone kompetencje w różnych zawodach i zasoby kompetencyjne posiadane przez obecnych oraz potencjalnych pracowników. Wskazanie niedoborów i luk kompetencyjnych na podstawie takiego bilansu pozwoli, z jednej strony, podjąć decyzje w sprawie zmian polityki edukacyjnej na różnym poziomie szkolnictwa, a z drugiej – ukaże pewne obszary, które wymagają działania w ramach szkolnictwa ustawicznego.

Z tymi zagadnieniami, a zwłaszcza polityką edukacyjną, związane jest trzecie pytanie – dotyczące wymagań pracodawców w zakresie poziomu wykształcenia. Często bowiem źródłem niedopasowania kompetencji jest posiadanie poziomu wykształcenia nieodpowiedniego do wykonywania danych czynności zawodowych. Może się zdarzyć, że poziom wykształcenia danej osoby jest wyższy niż wymagany do określonej pracy, a kompetencje przekraczają wymagania pracodawców i wówczas ma miejsce zjawisko przeedukowania (*overeducation*) (Budria, Moro-Egido 2009, s. 329–345; Büchel et al. 2003). W takiej sytuacji osoby poszukujące pracy w zawodach poniżej swoich kompetencji mogą mieć zawyżone oczekiwania

³ Zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Pracy i Gospodarki z 2004 diagnoza zawodów nadwyżkowych i deficytowych została uznana za systematyczny obowiązek wszystkich samorządów w Polsce (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 ze zmianami). Większość prowadzonych analiz opierała się jedynie na porównaniu oficjalnych danych dotyczących szkolnictwa z ofertami pracy składanymi w Urzędach Pracy, co dawało mało precyzyjne wyniki. Holistyczna koncepcja rynku pracy przyjęta w projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego” oraz jego systematyczny charakter pozwala na dokładniejsze analizy i umożliwia zbadanie dynamiki zmian w tym zakresie.

⁴ Przyjęta w projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego” definicja kompetencji różni się od ustaleń przyjętych w Krajowych Ramach Kwalifikacji (KRK) (por. Sławiński 2011). Kompetencje w rozumieniu KRK są połączeniem definicji pojęcia z jego klasyfikacją – jako człon definiujący wyliczają bowiem różnego rodzaju kompetencje (np.: „W kontekście ERK (Europejskich Ram Kwalifikacji – przyp. aut.) umiejętności określa się jako umysłowe (kognitywne – obejmujące myślenie logiczne, intuicyjne i kreatywne) oraz praktyczne (związane ze sprawnością i korzystaniem z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów. (s. 10)”) i przez to definicja ta jest zbyt mało precyzyjna i tautologiczna (w członie definiującym nie powinno występować pojęcie definiowane). Rozumienie kompetencji przyjęte w projekcie BKL pozwoliło stworzyć szczegółową klasyfikację różnego rodzaju kompetencji powstałych na podstawie zróżnicowania wiedzy, umiejętności i postaw wykorzystywanych w określonych sytuacjach zawodowych. W ten sposób możliwe było bardziej precyzyjne zdiagnozowanie sytuacji rynku pracy pod względem wymaganych i dostępnych zasobów kapitału ludzkiego rozpatrywanego przez pryzmat tak traktowanych kompetencji. Więcej na ten temat por. (Strzebońska, Dobrzyńska 2011).

placowe. Odwrotna sytuacja zdarzać się będzie, kiedy kandydaci do pracy mają poziom wykształcenia niższy od wymaganego przez pracodawców – wówczas mówi się o zjawisku niedokształcenia (*undereducation*). W takim przypadku – zatrudniania osób o niższym poziomie wykształcenia – pracodawcy często muszą ponosić dodatkowe koszty na późniejsze doszkalanie.

Również i w tym przypadku zestawienie wymagań pracodawców i sytuacji osób szukających pracy pozwoli odpowiedzieć na pytanie czy rynek pracy jest zbilansowany pod względem zapotrzebowania na określony poziom wykształcenia. Dzięki temu możliwe będzie podjęcie działań w kierunku odpowiedniego zmodyfikowania systemu szkolnictwa zawodowego w ramach poszczególnych zawodów i ich profili, co może podnieść efektywność oświaty, a jako mechanizm rozwojowy przyczynić się do rozwoju całego kraju.

Zapotrzebowanie na pracowników

W czasie realizacji obu badań – jesienią 2010 r. i wiosną 2011 r.⁵ – stosunkowo niewielu pracodawców poszukiwało pracowników. Tylko co piąty pracodawca deklarował, że aktualnie szuka kogoś do pracy (odpowiednio 16% i 17% takich odpowiedzi). Biorąc pod uwagę okres roku, kiedy zadawano to pytanie pracodawcom, należy podkreślić ostrożność, z jaką podchodzili oni do spraw zatrudnienia w obliczu niekorzystnej sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie. Okres wiosenny jest czasem nasilenia prac sezonowych, z czym z reguły wiąże się większe zapotrzebowanie na pracowników. W tym świetle brak większej zmiany, jeśli chodzi o chęć przyjęcia do pracy nowych osób należy ocenić właśnie jako rozagę przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

W celu sprawdzenia, co wpływało na to czy ktoś szukał bądź nie osób do pracy została przeprowadzana analiza regresji logistycznej⁶. Jednym z predyktorów szans tego, czy pracodawcy poszukiwali pracowników był indeks fazy rozwoju przedsiębiorstwa, dlatego też z analizy wyłączono wszystkie instytucje (organy władzy administracji rządowej, wspólnoty samorządowe, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, państwowe jednostki organizacyjne, gminne, powiatowe lub wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, uczelnie, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej oraz fundusze). Indeks ten dotyczył bowiem tylko sytuacji firm⁷.

⁵ Badania w I edycji przeprowadzono od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r., a w II edycji – od 29 marca do 29 czerwca 2011 r.

⁶ Zmienną zależną było pytanie: Czy Pana(i) przedsiębiorstwo poszukuje obecnie osób do pracy na jakimś stanowisku?

⁷ Więcej na ten temat w raporcie z badania pracodawców w 2011 r. (Kocór et al. 2012).

Tabela 1.1.

Zapotrzebowanie
na pracownikówWyniki modelu regresji logistycznej prognozującego szanse na gotowość zatrudniania
pracowników

Zmienne		Exp(B) Szuka (0 Nie → 1 Tak)	
		2010	2011
Stała		***0,084	***0,101
Faza rozwoju	(Ref. Stagnacyjne)	***	***
	Słabo rozwijające się	***1,656	***1,637
	Rozwijające się	***2,693	***2,687
	Silnie rozwijające się	***3,761	***4,326
Wielkość zatrudnienia	(Ref. 1-9)	***	***
	10-49	1,199	0,981
	50-249	*1,645	**1,719
	250-499	***3,363	***3,788
	500+	*5,666	*4,812
Ocena kompetencji zatrudnionych	(Ref. Zadowoleni)	***	***
	Wymagają doszkolenia	***1,794	***1,807
	Niezadowoleni	***2,358	***3,143
Województwo	(Ref. Dolnośląskie)	***	***
	Kujawsko-pomorskie	0,863	0,8
	Lubelskie	1,279	1,148
	Lubuskie	1,021	1,142
	Łódzkie	1,129	***1,608
	Małopolskie	1,178	1,141
	Mazowieckie	**1,326	1,217
	Opolskie	1,105	1,188
	Podkarpackie	0,876	0,906
	Podlaskie	*1,453	1,072
	Pomorskie	1,144	***1,587
	Śląskie	0,923	1,071
	Świętokrzyskie	0,751	1,126
	Warmińsko-mazurskie	0,908	1,25
	Wielkopolskie	*0,765	1,074
	Zachodniopomorskie	1,13	*1,345
Główna branża działalności	(Ref. Budownictwo i transport)	***	***
	Przemysł i górnictwo	***0,735	***0,682
	Handel, hotelarstwo, gastronomia	**0,804	***0,627
	Usługi specjalistyczne	1,149	***0,382
	Edukacja prywatna	0,916	***0,413
	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	1,032	***0,73
Podsumowanie modelu	R kwadrat Coxa i Snella	0,051	0,059
	R kwadrat Nagelkerkego	0,086	0,098
	R kwadrat McFaddena	0,058	0,066
	Istotność testu ilorazu wiarygodności	0	0
	N	12637	12836

Poziomy istotności: *** p<0,001 ; **p<0,01 ; *p<0,05.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Uzyskane wyniki pokazują, że relatywnie duży wpływ na to, czy przedsiębiorcy poszukiwali pracowników miała faza rozwoju przedsiębiorstwa, zadowolenie z kompetencji zatrudnionych pracowników oraz wielkość zatrudnienia (tabela 1.1). Zdecydowanie w mniejszym stopniu oddziaływał natomiast rodzaj prowadzonej działalności oraz województwo, w którym była ona prowadzona. Jeżeli firma silnie się rozwijała, to w porównaniu do przedsiębiorstw stagnacyjnych szanse, że szukano kogoś do pracy rosły prawie czterokrotnie (o 276% w 2010 r. – $\exp B = 3,761$ i 333% w 2011 r. – $\exp B = 4,326$). W dość oczywisty sposób na wzrost szans gotowości zatrudnienia nowych ludzi wpływała wielkość firmy – im większe przedsiębiorstwo tym szanse poszukiwania pracowników rosły. I tak, w firmach zatrudniających powyżej 500 osób, w porównaniu do najmniejszych podmiotów liczących do 9 pracowników, szanse tego, że byli rekrutowani pracownicy zwiększały się prawie pięciokrotnie (o 467% w 2010 r. – $\exp B = 5,666$ i 381% w 2011 r. – $\exp B = 4,812$). Z kolei niezadowolenie pracodawców z kompetencji swoich pracowników zwiększało szanse, że szukali oni osób do pracy (o 136% w 2010 r. – $\exp B = 2,358$ i o 214% w 2011 r. – $\exp B = 3,143$) w porównaniu do sytuacji tych przedsiębiorstw, których przedstawiciele byli zadowoleni z poziomu kompetencji zatrudnionych. Wiosną 2011 r. – w okresie rozkwitu prac sezonowych – branża budowlana i transportowa wykazywała duże zapotrzebowanie na pracowników. W związku z tym pracodawcy z innych sektorów gospodarki charakteryzowali się mniejszymi szansami zatrudnienia nowych osób. Najmniejsze były one w przypadku usług specjalistycznych i edukacji prywatnej – o ponad połowę niższe w porównaniu do branży budowlanej i transportowej (odpowiednio o 62% – $\exp B = 0,382$ oraz o 59% – $\exp B = 0,413$).

Województwo, w którym prowadzona była działalność gospodarcza w dość niejednoznaczny sposób modyfikowało szanse na poszukiwanie pracowników. W obu momentach czasu wpływ ten był inny. Biorąc za punkt wyjścia pracodawców z Dolnego Śląska, to jesienią 2010 r. istotnie większe szanse na zatrudnienie pracowników zgłaszali pracodawcy z Mazowsza i Podlasia (o 33% i 45% – $\exp B = 1,326$ i 1,453), a pracodawcy z Wielkopolski mniejsze (o 24% – $\exp B = 0,765$). Wiosną 2011 r. obraz ten się zmienił: pracodawcy z województw łódzkiego, pomorskiego i zachodniopomorskiego w znacznie większym stopniu wskazywali na gotowość zatrudnienia pracowników (o odpowiednio: 61%, 59% i 34% – $\exp B = 1,608$; 1,587 oraz 1,345).

Podsumowując, można zaobserwować, że większe szanse na szukanie pracowników wykazywali pracodawcy z większych przedsiębiorstw, rozwijający się, niezadowoleni z kompetencji zatrudnionych osób oraz prowadzący działalność budowlaną.

Po ustaleniu jacy pracodawcy szukali pracowników, konieczne jest dokładniejsze rozpoznanie struktury tego popytu, czyli przyjrzenie się temu, w jakich konkretnych zawodach szukano pracowników. Analizując wielkość zapotrzebowania na pracowników wiosną 2011 r., pracodawcy szukali ponad 590 000 osób do pracy. Biorąc pod uwagę dane z jesieni 2010 r. był to jedynie nieznaczny wzrost popytu, gdyż wówczas pracodawcy deklarowali potrzebę zatrudnienia ponad 560 000 osób. Wzrost zapotrzebowania o 5% w okresie większego nasilenia różnego rodzaju prac sezonowych świadczy o ostrożności pracodawców w obliczu kryzysu gospodarczego.

W poniższej tabeli (tabela 1.2) została przedstawiona ogólna struktura zapotrzebowania na pracowników w 2011 r. w różnych zawodach i w zależności od branży prowadzonej działalności, województwa oraz wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji.

Branżami generującymi największy popyt na pracowników były wiosną 2011 r.: budownictwo i transport (prawie 200 tys. poszukiwanych osób do pracy), usługi dla ludności – czyli handel, hotelarstwo i gastronomia (potrzebnych ponad 160 tys. osób do pracy) oraz usługi specjalistyczne (potrzebnych było ponad 110 tys. osób). W tych branżach zapotrzebowanie na konkretne zawody wynikało ze specyfiki działalności. W branży budowlanej i transportowej pracodawcy poszukiwali głównie robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów. W przedsiębiorstwach i instytucjach zajmujących się usługami dla ludności potrzebowano przede wszystkim pracowników usług i sprzedawców oraz robotników wykwalifikowanych. Z kolei pracodawcy świadczący usługi specjalistyczne szukali specjalistów, techników i inny średni personel oraz sprzedawców i pracowników usług.

Tabela 1.2.

Zapotrzebowanie
na pracowników

Liczba poszukiwanych pracowników w określonym zawodzie w zależności od branży, województwa i wielkości zatrudnienia (dane populacyjne, zawód w podziale na wielkie grupy zawodowe)

	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Przemysł i górnictwo	587	5639	4349	6378	4206	44234	11194	5350	81936
Budownictwo i transport	3520	20120	10554	1885	3966	100555	36644	18922	196166
Handel, hotel., gastronom.	2167	7160	20957	8977	61769	37406	16806	10817	166059
Usługi specjalistyczne	4546	26032	29683	9099	27729	11260	1770	2000	112120
Edukacja publiczna	47	4172	245	100	318	57	0	970	5909
Edukacja prywatna	43	1162	107	307	71	201	1388	660	3939
Opieka zdrow. i pomoc społ.	17	20335	7659	422	1680	103	36	516	30768
Dolnośląskie	770	3760	6865	1289	6303	9725	3531	1910	34153
Kujawsko-pomorskie	444	3408	1851	844	1524	7028	4653	1679	21433
Lubelskie	228	2790	3005	663	4137	5527	3407	390	20149
Lubuskie	516	2651	3610	539	1692	8444	3037	876	21365
Łódzkie	447	5436	7162	1249	6538	21204	7316	4599	53950
Małopolskie	767	9108	4287	1067	3838	19611	4249	3294	46221
Mazowieckie	3779	27139	10308	10709	19314	12120	8782	2718	94808
Opolskie	38	1152	1631	300	1494	10720	1419	926	17680
Podkarpackie	401	2787	1610	101	2476	5571	2419	1417	16782
Podlaskie	43	1366	1616	901	2192	5150	490	905	12664
Pomorskie	483	9387	6635	1618	12634	9277	3852	4035	47922
Śląskie	962	4073	11929	3596	14504	19405	6733	9623	70826
Świętokrzyskie	327	4966	1205	868	1603	6553	3163	1074	19760
Warmińsko-mazurskie	1209	1627	2269	783	5178	8234	1141	2018	22460
Wielkopolskie	179	3054	3475	372	10414	35780	3417	1318	58008
Zachodniopomorskie	393	1917	6095	2269	5897	9464	10229	2451	38715
1-9	8863	70672	64488	22908	88502	172911	58414	33115	519873
10-49	1005	4855	3872	1480	5257	10995	3059	2073	32595
50-249	484	3660	2063	969	2125	4707	2597	2095	18699
250-999	518	4201	2201	1316	3066	4043	2578	1497	19420
1000+	58	1233	930	494	789	1159	1191	455	6309
Ogółem	10927	84621	73554	27168	99739	193815	67839	39234	596897

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Najmniejsze zapotrzebowanie na pracowników wykazywały branże usług publicznych, a więc edukacja (tak publiczna, jak i prywatna), opieka zdrowotna i pomoc społeczna. W sumie pracodawcy z tych trzech sektorów poszukiwali 40 000 osób do pracy.

W regionalnym układzie zapotrzebowania na pracowników nie było większego zaskoczenia. Najwięcej pracowników poszukiwali pracodawcy z Mazowsza. Dotyczyło to w ich przypadku wszystkich zawodów, z wyjątkiem robotniczych, co wynika ze specyfiki działalności firm i instytucji z tego centralnego regionu. Innymi województwami, w których poszukiwano dużo osób do pracy były śląskie oraz wielkopolskie. Interesujący jest natomiast geograficzny rozkład zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych – największe zapotrzebowanie na nich występowało w czterech województwach: wielkopolskim, łódzkim, śląskim i mazowieckim. Prawdopodobnie było to związane nie tylko z większą liczbą prac sezonowych (głównie budowlanych, gdyż takich pracowników z tej kategorii najwięcej potrzebowano), ale i z realizacją dużych projektów publicznych.

Firmy i instytucje o różnej wielkości deklarowały inną liczbę poszukiwanych pracowników. Mimo że przeciętnie to pracodawcy o dużym zatrudnieniu potrzebowali do pracy więcej osób, to ogólnie najmniej pracodawcy odpowiadali w 2011 r. za większy popyt na pracowników. Firm i instytucji mikro jest po prostu więcej w kraju. Interesująca jest jednak struktura zapotrzebowania różnej wielkości pracodawców na osoby poszukiwane na odmienne stanowiska. Staje się to jednak widoczne, jeśli powyższe liczby wyrazić w odsetkach popytu na konkretne zawody, co przedstawia tabela 1.3.

Tabela 1.3.
Pracownicy poszukiwani do pracy w określonym zawodzie w zależności od wielkości zatrudnienia
(procent wierszowy policzony na podstawie sum opartych na danych populacyjnych)

	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
1-9	2	14	12	4	17	33	11	6	100
10-49	3	15	12	5	16	34	9	6	100
50-249	3	20	11	5	11	25	14	11	100
250-999	3	22	11	7	16	21	13	8	100
1000+	1	20	15	8	13	18	19	7	100

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Im mniejsza firma lub instytucja, tym większe zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych. Natomiast wraz z wzrostem wielkości zatrudnienia zwiększał się popyt na pracowników umysłowych – specjalistów, techników i inny średni personel oraz pracowników biurowych. W przypadku pozostałych kategorii zawodowych nie było większych zróżnicowań.

Po tej ogólnej analizie zapotrzebowania na pracowników warto przyglądnąć się szczegółowo, jakie konkretnie zawody były najbardziej poszukiwane przez pracodawców i jakie zmiany wystąpiły w porównaniu do jesieni 2010 r. Porównanie obu edycji badań pokazało, że bez względu na okres roku do najczęściej poszukiwanych pracowników należały trzy ogólne ich kategorie⁸:

1. **Robotnicy wykwalifikowani, monterzy i operatorzy** – jesienią 2010 r. osób do takiej pracy poszukiwało 40% pracodawców chcących zatrudnić pracowników, a wiosną 2011 r. – 50% pracodawców.
2. **Specjaliści** – w 2010 r. osób do takiej pracy szukało 40% pracodawców mówiących o zwiększeniu zatrudnienia, ale w 2011 r. liczba pracodawców poszukujących do pracy w tym zawodzie zmniejszyła się do 25%, a i to włączając średni personel biznesu i administracji (bez tej kategorii tylko 15% pracodawców poszukiwało takich pracowników).
3. **Pracownicy usług** – w 2010 r. 20%, a w 2011 r. 25% pracodawców gotowych zatrudnić pracowników szukało osób w takim zawodzie.

Widać wyraźnie, że sezonowa zmiana zapotrzebowania na pracowników w różnych zawodach polegała na wzroście popytu na robotników wykwalifikowanych przy spadku zainteresowania specjalistami. Jeszcze wyraźniej jej charakter pokazuje analiza na poziomie dużych grup zawodowych według klasyfikacji ISCO-08 (tabela 1.4).

W tabeli tej nie zostały przedstawione zmiany dla wszystkich 43 kategorii zawodowych z tego poziomu klasyfikacji ISCO-08, lecz tylko dla tych, które były poszukiwane przez przynajmniej 50 pracodawców. Zmiany te ukazują różnice liczby poszukiwanych pracowników w 2010 r. i 2011 r. Widoczny jest zdecydowany wzrost zapotrzebowania pracodawców na robotników wykwalifikowanych, monterów i operatorów.

⁸ Opiswane zmiany dotyczą wartości brutto i nie uwzględniają zmian zatrudnienia dokonywanych przez pracodawców na bieżąco. Było to świadome ograniczenie wynikające z zastosowanej metodologii, która zakładała zbieranie danych za pomocą wywiadów CATI, z konieczności krótkich, jeśli chodzi o czas trwania i liczbę postawionych pytań. Z ogólnych pytań o zmiany zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy wiadomo jednak, że bilans zwolnień i zatrudnień utrzymywał się w równowadze. Dlatego przedstawiane dane należy traktować wskaźnikowo – jako informację o ogólnych trendach dotyczących zmian popytu na pracowników.

Wiąże się to nasileniem w okresie wiosennym prac sezonowych, szczególnie w budownictwie, co pokazuje struktura zapotrzebowania na konkretne zawody. Pracodawcy szukali więcej pracowników w wyspecjalizowanych zawodach budowlanych (murarze, tynkarze, brukarze, stolarze budowlani, malarze, dekarze i monterzy instalacji sanitarnych), jak również zwykłych pomocników budowlanych.

Zapotrzebowanie na pracowników

Innym efektem wzrostu popytu na robotników wykwalifikowanych, monterów i operatorów było mniejsze zainteresowanie pracodawców specjalistami. Pracodawcy szukali mniej osób do pracy właściwie w każdym zawodzie specjalistycznym, z wyjątkiem: specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, gdzie większe zapotrzebowanie dotyczyło zawodów związanych z budownictwem (inżynierów budowlanych czy architektów) oraz specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (w tym głównie specjalistów do spraw sprzedaży).

Tabela 1.4.

Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne dla zawodów, w przypadku których w obu edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników)

Zawód (duże kategorie ISCO-08)	2010	2011	Różnica %*
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budow. i transporcie	9243	25511	176
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	62782	101275	61
Pracownicy usług osobistych	25514	40113	57
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	7391	11215	52
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	30308	43560	44
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5639	7697	36
Elektrycy i elektronicy	13187	17756	35
Kierownicy ds. zarządzania i handlu	2460	3225	31
Średni personel ds. biznesu i administracji	43249	47755	10
Pomoce domowe i sprzątaczk	5142	5642	10
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	17188	18512	8
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	26223	27980	7
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i tekstyliów	28302	29536	4
Kierownicy ds. produkcji i usług	3910	3996	2
Kierowcy i operatorzy pojazdów	54089	50897	-6
Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	13718	12781	-7
Specjaliści nauczania i wychowania	7044	6209	-12
Sprzedawcy i pokrewni	65806	50795	-23
Pracownicy usług ochrony	7630	5751	-25
Specjaliści ds. zdrowia	37556	22702	-40
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	19701	9234	-53
Pracownicy obsługi klienta	9822	3596	-63
Specjaliści ds. technologii informatyczno-komunikacyjnych	19787	6336	-68
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	11423	2883	-75

* Uwaga: ostatnia kolumna zawiera procentową różnicę liczby poszukiwanych pracowników między 2011 r. a 2010 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2011 r. w danym zawodzie poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej. Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: różowym – robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Interesujące były natomiast sezonowe fluktuacje zapotrzebowania na pracowników usług. Pomiędzy 2010 r. i 2011 r., mimo ogólnie większej liczby pracodawców poszukujących takich osób do pracy, zmieniła się struktura tego popytu. Pracodawcy byli mniej zainteresowani pracownikami obsługi klienta, usług ochrony czy sprzedawcami (choć jak widać w tej ostatniej dziedzinie wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów), ale poszukiwali więcej osób do zajęcia się usługami osobistymi. Głównie chodziło o fryzjerów, kelnerów, barmanów oraz kosmetyczki.

W celu wyeliminowania wpływu struktury próby na kształt tych wyników warto je uzupełnić danymi pochodzącymi z próby panelowej. W 2011 r. celowo przebadano 2622 tych samych pracodawców, którzy uczestniczyli w I edycji badań⁹. Przeprowadzone analizy potwierdzają powyższe wnioski (por. tabela A1 w załączniku). Również i w tym przypadku największy wzrost popytu dotyczył robotników wykwalifikowanych różnych specjalności, a szczególnie tych związanych z budownictwem. Jedynie w przypadku operatorów i monterów, czyli przede wszystkim kierowców, pracodawcy uczestniczący w panelu wskazali nieco niższe zainteresowanie w 2011 r. w porównaniu z 2010 r. Inaczej jednak wyglądała w przypadku tych akurat pracodawców kwestia zmian popytu na specjalistów. Zapotrzebowanie na te zawody wprawdzie zwiększyło się, ale tylko w przypadku niektórych zawodów: specjalistów nauczania i wychowania (głównie nauczyciele i pedagodzy), specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (większe zapotrzebowanie na analityków systemowych, testerów oprogramowania i administratorów sieci komputerowych) oraz specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (inżynierowie budowy dróg, specjalista kontroli jakości, inżynierowie automatyki i robotyki). Natomiast zmniejszyło się zapotrzebowanie na specjalistów do spraw zdrowia (lekarze, pielęgniarki i farmaceuci) oraz specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (specjaliści do spraw bankowości i kadr). Takie zmiany popytu na specjalistów wynikają ze specyfiki firm i instytucji uczestniczących w panelu. Były to firmy o zatrudnieniu przynajmniej 50 osób, które ogólnie wykazywały większe zainteresowanie specjalistami. W przypadku pracowników usług trend zaobserwowany dla ogółu badanych potwierdził się w odniesieniu do uczestników panelu. Wzrosło zainteresowanie pracownikami usług osobistych (głównie kucharze, kelnerzy i barmani) oraz, w nieco mniejszym stopniu, sprzedawcami i pracownikami obsługi klienta.

Bilans popytu i podaży pracowników

Poprawne funkcjonowanie rynku pracy wymaga odpowiedniego zbilansowania potrzeb pracodawców dotyczących zatrudnienia odpowiednich pracowników oraz dostępności ludzi chcących pracować w określonych zawodach. Zatem kolejnym krokiem będzie właśnie próba takiego zestawienia popytu i podaży pracowników w ujęciu zawodowym i regionalnym. Dane przedstawione w tabeli 1.5 są różnicami pomiędzy odsetkiem pracodawców szukających pracowników w określonym zawodzie oraz odsetkiem osób, które w takich zawodach szukały zatrudnienia. Ludzie, którzy deklarowali się jako gotowi podjąć określoną pracę byli to zarówno ci, którzy pracują, lecz z jakichś przyczyn chcą pracę zmienić, osoby nieaktywne zawodowo, które chcą wrócić do pracy, bezrobotni szukający zatrudnienia oraz młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy: absolwenci szkół i uczelni. Tak szerokie ujęcie podaży strony rynku pracy pozwoli możliwie precyzyjnie oszacować bilans popytu i podaży pracy. Ze względów prezentacyjnych wyniki są przedstawione w układzie województw, z rozbiciem jedynie na wielkie kategorie zawodowe zgodnie z klasyfikacją ISCO-08. Wartości ujemne, wyróżnione kolorem niebieskim, oznaczają że popyt na danych pracowników przekracza podaż (w procentach) – czyli w danym zawodzie (i/lub województwie) istniał niedobór osób do pracy. Natomiast wartości dodatnie, zaznaczone na czerwono, oznaczają procentową nadpodaż pracowników.

Na ogólnym poziomie daje się zauważyć, że wiosną 2011 r. występowała relatywnie duża nadpodaż robotników do prac prostych, pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług. Z kolei niedobory dotyczyły głównie wykwalifikowanych pracowników do robót fizycznych – robotników, operatorów i monterów. W mniejszym stopniu brak odpowiednich pracowników na rynku pracy występował wśród techników i personelu średniego szczebla oraz kierowników.

⁹ W próbie panelowej uczestniczyli jedynie przedstawiciele firm i instytucji zatrudniających więcej niż 50 osób (w tym wszyscy pracodawcy wylosowani uprzednio z warstw przedsiębiorstw i instytucji większych niż 250 osób). Nieco inna była wobec tego branżowa struktura próby panelowej – z większym udziałem pracodawców zajmujących się produkcją przemysłową i górnictwem, a mniejszym tych prowadzących działalność z zakresu usług dla ludności (handel, zakwaterowanie i gastronomia) oraz edukacyjną.

Tabela 1.5.

**Bilans popytu
i podaży pracowników**

**Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w poszczególnych województwach
(różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców poszukujących
pracowników w danym zawodzie w podziale na wielkie grupy zawodowe według ISCO-08)**

		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN
2010	Dolnośląskie	-2,8%	-17,2%	-1,4%	5,7%	6,5%	-3,7%	3,2%	9,9%
	Kujawsko-pomorskie	1,5%	0,6%	-1,5%	-1,0%	14,9%	-9,8%	-11,4%	6,6%
	Lubelskie	-1,3%	-10,6%	14,7%	5,0%	6,7%	-7,7%	-12,7%	5,9%
	Lubuskie	-2,2%	-11,8%	-5,3%	11,1%	8,9%	-9,0%	0,1%	8,3%
	Łódzkie	-2,1%	-11,5%	6,9%	-6,9%	10,6%	3,4%	-3,8%	3,4%
	Małopolskie	-2,3%	-8,5%	18,1%	-0,8%	-4,5%	-4,9%	-3,8%	6,6%
	Mazowieckie	-2,2%	-7,9%	-2,7%	1,3%	5,6%	2,8%	0,7%	2,3%
	Opolskie	2,3%	0,4%	3,8%	8,3%	-11,5%	13,7%	-19,2%	2,2%
	Podkarpackie	-5,9%	-11,8%	0,2%	4,1%	14,3%	-0,8%	-11,7%	11,7%
	Podlaskie	-3,4%	2,1%	-3,5%	5,4%	9,9%	-5,0%	-7,4%	2,0%
	Pomorskie	-6,1%	-13,9%	-0,4%	3,2%	13,9%	1,5%	-14,6%	16,3%
	Śląskie	1,6%	-12,3%	-3,5%	-10,1%	14,3%	-3,8%	-3,5%	17,3%
	Świętokrzyskie	-0,8%	-0,8%	3,6%	2,2%	-3,0%	-8,7%	-11,3%	18,6%
	Warmińsko-mazurskie	0,4%	5,2%	-10,1%	2,8%	9,2%	-3,5%	-11,8%	7,7%
	Wielkopolskie	-0,8%	-1,0%	-13,5%	6,1%	14,7%	0,8%	-5,5%	-0,7%
	Zachodniopomorskie	-7,1%	-18,4%	-15,0%	-6,4%	22,3%	10,1%	-0,4%	15,0%
	Ogółem	-1,9%	-9,1%	-0,5%	0,6%	9,3%	-1,4%	-4,9%	8,0%
2011	Dolnośląskie	-2,9%	0,9%	-14,7%	5,1%	5,6%	0,0%	-4,5%	10,5%
	Kujawsko-pomorskie	-2,9%	-10,3%	3,0%	-3,0%	19,1%	0,4%	-9,9%	3,6%
	Lubelskie	-0,4%	1,6%	-13,3%	9,3%	9,1%	-9,1%	-10,6%	13,7%
	Lubuskie	-0,7%	-8,6%	-7,4%	7,0%	15,2%	-10,3%	-9,5%	14,2%
	Łódzkie	-1,6%	6,5%	-5,8%	14,5%	0,1%	-10,6%	-5,4%	2,2%
	Małopolskie	-1,3%	-7,5%	1,3%	9,1%	11,1%	-11,3%	-8,1%	6,7%
	Mazowieckie	-4,3%	3,3%	-5,8%	1,3%	-8,1%	2,7%	-1,1%	11,9%
	Opolskie	-0,2%	-0,3%	-8,3%	13,5%	13,3%	-17,9%	-7,5%	7,3%
	Podkarpackie	-2,4%	-7,9%	6,1%	5,1%	10,6%	-13,9%	-4,1%	6,4%
	Podlaskie	-0,4%	-2,1%	-4,4%	-1,4%	2,8%	-10,2%	3,7%	12,0%
	Pomorskie	0,5%	-4,6%	-3,9%	6,3%	-7,8%	7,0%	-0,4%	2,8%
	Śląskie	-2,5%	3,3%	0,8%	7,8%	-3,0%	-12,1%	0,0%	5,7%
	Świętokrzyskie	-3,4%	3,6%	8,3%	-1,6%	8,2%	-4,8%	-15,7%	5,3%
	Warmińsko-mazurskie	-6,8%	-2,6%	-6,2%	5,6%	5,3%	-7,3%	2,8%	9,3%
	Wielkopolskie	-0,5%	2,6%	2,3%	10,9%	6,9%	-28,0%	-3,0%	8,6%
	Zachodniopomorskie	-2,1%	5,0%	-4,7%	10,2%	8,3%	-7,5%	-15,1%	5,9%
	Ogółem	-2,2%	-0,6%	-2,8%	5,8%	3,4%	-7,3%	-4,7%	8,3%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011 i Badanie Ludności 2010, 2011.

Ciekawe wnioski można wysnuć z porównania bilansu rynku pracy w dwóch okresach, kiedy realizowano badania. O ile sytuacja robotników do prac prostych, operatorów i monterów oraz zawodów kierowniczych nie zmieniła się (czyli nadal utrzymała się nadpodaż robotników niewykwalifikowanych oraz niedobór w dwóch pozostałych kategoriach), o tyle w przypadku innych pracowników zestawienie podaży i popytu dało inne wyniki. Najbardziej zmienił się ten obraz dla dwóch kategorii zawodowych – robotników wykwalifikowanych oraz specjalistów. Niedobór robotników wykwalifikowanych, który występował w 2010 r. znacznie się powiększył w 2011 r. – z 1,4% do 7,3%. Odwrotna zmiana nastąpiła odnośnie specja-

listów – o ile jesienią 2010 r. dla tej kategorii zawodowej występował największy niedobór (popyt o 9,1% przekraczał podaż), to wiosną 2011 r. zapotrzebowanie na takich pracowników właściwie zbilansowało się z ich podażą.

Analizując odsetki osób poszukujących pracy w różnych zawodach można powiedzieć, że opisane tutaj zmiany wynikały wyłącznie z sezonowości popytu na pracowników zgłaszanego przez pracodawców. W obu edycjach badania tyle samo osób deklarowało poszukiwanie pracy w poszczególnych zawodach¹⁰ – jedynie nieco mniej osób szukało pracy w 2011 r. w zawodzie techników i średniego personelu, a nieco więcej jako robotnicy do prac prostych. Biorąc pod uwagę sezonową zmianę zapotrzebowania pracodawców na ludzi do pracy w określonych zawodach, łatwo opisane tutaj zmiany wytłumaczyć. Z jednej strony, w 2011 r. znacznie wzrosło zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych, co wiązało się z intensyfikacją w okresie wiosennym różnego rodzaju prac sezonowych wymagających zaangażowania takich pracowników. Ich podaż na tym samym poziomie spowodowała zatem znaczny niedobór. Z drugiej strony, zmniejszyło się zapotrzebowanie na specjalistów, co osłabiło deficyt pracowników w tych zawodach.

W przypadku robotników do prac prostych należy mieć na uwadze jeszcze jedną kwestię. W rzeczywistości ludzi gotowych podjąć taką pracę było więcej. Część osób, które pytano, jakiej pracy szukały, wypowiadały się, że jakiegokolwiek, co oznacza, że mogłyby wykonywać każdą pracę prostą. Biorąc to pod uwagę, trzeba dodać, że rzeczywista nadpodaż w kategorii robotników niewykwalifikowanych jest co najmniej o 10% większa niż wynika to z przedstawionego zestawienia i dotyczyło to obu okresów czasu.

Mając do dyspozycji dane z dwóch okresów, warto pokusić się o przedstawienie również kilku najciekawszych zmian, jakie nastąpiły pod względem równowagi popytu i podaży pracy w układzie regionalnym. W powyższej tabeli (tabela 1.5) zaznaczono wytłuszczoną czcionką i obramowaniami największe zmiany w bilansie potrzeb pracodawców i dostępności pracowników w różnych województwach. Najwyraźniej taka zmiana uwidoczniła się w przypadku województwa opolskiego i dotyczyła pracowników usług i sprzedawców oraz robotników wykwalifikowanych. W 2010 r. występował niedobór pracowników usług i sprzedawców oraz nadpodaż robotników wykwalifikowanych, a w 2011 r. odwrotnie. Na tę zmianę nałożyły się zarówno inne potrzeby pracodawców z tego regionu, jak i dostępność pracowników w tych dwóch zawodach. W województwie wielkopolskim w 2011 r. wystąpił znaczny niedobór robotników wykwalifikowanych, który był spowodowany dużym wzrostem zapotrzebowania pracodawców z tego regionu na takich pracowników (ich podaż pozostawała bez zmian). Przyczyną była liczba inwestycji budowlanych realizowanych w tamtym okresie w Poznaniu i całym regionie. W województwie łódzkim w 2011 r. pojawiła się duża liczba osób szukających pracy w zawodach biurowych, co przy stałym popycie pracodawców doprowadziło do ich nadpodaży na rynku. Wręcz przeciwna sytuacja miała miejsce w województwie lubelskim odnośnie techników i średniego personelu. W 2011 r. w tym zawodzie zdecydowanie mniej osób szukało pracy, co doprowadziło do niedoboru takich pracowników. Ostatnim ze wskazanych tutaj przypadków byli specjaliści w województwie zachodniopomorskim, na których pracodawcy z regionu zgłosili w 2011 r. mniejsze zapotrzebowanie, co doprowadziło do niewielkiej nadpodaży takich osób na tamtejszym rynku pracy.

¹⁰ Pomiędzy badaniami 2010 r. i 2011 r. zmiany odsetka osób szukających pracy w podziale na wielkie kategorie zawodowe wyglądały następująco: kierownicy – bez zmian, specjaliści – 0,2% osób mniej szukało pracy w 2011 r., technicy i średni personel – 2,6% osób mniej szukało pracy w 2011 r., pracownicy biurowi – 0,8% osób więcej szukało pracy w 2010 r., sprzedawcy i pracownicy usług – 0,3% osób więcej szukało pracy w 2010 r., robotnicy wykwalifikowani – 0,5% osób więcej szukało pracy w 2010 r., operatorzy i monterzy – 0,4% osób mniej szukało pracy w 2011 r., robotnicy niewykwalifikowani – 1,6% osób więcej szukało pracy w 2010 r.

Tabela 1.6.

**Bilans popytu
i podaży pracowników**

Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w ujęciu regionalnym (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w danym zawodzie w podziale na duże grupy zawodowe według ISCO-08)

	CEN	PD	WS	PN-Z	PD-Z	PN	Ogółem
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	-0,1%	-0,1%	0,1%	-1,9%	0,0%	0,3%	-0,3%
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	-1,4%	0,3%	-0,6%	-0,2%	0,8%	-1,4%	-0,5%
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	-0,2%	0,2%	-2,3%	-1,5%	-2,5%	-0,3%	-0,8%
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	-0,6%	-1,0%	0,2%	0,3%	0,0%	-0,7%	-0,3%
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	-2,6%	0,1%	-1,8%	-1,2%	-1,9%	-0,2%	-1,4%
22 Specjaliści ds. zdrowia	-1,8%	-7,4%	-1,0%	-5,8%	-5,8%	-3,1%	-4,0%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	2,0%	2,3%	2,1%	2,0%	1,2%	0,0%	1,6%
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	-4,0%	-2,7%	-4,4%	-4,6%	-2,0%	-0,4%	-3,2%
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	-3,3%	-3,4%	-1,1%	-1,4%	-2,0%	-1,3%	-2,3%
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	-1,3%	0,4%	0,7%	1,8%	-2,3%	1,0%	0,0%
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	1,7%	4,5%	1,9%	0,7%	2,0%	-0,2%	2,0%
32 Średni pers. ds. zdrowia	-2,1%	-1,0%	0,8%	0,9%	-0,4%	-1,3%	-0,6%
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	2,6%	1,0%	1,6%	-10,3%	-5,8%	-1,7%	-1,7%
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	0,6%	1,6%	0,9%	-0,7%	3,0%	-0,2%	0,7%
35 Technicy informatycy	-3,1%	1,2%	-1,4%	-1,8%	1,2%	0,7%	-0,8%
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	2,6%	4,6%	6,9%	4,5%	8,5%	2,7%	4,3%
42 Pracownicy obsługi klienta	0,0%	-2,2%	-1,9%	-1,9%	-4,6%	-0,1%	-1,4%
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	-3,3%	-8,1%	-0,8%	-0,2%	1,5%	0,0%	-2,4%
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	-0,7%	0,4%	-0,1%	0,2%	0,4%	-0,9%	-0,1%
51 Pracownicy usług osobistych	1,8%	-0,4%	5,8%	4,4%	1,6%	2,4%	2,7%
52 Sprzedawcy i pokrewni	0,3%	4,4%	0,7%	7,9%	-1,9%	7,9%	3,7%
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	2,1%	1,0%	1,4%	2,3%	0,9%	1,0%	1,4%
54 Pracownicy usług ochrony	2,5%	-0,1%	1,9%	1,2%	1,2%	1,1%	1,3%
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	0,0%	-4,1%	-6,5%	-3,2%	-1,5%	-2,7%	-2,7%
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	0,4%	0,3%	-2,4%	0,1%	-2,2%	-2,2%	-0,9%
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,9%	0,0%	0,1%	-0,2%	0,3%	-0,5%	0,1%
74 Elektrycy i elektronicy	0,5%	-2,2%	-0,3%	0,2%	-2,2%	-2,2%	-0,8%
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	1,9%	0,1%	0,9%	3,4%	3,0%	2,8%	1,6%
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	-1,3%	-0,2%	-2,4%	-0,5%	0,9%	-0,7%	-0,8%
82 Monterzy	-0,9%	0,8%	-0,6%	0,3%	0,0%	-0,7%	-0,2%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	1,5%	-4,2%	-7,4%	-2,0%	-3,0%	-10,2%	-3,7%
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	1,3%	2,5%	2,1%	3,5%	-0,6%	2,8%	2,1%
92 Robotnicy w rolnictwie i pokr.	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	-0,1%	0,9%	0,2%
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	3,2%	7,4%	4,9%	3,7%	7,2%	5,3%	5,2%
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	-1,5%	1,4%	1,0%	0,2%	0,0%	0,3%	0,3%
95 Sprzedawcy uliczni, usługi na ulicach	0,2%	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	1,3%	2,0%	0,6%	-0,8%	1,7%	1,9%	1,1%

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

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011 i Badanie Ludności 2010, 2011.

Analiza bilansu podaży i popytu na siłę roboczą na poziomie bardziej szczegółowych, tzw. dużych kategorii zawodowych według klasyfikacji ISCO-08¹¹, przynosi precyzyjniejsze informacje o niedoborach i nadwyżkach pracowników. Wyniki zostały przedstawione w tabeli 1.6, gdzie podobnie jak poprzednio kolor niebieski oznacza niedobory, a czerwony nadwyżki. Deficyt pracowników dotyczył głównie zawodów wysoce specjalistycznych: kierowników i specjalistów, ale także robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów. Stosunkowo największe niedobory występowały przy poszukiwaniu specjalistów do spraw zdrowia (lekarzy różnych specjalności, pielęgniarek i farmaceutów), specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (specjaliści do spraw sprzedaży, specjaliści do spraw marketingu) oraz różnego rodzaju kierowców i operatorów pojazdów. Z kolei nadpodaż pojawiła się wśród pracowników usług i sprzedawców oraz robotników niewykwalifikowanych, a szczególnie w przypadku robotników w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, sekretarek, operatorów urządzeń biurowych oraz sprzedawców. Interesująca jest – właściwie występująca w każdym regionie kraju – stosunkowo duża nadpodaż niewykwalifikowanych robotników produkcyjnych. Z poprzednich analiz wiadomo, że popyt na takich pracowników zwiększył się znacząco.

Przyglądając się temu bilansowi w układzie regionalnym, daje się zauważyć pewne zróżnicowanie. W kwestii niedoborów wyróżniały się województwa zachodnie (dolnośląskie, lubuskie, opolskie, wielkopolskie i zachodniopomorskie), gdzie popyt nieco przewyższał podaż specjalistów do spraw zdrowia oraz średniego personelu do spraw biznesu i administracji (głównie księgowych). Region południowy – Śląsk i Małopolskę – charakteryzował niedobór specjalistów do spraw zdrowia, pracowników do spraw statystyczno-finansowych i ewidencji materiałowej (magazynierów i asystentów księgowych) oraz robotników budowlanych. Natomiast pojawiła się stosunkowo duża nadpodaż średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (techników w tych dziedzinach) oraz robotników niewykwalifikowanych w produkcji. Region północny (teren województw kujawsko-pomorskiego, pomorskiego i warmińsko-mazurskiego) cechowała, z jednej strony, duża nadwyżka sprzedawców, a z drugiej – największy w skali kraju niedobór kierowców i operatorów pojazdów.

Jako podsumowanie należy powiedzieć, że zarówno w 2010 r., jak i 2011 r. najbardziej deficytowymi zawodami w Polsce były te należące do trzech kategorii: robotnicy wykwalifikowani w określonych branżach (głównie budowlani), różnego rodzaju specjaliści (do spraw zdrowia, ekonomii i zarządzania oraz sektora IT) oraz specyficzne kategorie pracowników usług (fryzjerzy, kosmetyczki oraz kucharze, kelnerzy czy barmani). Te zawody były najczęściej poszukiwane bez względu na okres roku, a związane z nim zmiany sezonowego zapotrzebowania na pracę jedynie nieznacznie wpływały na strukturę tego popytu (w okresie wiosenno-letnim rosło zapotrzebowanie na robotników, a malało na specjalistów). W odpowiedzi na potrzeby pracodawców w tych właśnie zawodach rynek pracy nie nadąża z zapewnieniem odpowiedniej liczby osób do pracy. Jednocześnie istnieją nadwyżki pracowników w innych kategoriach zawodowych, głównie robotników niewykwalifikowanych, sprzedawców oraz pracowników biurowych. Zwłaszcza w przypadku osób do prostych prac fizycznych dostępność pracowników jest duża i dodatkowo poszerzona przez grupę osób, którzy poszukując pracy gotowi byłiby podjąć się nawet takich podstawowych zadań.

Preferencje pracodawców dotyczące pracowników

Przed przedstawieniem bilansu zapotrzebowania pracodawców na kompetencje oraz zasobów kompetencji posiadanych przez osoby poszukujące pracy warto przybliżyć ogólne oczekiwania i wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy w różnych zawodach. W tym celu przeprowadzono dwuetapową

¹¹ Z analizy zostały wyłączone zawody rolnicze (kody 61, 62 i 63) ze względu na to, że pracodawcy zajmujący się rolnictwem nie wchodzili do próby.

analizę odpowiedzi uzyskanych od pracodawców na pytania o to, co brali pod uwagę szukając pracownika w jednym z 35 zawodów¹². Przeanalizowano trzy rodzaje wymagań, dotyczące:

- płci kandydatów¹³;
- poziomu wykształcenia;
- kompetencji – z podziałem na 11 klas głównych kompetencji.

Posługując się takimi danymi, najpierw przeprowadzono wielowymiarową analizę korespondencji różnego rodzaju kryteriów, według których oceniano osoby poszukujące pracy w różnych zawodach. Następnie wyniki uzyskane po wykonaniu analizy korespondencji wykorzystano w hierarchicznej analizie skupień, co pozwoliło pokazać, w jakich zawodach pracodawcy posługiwali się podobnymi wymaganiami wobec kandydatów.

Wielowymiarowa analiza korespondencji pokazała trzy główne wymiary, w oparciu o które można zidentyfikować preferencje pracodawców wobec kandydatów ubiegających się o pracę w różnych zawodach. Te trzy wymiary odpowiadają łącznie za 86,2% bezwładności całego modelu. Okazało się jednak, że tylko dwa pierwsze wymiary mają wyraźną interpretację. Natomiast trzeciego wymiaru różnicującego preferencje pracodawców wobec kandydatów nie można jednoznacznie nazwać. Jednak ograniczenie modelu wyłącznie do dwuwymiarowej przestrzeni powodowało, że prowadzona w dalszej kolejności analiza skupień nie pozwalała na jednoznaczne wskazanie zawodów, wobec których pracodawcy formułowali podobne wymagania. Dlatego jako wyniki przedstawiona zostanie jedynie analiza profili wymagań pracodawców opierająca się na dwóch wymiarach. Profile preferencji wobec różnych zawodów w tak wyodrębnionej przestrzeni dwuwymiarowej pokazuje wykres 1.1.

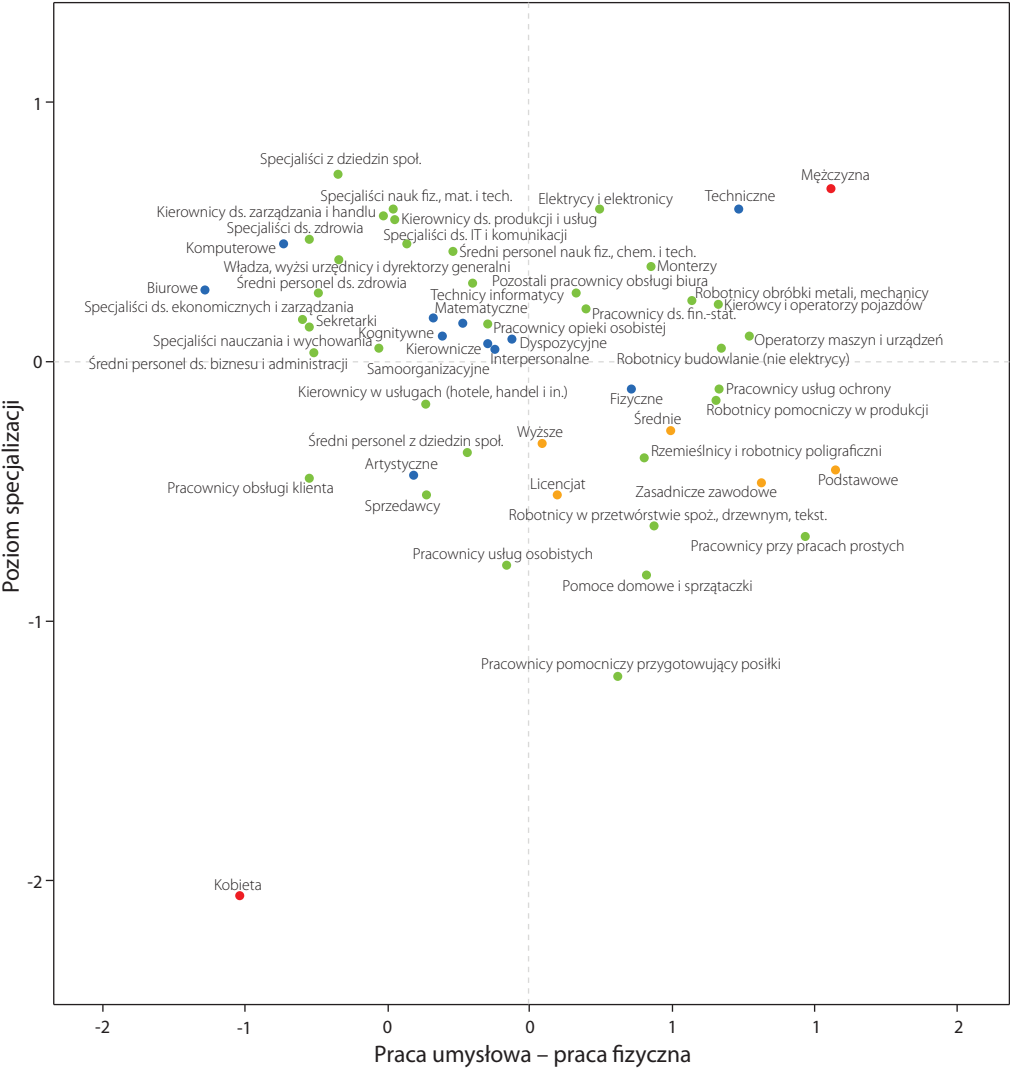
Pierwszy z wyodrębnionych wymiarów odnosił się do rozróżnienia dwóch rodzajów pracy – fizycznej i umysłowej (odpowiada za 60,8% bezwładności całego modelu). Dzieli zatem trzy uwzględnione rodzaje wymagań (płeć, wykształcenie i kompetencje) w zależności od tego, czy poszukiwani byli pracownicy fizyczni czy umysłowi. Drugi wymiar różnicował wykonywaną pracę ze względu na poziom specjalizacji związany z każdym zawodem: od prac prostych nie wymagających dużego przygotowania (np. pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki) do zawodów bardziej zaawansowanych (np. specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych). Ten drugi wymiar w mniejszym stopniu różnicuje preferencje pracodawców i odpowiada za 17,4% bezwładności modelu.

Na początku rzuca się w oczy wyraźne spolaryzowanie wymagań pracodawców ze względu na kryterium płci. Kobiety były preferowane do zawodów umysłowych, ale nie wymagających większego przygotowania. Wśród zawodów bardziej kobiecych, według opinii pracodawców, znalazłyby się zatem, poczynając od najprostszych: pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki, pomoce domowe i sprzątaczkę, pracownicy usług osobistych, sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta, średni personel z dziedzin społecznych, aż po bardziej złożone: kierowników w usługach (hotelarstwie, handlu i innych), średni personel do spraw biznesu i administracji czy specjaliści do spraw nauczania i wychowania. Mężczyźni z kolei są przez pracodawców postrzegani jako lepiej nadający się do prac fizycznych oraz tych wymagających większego poziomu specjalizacji. Do zawodów męskich zaliczały się następujące zawody: elektrycy i elektronicy, monterzy, robotnicy obróbki metali i mechanicy, kierowcy i operatorzy pojazdów, operatorzy maszyn i urządzeń, robotnicy budowlani, pracownicy usług ochrony, robotnicy pomocniczy w produkcji oraz robotnicy przy pracach prostych. W przypadku zawodów specjalistycznych i kierowniczych płeć nie miała już takiego znaczenia, co potwierdziły bezpośrednio odpowiedzi pracodawców.

¹² Analizę przeprowadzono w odniesieniu do tzw. dużych kategorii zawodowych klasyfikacji ISCO-08 obejmujących 43 ogólniejsze zawody. Jednak z analizy wyłączono zawody rolnicze (kody 61, 62 i 63) – ze względu na to, że pracodawcy zajmujący się rolnictwem nie wchodzili do próby – oraz zawody, które były stosunkowo rzadko poszukiwane przez pracodawców.

¹³ Badaniem zadawano pytanie: „A czy do pracy woleliby Państwo przyjąć zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę czy jest to obojętne (przy czym odpowiedź „jest to obojętne” nie była bezpośrednio odczytywana badanym)?”

Wykres 1.1.
Profile wymagań pracodawców wobec kandydatów do pracy w określonych zawodach



Uwaga: różne kolory punktów odnoszą się do poszczególnych rodzajów wymagań: niebieskie – w zakresie kompetencji, pomarańczowe – poziomu wykształcenia, czerwone – płci. Punkty zielone oznaczają poszczególne kategorie zawodowe.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Kolejne wnioski dotyczą wymaganego poziomu wykształcenia. Okazało się, że ten wymóg był raczej czysto formalny i nie wpływał na zróżnicowanie preferencji pracodawców wobec kandydatów na różne stanowiska. Zgodnie ze zdroworozsądkową obserwacją można dostrzec, że z pracami umysłowymi pracodawcy bardziej wiązali wyższe poziomy wykształcenia, a te niższe nieco bardziej predestynowały kandydatów do pracy fizycznej.

Bardzo ciekawych wniosków dostarcza natomiast analiza wymagań dotyczących różnego rodzaju kompetencji. Ogólnie można powiedzieć, że nie wszystkie kompetencje określały oczekiwania pracodawców co do pracy w poszczególnych zawodach. Kilka kompetencji nie miało takiego znaczenia. Były to kompetencje: samoorganizacyjne, interpersonalne i dyspozycyjne – które jak wiadomo z innych analiz były przez pracodawców najbardziej wymagane bez względu na zawód, do jakiego poszukiwali kandydatów, oraz kompetencje: matematyczne, kierownicze i kognitywne – w opiniach pracodawców rzadko wymagane od kandydatów.

Pozostałe kompetencje w dość wyraźny sposób przekładały się na oczekiwania związane z konkretnymi zawodami. I tak, kompetencje techniczne i fizyczne wiązały się z pracą fizyczną, zawodami robotniczymi, do których potrzebni byli mężczyźni z racji swoich predyspozycji. Kompetencje komputerowych oraz biurowych pracodawcy wymagali od kandydatów do pracy umysłowej, szczególnie w zawodach o wysokim poziomie specjalizacji (kierownicy i specjaliści). Z zawodami kobiecymi pracodawcy częściej łączyli oczekiwania dotyczące posiadania kompetencji artystycznych.

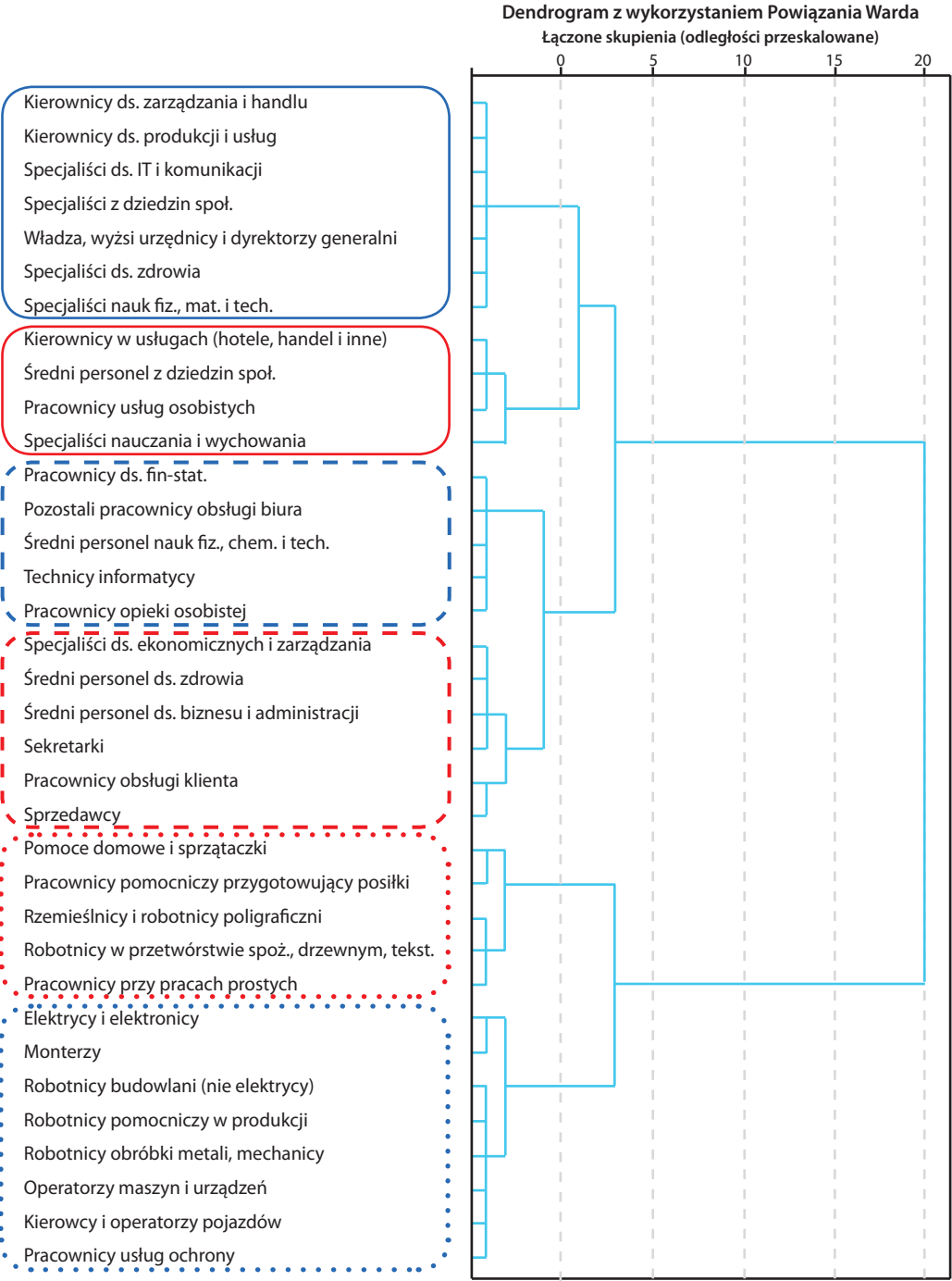
W oparciu o uzyskane w analizie korespondencji wymiary została przeprowadzona analiza skupień, której wyniki pokazują, jakie zawody były podobne pod względem wymagań formułowanych przez pracodawców wobec kandydatów ubiegających się o pracę w różnych zawodach. Wyniki tej analizy prezentuje przedstawiony poniżej wykres 1.2.

Wykres ten jest dendrogramem, na którym łączące się linie (gałęzie) pokazują, jakie zawody charakteryzowały zbliżone preferencje pracodawców. Im bliżej siebie położone są poszczególne gałęzie, tym większe podobieństwo wymagań i oczekiwań.

W porównaniu do wyników analizy korespondencji identyfikującej profile wymagań można dostrzec, że głównymi czynnikami decydującymi o podobieństwie oczekiwań pracodawców była płeć oraz poziom specjalizacji zawodu. Można zatem wyróżnić sześć typów zawodów (co zostało na wykresie zaznaczone kolorem i stylem ramki otaczającej nazwy podobnych zawodów):

1. Męskie zawody wysoko specjalizowane: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektory generalni, kierownicy do spraw zarządzania i handlu, kierownicy do spraw produkcji i usług, specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, specjaliści do spraw zdrowia oraz średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych.
2. Żeńskie zawody wysoko specjalizowane: kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, specjaliści nauczania i wychowania, średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury, pracownicy usług osobistych.
3. Męskie zawody średniego szczebla: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, technicy informatycy, pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej, pozostali pracownicy obsługi biura oraz pracownicy opieki osobistej.
4. Żeńskie zawody średniego szczebla: specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, średni personel do spraw zdrowia, średni personel do spraw biznesu i administracji, sekretarki i operatorzy urządzeń biurowych, pracownicy obsługi klienta oraz sprzedawcy.
5. Męskie zawody proste: pracownicy usług ochrony, robotnicy budowlani z wyłączeniem elektryków, robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, elektrycy i elektronicy, operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych, monterzy, kierowcy i operatorzy pojazdów oraz robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie.
6. Żeńskie zawody proste: pomoce domowe i sprzątaczkę, pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki, rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni, robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych, a także ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych.

Wykres 1.2.
Podobieństwo zawodów, w przypadku których pracodawcy poszukiwali kandydatów ze względu na formułowane wymagania



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Na podstawie tego porównania widać wyraźnie, że pracodawcy inaczej traktowali zawody kobiece i męskie, w zależności od poziomu specjalizacji wymaganego w każdym z nich. W przypadku mężczyzn zawodami o dużych wymaganiach w zakresie poziomu specjalizacji były zawody kierownicze i specjalistyczne, podczas gdy w przypadku kobiet zaliczały się do nich te dotyczące nauczania (nauczyciele, pedagodzy szkolni) i kierownicze w usługach, ale oprócz tego zawody średniego szczebla – z dziedzin społecznych oraz pracownicy usług osobistych. Podobna sytuacja występowała wśród zawodów najprostszych – te określone jako kobiece wymagały niższego poziomu specjalizacji (robotnicy niewykwalifikowani).

Niedobory kompetencyjne

Kolejnym pytaniem postawionym na wstępie była kwestia braku kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje, czyli próba zidentyfikowania niedoborów kompetencyjnych. Aby odpowiedzieć na to pytanie przeprowadzone zostały dwie analizy. Po pierwsze, niedobory kompetencyjne były rozpatrywane na podstawie analizy zawodów, w których pracodawcy doświadczali trudności w zrekrutowaniu odpowiednich osób, o ile powodem tych trudności był brak odpowiednich kompetencji. Po drugie, bardziej szczegółowa analiza tych niedoborów polegała na wskazaniu, jakich konkretnie kompetencji brakowało kandydatom w określonych zawodach. Takie ujęcie problemu niedoborów kompetencyjnych pozwoli przeanalizować je bardziej precyzyjnie niż w podejściu stosowanym przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), gdzie niedobory są identyfikowane najczęściej poprzez analizę problemów rekrutacyjnych pracodawców (Skills 2010).

Wyniki z dwóch edycji badań pokazują, że trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników były problemem, który ma charakter stały, występuje systematycznie i bez względu na okres badań zgłaszało go 75% pracodawców w Polsce. Podobieństwa występujące pod tym względem w obu okresach czasu pozwalają na prowadzenie analizy na połączonej próbie, uzyskując tym samym dokładniejsze wyniki.

Trudności dotyczące rekrutacji pracowników w głównej mierze wynikały z niespełnionych wymagań stawianym kandydatom przez pracodawców. Była to przyczyna niemożności znalezienia odpowiedniego pracownika dla 3/4 pracodawców doświadczających problemów w zrekrutowaniu właściwych osób do pracy (tabela 1.7). Jedynie w przypadku niektórych zawodów ich obsadzenie było problematyczne z innych przyczyn. Taka sytuacja dotyczyła lekarzy, pielęgniarek i farmaceutów, techników informatyków oraz specjalistów do spraw nauczania (nauczycieli, wychowawców i pedagogów), gdzie brakowało odpowiednich osób do pracy i kandydaci nie zgłaszali się.

W przypadku niektórych zawodów problemem były nadmierne oczekiwania pracowników, przede wszystkim płacowe. Ten problem dotyczył jednak raczej pracowników w prostszych zawodach – pomocy domowych i sprzątarek, operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych, ale również, co ciekawe, pracowników do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej (magazynierzy i asystenci księgowych). Warto nadmienić, że sytuacja ta niewiele odbiegała od wyników uzyskanych jesienią 2010 r.

**Potrzeby
pracodawców
a dostępność
zasobów pracy**

Tabela 1.7.
Przyczyny trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy (odsetek odpowiedzi pracodawców, którzy mają problemy ze znalezieniem osób do pracy w podziale na duże grupy zawodowe według ISCO-08, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r.)

	Praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę pracy	Kandydaci nie spełniali naszych oczekiwań	Kandydatom nie odpowiadały nasze warunki	N nieważone
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	0	99	1	30
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	2	86	13	60
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	19	66	15	108
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	5	93	1	8
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	5	72	23	226
22 Specjaliści ds. zdrowia	63	25	12	367
23 Specjaliści nauczania i wychowania	25	63	13	202
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	3	96	1	199
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	8	91	1	90
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	20	74	6	34
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	10	81	9	132
32 Średni pers. ds. zdrowia	23	61	16	31
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	3	83	14	262
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	25	53	21	42
35 Technicy informatycy	28	71	1	19
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	25	63	12	42
42 Pracownicy obsługi klienta	1	98	1	41
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji mater.	0	60	40	49
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	0	100	0	7
51 Pracownicy usług osobistych	14	78	8	172
52 Sprzedawcy i pokrewni	3	86	11	262
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	2	97	1	6
54 Pracownicy usług ochrony	1	82	17	30
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	12	80	8	335
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	10	83	6	417
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	7	90	4	37
74 Elektrycy i elektronicy	12	83	6	156
75 Robotnicy (prz. społ., drzew., tekstyl.)	24	66	10	322
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	14	60	26	99
82 Monterzy	0	100	0	16
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	6	76	18	321
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	0	67	33	37
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	11	75	13	59
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	8	83	10	16
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	1	94	5	13
Ogółem	13	75	11	4247

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Pracodawcy byli stosunkowo zgodni co do tego, jakie wymagania nie były spełniane przez kandydatów (tabela 1.8). Mieli oni tutaj na myśli przede wszystkim brak odpowiednich kompetencji – na co wskazywało 40% pracodawców¹⁴. Jeżeli uwzględnić to, że opinie pojawiające się w kategorii „inne braki” dotyczyły głównie niedoboru pewnych specyficznych kompetencji, to można przyjąć, że w przypadku połowy trudności związanych z rekrutacją pracowników, a wynikających z niespełnionych wymagań stawianych kandydatom, przyczyną były braki kompetencji.

Niedobory kompetencyjne

Nieposiadanie przez kandydatów odpowiednich kompetencji, jako utrudnienie w znalezieniu odpowiednich osób do pracy, było wskazywane równie często przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia. Także faza rozwoju firmy słabo wpływała na akcentowanie braku kompetencji jako przyczyny trudności: firmy rozwijające się częściej zgłaszały ten problem niż firmy stagnacyjne. Ale też należy podkreślić, że bez względu na poziom rozwoju przedsiębiorstwa problem ten dotyczył wszystkich pracodawców.

Tabela 1.8.

Braki dostrzegane u kandydatów a będące utrudnieniem w znalezieniu odpowiednich osób do pracy (odsetek odpowiedzi pracodawców, którzy mają problemy ze znalezieniem osób do pracy ze względu na spełnianie oczekiwań w podziale na wielkość firmy i poziom jej rozwoju, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r.)

		Braki					
		Kompetencji	Uprawnień	Doświadczenia	Motywacji do pracy	Inne braki	N nieważone
1-9	Stagnacyjne	31	7	33	24	4	435
	Słabo rozwijające się	34	11	21	27	7	835
	Rozwijające się	45	4	23	21	7	819
	Silnie rozwijające się	45	6	21	23	5	392
	Ogółem	39	7	24	24	6	2481
10-49	Stagnacyjne	36	16	27	19	3	29
	Słabo rozwijające się	41	8	31	13	7	60
	Rozwijające się	37	6	28	24	5	45
	Silnie rozwijające się	38	4	32	16	10	18
	Ogółem	39	8	29	18	6	153
50+	Stagnacyjne	36	17	32	10	5	12
	Słabo rozwijające się	35	15	36	8	7	21
	Rozwijające się	38	13	36	9	4	15
	Silnie rozwijające się	42	8	39	6	6	7
	Ogółem	37	14	36	8	5	55

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Wielkość przedsiębiorstwa w dość wyraźny sposób różnicowała problemy związane z wymogiem posiadania przez kandydatów odpowiedniego doświadczenia. Im większa firma, tym bardziej pracodawcy uskarżali się na brak stażu pracy. Te problemy wynikały z większych wymagań pod względem stażu pracy, a stawianych kandydatom przez duże przedsiębiorstwa.

Braki w stażu pracy u kandydatów na oferowane stanowisko zaskakują, gdyż pracodawcy w procesie rekrutacji podkreślają wagę doświadczenia zawodowego. Było to najliczniej występujące i najlepiej opisane kryterium selekcji formułowane w ofertach pracy, publikowanych zarówno w Powiatowych Urzędach Pracy, jak i za pośrednictwem portali internetowych w 2010 r. i 2011 r¹⁵.

Analizując odsetki ofert zawierających wymóg stażu pracy na poziomie dużych kategorii zawodowych według klasyfikacji ISCO-08, widać wyraźnie, że współczesny pracodawca potrzebuje pracownika „gotowego” do wykonywania odpowiednich czynności przynależnych miejscu pracy (tabela 1.9).

¹⁴ Dane przedstawione w tabeli 1.8 dotyczą jedynie przedstawicieli firm z pominięciem pracodawców z różnego rodzaju instytucji. Jednak opinie pracodawców instytucjonalnych wyrażane na temat braków u kandydatów do pracy były zbieżne z opiniami pracodawców z firm.

¹⁵ Szczegółowe wymagania wobec kandydatów sformułowane w ofertach pracy publikowanych w Powiatowych Urzędach Pracy i portalach internetowych zawiera załącznik 2 „Karty wymagań pracodawców formułowane w ofertach pracy”.

Tabela 1.9.
Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego: odsetek ofert zawierających informacje o doświadczeniu zawodowym, średnia liczba lat wymaganego doświadczenia zawodowego oraz informacje o wymaganych referencjach (dane procentowe i średnia arytmetyczna w podziale na duże grupy zawodowe ISCO-08)

Zawód	N	Procent ofert z doświadczeniem	Średnia liczba lat doświadczenia	Procent ofert z referencjami
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	309	81	2,8	70
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	482	80	2,7	60
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	446	80	3,2	51
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	444	66	2,3	65
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	658	80	2,5	33
22 Specjaliści ds. zdrowia	241	87	2,4	26
23 Specjaliści nauczania i wychowania	360	76	2,1	38
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	2231	72	2,3	51
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	955	87	2,4	38
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	199	90	2,4	19
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	408	75	2,7	34
32 Średni pers. ds. zdrowia	155	81	2,9	20
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	3426	75	1,8	35
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	134	71	-	38
35 Technicy informatycy	142	69	1,7	36
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	333	77	1,8	30
42 Pracownicy obsługi klienta	429	72	1,5	36
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji mater.	296	78	2,2	28
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	56	93	1,2	21
51 Pracownicy usług osobistych	1018	75	1,9	27
52 Sprzedawcy i pokrewni	2768	72	1,6	36
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	31	62	-	38
54 Pracownicy usług ochrony	230	84	1,8	17
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	1015	79	2,5	24
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	826	86	2,7	17
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	50	72	2,4	46
74 Elektrycy i elektronicy	392	79	2,3	26
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	562	72	2,9	31
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	168	82	2,7	20
82 Monterzy	58	81	2,2	29
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	998	85	2,3	18
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	264	90	1,6	9
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	269	84	2,1	16
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	85	76	1,8	26
95 Sprzed. uliczni i pracow. świad. usł. na ulicy	44	91	-	0
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	83	88	2,8	12

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Nie zaskakuje oczekiwanie najdłuższego doświadczenia zawodowego w przypadku aplikowania na zawody kierownicze. Ciekawe natomiast są dwa aspekty związane z długością minimalnego stażu pracy:

Niedobory kompetencyjne

1. Kandydaci w procesie aplikowania na stanowiska robotnicze – z wyłączeniem robotników niewykwalifikowanych – muszą wykazać się dłuższym doświadczeniem zawodowym w porównaniu do kandydatów na stanowiska specjalistyczne (najmniejsze różnice w wartości średniej) średniego szczebla, biurowe i usługowe.
2. W zawodach związanych ze służbą zdrowia oraz naukami fizycznymi, chemicznymi, matematycznymi i technicznymi dłuższe doświadczenie zawodowe wymagane jest od kandydatów na stanowiska średniego szczebla w porównaniu do wymogów rekrutacyjnych formułowanych wobec specjalistów.

Dopełnieniem wymagań względem preferowanego przez pracodawcę minimalnego stażu pracy jest oczekiwanie referencji z poprzedniego miejsca pracy. Brak tego typu dokumentów uniemożliwi aplikowanie na ponad połowę oferowanych stanowisk dla kierowników oraz specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania, a także na około 30% ogłoszeń skierowanych do kandydatów na pozostałe zawody. Wyjątek stanowią robotnicy niewykwalifikowani, pracownicy usług ochrony, kierowcy i operatorzy pojazdów oraz robotnicy obróbki maszyn, wobec których żądanie opinii byłego pracodawcy pojawia się sporadycznie, przy równocześnie częściej niż zwykle formułowanym wymogu posiadania doświadczenia zawodowego.

Interesująca jest kwestia motywacji do pracy prezentowana przez kandydatów. Okazuje się, że osoby starające się o pracę w niewielkich firmach miały mniejszą ochotę do pracy. Można zasadnie przyjąć, że jest to związane z warunkami finansowymi w przedsiębiorstwach różnej wielkości – w tych większych płace są z reguły lepsze, co podnosi motywację do pracy.

Przed wskazaniem, jakich kompetencji dotyczą niedobory, warto przyjrzeć się temu, w jakich zawodach pracodawcy doświadczali największych trudności z rekrutacją odpowiednich osób do pracy (tabela 1.10). Przede wszystkim okazało się ponownie, że pomiędzy 2010 r. i 2011 r. zmiany w zakresie zawodów, z którymi pracodawcy doświadczali największych trudności rekrutacyjnych były bardzo nieznaczne, co potwierdza systematyczność tego zjawiska. Ponadto można dostrzec, że zawody trudne w rekrutacji to jednocześnie te, które były szczególnie poszukiwane przez pracodawców.

Były to przede wszystkim trzy kategorie zawodowe:

1. Robotnicy wykwalifikowani – wśród których przeważali robotnicy budowlani różnych specjalizacji, kierowcy i operatorzy maszyn i urządzeń oraz inni robotnicy z różnych branż.
2. Sprzedawcy oraz pracownicy usług osobistych (tacy jak fryzjerzy, kucharze, kelnerzy i barmani).
3. Specjaliści (do spraw zdrowia, inżynierowie różnych specjalizacji) i średni personel (zwłaszcza do spraw biznesu i administracji, czyli np. asystenci księgowych oraz do spraw zdrowia).

Pomiędzy 2010 r. i 2011 r. dostrzegalna była niewielka różnica w doświadczanych przez pracodawców trudnościach związanych z poszukiwaniem osób do pracy w określonych zawodach. Wzrosły problemy związane z rekrutacją robotników wykwalifikowanych, a zmniejszyła się liczba pracodawców deklarujących takie problemy przy poszukiwaniu specjalistów. Takie różnice wynikały z innej struktury popytu pracodawców w okresie jesiennym i wiosenno-letnim, która wiązała się z pracami sezonowymi i większym zapotrzebowaniem na robotników.

Odnosząc trudności w znalezieniu pracowników do skali rekrutacji w danym zawodzie okazało się, że zależność jest dość oczywista. W zawodach, w których pracodawcy wykazywali większe zainteresowanie osobami do pracy również częściej pojawiały się trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy (kolumna procent szukających w tabeli 1.10).

Tabela 1.10.

Zawody, w jakich pracodawcy doświadczali największych trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (odsetek odpowiedzi pracodawców poszukujących osób do pracy w podziale na duże grupy zawodowe według ISCO-08, liczebności dotyczą pracodawców szukających pracowników i mających problem z ich znalezieniem)

Zawód, w którym trudno znaleźć pracowników	2010			2011			Różnica %*
	N	%	% szuk.	N	%	% szuk.	
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	202	11	84	340	17	92	6
52 Sprzedawcy i pokrewni	176	10	84	256	13	89	3
51 Pracownicy usług osobistych	104	6	99	228	11	96	5
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	276	15	87	202	10	94	-5
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	171	9	77	177	9	85	0
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	145	8	78	177	9	94	1
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	88	5	60	116	6	92	1
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	81	4	73	116	6	94	2
32 Średni pers. ds. zdrowia	143	8	96	78	4	99	-4
74 Elektrycy i elektronicy	65	4	71	87	4	89	0
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	49	3	69	51	3	76	0
22 Specjaliści ds. zdrowia	38	2	100	53	3	99	1
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	62	3	52	67	3	96	0
93 Robotnicy w gór., przem., bud., transp.	16	1	37	60	3	46	2
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	27	1	79	34	2	94	1
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	101	5	57	38	2	61	-3
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	98	5	93	44	2	87	-3
35 Technicy informatycy	5	0	12	36	2	88	2
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji mater.	34	2	66	46	2	81	0
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	30	2	67	33	2	72	0
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	6	0	67	26	1	91	1
23 Specjaliści nauczania i wychowania	33	2	98	22	1	91	-1
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	25	1	54	11	1	76	0
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	15	1	76	25	1	57	0
42 Pracownicy obsługi klienta	27	1	89	12	1	57	0
82 Monterzy	29	2	99	20	1	81	-1
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	12	1	91	10	0	40	-1
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	7	0	43	2	0	87	0
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	4	0	88	1	0	2	0
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0	0	0	7	0	98	0
54 Pracownicy usług ochrony	14	1	85	6	0	88	-1
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	13	1	93	3	0	97	-1
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	20	1	77	7	0	64	-1
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	14	1	74	9	0	52	-1
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	8	0	65	3	0	55	0

* Uwaga: kolumna „% szuk.” pokazuje, jaki procent pracodawców szukających pracowników w danym zawodzie doświadczał trudności ze znalezieniem osób do pracy w tym właśnie zawodzie.

Ostatnia kolumna zawiera procentową różnicę trudności w znalezieniu odpowiednich osób, występujących pomiędzy 2011 r. i 2010 r. Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: różowym – robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Warte odnotowania są problemy, jakich pracodawcy doświadczali przy poszukiwaniu sprzedawców. Z jednej strony, zarówno w 2010 r., jak i w 2011 r. występowała nadpodaż osób w tym zawodzie. Z drugiej jednak, trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy wynikały z braku niezbędnych kompetencji, co oznacza, że niedobór kompetencji w zawodzie sprzedawcy był szczególnie dotkliwy.

Niedobory kompetencyjne

Pracodawcy zostali również poproszeni o wskazanie kompetencji, których braki były na tyle dotkliwe, że dyskwalifikowały do pracy w danym zawodzie. Dzięki temu można było określić najważniejsze niedobory kompetencyjne (zostały one sprowadzone do jedenastu klas głównych kompetencji, z dodatkowym uwzględnieniem kompetencji zawodowych, kwalifikacji, kompetencji językowych oraz innych – niemożliwych do jednoznacznego zdefiniowania¹⁶), co pokazuje tabela 1.11.

Tabela 1.11.

Niedobory kompetencyjne – odsetek odpowiedzi pracodawców doświadczających problemów ze znalezieniem osób do pracy w określonym zawodzie (w podziale na wielkie grupy zawodowe według ISCO-08, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r.)

	N	ZAW	SAM	INT	KWA	KOM	KOG	TCH	INNE	FIZ	DYS	JĘZ	ART	KIE	MAT	BIU
KIER	46	28	3	17	11	0	43	0	2	0	0	1	0	2	0	0
SPEC	268	39	13	6	19	20	1	3	3	2	4	5	7	0	0	2
SRED	143	37	18	20	17	2	8	8	10	5	2	6	5	0	7	0
BIUR	48	5	21	34	11	19	15	0	1	1	0	21	0	0	7	14
USLU	157	47	23	30	4	8	10	3	5	6	8	2	0	5	3	0
ROBW	417	48	23	7	6	4	4	15	7	11	3	3	2	6	1	0
OPER	77	43	29	4	10	4	11	5	21	9	2	6	1	0	3	0
ROBN	23	26	3	43	4	11	23	1	1	0	0	0	0	19	0	0
Ogółem	1179	42	20	15	10	8	7	7	7	6	4	4	3	3	2	1

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Pracodawcy wskazywali głównie trzy rodzaje brakujących kompetencji:

- zawodowe – związane ze specyfiką czynności wykonywanych w ramach każdego zawodu (dla przykładu w zawodzie elektryka niezbędne są umiejętności wykonywania instalacji elektrycznych, wiedza na temat elektryczności oraz odpowiednie zachowanie się w trakcie pracy);
- interpersonalne – kontakty z innymi ludźmi oraz współdziałanie w grupie;
- samoorganizacyjne – samodzielność, decyzyjność, przedsiębiorczość i wykazywanie inicjatywy, odporność na stres i ogólnie motywacja do pracy.

Niedobór kompetencji zawodowych (właściwych dla każdego zawodu) stosunkowo częściej dotyczył robotników wykwalifikowanych oraz sprzedawców i pracowników usług. Rzadziej, jako te brakujące, były one przypisywane kandydatom na stanowiska kierownicze, pracowników biurowych oraz robotników niewykwalifikowanych. W przypadku kierowników jest to związane ze specyfiką tego zawodu – pracodawcy wiele oczekują od kandydatów do takiej pracy, ale i osoby szukające zatrudnienia w tym zawodzie charakteryzuje wysoki poziom posiadanych kompetencji. Dodatkowo w przypadku kierowników wymagane są inne specyficzne kompetencje – 43% pracodawców zwróciło uwagę, że brakuje odpowiednich osób na stanowiska kierownicze, którzy potrafiliby analizować informacje, uczyć się i wyciągać wnioski (brakowało im kompetencji kognitywnych). W przypadku pracowników biurowych oraz robotników do prac prostych

¹⁶ Opis użyty w badaniach klasyfikacji kompetencji można znaleźć w opracowaniu z I edycji badań „Bilans Kapitału Ludzkiego”, zob. Strzebońska, Dobrzyńska (2011). Oznaczenie skrótów kompetencji głównych stosowanych w tym opracowaniu: ZAW – zawodowe, SAM – samoorganizacyjne, INT – interpersonalne (kontakty z ludźmi), KWA – posiadanie kwalifikacji lub uprawnień, KOM – komputerowe, KOG – kognitywne, FIZ – fizyczne, JĘZ – znajomość języków obcych, INNE – inne kompetencje, DYS – dyspozycyjne, TCH – techniczne, ART – artystyczne, MAT – matematyczne, KIE – kierownicze, BIU – biurowe.

trudno określić co stanowi o kompetencjach zawodowych. Stąd też pracodawcy rzadziej wskazywali na braki kompetencji zawodowych, a niedobory dotyczyły innych kompetencji – u pracowników biurowych oprócz kompetencji interpersonalnych i samoorganizacyjnych wskazywano brak odpowiednich umiejętności językowych, a robotnikom niewykwalifikowanym wytykano brak kompetencji interpersonalnych oraz kognitywnych.

Poza kompetencjami zawodowymi, pracodawcy wskazywali na niedobory kompetencji ogólnych związanych z odpowiednim organizowaniem swojej pracy oraz utrzymywaniem kontaktów z innymi. Co ciekawe, brak ludzi posiadających takie kompetencje nie dotyczył tylko zawodów, gdzie byłyby one najbardziej przydatne, a więc związanych z pracą umysłową. Na braki tych kompetencji u kandydatów starających się do pracy częściej zwracali uwagę pracodawcy poszukujący osób na stanowiska robotnicze. Najbardziej kompetencji samoorganizacyjnych brakowało kandydatom do pracy biurowej. Osoby starające się o pracę w takim zawodzie również nie posiadały kompetencji interpersonalnych. Na niedobór kompetencji związanych z kontaktami z innymi wskazywali też pracodawcy u robotników niewykwalifikowanych.

Wśród spontanicznych wypowiedzi pracodawców dotyczących niedoborów kompetencyjnych często pojawiały się odniesienia do niewystarczających kwalifikacji. Kwalifikacje, w odróżnieniu od kompetencji, rozumiane są jako takie umiejętności, wiedza czy zachowania, które potwierdzone są formalnie – za pomocą certyfikatów, świadectw czy uprawnień (np. prawo jazdy). Uzyskane wyniki pokazują, że brak odpowiednich kwalifikacji dotyczył stosunkowo częściej osób starających się o pracę umysłową – kierowników, specjalistów, techników średniego szczebla oraz pracowników biurowych.

Kandydatom do pracy w najmniejszym stopniu brakowało kompetencji związanych z pracą w biurze (biurowe), matematycznych, językowych, dyspozycyjnych, kierowniczych i artystycznych (zdolności twórcze i znajomość sztuki oraz obyczaju). Nie oznacza to, że kompetencje takie były wystarczająco rozwinięte u kandydatów, ale że na te kompetencje pracodawcy zwracali mniejszą uwagę przy poszukiwaniu pracowników. Przykładowo, kompetencje kierownicze są bardzo ważne w przypadku kierowników, ale posiadanie takich kompetencji przez pracowników w tym zawodzie było traktowane jako oczywisty wymóg i nie był on bezpośrednio zgłaszany przez pracodawców.

Oprócz braków kompetencyjnych u osób ubiegających się o pracę, drugim źródłem informacji o niedoborach w zakresie posiadanych kompetencji była ocena kompetencji zatrudnionej kadry. W ramach prowadzonych badań poproszono, aby pracodawcy ogólnie ocenili zadowolenie z kompetencji zatrudnionych osób, a następnie wskazali te kompetencje, których poziom warto podnieść¹⁷.

Pracodawcy zarówno w 2010 r., jak i 2011 r. byli raczej zadowoleni z kompetencji swoich pracowników, gdyż tylko 4% z nich uznało, że kompetencje te są zbyt niskie. Spośród pozostałych blisko połowa (44% w 2010 r. i 46% w 2011 r.) stwierdziła, że wprawdzie kompetencje są zadowalające, ale mimo wszystko warto je podnieść. Dodatkowym źródłem informacji o niedoborach kompetencyjnych na polskim rynku pracy były opinie tych pracodawców, którzy byli całkowicie niezadowoleni i dostrzegali potrzebę lub konieczność doszkolenia swojej kadry.

¹⁷ Ze względu na krótki czas trwania wywiadu telefonicznego, który był główną techniką stosowaną w badaniu pracodawców, nie pytano już o to, jakich kompetencji brakuje pracownikom zatrudnionym i w którym zawodzie. Zadane pytanie dotyczy zatem ogółu zatrudnionych, ale dzięki temu dostarcza podsumowujących informacji na temat niedoborów kompetencyjnych.

Tabela 1.12.

Niedobory kompetencyjne

Niedobory kompetencje zatrudnionych pracowników (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

Kompetencje	2010		2011	
	N	%	N	%
Zawodowe	4064	56	5304	68
Samoorganizacyjne	1690	23	1487	19
Interpersonalne	1317	18	1316	17
Komputerowe	846	12	684	9
Techniczne	344	5	379	5
Językowe	350	5	326	4
Kwalifikacje	259	4	352	4
Kognitywne	217	3	123	2
Kierownicze	95	1	122	2
Biurowe	115	2	150	2
Fizyczne	94	1	51	1
Artystyczne	29	0	14	0
Dyspozycyjne	31	0	33	0
Matematyczne	20	0	9	0
Inne	157	2	15	0

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

To, jakie kompetencje były niewystarczające u zatrudnionych pracowników pokazuje tabela 1.12. Już na pierwszy rzut oka można dostrzec, że opinie dotyczące kompetencji osób pracujących niemal dokładnie odzwierciedlały braki kompetencji, które pracodawcy wytykali kandydatom ubiegającym się o pracę. I tak, pracownikom brakowało przede wszystkim kompetencji:

- zawodowych;
- samoorganizacyjnych;
- interpersonalnych.

W odróżnieniu od ocen osób starających się o pracę jeszcze większego znaczenia nabral krytyczny wydźwięk opinii o kompetencjach zawodowych zatrudnionych. Tak naprawdę dopiero rzeczywista praca weryfikowała czyjeś specyficzne umiejętności, wiedzę i zachowania związane z tym zawodem i, jak się okazało, część pracodawców po jakimś czasie rozczarowała się poziomem kompetencji posiadanych przez kandydatów (w 2011 r. aż 26% pracodawców więcej wypowiadało się w kategoriach niedoborów o kompetencjach zawodowych zatrudnionych w porównaniu do kandydujących do pracy w jakimkolwiek zawodzie). Porównując opinie pracodawców w obu okresach realizacji badania, można też dostrzec, że odsetek krytycznych ocen kompetencji zawodowych kadry znacząco wzrósł – o 12%. Poniekąd jest to efekt sezonowej zmiany struktury zatrudnienia – wiosną 2011 r. zwiększyła się liczba pracowników poszukiwanych w zawodzie robotników wykwalifikowanych, a w przypadku tej kategorii opinie o kompetencjach zawodowych były bardziej krytyczne.

Warto też podkreślić, że opinie pracodawców dotyczące braków kompetencji zatrudnionej kadry były niezależne zarówno od wielkości zatrudnienia, jak i od poziomu rozwoju firmy. Brak większych zmian w czasie wskazuje na systematyczny charakter niedoborów kompetencyjnych występujących w polskiej gospodarce.

Podsumowując, można powiedzieć, że niedobory kompetencyjne, czyli brak osób posiadających odpowiednie kompetencje był dość wyraźny. Przynajmniej, jeśli chodzi o trzy klasy kompetencji, tj. zawodowe

związane z określonym stanowiskiem i pracą na nim wykonywaną oraz dwie ogólne – samoorganizacyjne i interpersonalne. Niskie oceny tych właśnie kompetencji dotyczyły zarówno osób ubiegających się o pracę, jak i już zatrudnionej kadry, co podkreśla doniosłość tego problemu. Przyszłe edycje badań pokażą, czy takie niedobory są rzeczywiście trwałe i jak zmiany zachodzące w otoczeniu gospodarczym i społecznym na nie wpłyną.

Niedopasowanie kompetencyjne

Do problemu rozbieżności potrzeb pracodawców i możliwości rynku pracy odnosi się również drugie z pojęć wprowadzonych na początku, czyli niedopasowania kompetencyjnego. Niedopasowanie takie występuje wówczas, kiedy wymagania pracodawców co do poziomu kompetencji pracowników różnią się od poziomu posiadanych przez nich kompetencji. Oznacza to, że zasoby kompetencyjne dostępne na rynku pracy są zbyt niskie lub za wysokie w porównaniu do potrzeb pracodawców. Oba te przypadki są niekorzystne. W przypadku, kiedy poziom kompetencji pracowników (aktualnych lub przyszłych) jest za niski wobec tych wymaganych, pracodawcy muszą ponieść dodatkowe koszty, aby doszkolić pracowników w zakresie posiadanych kompetencji lub zatrudnić inne osoby o odpowiednich kompetencjach (w grę wchodzi wówczas koszt dodatkowej rekrutacji). W drugim przypadku, kiedy kompetencje przewyższają wymagania pracodawców, pracownicy wykonują pracę poniżej swoich możliwości, za co otrzymują niższe wynagrodzenie. Ogólnie, bez względu na rodzaj niedopasowania kompetencyjnego, rynek pracy traci – czy to po stronie pracodawców czy pracowników. Wobec tego ważne jest zdiagnozowanie, w zakresie jakich kompetencji i jak duże są istniejące niedopasowania kompetencyjne.

W tym celu przydatne było odniesienie się nie do swobodnych odpowiedzi pracodawców dotyczących brakujących kompetencji, lecz do pytań wystandaryzowanych zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. W ramach badań prowadzonych w projekcie „Bilans Kapitału Ludzkiego” jednym i drugim zadano pytania o ocenę poziomu wymaganych (pracodawcy) i ocenę poziomu posiadanych (ludność) kompetencji¹⁸. Pytania odnosiły się do jedenastu głównych klas kompetencji.

W Załączniku zamieszczono tabele A2 i A3 prezentujące samooceny kompetencji dokonane przez osoby poszukujące pracy w określonym zawodzie oraz wymagania stawiane kandydatom w zakresie poziomu posiadanych kompetencji oceniane przez pracodawców. Ze względu na różne układy odniesienia pracodawców formułujących wymagania i pracobiorców oceniających własne możliwości, poziomy tych wartości nie są bezpośrednio porównywalne, ale daje się zauważyć, że struktura obu ocen jest zbliżona. Warto też podsumować wyniki uzyskane w obu edycjach badań – jesienią 2010 r. i wiosną 2011 r. O ile samooceny stopnia posiadanych kompetencji dokonywane przez ludzi poszukujących pracy nie uległy zmianom (fluktuacje wyniosły maksymalnie 0,5 na poziomie poszczególnych kompetencji, a w układzie ogólnym 0,1), to dały się zauważyć pewne charakterystyczne różnice opinii pracodawców. Zmiany dotyczyły dwóch zawodów – robotników wykwalifikowanych oraz pracowników usług i sprzedawców. W przypadku robotników w 2011 r. wzrósł poziom wymagań w zakresie kompetencji technicznych i fizycznych, a jednocześnie zmniejszyły się wymagania co do poziomu kompetencji komputerowych, interpersonalnych i biurowych. Takie zmiany można wyjaśnić wzrostem zapotrzebowania na prace sezonowe, które charakteryzują się mniejszym stopniem złożoności i wymagają sprawności fizycznej i kompetencji technicznych. Pomiędzy dwiema edycjami zmieniła się struktura popytu na pracowników usług – pracodawcy nie potrzebowali już tylu sprzedawców, lecz więcej pracowników usług osobistych (fryzjerów, kosmetyczek, kucharzy, kelnerów i barmanów). Pociągnęło to za sobą wymagania większego poziomu kompetencji komputerowych i biurowych przy mniejszym poziomie wymaganych kompetencji artystycznych i fizycznych.

¹⁸ Wyniki na obu skalach były mierzone nieco inaczej. Pracodawcy oceniali wymagania kompetencyjne na skali od 0 do 4, a poszukujący pracy – od 1 do 5. W celu wystandaryzowania wyników skalę 1-5 sprowadzono do zakresu 0-4, aby obie skale przyjmowały takie same poziomy ocen: niska, podstawowa, średnia, wysoka, bardzo wysoka.

Tabela 1.13.

Niedopasowanie
kompetencyjne

Różnice średniego poziomu kompetencji wymaganego przez pracodawców i średnich samoocen kompetencji posiadanych przez szukających pracy

		N _{prac.}	N _{lud.}	BIU	KIE	FIZ	TCH	KOM	ART	MAT	KOG	DYS	INT	SAM
2010	KIER	54	18	-1,3	0	-1,1	-0,8	-0,4	-1,1	-0,1	-0,2	-0,5	0,2	0,1
	SPEC	549	279	-1,2	-1,3	-1,6	-0,9	-0,4	-1,2	-0,9	-0,2	-0,6	-0,2	0,1
	SRED	380	311	-0,7	-1	-1,3	-1,1	-0,2	-0,8	-0,5	-0,1	-0,4	0,1	0,4
	BIUR	239	244	-0,7	-1,6	-1,4	-1	-0,4	-1,4	-0,3	-0,7	-0,9	-0,1	0,2
	USLU	332	535	-0,8	-0,8	-0,8	-0,9	-0,2	-0,5	-0,6	-0,3	-0,6	0,2	0
	ROBW	484	409	-1	-0,6	0	-0,5	-0,6	-0,5	-0,3	-0,1	-0,6	-0,2	0,5
	OPER	358	170	-0,9	-0,9	-0,4	-0,6	-1,2	-0,9	-0,6	-0,4	-0,4	-0,2	0,3
	ROBN	99	280	-0,6	-0,4	0,4	-0,8	-0,6	-0,9	-0,3	0,3	0,3	-0,2	0,5
	Ogółem	2495	2245	-0,8	-0,8	-0,8	-0,8	-0,3	-0,8	-0,4	-0,1	-0,4	0	0,4
2011		N _{prac.}	N _{lud.}	BIU	KIE	FIZ	TCH	KOM	ART	MAT	KOG	DYS	INT	SAM
	KIER	68	19	-2	-0,2	-1,8	-1,9	-0,5	-1,3	-0,1	-0,6	-0,5	-0,1	-0,3
	SPEC	342	284	-1,7	-1,8	-1,7	-1,2	-0,7	-0,8	-0,9	-0,4	-0,6	-0,1	-0,1
	SRED	351	262	-1	-1,4	-1,6	-1,5	-0,3	-0,8	-0,3	0,1	-0,5	-0,1	0,2
	BIUR	120	278	-0,8	-1,2	-1,5	-1	-0,7	-1,4	-0,8	-0,7	-0,8	0	-0,1
	USLU	626	569	-0,9	-0,7	-0,7	-0,9	-0,7	-0,6	-0,6	-0,3	-0,2	0,2	0,2
	ROBW	764	440	-0,9	-0,5	-0,2	-0,8	-0,8	-0,6	-0,5	-0,4	-0,5	-0,4	0
	OPER	330	169	-1	-1,3	-0,3	-0,5	-1,3	-1	-0,6	-0,7	0	-0,4	-0,1
	ROBN	107	330	-1	-0,5	0,2	-0,5	-1	-0,6	-0,5	-0,5	-0,2	-0,2	0,1
	Ogółem	2707	2351	-1,1	-0,9	-0,8	-0,8	-0,7	-0,7	-0,5	-0,4	-0,4	-0,1	0

Uwaga: wartości ujemne oznaczają, że samoocena przewyższa wymagania, wartości dodatnie – że wymagania przewyższają samoocenę.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011 i Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Zestawienie wymagań pracodawców dotyczących poziomów kompetencji oraz samooceny dokonywanej przez osoby poszukujące pracy pokazuje, że obraz niedopasowania kompetencyjnego w obu rozpatrywanych okresach był bardzo podobny (tabela 1.13). W tabeli kompetencje zostały uszeregowane od tych, w których ocena kompetencji przez pracowników przewyższała oczekiwania pracodawców do tych, w których wymagania pracodawców były większe niż poziom kompetencji posiadany przez osoby poszukujące pracy (według ich deklaracji). Ogólnie rzecz biorąc, jesienią 2010 r. i wiosną 2011 r. ludzie, w porównaniu do oczekiwań pracodawców, oceniali wyżej swoje kompetencje biurowe, fizyczne, techniczne oraz kierownicze. Wynika to z prostego faktu, że wymagania pracodawców co do poziomu tych właśnie kompetencji były relatywnie niskie, a nie, że ludzie posiadali je w wysokim stopniu. Zresztą wystarczy spojrzeć na bilans tych dwóch opinii w przypadku kierowników i kompetencji kierowniczych czy robotników i kompetencji fizycznych. W przypadku tych dwóch kategorii zawodowych i jedne i drugie kompetencje są ważne i ich rzeczywista wartość była odpowiednio oceniana przez pracowników. Stąd też poziom wymagań i ocena posiadanych kompetencji w tym zakresie była w miarę podobna.

Ze względu na wspomniane inne układy odniesienia przy dokonywaniu oceny poziomu kompetencji przez pracodawców i osoby szukające pracy nie jest właściwe szczegółowe analizowanie wszystkich wyników. Można zwrócić uwagę na pewne wzory. Wyraźnie najwyższe wymagania pracodawców dotyczyły poziomu kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych, co potwierdziły już poprzednie analizy. Jesienią 2010 r. pracodawcy nieco wyżej stawiali poprzeczkę, jeśli chodzi o kompetencje samoorganizacyjne i właściwie osobom szukającym pracy w każdym zawodzie trudno było tym oczekiwaniom sprostać. Interesujące jest pytanie, dlaczego wiosną 2011 r. pracodawcy obniżyli wymagania dotyczące poziomu kompetencji samoorganizacyjnych. Raczej nie była to kwestia zmiany struktury popytu na pracowników,

Potrzeby
pracodawców
a dostępność
zasobów pracy

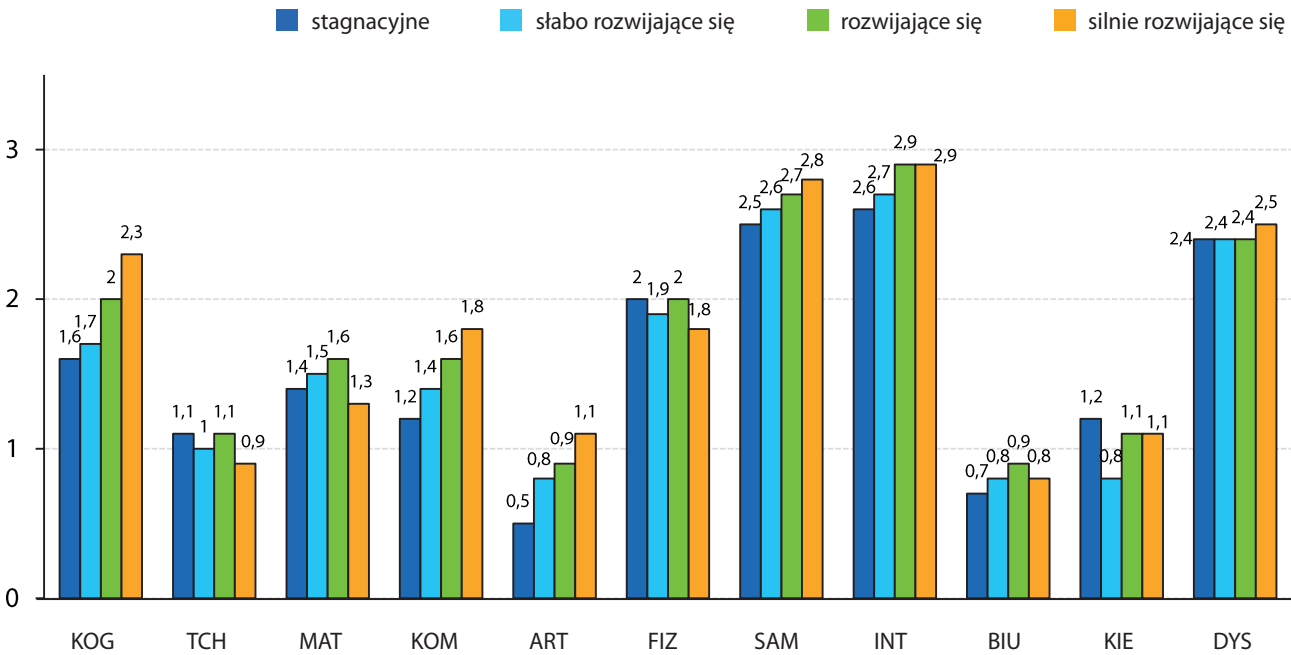
gdyż kompetencje samoorganizacyjne były wymagane równie często od pracowników we wszystkich zawodach. Hipotetyczne jest wyjaśnienie – uprawomocnione w trakcie rozmów ze specjalistami do spraw zasobów ludzkich – że obniżenie tych wymagań może być następstwem ogólniejszych problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników. W przypadku podobnie wysoko wymaganych kompetencji interpersonalnych samooceny pracowników były niższe.

W układzie poszczególnych zawodów nieco odróżniały się dwie, skrajne kategorie pracowników – kierownicy oraz robotnicy niewykwalifikowani. W tych dwóch zawodach, częściej niż w przypadku innych, samooceny poziomu kompetencji były zbliżone do wymagań stawianych takim pracownikom. U podstaw tych obserwacji leżały jednak zupełnie różne mechanizmy. Od kierowników pracodawcy wymagali wysokiego poziomu kompetencji i osobom szukającym pracy w tym zawodzie trudno było sprostać takim oczekiwaniom. Z kolei w przypadku robotników do prac prostych wymagano niewiele, ale też i poszukujący takiej pracy nisko oceniali swoje kompetencje.

Poziom wymaganych kompetencji różnił się w zależności od fazy rozwoju przedsiębiorstwa oraz wielkości firmy lub instytucji. Zależności były dość oczywiste (wykres 1.3 i 1.4). I tak, firmy bardziej rozwinięte oczekiwały od kandydatów wyższego poziomu kompetencji związanych z pracą umysłową: kognitywnych (analiza informacji i wyciąganie wniosków oraz uczenie się), komputerowych, artystycznych (zdolności twórcze, wiedza o aktualnych wydarzeniach i znajomość kultury) oraz samoorganizacyjnych. Podobne, wyższe oczekiwania dotyczące kompetencji związanych z pracą umysłową były formułowane przez przedstawicieli większych firm i instytucji, zatrudniających ponad 250 osób (wymagali oni większego poziomu kompetencji kognitywnych, matematycznych i komputerowych). Można zatem powiedzieć, że rozwój, zwłaszcza w przypadku dużych firm, wiązał się z większymi oczekiwaniami co do kompetencji swoich pracowników, szczególnie tymi zajmującymi się pracą umysłową.

Wykres 1.3.

Wymagane poziomy kompetencji w zależności od poziomu rozwoju firm (średnia na skali od 0 do 4, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r., N = 23935)

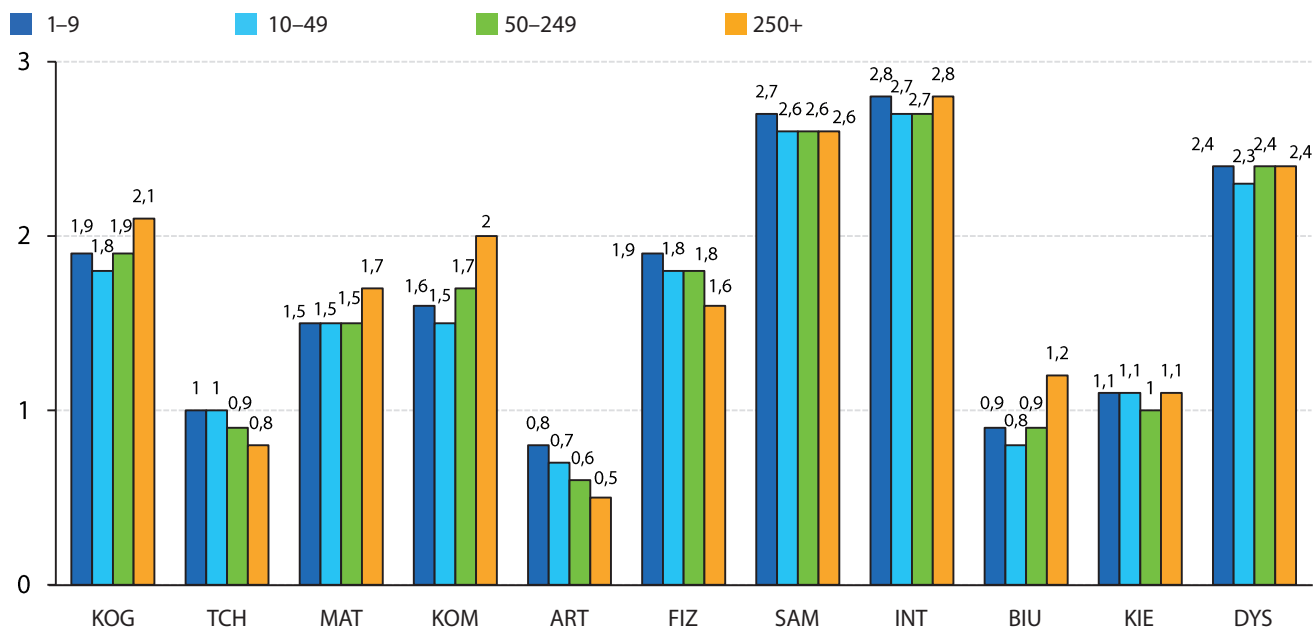


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Wykres 1.4.

Niedopasowanie
kompetencyjne

Wymagane poziomy kompetencji w zależności od wielkości firmy lub instytucji (średnia na skali od 0 do 4, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r., N = 32000)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Bilans wymagań w zakresie poziomu wykształcenia

Ostatnim z pytań związanych z porównaniem oczekiwań pracodawców dotyczących pracowników w różnych zawodach jest kwestia poziomu wykształcenia. Chodzi w tym przypadku o określenie czy osoby ubiegające się o pracę w poszczególnych zawodach posiadały poziom wykształcenia odpowiadający wymaganiom pracodawców. Jeśli kandydaci nie spełniali tych oczekiwań, to wówczas dochodziło do dwóch przeciwnych zjawisk – przededukowania (*overeducation*) lub niedokształcenia (*undereducation*). Obie te sytuacje mogą być problematyczne, gdyż albo uderzają w pracodawców – niedokształcenie może wymagać doszkolenia pracowników, albo w pracowników – przededukowanie może skutkować pracą i zarobkami poniżej możliwości (zagrożeniem przededukowania jest głównie czas „stracony” na zdobycie wiedzy, której się nie wykorzystuje). Dlatego warto przeanalizować, jak wygląda sytuacja na polskim rynku pracy pod względem oczekiwań pracodawców dotyczących wykształcenia pracowników i jakie wykształcenie posiadają ci drudzy¹⁹.

Pracodawców poszukujących pracowników z danej kategorii zawodowej zapytano o preferencje dotyczące wykształcenia kandydatów do pracy. Analiza odpowiedzi pozwoliła ustalić dla każdego poziomu wykształcenia czy w danej kategorii zawodowej poziom ten jest za niski, adekwatny, czy może za wysoki. Wyniki przedstawia tabela 1.14.

¹⁹ W analizach uwzględniono jedynie wyniki z II edycji badań z 2011 r. Powodem była chęć ujęcia także wymagań w zakresie wykształcenia licencjackiego, o które nie pytano pracodawców w 2010 r.

Tabela 1.14.
Procent pracodawców uznających dany poziom wykształcenia za adekwatny do wykonywanej
pracy zawodowej (dane procentowe w podziale na wielkie grupy zawodowe ISCO-08)

Zawód	N	Wykształcenie				
		podst./gim.	zas. zawod.	średnie	lic.	mgr
KIER	64	3	3	39	84	100
SPEC	324	2	4	33	61	99
SRED	321	12	22	77	90	92
BIUR	117	31	35	90	81	83
USLU	583	31	73	96	84	73
ROBW	702	68	93	95	56	50
OPER	289	54	96	99	72	69
ROBN	90	83	98	86	63	61

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

W tabeli zestawiono odsetki pracodawców, którzy dany poziom wykształcenia uznali za adekwatny na wakującym stanowisku²⁰. Dla przykładu: tylko 3% pracodawców szukających osób na stanowiska kierownicze przyjęło, że wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne jest adekwatne (podobnie w przypadku zasadniczego zawodowego); wykształcenie średnie było już do przyjęcia przez 39% pracodawców, licencjat – przez 84%, a wszyscy akceptowali osoby z dyplomem magisterskim.

Uzyskane wyniki można podsumować w kilku punktach, odnosząc wymagania pracodawców do poszczególnych zawodów:

- **kierownicy i specjaliści:** tylko magistry mogą być „pewni”, że wykształcenie nie będzie przeszkodą w zatrudnieniu; licencjat może się okazać niewystarczający, zwłaszcza w kategorii specjalistów (adekwatność 61%); akceptowalność średniego jest wyraźnie poniżej 50%;
- **personel średniego szczebla:** nadal bardzo wysoka (powyżej 90%) adekwatność wykształcenia wyższego (bez rozróżnienia licencjatu i magisterskiego); średnie jest już akceptowalne dla prawie 80% pracodawców;
- **pracownicy biurowi:** adekwatność średniego wzrasta do prawie 90% i jest większa od wyższego (ponownie bez rozróżniania licencjatu i magisterskiego) na poziomie nieco ponad 80%;
- **sprzedawcy i pracownicy usług:** radykalny wzrost adekwatności wykształcenia zawodowego (ponad 70%), adekwatność średniego zbliża się do 100%, spada adekwatność wyższego (choć nadal przekracza 70%);
- **robotnicy wykwalifikowani:** zdecydowanie akceptowalne staje się wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (prawie 70%), zawodowe i średnie jest jednakowo dobre (wyraźnie ponad 90%), wyraźnie spada adekwatność wyższego (w okolicach 50%);
- **operatorzy i monterzy:** trend się odwraca – w przeciwieństwie do robotników wykwalifikowanych rzadziej akceptowane są osoby z podstawowym/gimnazjalnym, a do mniej więcej 70% wrasta adekwatność wyższego;
- **robotnicy niewykwalifikowani:** jedyna kategoria, w której wykształcenie zawodowe jest najbardziej adekwatne (prawie 100%); bardzo wysoka akceptowalność wykształcenia podstawowego (ponad 80%).

Podobna analiza oczekiwań pracodawców, ale przeprowadzona na poziomie bardziej szczegółowych dużych kategorii zawodowych według klasyfikacji ISCO-08 (tabela 1.15) potwierdza powyższe obserwacje, pokazuje jednak dodatkowe fakty. Najciekawsze są opinie pracodawców wobec osób posiadających wy-

²⁰ Pominięto przypadki (odsetki pracodawców) uznające dany poziom wykształcenia za zbyt niski lub zbyt wysoki. Oczywiście dla wykształcenia podstawowego/gimnazjalnego oraz zawodowego, jeśli nie było ono adekwatne, to było za niskie; w przypadku wyższego magisterskiego nieadekwatne oznaczało zbyt wysokie; w przypadku wykształcenia średniego i licencjatu (gdy było nieadekwatne) w jednych kategoriach mogło okazywać się zbyt niskie (kierownicy, specjaliści), w innych (zawody robotnicze) zbyt wysokie.

kształcenie licencjackie, które pracodawcy traktowali jako nieco gorsze wykształcenie niż wyższe magisterskie. Wykształcenie wyższe było wymagane przez pracodawców do pracy w zawodach kierowniczych, specjalistycznych i średniego szczebla, ale licencjat nie zapewniał zatrudnienia we wszystkich takich zawodach. Do pracy bardziej wyspecjalizowanej, związanej z naukami przyrodniczymi, preferowane były osoby z wykształceniem magisterskim. Takimi zawodami były: kierownicy do spraw produkcji i usług, specjaliści do spraw zdrowia, specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz średni personel w tych dziedzinach. W przypadku lekarzy i niektórych inżynierów jest to po prostu efekt systemu szkolnictwa, który nie kształcił licencjatów w takich zawodach. Ale w pozostałych zawodach specjalistycznych, gdzie jest możliwość studiowania na dwóch poziomach, tj.: licencjackim i magisterskim (np. pielęgniarki czy specjaliści ochrony środowiska), widać, że pracodawcy wolili osoby z większym doświadczeniem. Ogólnie można powiedzieć, że licencjat w większym stopniu zapewniał możliwość ubiegania się o pracę jako kierownik, specjalista, czy też średni personel w dziedzinach społecznych niż w porównaniu do innych rodzajów działalności.

Bilans wymagań w zakresie poziomu wykształcenia

Interesującą obserwacją są również oczekiwania pracodawców wobec poziomu wykształcenia kandydatów ubiegających się o pracę specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych. W przypadku osób do pracy związanej z nowoczesnymi technologiami IT pracodawcy zdawali się kierować zdrowym rozsądkiem i wymóg wykształcenia był tylko formalny, gdyż o taką pracę śmiało mogłyby się starać osoby już z wykształceniem średnim.

Tabela 1.15.

Procent pracodawców uznających dany poziom wykształcenia za adekwatny do wykonywanej pracy zawodowej (dane procentowe w podziale na duże grupy zawodowe ISCO-08)

Zawód	N	Wykształcenie				
		podst./gim.	zas. zawod.	średnie	lic.	mgr
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	23	9	9	26	96	100
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	20	0	0	40	55	100
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	107	0	6	40	69	100
22 Specjaliści ds. zdrowia	88	0	0	5	20	100
23 Specjaliści nauczania i wychowania	31	0	0	10	77	100
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	57	0	0	60	89	95
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	22	18	18	91	100	100
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	38	5	8	79	82	92
32 Średni pers. ds. zdrowia	28	4	4	43	34	89
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	208	14	25	86	100	94
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	29	0	21	60	100	90
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	59	15	19	90	95	100
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji mater.	42	62	69	88	55	52
51 Pracownicy usług osobistych	235	36	90	95	86	63
52 Sprzedawcy i pokrewni	328	27	62	96	83	78
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	350	76	97	93	51	47
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	178	66	97	97	65	56
74 Elektrycy i elektronicy	82	20	59	98	48	40
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	86	81	99	97	62	55
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	46	41	96	100	89	76
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	233	58	98	99	69	67
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	56	91	100	77	66	64

Uwaga: w analizie uwzględniono zawody poszukiwane przez przynajmniej 20 pracodawców.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Adekwatność poziomu wykształcenia deklarowanego przez pracodawców warto porównać z wymaganiami formułowanymi w procesie rekrutacji. Minimalne wykształcenie umieszczone w ofercie zatrudnienia (w podziale na duże grupy zawodowe ISCO-08) prezentuje tabela 1.16. Jak można było przypuszczać, oczekiwania wobec poziomu wykształcenia kandydata są niższe – średnio o jeden poziom wykształcenia – w zestawieniu z wynikami badań pracodawców (por. tabela 1.15). Najciekawsze wnioski z analizy rozkładu minimalnego poziomu wykształcenia kandydatów rekrutowanych za pośrednictwem ofert pracy są następujące:

- im niższy w hierarchii zawód w klasyfikacji ISCO-08, tym mniej precyzyjne oczekiwania odnośnie preferowanego minimalnego poziomu wykształcenia kandydatów; wyjątek stanowiły ogłoszenia rekrutujące na stanowiska związane ze służbą zdrowia, gdzie w około połowie brak było informacji na temat preferowanego poziomu wykształcenia; warto zaznaczyć, że w ofertach pracy większą wagę selekcyjną przywiązywali pracodawcy do doświadczenia zawodowego niż poziomu wykształcenia kandydatów;
- najwyższy poziom wykształcenia, czyli studia podyplomowe oczekiwane były jedynie w grupie zawodowej specjalistów (na podstawie 3% ofert dedykowanych specjalistom), rekrutowanych w branży usług specjalistycznych i edukacji;
- najwięcej ofert przeznaczonych dla kandydatów legitymizujących się wykształceniem magisterskim (około 10%) odnotowano w branży przemysłowej – dotyczyło to specjalistów IT, nauk fizycznych, matematycznych, technicznych oraz kierowników do spraw produkcji i usług;
- wykształcenie na poziomie studiów I stopnia (tytuł zawodowy licencjata i/lub inżyniera) było wymagane przede wszystkim od kandydatów do zawodów kierowniczych i specjalistycznych we wszystkich branżach; na drugim miejscu – pod względem częstości wskazań – ten poziom wykształcenia dotyczył aplikujących na stanowiska średniego szczebla, pracowników biurowych oraz sprzedawców; dodatkowo w branży przemysłowej w 2% ofert skierowanych do elektryków i elektroników wymagano studiów I stopnia;
- wykształcenie średnie było najczęściej akceptowane w handlu, zakwaterowaniu i gastronomii, bez względu na wykonywany zawód;
- wykształcenie zasadnicze zawodowe było wymagane głównie od osób do pracy w zawodach robotniczych oraz usług osobistych i nie różniło się ze względu na branżę działalności pracodawcy; warto przypomnieć, że w tej grupie zawodowej poziom wykształcenia był kompensowany oczekiwaniami wobec posiadanego doświadczenia zawodowego – najczęściej wymaganym ze wszystkich analizowanych grup zawodowych;
- wykształcenie podstawowe i gimnazjalne było praktycznie nieobecne w ofertach pracy; ten poziom wykształcenia figurował jedynie w ofertach skierowanych do pomocy domowych i sprzątarek w branży usług specjalistycznych oraz handlu, zakwaterowaniu i gastronomii.

Tabela 1.16.

**Bilans wymagań
w zakresie poziomu
wykształcenia**
**Minimalne wykształcenie akceptowane przez pracodawcę do wykonywania pracy zawodowej
w ofertach pracy (dane procentowe w podziale na duże grupy zawodowe ISCO-08)**

Zawód	N	Wykształcenie minimalne						
		nieokre- ślone	podst./ gim.	zas. zawod.	średnie	lic./inż.	mgr	podypl.
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	309	20	0	0	3	71	3	0
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	482	27	0	0	24	45	2	1
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	446	33	0	0	18	37	10	0
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	444	38	0	2	35	22	4	0
Ogółem	1581	30	0	1	21	42	5	1
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	658	28	0	0	15	41	13	2
22 Specjaliści ds. zdrowia	241	46	0	0	12	29	4	5
23 Specjaliści nauczania i wychowania	360	31	0	0	7	54	0	6
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	2231	33	0	0	25	37	3	2
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	955	38	0	0	6	44	8	3
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	199	35	0	0	7	47	0	11
Ogółem	4644	34	0	0	17	40	5	3
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	408	27	0	5	41	20	5	0
32 Średni pers. ds. zdrowia	155	57	0	4	25	10	0	0
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	3426	41	0	1	46	11	1	0
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	134	68	0	6	19	7	0	0
35 Technicy informatycy	142	68	0	1	15	14	1	0
Ogółem	4265	42	0	1	43	12	1	0
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	333	47	0	2	31	17	1	1
42 Pracownicy obsługi klienta	429	52	0	3	39	7	0	0
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji mater.	296	49	0	13	30	5	0	1
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	56	50	0	4	30	13	0	0
Ogółem	1114	49	0	5	34	10	0	0
51 Pracownicy usług osobistych	1018	59	4	22	13	0	0	0
52 Sprzedawcy i pokrewni	2768	50	0	7	35	7	0	0
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	31	85	0	0	12	0	0	0
54 Pracownicy usług ochrony	230	67	8	15	6	0	0	0
Ogółem	4042	54	2	11	27	5	0	0
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	1015	60	4	31	2	0	0	0
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	826	49	1	41	7	0	0	0
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	50	36	0	36	26	0	0	0
74 Elektrycy i elektronicy	392	40	0	41	18	1	1	0
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	562	57	4	35	3	0	0	0
Ogółem	2845	53	3	36	6	0	0	0
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	168	49	0	33	14	0	0	0
82 Monterzy	58	43	5	33	17	0	0	0
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	998	65	3	26	4	0	0	0
Ogółem	1224	61	3	27	6	0	0	0
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	264	70	14	7	3	0	0	0
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	269	63	9	21	6	0	0	0
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	85	56	6	27	2	0	0	0
95 Sprzed. uliczni i pracow. świad. usł. na ulicy	44	100	0	0	0	0	0	0
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	83	64	8	17	8	0	0	0
Ogółem	789	66	10	15	5	0	0	0

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Wykorzystując pełną informację o preferencjach pracodawców co do wykształcenia, oszacowano, jaki procent szukających pracy w danej kategorii zawodowej z drugiego poziomu ISCO trafi na pracodawcę, który ich poziom wykształcenia uzna odpowiednio za zbyt niski, adekwatny, bądź zbyt wysoki. Przykładowo, 60% pracodawców poszukujących specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych uznało wykształcenie średnie za zbyt niskie, a 40% za adekwatne (nikt nie uznał go za zbyt wysokie). W próbie ludności było 13 osób z wykształceniem średnim, które szukały pracy w tej kategorii zawodowej – przyjęto, że 8 z nich (w przybliżeniu 60%) trafi na pracodawcę, który uzna ich średnie wykształcenie za zbyt niskie, a 5 (w przybliżeniu 40%) trafi na pracodawcę, dla którego ich średnie wykształcenie nie będzie stanowić przeszkody.

W ten sposób oszacowano adekwatność zawodową każdego poziomu wykształcenia, z uwzględnieniem kategorii zawodowych, w których szukały pracy osoby z takim wykształceniem. Pod uwagę wzięto zatem możliwość, że np. osoby z wykształceniem podstawowym mają *summa summarum* zupełnie adekwatny poziom wykształcenia, jeśli szukają pracy w zawodach, gdzie takie wykształcenie było akceptowane przez pracodawców – i adekwatności tej nie zmniejszałby fakt, że bardzo wielu pracodawców odrzucało kandydatów, którzy nie mogli się wykazać edukacją ponadgimnazjalną.

Wyniki zestawienia oczekiwań pracodawców i dostępności osób z odpowiednim wykształceniem poszukujących pracy w danym zawodzie przedstawia tabela 1.17.

Tabela 1.17.
Dostosowanie poziomu wykształcenia osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców chcących zatrudnić pracownika w tym zawodzie (w %)

Wykształcenie	WSZYSCY				MĘŻCZYŹNI				KOBIETY			
	N	za niskie	adekwatne	za wysokie	N	za niskie	adekwatne	za wysokie	N	za niskie	adekwatne	za wysokie
podst./gim.	368	42	58	0	216	32	68	0	151	56	44	0
zas. zawod.	710	14	86	0	406	7	93	0	302	25	75	0
średnie	818	12	86	2	350	10	87	3	462	14	85	1
licencjackie	117	13	81	6	36	7	84	9	82	16	80	4
magisterskie	324	0	96	4	117	0	92	8	205	0	98	2
Ogółem	2337	16	83	2	1125	12	86	2	1202	20	79	1

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, Badanie Ludności 2011.

W rzeczywistości wykształcenie podstawowe/gimnazjalne dla wielu osób może okazać się przeszkodą w znalezieniu pracy (szacunkowo 42% z nich trafi na pracodawcę, który uzna je za zbyt niskie). Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim bądź licencjackim zasadniczo szukają pracy w zawodach, gdzie ich wykształcenie rzadko stanowi przeszkodę (około 12-14% trafi na pracodawcę, który uzna je za zbyt niskie). Kilka procent osób z wykształceniem wyższym może znaleźć się w sytuacji, gdy ich wykształcenie zostanie uznane za zbyt wysokie.

Bardzo ciekawie przedstawiają się wyniki tej analizy przeprowadzone osobno w grupie mężczyzn i kobiet:

- na każdym poziomie wykształcenia (z wyjątkiem magisterskiego) kobiety narażone są na większe ryzyko, że ich poziom wykształcenia okaże się zbyt niski (szczególnie widoczne jest to przy wykształceniu podstawowym lub gimnazjalnym i zawodowym); wynika to oczywiście stąd, że kobiety znacznie częściej szukają pracy w zawodach, gdzie określony poziom wykształcenia jest warunkiem przyjęcia;
- w grupie kobiet obserwujemy w miarę systematyczny wzrost adekwatności wykształcenia wraz z jego poziomem – generalnie im wyższe, tym bardziej akceptowalne; w grupie mężczyzn sy-

tuacja jest zdecydowanie odmienna: najbardziej adekwatnym poziomem wykształcenia (obok wyższego) jest zasadnicze zawodowe, co wynika stąd, że bardzo wielu mężczyzn szuka pracy w zawodach robotniczych;

- w przypadku prawie 10% mężczyzn z dyplomem szkoły wyższej ich wykształcenie może się okazać zbyt wysokie w stosunku do potrzeb pracodawcy; zdarzenie takie jest wyraźnie mniej prawdopodobne w przypadku kobiet.

Wyniki naszej prostej symulacji sugerują, że problem nieadekwatności poziomu wykształcenia z punktu widzenia wymogów pracodawcy dotknąć może co piątą osobę szukającą pracy, przy czym głównie chodzi tu o zjawisko niedokszałcenia. Przypadki potencjalnie za niskiego wykształcenia częściej zdarzały się wśród kobiet, co nie powinno dziwić, ponieważ panie częściej szukają pracy w zawodach o podwyższonych wymaganiach co do wykształcenia.

Podsumowanie

Celem tego rozdziału była próba spojrzenia na obie strony rynku pracy – popytową (pracodawców) i podaźową (osoby szukające pracy) – i określenie tego, czy polski rynek pracy w 2011 r. charakteryzowały podobne problemy jak te zdiagnozowane pół roku wcześniej, czy też sytuacja poprawiła się. Poziom zbilansowania rynku pracy oceniano biorąc pod uwagę potrzeby pracodawców w zakresie pracowników w określonych zawodach, kompetencje, jakie były potrzebne do pracy na różnych stanowiskach oraz oczekiwania co do poziomu wykształcenia pracowników. W zależności od kryterium oceny równowaga na tym rynku była mniejsza lub większa.

Porównując zapotrzebowanie pracodawców na pracowników w określonych zawodach i możliwości rynku pracy w zapewnieniu takich osób, to jesienią 2010 r. i wiosną 2011 r. występował dość wyraźny niedobór robotników wykwalifikowanych w różnych branżach, specjalistów oraz niektórych pracowników usług. Te trzy ogólne kategorie zawodowe były najbardziej poszukiwane przez pracodawców. Pomimo sezonowości gospodarki wywołującej wzrost zapotrzebowania w okresie wiosennym na robotników przy zmniejszeniu popytu na specjalistów, nadal pracodawcy szukali przede wszystkim tych trzech rodzajów pracowników. Symptomatyczne było również to, że w opiniach pracodawców problemem było znalezienie odpowiedniej osoby również w tych zawodach. Głównym źródłem utrudnień był brak lub nieodpowiedni poziom kompetencji wymaganych do danej pracy.

Brak osób do pracy posiadających wymagane kompetencje oraz niedopasowanie kompetencyjne dotyczyło trzech ich rodzajów. Najczęściej pracodawcy zwracali uwagę na braki kompetencji zawodowych, czyli odpowiednich umiejętności, wiedzy oraz zachowania się w trakcie wypełniania czynności specyficznych dla danego zawodu. Ten problem był, można rzec, powszechny, gdyż mniej więcej połowa pracodawców, którzy doświadczali trudności w czasie rekrutacji pracowników, jako powód wskazywała właśnie brak kompetencji zawodowych. Jako inne, często wymieniane przez pracodawców brakujące kompetencje, należy uznać te związane z przedsiębiorczością, samodzielnością i motywacją do pracy (samoorganizacyjne) oraz wymagające kontaktów z ludźmi i współpracy w grupie (interpersonalne). W przypadku tych dwóch ogólniejszych kompetencji okazało się też, że ich posiadanie – w ocenie poszukujących pracy – nie do końca odpowiadało wymaganiom pracodawców.

Ostatnie kryterium brane pod uwagę przy ocenie równowagi na rynku pracy to poziom wykształcenia. Prosta symulacja uwzględniająca wykształcenie osób szukających pracy w poszczególnych kategoriach zawodowych oraz opinie pracodawców szukających pracowników w tych kategoriach sugeruje, że problem niedopasowania (przede wszystkim niedokszałcenia) dotyczyć może co piątą osobę starającą się o pracę.

Załącznik 1

Tabela A1.

Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże grupy zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne z próby panelowej dla zawodów, do których w obu edycjach przynajmniej 20 pracodawców poszukiwało pracowników)

Zawód (duże kategorie ISCO-08)	2010	2011	Różnica %
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budow. i transporcie	398	1234	210
Elektrycy i elektronicy	425	899	112
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	361	630	75
Średni personel ds. biznesu i administracji	890	1491	68
Pracownicy usług osobistych	356	546	53
Specjaliści nauczania i wychowania	267	397	49
Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	346	514	49
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	984	1461	48
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	741	1027	39
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	735	995	35
Pomoce domowe i sprzątaczk	631	805	28
Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	528	613	16
Sprzedawcy i pokrewni	1317	1480	12
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	2172	2392	10
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i tekstyliów	1365	1465	7
Pracownicy obsługi klienta	314	319	2
Kierowcy i operatorzy pojazdów	2004	1937	-3
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	242	225	-7
Kierownicy ds. produkcji i usług	288	252	-13
Specjaliści ds. zdrowia	2027	1770	-13
Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	1012	841	-17
Kierownicy ds. zarządzania i handlu	225	156	-31

Uwaga: ostatnia kolumna zawiera procentową różnicę liczby poszukiwanych pracowników w 2010 r. i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2011 r. w danym zawodzie poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej. Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: różowym – robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Tabela A2.

Załącznik 1

Samooceena kompetencji przez szukających pracy w podziale na wielkie grupy zawodowe ISCO-08
(średnia na skali od 0 do 4)

		INT	DYS	FIZ	SAM	KOG	KOM	MAT	BIU	KIE	TCH	ART	N
2010	KIER	3,3	3,2	2,6	3,2	2,9	3	2,3	3	2,9	1,6	2	18
	SPEC	3,3	3,1	2,7	3	2,9	3,2	2,5	2,7	2,7	1,6	2,2	279
	SRED	3,1	3	2,8	2,7	2,5	2,8	2,5	2,5	2,3	1,9	1,6	311
	BIUR	3,1	2,9	2,6	2,8	2,5	2,9	2,3	2,8	2,4	1,5	1,7	244
	USLU	2,9	2,7	2,5	2,4	2,1	2	2	1,9	1,9	1,3	1,6	535
	ROBW	2,5	2,7	2,6	2,1	1,7	1,4	1,7	1,2	1,5	2,2	1,2	409
	OPER	2,8	3,1	2,8	2,2	1,9	1,8	1,8	1,2	1,7	2,5	1	170
	ROBN	2,5	2,6	2,4	1,9	1,5	1,1	1,5	1,1	1,3	1,8	1,1	280
	Ogółem	2,9	2,8	2,6	2,4	2,1	2,1	2	1,9	1,9	1,8	1,5	2245
2011		INT	DYS	FIZ	SAM	KOG	KOM	MAT	BIU	KIE	TCH	ART	N
	KIER	3,3	3,2	2,7	3,2	2,8	3,3	2,7	2,9	3	2,1	2	19
	SPEC	3,3	3,1	2,8	3	3,1	3,2	2,4	2,7	2,6	1,7	2,3	284
	SRED	3,2	2,9	2,8	2,9	2,5	2,9	2,5	2,5	2,4	2,1	1,8	262
	BIUR	3	2,9	2,6	2,7	2,6	2,9	2,4	2,8	2,4	1,4	1,7	278
	USLU	2,9	2,7	2,7	2,4	2,1	2,2	2	1,9	1,9	1,3	1,7	569
	ROBW	2,7	2,7	2,6	2,2	1,8	1,5	1,7	1,2	1,5	2,3	1,3	440
	OPER	2,8	2,9	2,8	2,4	2	1,9	1,8	1,2	1,8	2,4	1,2	169
	ROBN	2,4	2,6	2,5	2	1,6	1,2	1,5	1,1	1,3	1,7	1,1	330
	Ogółem	2,9	2,8	2,7	2,5	2,2	2,2	2	1,9	1,9	1,8	1,6	2351

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Tabela A3.
Poziomy kompetencji wymagane od osób zatrudnianych w podziale na wielkie grupy zawodowe
ISCO-08 (średnia na skali od 0 do 4)

2010		DYS	INT	SAM	FIZ	TCH	KOG	MAT	KIE	KOM	BIU	ART	N
	KIER	2,7	3,5	3,3	1,5	0,8	2,7	2,2	2,9	2,6	1,7	0,9	54
	SPEC	2,5	3,1	3,1	1,1	0,7	2,7	1,6	1,4	2,8	1,5	1	549
	SRED	2,6	3,2	3,1	1,5	0,8	2,4	2	1,3	2,6	1,8	0,8	380
	BIUR	2,4	2,9	2,8	1,8	1	2	1,6	1,1	1,8	1,1	0,7	239
	USLU	2	3	3	1,2	0,5	1,8	2	0,8	2,5	2,1	0,3	332
	ROBW	2,1	3,1	2,4	1,7	0,4	1,8	1,4	1,1	1,8	1,1	1,1	484
	OPER	2,9	2,3	2,4	2,8	1	1,8	1,2	0,9	0,5	0,5	0,2	358
	ROBN	2,1	2,3	2,6	2,6	1,7	1,6	1,4	0,9	0,8	0,2	0,7	99
	Ogółem	2,7	2,6	2,5	2,4	1,9	1,5	1,2	0,8	0,6	0,3	0,1	2495
2011		INT	SAM	DYS	FIZ	KOG	MAT	KOM	TCH	KIE	ART	BIU	N
	KIER	3,2	2,9	2,7	0,9	2,2	2,6	2,8	0,2	2,8	0,7	0,9	68
	SPEC	3,2	2,9	2,5	1,1	2,7	1,5	2,5	0,5	0,8	1,5	1	342
	SRED	3,1	3,1	2,4	1,2	2,6	2,2	2,6	0,6	1	1	1,5	351
	BIUR	3	2,6	2,1	1,1	1,9	1,6	2,2	0,4	1,2	0,3	2	120
	USLU	3,1	2,6	2,5	2	1,8	1,4	1,5	0,4	1,2	1,1	1	626
	ROBW	2,3	2,2	2,2	2,4	1,4	1,2	0,7	1,5	1	0,7	0,3	764
	OPER	2,4	2,3	2,9	2,5	1,3	1,2	0,6	1,9	0,5	0,2	0,2	330
	ROBN	2,2	2,1	2,4	2,7	1,1	1	0,2	1,2	0,8	0,5	0,1	107
	Ogółem	2,8	2,5	2,4	1,9	1,8	1,5	1,5	1	1	0,9	0,8	2707

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Załącznik 2

Anna Strzebońska

Karty wymagań pracodawców formułowane w ofertach pracy

W tej części raportu zostaną zaprezentowane szczegółowe wymagania pracodawców dotyczące pracy w różnych zawodach formułowane względem kandydatów ubiegających się o określoną pracę. Dane dotyczące takich wymagań pracodawców pochodziły z dwóch źródeł. Z jednej strony, były to bezpośrednie odpowiedzi pracodawców na pytania kwestionariuszowe, a z drugiej – dane wtórne w postaci zebranych ofert pracy. W przypadku badań realizowanych wśród pracodawców pytano ich o oczekiwania wobec kandydatów, ale uzyskane informacje, ze względu na charakter badania, były ograniczone do prostych pytań kwestionariuszowych²¹. Gromadzone oferty pracy pochodziły z portali internetowych, które są najpopularniejszym sposobem składania propozycji pracy, a ponadto z Powiatowych Urzędów Pracy będących publicznym kanałem przedstawiania ofert pracy, co miało zapewnić jak najpełniejsze odzwierciedlenie bieżącego stanu rzeczy. W rezultacie zgromadzono 20 tys. ofert pracy pochodzących z obu tych źródeł. Wymagania i oczekiwania pracodawców dotyczące kandydatów a zawarte w różnych ofertach pracy nie były ograniczone formą pytań kwestionariuszowych, dlatego też są one precyzyjniejszym źródłem informacji na temat rzeczywistych preferencji pracodawców. Przedstawione w załączniku wyniki będą opierać się na takich danych pochodzących z 2011 r.²²

Ze względu na bardzo zróżnicowane wymagania i oczekiwania zgłaszane przez pracodawców w ofertach pracy, zdecydowano się przedstawić je możliwie precyzyjnie, zachowując jak najwięcej szczegółowych informacji. Najlepszą formą prezentacji zebranych danych jest postać katalogu opisującego preferencje pracodawców odnośnie każdego zawodu. Mimo że zgromadzono dużą liczbę ofert pracy, niemożliwe jest przeanalizowanie tych oczekiwań dla każdego zawodu uwzględnionego w klasyfikacji Międzynarodowej Organizacji Pracy ISCO-08. Zamieszczony w niniejszym załączniku katalog zawiera 36 kart dla tzw. dużych kategorii zawodowych z tej klasyfikacji²³.

Każda z kart zawiera następujące informacje (w postaci danych procentowych) prezentowane z uwzględnieniem międzybranżowych różnic²⁴:

- **Wykształcenie:** oczekiwany w danej grupie zawodowej poziom i kierunek wykształcenia (w przypadku studiów I, II stopnia oraz studiów podyplomowych).
- **Doświadczenie:** średnia długość stażu zawodowego wymagana w danej grupie, konieczność posiadania dokumentów potwierdzających deklarowane doświadczenie oraz referencji z przynajmniej ostatniego miejsca pracy.
- **Kompetencje**²⁵: co najmniej dziesięć najczęściej wymienianych kompetencji (najniższe kody dwucyfrowe) dla zawodów umysłowych, czyli: kierowników, specjalistów, techników i innego średniego personelu, pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców. Ze względu na nieliczne przypadki odnotowanych oczekiwań kompetencyjnych wobec zawodów fizycznych, dla robotników wykwalifikowanych, monterów i operatorów oraz pracowników do prac prostych zaprezentowano co najmniej pięć najczęściej występujących wskazań. Przedstawienie tych danych w postaci tabel topograficznych pozwala prześledzić rozkład podgrup kompetencji w poszczególnych branżach.
- **Dodatkowe wymagania:** pojawiające się oczekiwania odnośnie kwalifikacji, np. prawo jazdy, niekaralność, specjalistyczne kursy.

Oprócz nazwy zawodu (zarówno w odniesieniu do wielkiej i dużej kategorii ISCO-08), tytuły poszczególnych kart zawierają także jego numer odpowiadający dużej kategorii zawodowej ISCO-08.

²¹ Dodatkowo, przyjęta formuła badań – głównie za pomocą wywiadów telefonicznych – narzucała dość prostą formę tych pytań i ograniczała ich liczbę do niezbędnego minimum. Jednak wyłącznie dzięki realizacji badań techniką CATI możliwe było zebranie tak dużego materiału empirycznego zapewniającego odpowiednią trafność i rzetelność wyników.

²² Szczegółowy opis procedury gromadzenia ofert pracy znajduje się w raporcie metodologicznym z badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” dla 2011 r.

²³ W klasyfikacji ISCO-08 występuje 40 grup dużych, jednak ze względu na zbyt małą liczebność z opracowania zostały usunięte kategorie: 61 – rolnicy produkcji towarowej, 62 – leśnicy i rybacy, 63 – rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby (łącznie 50 ofert w bazie danych) oraz 92 – robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie.

²⁴ Analiza międzybranżowych różnic w wymaganiach pracodawców opiera się na 6 branżach działalności, które zostały utworzone na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności w następujący sposób: „Przemysł i górnictwo” łączy sekcje B, C, D, E – PKD; „Budownictwo i transport” łączy sekcje F, H; „Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające” to sekcje G, I, N; „Usługi specjalistyczne” to sekcje J, K, L, M, R, S; „Edukacja” to sekcja P, natomiast „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” to sekcja Q. Ze względu na wiarygodność danych wymagania w danej branży były przedstawione dla N > 30.

²⁵ Uwaga: ze względu na możliwość pojawienia się kilku kompetencji w ofercie procenty w tabeli nie sumują się.

Karta 1.

Wyżsi urzędnicy i kierownicy: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni [1.11]

N=309 (1,5%)		Ogółem	Branża			
			Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		309 (100%)	71 (23%)	47 (15%)	31 (10%)	158 (51%)
	wyższe I stopnia	71%	49%	64%	55%	84%
	wyższe II stopnia	3%	8%	—	—	1%
	średnie	3%	6%	—	—	2%
	nieokreślone	20%	32%	21%	23%	12%
Wykształcenie minimalne	kierunek studiów:	ekonomiczno- -administracyjny	ekonomiczno-administracyjny inżynieryjno-techniczny produkcji i przetwórstwa	ekonomiczno- -administracyjny	ekonomiczno- -administracyjny	ekonomiczno- -administracyjny
	procent ofert	81%	73%	21%	71%	98%
	średnia liczba lat	2,8	3,6	5,6	3,4	2,3
	ZAW: zawodowe	65%	57%	63%	61%	71%
	KIER: przywództwo	52%	46%	36%	52%	57%
Kompetencje	INT: komunikatywność	41%	21%	14%	48%	52%
	SAM: przedsiębiorczość	39%	27%	36%	19%	49%
	INT: współpraca w grupie	35%	11%		13%	52%
	KOG: poszukiwanie informacji	32%	7%			51%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	21%	34%	14%	42%	13%
	SAM: samodzielność	15%	24%	29%	16%	7%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	12%	17%	14%	32%	5%
	INT: nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z ludźmi, klientami	11%	10%	29%	6%	7%
	KOG: myślenie analityczne i syntetyczne	10%	23%	14%	10%	3%
	referencje	70%	59%	57%	71%	78%
Dodatkowe wymagania		15%	25%	14%	23%	8%
	prawo jazdy					

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 2.

Wyżsi urzędnicy i kierownicy: kierownicy do spraw zarządzania i handlu [1.12]

N=382 (1,9%)		Ogółem	Branża			
			Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		382 (100%)	72 (19%)	46 (12%)	87 (23%)	167 (44%)
	wyższe I stopnia	45%	60%	57%	28%	41%
	średnie	24%	11%	13%	36%	28%
	nieokreślone	27%	26%	22%	31%	29%
Wykształcenie minimalne	kierunek studiów:	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny inżynierijno-techniczny produkcji i przetwórstwa	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny informatyczny	
Doświadczenie	procent ofert	80%	88%	65%	79%	73%
	średnia liczba lat	2,7	2,8	3,2	2,5	2,6
Kompetencje	ZAW: zawodowe	45%	44%	52%	41%	46%
	KIER: przywództwo	43%	32%	54%	44%	47%
	INT: komunikatywność	34%	38%	28%	32%	36%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	33%	36%	35%	30%	32%
	SAM: samodzielność	32%	37%	24%	32%	34%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	31%	56%	30%	24%	25%
	KOG: myślenie analityczne i syntetyczne	26%	19%	11%	37%	28%
	SAM: zarządzanie czasem	20%	15%	7%	16%	27%
	INT: umiejętność rozwiązywania konfliktów	19%	26%	11%	15%	22%
	DYS: dyspozycyjność przestrzenna	18%	25%	10%	11%	22%
Dodatkowe wymagania	referencje	60%	54%	72%	63%	60%
	prawo jazdy	22%	29%	30%	20%	20%
	kurs księgowy	4%	—	4%	6%	4%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 3.

Wyżsi urzędnicy i kierownicy: kierownicy do spraw produkcji i usług [1.13]

N=446 (2,2%)	Ogółem	Branża			
		Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert	446 (100%)	129 (29%)	204 (46%)	61 (14%)	52 (12%)
Wykształcenie minimalne	wyższe I stopnia	37%	36%	41%	48%
	średnie	18%	19%	35%	8%
	wyższe II stopnia	10%	6%	—	—
	nieokreślone	24%	38%	24%	40%
Doświadczenie	kierunek studiów:	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny inżynierijno-techniczny architektury i budownictwa	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny inżynierijno-techniczny informatyczny
	procent ofert	80%	89%	21%	77%
Kompetencje	średnia liczba lat	3,2	3,7	1,9	2,7
	ZAW: zawodowe	35%	26%	24%	57%
	KIER: przywództwo	24%	20%	25%	21%
	INT: komunikatywność	22%	14%	31%	19%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	15%	12%	13%	8%
	SAM: zarządzanie czasem	15%	15%	29%	12%
	SAM: samodzielność	13%	14%	14%	12%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	10%	7%	15%	13%
	INT: współpraca w grupie	9%	5%	16%	12%
	SAM: przedsiębiorczość	8%	8%	12%	8%
Dodatkowe wymagania	SAM: podejmowanie decyzji	8%	3%	12%	10%
	referencje	51%	44%	41%	65%
prawo jazdy		10%	15%	18%	8%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 4.

Wyżsi urzędnicy i kierownicy: kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych [1.14]

N=444 (2,2%)	Ogółem	Branża			
		Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert	444 (100%)	70 (16%)	61 (14%)	257 (58%)	56 (13%)
	średnie	26%	40%	36%	37%
	wyższe I stopnia	21%	30%	19%	46%
	wyższe II stopnia	9%	—	2%	—
	nieokreślone	44%	20%	42%	11%
Wyszktałcenie minimalne	kierunek studiów:	ekonomiczno-administracyjny	architektury i budownictwa	ekonomiczno-administracyjny usługi dla ludności	ekonomiczno-administracyjny humanistyczne i społeczne
	procent ofert	70%	13%	77%	54%
	średnia liczba lat	3,5	3,7	2,1	3,2
	KIER: przywództwo	44%	60%	53%	30%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	23%	20%	42%	33%
Kompetencje	INT: komunikatywność	31%	20%	31%	35%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	28%	20%	30%	24%
	ZAW: zawodowe	30%	40%	22%	25%
	SAM: przedsiębiorczość	21%	20%	28%	11%
	SAM: samodzielność	11%	—	21%	22%
	INT: nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z ludźmi, klientami	29%	—	20%	7%
	SAM: zarządzanie czasem	21%	—	18%	20%
	KOG: myślenie analityczne i syntetyczne	6%	—	12%	17%
	referencje	66%	40%	65%	76%
	prawo jazdy	11%	40%	10%	22%
Dodatkowe wymagania					

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 5.

Specjaliści: specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych [2.21]

N=658 (3,2%)	Ogółem	Branża			
		Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert	658 (100%)	311 (47%)	153 (23%)	71 (11%)	109 (17%)
	wyższe I stopnia	40%	45%	39%	45%
	wyższe II stopnia	18%	11%	8%	14%
	średnie	16%	13%	24%	8%
	nieokreślone	25%	29%	25%	32%
Wykształcenie minimalne	inżynierjno-techniczny produkcji przetwórstwa architektury i budownictwa	inżynierjno-techniczny produkcji i przetwórstwa architektury i budownictwa -ekonomiczno-administracyjny biologiczny, fizyczny i informatyczny	inżynierjno-techniczny produkcji i przetwórstwa architektury i budownictwa	inżynierjno-techniczny produkcji i przetwórstwa architektury i budownictwa ekonomiczno-administracyjny	inżynierjno-techniczny produkcji i przetwórstwa architektury i budownictwa ekonomiczno-administracyjny biologiczny, fizyczny matematyczny i statystyczny
Doświadczenie	procent ofert	82%	77%	58%	80%
	średnia liczba lat	2,5	2,9	2,2	2,2
Kompetencje	ZAW: zawodowe	44%	34%	38%	55%
	KOM: zaawansowana umiejętność obsługi komputera	21%	18%	14%	38%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	20%	19%	8%	20%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	19%	14%	14%	23%
	INT: współpraca w grupie	16%	13%	12%	20%
	SAM: zarządzanie czasem	14%	7%	14%	15%
	INT: komunikatywność	14%	12%	17%	14%
	SAM: samodzielność	12%	8%	12%	15%
Dodatkowe wymagania	TECH: posługiwanie się wyobraźnią techniczną	12%	4%	10%	3%
	KIER: przywództwo	11%	11%	12%	10%
	referencje	33%	41%	27%	33%
	prawo jazdy	12%	19%	4%	8%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 6.

Specjaliści: specjaliści do spraw zdrowia [2.22]

N=241 (1,2%)	Ogółem	Branża		
		Przemysł, górnictwo	Handel, zakwaterowanie, gastro- nomia	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
Liczba ofert	241 (100%)	65 (27%)	68 (28%)	107 (44%)
Wykształcenie minimalne	wyższe I stopnia	29%	29%	21%
	średnie	12%	19%	18%
	poddyplomowe	5%	—	—
	nieokreślone	46%	14%	56%
	kierunek studiów:	medyczny lub weterynaryjny	medyczny lub weterynaryjny	medyczny lub weterynaryjny
Doświadczenie	procent ofert	87%	93%	87%
	średnia liczba lat	2,4	3,0	2,2
Kompetencje	ZAW: zawodowe	23%	44%	6%
	INT: komunikatywność	13%	17%	10%
	INT: współpraca w grupie	10%	17%	—
	KIER: przywództwo	10%	10%	12%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	10%	14%	3%
	SAM: zarządzanie czasem	7%	14%	7%
	SAM: samodzielność	7%	10%	15%
	DYS: dyspozycyjność przestrzenna	6%	22%	—
	KOM: zaawansowana umiejętność obsługi komputera	5%	—	10%
	ART: znajomość obyczaju	5%	—	3%
Dodatkowe wymagania	referencje	26%	52%	10%
	prawo jazdy	13%	21%	20%
			6%	8%

Karta 7.
Specjaliści: specjaliści nauczania i wychowania [2.23]

N=358 (1,7%)		Ogółem	Branża
			Edukacja
Liczba ofert		358 (100%)	311 (87%)
Wykształcenie minimalne	wyższe I stopnia	54%	55%
	średnie	7%	8%
	podyplomowe	6%	6%
	nieokreślone		
	kierunek studiów:	31%	31%
Doświadczenie		humanistyczny, pedagogiczny	humanistyczny, pedagogiczny
	procent ofert	76%	75%
	średnia liczba lat	2,1	2,1
Kompetencje	ZAW: zawodowe	13%	10%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	13%	10%
	INT: komunikatywność	12%	9%
	KIER: przywództwo	10%	2%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	10%	2%
	INT: współpraca w grupie	9%	7%
	ART: znajomość obyczaju	8%	8%
	SAM: zarządzanie czasem	7%	6%
	SAM: samodzielność	6%	5%
	DYS: dyspozycyjność przestrzenna	6%	4%
Dodatkowe wymagania	referencje	38%	36%
	prawo jazdy	9%	7%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 8.

Specjaliści: specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania [2.24]

N=2231 (10,8%)		Branża					
		Ogółem	Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne	Edukacja
Liczba ofert		2231 (100%)	371 (17%)	91 (4%)	216 (10%)	1421 (64%)	72 (3%)
	wyższe I stopnia	37%	49%	49%	33%	32%	44%
	średnie	25%	18%	21%	32%	26%	17%
	wyższe II stopnia	3%	9%	14%	3%	1%	—
	podyplomowe	2%	2%	—	—	2%	4%
Wykształcenie minimalne	nieokreślone	33%	22%	14%	31%	38%	33%
	kierunek studiów:	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja inżynieryjno-techniczny społeczny	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja inżynieryjno-techniczny społeczny	ekonomia i administracja społeczny
Doświadczenie	procent ofert	72%	78%	91%	75%	69%	79%
	średnia liczba lat	2,3	2,3	2,8	2,2	2,2	2,7
	ZAW: zawodowe	45%	49%	47%	41%	45%	25%
	INT: komunikatywność	44%	45%	25%	48%	45%	28%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	34%	26%	19%	22%	40%	15%
Kompetencje	SAM: samodzielność	28%	23%	26%	32%	30%	8%
	KIER: przywództwo	25%	27%	12%	24%	26%	8%
	SAM: zarządzanie czasem	22%	24%	14%	28%	22%	10%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	22%	29%	30%	27%	19%	19%
	SAM: przedsiębiorczość	18%	14%	16%	17%	20%	7%
	INT: umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów z ludźmi, klientami	18%	19%	11%	13%	19%	6%
	KOG: umiejętność uczenia się	15%	11%	4%	10%	18%	—
Dodatkowe wymagania	referencje	51%	46%	33%	60%	54%	43%
	prawo jazdy	17%	20%	19%	22%	16%	10%
	niekaralność	2%	—	—	—	3%	—

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 9.

Specjaliści: specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych [2.25]

N=955 (4,6%)		Ogółem	Branża	
			Przemysł, górnictwo	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		955 (100%)	104 (11%)	796 (83%)
	wyższe I stopnia	44%	45%	44%
	wyższe II stopnia	8%	11%	7%
	średnie	6%	9%	6%
Wykształcenie minimalne	poddyplomowe	3%	—	4%
	nieokreślone	38%	34%	38%
	kierunek studiów:	informatyczny	informatyczny inżynieryjno-techniczny	informatyczny inżynieryjno-techniczny
Doświadczenie	procent ofert	87%	31%	87%
	średnia liczba lat	2,4	3,0	2,2
Kompetencje	KOM: tworzenie aplikacji komputerowych, w tym stron WWW	57%	36%	62%
	ZAW: zawodowe	56%	53%	56%
	KOM: zaawansowana umiejętność obsługi komputera	55%	60%	54%
	INT: komunikatywność	23%	29%	22%
	INT: współpraca w grupie	23%	24%	23%
	KOG: myślenie analityczne i syntetyczne	18%	20%	18%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	14%	16%	14%
	SAM: samodzielność	13%	18%	13%
	SAM: zarządzanie czasem	11%	13%	10%
	ART: znajomość języków obcych	11%	12%	11%
Dodatkowe wymagania	referencje	38%	33%	37%
	prawo jazdy	3%	9%	2%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 10.

Specjaliści: specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury [2.26]

N=199 (1%)		Ogółem	Branża
Liczba ofert		199 (100%)	Usługi specjalistyczne 141 (71%)
Wykształcenie minimalne	wyższe I stopnia	47%	44%
	podplomowe	11%	9%
	średnie	6%	8%
	nieokreślone	35%	38%
	kierunek studiów:	prawo, humanistyczny, społeczny	prawo, humanistyczny, społeczny
Doświadczenie	procent ofert	90%	87%
	średnia liczba lat	2,4	2,2
Kompetencje	ZAW: zawodowe	47%	51%
	SAM: zarządzanie czasem	20%	25%
	SAM: samodzielność	20%	23%
	INT: komunikatywność	20%	21%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	20%	23%
	INT: współpraca w grupie	16%	18%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	15%	11%
	KIER: przywództwo	11%	12%
	ART: znajomość obyczaju	11%	11%
	KOG: koncentracja	10%	13%
Dodatkowe wymagania	referencje	19%	21%
	prawo jazdy	6%	6%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 11.
Technicy i inny średni personel: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych [3.31]

N=408 (2%)	Ogółem	Branża			
		Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		169 (41%)	74 (18%)	78 (19%)	70 (17%)
	średnie				
	wyższe I stopnia	38%	35%	62%	36%
	wyższe II stopnia	26%	22%	3%	31%
	zasadnicze zawodowe	7%	9%	—	—
Wykształcenie minimalne	nieokreślone	8%	3%	4%	—
		22%	31%	32%	24%
	kierunek studiów:	inżynierjno-techniczny produkcji i przetwórstwa medycznego	inżynierjno-techniczny architektury i budownictwa	inżynierjno-techniczny	produkcji i przetwórstwa biologicznego, fizyczny, weterynaryjny
	procent ofert	80%	78%	81%	53%
	średnia liczba lat	2,1	3,3	4,1	3,1
Doświadczenie	ZAW: zawodowe	36%	14%	19%	24%
	KOM: podstawowa umiętność obsługi komputera	22%	11%	12%	11%
	KOM: zaawansowana umiętność obsługi komputera	18%	24%	—	24%
	INT: współpraca w grupie	20%	14%	6%	4%
	INT: komunikatywność	13%	12%	4%	22%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	12%	8%	5%	13%
	SAM: samodzielność	14%	—	5%	7%
	SAM: zarządzanie czasem	11%	—	6%	7%
	SAM: przedsiębiorczość	10%	3%	6%	4%
	KOG: myślenie analityczne i syntetyczne	14%	—	—	4%
Dodatkowe wymagania	referencje	39%	32%	23%	40%
	prawo jazdy	8%	26%	23%	15%
	niekaralność	—	—	3%	—

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 12.

Technicy i inny średni personel: średni personel do spraw zdrowia [3.32]

N=155 (1%)		Ogółem	Branża	
			Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
Liczba ofert		155 (100%)	50 (32%)	86 (55%)
	średnie	25%	28%	19%
	wyższe i stopnia	10%	11%	3%
	nieokreślone	57%	59%	72%
Wykształcenie minimalne		medyczny weterynaryjny	medyczny weterynaryjny usługi dla ludności	medyczny weterynaryjny
Doświadczenie	procent ofert	81%	48%	85%
	średnia liczba lat	2,9	—	3,2
	ZAW: zawodowe	18%	7%	14%
	INT: komunikatywność	14%	12%	9%
Kompetencje	SAM: podejmowanie inicjatyw	13%	10%	13%
	ART: znajomość obyczaju	12%	—	19%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	8%	10%	—
	INT: współpraca w grupie	7%	—	9%
	DYS: dyspozycyjność czasowa	7%	—	9%
	SAM: samodzielność	6%	—	9%
	SAM: zarządzanie czasem	5%	—	8%
	KOG: umiejętność uczenia się	4%	—	5%
Dodatkowe wymagania	referencje	20%	10%	19%
	prawo jazdy	4%	7%	2%
	kursy skierowane do służby zdrowia	4%	—	7%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 13.

Technicy i inny średni personel: średni personel do spraw biznesu i administracji [3.33]

N=3426 (16,6%)	Ogółem	Branża				
		Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne	Edukacja
Liczba ofert	3426 (100%)	776 (23%)	197 (6%)	862 (25%)	1412 (41%)	65 (2%)
Wykształcenie minimalne	średnie	42%	42%	38%	54%	64%
	wyższe I stopnia	14%	16%	9%	9%	9%
	zasadnicze zawodowe	1%	—	2%	—	—
	wyższe II stopnia	1%	1%	—	—	—
	nieokreślone	41%	40%	51%	35%	27%
Doświadczenie	kierunek studiów:	ekonomia i administracja inżynieryjno-techniczny	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja
	procent ofert	74%	80%	80%	73%	45%
	średnia liczba lat	1,9	2,0	1,9	1,6	2,0
	INT: komunikatywność	35%	30%	34%	54%	56%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	25%	14%	28%	44%	—
Kompetencje	ZAW: zawodowe	33%	29%	22%	27%	7%
	INT: umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów z ludźmi, klientami	25%	13%	21%	25%	13%
	SAM: samodzielność	19%	19%	21%	22%	31%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	20%	23%	16%	25%	11%
	SAM: podejmowanie decyzji	16%	9%	12%	27%	—
Dodatkowe wymagania	SAM: zarządzanie czasem	18%	17%	13%	18%	16%
	SAM: przedsiębiorczość	19%	12%	15%	19%	—
	KIER: przywództwo	21%	13%	14%	18%	—
	referencje	40%	35%	29%	36%	40%
	prawo jazdy	39%	18%	31%	17%	13%
Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.	niekaralność	—	—	1%	2%	—
	kurs księgowy	—	—	4%	—	—

Karta 14.

Technicy i inny średni personel: średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury [3.34]

N=134 (1%)		Ogółem	Branża		
			Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
Liczba ofert		134 (100%)	40 (30%)	58 (43%)	36 (27%)
Wykształcenie minimalne	średnie	19%	19%	16%	22%
	wyższe I stopnia	7%	—	7%	—
	zasadnicze zawodowe	6%	13%	—	11%
Doświadczenie	nieokreślone	68%	63%	76%	56%
	procent ofert	71%	63%	79%	42%
	średnia liczba lat	nieokreślone	—	—	—
Kompetencje	ZAW: zawodowe	30%	41%	22%	11%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	15%	19%	10%	15%
	INT: komunikatywność	14%	13%	5%	26%
	SAM: zarządzanie czasem	10%	10%	3%	11%
	ART: znajomość obyczaju	10%	13%	3%	—
	INT: współpraca w grupie	9%	—	7%	—
	INT: umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów z ludźmi, klientami	7%	15%	—	—
	KIER: koordynacja pracy	7%	9%	3%	—
	KIER: przywództwo	5%	15%	—	—
	SAM: samodzielność	5%	8%	5%	—
Dodatkowe wymagania	referencje	38%	38%	24%	48%
	prawo jazdy	8%	6%	12%	—
	kursy potwierdzające umiejętności artystyczne (rysunek, rzeźba, taniec)	5%	—	10%	—

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 15.
Technicy i inny średni personel: technicy informatycy [3.35]

N=142 (1%)		Ogółem	Branża	
			Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		142 (100%)	64 (45%)	65 (46%)
	średnie	15%	9%	12%
	wyższe I stopnia	14%	9%	11%
	nieokreślone	68%	82%	71%
Wykształcenie minimalne	kierunek studiów:	informatyczny	informatyczny	informatyczny
	procent ofert	69%	31%	71%
	średnia liczba lat	1,7	1,6	1,8
Doświadczenie	KOM: zaawansowana umiejętność obsługi komputera	58%	60%	60%
	ZAW: zawodowe	54%	60%	49%
	KOM: tworzenie aplikacji komputerowych, w tym stron WWW	38%	—	60%
	INT: komunikatywność	30%	40%	20%
	INT: współpraca w grupie	20%	20%	22%
	INT: umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów z ludźmi, klientami	18%	25%	11%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	17%	19%	11%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	13%	15%	10%
	KOM: korzystanie z internetu i poczty elektronicznej	13%	10%	14%
Dodatkowe wymagania	KOG: umiejętność uczenia się	8%	—	11%
	referencje	36%	44%	37%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 16.

Pracownicy biurowi: sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych [4.41]

N=333 (1,6%)		Ogółem	Branża		
			Przemysł, górnictwo	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		333 (100%)	71 (21%)	35 (11%)	178 (53%)
Wykształcenie minimalne	średnie	31%	39%	34%	22%
	wyższe I stopnia	17%	22%	9%	17%
	wyższe II stopnia	3%	—	5%	4%
	nieokreślone	47%	37%	45%	55%
	kierunek studiów	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja	ekonomia i administracja
Doświadczenie	procent ofert	77%	56%	86%	42%
	średnia liczba lat	1,8	2,0	1,3	2,0
Kompetencje	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	39%	36%	53%	39%
	INT: komunikatywność	20%	4%	25%	29%
	SAM: zarządzanie czasem	19%	4%	23%	19%
	ZAW: zawodowe	15%	7%	16%	22%
	ART: znajomość obyczaju	14%	11%	14%	17%
	BIUR: umiejętność obsługi sprzętu i urządzeń biurowych	13%	7%	14%	13%
Dodatkowe wymagania	SAM: podejmowanie inicjatyw	12%	4%	7%	17%
	SAM: samodzielność	10%	7%	7%	17%
	ART: znajomość języków obcych	8%	7%	18%	3%
	SAM: podejmowanie decyzji	8%	4%	7%	12%
	referencje	30%	15%	39%	26%
prawo jazdy		11%	23%	16%	12%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 17.
Pracownicy biurowi: pracownicy obsługi klienta [4.42]

N=429 (2,1%)		Ogółem	Branża	
			Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		429 (100%)	178 (41%)	148 (34%)
	średnie	39%	42%	34%
	wyższe I stopnia	7%	6%	7%
	zasadnicze zawodowe	3%	3%	—
	nieokreślone	52%	49%	56%
Wykształcenie minimalne	kierunek studiów:	ekonomia i administracja usługi dla ludności	ekonomia i administracja usługi dla ludności	ekonomia i administracja usługi dla ludności społeczny
	procent ofert	72%	78%	62%
	średnia liczba lat	1,5	1,4	1,6
	INT: komunikatywność	43%	43%	44%
	KIER: przywództwo	27%	17%	41%
Kompetencje	ART: umiejętność ładnego wysławiania się	23%	17%	28%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	20%	21%	14%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	18%	20%	14%
	KOG: umiejętność uczenia się	15%	12%	19%
	ART: znajomość obyczaju	14%	14%	14%
	INT: nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z ludźmi, klientami	13%	13%	15%
	ZAW: zawodowe	12%	12%	11%
	BIUR: umiejętność obsługi sprzętu i urządzeń biurowych	12%	11%	11%
	referencje	36%	33%	43%
	prawo jazdy	5%	6%	4%
Dodatkowe wymagania	niekaralność	1%	—	2%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 18.

Pracownicy biurowi: pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej [4.43]

N=296 (1,4%)		Ogółem	Branża			
			Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		296 (100%)	59 (20)	41 (14%)	72 (24%)	61 (21%)
	średnie	30%	19%	32%	35%	39%
	zasadnicze zawodowe	13%	17%	15%	14%	3%
	wyższe I stopnia	5%	—	—	4%	13%
	nieokreślone	49%	58%	49%	46%	44%
Wykształcenie minimalne	kierunek studiów:	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny
	procent ofert	78%	86%	83%	76%	69%
Doświadczenie	średnia liczba lat	2,2	1,5	3,5	2,2	1,3
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	35%	22%	10%	25%	64%
Kompetencje	ZAW: zawodowe	23%	19%	22%	18%	46%
	INT: współpraca w grupie	14%	14%	10%	7%	36%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	10%	10%	17%	3%	16%
	BIUR: umiejętność obsługi sprzętu i urządzeń biurowych	8%	3%	17%	15%	3%
	SAM: zarządzanie czasem	8%	3%	20%	10%	8%
	INT: komunikatywność	8%	5%	5%	10%	15%
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	7%	3%	22%	3%	5%
	SAM: podejmowanie decyzji	6%	7%	12%	6%	—
	KOG: koncentracja	6%	7%	7%	6%	10%
	SAM: dążenie do podnoszenia kwalifikacji	6%	—	—	—	30%
Dodatkowe wymagania	referencje	28%	19%	20%	32%	43%
	prawo jazdy	16%	15%	15%	33%	—
	niekaralność	2%	—	—	3%	5%

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 19.
Pracownicy biurowi: pozostali pracownicy obsługi biura [4.44]

N=56 (0,3%)		Ogółem*
Liczba ofert		56 (100%)
Wykształcenie minimalne	średnie	30%
	wyższe I stopnia	13%
	nieokreślone	50%
	kierunek studiów:	ekonomiczno-administracyjny
Doświadczenie	procent ofert	93%
	średnia liczba lat	1,2
	INT: komunikatywność	21%
	ZAW: zawodowe	20%
Kompetencje	INT: umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów z ludźmi, klientami	20%
	SAM: zarządzanie czasem	16%
	SAM: przedsiębiorczość	14%
	DYS: bez kodów niższego rzędu**	14%
	KOG: koncentracja	11%
	SAM: samodzielność	11%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	11%
	INT: współpraca w grupie	9%
Dodatkowe wymagania	referencje	21%
	prawo jazdy	20%
	niekaralność	7%

* Ze względu na wiarygodność danych wymagania w danej branży były przedstawione dla N > 30 ofert pracy. W tej grupie zawodowej założenie o liczebności ofert w branży nie zostało spełnione i z tego powodu dane prezentowane są bez podziału na branżę działalności pracodawcy.

** Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 20.

Pracownicy usług i sprzedawcy: pracownicy usług osobistych [5.51]

N=1018 (5%)		Ogółem	Branża			
			Przemysł, górnictwo	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
Liczba ofert		1018 (100%)	86 (8%)	515 (51%)	263 (26%)	74 (7%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	22%	2%	15%	12%	15%
	średnie	13%	20%	22%	28%	8%
	podstawowe	4%	15%	3%	2%	—
	nieokreślone	59%	63%	58%	56%	72%
Doświadczenie	procent ofert	75%	95%	73%	73%	69%
	średnia liczba lat	1,9	—	2,1	1,9	2,3
	ZAW: zawodowe	10%	2%	7%	13%	32%
Kompetencje	ART: znajomość obyczaju	7%	—	7%	8%	20%
	INT: komunikatywność	6%	—	5%	10%	12%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	5%	—	6%	3%	11%
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	5%	—	4%	8%	9%
	INT: współpraca w grupie	4%	2%	1%	2%	3%
	SAM: podejmowanie decyzji	3%	—	2%	4%	8%
	KOG: umiejętność uczenia się	2%	—	2%	3%	3%
	SAM: zarządzanie czasem	2%	—	2%	3%	—
	SAM: samodzielność	2%	—	3%	1%	8%
	SAM: ambicje zawodowe (dążenie do awansu)	2%	—	1%	—	7%
Dodatkowe wymagania	referencje	27%	5%	27%	32%	42%
	prawo jazdy	15%	7%	21%	8%	9%

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 21.

Pracownicy usług i sprzedawcy [5.52]

N=2768 (13,4%)		Ogółem	Branża			
			Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		2768 (100%)	222 (8%)	42 (2%)	1520 (55%)	624 (23%)
	średnie	35%	39%	33%	31%	40%
	wyższe I stopnia	7%	7%	19%	3%	12%
	zasadnicze zawodowe	7%	5%	7%	11%	1%
	nieokreślone	50%	48%	38%	54%	46%
Wykształcenie minimalne	kierunek studiów:	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny inżynierjno-techniczny usługi dla ludności	ekonomiczno-administracyjny	ekonomiczno-administracyjny inżynierjno-techniczny usługi dla ludności	ekonomiczno-administracyjny inżynierjno-techniczny usługi dla ludności
	procent ofert	72%	68%	76%	73%	67%
Doświadczenie	średnia liczba lat	1,6	1,9	1,2	1,7	1,5
	INT: komunikatywność	36%	39%	26%	27%	49%
	ZAW: zawodowe	26%	33%	26%	18%	40%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	21%	29%	12%	15%	32%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	18%	20%	29%	12%	28%
	INT: nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z ludźmi, klientami	18%	29%	12%	12%	28%
	KIER: przywództwo	15%	13%	5%	11%	25%
	SAM: zarządzanie czasem	14%	12%	10%	11%	18%
	ART: znajomość obyczaju	13%	19%	19%	11%	15%
	SAM: przedsiębiorczość	12%	13%	12%	8%	19%
Kompetencje	INT: współpraca w grupie	12%	19%	12%	9%	13%
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	11%	20%	7%	13%	5%
	referencje	36%	40%	26%	32%	45%
	prawo jazdy	17%	23%	19%	19%	11%
Dodatkowe wymagania	niekaralność	1%	1%	—	1%	1%

* Kategoria, DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 22.

Pracownicy usług i sprzedawcy: pracownicy opieki osobistej (N=31) [5.53]

N=31 (0,2%)			Ogółem*
Liczba ofert			31 (100%)
Wykształcenie minimalne	średnie		12%
	nieokreślone		85%
Doświadczenie	procent ofert		62%
	średnia liczba lat		nieokreślone
Kompetencje	ART: znajomość obyczaju		23%
	ZAW: zawodowe		23%
	DYS: dyspozycyjność czasowa		19%
	SAM: podejmowanie decyzji		15%
	SAM: podejmowanie inicjatyw		12%
	DYS: bez kodów niższego rzędu**		8%
	referencje		38%
Dodatkowe wymagania	doświadczenie w opiece nad ludźmi		23%
	niekaralność		20%
	prawo jazdy		12%

* Ze względu na wiarygodność danych wymagania w danej branży były przedstawione dla N > 30 ofert pracy. W tej grupie zawodowej założenie o liczebności ofert w branży nie zostało spełnione i z tego powodu dane prezentowane są bez podziału na branżę działalności pracodawcy.

** Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 23.
Pracownicy usług i sprzedawcy: pracownicy usług ochrony [5.54]

N=230 (1,1%)		Ogółem	Branża	
			Handel, zakwaterowanie, gastronomia	
Liczba ofert		239 (100%)	191 (83%)	
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	15%	13%	
	podstawowe	8%	8%	
	średnie	6%	6%	
	nieokreślone	67%	71%	
Doświadczenie	procent ofert	84%	85%	
	średnia liczba lat	1,8	1,8	
Kompetencje	SAM: odporność na stres	10%	10%	
	ART: znajomość obyczaju	10%	11%	
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	7%	7%	
	SAM: zarządzanie czasem	5%	5%	
	INT: współpraca w grupie	5%	6%	
	KOG: umiejętność uczenia się	4%	5%	
	SAM: podejmowanie decyzji	4%	5%	
	KOG: koncentracja	4%	5%	
	ZAW: zawodowe	3%	3%	
	SAM: podejmowanie inicjatyw	3%	3%	
Dodatkowe wymagania	FIZ: sprawność fizyczna	2%	3%	
	referencje	17%	16%	
	prawo jazdy	8%	8%	

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 24.

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: robotnicy budowlani – z wyłączeniem elektryków (N=1015) [7.71]

N=1015 (4,9%)		Ogółem	Branża			
Liczba ofert		1015 (100%)	Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	31%	123 (12%)	789 (78%)	65 (6%)	
	podstawowe	4%	37%	30%	37%	
	średnie	2%	4%	5%	—	
	nieokreślone	60%	3%	1%	8%	
Doświadczenie	procent ofert	79%	53%	61%	54%	
	średnia liczba lat	2,5	79%	79%	88%	
Kompetencje	ZAW: zawodowe	12%	1,6	2,8	2,4	
	TECH: posługiwanie się wyobraźnią techniczną	4%	15%	10%	23%	
	INT: współpraca w grupie	2%	2%	3%	11%	
	KIER: dyscyplinowanie pracowników	1%	2%	1%	—	
Dodatkowe wymagania	DYS: bez kodów niższego rzędu*	1%	—	1%	—	
	referencje	24%	2%	1%	—	
	prawo jazdy	12%	24%	25%	12%	

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 25.
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń [7.72]

N=826 (4%)	Ogółem	Branża		
		Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia
Liczba ofert	826 (100%)	387 (47%)	193 (23%)	189 (23%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	40%	37%	47%
	średnie	7%	6%	8%
	podstawowe	2%	2%	—
	nieokreślone	50%	53%	43%
Doświadczenie	procent ofert	84%	86%	86%
	średnia liczba lat	2,6	2,7	2,8
Kompetencje	ZAW: zawodowe	23%	17%	14%
	TECH: posługiwanie się wyobraźnią techniczną	18%	6%	1%
	INT: współpraca w grupie	4%	2%	3%
	FIZ: zdolności manualne	3%	—	1%
	KOG: koncentracja	11%	—	—
Dodatkowe wymagania	referencje	19%	17%	15%
	prawo jazdy	5%	10%	13%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 26.

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni [7.73]

N=50 (0,2%)		Ogółem*
Liczba ofert		50 (100%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	36%
	średnie	26%
	nieokreślone	36%
Doświadczenie	procent ofert	72%
	średnia liczba lat	2,4
Kompetencje	ZAW: zawodowe	36%
	DYS: bez kodów niższego rzędu**	24%
	KOG: umiejętność uczenia się	12%
	KIER: dyscyplinowanie pracowników	12%
Dodatkowe wymagania	KOG: koncentracja	10%
	referencje	46%

* Ze względu na wiarygodność danych wymagania w danej branży były przedstawione dla N > 30 ofert pracy. W tej grupie zawodowej założenie o liczebności ofert w branży nie zostało spełnione i z tego powodu dane prezentowane są bez podziału na branżę działalności pracodawcy.

** Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 27.
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: elektrycy i elektronicy [7.74]

N=392 (1,9%)		Ogółem	Branża		
			Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia
Liczba ofert		392 (100%)	156 (40%)	103 (26%)	81 (21%)
	zasadnicze zawodowe	41%	35%	53%	38%
	średnie	18%	18%	9%	21%
	wyższe I stopnia	2%	5%	—	—
	nieokreślone	40%	43%	38%	40%
Doświadczenie	procent ofert	79%	81%	82%	74%
	średnia liczba lat	2,3	2,3	2,7	2,5
Kompetencje	ZAW: zawodowe	20%	22%	13%	26%
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	6%	10%	4%	6%
	KOM: podstawowa umiejętność obsługi komputera	5%	3%	2%	6%
	INT: współpraca w grupie	5%	8%	—	7%
	SAM: samodzielność	5%	5%	—	4%
Dodatkowe wymagania	referencje	26%	26%	19%	33%
	prawo jazdy	22%	17%	16%	25%

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 28.

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych [7.75]

N=562 (2,7%)		Ogółem	Branża	
			Przemysł, górnictwo	Handel, zakwaterowanie, gastronomia
Liczba ofert		562 (100%)	474 (84%)	45 (8%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	35%	33%	51%
	podstawowe	4%	4%	4%
	średnie	3%	3%	4%
	nieokreślone	57%	59%	40%
Doświadczenie	procent ofert	72%	72%	71%
	średnia liczba lat	2,9	2,9	3,0
Kompetencje	ZAW: zawodowe	25%	27%	22%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	4%	4%	9%
	KOG: koncentracja	3%	3%	—
	INT: współpraca w grupie	3%	3%	4%
	SAM: samodzielność	2%	3%	—
Dodatkowe wymagania	referencje	31%	32%	29%
	prawo jazdy	8%	7%	20%
	niekaralność	1%	1%	—

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 29.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych [8.81]

N=168 (1%)		Ogółem	Branża	
			Przemysł, górnictwo	Handel, zakwaterowanie, gastronomia
Liczba ofert		168 (100%)	89 (53%)	31 (18%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	33%	31%	48%
	średnie	14%	18%	13%
	nieokreślone	49%	48%	32%
Doświadczenie	procent ofert	82%	85%	84%
	średnia liczba lat	2,7	2,8	2,6
Kompetencje	ZAW: zawodowe	18%	17%	19%
	TECH: posługiwanie się wyobraźnią techniczną	5%	9%	—
	TECH: posługiwanie się urządzeniami technicznymi	3%	2%	—
	SAM: podejmowanie inicjatyw	3%	2%	—
	SAM: przedsiębiorczość	2%	2%	—
Dodatkowe wymagania	referencje	20%	16%	26%
	prawo jazdy	7%	6%	13%
	niekaralność	1%	—	2%

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 30.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: monterzy [8.82]

N=58 (0,3%)		Ogółem	Branża
			Przemysł, górnictwo
Liczba ofert		58 (100%)	44 (76%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	33%	27%
	średnie	17%	18%
	podstawowe	5%	7%
	nieokreślone	43%	45%
Doświadczenie	procent ofert	81%	77%
	średnia liczba lat	2,2	2,1
Kompetencje	ZAW: zawodowe	24%	17%
	TECH: posługiwanie się wyobraźnią techniczną	17%	9%
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	10%	10%
	FIZ: zdolności manualne	10%	11%
	KOG: koncentracja	5%	6%
Dodatkowe wymagania	referencje	29%	34%
	prawo jazdy	14%	14%

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 31.
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: kierowcy i operatorzy pojazdów [8.83]

N=998 (4,8%)	Ogółem	Branża			
		Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	
Liczba ofert	998 (100%)	105 (11%)	648 (65%)	117 (12%)	
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	23%	27%	27%	
	średnie	5%	3%	6%	
	podstawowe	5%	2%	—	
	nieokreślone	64%	65%	64%	
Doświadczenie	procent ofert	79%	87%	79%	
	średnia liczba lat	2,1	2,3	3,1	
Kompetencje	ZAW: zawodowe	4%	6%	7%	
	TECH: posługiwanie się urządzeniami technicznymi	—	5%	—	
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	—	4%	4%	
	FIZ: zdrowie	—	2%	—	
	FIZ: orientacja przestrzenna	—	2%	—	
Dodatkowe wymagania	prawo jazdy	42%	35%	54%	
	referencje	24%	15%	25%	
	niekaralność	5%	3%	3%	

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 32.

Pracownicy przy pracach prostych: pomoce domowe i sprzątaczkі [9.91]

N=264 (1,3%)		Ogółem	Branża	
			Handel, zakwaterowanie, gastronomia	Usługi specjalistyczne
Liczba ofert		264 (100%)	180 (68%)	57 (22%)
Wykształcenie minimalne	podstawowe	14%	17%	7%
	zasadnicze zawodowe	7%	7%	9%
	średnie	3%	10%	3%
	nieokreślone	70%	66%	82%
Doświadczenie	procent ofert	90%	90%	96%
	średnia liczba lat	1,6	2,0	1,0
Kompetencje	ZAW: zawodowe	3%	3%	4%
	SAM: bez kodów niższego rzędu*	5%	7%	5%
	DYS: bez kodów niższego rzędu**	4%	2%	3%
	ART: znajomość obyczaju	3%	5%	—
	KOG: koncentracja	2%	3%	—
Dodatkowe wymagania	referencje	9%	9%	7%
	prawo jazdy	6%	7%	4%

* Kategoria „SAM: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji samoorganizacyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

** Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 33.

Pracownicy przy pracach prostych: robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie [9.93]

		Ogółem	Branża	
			Przemysł, górnictwo	Budownictwo i transport
N=269 (1,3%)		269 (100%)	98 (36%)	118 (44%)
Liczba ofert				
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	21%	—	18%
	podstawowe	9%	13%	7%
	średnie	6%	—	3%
	nieokreślone	63%	65%	71%
Doświadczenie	procent ofert	84%	88%	79%
	średnia liczba lat	2,1	2,2	2,0
Kompetencje	ZAW: zawodowe	5%	3%	4%
	FIZ: zdolności manualne	5%	5%	—
	DYS: bez kodów niższego rzędu*	4%	2%	4%
	FIZ: zdrowie	3%	3%	2%
	KOG: koncentracja	2%	3%	—
Dodatkowe wymagania	referencje	16%	9%	20%
	prawo jazdy	14%	13%	14%

* Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 34.

Pracownicy przy pracach prostych: pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki [9.94]

N=85 (0,4%)		Ogółem*
Liczba ofert		85 (100%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	27%
	podstawowe	6%
	średnie	2%
	nieokreślone	56%
Doświadczenie	procent ofert	76%
	średnia liczba lat	1,8
Kompetencje	DYS: dyspozycyjność czasowa	19%
	SAM: podejmowanie decyzji	15%
	SAM: podejmowanie inicjatyw	12%
	ZAW: zawodowe	5%
	DYS: bez kodów niższego rzędu**	4%
Dodatkowe wymagania	KOG: koncentracja	3%
	referencje	26%
	prawo jazdy	22%

* Ze względu na wiarygodność danych wymagania w danej branży były przedstawione dla N > 30 ofert pracy. W tej grupie zawodowej założenie o liczebności ofert w branży nie zostało spełnione i z tego powodu dane prezentowane są bez podziału na branżę działalności pracodawcy.

** Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 35.

Pracownicy przy pracach prostych: sprzedawcy ulicznych i pracownicy świadczący usługi na ulicach [9.95]

N=44 (0,2%)		Ogółem*
Liczba ofert		44 (100%)
Wykształcenie minimalne	nieokreślone	91%
Doświadczenie	procent ofert średnia liczba lat	91% nieokreślone
Kompetencje	DYS: dyspozycyjność czasowa	19%
	SAM: podejmowanie inicjatyw SAM: ambicje zawodowe	9%
	KOM: podstawowa obsługa komputera	8%
	DYS: bez kodów niższego rzędu** SAM: przedsiębiorczość	7%
		7%
Dodatkowe wymagania	prawo jazdy	7%

* Ze względu na wiarygodność danych wymagania w danej branży były przedstawione dla N > 30 ofert pracy. W tej grupie zawodowej założenie o liczebności ofert w branży nie zostało spełnione i z tego powodu dane prezentowane są bez podziału na branżę działalności pracodawcy.

** Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użycie przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Karta 36.

Pracownicy przy pracach prostych: ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych [9.96]

N=83 (0,4%)		Ogółem*
Liczba ofert		83 (100%)
Wykształcenie minimalne	zasadnicze zawodowe	17%
	podstawowe	8%
	średnie	8%
	nieokreślone	64%
Doświadczenie	procent ofert	88%
	średnia liczba lat	2,8
Kompetencje	SAM: bez kodów niższego rzędu**	7%
	DYS: bez kodów niższego rzędu***	7%
	ZAW: zawodowe	4%
	SAM: podejmowanie decyzji	4%
	SAM: zarządzanie czasem	4%
	DYS: dyspozycyjność czasowa	2%
Dodatkowe wymagania	prawo jazdy	16%
	referencje	12%

* Ze względu na wiarygodność danych wymagania w danej branży były przedstawione dla N > 30 ofert pracy. W tej grupie zawodowej założenie o liczebności ofert w branży nie zostało spełnione i z tego powodu dane prezentowane są bez podziału na branżę działalności pracodawcy.

** Kategoria „SAM: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji samoorganizacyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

*** Kategoria „DYS: bez kodów niższego rzędu” oznacza kompetencje należące do grupy kompetencji dyspozycyjnych, które – ze względu na użyty przez pracodawców opis – zostały zaklasyfikowane jedynie na poziomie ogólnym, czyli 11 klas kompetencji.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową



Wśród absolwentów z wyższym wykształceniem wskaźnik aktywności zawodowej jest najwyższy, zaś stopa bezrobocia zdecydowanie najniższa. Najwyżej oceniają oni swoje warunki pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju i są najbardziej zadowoleni z rodzaju wykonywanej pracy. Sytuacja rynkowa absolwentów z maturą jest mniej korzystna, choć lepsza od sytuacji osób, które po edukacji podstawowej lub gimnazjalnej nie kontynuowały nauki.

Generalnie, im wyższe wykształcenie, tym wyższe zarobki – jednak ani wyższe wykształcenie nie gwarantuje wysokich płac, ani niższe nie skazuje na płace niskie.

W związku z radykalnym wzrostem w młodych pokoleniach odsetka osób, które ukończyły studia, w pewnych kategoriach zawodowych obserwujemy podniesienie wymagań związanych z wykształceniem. W kategoriach techników i średniego personelu oraz w zawodach biurowych matura to często zbyt mało.



Konrad Turek, Szymon Czarnik

Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową

Wprowadzenie

Od lat 90. XX w. obserwujemy w Polsce stały wzrost zainteresowania studiami wyższymi. W 1990 r. szkoły wyższe kształciły 404 tys. studentów. W ciągu 10 lat ich liczba wzrosła 4-krotnie, zaś w 2005 r. uczelnie kształciły już niemal 2 mln studentów. Współczynnik skolaryzacji brutto²⁶ w roku akademickim 1990/1991 wyniósł 12,9%, w roku 2000/2001 już 46,4%, natomiast w 2009/2010 aż 53,7% (GUS 2010). Wskaźnik skolaryzacji netto²⁷ wrósł z 9,8% w 1990/1991 do 40,9% w 2009/2010. Wzrostowi liczby studentów towarzyszył wzrost liczby szkół wyższych, przede wszystkim niepublicznych. W 2010 r. mieliśmy więc w Polsce 467 uczelni kształcących 1,9 mln studentów, przy czym 1,27 mln (67%) kształciło się na uczelniach publicznych, zaś 633 tys. na 330 uczelniach niepublicznych.

Można zaryzykować stwierdzenie, że studiowanie stało się normą, nierzadko „naturalnym” etapem kariery edukacyjnej, niekoniecznie wynikającym z racjonalnych przesłanek. Należy nadmienić, że niemal 87% licealistów i 60% uczniów techników zamierza kontynuować naukę na studiach (BKL 2010). Mimo że sam wzrost aspiracji edukacyjnych to zjawisko w swojej istocie pożądane, to często podnoszonym problemem jest tzw. „przeedukowanie” (*overeducation*) społeczeństwa, czyli nadpodaż osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do rzeczywistego zapotrzebowania na rynku. Umasowienie szkolnictwa wyższego skłania do postawienia pytań o to, czy za ilościowym przyrostem liczby studentów i absolwentów uczelni nie podąża przypadkiem spadek jakości świadczonych usług edukacyjnych, w tym spadek wartości dyplomu ukończenia studiów wyższych. Innymi słowy, jaki jest realny wpływ tytułu magistra, inżyniera lub absolwenta studiów licencjackich na wzrost szans rynkowych i poprawę sytuacji zawodowej w początkowych etapach kariery?

W ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło 2,5 mln osób w wieku poniżej 30 lat, kończących edukację formalną i nie kontynuujących nauki. Wśród nich 43% stanowili absolwenci szkół wyższych, a 38% osoby, które zakończyły edukację uzyskując wykształcenie średnie. Celem tego rozdziału będzie przyjrzenie się początkom kariery zawodowej absolwentów różnych typów szkół i uczelni.

Pierwsza część rozdziału dotyczyć będzie procesu przejścia z systemu edukacji formalnej na rynek pracy i losów absolwentów różnych rodzajów szkół. Najpierw przedstawimy metodologię badania oraz podstawowe informacje na temat absolwentów różnych typów szkół. Następnie przejdziemy do analizy planów

²⁶ Liczba wszystkich studentów w stosunku do liczby osób w wieku 19-24 lata.

²⁷ Liczba studentów w wieku 19-24 lata do całkowitej liczebności tej kategorii wiekowej.

zawodowych i edukacyjnych uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów ostatniego roku. W dalszej kolejności spróbujemy zweryfikować te plany z rzeczywistymi losami absolwentów. Ostatecznym etapem jest prezentacja modelu określającego szanse znalezienia zatrudnienia w początkowych etapach kariery zawodowej uczniów różnych typów szkół.

Druga część rozdziału ma na celu analizę roli wykształcenia w dłuższej perspektywie czasowej, m.in. analizę efektu zarobkowego wykształcenia. Podejmiemy także temat zmian struktury wykształcenia na przestrzeni minionego półwiecza oraz związanych z nimi przemian w zakresie struktury zatrudnienia. Rozdział zakończymy podsumowaniem obydwu części.

Proces przejścia z systemu edukacji formalnej na rynek pracy i sytuacja absolwentów różnych typów szkół

Metodologia

Absolwentów będziemy definiować jako osoby, które w ostatnich latach ukończyły jakąkolwiek szkołę wchodzącą w zakres edukacji formalnej i nie kontynuowały nauki (pomijając doksztalcenie w formie kursów i szkoleń). Z zakresu analiz wyłączeni będą absolwenci studiów podyplomowych, MBA i doktoranckich, co wiąże się z odrębną specyfiką tych grup i będzie wyjaśnione w kolejnym podrozdziale. W większości analiz skupimy się na absolwentach z ostatnich 5 lat, a więc osobach, które w tym okresie skończyły np. technikum lub studia magisterskie i nie kontynuowały edukacji na innych szczeblach.

Głównym celem rozdziału jest analiza znaczenia poziomu edukacji na początku kariery zawodowej, a więc większość analiz skupiona będzie na osobach w wieku 18-30 lat, przyjmując to za początkowy okres kariery. Jak to zostanie przedstawione w dalszych analizach, w tym wieku zdecydowana większość osób kończy edukację. Niemniej, takie ograniczenie pomija grupę osób, które doksztalały się w wieku późniejszym, w trakcie kariery zawodowej, np. w formie studiów zaocznych lub podyplomowych. Zostaną one wyłączone z analizy, ponieważ ich uwzględnienie wymagałoby innego podejścia, które nie mieści się w ramach prezentowanego rozdziału.

Dane, o które opierają się analizy, pochodzą z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” w I edycji (2010 r.) i II edycji (2011 r.), a dokładniej obejmują:

- badanie ludności z 2010 r. i 2011 r.;
- badanie studentów z 2010 r.;
- badanie uczniów z 2010 r.

W ramach badań ludności głównie analizowane będą dane z 2011 r., jednak ze względu na niewielki, kilkumiesięczny okres dzielący realizację dwóch pierwszych edycji wyniki w wielu przypadkach są bardzo zbliżone. Pozwala to niekiedy na łączenie obydwu baz w celu uzyskania większej precyzji oszacowań na liczniejszej próbie. Przykładowo, analizując przeciętny poziom kompetencji badanych dane z edycji I i II mogą zostać połączone, ponieważ nie nastąpiły w tym zakresie niemal żadne zmiany. Z kolei poziom bezrobocia oraz zatrudnienia uległ dosyć wyraźnej zmianie (także ze względu na realizację badań w różnych miesiącach) i połączenie danych z dwóch edycji mogłoby prowadzić do błędnych wniosków. Zatem, w przypadku analiz dotyczących sfer o większej dynamice zmian badane będą przede wszystkim dane z 2011 r. Wyjątkiem będzie model regresji logistycznej, gdzie podstawą analizy będą dane łączone z 2010 r. i 2011 r., przy uwzględnieniu kontroli edycji badań, co zostanie wyjaśnione w jednym z podrozdziałów.

Wiek ukończenia edukacji formalnej i liczba absolwentów

Według danych ZUS przeciętny wiek wejścia na rynek pracy w Polsce w 2009 r. w przypadku mężczyzn wynosił około 22,5 roku, a w przypadku kobiet – 23,5 roku (Młodzi 2011). Absolwenci szkół średnich objęci badaniem BKL w 2010 r. i 2011 r. kończyli naukę w wieku 18-24 lata. W przypadku absolwentów studiów wyższych II stopnia zdecydowana większość kończyła je przed 30 rokiem życia (86%) (tabela 2.1, wykres 2.1). Najczęściej był to wiek 22-23 lata w przypadku studiów licencjackich oraz 24-25 lat w przypadku studiów magisterskich i inżynierskich. Dane te pozwalają uznać za zasadne ograniczenie się w analizach absolwentów studiów wyższych II stopnia i niższych szczebli edukacji do osób w wieku 30 lat.

Tabela 2.1.

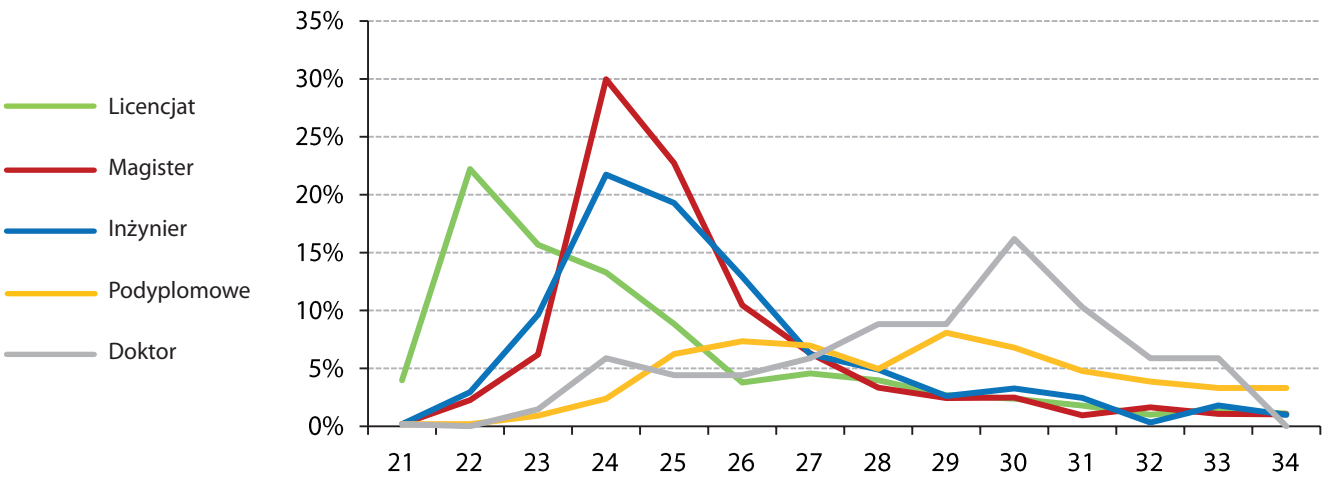
Wiek ukończenia ostatniego etapu studiów wśród osób, które nie kontynuowały dalej nauki (w %)

	Wiek ukończenia studiów (%)								Ogółem	
	18-24	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-64	%	N
Licencjat	56	26	6	5	4	3	0		100	1008
Magister	40	48	6	4	2	1	0	0	100	4105
Inżynier	36	50	7	4	2	1	0		100	608
Podyplomowe	5	40	18	15	14	6	1	0	100	546
MBA	7	21	43		14		14		100	14
Doktor	8	48	26	6	6	3		3	100	66
Ogółem	39	44	7	5	3	2	0	0	100	6347

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Wykres 2.1.

Wiek ukończenia ostatniego etapu studiów wśród osób w wieku 21-34 lata, które nie kontynuowały dalej nauki (w %)



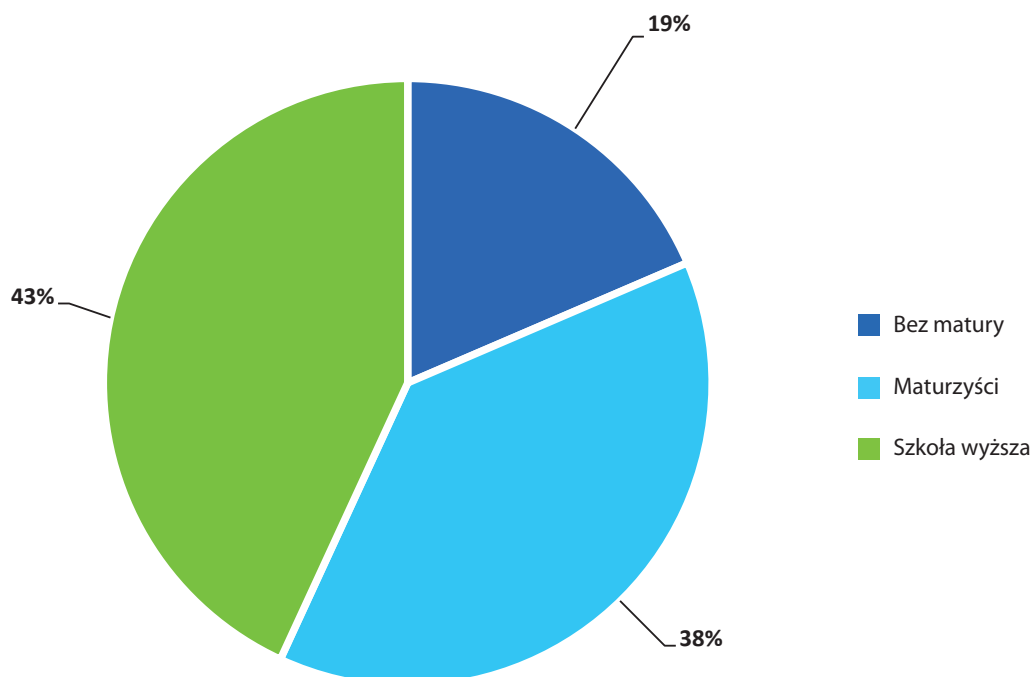
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Absolwenci studiów podyplomowych byli znacznie bardziej zróżnicowani wiekowo. 40% z nich ukończyło studia w wieku od 25 do 30 lat, jednak 18% było wtedy w wieku pomiędzy 31 a 35 rokiem życia, 15% w wieku 36 do 40 lat i dalsze 14% w wieku 41 do 45 lat. Potwierdza to, że analiza absolwentów studiów podyplomowych wymagałaby szerszego ujęcia i dotyczyłaby raczej doksztalcania oraz tematyki *lifelong learning* niż analizy początkowych etapów kariery. Z podobnych powodów z analizy wyłączone zostaną osoby z dyplomem MBA (których było bardzo niewiele). Tytuł doktora w 44% przypadków zdobywany był po 30 roku życia, co w połączeniu z małą liczebnością i odrębną specyfiką tych studiów także skłania do wyłączenia tej grupy z analiz.

Jak to zostało przedstawione we wstępie, w ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło 2,5 mln osób w wieku poniżej 30 lat. 43% było absolwentami szkół wyższych, 38% szkół kończących się maturą, zaś 19% szkół, nie dających matury, czyli zasadniczych szkół zawodowych, gimnazjalnych lub podstawowych (wykres 2.2 i 2.3). Dodajmy, że są to osoby, które nie kontynuowały dalej nauki. Najwięcej absolwentów weszło na rynek pracy z tytułem magistra (ponad 714 tys.), w dalszej kolejności wymienić można absolwentów techników (430 tys.), liceów ogólnokształcących (361 tys.) oraz zasadniczych szkół zawodowych (304 tys.). Warto zwrócić uwagę na 238 tys. osób, które w ostatnich 5 latach po zakończeniu studiów licencjackich nie kontynuowały studiów magisterskich.

Wykres 2.2.

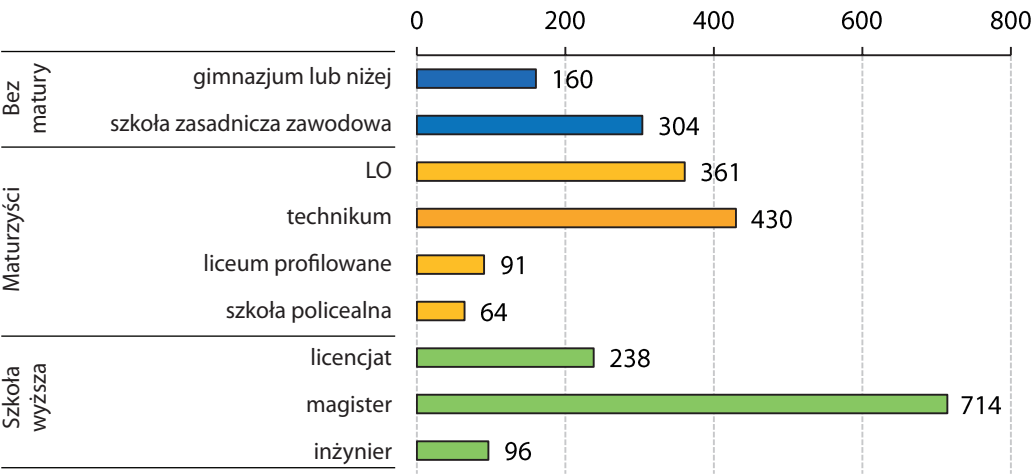
Odsetek absolwentów z ostatnich 5 lat (w wieku poniżej 30 lat) w podziale na typ ukończonej szkoły



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 2.3.

Liczba absolwentów (w tys.) z ostatnich 5 lat (w wieku poniżej 30 lat) w podziale na typ ukończonej szkoły

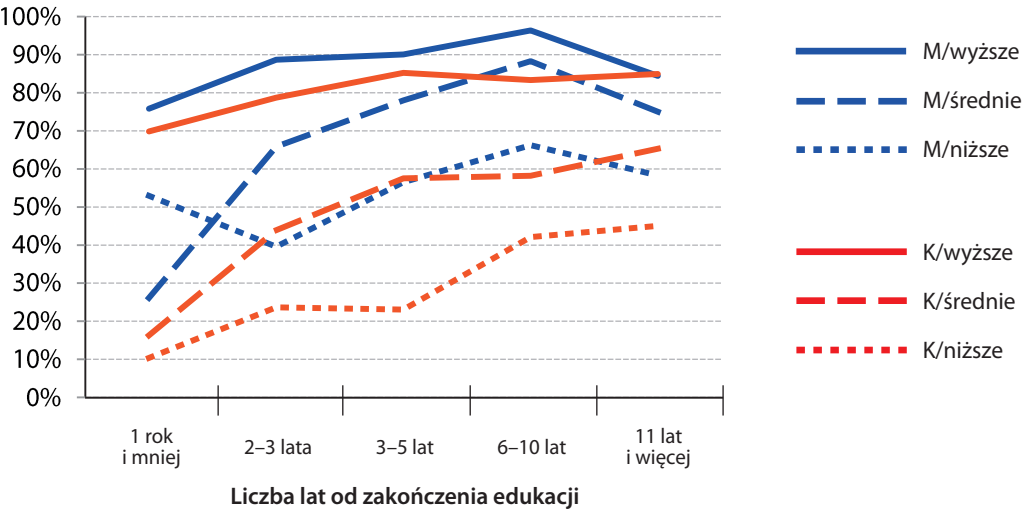


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Zanim przejdziemy do analiz absolwentów z ostatnich 5 lat, warto przyjrzeć się wskaźnikom zatrudnienia i bezrobocia wśród osób, które zakończyły naukę w podziale na typ ukończonej szkoły, w zależności od okresu czasu, jaki upłynął od zakończenia nauki. Na wykresach 2.4 i 2.5 przedstawiono stopę bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia. Wraz ze wzrostem czasu, jaki upłynął od ukończenia szkoły malały wskaźniki bezrobocia, wzrastał zaś odsetek zatrudnionych. Widać jednak wyraźne różnice ze względu na poziom wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym radziły sobie w pierwszych latach na rynku pracy zdecydowanie najlepiej. Wśród absolwentów, którzy opuścili mury uczelniane nie dalej niż rok temu pracowało ponad 70%, a stopa bezrobocia wyniosła 21%. Natomiast wśród osób bez matury 5 lat po opuszczeniu szkoły nadal jedynie nieco ponad 40% znalazło zatrudnienie, zaś stopa bezrobocia wyniosła 42%.

Wykres 2.4.

Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn, którzy zakończyli naukę w podziale na poziom wykształcenia i okres czasu od zakończenia nauki (w %)

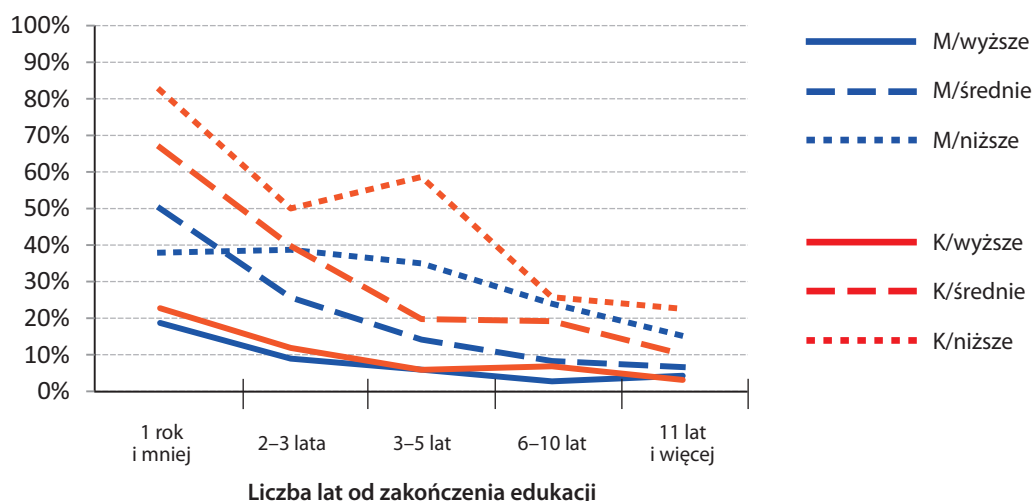


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 2.5.

Stopa bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn, którzy zakończyli naukę w podziale na poziom wykształcenia i okres czasu od zakończenia nauki (w %)

Wiek ukończenia edukacji formalnej i liczba absolwentów



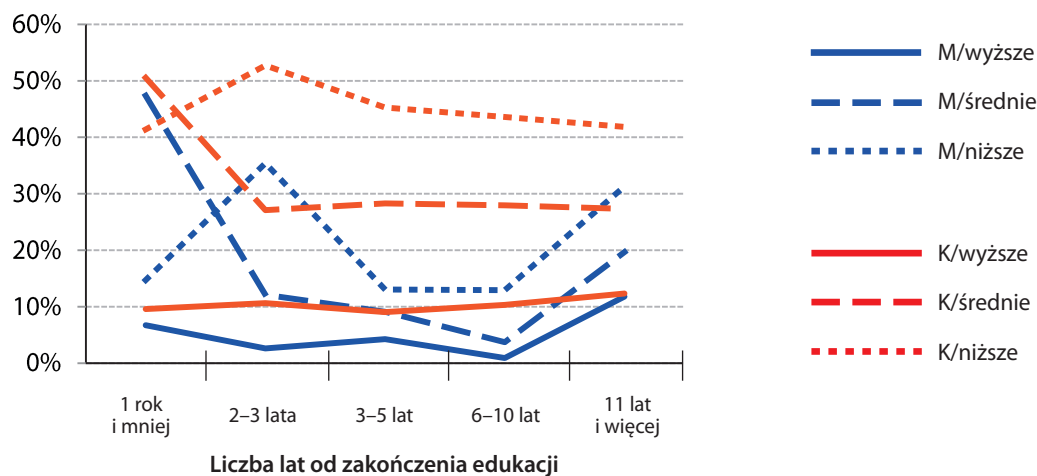
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

We wszystkich kategoriach wykształcenia wskaźniki dla kobiet prezentowały się mniej korzystnie niż dla mężczyzn, jednak najmniejsze różnice występowały w przypadku wykształcenia wyższego.

Udział osób nieaktywnych zdecydowanie różnicował się ze względu na poziom wykształcenia wśród kobiet (wykres 2.6). We wszystkich grupach, wyróżnionych ze względu na okres czasu od ukończenia nauki, wśród kobiet z wykształceniem niższym aż 40-50% pozostawało nieaktywnych zawodowo. Wśród kobiet z dyplomem szkoły wyższej było to jedynie 10%. Mężczyźni byli nieaktywni zawodowo znacznie rzadziej niż kobiety. Związane jest to głównie z okresem prokreacji i wychowaniem dzieci.

Wykres 2.6.

Odsetek nieaktywnych zawodowo wśród kobiet (K) i mężczyzn (M), którzy zakończyli naukę w podziale na poziom wykształcenia i okres czasu od zakończenia nauki (w%)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

W następnej części przyjrzymy się planom edukacyjnym i zawodowym uczniów oraz studentów ostatnich lat. Dane pochodzą z I edycji badań BKL zrealizowanej w 2010 r.

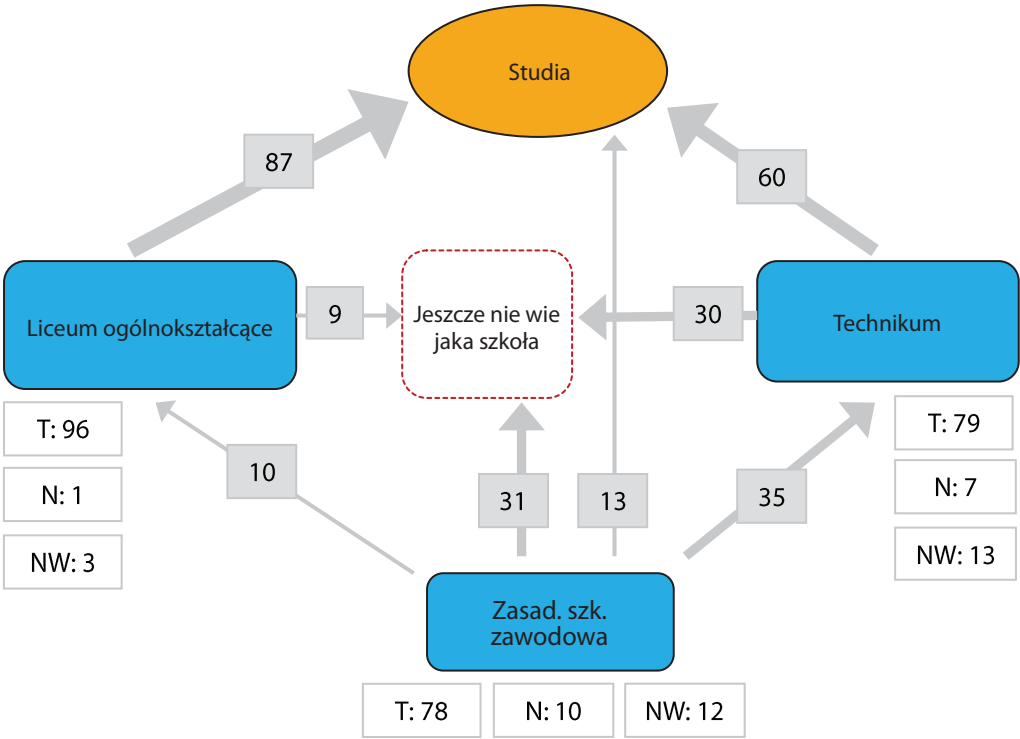
Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych

Badania uczniów szkół ponadgimnazjalnych z 2010 r. wskazały na niezwykle wysoki wskaźnik aspiracji edukacyjnych młodzieży, w postaci częstych planów wyboru studiów wyższych. Świadczy to o tym, że, z jednej strony, uczniowie są świadomi znaczenia wykształcenia wyższego we współczesnej gospodarce. Z drugiej zaś, świadczy to o powszechności studiów wyższych oraz ich łatwej dostępności, a co za tym idzie – i co podkreśla wielu krytyków takiego stanu rzeczy – potencjalnym spadku poziomu edukacji wyższej i znaczenia uzyskanego tytułu.

Zdecydowana większość uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych – aż 87% – była zdecydowana kontynuować naukę bezpośrednio po ukończeniu obecnej szkoły, 8% jeszcze nie podjęło decyzji, zaś jedynie 5% deklaroowało brak chęci kontynuacji edukacji (BKL 2010). Największy udział planujących naukę był wśród uczniów liceów ogólnokształcących (96%) i w liceach profilowanych (87%). W technikach było to 79%, w zasadniczych szkołach zawodowych 78%, najmniej zaś w szkołach policealnych – 70%.

Schemat 2.1.

Plany edukacyjne uczniów liceów, techników i zasadniczych szkół zawodowych (% wszystkich uczniów danego typu szkoły)



T: Planuje kontynuację nauki
N: Nie planuje kontynuacji nauki
NW: Jeszcze nie wie czy będzie kontynuował naukę

* Wartości z szarych pól mogą nie sumować się do 100%, ponieważ respondenci mogli zaznaczyć kilka odpowiedzi.

Źródło: BKL – Badania Uczniów 2010.

Schemat 2.1 pozwala prześledzić główne ścieżki planowanych „przepływów” uczniów trzech najliczniejszych typów szkół ponadgimnazjalnych, a więc liceów ogólnokształcących, techników oraz zasadniczych szkół zawodowych (uczyły się w nich łącznie 94% badanych uczniów). Preferowaną formą kontynuowania nauki były studia wyższe – planowało je około 67% wszystkich uczniów. Był to przede wszystkim wybór uczniów liceów ogólnokształcących: 87% planowało studia, przy czym zazwyczaj były to studia stacjonarne.

W przypadku uczniów techników 60% planowało studiować, przy czym połowa planowała studia dzienne, a połowa zaoczne. Aż 1/3 nie wiedziała jeszcze, jaką ścieżkę edukacji wybierze, 13% nie było pewnych czy będzie kontynuowało naukę, a 7% nie planowało dalszej edukacji.

Uczniowie szkół zawodowych najczęściej wybierali się natomiast do techników (35% wskazań). 31% nie zdecydowało jeszcze o tym, jaką szkołę wybierze, dalsze 12% nie wiedziało czy w ogóle będzie kontynuować naukę, zaś 10% deklarowało, że po ukończeniu szkoły kończy naukę. 13% wskazało na chęć kontynuacji nauki na studiach, co należy traktować jako odpowiedź zakładającą zdobycie w międzyczasie świadectwa dojrzałości.

Wśród uczniów liceów profilowanych, nie przedstawionych na schemacie, 64% planowało studia, natomiast wśród uczniów szkół policealnych – 44%.

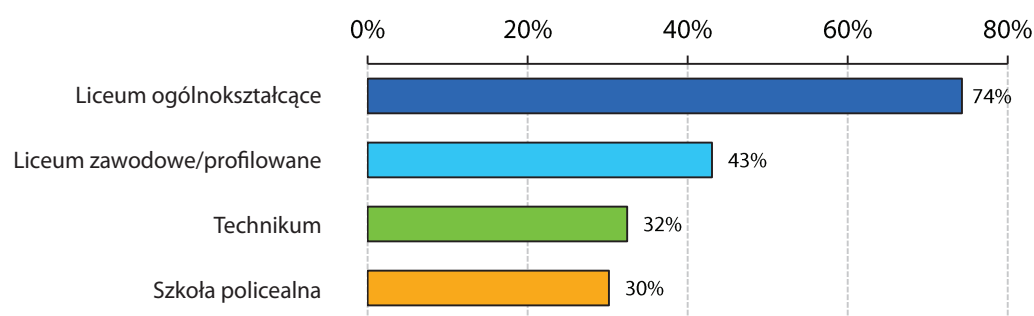
Plany zawodowe uczniów badanych w 2010 r. były równie optymistyczne, jak i ich plany edukacyjne – niemal 60% planowało podjąć pracę w ciągu 3 miesięcy po ukończeniu szkoły (nieco rzadziej odpowiadali tak licealiści). Warto zwrócić uwagę na to, że połowa badanych uczniów odpowiedziała, że planuje jednocześnie kontynuować naukę oraz podjąć pracę. Wyniki te oznaczają, że plany uczniów na najbliższą przyszłość są raczej niesprecyzowane – mimo że najczęściej chcieliby kontynuować edukację, to jednak większość rozważa również podjęcie pracy.

Warto te plany zestawić z wyborami edukacyjnymi ich nieco starszych kolegów i koleżanek, które skończyły takie same typy szkół w ciągu ostatnich kilku lat (na podstawie badań ludności z 2010 r. i 2011 r.). Otóż zdecydowana większość absolwentów szkół zawodowych z ostatnich lat²⁸ nie kontynuowała nauki (75%), a przypomnijmy, że 3/4 uczniów tych szkół miało takie plany. Jedynie 14% rozpoczęło naukę w technikum, 7% w liceum ogólnokształcącym, 3% w liceum zawodowym lub profilowanym.

Bardziej konsekwentni byli uczniowie liceów ogólnokształcących, spośród których 74% poszło na studia wyższe (wykres 2.7). Wśród uczniów liceów zawodowych i profilowanych było to 43%, techników – 32%, zaś szkół policealnych – 30%.

Wykres 2.7.

Odsetek absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kontynuujących naukę na studiach wyższych (wiek 18–25 lat)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Podsumowując, poza uczniami liceów ogólnokształcących, większość absolwentów szkół ponadgimnazjalnych nie kontynuowała edukacji po ich zakończeniu, podczas gdy uczniowie badani w 2010 r. często wyrażali chęć ku temu. Losy zawodowe osób, które ukończyły różne typy szkół prześledzimy w dalszej części rozdziału.

²⁸ Osoby będące w trakcie badania w wieku 18–25 lat.

Studenci szkół wyższych

Badania z 2010 r. objęły studentów ostatnich lat studiów stacjonarnych I i II stopnia (licencjackich, inżynierskich i magisterskich).

Znaczna część studentów studiów ostatnich lat (42%) podejmowała pracę zarobkową w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających I edycję badań BKL (tabela 2.2). Częściej pracowały osoby kończące studia magisterskie (44%) niż licencjackie (39%). Warto dodać, że nawet wśród studentów studiujących więcej niż jeden kierunek w ostatnich 12 miesiącach pracowało 40%.

Tabela 2.2.
Odsetek studentów różnych typów kierunków pracujących w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz stosunek do wykonywanej pracy

Kierunek studiów	% spośród wszystkich studentów						% spośród pracujących studentów		N ogółem
	Pracował w ciągu ostatnich 12 miesięcy						Po studiach obecna praca		
	w jakiegokolwiek formie	za granicą	własna firma	umowa a o pracę	zlecenie lub dzieło	umowa nieformalna	będzie gł. źródłem zarobków	nie będzie wykon. po studiach	
Ekon. i admin.	44	5	2	11	27	10	13	71	5091
Społeczny	48	5	2	13	30	11	15	72	4415
Humanistyczny	42	6	1	10	23	13	12	65	3979
Pedagogiczny	44	5	1	11	25	13	10	65	3175
Inż.-techniczny	38	3	2	9	22	9	17	66	2810
Medyczny	33	4	1	10	18	7	16	69	2735
Informatyczny	44	3	2	9	30	5	41	39	1447
Architekt. i budown.	38	2	2	5	26	11	36	52	1239
Usługi dla ludności	45	7	1	10	27	12	12	65	1232
Biologiczny	35	4	1	7	22	8	3	80	1143
Fizyczny	43	2	1	12	27	9	11	75	1139
Produkcja i przetw.	41	4	3	10	23	9	15	64	1088
Prawny	36	5	1	8	24	6	16	67	681
Roln., leśn. i rybac.	33	7	3	10	15	10	12	62	623
Dziennik. i informac.	44	4	2	13	25	8	20	61	553
Artystyczny	44	5	1	7	30	12	23	43	545
Matemat. i statyst.	31	2	0	4	21	8	9	68	482
Ochrona środ.	34	5	1	6	20	11	11	71	440
Usługi transport.	51	2	3	16	28	13	36	64	204
Weterynaryjny	30	12	2	5	15	10	10	90	97
Opieka społ.	41	4	1	9	25	7	1	80	96
Ochrona i bezp.	27	5	1	8	11	10	3	93	56
Ogółem	42	4	2	10	25	10	15	66	33270

Źródło: BKL – Badanie Studentów 2010.

Najczęściej pracę zarobkową podejmowali studenci: usług transportowych, nauk społecznych, usług dla ludności, kierunków ekonomiczno-administracyjnych, pedagogicznych, informatycznych, artystycznych oraz dziennikarstwa. Najrzadziej pracowali studenci: ochronę i bezpieczeństwo, weterynarię, kierunki matematyczno-statystyczne, rolnicze, leśne i rybne oraz medyczne (pracowało mniej niż 1/3 studentów).

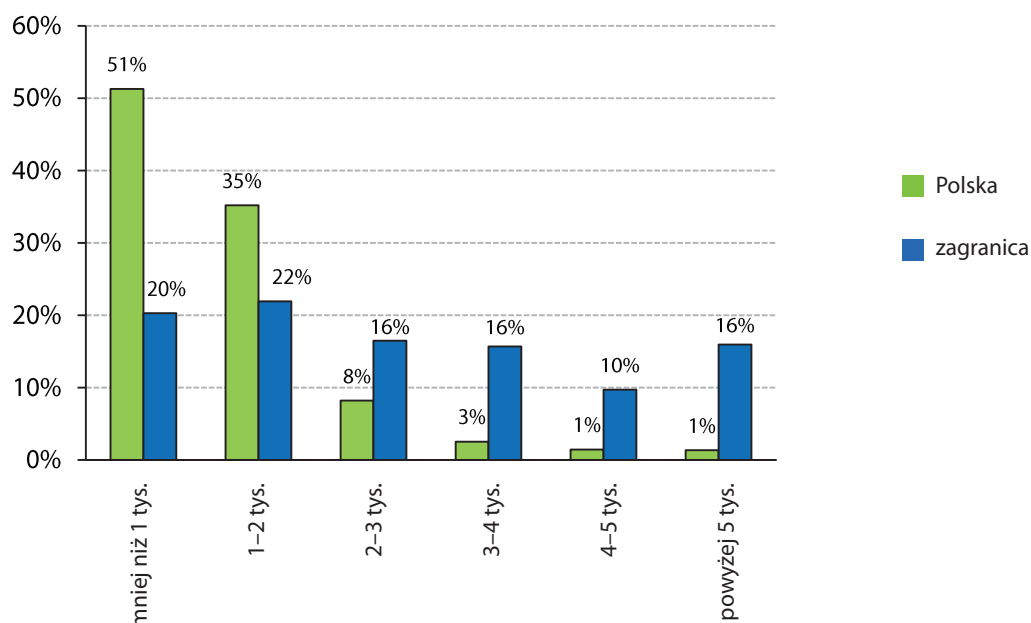
O tymczasowym charakterze wykonywanej przez studentów pracy zarobkowej świadczy forma ich zatrudnienia oraz stosunek do niej. Jedynie 20% prac, które wymienili pracujący studenci, wykonywanych było w formie umowy o pracę, natomiast aż 55% w formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło (w takiej formie pracowało więc 1 na 4 studentów ostatnich lat). Aż 21% wskazanych prac odbywało się w formie umowy nieformalnej, co oznacza, że 10% studentów pracowało w takiej formie. Jedynie 2% wszystkich studentów ostatnich lat miało własną firmę.

Dla 2/3 studentów praca, którą wykonywali nie była tą pracą, jaką będą zamierzali podjąć po studiach. Jedynie 15% wykonywało pracę, która, jak zakładali, będzie ich głównym źródłem zarobków, zaś 31% – pracę, którą traktowało jako potencjalne źródło dodatkowych zarobków²⁹.

Dodatkowo 62% studentów, którzy podejmowali pracę, stwierdziło, że wiedza uzyskana na studiach była dla tej pracy bez znaczenia, dla 30% była ona trochę pomocna. Jedynie 23% studentów wykonywało pracę, w której wiedza ze studiów była bardzo przydatna lub konieczna.

Wykres 2.8.

Przeciętne miesięczne zarobki z pracy studentów, która była wykonywana w Polsce i za granicą



Źródło: BKL – Badanie Studentów 2010.

Co dziesiąta praca wykonywana była przez badanych poza granicami Polski, co oznacza, że 5% wszystkich badanych studentów pracowało za granicą w ciągu roku poprzedzającego badanie. Zdecydowanie były to prace lepiej płatne, co ilustruje wykres 2.8. W Polsce połowa studentów pracowała za mniej niż 1 tys. zł miesięcznie, 35% za 1-2 tys. zł. Praca za granicą przynosiła w 42% przypadków zarobki miesięczne powyżej 3 tys. zł. W przypadku studentów praca za granicą oznacza jednak często prace wakacyjne, wykonywane przez stosunkowo krótki okres.

²⁹ Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ pytanie dotyczyło każdej pracy, którą wykonywali studenci. Respondenci mogli wymienić więcej niż jedną pracę.

Wpływ poziomu
wykształcenia na
karierę zawodową

Studenci najczęściej pracowali jako sprzedawcy, pracownicy usług osobistych oraz przy pracach prostych (robotniczych niewykwalifikowanych) (tabela 2.3). Są to zawody, które nie wymagają specyficznych kwalifikacji i umiejętności. W czołówce najpopularniejszych zawodów mamy także zawody z kategorii robotników wykwalifikowanych, operatorów i monterów oraz rolnicze, a także prace przy obsłudze klienta i proste prace biurowe. Praca w zawodach specjalistycznych pojawiała się dosyć rzadko. 7% studentów pracowało jako specjaliści nauczania i wychowania (poza pracą nauczyciela zaliczają się tutaj także korepetycje), przede wszystkim byli to studenci kierunków humanistycznych (19%), matematycznych (18%) oraz pedagogicznych (14%). W zawodach specjalistycznych pracowali także studenci informatyki (w obszarze technologii informacyjno-komunikacyjnych udzielało się 42% pracujących studentów informatyki), architektury i budownictwa oraz kierunków artystycznych.

Tabela 2.3.
Grupy zawodowe (ISCO-1 oraz ISCO-2), w których najczęściej pracowali studenci poszczególnych typów kierunków studiów (w %)

Kierunek studiów	52 sprzed	51 pr.usł.osob	9 ROBN	23 spec.naucz/wych	6 ROLN, 7 ROBW, 8 OPER	42 pr.obsł.klienta	41 sekr/op.urz.biur	33 pers.ds.bizn/adm	34 pers.(prawo/sp.społ/kult)	26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	21 spec.(fiz/mat/tech)	25 spec.ds.techn.inf-kom	N ogółem
Ekon. i admin.	31	17	14	3	6	9	7	9	3	1	1	0	2022
Społeczny	32	17	12	5	6	9	10	7	5	4	1	2	1989
Humanistyczny	25	18	13	19	6	7	5	4	4	11	1	0	1563
Pedagogiczny	33	20	13	14	6	5	3	3	8	2	1	0	1329
Inż.-techniczny	21	10	16	5	19	3	4	7	4	1	5	5	938
Medyczny	25	20	18	4	4	4	2	4	5	1	1	0	844
Informatyczny	11	7	6	4	5	4	2	4	2	1	7	42	583
Usługi dla ludności	35	26	16	4	5	12	4	3	8	0	0	0	507
Fizyczny	33	17	19	9	9	6	5	3	3	2	2	0	458
Architekt. i budown.	11	11	19	4	6	2	5	4	3	1	31	1	415
Produkcja i przetw.	27	17	19	5	12	6	4	6	2	2	5	0	381
Biologiczny	36	20	17	3	7	6	5	3	3	0	2	0	376
Dziennik. i informac.	31	10	12	9	5	4	8	4	12	11	3	1	230
Artystyczny	16	16	8	10	5	2	2	3	23	21	10	0	221
Prawny	19	14	14	6	7	6	18	6	10	11	1	1	217
Roln., leśn. i rybac.	29	14	28	3	17	3	4	1	8	0	3	0	183
Matemat. i statyst.	26	13	17	18	7	2	5	3	1	0	2	5	138
Ochrona środow.	25	16	28	7	9	5	8	6	2	2	6	0	128
Ogółem	27	17	15	7	7	6	6	5	5	4	3	3	12691

Usunięto wiersze i kolumny z niewielkimi liczebnościami.
Procentowanie wierszowe.

Źródło: BKL – Badanie Studentów 2010.

Podsumowując zaangażowanie w pracę zawodową studentów ostatnich lat studiów, możemy z pewnością stwierdzić, że praca ta w przeważającej mierze miała charakter tymczasowy i była podejmowana głównie w celach czysto zarobkowych. Zatrudnianie studentów w pracach, które równie dobrze mogłyby wykonywać osoby z niższym wykształceniem obserwowane jest także w innych krajach (por. Hofman, Steijn 2003). Autorzy przywołanego tekstu tłumaczą to, z jednej strony, wyższą oceną kompetencji komunikacyjnych studentów przez pracodawców i oczekiwaniem lepszych umiejętności uczenia się obowiązków zawodowych, a także większą elastycznością i dyspozycyjnością. Z drugiej jednak strony, studenci mogą być zatrudniani w formie umowy, która nie wymaga płacenia niektórych składek, bardziej korzystnej pod względem finansowym dla pracodawcy i pracownika. Tak czy inaczej, aktywność taka niekoniecznie zwiększała szanse na znalezienie dobrej pracy w swoim zawodzie po ukończeniu studiów.

Tymczasem studenci znajdujący się na ostatnich latach odbywanych studiów, w przeważającej liczbie (86%), planowali, że po studiach będą starali się podjąć pracę zgodnie z zakończonym kierunkiem studiów (tabela 2.4), co w większości przypadków należy rozumieć jako zawód specjalistyczny. Nieco częściej od pozostałych zdecydowani na znalezienie pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia byli przyszli absolwenci kierunków z grup: informatycznej, architektury i budownictwa, medycznej, ochrony środowiska, weterynarii, kierunków inżynieryjno-technicznych, biologicznych i artystycznych. Były to więc kierunki, na których studenci najczęściej podejmowali starania o pracę w swoim zawodzie jeszcze na studiach.

Tabela 2.4.

Plany i oczekiwania zawodowe studentów poszczególnych kierunków ostatnich lat studiów

Kierunek studiów	Planuje pracę w wyuczonym zawodzie (%) ¹	Planuje własną działalność (%) ^{1,2}	Planuje dodatkowe szkolenie, kurs (%) ³	MIN ⁴	MID ⁴	MAX ⁴	N ogółem
Ekon. i admin.	86	40	52	1779	2538	3603	5092
Społeczny	78	38	56	1736	2518	3597	4414
Humanistyczny	78	34	45	1680	2420	3275	3980
Pedagogiczny	85	32	45	1523	2099	2836	3174
Inż.-techniczny	91	40	47	2146	3172	4597	2810
Medyczny	94	43	50	1944	2789	3891	2736
Informatyczny	94	42	41	2266	3301	4881	1448
Architekt. i budown.	96	56	46	2037	3016	4599	1239
Usługi dla ludności	83	50	52	1660	2306	3243	1231
Biologiczny	89	31	37	1726	2456	3437	1143
Fizyczny	84	33	52	1791	2562	3640	1138
Produkcja i przetw.	87	38	44	2042	2924	4236	1088
Prawny	90	42	54	2026	3056	4595	682
Roln., leśn. i rybac.	81	42	44	1756	2377	3314	623
Dziennik. i informac.	79	42	42	1792	2522	3710	552
Artystyczny	90	50	34	2061	3057	4620	545
Matemat. i statyst.	90	30	35	1845	2740	3318	483
Ochrona środowiska	93	43	44	1918	2711	3844	440
Usługi transportowe	84	39	50	2008	3000	4728	204
Weterynaria	93	85	86	2029	2835	4457	98
Opieka społeczna	79	24	51	1553	2188	2213	97
Ochrona i bezpiecz.	86	41	23	2093	2798	3869	56
Ogółem	86	39	48	1822	2619	3702	33273

¹ Łączny odsetek odpowiedzi „Raczej tak” i „Zdecydowanie tak”.

² Np. gospodarczą, rolniczą, fundację lub stowarzyszenie.

³ Procent odpowiedzi „Tak”.

⁴ MIN: Minimalna płaca, za jaką podjąłby pracę; MID: Płaca satysfakcjonująca; MAX: Najwyższa płaca, na jaką mógłby liczyć przy dużym szczęściu.

Osoby, które nie planowały pracy w zawodzie, zapytane o to, w jakich zawodach chciałyby pracować w przyszłości, mimo wszystko najczęściej podawały zawody specjalistyczne: z dziedzin społecznych, prawa i kultury, spraw ekonomicznych i zarządzania czy nauczania i wychowania.

39% studentów planowało (raczej lub zdecydowanie) rozpoczęcie własnej działalności (gospodarczej, rolniczej, fundacji lub stowarzyszenia). Najczęściej byli to adepci weterynarii (85%), architektury i budownictwa (56%), kierunków artystycznych (50%) oraz studenci kierunków z zakresu usług dla ludności, czyli turystyki i rekreacji oraz kosmetologii (50%). Najrzadziej taką możliwość brali pod uwagę studenci opieki społecznej, kierunków matematyczno-statystycznych, pedagogicznych i humanistycznych. 28% studentów nie planowało zakładania działalności, zaś 33% nie była pewna.

Niemal połowa studentów planowała dodatkowe szkolenia lub kursy po ukończeniu studiów. Tak wysoki wskaźnik aspiracji jest zgodny z rzeczywistością. Osoby z wykształceniem wyższym szkolą się w Polsce zdecydowanie najczęściej. Swoje kompetencje pragną po skończeniu studiów nadal podnosić przede wszystkim studenci weterynarii, kierunków społecznych i humanistycznych, prawa, kierunków fizycznych i medycznych.

Najwyższe oczekiwania płacowe mają informatycy, studenci różnego rodzaju kierunków inżynierskich, a także prawnicy i studenci szkół artystycznych. Oczekiwania wobec satysfakcjonującej pensji przekraczają 3 tys. zł netto. Zdecydowanie niższe były aspiracje zarobkowe studentów kierunków humanistycznych, społecznych i ekonomicznych.

Podsumowując zagadnienie planów i oczekiwań zawodowych studentów, możemy stwierdzić, że byli oni raczej optymistami. Liczyli, że wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie studiów pozwolą im w przyszłości znaleźć dobrą pracę. Takiego zdania było 69% wszystkich badanych, jedynie 17% w to nie wierzyło, a 14% nie było w stanie tego określić. 66% wierzyło również, że ich przyszła praca będzie zgodna z ich kierunkiem wykształcenia. Jedynie 1/4 studentów twierdziła, że studia nie nauczyły ich wykorzystywać w praktyce zdobytej wiedzy.

Absolwenci różnych typów szkół na rynku pracy

SYTUACJA ZAWODOWA ABSOLWENTÓW

W następnych akapitach przyjrzymy się bliżej osobom, które ukończyły naukę i weszły na rynek pracy w ciągu ostatnich 5 lat. Tabela 2.5 prezentuje bardziej szczegółowe informacje na temat ich sytuacji zawodowej. Wyraźnie widać, że generalnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta wskaźnik zatrudnienia, spada stopa bezrobocia oraz odsetek nieaktywnych zawodowo³⁰. Najgorzej prezentuje się sytuacja osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym, wśród których 55% jest nieaktywna zawodowo, a stopa bezrobocia sięga 60%. Jest to jednak grupa relatywnie niewielka, stanowiąca jedynie 6,5% wśród absolwentów z ostatnich 5 lat. Na przeciwnym biegunie znajdują się absolwenci z wykształceniem inżynierskim, wśród których 9 na 10 jest obecnie zatrudnionych.

Widoczne różnice we wskaźnikach rynkowych występowały pomiędzy osobami po studiach licencjackich i magisterskich, które weszły na rynek pracy i nie kontynuowały nauki. Wyraźnie lepiej radzą sobie na nim ci drudzy.

³⁰ Przypomnijmy, że stopa bezrobocia jest definiowana jako stosunek liczby osób nie posiadających pracy, aktywnie jej poszukujących (podejmujących jakiegokolwiek działania w tym zakresie w ciągu ostatnich 4 tygodni) i gotowych do jej podjęcia w następnym tygodniu do liczby osób aktywnych zawodowo. Wskaźnik zatrudnienia mówi o stosunku liczby osób zatrudnionych do całkowitej liczebności danej kategorii. Natomiast odsetek nieaktywnych zawodowo określa odsetek osób, które nie pracują i nie poszukują pracy wśród ogółu ludności.

Tabela 2.5.

Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia oraz odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów i absolwentek z ostatnich 5 lat

Absolwenci różnych typów szkół na rynku pracy

Wykształcenie	Stopa bezrobocia		Wskaźnik zatrudnienia		Odsetek nieaktywnych zawodowo		N ogółem	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Gimnazjum lub niższe	84	45	6	28	63	49	51	65
Szk. zasad. zawod.	53	34	29	58	38	12	85	135
Liceum ogólnokszt.	39	34	32	41	49	38	136	125
Technikum	43	21	44	64	24	19	94	215
Średnie inne (m.in. LP, SP)	33	35	52	62	23	4	73	50
Licencjat	23	21	67	78	13	2	108	64
Magister	12	15	80	80	10	5	338	178
Inżynier	8	4	73	93	20	4	15	54
Ogółem	26	24	56	63	24	17	900	886

K: Kobieta; M: Mężczyzna.

LP: Liceum profilowane; SP: Szkoła policealna.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wskaźniki zatrudnienia wyższe były w grupie mężczyzn (63%) niż kobiet (56%), podobnie było w każdej kategorii wykształcenia. Wskaźniki bezrobocia znacząco wyższe dla kobiet były przede wszystkim wśród absolwentów techników (43% wobec 21% dla mężczyzn) i zasadniczych szkół zawodowych (odpowiednio 53% i 35%). Ogólna stopa bezrobocia była jednak bardzo podobna – odpowiednio 26% i 24%. Wśród kobiet większy był też udział nieaktywnych zawodowo: 24% w stosunku do 17% mężczyzn.

Sytuacja rynkowa, mierzona wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia, w wyraźny i przewidywalny sposób wiąże się z wykształceniem (tabela 2.6). Absolwenci szkół średnich znajdują się w lepszej sytuacji od osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym bądź niższym, a nad obydwoma tymi kategoriami zdecydowaną przewagę uzyskują osoby, które ukończyły studia. Jest przy tym charakterystyczne, że sytuacja zawodowa osób najslabiej wykształconych jest względnie najlepsza na wsi (pomijając Warszawę ze względu na znikomą liczebność tej kategorii), natomiast sytuacja absolwentów z dyplomem szkoły wyższej jest generalnie lepsza w największych ośrodkach miejskich.

Tabela 2.6.

Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat

	Wykształcenie	Miejsce zamieszkania					Ogółem
		Wieś	do 49 tys.	50-199 tys.	200 tys. i więcej	Warszawa	
Wsk. zatrudnienia (%)	Poniżej średniego	45	32	25	30	50	37
	Średnie	48	54	52	46	22	49
	Wyższe	74	78	81	82	92	78
	Ogółem	55	62	60	63	61	59
Stopa bezrobocia (%)	Poniżej średniego	33	49	66	52	50	45
	Średnie	33	26	36	25	60	31
	Wyższe	18	15	11	13	8	14
	Ogółem	27	23	28	20	26	25
N ogółem	Poniżej średniego	163	65	56	47	4	335
	Średnie	305	178	100	90	18	691
	Wyższe	219	204	139	171	24	757
	Ogółem	687	447	295	308	46	1783

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wpływ poziomu
wykształcenia na
karierę zawodową

Poziom uzyskanego wykształcenia wyraźnie różnicował nie tylko proporcję pracujących, lecz również formę zatrudnienia (tabela 2.7). Wśród absolwentów pracujących obecnie niemal 80% pracuje na umowę o pracę. Wśród wszystkich absolwentów kiedykolwiek do tej pory w takiej formie zatrudnionych było 59%. Wraz ze wzrostem poziomu uzyskanego wykształcenia wzrastał jednak ich udział. Wśród absolwentów, którzy w ostatnich 5 latach zakończyli edukację na najniższym poziomie jedynie 13% kiedykolwiek pracowało na etat, wśród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych oraz techników była to ponad połowa, zaś wśród absolwentów studiów magisterskich lub inżynierskich około 80%. Podobnie też, znacznie częściej własne firmy prowadzili kiedykolwiek absolwenci szkół wyższych, szczególnie inżynierskich (29%).

Tabela 2.7.
Formy pracy wśród absolwentów różnych typów szkół z ostatnich 5 lat

Wykształcenie	Absolwenci obecnie pracujący			Wszyscy absolwenci						
	N	Etat	Firma	N	Etat	Firma	umowa zlecenie, dzieło	bez umowy	praktyka, staż	za granicą
					obecnie lub w przeszłości		Ostatnie 12 miesięcy			
Gimn. lub niższe	21	43		116	13		8	14	16	2
Szk. zasad. zawod.	103	83	3	219	53	2	6	8	25	6
Liceum ogólnokszt.	93	68	7	261	34	3	13	7	8	4
Technikum	179	77	12	310	55	8	8	7	21	7
Średnie inne	67	81	10	122	67	6	12	9	25	2
Licencjat	122	75	9	172	70	7	20	8	28	7
Magister	412	80	14	515	79	14	18	4	21	5
Inżynier	61	82	23	69	84	29	7	4	14	0
Ogółem	1058	77	11	1784	59	8	13	7	20	5

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

W formie umowy zlecenia lub o dzieło w ciągu ostatniego roku pracowało jedynie 13% absolwentów (zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Częściej były to osoby po studiach licencjackich (20%) lub magisterskich (18%), pracujące często w wolnych zawodach i jako niezależni specjaliści, gdzie umowa o etat niekoniecznie ma rację bytu.

Praktyki i staże w ciągu ostatniego roku odbywało 20% absolwentów. Należy jednak pamiętać, że okres ten mógł obejmować czas nauki w szkole, a na niektórych kierunkach praktyki są obowiązkowe. Warto również przyrzeć się pracy bez formalnej umowy. Była ona najpopularniejsza wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (14%, wobec średniej dla wszystkich absolwentów na poziomie 7%). Zdecydowanie najrzadziej w takiej formie pracowały osoby z wykształceniem wyższym.

Pracę za granicą w ciągu ostatniego roku wykonywało jedynie 5% wszystkich absolwentów, 5% magistrów i 7% osób po licencjacie. Nie są to wielkości świadczące o zagrożeniu zjawiskiem *brain drain*, chociaż należy zauważyć, że dane te nie mówią nic o liczbie osób, które po wyjeździe do pracy za granicę pozostały tam. Można przypuszczać, że odsetek absolwentów pracujących za granicą spadł w ostatnich latach w związku z kryzysem ekonomicznym, który silnie dotknął wiele krajów, do których w połowie pierwszej dekady XXI w. masowo wyjeżdżali młodzi ludzie.

Tabela 2.8.

Odsetek absolwentów (z ostatnich 5 lat) poszczególnych grup kierunków studiów pracujących w różnych zawodach (ISCO-1 oraz ISCO-2)

Absolwenci różnych typów szkół na rynku pracy

Kierunek studiów	1 KIER	2 SPEC	21 spec.(fiz/mat/tech)	23 spec.naucz/wych	24 spec.ds.ekon/zarz	3 SRED	33 pers.ds.bizn/adm	4 BIUR	5 USLU	52 sprzed	6 ROLN; 7 ROBW; 8 OPER; 9 ROBN	Ogółem	
												%	N
Ekon. i admin.	5	25	2	1	19	17	16	29	15	12	8	100	462
Pedagogiczny	3	41	2	31	2	18	7	12	20	16	7	100	212
Humanistyczny	2	51	2	31	12	13	11	13	15	12	7	100	120
Spółeczny	4	28	3	5	17	13	9	24	18	11	12	100	110
Informatyczny	9	49	1	4	5	13	10	6	10	9	13	100	99
Inż.-techniczny	11	41	27	5	3	11	6	3	10	10	24	100	84
Medyczny	0	60	1	4	4	17	8	5	13	8	6	100	81
Usługi dla ludności	3	16	2	1	9	19	13	11	30	22	22	100	68
Prawny	3	21	0	1	6	20	18	40	14	11	2	100	42
Biologiczny	8	17	9	6	0	33	18	25	12	8	5	100	40
Architekt. i budown.	20	38	33	5	0	9	2	3	16	11	14	100	40
Produkcja i przetw.	5	35	17	0	12	21	16	14	10	7	15	100	38
Roln., leśn., ryb.	0	21	12	5	4	12	4	15	15	7	37	100	37
Fizyczny	3	40	18	17	2	28	13	8	7	3	13	100	36
Ogółem	4	34	5	9	10	17	12	18	16	12	11	100	1453

Usunięto m.in. wiersze z liczebnościami < 30 oraz kolumny < 60.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Absolwenci szkół wyższych często pracowali jako specjaliści (34%), czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem (tabela 2.8). Najczęściej było tak wśród absolwentów kierunków medycznych, gdzie 60% pracowało jako specjaliści, najczęściej w swoim zawodzie. Podobnie rzecz się miała dla 49% informatyków. Wśród absolwentów studiów humanistycznych 51% pracowało jako specjaliści, wliczając w to 31% pracujących jako nauczyciele. Podobnie było w przypadku absolwentów studiów pedagogicznych.

W dalszej kolejności wśród najczęstszych zawodów można wymienić zawody, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego. Są to zawody średniego szczebla, przede wszystkim personel do spraw biznesu i administracji (12% wskazań), dalej zawody biurowe (18%), usługowe (16%) – głównie sprzedawcy (12%) oraz pozostałe zawody robotnicze i rolnicze (11%). Jedynie 4% absolwentów pracowało jako kierownicy, najczęściej byli to architekci i absolwenci kierunków budowlanych (20%) oraz inżynierijno-technicznych (11%).

UCZESTNICTWO ABSOLWENTÓW W KURSACH I SZKOLENIACH PODNOSZĄCYCH
KOMPETENCJE

Najwyższe wskaźniki doksztalcania występowały wśród absolwentów szkół wyższych, przede wszystkim studiów magisterskich. Odsetek doksztalcających się w tej grupie był mniej więcej stały w kategoriach utworzonych w zależności od czasu, jaki upłynął od zakończenia przez nich nauki. Jedynie wśród absolwentów studiów inżynierskich z ostatniego roku doksztalało się aż 34%, czyli wyraźnie więcej niż wśród starszych absolwentów. W przypadku świeżo upieczonych magistrów występuje natomiast tendencja odwrotna: doksztalcali się oni rzadziej niż osoby kończące ten poziom edukacji dawniej.

Zdecydowanie najrzadziej doksztalcali się osoby z wykształceniem niższym i zasadniczym zawodowym (4-5%). Nieco częściej skłonni do tego byli maturzyści po technikach i liceach.

Tabela 2.9.

Uczestnictwo w kursach i szkoleniach (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które nie kontynuowały nauki w podziale na poziom wykształcenia oraz okres czasu od zakończenia nauki (w %)

	Liczba lat od ukończenia nauki (%)						N					
Wykształcenie	1 rok i mniej	2-3 lata	3-5 lat	6-10 lat	11 lat i więcej	Ogółem	1 rok i mniej	2-3 lata	3-5 lat	6-10 lat	11 lat i więcej	Ogółem
Gimn. lub niższe		4	6	12	4	4	0	123	94	324	4258	4799
Szk. zasad. zawod.	12	6	7	7	5	5	169	182	153	724	8406	9634
Liceum ogólnokszt.	15	13	10	11	11	11	190	151	152	317	1783	2593
Technikum	11	13	17	11	12	12	206	200	258	676	3964	5304
Średnie inne	22	19	16	12	17	16	64	115	120	397	2238	2934
Licencjat	18	23	18	24	21	21	229	160	155	255	210	1009
Magister	26	34	31	35	30	32	446	468	499	963	1742	4118
Inżynier	34	25	21	23	21	23	64	63	76	149	262	614
Ogółem	19	20	20	18	10	12	1368	1462	1507	3805	22863	31005

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

KOMPETENCJE ABSOLWENTÓW

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrastała samoocena własnych kompetencji. Najwyższej oceniali się absolwenci z tytułem inżyniera oraz magistra. Zdecydowanie najniżej oceniali się natomiast osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub zasadniczym zawodowym. Największe zróżnicowanie poziomu samooceny kompetencji respondentów o różnym poziomie wykształcenia występuje w przypadku kompetencji biurowych, matematycznych i kierowniczych, w dalszej kolejności: kognitywnych, samoorganizacyjnych oraz komputerowych. Najmniejsze natomiast różnice występowały w obrębie kompetencji fizycznych, artystycznych, interpersonalnych oraz dyspozycyjnych.

Warto zwrócić uwagę na to, że w przypadku większości kompetencji absolwenci studiów magisterskich oceniali się wyżej niż osoby, które po licencjacie nie kontynuowały nauki.

Tabela 2.10.

Średnia samoocena poziomu kompetencji wśród absolwentów z ostatnich 5 lat

Absolwenci różnych typów szkół na rynku pracy

Wykształcenie	INT	KOM	DYS	FIZ	SAM	KOG	MAT	BIU	KIE	TCH	ART	SRED	N
Gimn.lub niższe	3,6	3,4	3,4	3,8	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,6	2,4	3,0	217
Szk. zasad. zawod.	3,6	3,3	3,6	3,8	3,3	2,9	2,8	2,4	2,5	3,0	2,5	3,1	506
Liceum ogólnokszt.	3,8	3,8	3,8	3,8	3,6	3,4	3,3	3,1	3,1	2,6	2,8	3,4	492
Technikum	3,9	3,9	3,9	4,0	3,6	3,3	3,2	2,9	3,0	3,1	2,6	3,4	664
Średnie inne	4,0	3,9	3,9	3,8	3,6	3,5	3,1	3,2	3,2	2,7	2,9	3,4	296
Licencjat	4,2	4,1	4,0	3,8	3,9	3,8	3,3	3,6	3,5	2,7	3,0	3,6	405
Magister	4,3	4,4	4,0	3,8	4,1	4,0	3,7	3,9	3,8	2,7	3,1	3,8	1067
Inżynier	4,3	4,5	4,1	4,0	4,2	4,0	4,0	3,8	3,8	3,6	3,0	3,9	156
Ogółem	4,0	4,0	3,9	3,9	3,7	3,5	3,3	3,2	3,2	2,8	2,8	3,5	3803

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Tabela 2.11 porównuje samooceny kompetencji dokonywane przez uczniów i studentów ostatnich lat z badań w 2010 r. z samoocenami absolwentów tych samych poziomów edukacji, którzy w ostatnich 5 latach ukończyli naukę (ponownie wzięto pod uwagę osoby w wieku poniżej 30 lat)³¹. Absolwenci, którzy weszli już na rynek pracy oceniali się niżej niż uczniowie ostatnich lat tych samych typów szkół, szczególnie w przypadku zasadniczych szkół zawodowych (nie dotyczy to jedynie absolwentów szkół wyższych). Znaczące różnice odnotowano m.in. w przypadku oceny kompetencji kierowniczych, biurowych i komputerowych, co można uznać za efekt „weryfikacji” nieco zawyżonych ocen uczniów, którzy nie mieli jeszcze okazji wykorzystać tych umiejętności w praktyce zawodowej. Idąc tropem takiej interpretacji, można stwierdzić, że konfrontacja z realiami rynkowymi podniosła samooceny absolwentów szkół wyższych w porównaniu do studentów³². Wpływ na to może mieć podnoszenie swoich kwalifikacji w pracy oraz zdobywanie nowych kompetencji, które znacznie częściej spotykane było wśród absolwentów uczelni.

³¹ Samooceny kompetencji absolwentów z ostatniego roku, 2, 3, 4 oraz 5 lat nie różniły się znacząco.

³² Studentów ostatnich lat różnych typów studiów połączono, ponieważ pomiędzy średnią samooceną poszczególnych kompetencji nie zachodziły niemal żadne różnice.

Tabela 2.11.
Porównanie samooceny kompetencji uczniów i studentów ostatnich lat z samoocenami
absolwentów

		INT	KOM	DYS	FIZ	SAM	KOG	MAT	BIU	KIE	ART	TCH	SRED
Szk. zasad. zawod.	Uczniowie	3,9	4,0	3,6	3,9	3,5	3,2	2,9	2,8	3,3	2,9	3,1	3,4
	Absolwenci	3,6	3,3	3,6	3,8	3,3	2,9	2,8	2,4	2,5	2,5	3,0	3,1
	Różnica	-0,3	-0,7	0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,1	-0,4	-0,7	-0,4	-0,1	-0,3
Liceum ogólnokszt.	Uczniowie	4,1	4,1	3,8	3,7	3,7	3,5	3,2	3,2	3,6	3,1	2,3	3,5
	Absolwenci	3,8	3,8	3,8	3,8	3,6	3,4	3,3	3,1	3,1	2,8	2,6	3,4
	Różnica	-0,2	-0,2	0,0	0,1	-0,2	-0,1	0,1	-0,1	-0,5	-0,3	0,3	-0,1
Technikum	Uczniowie	4,0	4,2	3,9	3,9	3,7	3,3	3,0	3,2	3,5	3,0	2,8	3,5
	Absolwenci	3,9	3,9	3,9	4,0	3,6	3,3	3,2	2,9	3,0	2,6	3,1	3,4
	Różnica	-0,1	-0,3	0,0	0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,3	-0,4	-0,4	0,3	-0,1
Studenci ogółem		4,0	4,2	3,9	3,6	3,9	3,8	3,3	3,6	3,6	3,3	2,6	3,6
Absolwenci szkół wyższych	Licencjat	4,2	4,1	4,0	3,8	3,9	3,8	3,3	3,6	3,5	3,0	2,7	3,6
	Magister	4,3	4,4	4,0	3,8	4,1	4,0	3,7	3,9	3,8	3,1	2,7	3,8
	Inżynier	4,3	4,5	4,1	4,0	4,2	4,0	4,0	3,8	3,8	3,0	3,6	3,9
	Różnica	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3	0,2	0,7	0,3	0,2	-0,2	1,0	0,3

Różnica: różnica pomiędzy absolwentami i uczniami; w przypadku szkół wyższych jest to różnica pomiędzy studentami ogółem a maksymalną wartością dla absolwentów studiów licencjackich, magisterskich lub inżynierskich.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011, Badanie Studentów 2010 i Badanie Uczniów 2010.

ZADOWOLENIE Z PRACY WŚRÓD ABSOLWENTÓW

Trzy czwarte pracujących na etat w omawianej grupie absolwentów było ogólnie zadowolonych ze swojej pracy oraz większości jej aspektów (tabela 2.12). Najniżej oceniane były: możliwość awansu, zarobki oraz możliwość rozwoju. Wpływ poziomu wykształcenia wyraźnie widoczny był jedynie w przypadku oceny możliwości awansu oraz możliwości rozwoju.

Tabela 2.12.
Zadowolenie z poszczególnych aspektów pracy wśród absolwentów z ostatnich 5 lat pracujących
obecnie na umowę o pracę (% odpowiedzi „Tak”)

Wykształcenie	Zarobki	Możliwość awansu	Warunki pracy	Pewność zatrudnienia	Możliwość rozwoju	Wykonywana praca	Ogólne zadowolenie	N
Gimn. lub niższe	47%	37%	68%	47%	25%	74%	47%	19
Szk. zasad. zawod.	60%	39%	77%	68%	52%	80%	74%	206
Liceum ogólnokszt.	61%	43%	78%	60%	49%	81%	73%	151
Technikum	64%	39%	78%	68%	53%	82%	75%	304
Średnie inne	60%	44%	79%	75%	57%	81%	69%	134
Licencjat	55%	48%	81%	73%	61%	83%	73%	212
Magister	61%	52%	88%	77%	72%	88%	80%	653
Inżynier	61%	48%	82%	74%	69%	79%	73%	99
Ogółem	61%	46%	82%	72%	61%	84%	75%	1778

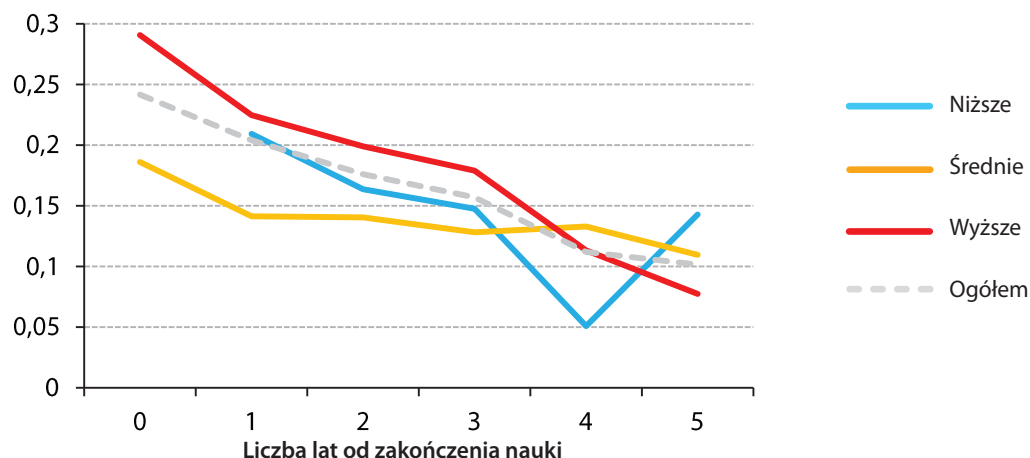
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Wśród pracujących absolwentów w 2011 r. 15% poszukuje nowej pracy, rok temu było to niewiele więcej – 16,2%. Odsetek ten spada wraz z liczbą lat od zakończenia nauki, czyli najczęściej poszukują nowej pracy pracownicy świeżo po wejściu na rynek pracy. Wśród absolwentów z ostatniego roku jest to ponad 20%. Częściej też pracę zmieniać chcieli absolwenci z dyplomem szkoły wyższej.

Absolwenci różnych typów szkół na rynku pracy

Wykres 2.9.

Odsetek pracujących absolwentów poszukujących nowej pracy ze względu na liczbę lat od zakończenia nauki, w podziale na rodzaj wykształcenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

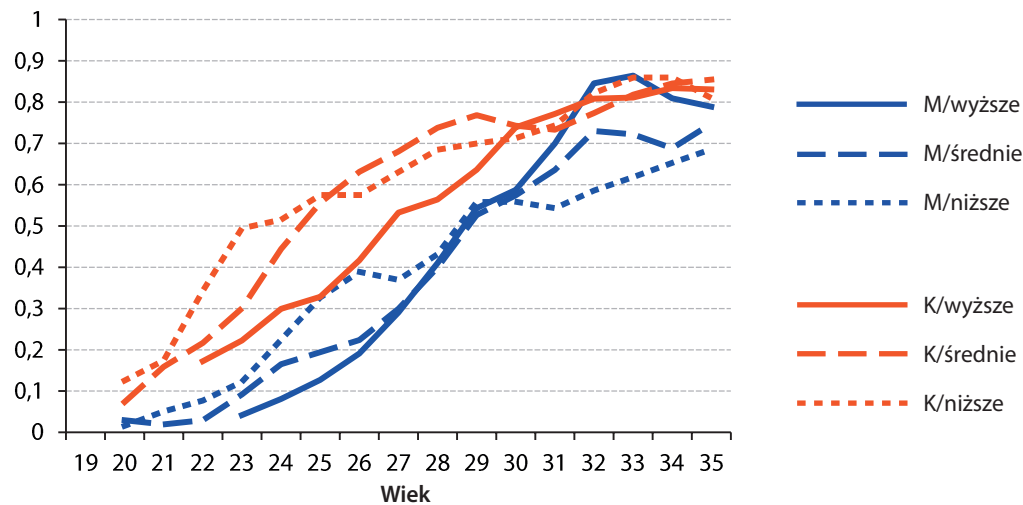
W podobny sposób kształtowało się poczucie niepewności zatrudnienia. Największe obawy dotyczące utraty pracy w najbliższych miesiącach mieli tegoroczní absolwenci – wśród osób, które zakończyły naukę w ostatnim roku takie obawy żywiło 15% pracujących na etat (nieco częściej byli to absolwenci ze świadectwem dojrzałości – 20%). Awansu spodziewało się jedynie 7% absolwentów z ostatnich 5 lat.

SYTUACJA RODZINNA

Wykres 2.10 prezentuje odsetek osób, które ukończyły edukację, będących w związku małżeńskim lub partnerskim (choć ten drugi wskazywany był znacznie rzadziej) ze względu na poziom wykształcenia oraz wiek. Widać na nim, po pierwsze, że związki małżeńskie są najczęściej zawierane po ukończeniu edukacji. Najwcześniej wchodzi w nie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym lub podstawowym, najpóźniej zaś osoby, które kontynuowały naukę na studiach. Przy tym, to kobiety zdecydowanie wcześniej wiązały się na stałe niż mężczyźni. Po drugie, wyraźnie widać, że kobiety znacznie wcześniej wchodziły w związek niż mężczyźni. Sytuacja wygląda więc tak, że w wieku 25 lat związanych z parterem jest jedynie 13% mężczyzn i 34% kobiet z wykształceniem wyższym, 17% mężczyzn i 51% kobiet z wykształceniem średnim oraz 38% mężczyzn i 61% kobiet z wykształceniem niższym. Odsetek zamężnych kobiet z różnym wykształceniem wyrównuje się dopiero w wieku 30 lat.

Należy jednak zaznaczyć, że przeciętny wiek zawierania małżeństw w Polsce ciągle jest jednym z najniższych w Europie. W 2008 r. wynosił on około 25 lat dla kobiet i nieco ponad 27 lat dla mężczyzn, podczas gdy w krajach skandynawskich i Szwajcarii kobiety przeciętnie wychodziły za mąż w wieku 31-32 lata, zaś mężczyźni dopiero w wieku 34-35 lat (OECD Family Database 2010). W większości krajów zachodnioeuropejskich wiek ten wynosił odpowiednio około 30 lat dla kobiet i 32 dla mężczyzn (było tak m.in. w przypadku Włoch, Niemiec, Holandii i Wielkiej Brytanii).

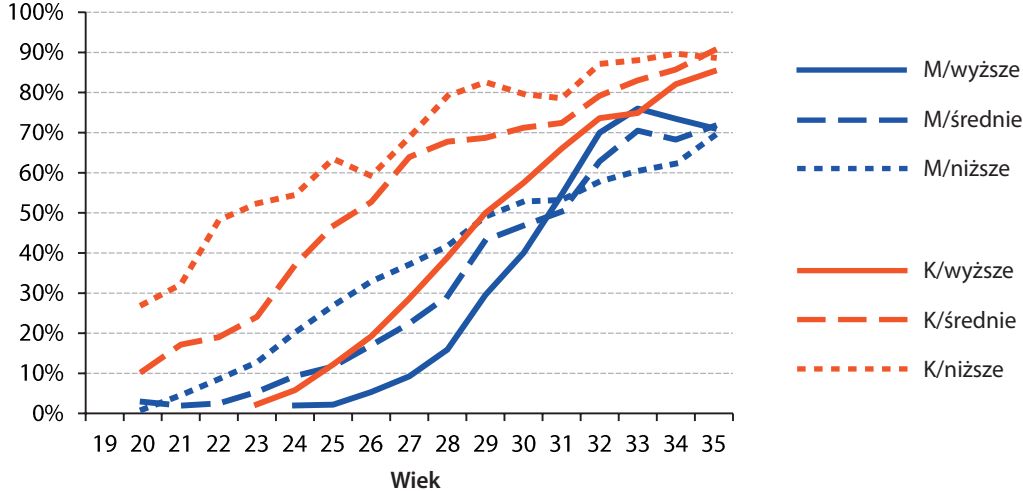
Wykres 2.10.
Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy ukończyli edukację, będących w związku małżeńskim
lub partnerskim, ze względu na poziom wykształcenia oraz wiek



Średnia ruchoma 2-letnia.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Jeszcze większe zróżnicowanie można zaobserwować w przypadku posiadania dzieci przez osoby z różnym wykształceniem, choć tendencje są bardzo podobne (wykres 2.11). Dłuższa edukacja koreluje z późniejszym momentem powitania na świecie potomstwa. W wieku 25 lat dzieci posiadało jedynie 14% kobiet z wykształceniem wyższym, zaś wśród kobiet z wykształceniem niższym w tym samym wieku odsetek ten wynosił 60%. Należy dodać, że w Polsce osoby z wykształceniem wyższym posiadają dzieci nie tylko później, ale i rzadziej, a dodatkowo średnio w mniejszej liczbie. W grupie wiekowej 30-35 lat średnia liczba dzieci (wśród osób posiadających dzieci) wynosi 1,47 w przypadku osób z wykształceniem wyższym, 1,65 dla osób z wykształceniem średnim oraz 1,83 dla osób bez matury. Według danych Eurostat (2010) wskaźnik dzietności w 2010 r. wyniósł w Polsce 1,38, i był jednym z niższych w Europie (średnia dla UE w 2009 r. wyniosła 1,59). W 1990 r. wynosił on jeszcze 2,06, jednak od połowy lat 90. zaczął gwałtownie spadać. W 2003 r. osiągnął najniższą wartość – 1,22 – i od tego czasu stopniowo, choć nieznacznie się podnosi. Nadal jednak poziom dzietności nie gwarantuje naturalnej zastępowalności pokoleń.

Wykres 2.11.
Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy ukończyli edukację, posiadających dzieci, ze względu
na poziom wykształcenia oraz wiek



Średnia ruchoma 2-letnia.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Przyczyn opóźnienia momentu założenia rodziny można upatrywać przede wszystkim w zmianie stylu życia i aktywności zawodowej. Inną jest zwłaszcza sytuacja, ambicje i możliwości samorealizacji kobiet, które częściej niż w latach PRL podejmują pracę zarobkową. Z czysto ekonomicznego punktu widzenia ciąży, a nawet samo prawdopodobieństwo jej wystąpienia, stanowi czynnik ryzyka na rynku pracy. Dotkliwiej odczuwany jest w tej sytuacji konflikt między wymaganiami kariery zawodowej a chęcią posiadania dzieci i zapewnienia im odpowiedniej opieki. W efekcie opóźnienie momentu zawarcia małżeństwa oraz momentu urodzenia pierwszego dziecka niekorzystnie wpływają na bezpieczeństwo demograficzne Polski. Nakłada się na to proces wydłużenia okresu edukacji formalnej, szczególnie widoczny w ostatnich dekadach wśród kobiet, którego wpływ na dzietność trudno jednak ujmować w ramy prostego mechanizmu przyczynowo-skutkowego i analizować w oparciu o dane przekrojowe.

Szanse zatrudnienia wśród absolwentów

Podsumowaniem dotychczasowych rozważań będzie próba konstrukcji modelu określającego szanse na znalezienie zatrudnienia przez absolwentów z ostatnich 5 lat, w wieku poniżej 30 lat. W tym celu posłużono się modelem regresji logistycznej, zaprezentowanym w tabeli 2.13. Do analiz posłużyły dane łączone z badań w 2010 r. i 2011 r.³³ Z analizy wyłączono osoby nieaktywne zawodowo, pozostawiając osoby pracujące i bezrobotne.

Ze względów statystycznych wyniki prezentowane są przy użyciu pojęcia „szansy zatrudnienia”, czyli prawdopodobieństwa zatrudnienia podzielonego przez prawdopodobieństwo niezatrudnienia. Przykładowo, jeśli w jakiejś grupie 60% osób jest zatrudnionych, oznacza to, że szansa zatrudnienia w tej grupie wynosi $60\%/40\% = 6:4 = 1,5$. Innymi słowy, szansa 1,5 oznacza, że prawdopodobieństwo trafienia na osobę zatrudnioną jest w danej kategorii 1,5 razy większe od prawdopodobieństwa trafienia na osobę niezatrudnioną. Przy prawdopodobieństwie 50% szansa jest równa dokładnie 1 (50%/50%), a przy prawdopodobieństwie mniejszym od 50% szansa jest mniejsza od 1 (ale zawsze jest to wartość nieujemna). Wartości umieszczone w tabeli (poza pierwszym wierszem z wartością stałą) to eksponensy współczynników regresji, $\text{Exp}(B)$, czyli tzw. ilorazy szans – informują one o tym, jak (ile razy) zmienia się szansa zatrudnienia, gdy dana zmienna wzrasta o 1 przy kontroli pozostałych zmiennych. Tak więc, porównujemy ze sobą dwie osoby, które są takie same pod względem wszystkich zmiennych uwzględnionych w modelu z tym wyjątkiem, że na rozpatrywanej zmiennej jedna osoba ma wartość o 1 większą od drugiej. Dla przykładu: wartość 1,5 przy zmiennej „Liczba lat od ukończenia nauki” w Modelu 4 oznacza, że jeśli porównujemy ze sobą dwie osoby, które mają taki sam typ wykształcenia, mają taką samą ogólną samoocenę kompetencji, obie mają prawo jazdy (albo obie nie mają), są tej samej płci itd., to osoba, która rok wcześniej zakończyła edukację ma przeciętnie 1,5 razy większe szanse zatrudnienia; osoba, która skończyła dwa lata wcześniej ma szanse $1,5 \cdot 1,5 = 2,25$ razy większe itd. W przypadku zmiennych kategoryalnych (typ wykształcenia, prawo jazdy, zawód) wartości $\text{Exp}(B)$, czyli ilorazy szans, pokazują ile razy szansa zatrudnienia w danej kategorii jest większa (bądź mniejsza) niż w kategorii odniesienia przy kontroli pozostałych zmiennych. Przykładowo, wartość 0,28 przy kategorii zawodowej „2 Specjaliści” w Modelu 4 oznacza, że przy jednakowym typie wykształcenia, takim samym czasie od zakończenia edukacji, identycznej ogólnej samoocenie kompetencji itd. szanse na zatrudnienie w grupie specjalistów są o 72% mniejsze ($1 - 0,28 = 0,72$) od szans zatrudnienia w grupie pracowników usług (kategoria referencyjna).

³³ Zmienna „Edycja” została włączona do modeli, jej wartość mniejsza od 1 odzwierciedla spadek wskaźników zatrudnienia w 2011 r. w porównaniu do roku poprzedniego, co częściowo może być spowodowane innym okresem w roku, w którym realizowane były badania.

Tabela 2.13.
Regresja logistyczna: szansa zatrudnienia wśród absolwentów (nie kontynuujących nauki)
z ostatnich 5 lat, w wieku poniżej 30 lat, aktywnych zawodowo

Zmienne Model 1		Exp(B): Pracuje (0 Nie → 1 Tak)			
		Model 2	Model 3	Model 4	
Stała		*0,67	***0,48	***0,48	0,079
Edycja (2010 → 2011)		***0,67	***0,66	***0,68	**0,71
Wykształcenie	(Ref.: Liceum ogólnokoszt.)	***	***	***	***
	Gimn. i niższe.	***0,19	***0,25	***0,25	***0,14
	Szk. zasad. zawodowa	0,87	0,95	0,87	***0,49
	Technikum	1,21	1,11	1,07	0,84
	Średnie inne	0,83	0,78	0,76	0,82
	Licencjat	***2,01	*1,64	*1,53	***2,22
	Magister	***3,40	***2,55	***2,33	***4,68
	Inżynier	***4,81	***3,30	**2,53	***4,21
Liczba lat od ukończenia nauki		***1,55	***1,54	***1,50	***1,50
Ogólna ocena kompetencji		–	**1,34	**1,29	**1,34
Prawo jazdy (0 Brak → 1 Posiada)		–	***1,61	***1,50	**1,44
Płeć (0 Kobieta → 1 Mężczyzna)		–	–	+1,217	1,20
Stan cywilny (0 Nie jest w związku → 1 Związek małżeński lub nieformalny)		–	–	***1,93	***1,83
Dzieci (0 Nie posiada → 1 Posiada)		–	–	*0,65	*0,58
Płeć * dzieci		–	–	*2,40	*2,39
Zawód ¹	(Ref.: 5 Pracownicy usług/sprzedawcy)	–	–	–	***
	2 Specjaliści	–	–	–	***0,28
	3 Technicy/średni personel	–	–	–	***0,42
	4 Pracownicy biurowi	–	–	–	***0,32
	7 Robotnicy wykwalifikowani	–	–	–	*1,54
	8 Operatorzy i monterzy	–	–	–	1,01
	9 Robotnicy niewykwalifik.	–	–	–	*1,68
Podsumowanie modelu	R kwadrat Coxa i Snella	0,121	0,131	0,140	0,151
	R kwadrat Nagelkerkego	0,185	0,200	0,214	0,235
	R kwadrat McFaddena	0,121	0,132	0,142	0,159
	Istotność testu Hosmera i Lemeshowa	0,021	0,188	0,280	0,098
	N ²	2896	2896	2896	2545

Poziomy istotności: *** p<0,001 ; **p<0,01 ; *p<0,05; +p<0,1.
Dane łączone z edycji 2010 i 2011: osoby aktywne zawodowo w wieku 18-30 lat, które w ciągu ostatnich 5 lat uzyskały jakiegokolwiek poziom wykształcenia i nie kontynuowały nauki (z pominięciem studiów podyplomowych, MBA i doktoranckich).
¹ Zawód oznacza zawód, w którym pracują osoby obecnie zatrudnione lub zawód, w którym poszukują pracy osoby bezrobotne (kategorie ISCO-poziom 1). Ze względu na małe liczebności wyłączone z analizy kategorie: „1 Kierownicy”, „6 Rolnicy” oraz „10 Poszukuje pracy w jakimkolwiek zawodzie”.
² Usunięto 7 obserwacji odstających.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Model 1 zawiera kluczową zmienną, a więc poziom uzyskanego wykształcenia oraz liczbę lat, jakie upłynęły od ukończenia nauki. Model 2 dodatkowo wnosi ogólną samoocenę kompetencji oraz posiadanie prawa jazdy. W modelu 3 dodane zostały zmienne informujące o sytuacji osobistej. Model 4 zawiera dodatkowo informację o zawodzie absolwenta. Oznacza ona zawód, w którym pracują osoby obecnie zatrudnione lub zawód, w którym poszukują pracy osoby bezrobotne³⁴.

W pierwszej kolejności przyjrzyjmy się wykształceniu. Pomiędzy modelami występują pewne wahania wartości $\text{Exp}(B)$ dla niektórych kategorii. Spowodowane są one kontrolą różnego zestawu zmiennych. Nie zmienia to jednak interpretacji dotyczącej relacji pomiędzy kategoriami. Zdecydowanie najmniejsze szanse na zatrudnienie miały osoby z wykształceniem najniższym. Ukończenie chociażby szkoły zawodowej lub szkoły średniej zwiększało je kilkukrotnie. W porównaniu do absolwentów liceów ogólnokształcących osoby, które zakończyły swoją edukację na poziomie podstawówki lub gimnazjum miały o około 80% mniejsze szanse na zatrudnienie³⁵. Wyraźnie też widać, że posiadanie wykształcenia wyższego zdecydowanie podnosi szanse znalezienia pracy wśród absolwentów, także przy kontroli innych zmiennych. Uwagę przykuwa różnica pomiędzy dyplomem różnych typów uczelni. Studia licencjackie dawały wyraźnie mniejsze szanse zatrudnienia niż studia magisterskie. Według modelu 4 absolwenci studiów licencjackich, którzy nie kontynuowali dalej nauki, posiadali około 2 razy mniejszą szansę znalezienia zatrudnienia niż absolwenci z tytułem magistra lub inżyniera. Według modelu 1 i 2 wydaje się, że największy potencjał niósł ze sobą tytuł inżyniera, jednak przewaga nad absolwentami studiów magisterskich znika, jeśli kontrolowane są zmienne dotyczące sytuacji rodzinnej oraz kategorii zawodowe.

Należy zwrócić uwagę na duże znaczenie dla szans bycia zatrudnionym liczby lat, które upłynęły od ukończenia nauki. Z każdym rokiem szansa zatrudnienia wzrasta o około 50%, co odzwierciedla opisywane wcześniej wskaźniki zatrudnienia w wyróżnionych na tej zasadzie grupach absolwentów.

Na szansę znalezienia pracy wpływa posiadanie prawa jazdy. Tłumaczy to fakt, że w wielu zawodach jest to uprawnienie wymagane przez pracodawcę. Dodatni wpływ miała także ogólna samoocena własnych kompetencji.

Dodany w modelu 3 blok informujący o sytuacji osobistej i rodzinnej wymaga szerszego komentarza. Nie sposób ująć w modelu całej złożonej rzeczywistości rynkowej, na którą składa się m.in. typizacja płciowa znacznej części zawodów (a więc dominacja jednej z płci wśród pracowników lub osób poszukujących w nich pracy), którą należałoby rozpatrywać na bardzo szczegółowym poziomie klasyfikacji ISCO. Płeć jako taka nie różnicuje znacząco szans rynkowych – jej wpływ ujawnia się wyraźnie dopiero w połączeniu z posiadaniem dzieci. Dokładniejsze analizy pokazują, że w przypadku kobiety posiadanie dzieci o 35% (model 3) lub 42% (model 4) zmniejsza szanse bycia zatrudnionym. Wśród mężczyzn jest natomiast odwrotnie – posiadanie dzieci zwiększa szansę zatrudnienia: według modelu 3 o 56% ($0,65 \cdot 2,40 = 1,56$), według modelu 4 o 39% ($0,58 \cdot 2,39 = 1,39$). Zjawisko to można wytłumaczyć odnosząc się m.in. do tradycyjnego modelu rodziny, w którym obowiązki opiekuńcze częściej i w większej mierze obciążają kobiety. Analizowana grupa to dodatkowo osoby młode, w wieku 18-30 lat, posiadające więc w dużej części małe dzieci, wymagające dużego zaangażowania, szczególnie po stronie matek (co wynika nie tylko z wzorców kulturowych, ale również z biologiczno-psychologicznych potrzeb małego dziecka). Kobiety aktywne zawodowo i posiadające dzieci mają zapewne większe wymagania względem pracy, np. w zakresie elastyczności jej czasu i formy. Natomiast mężczyźni posiadający dzieci, przy założeniu, że to kobiety biorą na siebie więcej obowiązków opiekuńczych, mogą być zaś bardziej zmotywowani do znalezienia pracy. Pamiętajmy przy tym, że z analizy wyłączono osoby nieaktywne zawodowo, a więc m.in. osoby nieposzukujące pracy i będące

³⁴ Współczynniki $\text{Exp}(B)$ należy interpretować w odniesieniu do kategorii referencyjnej umieszczonej w nawiasie. Wartości większe od 1 oznaczają większą szansę bycia zatrudnionym, np. wartość 1,6 oznacza szansę 1,6 razy (lub o 60%) większą niż w kategorii referencyjnej. Wartości mniejsze od 1 oznaczają mniejszą szansę, np. wartość 0,7 oznacza szansę 0,7 razy (lub o 30%) mniejszą niż w kategorii referencyjnej. W przypadku zmiennych nie kodowanych jako jakościowe (a więc „Liczba lat nauki” oraz oceny kompetencji) $\text{Exp}(B)$ informuje o wzroście lub spadku szansy zatrudnienia wraz ze wzrostem wartości zmiennej niezależnej o 1.

³⁵ Należy mieć cały czas na względzie, że mowa jest o różnicach szans, a nie różnicach prawdopodobieństw. Szansa mniejsza o 80% odnosi się np. do sytuacji, gdy w jednej grupie udział zatrudnionych wynosi 79%, a w drugiej 95% – szanse wynoszą wówczas odpowiednio 79:21 i 95:5, czyli mniej więcej 3,8 i 19 (ta pierwsza szansa jest zatem o 80% mniejsza od drugiej).

na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych³⁶. Modele odnoszą się zatem jedynie do osób aktywnych zawodowo.

Bycie w związku małżeńskim lub nieformalnym zwiększa szansę bycia zatrudnionym o 93% (model 3) lub 83% (model 4)³⁷. Efekt ten ilustruje proces równoległy do przejścia z systemu edukacji na rynek pracy, mianowicie proces stabilizacji życiowej i zakładania rodziny. Osoby żonate lub zamężne mają z pewnością większą motywację do znalezienia pracy. Wraz z rozpoczęciem wspólnego życia z partnerem następuje opuszczenie gniazda rodzinnego, które dawało dotychczas stabilizację (choć oczywiście procesy te nie muszą być równoczesne). Znaczenie może mieć również odwrotna relacja: osoby pracujące mogą być bardziej atrakcyjnymi partnerami, co również wpłynęłoby dodatnio na wskaźnik regresji dla tej zależności.

W modelu 4 dodana została informacja o kategorii zawodowej (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO), w której respondenci albo aktualnie pracują, albo (jeśli są bezrobotni) poszukują pracy. Wyniki te pokazują, że przy kontroli innych zmiennych (czyli m.in. jednakowym typie wykształcenia, takim samym okresie czasu od zakończenia edukacji, identycznej ogólnej samoocenie kompetencji i identycznej sytuacji rodzinnej) szanse na zatrudnienie w grupie specjalistów, techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych są wyraźnie mniejsze, natomiast w zawodach robotniczych większe od szans zatrudnienia w grupie pracowników usług i sprzedawców. Można to zdroworozsądkowo interpretować w ten sposób, że z trzech osób o zbliżonym poziomie kapitału intelektualnego i znajdujących się w podobnej sytuacji osobistej (zdefiniowanych zmiennymi uwzględnionymi w modelu) najtrudniej będzie znaleźć pracę osobie chcącej pracować jako specjalista, nieco łatwiej tej, którą zadowoli praca w sektorze usługowym, a jeszcze łatwiej tej, która zgodzi się pracować jako robotnik niewykwalifikowany.

Należy podkreślić, że uwzględnienie w analizie kategorii zawodowej nie niweluje znaczenia wykształcenia, a wręcz przeciwnie – zwiększa szanse osób z wykształceniem wyższym i zmniejsza szanse osób z wykształceniem niższym. Ilustruje to mechanizm podwójnej kolejki opisywanej przez J. Górniaka w raporcie z I edycji badań BKL (Górniak 2011). Jedną kolejkę tworzą pracodawcy szukający pracowników – jest ona uporządkowana według wymaganych kompetencji. Drugą tworzą kandydaci poszukujący pracy i jest ona uporządkowana według kwalifikacji, które posiadają. Pracodawcy starają się dopasować do stanowiska osobę o najwyższych kwalifikacjach, gdyż to zmniejszy im przyszłe koszty szkolenia. Jednostki natomiast, inwestując w swoje wykształcenie, nawet w większym stopniu niż wymaga rodzaj ich przyszłej pracy zwiększają swoje szanse na rynku pracy. Wyższy poziom wykształcenia staje się bowiem dodatkowym atutem w konkurencji o zatrudnienie.

Znaczenie edukacji w dłuższej perspektywie czasowej

Obszerna pierwsza część niniejszego rozdziału skupiała uwagę na osobach, które w minionych 5 latach zakończyły ostatni etap formalnego kształcenia. Na zakończenie chcemy pokazać rolę wykształcenia w dłuższej perspektywie czasowej, uwzględniając ogół osób aktywnych zawodowo.

Przed wszystkim trzeba w tym kontekście podkreślić radykalną zmianę struktury wykształcenia na przestrzeni minionego półwiecza (systematyczny wzrost odsetka osób z maturą i dyplomem szkoły wyższej) i związane z tą zmianą wydłużenie czasu formalnej edukacji (tabela 2.14). Generacja sześćdziesięcioletków kształciła się przeciętnie o dwa lata krócej od pokolenia obecnych dwudziestopięcioletków. W tym czasie dwukrotnie wzrosła liczba posiadaczy matury i prawie czterokrotnie liczba absolwentów szkół wyższych. Zasadne oczywiście pozostaje pytanie, na ile ten wydłużony czas i zmieniona forma kształcenia przekładają się na realny wzrost wiedzy i umiejętności.

³⁶ Osoby będące formalnie zatrudnione, lecz nie pracujące w rzeczywistości od ponad 3 miesięcy (np. ze względu na urlop wychowawczy) nie były klasyfikowane jako osoby pracujące.

³⁷ Chociaż głównie chodzi tutaj o znaczenie związku małżeńskiego, ponieważ związki nieformalne były rzadko deklarowane przez badanych – jedynie w 4% przypadków.

Tabela 2.14.

Wskaźniki wykształcenia wg płci i wieku

Znaczenie edukacji
w dłuższej
perspektywie
czasowej

	Płeć	Wiek							Ogółem
		18-24	25-34	35-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Szacowana liczba ukończonych lat nauki	mężczyźni	10,9	13,1	12,7	12,2	12	11,8	11,6	12,2
	kobiety	11,4	13,8	13,3	12,8	12,5	11,7	11,7	12,7
	Ogółem	11,1	13,5	13	12,5	12,3	11,7	11,6	12,4
Wykształcenie przynajmniej średnie* (%)	mężczyźni	50	64	49	39	36	34	33	47
	kobiety	61	77	65	58	57	48	46	63
	Ogółem	55	71	57	49	48	42	34	55
Wykształcenie wyższe (%)	mężczyźni	4	27	19	12	11	9	8	15
	kobiety	9	40	29	22	16	10	13	23
	Ogółem	6	34	24	17	14	9	9	19
Liczebność	mężczyźni	3028	4080	3624	1658	1842	1827	1871	17930
	kobiety	2771	4318	3679	1711	2376	2541	254	17650
	Ogółem	5800	8398	7303	3369	4218	4367	2125	35580

* Obejmuje zarówno osoby, które zakończyły edukację na szkole średniej, jak i te, które kontynuowały naukę na studiach.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że trend związany z umasowieniem edukacji na poziomie maturalnym i akademickim występuje w całym rozpatrywanym okresie, choć przełom lat 1989/1990 nadaje całemu procesowi przyspieszenia (wykres 2.12)³⁸. Szczególnie zwiększanie się odsetka posiadaczy dyplomu ma systematyczny charakter począwszy od roczników urodzonych w pierwszej połowie lat 50. minionego wieku. Także wyraźna przewaga kobiet nad mężczyznami pod tym względem sięga wstecz kohort wiekowych lat 60. (czyli pokolenia obecnych pięćdziesięciolatków). Zjawisko to należy wiązać z wyraźnie częstszą obecnością kobiet w kategoriach zawodowych specjalistów (nauczycielki, lekarki), średniego personelu (zawody związane z opieką nad ludźmi) i pracowników biurowych – czyli tych, w których odpowiedni poziom wykształcenia jest albo warunkiem wejścia, albo zdecydowanym atutem (patrz: raport częściowy z badania ludności).

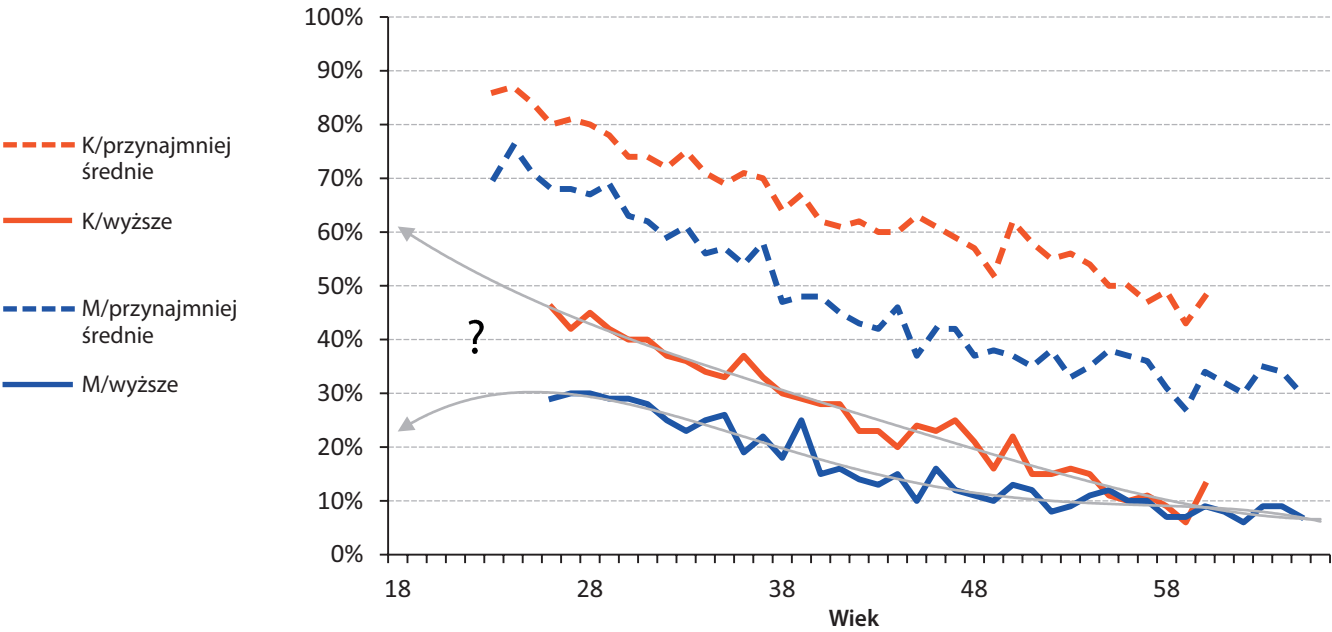
Obserwujemy systematyczne zmniejszanie się różnicy między kobietami i mężczyznami pod względem odsetka osób z wykształceniem przynajmniej średnim – głównie na skutek faktu, że w grupie kobiet trudno o dalszy wzrost wskaźnika będącego w grupie wiekowej ok. 25 lat już na poziomie blisko 90%.

Interesującym faktem jest lekko wygasający trend związany z posiadaniem wyższego wykształcenia w grupie mężczyzn (zobrazowano go przez dopasowanie linii zakończonych strzałkami³⁹). Kolejne edycje badania pozwolą odpowiedzieć na pytanie, czy jest to efekt rzeczywisty, czy też wiąże się to jedynie z dłuższym czasem studiowania w grupie mężczyzn (i w związku z tym najmłodsze męskie roczniki nie zdążyły jeszcze w komplecie ukończyć studiów).

³⁸ Oczywiście odsetek osób z wyższym wykształceniem w poszczególnych kategoriach wiekowych należy odróżnić od wskaźnika skolaryzacji w szkolnictwie wyższym, który po 1989 r. zaczął radykalnie piąć się w górę.

³⁹ Dopasowano wielomiany 4-tego stopnia. W regresji logistycznej wyższego wykształcenia na wiek i potęgę wieku od 2-giej do 5-tej wszystkie współczynniki są istotne statystycznie. Nie oznacza to bynajmniej, że trendy będą się nadal rozwijać po wytyczonej linii.

Wykres 2.12.
Odsetek osób z wykształceniem przynajmniej średnim oraz wyższym wg płci i kohort wiekowych¹



¹ Linie zakończone strzałkami pokazują odmienny kształt dotychczasowej zależności w grupie kobiet i mężczyzn (nie oznacza to, że trendy będą nadal rozwijać się w ten sposób).

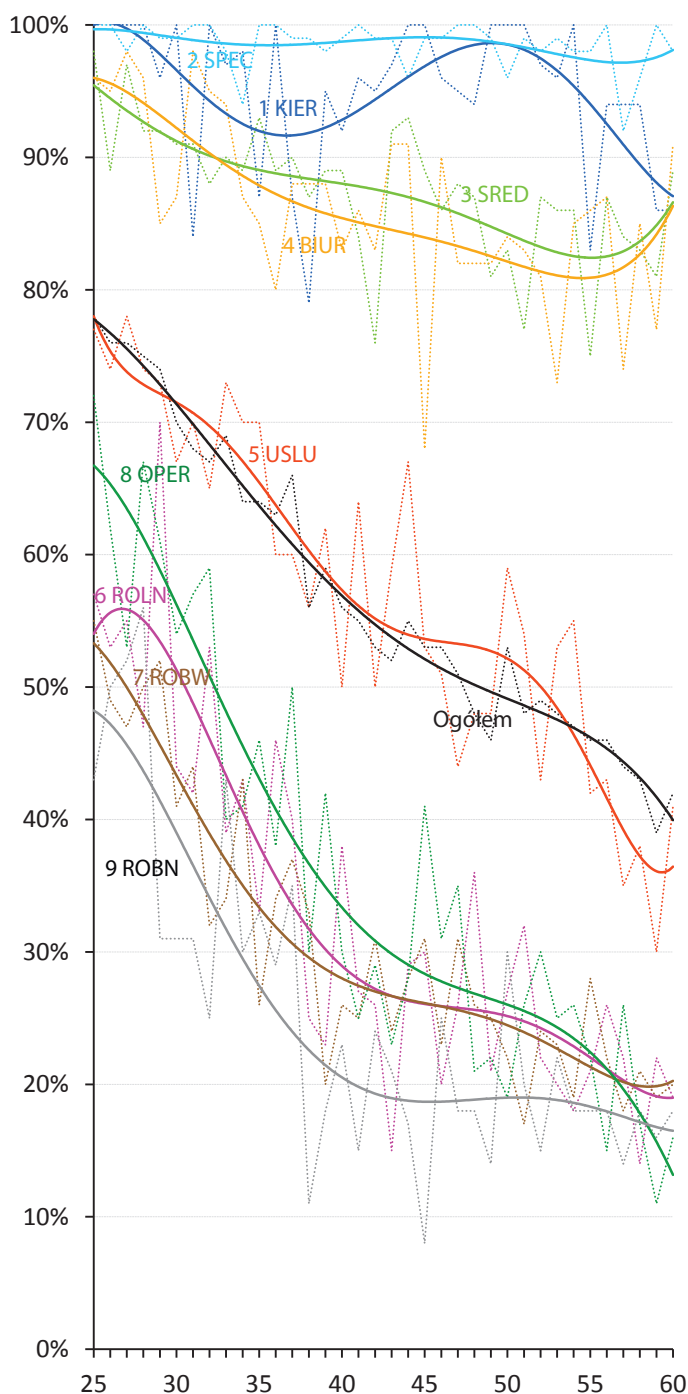
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Na kolejnych dwóch wykresach prezentujemy, jak zależność między wiekiem i posiadaniem wykształcenia średniego bądź wyższego wygląda w poszczególnych kategoriach zawodowych z pierwszego poziomu klasyfikacji ISCO. Należy przy tym pamiętać, że podobnie jak w dotychczasowych analizach odsetek osób z maturą obejmuje także tych, którzy po uzyskaniu świadectwa dojrzałości kontynuowali naukę i kończyli studia.

Wykres 2.13.

Odsetek osób z wykształceniem przynajmniej średnim w zależności od wieku w poszczególnych grupach zawodowych

**Znaczenie edukacji
w dłuższej
perspektywie
czasowej**



Uwzględniono wszystkie osoby, które pracują obecnie bądź kiedykolwiek pracowały w przeszłości.
Dopasowane wielomiany 5-tego stopnia.

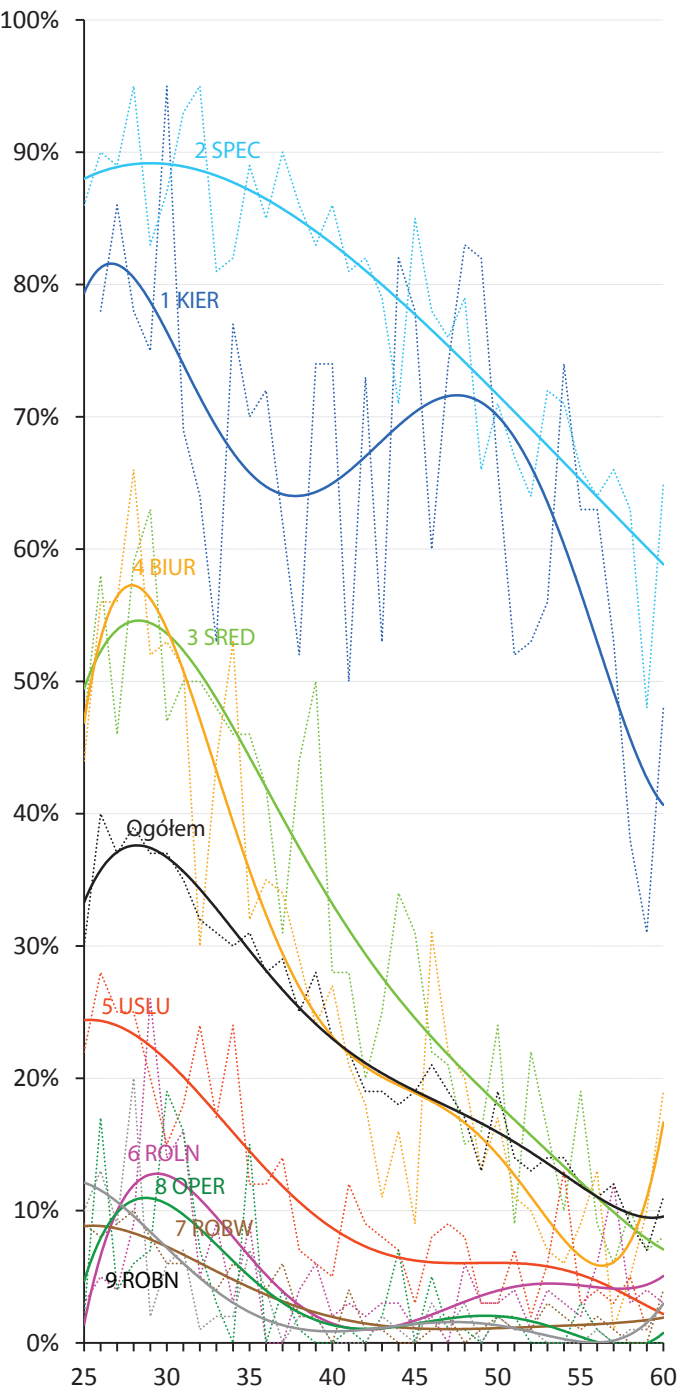
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Najogólniej zawody dzielą się na dwie grupy – „inteligencje”, w których matura w każdym pokoleniu była na porządku dziennym (kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy biurowi) oraz robotnicze i rolnicze, w których matura w starszych pokoleniach należała do rzadkości. Pomiedzy tymi dwoma grupami znajdują się zawody usługowe (wykres 2.13).

Poza specjalistami, wśród których odsetek matur w każdej kohorcie bliski jest 100% oraz stosunkowo niewielkimi kierownikami, gdzie zależność przybiera charakter nieliniowy, we wszystkich zawodach obserwujemy wzrost udziału osób z wykształceniem przynajmniej średnim. Wzrost ten szczególnie silny jest w kategoriach robotniczych i usługowych, które startowały z dość niskiego pułapu. W grupach tych uwidacznia się zwłaszcza efekt roku 1989, który trudniej było dostrzec na wykresie 2.12: wśród osób poniżej czterdziestki (40-latkowie to ostatnie roczniki, które szkołę średnią kończyły w PRLu) trend maturalny zaczyna znacznie bardziej stromo iść w górę. Najlepiej widoczne jest to wśród robotników niewykwalifikowanych – jedynej grupy, w której odsetek matur utrzymywał się na niemal stałym poziomie poniżej 20% między pokoleniami obecnych sześćdziesięcio- i czterdziestolatków.

Być może wart odnotowania jest także fakt, że spośród zawodów robotniczych najsilniejszy przyrost odsetka osób z maturą obserwujemy w grupie operatorów i monterów.

Wykres 2.14.
Odsetek osób z wyższym wykształceniem w zależności od wieku w poszczególnych grupach
zawodowych



Dopasowane wielomiany 5-tego stopnia.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Z podobnym ogólnym porządkiem kategorii zawodowych, jak w przypadku matur, mamy do czynienia pod względem odsetka osób z wyższym wykształceniem (wykres 2.14). Zupełnie inaczej wygląda tu jednak szczegółowa charakterystyka zmian zachodzących w kolejnych kohortach wiekowych. W najstarszej grupie widzimy wyraźny podział na zawody kierowników i specjalistów, gdzie wyższym wykształceniem legitymuje się mniej więcej połowa pracowników (aktualnych bądź byłych) oraz całą resztę, gdzie odsetki na ogół nie przekraczają 10%. W kolejnych pokoleniach obserwujemy systematyczne wydzielanie się z tej grupy kategorii techników i średniego personelu („3 SRED”) oraz pracowników biurowych („4 BIUR”) – dwóch kategorii cechujących się najbardziej radykalnym wzrostem udziału osób z dyplomem uczelni (od 10 do ponad 50%).

Kolejną kategorią, która również doświadcza znaczącego (choć nie aż tak silnego) wzrostu, są sprzedawcy i pracownicy usług („5 USLU”).

Wśród kategorii robotniczych pewien trend wzrostowy widoczny jest w grupach wiekowych poniżej 40-go roku życia.

W celu bliższego przyjrzenia się związkom pomiędzy poszczególnymi kategoriami zawodowymi a wiekiem, płcią i wykształceniem pracowników, przeprowadzono serię regresji logistycznych, w których przynależność do danej kategorii zawodowej z pierwszego poziomu ISCO prognozowano na podstawie informacji o:

- wieku;
- płci;
- wykształceniu (brak matury, matura, wyższe);
- interakcji płci z wiekiem;
- interakcji wykształcenia z wiekiem.

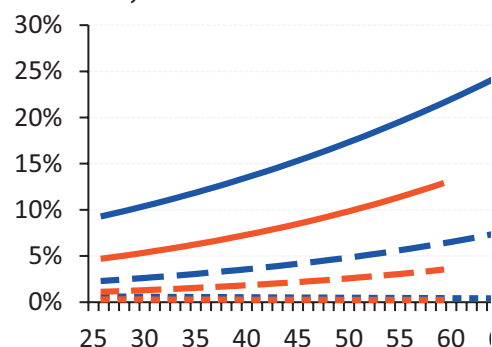
Wyniki przedstawiono w postaci serii wykresów 2.15. Ukazują one prawdopodobieństwo trafienia na przedstawiciela danej grupy zawodowej w zależności od wieku badanej osoby, w podziale na kategorie płci i wykształcenia.

Wykres 2.15.

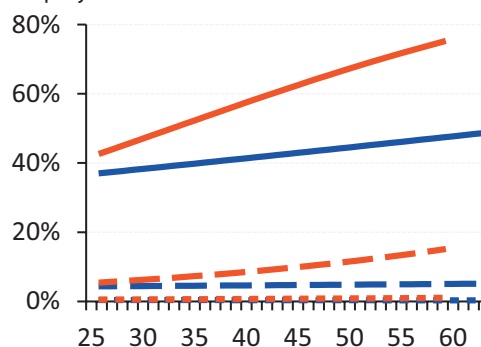
Prawdopodobieństwo pracy w kategorii zawodowej (pierwszy poziom ISCO) w zależności od wieku, płci i poziomu wykształcenia (na podstawie wyników regresji logistycznej)

Znaczenie edukacji
w dłuższej
perspektywie
czasowej

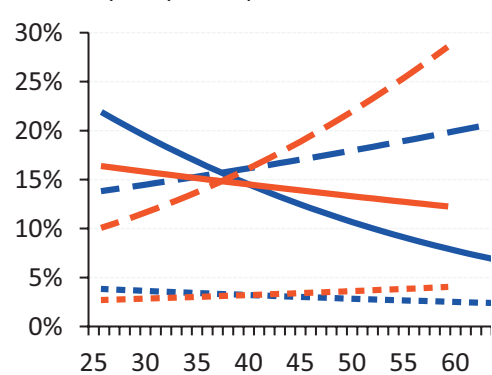
1. Kierownicy



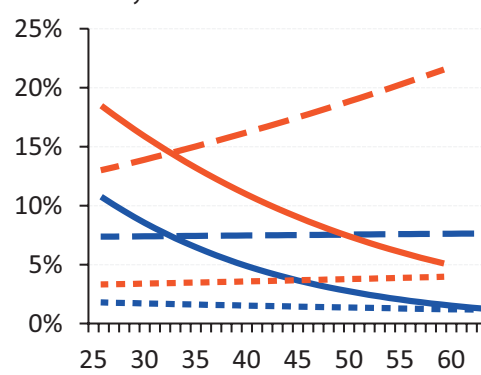
2. Specjaliści



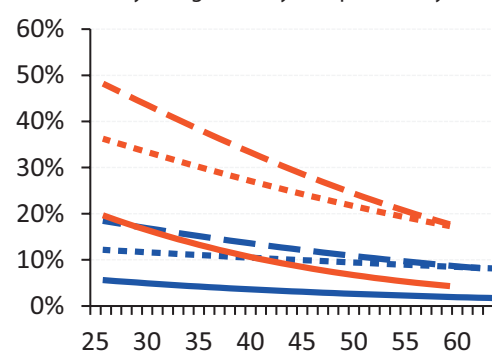
3. Technicy i inny średni personel



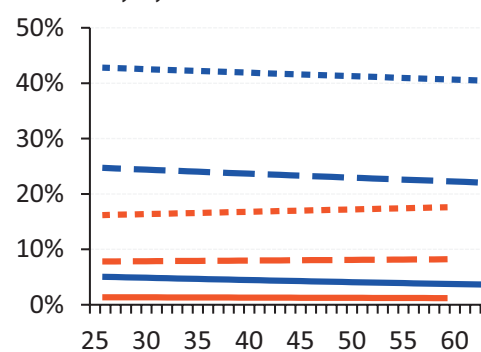
4. Pracownicy biurowi



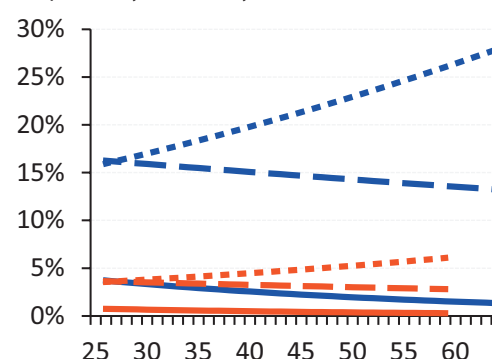
5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy



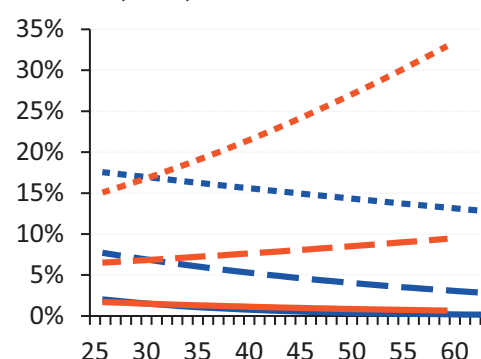
7. Robotnicy wykwalifikowani



8. Operatorzy i monterzy



9. Robotnicy niewykwalifikowani



— M/wyższe
- - M/średnie
... M/niższe

— K/wyższe
- - K/średnie
... K/niższe

Uwaga: Wykresy mają różne skale prawdopodobieństwa na osi pionowej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Jednym z celów przyświecających analizom, których wyniki ukazano na wykresach 2.15 było ustalenie, co dzieje się na rynku pracy z coraz liczniejszą grupą osób z wyższym wykształceniem oraz rozpoznanie, na jakim terenie toczy się ewentualna „walka” osób różniących się poziomem wykształcenia. Porównanie poszczególnych wykresów prowadzi do wniosku, że każda kategoria zawodowa cechuje się specyficzną dynamiką, wyróżniającą ją od pozostałych kategorii. Z tego względu wyniki omówimy odnosząc się do kolejnych kategorii zawodowych.

1. Kierownicy

Prawdopodobieństwo trafienia na kierownika rośnie wraz z wiekiem, przy czym w grupie osób z wyższym wykształceniem jest ono znacznie większe niż wśród mających jedynie maturę (brak matury praktycznie wyklucza z tej kategorii). Systematycznie większe prawdopodobieństwo w grupie mężczyzn.

2. Specjaliści

Uwarunkowania podobne jak w przypadkach kierowników, z tą zasadniczą różnicą, że wyraźnie większe prawdopodobieństwo trafienia na specjalistę jest w grupie kobiet (dysproporcja ta rośnie wraz z wiekiem).

3. Technicy i inny średni personel

Kategoria zawodowa (składająca się z bardzo zróżnicowanej wewnętrznie), w której obserwujemy wyraźne wypieranie osób dysponujących jedynie maturą przez osoby z dyplomem szkoły wyższej (zjawisko występuje zarówno w grupie mężczyzn, jak i kobiet). Im młodszy wiek, tym trudniej trafić na przedstawicieli tej kategorii wśród mających jedynie maturę, a tym częściej pojawiają się oni wśród mających wyższe wykształcenie. Nastąpiło też ciekawe odwrócenie proporcji – o ile w starszym pokoleniu częściej w tej kategorii można było trafić na kobietę (przy ustalonym poziomie wykształcenia), o tyle w najmłodszym pokoleniu dominować zaczynają mężczyźni.

4. Pracownicy biurowi

„Kolonizacja” tej kategorii przez wyższe wykształcenie widoczna jest zwłaszcza w grupie kobiet – im młodsze pokolenie, tym mniejsze szanse na pracę w tym zawodzie mają panie z samą maturą, a tym większe – kobiety z wyższym wykształceniem. Także wśród mężczyzn obserwujemy wyraźny wzrost udziału pracowników biurowych wśród absolwentów szkół wyższych. Fakt, że pracownicy biurowi z wyższym wykształceniem częściej od innych znajdują zatrudnienie w instytucjach publicznych sugeruje, że „nadwyżka” osób z wyższym wykształceniem w części absorbowana jest przez nieustannie rozrastający się od 1990 r. sektor administracyjny.

5. Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Trendy w obrębie tej kategorii jednoznacznie wskazują na zmianę charakteru gospodarki z przemysłowo-produkcyjnego na usługowy. Im młodsze pokolenie, tym większy udział pracowników usług – z taką regułą mamy do czynienia w obrębie każdej kategorii płci i wykształcenia (najsilniej zależność ta objawia się jednak w grupie kobiet z wykształceniem średnim). Ogólnie, przy każdym poziomie wykształcenia usługi i handel częściej dają zatrudnienie kobietom niż mężczyznom.

7. Robotnicy wykwalifikowani

Jedyna kategoria zawodowa, w której nie widać prawie żadnych zmian pokoleniowych – zdecydowanie najczęściej wybierana przez mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym oraz (wyraźnie rzadziej) tych z wykształceniem średnim.

8. Operatorzy i monterzy

Jest to kategoria bardzo wyraźnie zdominowana przez mężczyzn, przy czym dane sugerują, że mamy tu do czynienia z systematycznym wypieraniem osób o najniższym poziomie wykształcenia przez posiadaczy matury. O ile w starszym pokoleniu ta kategoria zawodowa była zdecydowanie popularniejsza wśród mężczyzn bez matury, o tyle w pokoleniu 25-latków odsetki te się zrównały.

9. Robotnicy niewykwalifikowani

Odnotowujemy bardzo wyraźny spadek udziału tej kategorii wśród młodych kobiet bez matury; wśród mężczyzn bez matury (a także tych z maturą) – przeciwnie – odsetek robotników niewykwalifikowanych rośnie, choć nieznacznie, w najmłodszych kategoriach wiekowych.

Efekt zarobkowy wykształcenia

Aby ustalić efekt zarobkowy, przeprowadzono serię czterech analiz regresji (tabela 2.15), w których sprawdzano procentową różnicę zarobków pomiędzy osobami z maturą i osobami bez matury („efekt matury”) oraz pomiędzy osobami z wykształceniem wyższym i osobami, które główną część swojej edukacji formalnej zakończyły uzyskaniem świadectwa dojrzałości („efekt dyplomu”). Analizy wykonano na połączonych bazach z I i II edycji badania ludności, na próbie osób pracujących: zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz prowadzących własną działalność gospodarczą. Trzeba przy tym zastrzec, że analiza przeprowadzona została w oparciu o fragmentaryczne dane, jako że mniej więcej połowa respondentów odmówiła odpowiedzi na pytanie o zarobki (przy czym odsetek ten był wyraźnie większy w przypadku osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą).

W modelu pierwszym efekt wykształcenia oszacowano przy kontroli takich zmiennych, jak:

- rok badania (zarobki w próbie z 2011 r. były przeciętnie o ok. 2% wyższe);
- miejsce zamieszkania (zarobki spadają o kilkanaście procent przy przejściu z miast powyżej 200 tys. mieszkańców do mniejszych miejscowości);
- wiek (stwierdzono przy tym nieliniowy wpływ wieku na uzyskiwane zarobki – początkowo w kolejnych kategoriach wiekowych zarobki rosną, po czterdziestce osiągają maksimum i następnie zaczynają się zmniejszać);
- płeć (przy kontroli pozostałych zmiennych uwzględnionych w modelu zarobki kobiet były o nieco ponad 20% niższe od zarobków mężczyzn);
- traktowanie pracy jako stałej (co zwiększa przeciętne zarobki o ponad 20% w porównaniu do osób deklarujących, że ich aktualna praca ma tylko tymczasowy charakter);
- liczba godzin pracy w tygodniu (dodatkowa godzina przeciętnie zwiększała zarobki o niespełna 1 procent);
- przeciętna samoocena kompetencji (osoby mające samoocenę wyższą o 1 punkt na skali 5-punktowej miały średnio zarobki wyższe o kilkanaście procent).

Przy kontroli wyżej wymienionych względnych efekt matury wyniósł 12,8% dodatkowych zarobków, zaś efekt dyplomu dalsze 30,3%.

Efekt zarobkowy wykształcenia

Tabela 2.15.
Posiadanie matury i dyplomu szkoły wyższej oraz inne czynniki warunkujące wysokość zarobków
(zmiany wyrażone w procentach, obliczone na podstawie analizy regresji)

Zmienne		Model	1	2	3	4
(Stała) ¹			1600	1513	1519	1503
Edycja (2010 → 2011)			*2,2	*2,0	*2,2	*2,3
Miejsce (Ref.: Miasto ≥ 200 tys.)	Miejsce: wieś		-13,5	-13,3	-13,4	-13,2
	Miejsce: miasto do 19 tys.		-13,6	-13,8	-13,7	-13,5
	Miejsce: miasto 20-199 tys.		-10,7	-10,6	-10,4	-10,4
Wiek ² (w 10tkach lat)			4,1	3,6	2,6	2,4
Wiek ² (w 10tkach lat) do kwadratu			-3,8	-3,5	-3,4	-3,3
Płeć (0 mężczyz. → 1 kobieta)			-24,2	-22,9	-22,1	-21,4
Wykształcenie	przynajmniej średnie ³		12,8	9,8	9,0	8,5
	wyższe ⁴		30,3	18,5	17,6	17,0
Praca na stałe ⁵ (0 nie → 1 tak)			26,1	23,2	20,5	20,2
Staż pracy ⁶ (w latach)			0,5	0,3	0,4	0,4
Liczba godzin pracy w tygodniu ⁷			0,8	0,8	0,7	0,7
Przeciętna samoocena kompetencji ⁸			17,3	14,9	13,6	11,8
Zawód ISCO-1 (Ref.: 9 robotnicy niewykw.)	1 Kierownicy			45,2	45,5	33,9
	2 Specjaliści			28,8	29,4	29,1
	3 Technicy/średni personel			18,6	18,8	17,8
	4 Pracownicy biurowi			9,4	10,4	10,2
	5 Pracownicy usług/sprzedawcy			**1,9	**0,2	**−0,4
	7 Robotnicy wykwalifikowani			10,7	10,5	10,5
	8 Operatorzy i monterzy			11,7	12,2	13,0
Własna działalność gospodarcza (0 nie → 1 tak)					27,7	26,9
Kieruje pracą innych ludzi ⁹ (0 nie → 1 tak)						14,0

[R ²]	0,381	0,407	0,427	0,437
[Zmiana R ²] ¹⁰		0,026	0,020	0,010

Zmienna zależna (prognozowana): logarytm zarobków z pracy.
Model uwzględnia osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz prowadzące własną działalność gospodarczą.
Wykluczono 59 przypadków (0,6%) o bezwzględnych resztach standaryzowanych większych od 4 (N=9744).
Wszystkie współczynniki w modelach istotne na poziomie p<0,001, z wyjątkiem: * p<0,01; ** nieistotne.

¹ Prognozowane zarobki osoby w kategoriach referencyjnych, przy pozostałych zmiennych na poziomie zero.
² Zmienna wycentrowana na wieku 40 lat (w przybliżeniu średnia wartość wieku pracujących).
³ Zmiana w stosunku do osób bez wykształcenia średniego.
⁴ Zmiana w stosunku do osób mających wykształcenie średnie.
⁵ W przypadku własnej działalności praca na stałe=tak.
⁶ Liczba lat pracy u obecnego pracodawcy (etatowcy), liczba lat od rozpoczęcia własnej działalności (firmy). Zmienna wycentrowana na wartości 5 lat.
⁷ Zmienna wycentrowana na wartości 40 godzin w tygodniu.
⁸ Średnia samoocena na 11 skalach kompetencji ogólnych o zakresie 1-5. Zmienna wycentrowana na wartości 3.
⁹ W przypadku własnej działalności: tak=zatrudnia kogoś na stałe niezależnie od formy umowy.
¹⁰ Wszystkie zmiany R² istotne statystycznie na poziomie p<0,001.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

W kolejnym modelu (nr 2) dodano zestaw zmiennych kodujących kategorie zawodowe z pierwszego poziomu ISCO (za grupę odniesienia przyjmując robotników niewykwalifikowanych). Wszystkie uwzględnione grupy uzyskiwały przeciętnie (przy kontroli wymienionych wcześniej zmiennych) zarobki istotnie wyższe od robotników niewykwalifikowanych. Jedyny wyjątek stanowili sprzedawcy i pracownicy usług, których zarobki były nieodróżnialne od robotników do prac prostych. Zgodnie z oczekiwaniami największą przewagę zarobkową uzyskiwali kierownicy, wyprzedzając specjalistów oraz techników i personel średniego szczebla.

Na uwagę zasługuje fakt, że w modelu 2 – po uwzględnieniu zawodów respondentów – wyraźnie spadły obydwa efekty wykształcenia: efekt matury z 12,8 do 9,8%, a efekt dyplomu z 30,3 do 18,5%. Dowodzi to, że zarobkowy efekt wykształcenia w dużej mierze realizuje się poprzez odmienne ścieżki kariery zawodowej. Zarówno matura, jak i (w jeszcze większym stopniu) wykształcenie wyższe zwiększają szanse trafienia do lepiej opłacanych kategorii zawodowych.

W kolejnym, trzecim modelu, dotychczasowy zestaw zmiennych kontrolnych poszerzono o informację czy respondent jest pracownikiem najemnym, czy raczej prowadzi własną działalność gospodarczą. Przeciętna korzyść związana z prowadzeniem własnej działalności to mniej więcej 27% wyższe zarobki. Po uwzględnieniu tego czynnika odnotowujemy dalszy, choć już nieznaczny (o niecały punkt procentowy) spadek efektów wykształcenia. Oznacza to, że w pewnej drobnej części efekt wykształcenia zapośredniczony jest przez zwiększone prawdopodobieństwo prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

W ostatnim, czwartym modelu, dodano jeszcze zmienną informującą o tym, czy respondent kieruje pracą innych ludzi (w przypadku prowadzących własną działalność: czy zatrudniają inne osoby). Przy kontroli wszystkich pozostałych zmiennych funkcje kierownicze powiększały zarobki o 14%. Uwzględnienie tego czynnika jeszcze trochę obniżyło wartość obu efektów wykształcenia, jako że dłuższa ścieżka edukacyjna sprzyja zajmowaniu stanowisk kierowniczych.

Zmienne uwzględnione w modelu 4 objaśniały łącznie ponad 40% wariancji zarobków w analizowanej grupie.

W tym miejscu należy poczynić trzy komentarze do powyższych wyników. Po pierwsze, zaprezentowany model ma dość prosty charakter i abstrahuje od licznych interakcji, jakie mogą występować (i w rzeczywistości występują pomiędzy zmiennymi). Kilka przykładowych interakcji, jakie stwierdzono w bardziej rozbudowanych (a przez to trudniejszych do zaprezentowania) modelach, to m.in.:

- wzrost efektu wykształcenia wraz z wiekiem (generalnie różnica zarobkowa związana z wykształceniem nieco silniej objawia się w starszych grupach wiekowych);
- nieco słabszy efekt finansowy dodatkowych godzin pracy w tygodniu w grupach o wyższym wykształceniu;
- prowadzenie własnej działalności w różny sposób podnosi zarobki w poszczególnych kategoriach zawodowych (np. operatorzy i monterzy korzystają dzięki temu wyraźnie mniej niż inne grupy);
- znacząco odmienny wpływ stanu cywilnego na zarobki kobiet i mężczyzn (o ile żonaci mężczyźni zarabiają średnio wyraźnie więcej od kawalerów, o tyle zamężne kobiety zarabiają nieznacznie mniej od kobiet stanu wolnego).

Druga uwaga dotyczy heterogenicznej natury kategorii zawodowych. W powyższej analizie kontrolowaliśmy jedynie zawody z pierwszego poziomu klasyfikacji ISCO – tymczasem na każdym niższym poziomie ogólniejsze kategorie rozpadają się na specyficznie zróżnicowane podkategorie. Jest też typowe, że im precyzyjniej zdefiniowany zawód, tym większe prawdopodobieństwo, że zdominowany jest on liczebnie przez jedną z płci. Kontrola zawodów na pierwszym poziomie ISCO (ani też zresztą na drugim, trzecim czy czwartym) nie oznacza, że porównujemy ze sobą kobiety i mężczyzn wykonujących tę samą pracę – jest wielce prawdopodobne, że wykonują oni bardzo różne prace znajdujące się w tej samej kategorii ogólnej. Przykładowo, w kategorii „3 Technicy i średni personel” na czwartym poziomie ISCO trafiamy na takie grupy zawodowe, jak „3252 Urzędnicy ds. podatków” (prawie same kobiety) oraz „3356 Funkcjonariusze służby więziennej” (prawie wyłącznie mężczyźni).

Wpływ poziomu
wykształcenia na
karierę zawodową

Po trzecie, na mocy przeprowadzonej analizy ustaliliśmy przeciętne efekty wykształcenia. Jak widzieliśmy, zarówno matura, jak i wyższe wykształcenie średnio podnoszą poziom zarobków, można jednak (gdy nie kontrolujemy zawodów) wskazać szereg wymownych wyjątków od tej ogólnej zasady. Kilka z nich wymieniono w tabeli 2.16.

Tabela 2.16.

Kategorie zawodowe nie wiążące zarobków z poziomem wykształcenia

Zawód	% osób z maturą	% z wykształceniem wyższym	% kobiet	Zarobki (średnia obcięta 5%)
23 spec.nauczania/wych	99	96	84	2222
22 spec.ds.zdrowia	98	52	85	2134
34 pers.(prawo/sp.społ/kult)	90	34	79	1585
74 elektrycy/elektronicy	57	6	9	2167
83 kierowcy/oper.pojazdów	37	2	4	2192
71 rob.budowl (bez elektryk.)	28	3	2	1939

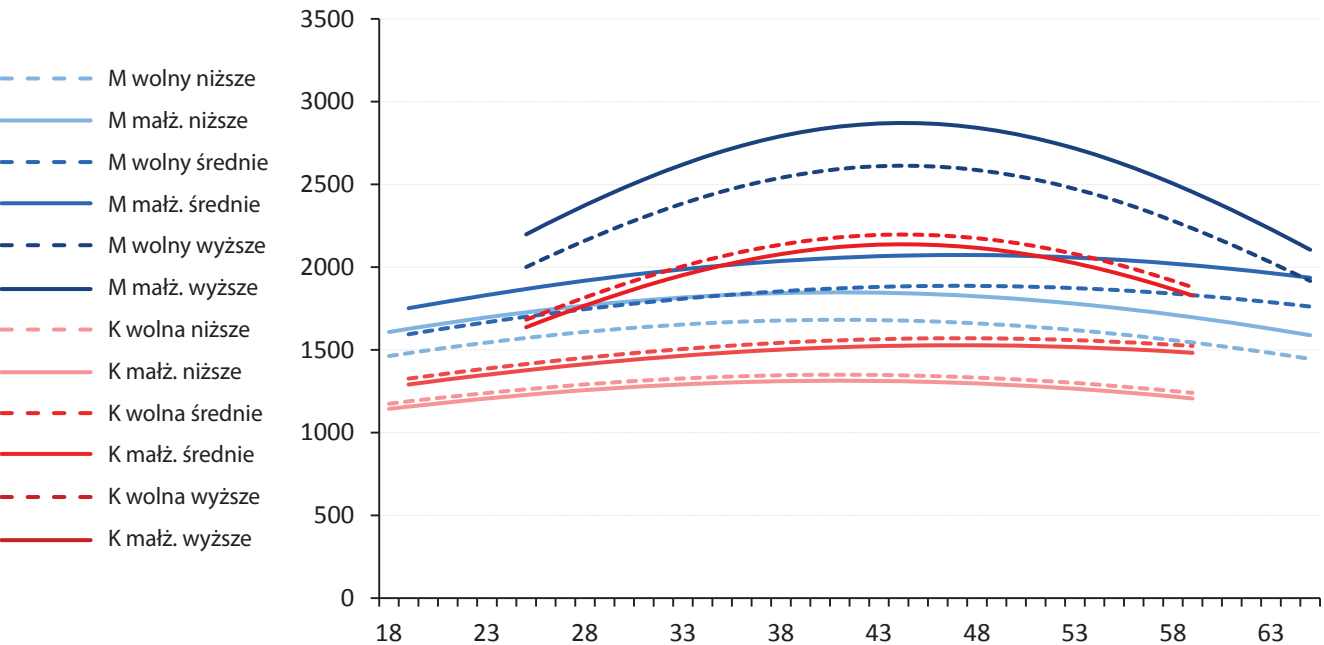
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Na koniec wróćmy do wspomnianych wcześniej interakcji ukazujących specyficzną naturę zależności zarobków od wykształcenia, wieku, płci i stanu cywilnego. Na wykresie 2.16:

- linie czerwone odnoszą się do kobiet, linie niebieskie – do mężczyzn;
- linie przerywane oznaczają osoby stanu wolnego, ciągłe – osoby będące w małżeństwie;
- natężenie koloru odnosi się do poziomu wykształcenia: odcień jasny to wykształcenie poniżej matury; pośredni to osoby z maturą, a ciemny to wyższe wykształcenie.

Wykres 2.16.

Szacowana wysokość zarobków w zależności od wieku, płci, stanu cywilnego i poziomu wykształcenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010, 2011.

Na wykresie widzimy wymodelowaną zależność między zmiennymi – ich naturę można sprowadzić do kilku obserwacji:

Podsumowanie

- generalnie im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższe zarobki;
- żonaci mężczyźni zarabiają więcej od nieżonatych (co wynika zapewne z nałożenia się dwóch efektów: z jednej strony, lepiej zarabiający mężczyźni mają większe prawdopodobieństwo zawarcia związku małżeńskiego, z drugiej zaś – żonaci mężczyźni zmuszeni są do większego wysiłku w związku z utrzymaniem rodziny); w grupie kobiet zależność jest odwrotna i znacznie słabsza (mężatki zarabiają nieznacznie mniej od kobiet niezamężnych);
- w dowolnej kategorii wykształcenia kobiety zarabiają mniej od mężczyzn, ale w związku ze wspomnianą powyżej interakcją różnice między pannami i kawalerami są wyraźnie mniejsze niż między zamężnymi kobietami i żonatymi mężczyznami;
- w przypadku wyższego wykształcenia zależność zarobków od wieku ma wyraźnie nieliniowy charakter.

Na podstawie danych przekrojowych nie jest możliwe ustalenie czy różnice pomiędzy kolejnymi kategoriami wiekowymi wynikają głównie ze zmian na poziomie indywidualnym (wzrost zarobków w miarę nabywania doświadczenia i awansu zawodowego), czy raczej są efektem różnic międzypokoleniowych. Zwróćmy jednak uwagę na fakt, że najwyższe zarobki przypadają w udziale osobom z wykształceniem wyższym w wieku ok. 45 lat, czyli w kategorii osób, które kończyły studia i wchodziły na rynek pracy na przełomie lat 1989/1990. Sugeruje to, że przynajmniej w części wzrost zarobków osób z wyższym wykształceniem w przedziale wiekowym 25-45 lat ma charakter różnicy generacyjnej, związanej z wyjątkową możliwością awansu zawodowego osób, które wchodziły na rynek pracy w czasach zmian instytucjonalnych związanych z odejściem od systemu centralnego planowania.

Podsumowanie

W ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło 2,5 mln osób w wieku poniżej 30 lat, kończących edukację formalną i nie kontynuujących nauki. 43% stanowili absolwenci szkół wyższych, 38% szkół kończących się maturą, zaś 19% szkół niższego stopnia. Jednym z głównych celów rozdziału była analiza początkowych etapów kariery zawodowej absolwentów różnych typów szkół i uczelni oraz ich szans rynkowych. Absolwenci definiowani byli jako osoby, które w ostatnich latach ukończyły jakąkolwiek szkołę wchodzącą w zakres edukacji formalnej i nie kontynuowały nauki (pomijając doksztalcenie w formie kursów lub szkoleń), z wyłączeniem absolwentów studiów podyplomowych, MBA i doktoranckich. Większość analiz ograniczona była do absolwentów z ostatnich 5 lat, w wieku poniżej 30 lat.

Analizowaliśmy osoby dorastające w czasach transformacji. Jest to pokolenie wyżu demograficznego, osiągające zdecydowanie wyższe szczeble wykształcenia od swoich rodziców, bez doświadczeń PRLu, z innymi motywacjami i aspiracjami. Czy jest to jednak także pokolenie masowego szkolnictwa wyższego, niewiele znaczących dyplomów oraz singli i osób bezdzietnych, jak to często przedstawiane jest w dyskusjach publicystycznych? Analiza procesu przejścia z systemu edukacji formalnej na rynek pracy pozwoliła częściowo odpowiedzieć na te pytania.

Główną konkluzją, jaka wyłania się z przedstawionych analiz, jest bardzo duże znaczenie poziomu wykształcenia i jego wpływ na szansę znalezienia pracy w pierwszych latach po zakończeniu edukacji formalnej. Zdecydowanie najmniejsze szanse na zatrudnienie miały osoby z wykształceniem najniższym. Ukończenie chociażby szkoły zawodowej lub szkoły średniej zwiększało je kilkukrotnie. Wyraźnie też wykształcenie wyższe podnosiło szanse znalezienia pracy wśród absolwentów. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrastał wskaźnik zatrudniania, spadała stopa bezrobocia oraz odsetek nieaktywnych zawodowo. Najgorzej prezentowała się sytuacja osób z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym, gdzie 55% stanowili nieaktywni zawodowo, a stopa bezrobocia sięgała 60%. Ponad 50% osób, które w ciągu ostatniego roku weszły na rynek pracy ze świadectwem dojrzałości i tyle samo bez tego dyplomu nie mogło znaleźć zatrudnienia. Wśród absolwentów szkół wyższych z ostatniego roku stopa bezrobocia wy-

nosiła jedynie 21%. Wraz z upływem czasu od ukończenia szkoły malały też wskaźniki bezrobocia, wzrastał zaś odsetek zatrudnionych. Osoby z wykształceniem wyższym zazwyczaj szybciej znajdowały pracę. Niemal 90% absolwentów szkół wyższych po 3-5 latach od zakończenia edukacji pracowało.

Patrząc szerzej, poziom wykształcenia jest jednym z kluczowych czynników określających wysokość zarobków wśród ogółu osób pracujących etatowo oraz prowadzących własną działalność gospodarczą. Porównując ze sobą osoby w tym samym wieku, tej samej płci, żyjące w miejscowości o zbliżonej liczbie mieszkańców, wykonujące pracę o podobnym charakterze itd., widzimy, że matura podwyższa przeciętne zarobki o ok. 10%, a dyplom szkoły wyższej o kolejne prawie 20%. Jest przy tym istotne, że wpływ wykształcenia objawia się zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio – lepsze wykształcenie nie tylko podnosi zarobki osób znajdujących się w tej samej (bardzo ogólnie zdefiniowanej) kategorii zawodowej, ale także zwiększa szansę trafienia do kategorii zawodowej charakteryzującej się wyższymi płacami. Skądinąd osoby lepiej wykształcone częściej też dokształcają się i zdobywają nowe kwalifikacje na późniejszych etapach życia zawodowego. Podkreślając zależność między wykształceniem a płacami, należy zaznaczyć, że występuje szereg wyjątków od tej ogólnej prawidłowości – istnieją kategorie zawodowe o relatywnie niskim poziomie wykształcenia, w których przeciętne zarobki wcale nie odbiegają od zarobków w niektórych kategoriach zdominowanych przez wyższe wykształcenie. Wymownym przykładem są tu kierowcy i nauczyciele.

Warto przytoczyć również inne istotne wnioski z analiz poświęconych roli edukacji.

Znaczna część studentów studiów ostatnich lat (42%) podejmowała pracę zarobkową w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Praca ta w przeważającej mierze miała charakter tymczasowy i była podejmowana głównie w celach czysto zarobkowych. Aktywność taka niekoniecznie zwiększała szanse na znalezienie dobrej pracy w swoim zawodzie po ukończeniu studiów. O tymczasowym charakterze wykonywanej przez studentów pracy zarobkowej świadczy forma ich zatrudnienia oraz stosunek do niej. Jedynie 20% prac, które wymienili pracujący studenci wykonywanych było w formie umowy o pracę, a 55% prac – w formie umowy zlecenia lub umowy o dzieło (w takiej formie pracował więc 1 na 4 studentów ostatnich lat). Jedynie jedna czwarta studentów twierdziła, że studia nie nauczyły ich wykorzystywać w praktyce zdobytej wiedzy.

Analiza absolwentów pokazała, że wśród pracujących obecnie niemal 80% zatrudnionych jest na umowę o pracę. W formie umowy zlecenia lub o dzieło w ciągu ostatniego roku pracowało jedynie 13% absolwentów.

Absolwenci uczelni stosunkowo często zatrudniani byli jako specjaliści (w 34% przypadków), czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. Jednak w dalszej kolejności wśród najczęstszych zawodów znalazły się takie, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego (np. zawody biurowe lub sprzedawcy).

Analiza struktury zawodowej różnych grup wiekowych wykazuje, że wzrastający w polskim społeczeństwie udział osób po studiach prowadzi do podwyższenia wymagań pod względem wykształcenia w kategoriach techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych. W szczególności prawdopodobieństwo, że osoba z wyższym wykształceniem pracować będzie w zawodzie biurowym radykalnie zwiększa się w najmłodszym pokoleniu (sięgając wśród kobiet prawie 20%, a wśród mężczyzn przekraczając 10%). Dane te sugerują, że „nadwyżka” osób z wyższym wykształceniem w dużej mierze absorbowana jest przez nieustannie rozrastający się od 1990 r. sektor administracyjny.

Wyraźnie widoczny jest związek wydłużenia okresu edukacji z opóźnieniem momentu zawarcia małżeństwa oraz urodzenia pierwszego dziecka. Osoby z wykształceniem wyższym mają dzieci później, rzadziej i średnio w mniejszej liczbie.

Na koniec dodajmy, że wykształcenie to nie tylko zasób zwiększający lub obniżający szanse zawodowe. Jak piszą autorzy raportu *Młodzi 2011*: „Wykształcenie zdobyte i zdobywane przez młodych – niezależnie od wartości posiadanego dyplomu – stanowi potężny kapitał intelektualny (wyposaża w kompetencje pozwalające lepiej rozumieć świat i twórczo włączać się w jego zmiany), emocjonalny (motywuje do działania, podnosi poczucie własnej wartości, ośmiela do bardziej odważnych decyzji i planów życiowych) oraz społeczny (pozytywnie wpływa na jakość więzi społecznych, pobudza naturalne zainteresowanie

kształtem społeczeństwa i uruchamia obywatelskie zaangażowanie)” (Młodzi 2011). Nie da się oszacować wszystkich długoterminowych efektów edukacji. Problemem polskiego społeczeństwa z pewnością nie są wysokie aspiracje edukacyjne, czy też wysoki wskaźnik skolaryzacji. Polacy starają się podnieść swoje szanse rynkowe poprzez edukację, nawet w większym stopniu niż wymaga tego rodzaj ich pracy. Jak pokazały analizy, nie jest to działanie pozbawione sensu.

Podsumowanie

Wielu specjalistów podkreśla, że gospodarka nie jest w stanie wchłonąć tylu absolwentów szkół wyższych. Pracują oni zatem często na stanowiskach, które nie wymagają wyższego wykształcenia. Wciąż niezwykle popularne są kierunki pedagogiczne, ekonomiczne, politologiczne, socjologiczne, czy też związane z marketingiem i zarządzaniem. Tymczasem rynek jest przesycony specjalistami z tego zakresu. Dochodzi do tego problem niskiej jakości kształcenia na części uczelni oraz niedostateczny nacisk na umiejętności praktyczne. Największym zagrożeniem wiążącym się z wysokimi aspiracjami edukacyjnymi Polaków jest niewykorzystanie tego ogromnego potencjału i niedopasowanie motywacji i działań obywateli do realnych potrzeb i oczekiwań rynku pracy oraz gospodarki.

Uczenie się dorosłych i rozwój kapitału ludzkiego: aktorzy, strategie, uwarunkowania i bariery

Dorośli Polacy rzadko się uczą i szkolą, i ta sytuacja nie zmienia się znacząco od lat. Głównym powodem braku aktywności edukacyjnej osób pracujących jest przekonanie, że obecne kompetencje wystarczają im do wykonywania bieżącej pracy. Podobnie brak działań służących rozwojowi swoich kadr uzasadniają pracodawcy, z których blisko połowa w 2010 r. w żaden sposób nie inwestowała w rozwój swoich pracowników. Brak świadomości potrzeby rozwoju kadr wśród pracodawców jest też wskazywany przez przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych jako jedna z ważniejszych barier rozwoju rynku szkoleniowego w Polsce. Czy zatem w niskim zapotrzebowaniu na wiedzę polskich przedsiębiorstw tkwi przyczyna niskiej skłonności do rozwijania kompetencji wśród dorosłych Polaków? Taką tezę potwierdza fakt, że te osoby, których praca wymaga ciągłej aktualizacji kompetencji są edukacyjnie aktywne. Bierna edukacyjnie i szkoleniowo pozostaje jednak ciągle bardzo liczna grupa Polaków o niższym poziomie wykształcenia, zajmująca w hierarchii zawodów niższe stanowiska.

Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek

Uczenie się dorosłych i rozwój kapitału ludzkiego: aktorzy, strategie, uwarunkowania i bariery

W przypadku kapitału ludzkiego istotnym problemem jest to, że brak jego rozwoju oznacza stagnację a nawet regres. Raz zdobyte kompetencje wymagają ciągłej aktualizacji, bowiem te, które umożliwiały rozwiązywanie problemów, przed którymi staliśmy wczoraj są często niewystarczające do poradzenia sobie z wyzwaniami, przed jakimi stajemy dzisiaj, a z jeszcze większym prawdopodobieństwem okażą się niedostateczne do sprostania temu, co przyniesie jutro. Dokonując bilansu kapitału ludzkiego, nie można więc pominąć działań zorientowanych na aktualizację posiadanych kompetencji i na zdobywanie nowych kwalifikacji – jednak nie w trakcie kształcenia w systemie edukacji formalnej, lecz poprzez doksztalcanie, rozumiane zarówno jako korzystanie z kursów, szkoleń i innych form kształcenia pozaformalnego, jak i samokształcenie, czyli samodzielne zdobywanie wiedzy i umiejętności.

Tymczasem, jak wiadomo z licznych badań i publikacji, pomimo znaczących sukcesów Polski w obszarze edukacji formalnej, mierzonej choćby współczynnikiem skolaryzacji, wynikami testów PISA czy niskim odsetkiem młodzieży przedwcześnie porzucającej szkołę, nie udaje nam się znacząco zwiększyć skłonności dorosłych Polaków do doksztalcania się i rozwijania własnych kompetencji. Według danych EUROSTAT pod względem uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym w 2010 r. Polska znajdowała się na dziewiętnastej pozycji wśród dwudziestu siedmiu krajów UE. Co gorsze, poziom uczestnictwa w kursach i szkoleniach nie wzrósł istotnie w ostatnich latach pomimo wydatkowania na ten cel ogromnych środków pochodzących z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, a wcześniej z Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Brak znaczących zmian w tym obszarze stawia pod znakiem zapytania możliwości budowania przewag konkurencyjnych Polski w oparciu o wysoką jakość kapitału ludzkiego. Wydaje się, że mimo wspomnianych sukcesów edukacji formalnej ciągle odległa jest perspektywa przemiany społeczeństwa polskiego w społeczeństwo uczące się, a polskich przedsiębiorstw, które skądinąd dobrze adaptują się do zmian zachodzących w ich otoczeniu – w organizacje uczące się. Kwestia doksztalcania się i rozwoju zasobów ludzkich staje się jeszcze bardziej istotna i wymagająca większej uwagi w kontekście zachodzących zmian demograficznych. Choć ciągle jeszcze polska gospodarka boryka się z problemami bezrobocia, w niedługiej przyszłości przedsiębiorstwa działające na polskim rynku będą doświadczać trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Kandydatów do pracy będą musieli poszukiwać także wśród osób ze starszych kohort wiekowych, a osoby przynależące do tych kohort będą też musiały dłużej pozostać na rynku pracy w związku z planowanym wydłużeniem wieku emerytalnego.

W tej sytuacji, a także w kontekście zmian, jakie dokonują się w związku z wprowadzeniem Polskiej Ramy Kwalifikacji, reformy szkolnictwa zawodowego, coraz większego przywiązywania wagi do efektów kształcenia, a nie do samych procesów kształcenia, warto dokładniej przyjrzeć się temu, w jakim stadium rozwoju jest system kształcenia pozaformalnego w Polsce. System ten może bowiem odgrywać znaczącą rolę w bilansowaniu zapotrzebowania na kompetencje pracodawców z podażą tych kompetencji po stronie pracowników. Elastyczność systemu szkoleń oraz krótkie cykle kształcenia sprawiają, że może się on stać użytecznym instrumentem w lepszej adaptacji kadr gospodarki do wymogów rynku pracy.

Dlatego też w niniejszym rozdziale przedstawimy syntetycznie najważniejsze informacje dotyczące rozwoju kadr, który odbywa się poza systemem edukacji formalnej oraz dotyczy zdobywania i aktualizacji wiedzy oraz umiejętności osób dorosłych, które zakończyły już proces edukacji szkolnej na różnych jej poziomach. Na proces doksztalcania i inwestycji w kadry spojrzemy z perspektywy jego kluczowych uczestników: pracodawców, ludności oraz instytucji i firm szkoleniowych. Najpierw przedstawimy ogólną charakterystykę tych uczestników, pokazując, jacy pracodawcy inwestują w rozwój kadr, jakie osoby najczęściej się doksztalcają oraz jakie podmioty dostarczają usługi szkoleniowe. Następnie przyjrzymy się strategiom i uwarunkowaniom procesu rozwoju kadr, zwracając głównie uwagę na czynniki, które wpływają na wybór sposobu rekrutacji kandydatów do pracy oraz powiązane z tym formy inwestycji w rozwój pracowników. Zwrócimy też uwagę na tematykę szkoleń organizowanych przez pracodawców i tematykę szkoleń, w których uczestniczyli dorośli Polacy, zestawiając te informacje z danymi dotyczącymi oferty firm i instytucji szkoleniowych. W ostatniej części przyjrzymy się natomiast barierom, które utrudniają zarówno wzrost inwestycji w kadry po stronie pracodawców, wzrost poziomu doksztalcania się ludności, jak i rozwój instytucji szkoleniowych.

Główni aktorzy w procesie rozwijania i aktualizowania kompetencji: pracodawcy, ludność, instytucje szkoleniowe

Jaka część pracodawców inwestuje w swoje kadry?

Uwarunkowania gospodarki opartej na wiedzy wymagają od przedsiębiorstw ciągłego rozwoju i adaptacji do zmieniającej się dynamicznie sytuacji. Sprostanie tym wyzwaniom staje się możliwe dzięki inwestycjom w wiedzę i umiejętności pracowników, które choć szybko się dezaktualizują, to jednak są w tych warunkach ważnym, jeśli nie najważniejszym źródłem umożliwiającym uzyskanie przewag konkurencyjnych⁴⁰. To sprawia, że pracodawcy są kluczowym aktorem w systemie doksztalcania po stronie popytu, występując jednocześnie w dualnej roli – z perspektywy przedsiębiorstwa inwestują w szkolenia, by zyskać bardziej kompetentną i efektywną kadrę, a z perspektywy jednostki pokazują sens kształcenia w życiu zawodowym, zwiększając jej motywację do uczenia się we własnym zakresie i stymulując ją do wzięcia większej odpowiedzialności za rozwój własnych kompetencji.

Analizując system uczenia się po zakończeniu edukacji formalnej w Polsce, warto więc przyjrzeć się bliżej zagadnieniu, jaka część pracodawców angażuje się w proces rozwijania kapitału ludzkiego w zarządzanych przez siebie podmiotach oraz poznać ich charakterystykę.

Wyniki „Bilansu Kapitału Ludzkiego” wskazują, że duża część pracodawców wciąż nie jest przekonana, iż inwestycje w kadry są strategicznym i niezbędnym działaniem z perspektywy rozwoju ich firmy. Wskazywać na to może fakt, że w ciągu całego 2010 r. zaledwie co drugi pracodawca (54%) podjął jakiekolwiek intencjonalne działania mające na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności obecnych pracowników. Oznacza to, że **w 2010 r. szacunkowo 850 tys. pracodawców zainwestowało w swoich pracowników**.

⁴⁰ Na pozytywne oddziaływanie aktywności związanej z podnoszeniem poziomu kwalifikacji i kompetencji zarówno szeregowych pracowników, jak i kadry zarządzającej na innowacyjność i konkurencyjność przedsiębiorstw wskazuje szereg publikacji i badań w tym obszarze. Zob. (Wykształcenie 2010; Górniak, Mazur 2010).

Jednocześnie należy podkreślić, że aktywność w tym obszarze jest silnie zróżnicowana w różnych grupach przedsiębiorstw.

W sposób zdecydowany aktywność ta zależy np. od wielkości przedsiębiorstwa bądź instytucji – **im więksi pracodawcy, tym częściej deklarowali inwestycje w rozwój swoich pracowników**. Takie działania prowadzono w 9 na 10 dużych firm i instytucji (86%), nieco rzadziej (o dwa punkty procentowe) w grupie podmiotów średnich, wśród małych firm i instytucji 3 na 4 podmioty angażowały się w działania rozwijające kapitał ludzki (71%), podczas gdy wśród podmiotów mikro tylko co drugi (52%). Szczególna uwaga powinna więc zostać skierowana zwłaszcza na stymulowanie aktywności najmniejszych przedsiębiorstw w obszarze doskonalenia kompetencji pracowników – ze względu na ich słabą aktywność w tym obszarze, a jednocześnie dominujący udział w strukturze populacji (blisko 93%).

Warto zauważyć, że tendencja do częstszego inwestowania w kadry wraz ze wzrostem wielkości zatrudnienia jest stała niezależnie od branży, w ramach której działa podmiot (tabela 3.1). Nie oznacza to jednak, że między sektorami nie występują różnice. **Charakterystyczny jest tu podział między branżami traktowanymi jako tradycyjne** (przemysł i górnictwo, budownictwo i transport oraz handel, zakwaterowanie i gastronomia), w których odsetek przedsiębiorstw szkolących jest niższy niż średnia dla kraju (waha się między 45 a 47%) **oraz branżami silniej związanymi z tzw. nową gospodarką** (edukacja, usługi specjalistyczne, opieka zdrowotna)⁴¹. W tej drugiej grupie odsetek szkolących był znacznie wyższy i wahał się od 66-67% dla usług specjalistycznych i opieki zdrowotnej do 88% w przypadku sektora edukacji, który był wyraźnym liderem w tym zestawieniu.

Tabela 3.1.
Przedsiębiorstwa inwestujące w kształcenie pracowników według branży działalności (procent odpowiedzi)

Branża	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	43	54	81	46	1794
Budownictwo i transport	46	60	84	47	3229
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	44	64	77	45	5443
Usługi specjalistyczne	65	81	86	66	3843
Edukacja	82	96	93	88	556
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	65	90	91	67	1293
Ogółem	52	71	85	54	16159

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Wśród czynników różnicujących poziom aktywności szkoleniowej pracodawców należy także wskazać typ własności podmiotu. Wyniki badania potwierdzają bowiem, że **znacznie bardziej skłonne do podejmowania inwestycji w kapitał ludzki są podmioty publiczne** (89%) niż podmioty działające w oparciu o kapitał prywatny (połowa). Prawidłowość ta występuje niezależnie od analizowanej branży, choć różne są proporcje zaangażowanych w kształcenie pracowników podmiotów publicznych i prywatnych w obrębie poszczególnych branż. Najmniejszą różnicę możemy zaobserwować w sektorze usług specjalistycznych (18 punktów procentowych między pracodawcami prywatnymi i publicznymi), a największe zróżnicowanie występuje w branży górniczej (48 punktów procentowych między prywatnymi i państwowymi pracodawcami).

⁴¹ Występowanie takiego podziału przy analizach aktywności w dokształcaniu kadr potwierdzają także wyniki innych badań, por. (Wykształcenie 2010).

Szczególnie interesujących wyników dostarczają analizy zależności między inwestowaniem przedsiębiorstw w rozwój pracowników a oceną stopnia rozwoju firmy⁴². Wyniki badania wskazują na wyraźną **zależność między podejmowaniem działań zmierzających do ponoszenia kompetencji i kwalifikacji posiadanych zasobów ludzkich a stopniem rozwoju firmy** (tabela 3.2). Wśród firm zaklasyfikowanych do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się odsetek inwestujących w rozwój kadr był najwyższy (66%). Im słabszy był rozwój firm, tym niższy był w tej grupie odsetek pracodawców zaangażowanych w podnoszenie kompetencji swoich pracowników – w firmach rozwijających się wyniósł 62%, wśród przedsiębiorstw słabo rozwijających się tylko połowa inwestowała w kadry w 2010 r., natomiast wśród podmiotów stagnacyjnych zaledwie 40%.

Uwaidacznia się tu także opisywana wcześniej prawidłowość dotycząca większej aktywności dużych podmiotów: silnie rozwijające się firmy większe (50+) szkoliły w 92% przypadków, podczas gdy wśród firm najmniejszych ocenionych jako stagnacyjne blisko 2/3 nie podjęło żadnych intencjonalnych działań na rzecz rozwoju swoich kadr.

Tabela 3.2.
Przedsiębiorstwa inwestujące w kształcenie pracowników w zależności od wielkości i rozwoju przedsiębiorstwa

Wielkość przedsiębiorstwa	Stagnacyjne	Słabo rozwijające się	Rozwijające się	Silnie rozwijające się	N
1-9	39	50	61	65	13772
10-49	53	59	72	80	591
50+	74	81	85	92	165
Ogółem	40	50	62	66	14528

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Taką zależność można interpretować jako wzajemne wzmacnianie się procesu rozwoju firmy i inwestowania w doskonalenie kompetencji pracowników. Z jednej strony, inwestycje w kadry sprzyjają rozwojowi firmy, wzmacniając jej innowacyjność i konkurencyjność na rynku (pracownicy są bardziej produktywni, ale także bardziej kreatywni i lojalni wobec pracodawcy)⁴³. Z drugiej strony, te firmy, które lepiej się rozwijają, wprowadzają na rynek nowe lub znacząco ulepszone produkty/usługi, zmieniają procesy produkcji, częściej wymagają działań zwiększających dopasowanie kompetencji pracowników do nowych warunków pracy. Inwestycje w środki trwałe, materialne, pozornie nie związane z inwestycjami w kapitał ludzki, w perspektywie prowadzą więc do podejmowania działań doszkalających pracowników, ponieważ efektywność wykorzystania tych środków w przedsiębiorstwie (nowoczesnych technologii, nowoczesnych maszyn czy urządzeń) zależy od poziomu i stopnia dopasowania kompetencji kadry do wymogów stanowiska pracy. Zatem można przyjąć, że o inwestycjach w środki trwałe i środki niematerialne (jak wiedza czy umiejętności) nie powinno się myśleć w kategoriach alternatyw, ponieważ ich efektywność zależy od ich strategicznego zharmonizowania w przedsiębiorstwie.

Powyższe zależności zostały w sposób syntetyczny uwzględnione w przeprowadzonej analizie regresji logistycznej, która wskazuje, które czynniki, przy kontroli pozostałych, w największym stopniu wpływają na

⁴² Do oceny rozwoju firm brane były trzy wskaźniki dotyczące ostatnich 12 miesięcy funkcjonowania: 1) wprowadzenie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji; 2) wykazanie się dodatnim saldem zatrudnienia; 3) wykazanie (w ocenie własnych przedstawicieli) wzrostu zysku. Do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się zostały zaklasyfikowane te, które jednocześnie spełniły wszystkie trzy warunki. Przedsiębiorstwa stagnacyjne nie spełniały żadnego z powyższych warunków. Pośrednie stopnie zmian w firmach, czyli „rozwój” bądź „słaby rozwój” występowały przy spełnianiu dwóch lub jednego z powyższych warunków. W analizach uwzględniono wyłącznie przedsiębiorstwa, wyłączając tym samym wszystkie instytucje, w przypadku których trudno byłoby mówić o wprowadzaniu innowacji czy zmianach zysku.

⁴³ Szereg badań wskazujących na pozytywne efekty kształcenia z perspektywy przedsiębiorstwa można znaleźć m.in. w: (The impact 2011).

**Jaka część
pracodawców
inwestuje
w swoje kadry?**

aktywność szkoleniową przedsiębiorców⁴⁴ (zmienna zależna: czy prowadzone były jakiekolwiek działania mające na celu rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników).

Tabela 3.3.
Wyniki modelu regresji logistycznej prognozującego szanse na gotowość do kształcenia pracowników

Zmienne		Exp(B): Szkolenie (0 Nie → 1 Tak)
Ocena rozwoju	Stała	***0,23
	stagnacyjne (referencyjna)	***
	słabo rozwijające się	***1,393
	rozwijające się	***1,953
Wielkość	silnie rozwijające się	***1,957
	1 do 9 (referencyjna)	***
	10 do 49	***1,877
	50 do 249	***4,597
Nowe stanowisko w ubiegłym roku	250+	***6,201
	tak	***1,528
Wymaga się od nowo przyjmowanych pracowników	pełnego przygotowania (referencyjna)	***
	niewielkiego doszkolenia	**1,104
	większego doszkolenia	***1,599
	pełnego doszkolenia	***1,977
Zadowolenie z umiejętności pracowników	są w pełni zadowalające (referencyjna)	***
	są zadowalające, ale pracownicy wymagają doszkolenia	***2,445
	są niezadowalające, pracownicy wymagają doszkolenia	***1,95
Branża	Przemysł i górnictwo (referencyjna)	***
	Budownictwo i transport	**1,253
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	**1,179
	Usługi specjalistyczne	***2,568
	Edukacja prywatna	***2,688
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	***2,277
Podsumowanie modelu	R kwadrat Coxa i Snella	0,133
	R kwadrat Nagelkerkego	0,178

Poziomy istotności: *** p<0,001 ; **p<0,01 ; *p<0,05; +p<0,1.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Analiza potwierdza, że najczęściej szkoliły firmy duże, rozwijające się, względnie zadowolone z kompetencji pracowników, ale dostrzegające potrzebę ich podniesienia, stosujące strategię rekrutacji pracowników wymagających doszkolenia oraz z branż silniej związanych z tzw. nową gospodarką.

W przypadku dużych firm szansa, że prowadzą one działania służące rozwojowi kadr są 6-krotnie wyższe w stosunku do firm mikro (exp B = 6,201) przy kontroli pozostałych zmiennych, a w przypadku firm śred-

⁴⁴ Z analizy wyłączono wszystkie instytucje (organy władzy administracji rządowej, wspólnoty samorządowe, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, państwowe jednostki organizacyjne, gminne, powiatowe lub wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, uczelnie, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej oraz fundusze), jako że jedną z użytych zmiennych był indeks fazy rozwoju przedsiębiorstwa, który dotyczył tylko firm.

nich – 4,5-krotnie wyższe. Niemal o 100% wzrasta szansa prowadzenia takich działań w przedsiębiorstwie, jeśli przynależy ono do kategorii rozwijających się lub silnie rozwijających się w stosunku do firm stagnacyjnych. Z podobnym wzrostem szansy (o 100%) mamy do czynienia w przypadku firm rekrutujących pracowników wymagających pełnego doszkolenia w stosunku do przedsiębiorców szukających pracowników wyposażonych we wszystkie niezbędne kompetencje. O ok. 150% rośnie także szansa prowadzenia takich działań przez przedsiębiorstwa, które należą do sektorów edukacji prywatnej, usług specjalistycznych i opieki zdrowotnej w stosunku do referencyjnej branży przemysłu i górnictwa.

Ludność: kto rozwija swoje kompetencje a kto nie?

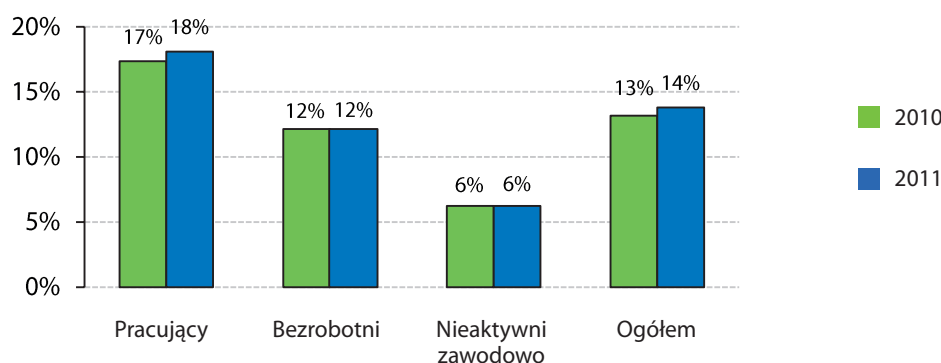
Ludność: kto rozwija swoje kompetencje a kto nie?

Po przedstawieniu stopnia zaangażowania pracodawców w rozwój zatrudnianych pracowników oraz czynników, które różnicują poziom inwestycji w kadry, zaprezentujemy, jak proces inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego wygląda po stronie tych, którzy są bezpośrednimi uczestnikami procesu uczenia się dorosłych, czyli indywidualnych osób: osób pracujących i bezrobotnych.

Jak wiadomo z wielu dostępnych badań, **wskaźniki uczenia się dorosłych Polaków sytuują się od wielu lat na bardzo niskim poziomie**. Brak zmian w tym obszarze potwierdzają wyniki badań BKL z 2011 r.: według tych danych w ciągu roku poprzedzającego badanie jedynie 20% Polaków w wieku 18-64 lata (około 5 mln osób) podnosiło swoje kompetencje w jakikolwiek sposób. Liczba ta obejmuje samodzielne uczenie się oraz uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Samodzielne uczyło się niecałe 12% (2,8 mln obywateli). Szczególnie jednak istotne są wskaźniki uczestnictwa w kursach i szkoleniach. W ostatnim roku brało w nich udział zaledwie 14% wszystkich badanych. Oznacza to, że rynek usług szkoleniowych objął w roku poprzedzających II edycję badań BKL około 3,4 mln klientów. 80% Polaków nie uczyło się w ubiegłym roku w żaden sposób, nawet przez samokształcenie. Niemal identyczne wskaźniki odnotowano w poprzedniej edycji badań BKL (2010), w ostatnim roku nie nastąpiły zatem praktycznie żadne zmiany w aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków (wykres 3.1).

Wykres 3.1.

Uczestnictwo w kursach i szkoleniach wśród osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w 2010 r. i 2011 r.

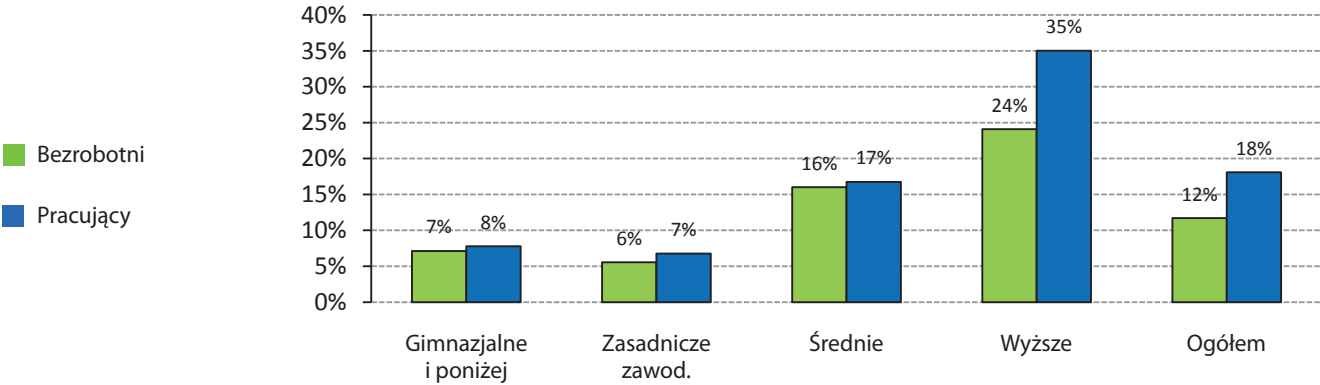


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Kluczowymi czynnikami różnicującymi aktywność edukacyjną dorosłych Polaków był poziom wykształcenia, sytuacja zawodowa oraz wykonywany obecnie (przez pracujących) lub w przeszłości (przez bezrobotnych) zawód. Do tego należy dołożyć wiek (lub etap kariery zawodowej) oraz miejsce zamieszkania.

Częściej aktywne szkoleniowo były osoby pracujące (wykres 3.2). Nadal jednak był to odsetek bardzo niski. W kursach i szkoleniach brało udział 18% pracujących Polaków w wieku 18-64 lata (około 2,6 mln. pracowników), podczas gdy wśród bezrobotnych odsetek ten sięgał 12% (około 290 tys. bezrobotnych).

Wykres 3.2.
Uczestnictwo w kursach i szkoleniach wśród osób pracujących i bezrobotnych, ze względu na poziom wykształcenia



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Analizę uwarunkowania uczestnictwa w kursach i szkoleniach można zaprezentować w formie regresji logistycznej. Jej wyniki przedstawione są w tabeli 3.4.

Tabela 3.4.

Regresja logistyczna: szansa uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy wśród osób w wieku 25-64 lata

Ludność: kto rozwija swoje kompetencje a kto nie?

Zmienne		Uczestnictwo w kursach i szkoleniach (0: Nie; 1: Tak)	
		Model 1 (Exp(B))	Model 2 (Exp(B))
Stała		*** 0,01	***0,00
Sytuacja zawodowa	(Ref: Nieaktywni zawod.)	***	***
	Pracujący	*** 3,85	***3,99
	Bezrobotni	*** 3,58	***3,60
Wykształcenie	(Ref: Gimn. i poniżej)	***	***
	Zasadnicze zawodowe	0,92	0,93
	Średnie	***2,06	***2,05
	Wyższe	***3,65	***3,65
Wiek	(Ref: 25-34)	***	***
	35-44	1,07	1,07
	45-54	1,00	1,00
	55-59/64	***0,67	***0,68
Zawód wykonywany obecnie (pracujący) lub w poprzedniej pracy (bezrobotni)	(Ref: ROBN)	***	***
	KIER	***1,97	***2,03
	SPEC	***3,12	***3,20
	SRED	***2,23	***2,31
	BIUR	+1,30	+1,35
	USLU	1,18	1,21
	ROLN	1,33	1,31
	ROBW	1,14	1,15
	OPER	1,16	1,16
Miejsce zamieszkania	(Ref: Wieś)	***	***
	do 49 tys.	**1,26	***1,29
	50-199 tys.	***1,47	***1,48
	200+ tys.	*1,18	*1,18
Województwo	(Ref: Opolskie)	–	***
	Podlaskie	–	***5,59
	Małopolskie	–	***4,87
	Lubelskie	–	***4,40
	Warmińsko-mazurskie	–	***4,28
	Pomorskie	–	***3,61
	Śląskie	–	***3,47
	Podkarpackie	–	***3,44
	Łódzkie	–	***3,41
	Świętokrzyskie	–	***3,14
	Zachodniopomorskie	–	***3,00
	Lubuskie	–	***2,93
	Wielkopolskie	–	***2,85
	Kujawsko-pomorskie	–	***2,79
	Dolnośląskie	–	**2,49
	Mazowieckie	–	***2,48
R kwadrat Coxa i Snella		0,122	0,129
R kwadrat Nagelkerkego		0,215	0,228
R kwadrat McFaddena		0,156	0,166
Istotność testu ilorazu wiarygodności		0,000	0,000
N		13 324	13 324

Poziomy istotności: *** p<0,001 ; **p<0,01 ; *p<0,05; +p<0,1.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

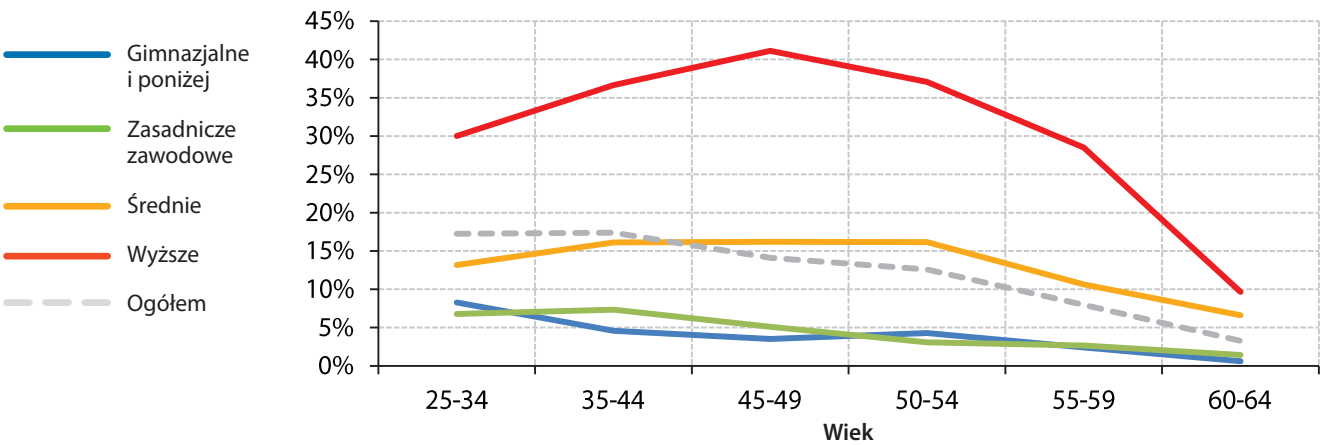
Uczenie się dorosłych i rozwój kapitału ludzkiego: aktorzy, strategie, uwarunkowania i bariery

W modelu 1 sprawdzany był wpływ sytuacji zawodowej, zawodu, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania na prawdopodobieństwo uczestniczenia w doksztalcaniu w ostatnich 12 miesiącach. W modelu 2 dodatkowo włączono do analizy województwo zamieszkania. **Płeć nie różnicowała respondentów** w tym względzie. Dane ograniczone zostały do osób w wieku 25-64 lata⁴⁵. Analiza potwierdza to, że **najczęściej w kursach i szkoleniach brały udział osoby dobrze wykształcone, młode lub w średnim wieku, aktywne zawodowo, pracujące (obecnie lub w przeszłości w przypadku bezrobotnych) w zawodach kierowniczych, specjalistycznych oraz technicznych i średniego szczebla, a także mieszkańcy miast**. Posiadanie pracy zwiększa szansę uczestnictwa w kursach i szkoleniach w porównaniu do osób nieaktywnych zawodowo niemal czterokrotnie. W przypadku bezrobotnych jest to wzrost 3,6-krotny. Najmniej zmotywowane do szkolenia się były osoby z niższym wykształceniem.

Zdecydowanie bierną szkoleniowo grupą były osoby starsze. Osoby w wieku 55-59/64 lata miały szansę na uczestnictwo w kursach i szkoleniach o 32% mniejszą niż osoby w wieku 25-34 lata. Warto dodać, że w grupie bezrobotnych w wieku 50-64 lata 88% nie uczyło się w żaden sposób, natomiast wśród pracujących było to 78%. Osoby z wykształceniem wyższym miały o 265% wyższą szansę uczestnictwa w kursach i szkoleniach od osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Podkreślimy, że zależność ta występuje przy kontroli innych zmiennych, m.in. wieku i zawodu (choć bez kontroli stanowiska pracy). Pomiędzy wiekiem i wykształceniem zachodziła dodatkowo interakcja, której nie przedstawiono w modelu ze względu na czytelność tabeli. Przedstawiona jest ona jednak na wykresie 3.3.

Wykres 3.3.

Uczestnictwo w kursach i szkoleniach wśród ludności, ze względu na poziom wykształcenia i wiek (w grupie 25-64 lata)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Aktywność szkoleniowa osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz zasadniczym zawodowym spadała wraz z wiekiem – zarówno wśród pracujących, jak i bezrobotnych. Wśród osób z wykształceniem średnim oraz wyższym w wieku 35-54 lata występował wzrost zaangażowania w szkolenie się. Szczególnie widoczny był on wśród absolwentów szkół wyższych, spośród których szkoliło się w tym wieku około 40%. W najstarszych grupach wiekowych następował z kolei wyraźny spadek.

Odsetek biernych szkoleniowo osób na wsi wynosił 86%, zaś w mieście 76%. W modelu 2 dodatkowo włączono do analizy województwa. Kategorią referencyjną jest województwo opolskie, w którym wskaźnik aktywności szkoleniowej był najniższy. Najwyższy poziom aktywności szkoleniowej, przy kontroli innych zmiennych, odnotowano w województwach: podlaskim, małopolskim i lubuskim. Zdecydowanie najmniej

⁴⁵ Współczynniki Exp (B) należy interpretować w odniesieniu do kategorii referencyjnej umieszczonej w nawiasie. Wartości większe od 1 oznaczają większą szansę udziału w doksztalcaniu, np. wartość 1,6 oznacza szansę 1,6 razy (lub o 60%) większą niż w kategorii referencyjnej. Wartości mniejsze od 1 oznaczają mniejszą szansę, np. wartość 0,7 oznacza szansę 0,7 razy (lub o 30%) mniejszą niż w kategorii referencyjnej.

aktywni byli, obok mieszkańców województwa opolskiego, mieszkańcy województw: dolnośląskiego, mazowieckiego, kujawsko-pomorskiego oraz wielkopolskiego.

Najwyższą szansę uczestniczenia w kursach i szkoleniach, przy kontroli innych zmiennych, miały osoby pracujące obecnie lub w poprzedniej pracy (wśród bezrobotnych) jako kierownicy, specjaliści oraz technicy i średni personel. Są wśród nich m.in. informatycy, nauczyciele, lekarze i inni pracownicy służby zdrowia, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy, prawnicy, specjaliści z zakresu zarządzania i ekonomii. Wśród nich mniej więcej co drugi pracownik uczył się i rozwijał w zeszłym roku w jakikolwiek sposób. W kursach i szkoleniach najczęściej uczestniczyli nauczyciele i lekarze. Wiąże się to w dużej mierze nie tylko z koniecznością podnoszenia swoich kompetencji, lecz także z uczestnictwem w różnego typu szkoleniach obowiązkowych. Z kolei zawody, których przedstawiciele doksztalcali się najrzadziej to przede wszystkim robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, operatorzy i monterzy, a także rolnicy. W tych zawodach w jakikolwiek sposób uczyło się nie więcej niż 15% pracowników.

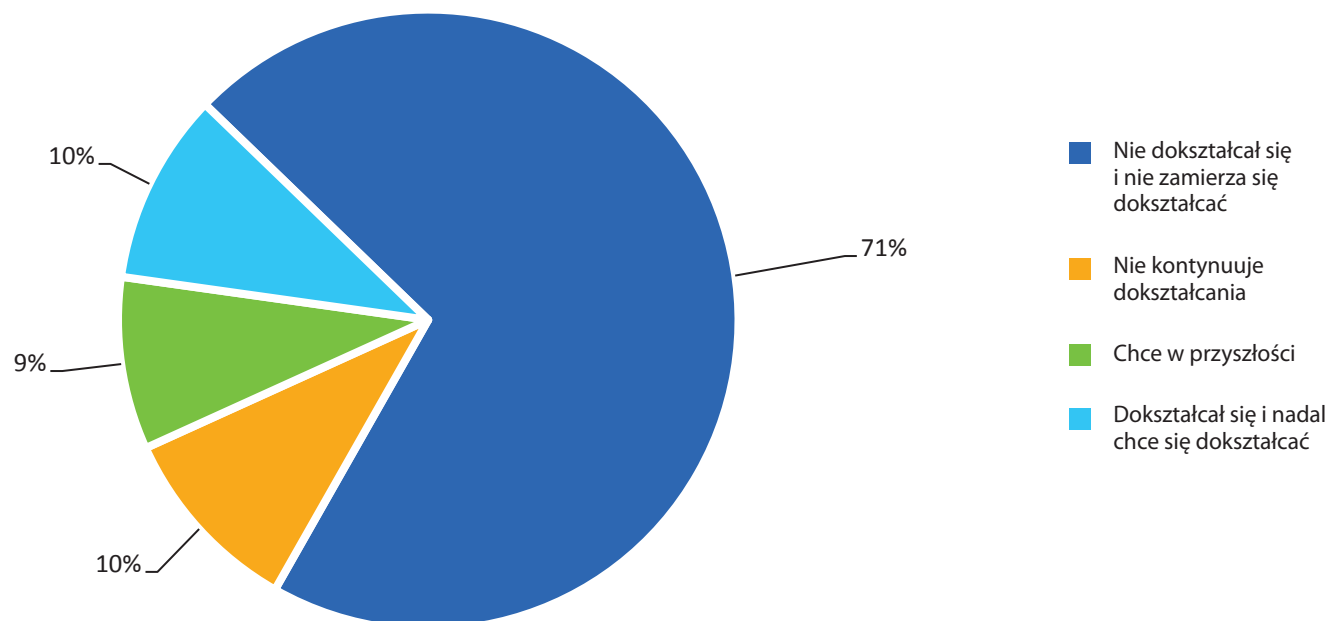
Jak kształtują się plany szkoleniowe dorosłych Polaków?

Jak kształtują się plany szkoleniowe dorosłych Polaków?

Podobnie jak niewielki był odsetek uczestniczących w kursach i szkoleniach w poprzednim roku, niewielu dorosłych Polaków chce się szkolić w następnym roku. Jedynie 19% planuje jakąkolwiek aktywność edukacyjną w następnych 12 miesiącach. Jest to niemal 4,6 mln obywateli. Nieco częściej plany takie deklarowali bezrobotni (30%) niż pracujący (20%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (32%). Nadal jednak 70% bezrobotnych i 80% pracujących nie planowało szkolić się w następnym roku. Chęć do uczestnictwa w kursach i szkoleniach wyraźnie spada wraz z wiekiem. Jeżeli wśród osób w wieku 18-34 lata chęć taką deklarowało około 25%, to w grupie wiekowej 35-49 lat jest to 19%, zaś w grupie 50-59/64 lata – jedynie 9%.

Wykres 3.4.

Uczenie się dorosłych Polaków w ciągu ostatniego roku oraz plany szkoleniowe na najbliższy rok



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Wykres 3.4 prezentuje podział ogółu dorosłych Polaków na cztery grupy ze względu na to, czy byli oni aktywni edukacyjnie w poprzednim roku oraz na to, czy planowali się szkolić w kolejnym roku. Jedynie 10% Polaków wykazywało stałą aktywność edukacyjną, a więc brało wcześniej udział w szkoleniach, uczy-

ło się samodzielnie i chciałoby się dalej szkolić. Podobnie, 10% nie planowało kontynuować szkoleń. 9% badanych mimo braku aktywności edukacyjnej w przeszłości chciałoby w przyszłości się rozwijać. Jednak zdecydowana większość – 71% – było całkowicie biernych w tym zakresie: nie uczestniczyło w szkoleniach, nie uczyło się samodzielnie i nie zamierzało szkolić się przez najbliższe 12 miesięcy. Było to m.in. 62% bezrobotnych i 67% pracujących. Najmniej zmotywowane do szkolenia się i rozwoju były osoby z wykształceniem niższym i zasadniczym zawodowym. Największy udział stale podnoszących swoje kwalifikacje był wśród osób pracujących z wyższym wykształceniem (26%).

Firmy i instytucje szkoleniowe: kto dostarcza usługi szkoleniowe?

Rozwój kapitału ludzkiego, który jest związany z aktualizowaniem posiadanych kompetencji i zdobywaniem nowych, nie dokona się bez kluczowych aktorów w tym procesie, czyli instytucji i firm szkoleniowych. To one, ze względu na swoją elastyczność, ukierunkowanie na rozwój konkretnych umiejętności i zazwyczaj krótkie cykle kształcenia są zdolne do oferowania kursów/szkoleń w zakresie takiej tematyki, na którą rynek zgłasza aktualnie zapotrzebowanie, bądź na którą przewiduje się zapotrzebowanie w bliskiej przyszłości.

Opisując głównych aktorów uczestniczących w procesie doskonalenia jakości kapitału ludzkiego w Polsce, warto więc przedstawić charakterystykę podmiotów działających na rynku usług szkoleniowych i doradczych oraz podjąć próbę oceny poziomu rozwoju sektora szkoleniowego.

Ile firm i instytucji szkoleniowych działało w Polsce w 2011 r.?

Odpowiedź na tak wydawałoby się proste pytanie jest bardzo trudna lub wręcz niemożliwa⁴⁶. Pomimo to, że na potrzeby realizowanych w ramach BKL badań sektora szkoleniowego stworzono liczący 18007 pozycji spis podmiotów oferujących szkolenia i/lub doradztwo, trudno ocenić czy spis ten jest wyczerpujący. Ponadto, ze względu na dużą rotację działających na rynku szkoleniowym podmiotów spis ten musi być cyklicznie aktualizowany. Przyjmując jednak, że spis ten jest kompletny, można stwierdzić, że badania firm i instytucji szkoleniowych, przeprowadzone w 2011 r. na próbie liczącej ponad 4500 podmiotów świadczących usługi szkoleniowe i doradcze, objęły ¼ działających w Polsce podmiotów szkoleniowych. Dla uzupełnienia warto dodać, że w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych (RIS) na dzień 28 grudnia 2011 r. figurowało 9888 podmiotów.

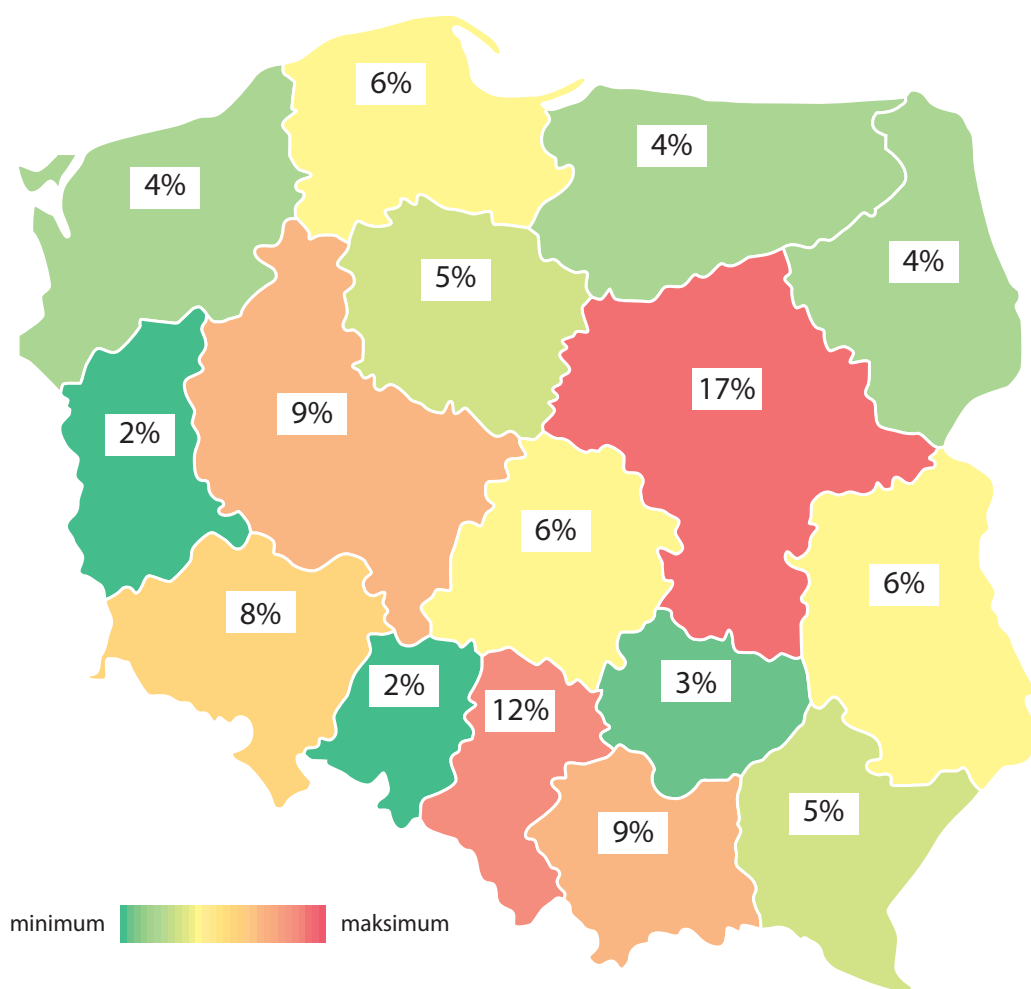
Najwięcej instytucji i firm szkoleniowych działa w dużych, metropolitalnych miastach, co, z jednej strony, jest zrozumiałe ze względu na istniejące w tych miastach zapotrzebowanie na szkolenia, a z drugiej – tłumaczy różnice w stopniu nasycenia podmiotami szkoleniowymi pomiędzy poszczególnymi województwami. Jak pokazano na mapie 3.1, najwięcej takich podmiotów ma swoje siedziby w województwie mazowieckim, następnie w śląskim, a w dalszej kolejności małopolskim, wielkopolskim i dolnośląskim. Najmniej jest ich w województwie opolskim i lubuskim.

⁴⁶ Główną przyczyną tej trudności jest niejasność terminu „firma/instytucja szkoleniowa”. Mimo iż w badaniach BKL przyjęto jego operacyjną definicję, szerzej opisaną w raporcie „Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?”, nie było to wystarczające dla uniknięcia problemów związanych z podjęciem decyzji, czy dany podmiot może być zakwalifikowany do kategorii podmiotów szkoleniowych. Innym problemem, ponieważ pochodnym w stosunku do wspomnianego wcześniej, jest brak spisu takich instytucji. Tej funkcji nie spełnia Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS) – ze względu na dobrowolność wpisów i wynikającą z tego niekompletność. Warto wspomnieć, że trudności z oszacowaniem liczby podmiotów szkoleniowych występują powszechnie, nie są specyficzne dla polskiej sytuacji, por. np. (Barnett 1997).

Mapa 3.1.

Zróznicowanie regionalne liczby podmiotów działających na rynku szkoleniowym (w %)

Jakiego rodzaju podmioty działają na rynku szkoleniowym?



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Jakiego rodzaju podmioty działają na rynku szkoleniowym?

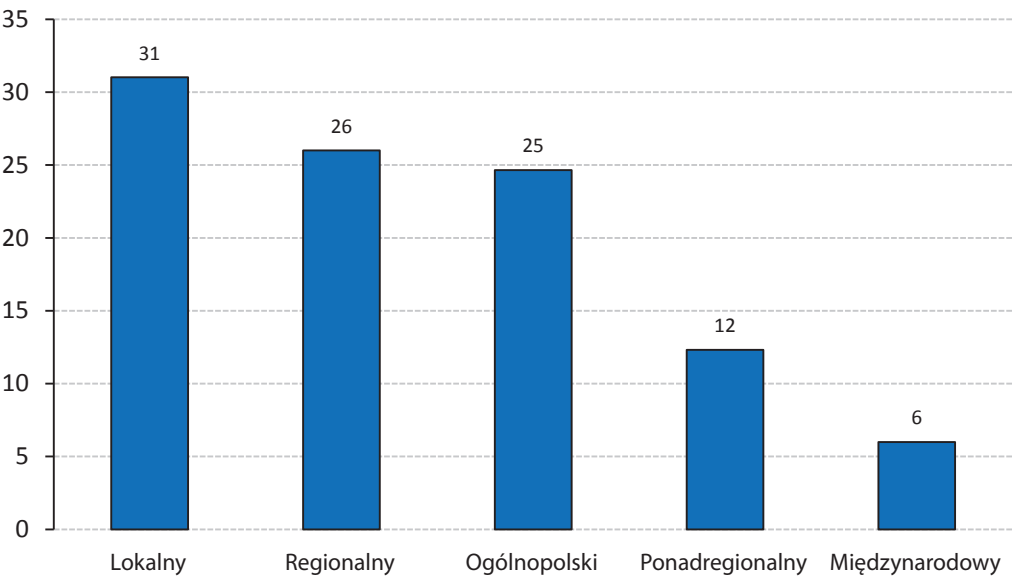
Najliczniejszą kategorią podmiotów działających na rynku szkoleniowym w Polsce są prywatne firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze. Ogółem aż 83% badanych firm i instytucji szkoleniowych to podmioty prywatne. Prywatne instytucje szkoleniowe to najczęściej podmioty mikro (43%) – w tym 5% to firmy jednoosobowe – i małe (43%), rzadko średnie (12%) i bardzo rzadko duże (2%). Struktura wielkości podmiotów publicznych jest odmienna: podmioty mikro stanowią tutaj jedynie 16%, małe 45%, średnie 32%, duże 7%. **Pod względem obrotów zaledwie 1% działających w Polsce firm i instytucji szkoleniowych można uznać za podmioty średnie lub duże.** 28% badanych firm i instytucji szkoleniowych osiągnęło w 2010 r. obroty powyżej 1 mln zł, jednak obroty aż 11% z nich wynosiły zaledwie 25-50 tys. zł (co nie ulega zmianie, nawet jeśli z analizy wyłączymy podmioty jednoosobowe).

Zarówno wielkość obrotów, jak i wielkość zatrudnienia w firmach i instytucjach szkoleniowych korespondują z zasięgiem ich działania. Najwięcej z nich (31%) działa lokalnie: jedynie na terenie swojej miejscowości i miejscowości sąsiadujących, 26% obejmuje zasięgiem działalność swój region, 25% całą Polskę,

12% swoje województwo i województwa sąsiadujące, a zaledwie 6% to instytucje działające na skalę międzynarodową (wykres 3.5). Instytucje działające lokalnie to głównie szkoły językowe i szkoły nauki jazdy, natomiast na terenie całego kraju świadczą swoje usługi przede wszystkim firmy szkoleniowe i szkoleniowo-doradcze.

Wykres 3.5.

Zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

W obszarze edukacji pozaformalnej, tak istotnym dla możliwości szybkiego reagowania na zmienne zapotrzebowanie rynku pracy, kluczową rolę odgrywają więc małe podmioty prywatne. Podmioty te są szczególnie podatne na wahania koniunkturalne i wszelkie zmiany, jakie zachodzą w ich otoczeniu, np. zmiany regulacji prawnych i finansowych czy zmiany dotyczące zakresu i zasad dofinansowania działalności szkoleniowej ze środków publicznych. O podatności na wahania koniunkturalne rynku szkoleniowego świadczy duży poziom rotacji działających tu podmiotów. Aż 8% firm i instytucji szkoleniowych, które wzięły udział w I edycji badania w 2010 r. albo przestało istnieć, albo w 2011 r. nie świadczy już usług szkoleniowych. Mimo iż wysokość tego wskaźnika może w rzeczywistości być nieco niższa ze względu na trudności z jednoznacznym zidentyfikowaniem instytucji szkoleniowych, to niewątpliwie jednak wskazuje on na dużą dynamikę zmian w tym sektorze.

Dla uzupełnienia warto dodać, że struktura podmiotów działających na rynku usług szkoleniowych w Polsce nie odbiega od struktury rynku szkoleniowego w innych krajach. Występowanie raczej małych podmiotów, specjalizujących się w konkretnych obszarach działalności jest typową cechą sektora szkoleniowego i wynika wprost z jego specyfiki (por. raport na temat sektora szkoleniowego w Australii, Ferrier et al. 2008).

Ilu i jakim klientom firmy i instytucje szkoleniowe świadczyły usługi w 2010 r.?

Zdecydowana większość firm i instytucji szkoleniowych (66%) świadczy usługi zarówno klientom indywidualnym, jak i zbiorowym. Wśród pozostałych, 20% specjalizuje się w obsłudze klientów indywidualnych, a 14% – zbiorowych. Firmy i instytucje świadczące usługi tylko klientom indywidualnym to przede wszystkim

kim podmioty oferujące szkolenia i kursy motoryzacyjne (prawo jazdy i inne uprawnienia dla kierowców), związane z usługami osobistymi, rekreacją, rozwojem osobistym, medycyną, psychologią, pierwszą pomocą oraz informatyką i komputerami. Wśród firm oferujących swoje usługi tylko klientom zbiorowym, najwięcej jest takich, które specjalizują się w zarządzaniu, marketingu, handlu i obsłudze klienta, rozwoju kompetencji ogólnych, księgowości i finansach.

Ilu i jakim klientom firmy i instytucje szkoleniowe świadczyły usługi w 2010 r.?

Badane firmy i instytucje szkoleniowe (4506 podmiotów) posiadały w 2010 r. około 2665788 indywidualnych klientów⁴⁷, z czego 62% to klienci podmiotów prywatnych, a 38% – klienci podmiotów publicznych. Publiczne podmioty przeszkoliły rocznie średnio 1439 klientów indywidualnych, podmioty prywatne miały natomiast średnio 518 takich klientów, co wprost wynika ze specyfiki podmiotów działających w obu sektorach: przewadze instytucji średnich i dużych w sektorze publicznym, przewadze firm mikro i małych w sektorze prywatnym.

Warto podkreślić, że **usługi szkoleniowe i doradcze dla przedsiębiorstw świadczą przede wszystkim prywatne podmioty szkolące. Badane firmy i instytucje szkoleniowe miały w 2010 r. 252812 klientów zbiorowych**, z czego 85% obsłużyły prywatne podmioty szkoleniowe, a jedynie 15% podmioty publiczne. Średnia liczba klientów zbiorowych prywatnych i publicznych podmiotów szkoleniowych jest zbliżona: podmioty prywatne miały średnio 82 takich klientów, publiczne 79.

Najliczniejszą kategorię klientów zbiorowych firm i instytucji szkoleniowych stanowią przedsiębiorstwa. Jako swoich klientów wskazało ich 77% tych podmiotów szkoleniowych, które wśród swoich klientów mają klientów zbiorowych, a nie tylko indywidualnych. Instytucje publiczne inne niż urzędy pracy i placówki oświatowe były wymieniane jako klienci zbiorowi przez 57% podmiotów szkoleniowych, 48% wskazało, że posiada wśród swoich klientów szkoły, uczelnie i inne placówki oświatowe, 47% świadczy usługi urzędom pracy, a 37% organizacjom pozarządowym.

Na rynku szkoleniowym **w bardzo niewielkim stopniu występuje zjawisko specjalizacji w oferowaniu usług tylko wybranym grupom klientów**: np. urzędom pracy czy przedsiębiorstwom. Jeśli takie zjawiska mają miejsce, to tylko w przypadku szkoleń czy kursów, których charakter sprawia, że są one kierowane do jasno zdefiniowanej kategorii odbiorców, np. przedsiębiorstw z określonych branż lub placówek medycznych czy oświatowych. W pozostałych przypadkach podmioty szkoleniowe starają się pozyskać klientów wśród zróżnicowanego grona potencjalnych odbiorców: przedsiębiorstw, urzędów pracy czy innych instytucji publicznych oraz klientów indywidualnych.

Analiza profilu tematyki szkoleniowej, która znajduje się w ofercie instytucji świadczących usługi urzędom pracy i przedsiębiorstwom pokazuje natomiast różne profile preferencji szkoleniowych tych dwóch kategorii klientów, a co za tym idzie, różne rodzaje instytucji szkoleniowo-doradczych, z którymi współpracują (tabela 3.5).

Przedsiębiorstwa są najczęściej wśród klientów firm i instytucji szkoleniowych, które oferują kształcenie i rozwój w zakresie budownictwa i przemysłu, marketingu i handlu, zarządzania, księgowości i finansów, języków obcych, tematyki prawnej, motoryzacji. **Urzędy pracy** były natomiast najczęściej klientami podmiotów szkolących w zakresie motoryzacji, budownictwa i przemysłu, usług osobistych, gastronomii, rekreacji, informatyki i komputerów, księgowości i finansów, psychologii, tematyki prawnej.

⁴⁷ Należy dodać, że 5% badanych podmiotów, czyli 235 instytucji i firm szkoleniowych nie podało informacji na temat liczby indywidualnych klientów, którzy korzystali z ich usług. Wartości podawane przez te instytucje mogą też w istocie być raczej wartościami przybliżonymi, bowiem wskazanie dokładnej liczby indywidualnych klientów może być w niektórych przypadkach utrudnione. Utrudnienia te mogą się wiązać z różnym charakterem oferowanych usług, np. mogą to być szkolenia oferowane dla firm, w których uczestniczą oczywiście pracownicy tych firm, jednak nie zawsze ewidencjonowana będzie dokładna liczba uczestników takich szkoleń. Innym czynnikiem utrudniającym może być brak łatwo dostępnych elektronicznych rejestrów wszystkich przeszkolonych przez dany podmiot osób.

Tabela 3.5.
Tematyka szkoleń oferowana przez instytucje i firmy szkoleniowe przedsiębiorstwom i urząd
om pracy

Przedsiębiorstwa korzystały z usług instytucji szkoleniowych w zakresie:	Urzędy pracy korzystały z usług instytucji szkoleniowych w zakresie:
• Budownictwa i przemysłu • Marketingu i handlu • Zarządzania • Księgowości i finansów • Języków obcych • Tematyki prawnej • Motoryzacji	• Motoryzacji • Budownictwa i przemysłu • Usług osobistych, gastronomii, rekreacji • Informatyki i komputerów • Księgowości i finansów • Psychologii • Tematyki prawnej

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Strategie w zakresie inwestycji w kadry i kształtowania oferty szkoleniowej

Po przedstawieniu kluczowych aktorów działających w obszarze doskonalenia jakości kapitału ludzkiego i zarysowaniu ich charakterystyki, przyjrzymy się temu, jakie strategie doboru kadr i inwestycji w kadry są stosowane przez pracodawców. Pozwoli to lepiej przedstawić kontekst podejmowanych przez pracodawców działań szkoleniowych, a tym samym pełniej wyjaśnić różnice w poziomie inwestycji w kadry pomiędzy różnymi typami firm i instytucji.

W analizie inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego istotne jest jednak nie tylko to, kto się szkoli i dla czego, czy też którzy przedsiębiorcy szkolą swoich pracowników, a którzy nie, lecz także to, czego dotyczą prowadzone szkolenia, jaka jest ich tematyka oraz czy kursy i szkolenia wypełniają istniejące na rynku luki i niedobory kompetencyjne. Dlatego w tej części opracowania przedstawimy też informacje dotyczące tematyki szkoleń prowadzonych w przedsiębiorstwach, szkoleń, w jakich uczestniczą dorośli Polacy i oferty firm i instytucji szkoleniowych.

Strategie rekrutacyjne pracodawców

Wyniki badań wskazują, że pracodawcy, generalnie, chcą zatrudniać pracowników dobrze przygotowanych kompetencyjnie do określonego stanowiska pracy (71%). Co trzeci pracodawca oczekuje, że w procesie rekrutacji pozyska pracownika w pełni przygotowanego do wykonywania określonych obowiązków, a w przypadku 37% dopuszcza konieczność niewielkiego przeszkolenia pracownika. Tylko 28% pracodawców jest gotowych zatrudnić pracownika, który przejdzie większe lub pełne szkolenie przed podjęciem pracy. Strategię rekrutacji pracowników wymagających szkolenia najczęściej skłonne są podejmować najmniejsze podmioty (30%), a najrzadziej decydują się na nią firmy średnie (18%). 8 na 10 przedstawicieli tych podmiotów poszukuje do pracy pracowników już wyposażonych w odpowiednie kwalifikacje i kompetencje⁴⁸.

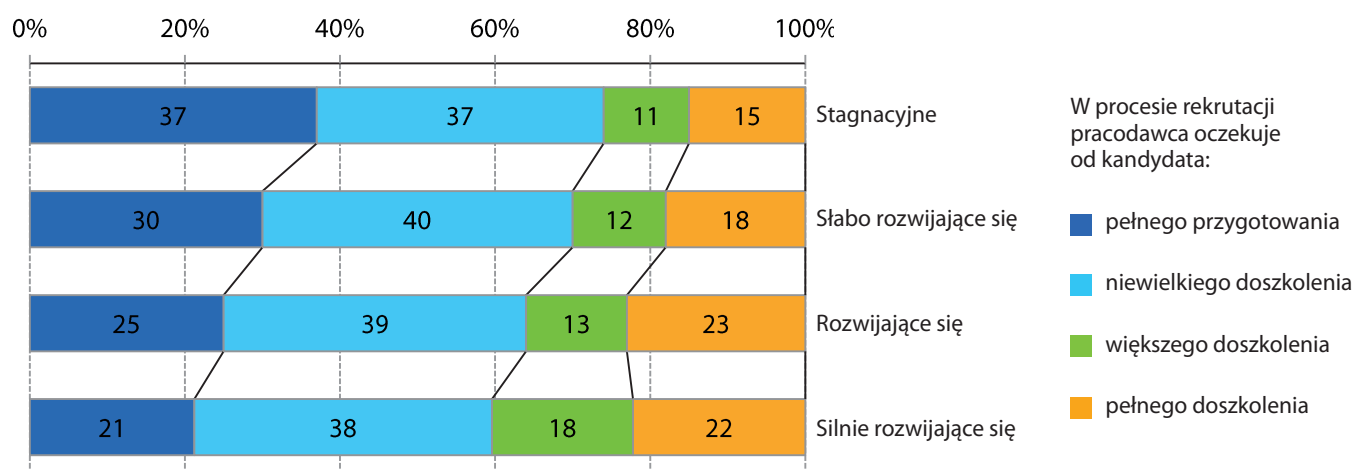
⁴⁸ Charakterystyka oczekiwań pracodawców wobec konkretnych zawodów została szczegółowo opisana w rozdziale Potrzeby pracodawców a dostępność zasobów pracy.

Dominacja strategii pozyskiwania pracowników w pełni przygotowanych po części wyjaśnia problem powszechnych trudności, które doświadczają pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników – w obydwu edycjach badania takie problemy zgłaszało 75% pracodawców poszukujących pracowników. W dominującej mierze (75%) kandydaci nie spełniali oczekiwań pracodawców, a podstawowym problemem były właśnie braki kompetencyjne⁴⁹.

Interesujących wyników dostarcza jednak analiza zależności między wymaganiami pracodawców a stopniem rozwoju przedsiębiorstwa (wykres 3.6).

Wykres 3.6.

Strategie rekrutacji przedsiębiorstw a stopień rozwoju firmy



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Choć w każdym przypadku pracodawcy preferują kandydatów z odpowiednio wysokim poziomem przygotowania do pracy, to można zauważyć, że **firmy rozwijające się stosują nieco inną politykę personalną niż firmy stagnacyjne czy słabo rozwijające się. Firmy rozwijające się** generalnie mają większą skłonność do zatrudniania pracowników wymagających dużego lub nawet pełnego przeszkolenia, czyli prowadzenia polityki rozwoju kapitału ludzkiego – częściej stosują strategię aktywną, zakładając odpowiednie „ukształtowanie” pozyskanego pracownika. Tymczasem **firmy stagnacyjne** są częściej nastawione na pozyskanie najlepszego kandydata z rynku pracy, wyposażonego w wymagane kompetencje. Taka strategia bywa nazywana „strategią sita”⁵⁰.

Warto także zauważyć, że podmioty stosujące strategię pozyskiwania w pełni kompetentnych pracowników lub wymagających niewielkiego doszkolenia (w tabeli występują łącznie jako stosujący „strategię sita”) oraz podmioty zakładające znaczne inwestycje w rekrutowanego pracownika („strategia inwestycji”) inaczej oceniali niedobory kompetencyjne kandydatów:

- kluczowym brakiem u kandydatów w pierwszej grupie podmiotów były kompetencje zawodowe – wskazało tak 41%;
- w drugiej grupie kompetencje zawodowe były również najczęstszym problemem, ale jednak odsetek je wskazujących był znacznie niższy (27%), za to częściej zwracali oni uwagę na niewystarczające kompetencje interpersonalne (co czwarty) i kognitywne (13%) oraz techniczne i komputerowe.

⁴⁹ Por. tabela 1.7 oraz tabela 1.8 w rozdziale 1.

⁵⁰ Zob. (Wykształcenie 2010). Wyniki przywoływanego badania także wskazują na występowanie podobnej zależności.

Tabela 3.6.
Kompetencje, których brakuje kandydatom a strategie rekrutacji

Kompetencje	„Strategia sita”	„Strategia inwestycji”
Kognitywne	7	13
Indywidualne, psychologiczne	24	26
Artystyczne	4	1
Fizyczne	6	4
Interpersonalne	11	24
Kierownicze	5	5
Dyspozycyjne	2	6
Biurowe, proceduralne	0	2
Techniczne	7	18
Komputerowe	5	11
Matematyczne	1	3
Zawodowe	41	27
Inne	8	6
Znajomość języków obcych	2	6
Kwalifikacje – wykształcenie, uprawnienia	10	6
N	371	202

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Strategie szkoleniowe pracodawców a rozwój

Nie budzi wątpliwości fakt, że częściej szkolili pracodawcy widzący deficyty kompetencyjne wśród swojej załogi (67%) oraz zdecydowanie niezadowoleni ze stanu kapitału ludzkiego w swojej firmie (62%) niż ci, którzy wyrazili pełne zadowolenie z umiejętności załogi (41%). Warto jednak zwrócić uwagę, że istotnie częściej (21 punktów procentowych różnicy) deficyty kompetencyjne dostrzegały firmy rozwijające się niż stagnacyjne, jednocześnie firmy stagnacyjne znacznie częściej wyrażały pełne zadowolenie z kompetencji załogi (60% w stosunku do 38% wśród silnie rozwijających się).

Generalnie jednak, **pracodawcy pytani o ocenę umiejętności obecnie zatrudnianych pracowników rysowali bardzo optymistyczny obraz**: połowa była w pełni usatysfakcjonowana obecnym poziomem umiejętności pracowników, nieco mniej (46%) było również zadowolonych, ale dostrzegało potrzebę doszkolenia kadry, a tylko 3% wyraziło pełne niezadowolenie w tym aspekcie.

A zatem, czy nieinwestowanie w kapitał ludzki w firmie jest racjonalnym ekonomicznie działaniem w takiej sytuacji, czy może wynika z nadmiernie wysokiej samooceny kompetencji w firmie? W krótkiej perspektywie na pewno jest to działanie racjonalne, bowiem pracownicy są w stanie skutecznie wykonywać swoje obowiązki w miejscu pracy, więc nie ma potrzeby generowania dodatkowych kosztów dla przedsiębiorstwa czy instytucji. Jednak w dłuższej perspektywie, która wymagałaby wyznaczenia strategii rozwoju firmy, w tym strategii rozwoju zasobów ludzkich, wytyczenia celów rozwojowych i sposobów ich realizacji z pewnością ujawniłyby się deficyty w kompetencjach pracowników lub zapotrzebowanie na określone kierunki ich rozwoju. Tymczasem wyniki BKL wskazują, że wśród pracodawców uznających umiejętności pracowników za wystarczające połowa stwierdziła jednocześnie, że nie posiada w przedsiębiorstwie lub instytucji zdefiniowanych potrzeb szkoleniowych.

Takie deficyty potwierdzają także inne badania prowadzone w tym obszarze – według nich menedżerowie nie posiadają świadomości braków kwalifikacyjnych i kompetencyjnych pracowników, nie posiadają także

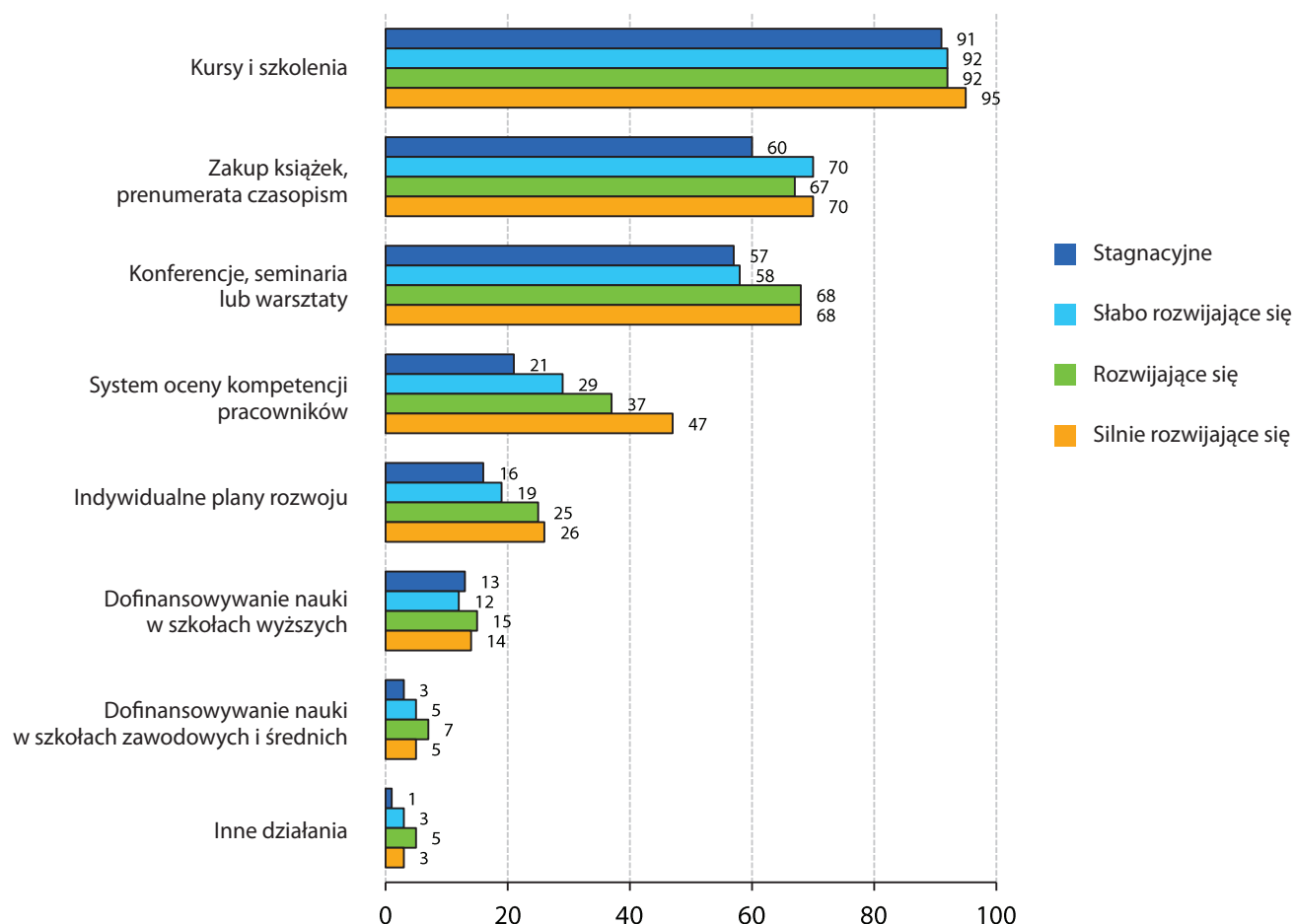
zdolności przywódczych, w które wpisuje się wyznaczanie celów i motywowanie ludzi do ich realizacji. Ponadto, blisko 60% nie posiada jakiejkolwiek strategii rozwoju firmy, a kadra zarządzająca polskich przedsiębiorstw nie jest przygotowana do realizacji takich zadań (Wykształcenie 2010).

Słabość strategicznego podejścia do kształcenia kadr obrazują także wyniki BKL dotyczące stosowanych przez pracodawców form dokształcania kadry. **Stosowanie instrumentów bardziej „holistycznych” i wymagających długofalowego zaangażowania pracodawcy, takich jak system oceny kompetencji pracowników czy indywidualne plany rozwoju, nie jest powszechne wśród pracodawców** (wykres 3.7). System oceny kompetencji stosował co trzeci pracodawca inwestujący w szkolenia pracowników (18% wszystkich pracodawców), natomiast korzystanie z indywidualnych planów rozwoju pracowników zadeklarował co piąty pracodawca inwestujący w szkolenia (co 10 ogółem).

Warto zwrócić uwagę na związek między stosowaniem tych instrumentów a stopniem rozwoju przedsiębiorstwa. **Wyraźnie częściej stosowanie tych bardziej zaawansowanych instrumentów zarządzania rozwojem kadr deklarowały firmy rozwijające się niż stagnacyjne** – w przypadku systemu oceny kompetencji różnica wynosiła 26 punktów procentowych, natomiast w przypadku indywidualnych planów rozwoju 10. Odsetek korzystających z tych form zwiększał się także wraz z wielkością podmiotu – pierwszy z instrumentów stosował co trzeci szkolący pracodawca mikro i połowa w grupie zatrudniającej powyżej 50 pracowników. Ta prawidłowość dotyczy generalnie każdej z form kształcenia.

Wykres 3.7.

Formy inwestowania według oceny rozwoju przedsiębiorstwa (procent odpowiedzi)



Bezspornie najpopularniejszą formą kształcenia pozostają jednak kursy i szkolenia, z których korzysta powyżej 90% podmiotów rozwijających kadry. Najmniej popularne są te formy, które wymagają długotrwałego zaangażowania czasowego pracownika i finansowego pracodawcy, czyli dofinansowywanie nauki w szkołach wyższych i zawodowych. Choć należy podkreślić wyjątek – blisko 60% z grupy szkolących podmiotów o zatrudnieniu przekraczającym 50 osób wskazało, że korzystają z tej formy inwestycji w pracownika.

Domeną podmiotów dużych oraz przedsiębiorstw lepiej rozwijających się był także szerszy wachlarz narzędzi stosowanych w rozwoju kadr – 4 lub więcej różnych form stosowało 41% podmiotów silnie rozwijających się, podczas gdy wśród stagnacyjnych odsetek wynosił 20%.

Pewne różnice można zauważyć także w częstości wykorzystywania zasobów własnych do kształcenia pracowników. Firmy rozwijające się częściej stosowały strategię łączenia szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych niż firmy nierozwijające się (38% w stosunku do 31%) oraz bazowania wyłącznie na zasobach własnych (17% w stosunku do 14%). Te ostatnie z kolei częściej opierały się wyłącznie na szkoleniach zewnętrznych (55% w stosunku do 45%).

Wśród tych firm, w których prowadzono wyłącznie szkolenia wewnętrzne częściej realizowane były szkolenia handlowe, sprzedażowe i z obsługi klienta (23%), szkolenia z marketingu (10%) oraz obowiązkowe, jak BHP czy PPOż (24%). Pomijając te ostatnie, można z dużą dozą ostrożności pokusić się o stwierdzenie, że wybory te mogą mieć potencjał rozwojowy. W podmiotach, które opierały się wyłącznie na kursach zewnętrznych częściej niż w innych przypadkach pojawiała się tematyka finansów i księgowości (14%) oraz tematyka prawna (19%), co – przy zastrzeżeniu jak powyżej, o dużej ostrożności przy interpretacji – mogły mieć częściej formę adaptacji do zmieniających się przepisów i otoczenia niż nastawienia na rozwój.

W ujęciu generalnym, liderem w tematycznym zestawieniu działań szkoleniowych były kursy techniczne, związane z budownictwem i przemysłem – wskazał je co 5 szkolący pracodawca. Na miejscu drugim (17%) znalazły się szkolenia obowiązkowe dla pracodawców, czyli BHP, PPOż. Na równorzędnej pozycji uplasowały się szkolenia dotyczące tematyki prawnej, co jednak może świadczyć o niepożądanym tendencji związanej z dużą zmiennością lub niejasnością prawa, która wymusza ciągłe doszkalanie kadry w tym zakresie. Mogą to być więc szkolenia raczej w celu adaptacji niż rozwoju.

Interesujący jest fakt, że w grupie szkoleń cieszących się mniejszą popularnością znalazły się kompetencje ogólne (8%), podczas gdy pracodawcy stwierdzili, że wśród trzech najbardziej deficytowych kompetencji pracowników dwie to: kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne (trzecia, ale pierwsza w zestawieniu największych braków: zawodowe), co w pewnym stopniu może nastawiać sceptycznie do oceny spójności działań szkoleniowych pracodawców ze zdiagnozowanymi deficytami kompetencyjnymi u pracowników.

Jak i w jakich obszarach rozwijają swoje kompetencje Polacy?

Przypomnijmy, że rynek usług szkoleniowych obsłużył w ostatnim roku 3,4 mln klientów. Najpopularniejszą tematyką kursów i szkoleń wybieranych przez Polaków była tematyka z zakresu budownictwa i przemysłu, a także medyczna, związana z pracą socjalną, psychologią i pierwszą pomocą (tabela 3.7). W każdej z tych dziedzin kształciło się po około 400 tys. Polaków. Pamiętajmy jednak, że część z tych szkoleń była obowiązkowa. Niewiele mniejsza liczba osób, ok. 322 tys. (co dziesiąty biorący udział w kursach i szkoleniach), uczestniczyła w kursach języków obcych. Zdecydowanie najczęściej był to język angielski (213 tys.), w drugiej kolejności – język niemiecki (43 tys.).

Tabela 3.7.

Najpopularniejsza tematyka szkoleń i samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach

**Jak i w jakich
obszarach rozwijają
swoje kompetencje
Polacy?**

Tematyka	Kursy, szkolenia	
	%	Liczba uczestników
Budownictwo i przemysł	12	408 857
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	12	396 336
Języki obce	10	322 440
Szkolnictwo, edukacja, pedagogika	8	272 474
Informatyka, komputery (IT)	8	258 681
Inne specjalistyczne, zawodowe	7	217 710
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	6	205 333
Tematyka prawna	6	191 617
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	5	175 717
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	5	170 568
BHP, PPoż	5	165 813
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	4	146 272
Księgowość i rachunkowość	4	123 662

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

* Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.

* % spośród wszystkich respondentów dokształcających się w formie kursów/szkoleń.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Najpopularniejszą formą szkoleń i kursów były zajęcia stacjonarne. Uczestniczyło w nich 67% szkolących się, a więc około 2,3 mln Polaków. W następnej kolejności wskazywano na szkolenia w miejscu pracy (20%). Uczestniczyło w nich 680 tys. pracowników.

Ponad połowa szkoleń, w których ostatnio wzięli udział pracujący respondenci, finansowana była całkowicie przez pracodawcę (tabela 3.8). Jedną piątą finansowali sami respondenci, podobny odsetek finansowała inna firma/instytucja. Wśród osób bezrobotnych niemal 2/3 kursów i szkoleń finansowała inna firma/instytucja, jak można przypuszczać – urząd pracy. Co ciekawe, 27% finansowali sami bezrobotni.

Tabela 3.8.

Źródła finansowania kursów i szkoleń, w których ostatnio wzięli udział pracujący i bezrobotni respondenci (w %)

	Pracujący	Bezrobotni
Całkowicie pracodawca	52	9
Całkowicie respondent	22	27
Inna firma/instytucja	19	59
Częściowo pracodawca	5	1
Częściowo respondent	5	1

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

31% wszystkich kursów i szkoleń odbywała się wyłącznie w godzinach pracy, zaś 9% – głównie. Poza godzinami pracy odbywało się 30% szkoleń. 75% kursów i szkoleń kończyło się otrzymaniem formalnego certyfikatu. Z tego w dwóch trzecich przypadków wymagano w tym celu zdania specjalnego testu końcowego.

Wśród najczęściej planowanych kursów i szkoleń na czele plasują się języki obce – chciało się ich uczyć 23% osób planujących doksztalcanie, czyli około 1 mln osób (tabela 3.9). W dalszej kolejności wymieniane były pozostałe, specjalistyczne szkolenia zawodowe lub niesprecyzowane plany szkoleniowe (zazwyczaj była to chęć podjęcia bliżej nieokreślonych studiów lub doskonalenia bliżej nieokreślonych kompetencji zawodowych), następnie zaś informatyka i komputery oraz budownictwo i przemysł.

Tabela 3.9.
Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń

	%	Liczba osób w populacji
Języki obce	23	1 004 501
Nieokreślone lub inne specjalistyczne zawodowe	15	650 137
Informatyka, komputery	14	610 074
Budownictwo i przemysł	13	559 231
Usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	7	303 885
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	6	262 011
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	6	249 124
Prawo jazdy kategorii A i B	5	200 945

* Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.
 * Pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie.
 * % spośród wszystkich respondentów planujących doksztalcanie.

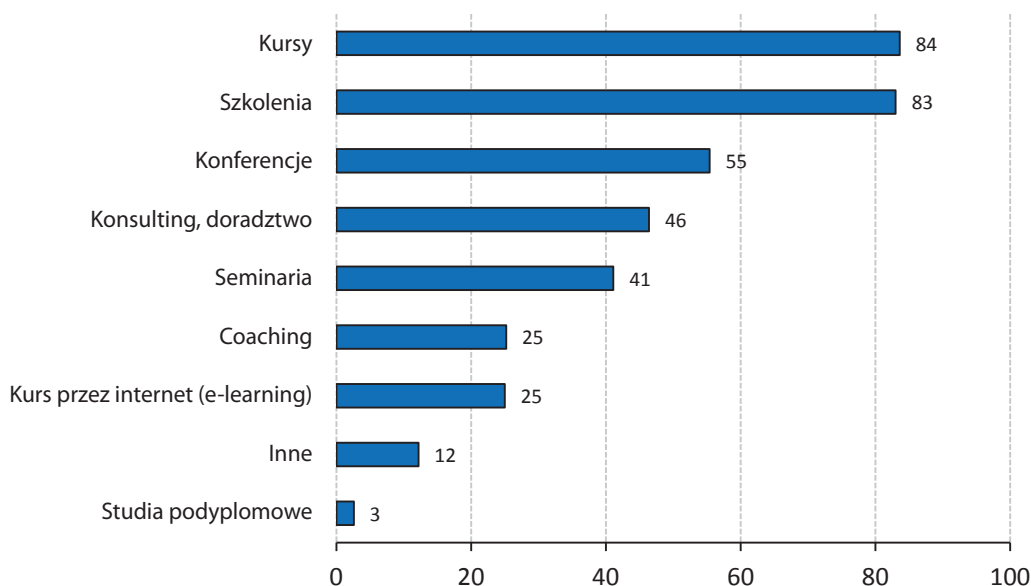
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Oferta instytucji szkoleniowych i czynniki ją kształtujące

W ofercie firm i instytucji szkoleniowych w pierwszej połowie 2011 r., podobnie jak w 2010 r., dominowały podstawowe formy kształcenia, jakimi są kursy i szkolenia oferowane przez ponad 80% badanych podmiotów (wykres 3.8). Popularną formą szkoleniową są także stacjonarne konferencje – znajdujące się w ofercie ponad połowy badanych podmiotów. Co ciekawe, posiadanie konferencji w swojej ofercie zadeklarowało w 2011 r. dużo więcej podmiotów niż w 2010 r.: 55% w stosunku do 30%. Wzrosła też znacząco liczba podmiotów proponujących swoim klientom coaching: 16% w 2010 r. i 25% w 2011 r. oraz kursy i szkolenia przez internet: 13% w 2010 r. i 25% w 2011 r. Usługi konsultingowe i doradcze świadczy natomiast mniej niż połowa badanych firm i instytucji szkoleniowych.

Wykres 3.8.

Oferowane formy kształcenia (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Najwięcej firm i instytucji szkoleniowych oferowało w 2011 r. szkolenia związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych – taką tematykę można znaleźć w ofercie 27% badanych podmiotów. Na drugiej pozycji znalazła się tematyka związana z medycyną, pracą socjalną i psychologią, przy czym największy udział w tej kategorii miała problematyka psychologiczna – występowała w ofercie 22% badanych podmiotów. Równie dużo instytucji i firm szkoleniowych (22%) oferuje doskazywanie w zakresie IT, czyli informatyki i obsługi komputerów. Na kolejnych miejscach pod względem częstotliwości występowania w ofercie znajdują się: tematyka związana z motoryzacją i uprawnieniami dla kierowców, usługami osobistymi (fryzjerstwo, kosmetyka, gastronomia, usługi opiekuńcze), zarządzaniem przedsiębiorstwem, budownictwem i przemysłem, handlem, sprzedażą i obsługą klienta, prawem (pierwsza kolumna w tabeli 3.10).

Porównanie tematyki oferowanej przez instytucje i firmy szkoleniowe z tematyką, w ramach której najczęściej szkolą się klienci indywidualni i w ramach której doskazyują swoją kadrę pracodawcy (tabela 3.10), ukazuje kilka charakterystycznych dla rynku szkoleniowego tendencji:

1. Na rynku tym **najłatwiej znaleźć kursy i szkolenia związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, czyli tzw. szkolenia miękkie**. Takie zagadnienia znajdowały się w ofercie 27% badanych podmiotów szkoleniowych. Tematyka ta znalazła się jednak dopiero na dwunastym miejscu w zestawieniu obszarów, w których najczęściej doskazyują się klienci indywidualni oraz na siódmym miejscu w zestawieniu tematyki szkoleniowej wśród pracodawców. Na rynku szkoleniowym można więc spotkać się przeważnie z ofertą z zakresu rozwoju kompetencji ogólnych, choć oferta ta nie jest najczęściej wybierana przez klientów indywidualnych i przedsiębiorstwa.
2. Tylko o 5 punktów procentowych mniej podmiotów oferuje szkolenia i kursy w zakresie **medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy**. Rozwój w ramach tej tematyki oferuje 22% badanych firm i instytucji szkoleniowych. W tym obszarze widać ogólną zgodność pomiędzy ofertą szkoleniową a zapotrzebowaniem rynku, bowiem tematyka ta znalazła się również na drugim miejscu w zestawieniu zagadnień, z których doskazywali się klienci indywidualni i na piątym miejscu w takim zestawieniu dotyczącym pracodawców. Trzeba jednak pamiętać, że najczęściej wskazywaną tematyką szczegółową w ramach tej kategorii była psychologia i psychoterapia, nie zaś tematyka *stricte* medyczna.

Oferta instytucji
szkoleniowych
i czynniki ją
kształtujące

Uczenie się dorosłych i rozwój kapitału ludzkiego: aktorzy, strategie, uwarunkowania i bariery

3. **Najczęściej wybierane zarówno przez klientów indywidualnych, jak i przez pracodawców kursy i szkolenia z zakresu budownictwa i przemysłu oferuje blisko co piąty badany podmiot szkoleniowy.** W ramach tej kategorii najwięcej instytucji i firm szkoleniowych oferowało kursy i szkolenia dla elektromonterów, związane z energetyką, dające uprawnienia SEP, a także kursy i szkolenia dla operatorów koparek, ładowarek, dźwigów i innych maszyn budowlanych oraz kursy dla spawaczy i inne specjalistyczne związane z budownictwem i przemysłem.
4. **Kursy językowe**, które znalazły się na trzecim miejscu w zestawieniu tematyki doksztalcania wśród klientów indywidualnych **są poza pierwszą dziesiątką na liście zagadnień oferowanych przez podmioty szkoleniowe, a także poza pierwszą dziesiątką w przypadku przedsiębiorstw doksztalcających swoje kadry.** Swoje kompetencje językowe podnoszą więc najczęściej jednostki (z własnej inicjatywy), a uczestnictwo w nich nie jest finansowane przez pracodawców. Należy też dodać, że w takich kursach uczestniczą najczęściej osoby młode, które uzupełniają umiejętności zdobyte w szkole.
5. **Zestawienie ofert – w aspekcie wykorzystania ich wśród klientów indywidualnych i pracodawców – pokazuje też różne strategie kształtowania tych ofert i korzystania z nich.** Wydaje się, że na rynku szkoleniowym najłatwiej znaleźć tematykę, która jest uniwersalna i może być oferowana przez dużą liczbę firm, bez ponoszenia większych nakładów (rozwój osobisty, psychologia, informatyka, komputery) oraz tematykę, z zakresu której szkolenia są wymagane do uzyskania określonych uprawnień (prawo jazdy, uprawnienia dla kierowców). Indywidualni klienci doksztalcają się natomiast przede wszystkim zawodowo, zdobywając konkretne uprawnienia, takie jak uprawnienia wymagane w sektorze budowlanym, czy w sektorze medycznym i sektorze pomocy społecznej. Pracodawcy inwestują najpierw w niezbędne kompetencje zawodowe pracowników (budownictwo i przemysł), następnie aktualizują wiedzę z zakresu prawa (domyślnie po to, aby poradzić sobie z szybko zmieniającymi się regulacjami), organizują obowiązkowe szkolenia z BHP i Ppoż oraz zwiększają kompetencje kadry w zakresie obsługi klienta.

Tabela 3.10.

Zestawienie tematyki szkoleniowej: oferta firm i instytucji szkoleniowych oraz korzystanie z niej przez klientów indywidualnych i pracodawców

Podmioty szkoleniowe (tematyka i procent podmiotów szkoleniowych posiadających w swojej ofercie daną tematykę)	Indywidualni klienci (tematyka i odsetki osób, które szkoliły się ciągu ostatnich 12 miesięcy z danej tematyki)	Pracodawcy (tematyka i odsetki pracodawców doksztalcających kadrę z zakresu danej tematyki)
Rozwój osobisty i rozwój kompetencji ogólnych (27%)	Budownictwo i przemysł (12%)	Budownictwo i przemysł (20%)
Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc (22%)	Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc (12%)	Tematyka prawna (17%)
Informatyka i komputery (IT) (22%)	Języki obce (10%)	BHP, Ppoż (17%)
Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców (21%)	Szkolnictwo, edukacja, pedagogika (8%)	Handel, sprzedaż i obsługa klienta (15%)
Usługi osobiste: fryzjerstwo, kosmetyka, opieka (20%)	Informatyka, komputery (IT) (8%)	Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc (14%)
Zarządzanie przedsiębiorstwem (20%)	Inne specjalistyczne, zawodowe (7%)	Księgowość i rachunkowość (11%)
Budownictwo i przemysł (19%)	Usługi osobiste, fryzjerstwo, kosmetyka, opieka (6%)	Rozwój osobisty i rozwój kompetencji ogólnych (8%)
Handel, sprzedaż i obsługa klienta (18%)	Tematyka prawna (6%)	Szkolnictwo, edukacja, pedagogika (8%)
Prawo jazdy kategorii A i B (17%)	Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców (5%)	Informatyka, komputery (IT) (7%)
Tematyka prawna (17%)	Handel, sprzedaż i obsługa klienta (5%)	Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców (7%)

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, Badanie Ludności 2011, Badanie Pracodawców 2011.

Zestawienie przewidywań przedstawicieli sektora szkoleniowego z planami ludności jest natomiast dowodem dobrej znajomości rynku wśród instytucji szkoleniowych (tabela 3.11). Dorośli Polacy chcą przede wszystkim doskonalić swoje kompetencje językowe (głównie język angielski), zdobywać umiejętności w zakresie informatyki i obsługi komputerów oraz uczestniczyć w szkoleniach i kursach zawodowych, związanych z budownictwem i przemysłem. Tematyka ta była też najczęściej wskazywana przez przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych jako ta, na którą będzie największe zapotrzebowanie w okresie dwunastu najbliższych miesięcy od czasu realizacji badania.

Oferta instytucji szkoleniowych i czynniki ją kształtujące

Tabela 3.11.

Plany szkoleniowe Polaków: prognozy przedstawicieli sektora szkoleniowego i wskazania dorosłych Polaków

Sektor szkoleniowy: na jaką tematykę będzie największe zapotrzebowanie w najbliższych 12 miesiącach? (siedem najczęściej wskazywanych obszarów)	Badania ludności: w jakich kursach czy szkoleniach chcieliby uczestniczyć dorośli Polacy w najbliższych 12 miesiącach? (siedem najczęściej wskazywanych obszarów)
1. Języki obce	1. Języki obce
2. Informatyka i komputery	2. Informatyka i komputery
3. Budownictwo i przemysł	3. Budownictwo i przemysł
4. Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców	4. Usługi osobiste, fryzjerstwo, kosmetyka, opieka
5. Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	5. Prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport
6. Prawo jazdy kategorii A i B	6. Tematyka medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc
7. Usługi osobiste, fryzjerstwo, kosmetyka, opieka	7. Prawo jazdy kategorii A i B

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011, Badanie Ludności 2011.

Podejmując decyzję o zawartości tematycznej oferty, firmy i instytucje szkoleniowe biorą pod uwagę przede wszystkim cztery podstawowe czynniki:

1. Swoją specjalizację.
2. Popyt ze strony klientów indywidualnych.
3. Zdiagnozowane oczekiwania uczestników szkoleń.
4. Zapotrzebowanie pracodawców.

Nieco mniejszą wagę przywiązywano do diagnozy sytuacji na rynku pracy czy dostępności szkolących posiadających adekwatną wiedzę i umiejętności. Najmniejsze znaczenie w kształtowaniu oferty szkoleniowej – przynajmniej na poziomie deklaracyjnym – ma możliwość pozyskania dofinansowania ze środków UE na realizowaną działalność oraz dostępność sal i ich wyposażenie.

Różnice w ocenie wagi poszczególnych czynników są niewielkie pomiędzy poszczególnymi typami instytucji szkoleniowych, tym niemniej można zaobserwować kilka prawidłowości:

- specjalizacja jako czynnik dominujący jest wskazywana zarówno przez podmioty małe, jak i duże;
- do zainteresowania klientów indywidualnych i pracodawców jako determinant zawartości tematycznej oferty szkoleniowej większą wagę przywiązują firmy i instytucje średnie i duże; zapewne to one mogą bardziej elastycznie reagować na zmiany zapotrzebowania rynku;
- możliwość uzyskania dofinansowania ze środków unijnych na realizowane przedsięwzięcia jest znacznie bardziej istotna dla podmiotów dużych, które też częściej korzystają z takiej formy finansowania swojej działalności;

- pomiędzy badanymi podmiotami nie występują różnice w ocenie znaczenia czynników infrastrukturalnych (sale, warsztaty, wyposażenie) oraz kadry szkoleniowej; wpływ obu tych czynników był oceniany jako istotny, ale słabszy niż wpływ czynników znajdujących się po stronie popytowej szkoleń.

Bariery wzrostu inwestycji w kadry w Polsce

Pomimo dużej ilości środków wydatkowanych na rozwój kapitału ludzkiego w Polsce, poziom uczenia się dorosłych Polaków nie wzrósł znacząco przez ostatnie dziesięć lat, a blisko połowa pracodawców nie podejmuje żadnych działań służących rozwojowi zatrudnianych pracowników. Warto więc przyjrzeć się temu, jakie czynniki utrudniają wzrost inwestycji w kadry wśród pracodawców, jakie hamują wzrost aktywności szkoleniowej dorosłych oraz jakie bariery utrudniają rozwój rynku szkoleniowego. Informacje dotyczące tych zagadnień zostaną przedstawione w tej części rozdziału.

Ograniczenia dotyczące inwestycji w kadry wśród pracodawców

Inwestycje pracodawców w kadry można rozumieć jako proces „ekstensywny”, czyli zwiększanie liczebności załogi oraz zwiększanie produktywności obecnie posiadanej kadry, czyli efektywności zadań wykonywanych przez pracowników na swoim stanowisku pracy. Obydwa procesy są jednak w opinii pracodawców ograniczane szeregiem barier utrudniających tak rozumiany rozwój kadr.

OGRANICZENIA W ZAKRESIE WZROSTU ZATRUDNIENIA W FIRMACH

Podstawowym ograniczeniem dla inwestycji w kadry, rozumianych jako **zwiększanie skali zatrudnienia**, są w opinii pracodawców uwarunkowania i regulacje gospodarki. W szczególności dotyczy to:

- zbyt wysokich pozapłacowych kosztów pracy;
- zbyt wysokich podatków;
- niestabilnej sytuacji gospodarczej.

Te systemowe ograniczenia były największym utrudnieniem dla wszystkich pracodawców, bez względu na klasę wielkości przedsiębiorstwa, które reprezentowali. Ogółem, wskazało na nie aż 3/4 pracodawców. Pesymistyczne jest zwłaszcza to, że w stosunku do roku ubiegłego odnotowano zwiększenie odsetka wskazań na te bariery, czyli obraz warunków działalności gospodarczej w Polsce uległ pogorszeniu w oczach pracodawców.

Analizując bariery wzrostu zatrudnienia, warto zwrócić uwagę na fakt, że ograniczenia te są najbardziej dotkliwe dla pracodawców najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników (tabela 3.12). Tymczasem podmioty te silnie dominują w strukturze firm w kraju, w wyniku czego odpowiadają za znaczną część popytu na pracowników. Ponadto, jak wskazują wyniki badań, to pracodawcy mikro decydując się zatrudnić nową osobę częściej niż podmioty większe czynili to w ramach nowo tworzonego stanowiska pracy.

Tabela 3.12.

Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od wielkości podmiotu oraz oceny rozwoju przedsiębiorstwa (dane w %)

Ograniczenia inwestycji w kształcenie pracowników

	Wielkość podmiotu				Ocena rozwoju firmy (dotyczy wyłącznie przedsiębiorstw)				
	1-9	10-49	50-249	250+	stagnacyjne	słabo rozwijające się	rozwijające się	silnie rozwijające się	ogółem
Niestabilna sytuacja gospodarcza	71	66	59	54	76	73	68	67	71
Trudny dostęp do kredytów dla firm	23	18	13	15	23	25	23	30	23
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	40	33	26	25	43	40	39	45	39
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	48	49	53	59	47	50	50	48	48
Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	76	68	57	59	78	80	77	79	76
Zbyt wysokie podatki	75	63	54	49	77	77	75	82	74
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	40	36	33	43	36	42	48	52	40
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	55	50	45	42	57	56	56	53	55
Silna konkurencja na rynku	59	54	52	53	63	62	59	56	59
Zła sytuacja finansowa firmy	24	26	22	24	26	26	15	12	24
N	14144	762	166	67	4369	5201	3307	966	13843

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Nieco mniej niż połowa pracodawców upatrywała ograniczeń przy zatrudnianiu nowej kadry także po stronie kandydatów na pracowników. Co ważne, problemem dla większej liczby pracodawców okazały się wysokie oczekiwania płacowe (wskazało tak 48% podmiotów) niż niedopasowanie kompetencji kandydatów do potrzeb stanowiska pracy (40%). Wyjątkiem były tu jedynie firmy silnie rozwijające się, które częściej borykały się z problemem braku odpowiednich kandydatów (52%) niż z problemem ich potencjalnie nadmiernych oczekiwań płacowych (48%). Warto podkreślić, że znaczenie bariery kosztów związanych z oczekiwanym wynagrodzeniem potencjalnego pracownika rosło wraz ze wzrostem wielkości podmiotu, natomiast nie różniło się w zależności od strategii rekrutacyjnej podmiotu (podobna liczba wskazań zarówno dla tych, którzy wymagają kandydata w pełni przygotowanego, jak i dla tych firm, które planują go przeszkolić).

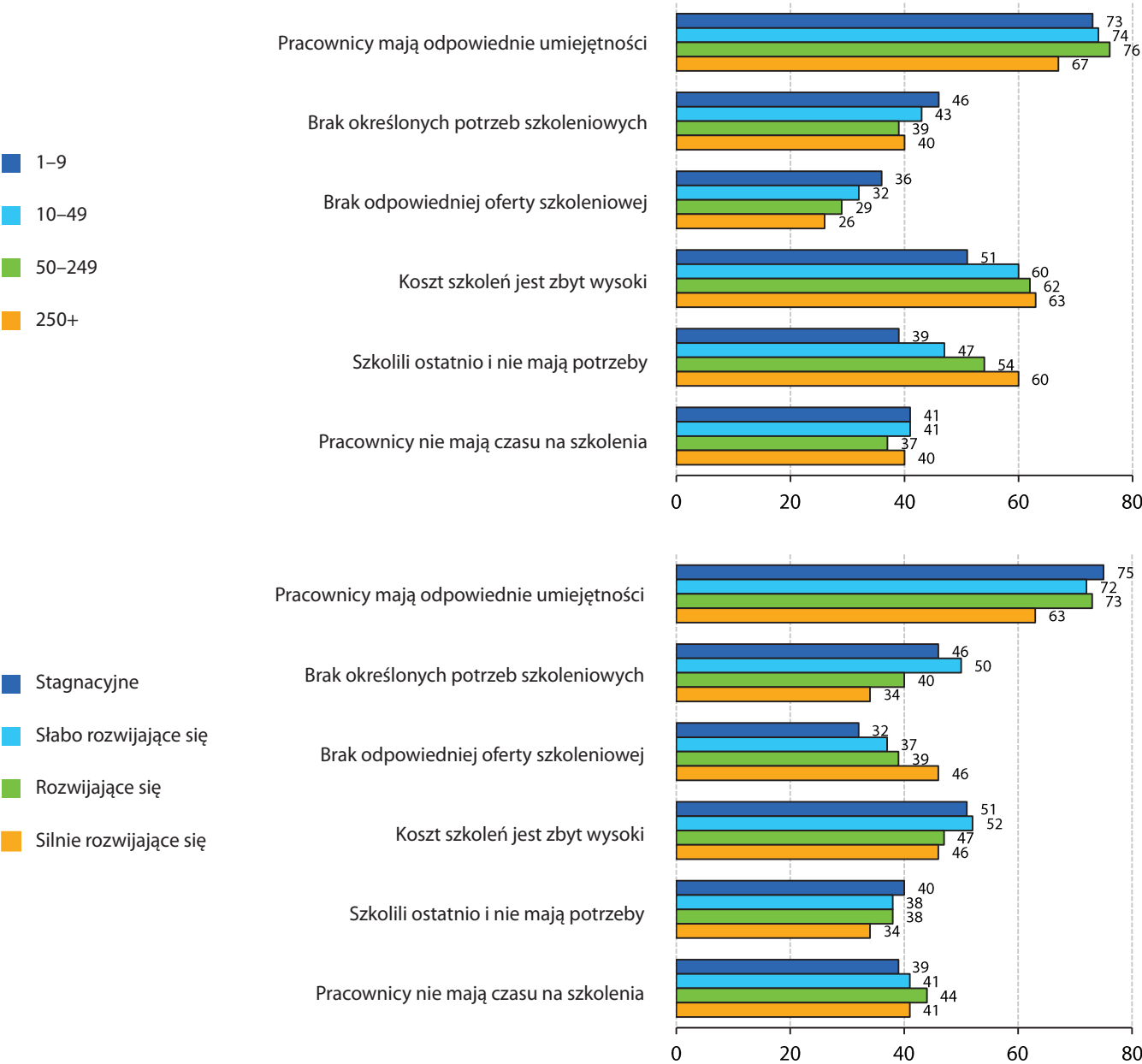
Interesujący jest fakt, że ograniczenia dotyczące wzrostu zatrudnienia nie wynikają ze słabej oceny finansowej sytuacji firmy. Ten czynnik miał znaczenie dla co czwartego pracodawcy, jednak w stosunku do innych kwestii można mu przypisać znaczenie drugorzędne.

Ograniczenia dotyczące inwestycji w kształcenie pracowników

Niezadowolający stan aktywności szkoleniowej pracodawców (46% nie podjęła w 2010 r. żadnych intencjonalnych działań w tym obszarze) wynika przede wszystkim z ich optymizmu. Aby to wyjaśnić, należy odwołać się do analizy przyczyn braku inwestycji w obszarze kształcenia kadr. **Podstawowym powodem**, dla którego pracodawcy, bez względu na wielkość reprezentowanego podmiotu, a także ocenę stopnia rozwoju, nie decydują się na inwestowanie w podnoszenie kompetencji pracowników **jest przekonanie o wystarczających umiejętnościach swoich pracowników**. Takiego zdania jest 3/4 pracodawców, którzy nie inwestują w kompetencje kadry. Nieco rzadziej twierdzili tak przedstawiciele dużych firm i instytucji

(67% w stosunku do 76% wśród firm średnich⁵¹), a także przedsiębiorstwa ocenione jako silnie rozwijające się (63% w stosunku do 75% dla firm stagnacyjnych).

Wykres 3.9.
Powody braku inwestycji w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników po stronie
pracodawców według oceny rozwoju i wielkości firmy (procent odpowiedzi) (N=7483)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że **koszt szkoleń** pojawił się dopiero jako druga w kolejności bariera w procesie rozwoju kadry przedsiębiorstwa. Fakt, że **nie był to najważniejszy czynnik braku aktywności w obszarze kształcenia** ma niebagatelne znaczenie w kontekście działań systemowych ukierunkowanych na

⁵¹ O ile nie wskazano inaczej, procenty prezentowane w rozdziale dotyczą grupy przedsiębiorstw, które nie prowadziły żadnych działań kształcących kadrę w 2010 r.

poprawę wskaźników kształcenia ustawicznego. Ogromne środki krajowe i przede wszystkim unijne, które w ostatnich latach zostały skierowane na podnoszenie jakości kapitału ludzkiego nie spowodowały oczekiwanego wzrostu wspomnianych wskaźników. Można więc podejrzewać, że **mamy do czynienia z efektem substytucji**, czyli te szkolenia, które zostały zrealizowane przy wykorzystaniu środków publicznych byłyby i tak sfinansowane ze środków własnych przedsiębiorstwa.

Co utrudnia wzrost aktywności szkoleniowej dorosłych Polaków?

Co interesujące, wysoki koszt szkoleń okazuje się większym problemem dla podmiotów zatrudniających większą liczbę pracowników (63% dużych podmiotów) niż podmiotów małych (60%) i mikro (51%). Był to także powód częściej podnoszony przez przedsiębiorstwa publiczne niż prywatne (67% do 51%). W przypadku podmiotów prywatnych większym problemem niż dla pracodawców publicznych okazał się **brak czasu pracowników** (41% do 30%) oraz **brak określonych potrzeb szkoleniowych** (46% do 32%).

Warto zwrócić uwagę także na **odmienne postrzeganie barier przez firmy rozwijające się i stagnacyjne**. Te drugie częściej rezygnowały z działań szkoleniowych ze względu na przekonanie o odpowiedniości umiejętności swoich pracowników niż firmy silnie rozwijające się (75% w stosunku do 63%). To koresponduje z wyżej przytaczanymi wynikami dotyczącymi ogólnie wyższego stopnia zadowolenia z kompetencji swojej kadry w firmach, które nie rozwijają się. Jednocześnie częściej wskazywały one na problem nieokreślonych potrzeb szkoleniowych (połowa słabo rozwijających się firm) oraz ograniczenia wynikające ze zbyt wysokich kosztów szkoleń (również połowa).

Z kolei w przypadku firm silnie rozwijających się jednym z kluczowych problemów był brak dostosowanej do ich potrzeb oferty szkoleniowej na rynku (46% wskazań wśród tej kategorii). Warto pamiętać, że niedostosowanie w dużej mierze może dotyczyć tematycznej oferty szkoleń, ale również może wiązać się z innymi aspektami (format, czas itp.).

Na koniec warto podkreślić, że problem braku odpowiedniej oferty był bardziej znaczący im lepiej rozwijająca się była firma oraz im mniejsze było przedsiębiorstwo lub instytucja (w przypadku silnie rozwijających się firm mikro połowa wskazała, że dotyczy ich ten problem, podczas gdy w przypadku dużych stagnacyjnych firm – zaledwie co 7 jej przedstawiciel). Wynika to z faktu, że dużym firmom łatwiej jest zaspokoić specyficzne potrzeby szkoleniowe np. poprzez organizację szkoleń wewnętrznych czy z uwagi na skalę zatrudnienia stworzyć homogeniczne grupy szkoleniowe i zatrudnić zewnętrznego trenera w sytuacji zapotrzebowania na określoną wiedzę czy umiejętności. Mniejsze firmy są natomiast w większym stopniu uzależnione od oferty otwartych szkoleń oferowanych na rynku.

Co utrudnia wzrost aktywności szkoleniowej dorosłych Polaków?

Jak pamiętamy, 80% Polaków nie podejmowało w ostatnim roku żadnej aktywności edukacyjnej – czy to w formie kursów i szkoleń, czy też samodzielnego uczenia się. W kursach i szkoleniach nie uczestniczyło 82% pracujących, 88% bezrobotnych i 94% nieaktywnych zawodowo. Wydaje się, że główną barierą wzrostu aktywności szkoleniowej jest niskie zapotrzebowanie na wyższe kompetencje w firmach i instytucjach, w których zatrudnieni są Polacy oraz zapewne silnie z tym związany brak motywacji do rozwoju. Większość osób, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji. Wśród osób pracujących najczęściej podawanym powodem niepodejmowania żadnych kroków w zakresie dokształcania się w ostatnim roku był po prostu brak takiej potrzeby w pracy zawodowej, wskazywany przez 82% pracujących (tabela 3.13). Inne przyczyny, np. brak czasu lub brak motywacji, były wymieniane znacznie rzadziej. Odpowiedzi świadczące o zewnętrznych barierach uczestnictwa pojawiały się sporadycznie.

Najczęściej opinia o tym, że szkolenie się i rozwój nie są potrzebne w wykonywanej pracy pojawiała się wśród przedstawicieli zawodów, w których obserwuje się najniższą aktywność szkoleniową, czyli wśród robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych oraz operatorów i monterów. Z kolei w zawodach, w których aktywność szkoleniowa jest wysoka, czyli wśród specjalistów i kierowników, odpowiedź ta po-

Uczenie się dorosłych
i rozwój kapitału
ludzkiego: aktorzy,
strategie,
uwarunkowania
i bariery

jawiała się nieco rzadziej, chociaż i tak była głównym powodem braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach dla 75% osób. W zamian, nieznacznie częściej, w 12% przypadków, wytłumaczeniem był brak czasu z powodów zawodowych. Zbyt wysokie koszty nie stanowiły problemu, co wynika z faktu, że 52% szkoleń pracowników finansowanych było całkowicie przez pracodawcę, zaś 19% przez inną instytucję lub firmę. Jedynie 22% pracujących samodzielnie opłacało uczestnictwo w szkoleniach.

Tabela 3.13.
Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy
(w %)

	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni zawodowo	Ogółem
Nie potrzebował w pracy	82	35	38	63
Nie miał czasu z powodów osobistych	7	13	18	11
Nie miał motywacji do doksztalcania się	7	20	13	10
W moim wieku nie ma sensu się doksztalać	3	8	19	9
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	5	20	5	6
Nie miał czasu z powodów zawodowych	9	3	2	6
Nie było w pobliżu interesujących kursów	4	18	5	5
Stan zdrowia nie pozwalał	1	4	14	5
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy	5	5	1	4
Nie spełniał wymogów formalnych	2	10	4	3
N	8428	1458	4657	14543

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

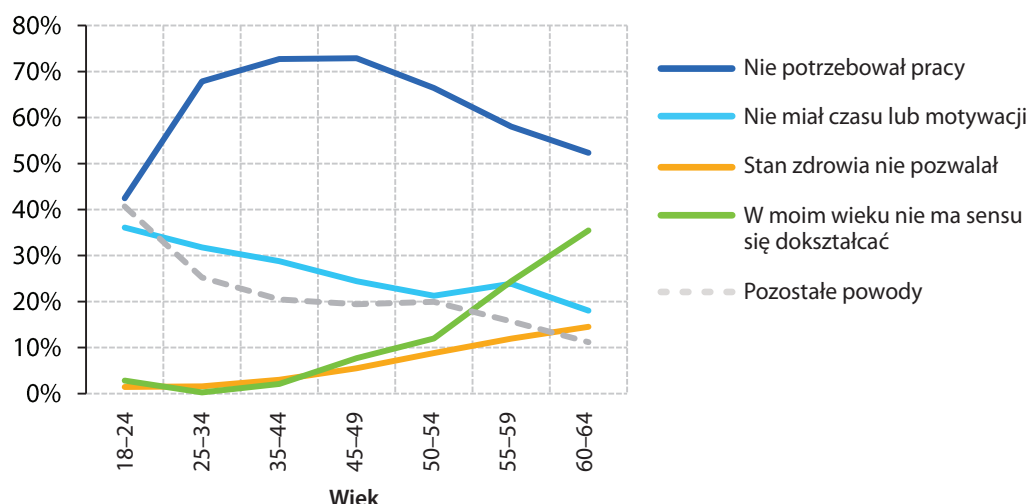
W przypadku osób bezrobotnych różnicowanie odpowiedzi było większe, jednak w przeważającej mierze sprowadzały się one do tego, że osoby bezrobotne nie widziały sensu w podnoszeniu swoich kwalifikacji. W przeciwieństwie do pracujących, wśród bezrobotnych jednak częściej pojawiały się bariery zewnętrzne uczestnictwa w szkoleniach lub kursach. W 20% przypadków wskazywano problem zbyt wysokich kosztów takiego uczestnictwa, w 18% – brak dostępu do interesujących szkoleń, zaś w 10% – brak możliwości uczestnictwa ze względu na wymogi formalne.

Osoby nieaktywne zawodowo niemal w ogóle nie uczestniczyły w kursach i szkoleniach (w 94%). Podawane przez nie powody niemal wyłącznie sprowadzały się do poczucia braku potrzeby i motywacji, głównie ze względu na brak zainteresowania pracą zawodową. W 14% przypadków jako przeszkodę wskazywano stan zdrowia.

Wykres 3.10.

Wybrane główne przyczyny niepodjęcia działań w zakresie doksztalcania się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podziale na grupy wiekowe

Co utrudnia wzrost aktywności szkoleniowej dorosłych Polaków?



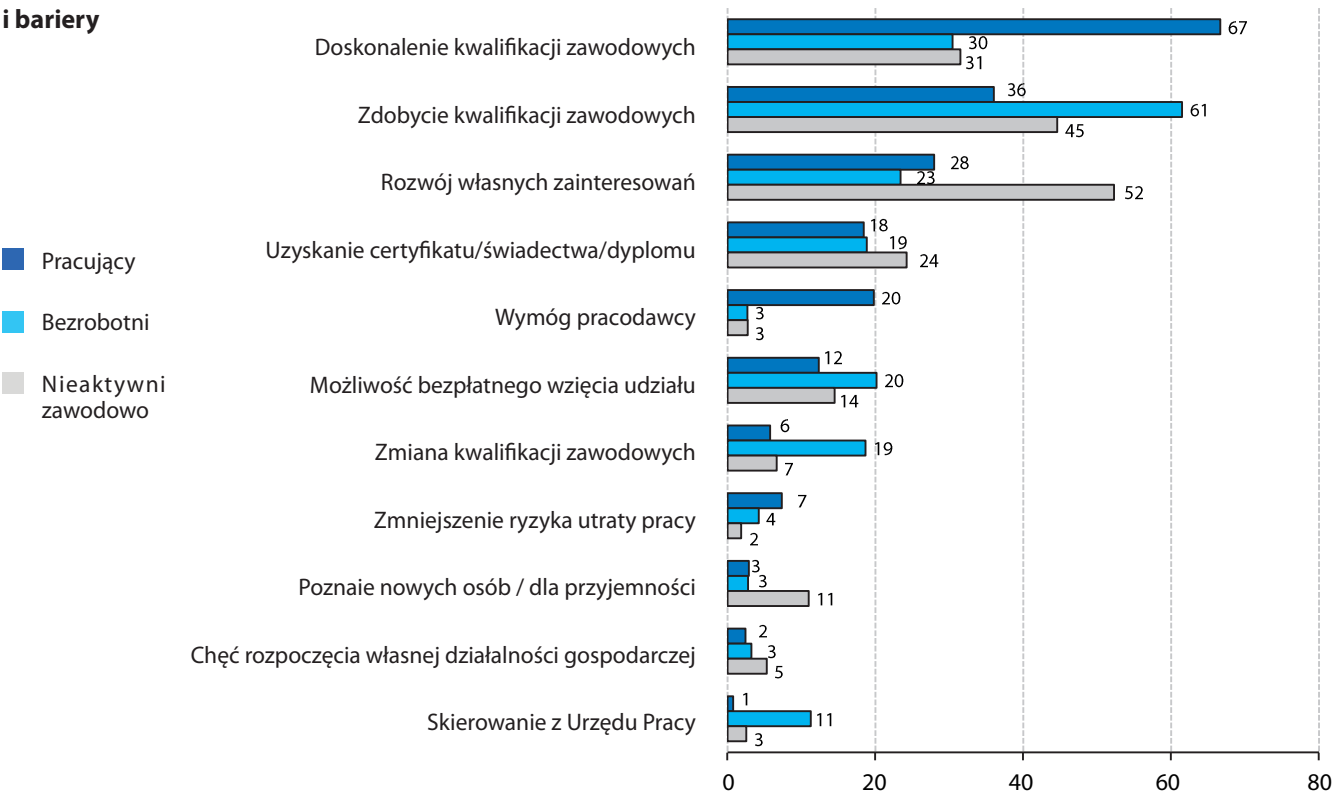
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

Przyczyn braku udziału w kursach i szkoleniach niemal nie różnicował poziom posiadanego wykształcenia formalnego. Jak widać natomiast na wykresie 3.10, w grupie wiekowej powyżej 50 lat wyraźnie częściej wskazywanym powodem rezygnacji ze szkolenia się było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się doksztalcać. Podobnie, w najstarszych grupach wiekowych wzrastało także znaczenie ograniczeń spowodowanych stanem zdrowia.

Obraz głównych przeszkód w rozwoju aktywności edukacyjnej dorosłych należy dopełnić przez spojrzenie na najważniejsze motywatory aktywności szkoleniowej. Wśród osób pracujących najczęściej wskazywanym powodem doksztalcania się w formie kursów i szkoleń była chęć doskonalenia kwalifikacji zawodowych (67%) lub zdobycie takich kwalifikacji (36%) (wykres 3.11). Dla 28% motywacją był rozwój własnych zainteresowań, a w 20% przypadków – jedynie wymóg pracodawcy.

Motywacja do udziału w kursie lub szkoleniu uzależniona była w znaczącej mierze od tematyki szkolenia, w której uczestniczyli badani pracujący. W przypadku kursów i szkoleń z zakresu medycyny, pracy socjalnej i psychologii, a także szkolnictwa, edukacji i pedagogiki oraz informatyki zdecydowanie najczęściej wymieniano potrzebę doskonalenia kwalifikacji zawodowych. W przypadku tematyki budowlanej i przemysłowej niemal połowa pracowników wskazała również na zdobycie kwalifikacji. Uzyskanie certyfikatu miało znaczenie w przypadku szkoleń informatycznych. Nauka języków obcych była natomiast równie często motywowana doskonaleniem kwalifikacji, jak i rozwojem własnych zainteresowań.

Wykres 3.11.
Główne powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach wśród pracujących, bezrobotnych
i nieaktywnych zawodowo (w %)



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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2011.

W przypadku bezrobotnych najczęstszą motywacją było zdobycie kwalifikacji (61%) lub ich doskonalenie (30%). Skierowanie z Urzędu Pracy wskazało 11% doksztalających się bezrobotnych. Możliwość bezpłatnego uczestnictwa zachęciła co piątą osobę. Wśród osób nieaktywnych zawodowo, które szkoliły się niezwykle rzadko (jedynie 6% spośród nich) kluczowe znaczenie miał rozwój własnych zainteresowań (52% wskazań). Jednak podobnie, jak wśród bezrobotnych, duże znaczenie miały także motywacje zawodowe – doskonalenie kwalifikacji zawodowych lub zdobycie kwalifikacji albo certyfikatu.

Podsumowując zagadnienie głównych motywacji i barier dotyczących aktywności szkoleniowej dorosłych Polaków, można stwierdzić, że doksztalanie traktowane było przez osoby w nim uczestniczące przede wszystkim w kategoriach działania zwiększającego szanse rynkowe lub kompetencje zawodowe. Chęć rozwoju własnych zainteresowań i inne motywacje pozazawodowe pojawiały się znacznie rzadziej (poza kategorią osób nieaktywnych zawodowo, które jednak doksztalały się sporadycznie). Brak uczestnictwa w kursach i szkoleniach także należy rozważać z perspektywy zawodowej. Wśród pracowników niechęć do szkolenia się powodowana była głównie poczuciem braku potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji w obecnej pracy. Innymi słowy, nie traktowali oni kursów i szkoleń jako wystarczająco wartościowych lub przydatnych w ich pracy zawodowej. Natomiast w przypadku osób bezrobotnych brak uczestnictwa tłumaczyć można na dwa sposoby. Z jednej strony, przede wszystkim interpretować go można jako brak wiary w sensowność i znaczenie takich działań w aspekcie zwiększenia szans na zatrudnienie. Z drugiej jednak strony, część bezrobotnych wskazywała na bariery zewnętrzne, takie jak koszty uczestnictwa, brak dostępu do interesujących kursów i szkoleń oraz wymogi formalne uczestnictwa. Wśród osób nieaktywnych zawodowo motywacje zawodowe miały drugorzędne znaczenie, ponieważ są to często osoby w ogóle nie zainteresowane poszukiwaniem pracy w najbliższej przyszłości.

Niechęć do udziału w kursach i szkoleniach spowodowana brakiem wiary w jego znaczenie dla sytuacji w firmie lub na rynku pracy niekoniecznie musi oznaczać, że przyczyną jest niska jakość oferowanych kursów i szkoleń. Wątpliwe jest z pewnością wnioskowanie, że podnoszenie poziomu swoich kompetencji jest rzeczywiście bezużyteczne dla pracowników i bezrobotnych (mimo że oni sami często tak twierdzili). Źródła takich opinii można zapewne szukać w niedopasowaniu szkoleń do potrzeb i oczekiwań odbiorców: zarówno pracowników, jak i pracodawców. Pomijanie oczekiwań uczestników szkoleń oznacza nie tylko niedopasowanie zakresu przekazywanej wiedzy do kompetencji odbiorców (czyli przekazywanie wiedzy zbyt trudnej lub takiej, którą już posiadają), lecz również brak możliwości wykorzystania jej w pracy. Sytuacja, w której szkolenia nie są adresowane trafnie prowadzi do spadku zainteresowania nimi (co obecnie obserwujemy). Dodatkowo, marnowany jest czas pracowników lub bezrobotnych oraz pieniądze pracodawców lub podatników (przypomnijmy, że większość szkoleń finansowana lub współfinansowana była przez pracodawców, a znaczna część z innych źródeł, m.in. z pieniędzy publicznych).

Bariery rozwoju podmiotów szkoleniowych

Analizę barier utrudniających wzrost aktywności szkoleniowej i wzrost poziomu inwestycji w kadry w przedsiębiorstwach należy uzupełnić o spojrzenie z perspektywy podmiotów szkoleniowych, które są głównymi dostawcami usług szkoleniowych. Zestawienie informacji zebranych w badaniach pracodawców, ludności i instytucji szkoleniowych pozwoli uzyskać pełniejszy ogląd czynników, które sprawiają, że od lat nie obserwuje się w Polsce znaczącego wzrostu poziomu aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków.

W opiniach przedstawicieli sektora szkoleniowego, **bariery rozwoju rynku usług szkoleniowych znajdują się przede wszystkim w otoczeniu tego sektora**, nie wewnątrz niego. Bariery te to ograniczenia formalno-administracyjne (kształt procedur przetargowych promujących niską cenę a nie jakość), niski poziom inwestycji w kadry w przedsiębiorstwach (związany z brakiem środków na szkolenia po stronie pracodawców i niską świadomością konieczności rozwijania zasobów ludzkich) oraz niski poziom zainteresowania własnym rozwojem wśród Polaków (wykres 3.12). Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli sektora szkoleniowego, jego rozwoju nie utrudniają takie czynniki, jak brak szkolących o odpowiednich kompetencjach czy brak odpowiedniej infrastruktury lub wyposażenia. Deklaracje przedstawicieli tego sektora sugerują więc, że po likwidacji bądź zmniejszeniu barier zewnętrznych jest on w stanie elastycznie odpowiedzieć na zapotrzebowanie rynkowe i dostarczać usługi odpowiedniej jakości.

Zestawienie opinii przedstawicieli sektora szkoleniowego dotyczących barier rozwoju rynku szkoleń z deklaracjami na temat czynników decydujących o zawartości tematycznej oferty szkoleniowej wskazuje jednak na pewne problemy. Najważniejszą kwestią jest **faktyczna rola, jaką na rynku szkoleniowym odgrywają środki unijne**. Zdaniem przedstawicieli sektora, środki te w bardzo niewielkim stopniu wpływają na zawartość tematyczną oferty firm i instytucji szkoleniowych. Jeśli jednak taka deklaracja dobrze oddawałaby rzeczywiste strategie kształtowania oferty, to fundusze unijne nie powinny w istotnym stopniu wpływać na to, jakie szkolenia są oferowane na rynku i do jakich grup są kierowane, zaś obawy o zapaść na rynku szkoleniowym po ograniczeniu środków pomocowych przeznaczonych na rozwój kapitału ludzkiego można by uznać za bezzasadne (End of financial 2011). Temu z kolei zaprzeczają wnioski, jakie można sformułować na podstawie opinii przedstawicieli sektora szkoleniowego na temat barier utrudniających jego rozwój. Bariery rozwoju rynku szkoleniowego przedstawiciele środowiska upatrywali bowiem głównie po stronie sposobów wydatkowania środków publicznych. Formułowali zarzuty, że sposób konstrukcji zapytań ofertowych promuje podmioty, które kładą nacisk nie na wysoki standard świadczonych usług, lecz na dążenie do zdobycia zlecenia poprzez oferowanie zaniżonej ceny. Odsetki wskazań na czynniki związane właśnie z tymi kwestiami nawet nieznacznie wzrosły w stosunku do 2010 r.

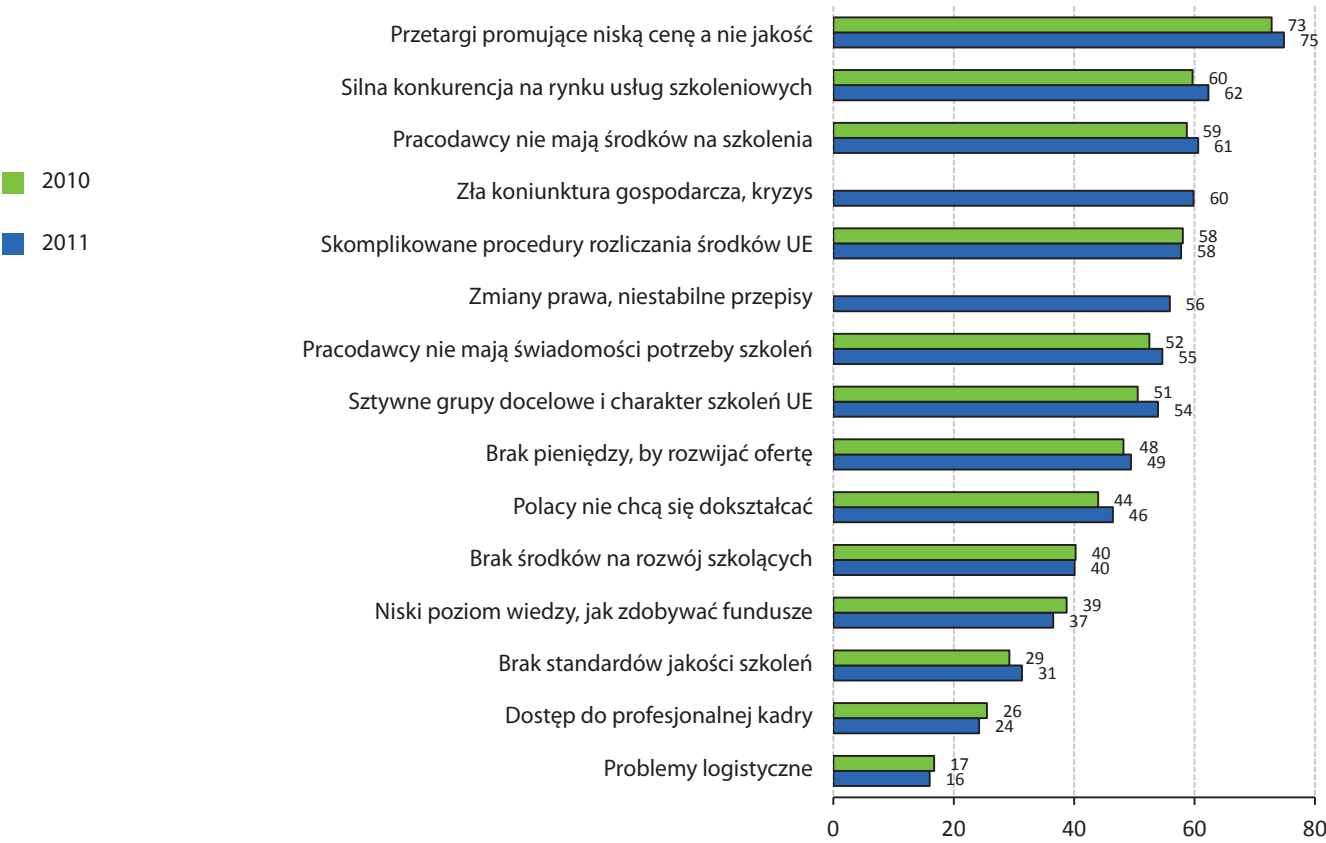
Kolejną kwestią jest problematyka jakości szkoleń. Brak standardów w zakresie jakości szkoleń znalazł się na odległej pozycji w rankingu barier rozwoju tego sektora (opracowanym na podstawie odpowiedzi badanych na pytania zamknięte, w ramach których oceniano z osobna każdy czynnik utrudniający rozwój sektora). Jakość szkoleń zajęła natomiast pierwsze miejsce w komentarzach przedstawicieli sektora dodawanych już po wypełnieniu ankiety. Kwestia jakości usług szkoleniowych urasta więc do rangi jedne-

go z podstawowych wyzwań, przed którym stoi rynek szkoleń. Uporanie się z tym wyzwaniem wymaga jednak kompleksowych działań zarówno po stronie odbiorców szkoleń, jak i systemu regulującego wydatkowanie środków publicznych. Warto jednak mieć na uwadze, że formalizowanie wymogów dotyczących jakości szkoleń może mieć także negatywne konsekwencje, bowiem niektórych kryteriów mogą nie spełniać firmy małe, innowacyjne, ale dopiero zdobywające doświadczenie na rynku. Z tą kwestią może się wiązać formułowany przez przedstawicieli sektora postulat zapewnienia równości podmiotów szkoleniowych. W świetle faktu, że projekty finansowane ze środków UE realizują głównie podmioty duże, może to wskazywać na istnienie problemu związanego z dostępem do tych środków. Formalizowanie kryteriów może więc tworzyć napięcia pomiędzy dążeniem do uzyskania usługi o satysfakcjonującym poziomie jakości a powstawaniem barier wejścia na rynek dla podmiotów oferujących usługi wysokiej jakości, jednak nie spełniających kryteriów formalnych.

Kolejne kwestie, ulokowane wysoko w rankingu barier, również **wiążą się z finansowaniem szkoleń**. Istotną przeszkodą w rozwoju rynku szkoleniowego w Polsce jest więc, zdaniem przedstawicieli sektora, brak środków na szkolenia po stronie pracodawców. Warto tutaj mieć na uwadze, że brak środków na szkolenia nie jest najczęściej wskazywaną przez pracodawców przyczyną braku inwestycji w rozwój kadr. Takim powodem jest przekonanie, że kompetencje pracowników są dostosowane do potrzeb firmy. Bariere tę dostrzegają też przedstawiciele rynku szkoleniowego, wskazując, że rozwój rynku szkoleniowego utrudnia brak świadomości potrzeby szkoleń wśród pracodawców. Mniejszą wagę przywiązywano do braku świadomości potrzeby szkoleń i rozwoju wśród ludności, czyli klientów indywidualnych.

Wykres 3.12.

Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce (odsetek respondentów deklarujących, że dany czynnik w średnim lub dużym stopniu utrudnia rozwój firm lub instytucji szkoleniowych) (w %)



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2011.

Podsumowanie

Sytuacja w obszarze uczenia się dorosłych i inwestycji w kadry w przedsiębiorstwach nie zmienia się w Polsce od wielu lat, przynajmniej jeśli za miarę dynamiki zmian uznamy wskaźniki aktywności edukacyjnej dorosłych. Podsumowując niniejszy rozdział, można by zatem powtórzyć wnioski przedstawiane w wielu innych opracowaniach, wskazujące na niski poziom uczenia się osób dorosłych, zwłaszcza tych o niskim poziomie wykształcenia, starszych, zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Wnioski te można by uzupełnić przedstawiając charakterystykę aktywności szkoleniowej pracodawców, gdzie silnie utrwalone są takie prawidłowości, jak inwestowanie w rozwój kadr podmiotów dużych, działających w branżach związanych z nową gospodarką, rozwijających się. Jednak to zdawałoby się neutralne stwierdzenie o braku zmian w tym obszarze stanowi podstawę do sformułowania raczej mało optymistycznych konkluzji dotyczących rozwoju kultury uczenia się w Polsce i budowania przewag konkurencyjnych na oparciu o rozwój kapitału ludzkiego.

Oceniając zakres inwestycji we własny rozwój zawodowy Polaków oraz poziom inwestycji w kadry wśród pracodawców, należy jednak mieć na względzie uwarunkowania, w jakich odbywają się te procesy. Do kluczowych uwarunkowań należy zaliczyć poziom zapotrzebowania gospodarki na wyższe kompetencje, czyli jej wiedzochłonność. Jeśli zapotrzebowanie to będzie pozostawać na niskim poziomie, niska będzie też motywacja jednostek do uczenia się i inwestowania we własny rozwój. Jeśli wzrost kompetencji nie przekłada się na zdobycie lepszej pozycji na rynku pracy ani nawet na realne szanse na poprawę tej sytuacji w przyszłości, racjonalną strategią jest nieinwestowanie w rozwój i przeznaczenie wolnego czasu i wolnych środków na inne cele. Kluczowym czynnikiem warunkującym zmiany w poziomie aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków jest zatem przede wszystkim poziom innowacyjności gospodarki i jej zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności. Istotne pozostaje też przewidywanie popytu na nie w przyszłości, do czego odniesiemy się dalej.

Jak pokazują przedstawione wyniki badań, rozwój w zakresie uczenia się dorosłych jest indukowany przede wszystkim przez działania pracodawców. To oni w największym stopniu pokrywają koszty szkoleń i kursów, w których uczestniczyli pracujący Polacy. Jedynie niewiele ponad 20% uczestników szkoleń samodzielnie finansowało swoje doksztalcenie, a w przypadku 19% koszty pokrywała inna instytucja. Fundamentalną rolę pracodawców w procesie rozwoju kadr dostrzegają przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych, którzy brak środków pracodawców na szkolenia i brak potrzeby szkoleń w firmach uznawali za jedno z ważniejszych barier rozwoju rynku szkoleniowego w Polsce. Ci sami przedstawiciele sektora szkoleniowego jeszcze większą wagę przywiązywali do sposobów dystrybucji środków unijnych przeznaczonych na rozwój kapitału ludzkiego, upatrując w zasadach ich alokacji istotnych utrudnień dla rozwoju reprezentowanego przez siebie sektora. Opinie te warto potraktować z należytą uwagą, bowiem nie ulega wątpliwości, że środki pomocowe przeznaczone na rozwój zasobów ludzkich w Polsce nie przyczyniły się, jak do tej pory, do znaczących zmian w obszarze uczenia się dorosłych. Środki te są wykorzystywane do finansowania przez firmy szkoleniowe bieżącej ich działalności, nie zmieniają natomiast warunków funkcjonowania sektora, jak również nie przyczyniają się do jego rozwoju instytucjonalnego. Sposoby dystrybucji tych środków budzą ponadto kontrowersje, co potwierdzają opinie przedstawicieli sektora szkoleniowego, którzy w kształcie zapytań ofertowych widzą instrument jakości świadczonych usług i konkurencji – często zaniżoną – ceną.

Analizując strategie rekrutacyjne i szkoleniowe pracodawców, można wnioskować o słabości strategicznego i długofalowego podejścia do zarządzania rozwojem pracowników w przedsiębiorstwach i instytucjach. Kadra zarządzająca bardzo rzadko posługuje się w praktyce zarządzania i doskonalenia kadr takimi instrumentami, jak system oceny kompetencji pracowników czy indywidualne plany rozwoju pracowników. Wyniki wskazują także na deficyty w wykorzystywaniu takiego narzędzia rozwoju firmy, jakim jest cykliczne określanie potrzeb szkoleniowych z perspektywy przedsiębiorstwa czy instytucji. W związku z tym trudne staje się określenie faktycznego stanu kompetencji pracowników i identyfikacja luk, które uzupełnione mogłyby prowadzić do wzrostu efektywności dostępnych w firmie zasobów ludzkich. W efekcie pracodawcy, choć w ogromnej większości są niezadowoleni z kompetencji kandydatów do pracy, w stosunku do oceny swojej kadry emanują nadmiernym optymizmem. Wszystkie te czynniki składają się na niski odsetek uczestnictwa przedsiębiorstw w ustawicznym kształceniu zawodowym. Tymczasem, jak prognozuje

badanie Foresight kadr nowoczesnej gospodarki (Matusiak et al. 2009), będą wzrastać oczekiwania co do poziomu kompetencji pracowników i zmieni się zapotrzebowanie na ich rodzaj. Tym samym pojawi się potrzeba lepszego długoterminowego dopasowania kompetencji posiadanych przez kadry do zapotrzebowania na nie, a „priorytetem dzisiejszych pracodawców powinno być prognozowanie i planowanie rozwoju zasobów kadrowych w firmach. Bez prowadzenia analiz i planowania, wiele przedsiębiorstw może nie być w stanie dalej się rozwijać i zaspokajać oczekiwań klientów z powodu braku wykwalifikowanych kadr” (Ibidem, s. 12).

Pracodawcy jeszcze stosunkowo słabo wykorzystują swój wewnętrzny potencjał do kształcenia pracowników i podnoszenia ich kompetencji. Świadczy o tym proporcja pracodawców korzystających ze szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych. W 2010 r. było niemal dwukrotnie mniej podmiotów, które bazowały na swoim wewnętrznym potencjale szkoleniowym w stosunku do korzystających z zewnętrznych trenerów. Szkolenia wewnętrzne są obecnie domeną raczej firm dużych, nieco częściej także firm rozwijających się/ innowacyjnych. W parze z ich wykorzystywaniem częściej deklarowano korzystanie z systemu oceny kompetencji pracowników czy indywidualnych planów rozwoju, co może świadczyć o istnieniu pewnej polityki szkoleniowej w przedsiębiorstwie czy instytucji. Wśród wszystkich pracodawców stosował je jednak tylko co czwarty, co drugi wśród szkolących, a co 10 opierał kształcenie pracowników wyłącznie na tej formie. Strategię odwrotną, tj. opieranie się wyłącznie na zewnętrznych kursach stosowała połowa przedsiębiorców. Tymczasem, obierając za punkt porównawczy Stany Zjednoczone, możemy zauważyć istotne dysproporcje: niemal cała pula szkoleń w przedsiębiorstwach (98%) jest realizowana przez trenerów wewnętrznych zatrudnionych w nich na stałe, a tylko niewielki ułamek wszystkich szkoleń jest prowadzony przez zewnętrzne firmy szkoleniowe (2%) (za: Saratoga 2009).

Polscy pracodawcy w dużym stopniu nie czują się odpowiedzialni za rozwój kompetencji zawodowych pracowników. Wśród wszystkich kategorii przedsiębiorstw dominuje polityka poszukiwania na rynku, a następnie rekrutowania pracownika w pełni lub niemal w pełni przygotowanego do wykonywania swoich obowiązków. Poszukując najlepszych kandydatów na rynku, firmy stosują „strategię sita”, a w tym procesie decydujące znaczenie ma ocena ich kompetencji i przygotowania zawodowego. W odniesieniu do zatrudnionej już kadry najczęściej nie prowadzą szkoleń, gdyż oceniają, że nie jest im to potrzebne w pracy. Zatem to brak zawodowych motywacji do doskonalenia i rozwoju własnych kompetencji stanowi najsilniejszą barierę wzrostu poziomu doksztalcania się dorosłych Polaków.

Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe w czasach niżu demograficznego



Czy rynek kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym odczuwa skutki wchodzącego do szkół niżu demograficznego? Jak na to zagrożenie reagują szkoły? Jakie konsekwencje dla rynku pracy mogą przynieść określone strategie działania szkół?

Przeprowadzane analizy wskazują, że szkoły ponadgimnazjalne i wyższe w sytuacji zagrożenia, jakie powoduje niż demograficzny przyjmują odmienne strategie działania – można zatem powiedzieć, że niż w jakimś stopniu przyczynił się do wzrostu ich innowacyjności. Ponadto, zarówno w szkolnictwie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym zauważa się powolne zmiany w zakresie preferencji kandydatów na studia. Czy można zatem powiedzieć, że niż demograficzny staje się głównym reformatorem polskiego systemu kształcenia?



Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk

Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe w czasach niżu demograficznego

Analiza sytuacji na rynku edukacyjnym, uwzględniająca strukturę placówek edukacyjnych i zmiany popularności kierunków kształcenia w poszczególnych typach jednostek, nie może pomijać szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Bez względu, z jednej strony, na obowiązek nauki do 18 roku życia, a z drugiej na wartość wskaźnika skolaryzacji na poziomie wyższym, ten szczebel edukacji należy uznać za czynnik determinujący w znacznym stopniu kształt struktury zawodowej w kraju. Świadczy o tym kilka przesłanek. Po pierwsze, przeważająca liczba szkół ponadgimnazjalnych daje możliwość zdobycia zawodu, który w dalszej kolejności może określać ścieżkę kariery edukacyjnej absolwentów. Po drugie, na tym etapie edukacji możliwe jest podniesienie wykształcenia zawodowego do średniego, które, w badaniach struktury społecznej, jest przywoływane jako jeden z kluczowych czynników jej modernizacji (Wasilewski 2006). Wreszcie, po trzecie, zjawiska obserwowane na rynku szkolnictwa ponadgimnazjalnego pozwalają lepiej przewidywać, rozumieć i tłumaczyć zjawiska zachodzące w szkolnictwie wyższym.

Zmiany, jakie obserwuje się w szkolnictwie ponadgimnazjalnym mają niewątpliwy wpływ na procesy, które można zidentyfikować w sektorze akademickim. Nie ulega zatem wątpliwości, że oba systemy są ze sobą silnie sprzężone – im lepiej działa system kształcenia ponadgimnazjalnego, tym łatwiej osiągnąć instytucjom akademickim zamierzony cel (np. kształtować elity zawodowe i społeczne). Nie oznacza to jednak, że wszystkie problemy systemu edukacji na poziomie wyższym są rezultatem złego funkcjonowania szkół ponadgimnazjalnych. Niejednokrotnie same uczelnie świadomie rezygnują z przypisanej im funkcji selekcyjnej, skupiając się na działaniach mających na celu zachęcenie jak największej liczby kandydatów do studiowania w konkretnej szkole. Problem ten nabiera nowego znaczenia w kontekście nadciągającego niżu demograficznego, który może sprzyjać, czy wręcz zmuszać szkoły wyższe do stosowania strategii „im więcej, tym lepiej”. Na zmiany demograficzne należy jednak spojrzeć nie tylko jak na zagrożenie, ale też jak na szansę, która powinna zostać wykorzystana przez szkoły wyższe. Jest to szansa na zmiany jakościowe w kształceniu na poziomie wyższym, w tym na otwarciu się uczelni na różnych klientów i na różne grupy wiekowe (np. osoby starsze).

W związku z powyższymi kwestiami w niniejszym rozdziale postanowiliśmy poszukać odpowiedzi na następujące pytania:

1. W zakresie analizy kierunków w szkołach ponadgimnazjalnych:

- Jaka jest i jak zmienia się struktura szkół na poziomie ponadgimnazjalnym?
- Czy można zaobserwować zmiany w liczbie uczniów poszczególnych rodzajów szkół ponadgimnazjalnych?

- Jak kształtują się preferencje uczniów w zakresie ponadgimnazjalnych kierunków kształcenia zawodowego?

2. W zakresie analizy kierunków kształcenia w szkołach wyższych:

- Jaka jest i jak zmienia się struktura szkół na poziomie wyższym. Które ze szkół są w większym stopniu narażone na konsekwencje wynikające z niżu demograficznego, a które powinny bez większych problemów stawić mu czoła?
- Jakie strategie stosują szkoły wyższe, aby, mimo niżu demograficznego, przetrwać na rynku edukacyjnym?
- Jak kształtują się preferencje studentów w zakresie kierunków kształcenia na poziomie wyższym?

Rozdział ten różni się od poprzednich rozdziałów nie tylko specyfiką danych, na których zostały oparte przedstawione w nim analizy (dane sprawozdawcze GUS i SIO), ale też pełni odmienne funkcje. Jego głównym celem jest zarysowanie instytucjonalnego kontekstu ułatwiającego interpretowanie wyników badań sondażowych, które zostały zaprezentowane we wcześniejszych rozdziałach.

Szkoły ponadgimnazjalne w 2011 r. – informacje ogólne

Analizą objęto 8 typów szkół prowadzących szkolnictwo na poziomie ponadgimnazjalnym: licea ogólnokształcące, licea uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, licea profilowane, szkoły policealne (ponadgimnazjalne), technika, technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły artystyczne⁵² oraz kolegia nauczycielskie i pracowników służb społecznych. Wykorzystane zostały dane ze spisu wrześniowego 2010 r. (zawierające również część informacji z 2009 r.) oraz ze spisu marcowego 2011 r. Umożliwiło to dokonanie porównania interesujących nas informacji dla trzech punktów czasowych⁵³.

Pierwszą istotną informacją jest brak znaczących zmian w liczebności szkół prowadzących szkolnictwo ponadgimnazjalne (wykres 4.1). W stosunku do 2009 r. nieznacznie wzrosła liczba liceów uzupełniających oraz szkół policealnych, a więc podmiotów oferujących stosunkowo szybką zmianę (uzupełnienie) kwalifikacji. Można to uznać za odpowiedź rynku edukacyjnego na istniejący popyt. Zmniejszyła się liczba techników. Zasadniczym pytaniem jest, czy i jaki związek te niewielkie zmiany mają z liczbą osób kształcących się w poszczególnych typach szkół.

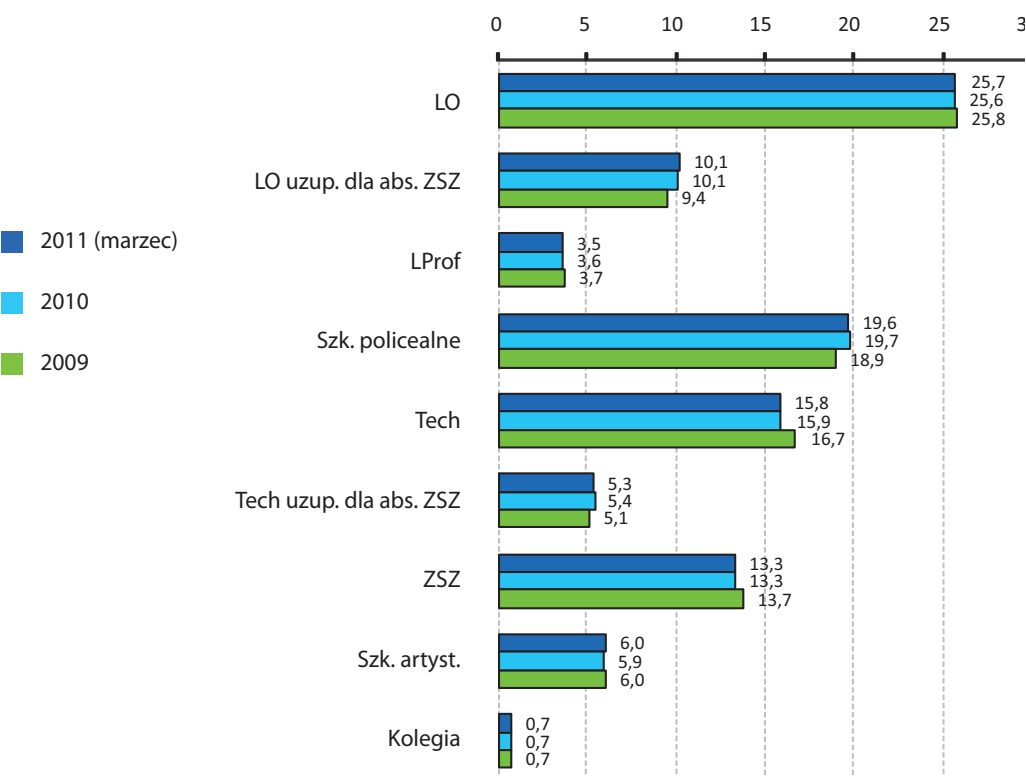
Trzeba dodać, że w 2011 r. nie funkcjonowało 190 szkół ponadgimnazjalnych działających rok wcześniej (połowa z nich to szkoły policealne, 12% licea ogólnokształcące, po 9% technika i licea uzupełniające). Pojawiło się 159 nowych podmiotów (47% szkoły policealne, 16% licea ogólnokształcące, po 12% licea uzupełniające i szkoły artystyczne). Bilans ten w ujęciu regionalnym został przedstawiony dalej⁵⁴.

⁵² Kategoria ta objęła: policealne szkoły artystyczne, Poznańską Szkołę Chóralną, sześcioletnie ogólnokształcące szkoły muzyczne I stopnia, sześcioletnie ogólnokształcące szkoły muzyczne II stopnia, sześcioletnie ogólnokształcące szkoły sztuk pięknych, sześcioletnie szkoły muzyczne I stopnia, sześcioletnie szkoły muzyczne II stopnia, sześcioletnie szkoły sztuki tańca, czteroletnie szkoły muzyczne I stopnia, czteroletnie szkoły muzyczne II stopnia, czteroletnie szkoły sztuki cyrkowej, czteroletnie licea plastyczne, dziewięcioletnie ogólnokształcące szkoły baletowe, dziewięcioletnie szkoły sztuki tańca.

⁵³ Dane prezentowane dla 2009 r. dotyczą wyłącznie tych szkół, które prowadziły (kontynuowały) działalność w roku szkolnym 2009/2010 lub 2010/2011.

⁵⁴ W bilansie tym jest mowa o szacunkowej liczbie szkół, gdyż z ostrożnością należy podchodzić do liczby szkół w województwie dolnośląskim. Z analizy został wyłączony cały powiat oleśnicki ze względu na stwierdzone nierzetelności w spisie.

Wykres 4.1.
Zmiany liczebności szkół prowadzących szkolnictwo ponadgimnazjalne w latach 2009-2011
(dane procentowe, N₂₀₁₁=14071, N₂₀₁₀=14141, N₂₀₀₉=13159)



Skrócone nazwy typów szkół, którymi posługujemy się również w dalszej części tekstu oznaczają, kolejno: LO – licea ogólnokształcące, LO uzupełn. dla abs. ZSZ – licea ogólnokształcące dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, LProf – licea profilowane, Szk. policealne – szkoły policealne (ponadgimnazjalne), Tech – technika, Tech uzupełn. dla abs. ZSZ – technika uzupełniająca dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, ZSZ – zasadnicze szkoły zawodowe, Szk. artyst. – szkoły artystyczne, Kolegia – kolegia nauczycielskie i pracowników służb społecznych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

Warto uwzględnić zmiany w liczbie poszczególnych typów szkół w województwach. Informacja ta stanowi rozwinięcie i uzupełnienie danych zaprezentowanych na wykresie 4.1. Wartości w tabeli 4.1 należy interpretować w odniesieniu do liczby szkół w województwie wg stanu na wrzesień 2010 r., podanej w nawiasach w wierszach, a liczby ostatniego wiersza (ogółem) w odniesieniu do liczby szkół danego typu podanej w nawiasach w kolumnie.

Ogółem, w stosunku do liczby placówek w 2010 r., ubyło szacunkowo 31 szkół ponadgimnazjalnych, z czego najwięcej w województwie dolnośląskim. Bilans ten jest w największym stopniu ujemny w przypadku szkół policealnych, a więc typu placówek charakteryzującego się większą w stosunku do pozostałych dynamiką powstawania i zamykania. Można w tym przypadku mówić o dużej elastyczności na malejący – co pokaże bilans liczby uczniów – popyt.

Tabela 4.1.

Zmiany w liczbie szkół ponadgimnazjalnych w 2011 r. w Polsce w stosunku do września 2010 r.

**Szkoły
ponadgimnazjalne
w 2011 r. – informacje
ogólne**

Województwo	LO (3611)	LO uzupełn. dla abs. ZSZ (1417)	Lprof (501)	Szk. policealna (2779)	Tech (2237)	Tech uzupełn. dla abs. ZSZ (758)	ZSZ (1869)	Szk artyst. (835)	Kolegia (95)	Ogółem (14102)
Dolnośląskie (1023)	3	-2	-3	-14	-3	1	-1	2	0	-17
Kujawsko-pomorskie (871)	4	0	0	6	-1	-1	-1	-1	0	6
Lubelskie (879)	0	2	0	1	-3	0	-1	-1	0	-2
Lubuskie (383)	0	0	0	1	-3	0	-1	0	0	-3
Łódzkie (971)	-2	0	0	-4	0	0	0	0	0	-6
Małopolskie (1141)	-1	0	0	2	-2	0	-1	1	0	-1
Mazowieckie (1717)	2	0	0	-3	0	1	0	3	1	4
Opolskie (361)	0	1	0	-1	0	0	-1	0	0	-1
Podkarpackie (713)	-2	-1	0	3	0	0	2	0	1	3
Podlaskie (479)	-1	0	0	-5	0	-1	0	5	0	-2
Pomorskie (860)	0	-1	-1	2	1	-2	0	1	-1	-1
Śląskie (1636)	1	-1	0	-4	0	-2	4	0	0	-2
Świętokrzyskie (476)	-3	2	0	-2	0	0	0	0	0	-3
Warmińsko-mazurskie (587)	-2	1	0	0	-2	-2	-1	-1	1	-6
Wielkopolskie (1309)	1	3	1	-7	1	-3	0	0	0	-4
Zachodniopomorskie (696)	0	1	0	2	0	0	-1	2	0	4
Ogółem (14102)	0	5	-3	-23	-12	-9	-2	11	2	-31

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

Wśród województw notujących wzrost liczby szkół ponadgimnazjalnych są: kujawsko-pomorskie, mazowieckie, podkarpackie i zachodniopomorskie. W skali kraju najwięcej ubyło szkół policealnych (23) oraz techników (12) i techników uzupełniających (9). Nie zmieniła się ogólna liczba liceów ogólnokształcących. W ogólnej liczbie szkół danego typu przybyło jedynie 11 szkół artystycznych, 5 liceów uzupełniających i 2 kolegia. Co ciekawe, nie uległa istotnej zmianie liczba istniejących liceów profilowanych (zniknęły cztery, pojawiło się jedno). W sytuacji, gdy podjęta jest zapowiadana od dłuższego czasu decyzja o wygaszaniu kształcenia w tego typu szkołach od września 2012 r. (wstrzymanie rekrutacji), ten brak zmian może wskazywać, że szkoły te do ostatniej chwili prowadziły nabór i – jak pokazuje w dalszej części bilans uczniów w tego typu szkołach – robiły to z powodzeniem.

Po podsumowaniu bilansu osobno dla liceów ogólnokształcących (w tym uzupełniających) oraz pozostałych typów szkół ponadgimnazjalnych, w większości kształcących w konkretnym zawodzie, okaże się, że w skali kraju przybyło 5 szkół ogólnokształcących, ale ubyło 36 szkół „zawodowych”. Warto będzie przyglądać się tej różnicy w kolejnych latach. Powinna się ona zwiększać, biorąc pod uwagę dążenia do zwiększenia liczby osób z wykształceniem średnim i stworzenia szerszych możliwości kształcenia na poziomie wyższym (szerzej o formule 80:20 i reformach szkolnictwa ponadgimnazjalnego napisano m.in. w publikacji zbiorowej *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku* (Bilans 2011).

Dynamika zmian w liczbie uczniów w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych

Liczba uczniów uczących się w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych nie uległa dużym zmianom w analizowanym okresie czasu, niemniej jednak, ze względu na wartości bezwzględne (1% to w przybliżeniu 20 tys. uczniów), warto zwrócić uwagę na kilka szczegółów (wykres 4.2).

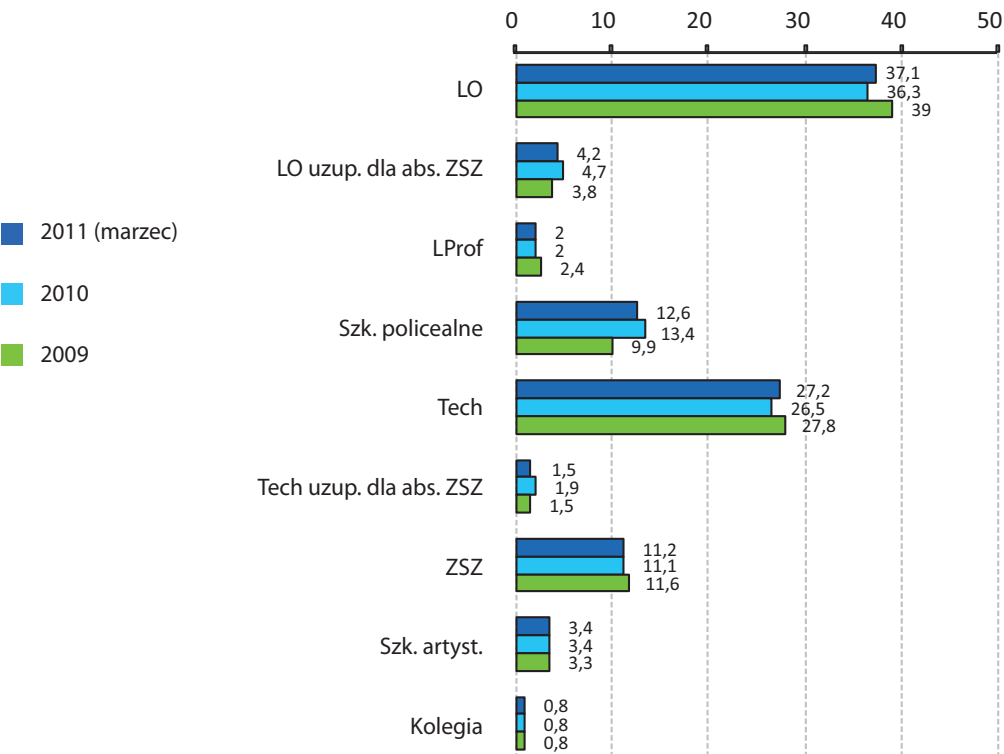
Po pierwsze, w stosunku do roku szkolnego 2009/2010 wzrosła liczba uczniów Liceów ogólnokształcących (o 0,8 punkta procentowego) oraz techników (o 0,7 punkta procentowego). Praktycznie żadnym zmianom nie uległa liczba uczących się w liceach profilowanych, zasadniczych szkołach zawodowych, szkołach artystycznych i kolegiach. Zmalała, choć jest nieco większa niż w roku szkolnym 2008/2009, liczba uczących się w liceach uzupełniających.

Najbardziej „dynamicznym” (pod względem liczby uczących się) rynkiem usług w szkolnictwie ponadgimnazjalnym wydają się być szkoły policealne – w ich przypadku widać największe zmiany w analizowanym okresie czasu. Prawdopodobnie jest to związane ze specyfiką kształcenia – względem pozostałych typów szkół – które może zakończyć się uzyskaniem zawodu już w ciągu jednego roku szkolnego. Ponadto, w tym typie szkół, zauważalnym (m.in. w raportach NIK) zjawiskiem są duże nabory, zarówno w stosunku do niewielkiej liczby absolwentów, którzy zdali egzaminy zawodowe, jak i liczby osób przystępujących do tych egzaminów. Zostało to uwzględnione przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w zmianie sposobu finansowania tych szkół, wchodzącej w życie we wrześniu 2012 r.

Warto zwrócić uwagę również na fakt, że w 2011 r., w stosunku do 2010 r., liczba uczniów techników wzrosła, podczas gdy ogólna liczba placówek tego typu, jak widać na wykresie 4.1., zmalała.

Wykres 4.2.

Zmiany w liczbie uczniów kształcących się w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych w Polsce w latach 2009-2011 (dane procentowe, $N_{2011}=1979794$, $N_{2010}=2081761$, $N_{2009}=1893054$)



Na względnie stałym poziomie utrzymuje się liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych. Może to wskazywać na nieślabnące zainteresowanie wybranymi kierunkami kształcenia zawodowego (co sugerują wyniki zaprezentowane w dalszej części), które, również w opinii pracodawców, są atrakcyjne i pożądane⁵⁵.

Dynamika zmian w liczbie uczniów w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych

Uwagi wymaga również bilans uczniów w ujęciu regionalnym. Do sporządzenia bilansu wykorzystano dane dla 2010 r. i 2011 r., uwzględniając tylko te szkoły, które prowadziły działalność w obu okresach (tabela 4.2). Tylko nieliczne kategorie w tabeli mają bilans dodatni (przypadek liceów profilowanych i kolegiów), dlatego też tabela została pokolorowana w sposób odmienny niż tabela 4.1. Dzięki temu łatwiej interpretować dynamikę spadku liczby uczniów, który nastąpił we wszystkich województwach.

Tabela 4.2.

Bilans procentowy liczby uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych w województwach w Polsce w 2011 r. w stosunku do 2010 r. (procentowanie wierszowe, N=13912)

Województwo	LO	LO uzupełn. dla abs. ZSZ	Lprof	Szk. policealna	Tech	Tech uzupełn. dla abs. ZSZ	ZSZ	Szk artyst.	Kolegia	Ogółem
Dolnośląskie	-19	-15	-2	-26	-14	-7	-12	-3	-1	-100
Kujawsko-pomorskie	-16	-8	0	-34	-16	-13	-12	-1	-1	-100
Lubelskie	-13	-8	-2	-41	-14	-11	-6	-4	-1	-100
Lubuskie	-17	-19	-1	-42	-8	-5	-6	-2	0	-100
Łódzkie	-25	-9	-1	-25	-19	-8	-6	-3	-2	-100
Małopolskie	-17	-18	-1	-27	-16	-13	-4	-5	-0,1	-100
Mazowieckie	-23	-11	-2	-25	-17	-10	-6	-5	-2	-100
Opolskie	-17	-14	-8	-35	-9	-6	-6	-4	-1	-100
Podkarpackie	-13	-19	0	-40	-10	-7	-5	-3	-2	-100
Podlaskie	-17	-10	0	-50	-14	-5	-3	-1	1	-100
Pomorskie	-20	-20	0	-30	-10	-8	-11	-2	-0,1	-100
Śląskie	-24	-16	-1	-29	-9	-9	-8	-1	-2	-100
Świętokrzyskie	-22	-8	1	-28	-20	-16	-6	0	-1	-100
Warmińsko-mazurskie	-18	-20	-1	-42	-9	-6	-2	-1	-0,5	-100
Wielkopolskie	-21	-16	-3	-31	-9	-13	-5	-1	-1	-100
Zachodniopomorskie	-28	-11	-1	-34	-11	-2	-10	-3	-1	-100
Ogółem	-20	-14	-1	-32	-12	-9	-7	-2	-1	-100

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

⁵⁵ Por. m.in. wyniki analiz zaprezentowane w *Kompleksowym programie rozwojowym szkolnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim*, <http://obserwatorium.dwup.pl/biblioteka/raporty?page=2> (data dostępu 28.12.2011).

Największe spadki można zaobserwować, w zasadzie dla każdego z województw, w ramach procentowego spadku liczby uczniów szkół policealnych. Spadki te sięgają od 25 (łódzkie, mazowieckie) do 50% (podlaskie) w stosunku do ogólnego bilansu na poziomie województwa. W dalszej kolejności spadki dotyczą liceów ogólnokształcących, liceów uzupełniających i techników. W przypadku tych szkół największy spadek liczby uczniów odnotowały licea w województwie zachodniopomorskim, łódzkim i śląskim. Stosunkowo najmniej straciły licea profilowane, kolegia i szkoły artystyczne. Jakkolwiek dla każdego typu szkoły z osobna da się zauważyć zróżnicowanie regionalne, wzór spadków związany właśnie z typem szkoły jest mniej więcej jednakowy. Nominalne wartości spadków zostały zaprezentowane w tabeli B1 w załączniku.

Aby uzupełnić powyższe informacje, warto postawić sobie następujące pytanie: czy spadek, przyrost bądź względny brak zmian w liczbie uczniów (abstrahując od wielkości przyrostu lub spadku) wiąże się przede wszystkim z typem analizowanej szkoły, czy też mają na to wpływ inne czynniki, np. wielkość szkoły (mierzona liczbą oddziałów) lub wielkość miejscowości, w której znajduje się szkoła⁵⁶.

Typ szkoły okazał się pierwszym kryterium różnicującym zmianę w liczebności uczniów. Spadek liczby uczniów jest dominującą kategorią w przypadku szkół policealnych, liceów uzupełniających i techników uzupełniających (w tej kategorii $\frac{3}{4}$ szkół). W przypadku dwóch ostatnich typów tendencja ta jest zgodna z decyzją, na mocy której szkoły tego typu zostaną zlikwidowane, a na ich miejsce pojawią się licea ogólnokształcące dla dorosłych. Dla pozostałych typów szkół, czyli: liceum ogólnokształcącego, liceum profilowanego, technikum, zasadniczej szkoły zawodowej i szkoły artystycznej dominującą kategorią był względny brak zmian⁵⁷ (dla technikum 85%).

1. Szkoły policealne i licea uzupełniające:

- poza tym, że względnie najczęściej notują spadki, to są jednocześnie najbardziej „dynamiczną” grupą szkół, tzn. występuje tam największy odsetek przyrostów liczby uczniów, szczególnie przy wyłączeniu szkół bardzo małych (liczących maksymalnie 2 oddziały szkolne): ponad 20% szkół zwiększyło liczbę uczniów w stosunku do 2010 r.;
- wśród szkół bardzo małych należących do tej grupy najwięcej spadków zanotowały szkoły ulokowane na wsiach lub w miastach do 5 tys. mieszkańców⁵⁸ (ponad 70%), a najwięcej przyrostów szkoły z 7 największych miast Polski (ponad 15%).

2. Zasadnicze szkoły zawodowe i szkoły artystyczne:

- różnią się przede wszystkim pod względem spadków, przy czym najwięcej spadków zanotowały szkoły bardzo małe (niecała 1/3 szkół), a najmniej szkoły średnie i duże (spadek w 20% szkół);
- w przypadku szkół bardzo małych, uczniów traciły w tej grupie przede wszystkim zasadnicze szkoły zawodowe (ponad 40%, przy 25% w przypadku szkół artystycznych).

3. Technika:

- o stabilności liczby uczniów decydowała przede wszystkim wielkość szkoły. 1/3 najmniejszych szkół odnotowała spadek liczby uczniów, podczas gdy szkoły średnie i duże (liczące powyżej 8 oddziałów) w ponad 90% przypadków nie zanotowały istotnych zmian.

⁵⁶ Do budowy modelu wykorzystano drzewo klasyfikacyjne typu CHAID, oszacowanie metodą chi2, $p < 0,05$. Z analizy ze względu na małą liczebność zostały wyłączone kolegia.

⁵⁷ Względny brak zmian oznacza zachowanie *status quo* w liczbie uczniów lub zmianę mieszczącą się w granicach $\pm 5\%$ liczby uczniów w stosunku do 2010 r.

⁵⁸ SIO oferuje zmienną „klasa wielkości miejscowości”, w której znajduje się szkoła, przyjmującą 3 wartości: wieś, miasto do 5 tys. mieszkańców i miasto powyżej 5 tys. mieszkańców. Analitycznie wyodrębniliśmy czwartą kategorię obejmującą największe miasta Polski, liczące powyżej 400 tys. mieszkańców (jest 7 takich miast: Warszawa, Kraków, Łódź, Wrocław, Poznań, Gdańsk, Szczecin).

4. Licea ogólnokształcące:

- podobnie jak w przypadku techników, największy wpływ na stabilność liczby uczniów miała wielkość szkoły; szkoły duże (liczące powyżej 15 oddziałów) w 97% przypadków nie odnotowały istotnych zmian;
- w przypadku szkół bardzo małych, najczęściej tracących uczniów, najwięcej spadków można zaobserwować w miastach powyżej 5 tys. mieszkańców, ale z wyłączeniem 7 największych miast;
- spośród szkół małych (powyżej 2, lecz nie więcej niż 8 oddziałów) najbardziej stabilne były te ulokowane na wsiach i w miastach do 5 tys. mieszkańców.

5. Licea profilowane:

- dominującą kategorią (ponad $\frac{3}{4}$ szkół) był względny brak zmian.

Dynamika liczby uczniów w okresie 2010-2011 różni się ze względu na analizowany typ szkoły, ale kluczowym czynnikiem wydaje się być wielkość szkoły, potwierdzająca starą zasadę, że najbardziej zagrożone w sytuacji zmiany są podmioty najmniejsze, podczas gdy duże i silne radzą sobie lepiej. Na poziomie zaprezentowanego modelu statystycznego można stwierdzić, że niż demograficzny uderza przede wszystkim w małe szkoły. Warto przy tym pamiętać, że konsekwencje tego zjawiska (np. zamykanie szkół lub powstrzymanie się od takiej decyzji) trzeba rozpatrywać jednostkowo, z punktu widzenia konkretnego samorządu, placówki i zachodzącego w tym otoczeniu przetargu interesów.

Dynamika zmian w ponadgimnazjalnym szkolnictwie zawodowym

Na zmiany liczby uczniów przygotowujących się do wykonywania zawodu można spojrzeć przez pryzmat typów szkół, oferujących konkretny zawód (szkoły policealne, technika, technika uzupełniające, zasadnicze szkoły zawodowe i szkoły artystyczne), profil kształcenia (licea profilowane) lub specjalności (kolegia nauczycielskie i pracowników służb społecznych). W tym punkcie skupimy się na pierwszej z tych grup⁵⁹.

W stosunku do analizowanej we wcześniejszej edycji badań liczby absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia w szkolnictwie gimnazjalnym (Jelonek, Szczucka 2011), można zauważyć trwałość trendu polegającego na wyborze kierunków, których ukończenie daje tytuł technika. Wśród uczniów analizowanych typów szkół zdecydowanie dominującą grupę stanowili technicy. W tabeli 4.3 zaprezentowano najpopularniejsze kierunki kształcenia, w których uczy się 1% i więcej ogółu uczniów szkół policealnych, techników, techników uzupełniających, zasadniczych szkół zawodowych i szkół artystycznych.

⁵⁹ Odnotujmy tylko, w przypadku liceów profilowanych (704 jednostki), że najwięcej uczniów wybrało profil zarządzanie informacją (31%), ekonomiczno-administracyjny (26%), socjalny (19%), usługowo-gospodarczy (13%) i kształtowanie środowiska (5%) N=39056. Oznacza to brak zmian w stosunku do roku poprzedniego.

Tabela 4.3.
Najpopularniejsze kierunki (1% i więcej) kształcenia zawodowego w 2011 r. wg liczby uczących się (N=1106643)

Kierunek kształcenia	Liczba uczniów	Procent uczniów	Liczba jednostek oferujących kierunek
Technik informatyk	86563	7,8%	1146
Technik ekonomista	65436	5,9%	691
Muzyk	55672	5,0%	676
Technik hotelarstwa	46550	4,2%	528
Technik administracji	40534	3,7%	621
Technik mechanik	40214	3,6%	784
Technik budownictwa	39765	3,6%	504
Mechanik pojazdów samochodowych	39348	3,6%	907
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	31394	2,8%	460
Technik logistik	30356	2,7%	446
Kucharz małej gastronomii	29336	2,7%	1083
Fryzjer	25036	2,3%	713
Technik usług kosmetycznych	24202	2,2%	477
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	23523	2,1%	452
Technik usług fryzjerskich	22978	2,1%	483
Technik pojazdów samochodowych	22641	2,0%	299
Technik handlowiec	22465	2,0%	519
Sprzedawca	21528	1,9%	732
Technik architektury krajobrazu	19199	1,7%	314
Technik elektronik	18908	1,7%	245
Technik organizacji usług gastronomicznych	18714	1,7%	281
Technik obsługi turystycznej	17015	1,5%	375
Kucharz	16822	1,5%	276
Technik rolnik	16163	1,5%	395
Technik mechatronik	14476	1,3%	188
Technik elektryk	14295	1,3%	323
Technik organizacji reklamy	11427	1,0%	206

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

Spoza zawodów przynależących do średniego personelu technicznego w tej grupie znaleźli się muzycy, mechanicy pojazdów samochodowych oraz pracownicy usług osobistych (kucharz małej gastronomii, fryzjer, sprzedawca, kucharz). Oczywiście są też zawody techniczne rzadko wybierane, lecz sytuacja ta w większym stopniu zdaje się dotyczyć zawodów rzemieślniczych i robotniczych oferowanych przez większą liczbę jednostek (tabela 4.4).

Tabela 4.4.

Najrzadsze kierunki kształcenia w 2011 r. (<30 uczniów w skali kraju)

Dynamika zmian
w ponadgimnazjalnym
szkolnictwie
zawodowym

Kierunek kształcenia	Liczba uczniów	Liczba jednostek oferujących kierunek
Wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych	26	1
Technik sztukatorstwa i kamieniarstwa artystycznego	25	2
Operator urządzeń przemysłu chemicznego	23	11
Opiekun osoby starszej	21	1
Aktor cyrkowy	21	1
Renowator zabytków architektury	21	2
Bibliotekarz	19	1
Technik realizacji dźwięku	19	1
Obuwnik	17	7
Operator maszyn leśnych	17	3
Kominiarz	16	12
Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	16	3
Technik technologii wyrobów skórzanych	12	2
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	11	1
Korektor i stroiciel instrumentów muzycznych	11	1
Monter systemów rurociągowych	10	3
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	9	6
Technik tyfloinformatyk	8	1
Technik urządzeń audiowizualnych	8	1
Monter instalacji gazowych	8	6
Technik dźwięku	7	1
Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	6	1
Operator urządzeń przemysłu ceramicznego	6	1
Optyk-mechanik	5	2
Zegarmistrz	5	5
Technik rybactwa śródlądowego	4	1
Technik informacji naukowej	4	1
Modelarz odlewniczy	4	3
Monter instrumentów muzycznych	4	1
Technik obuwnik	3	1
Zdun	3	3
Monter sieci komunalnych	2	2
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	2	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

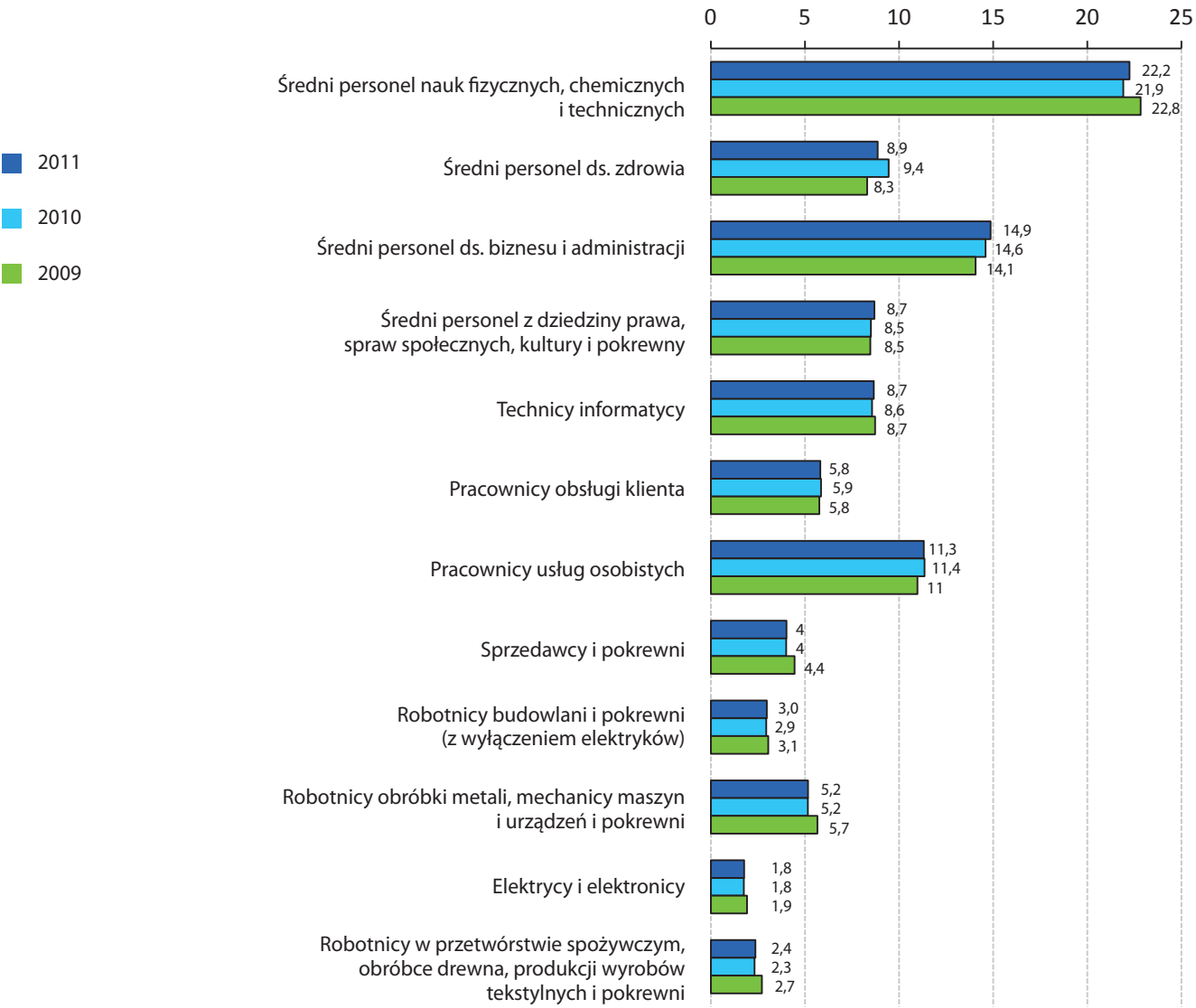
Czy w obliczu obserwowanego spadku liczby uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych można wskazać kierunki kształcenia zawodowego, w których liczba uczniów wzrosła w stosunku do roku poprzedniego? Okazuje się, że sytuacja taka występuje wyłącznie na poziomie konkretnych kierunków kształcenia, podczas gdy operowanie już na poziomie grup średnich klasyfikacji ISCO nie dostarcza twierdzącej odpowiedzi na to pytanie (wyjątkiem są operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych i fotograficznych). Zawodów, które mają dodatni bilans w stosunku do 2010 r. jest kilka: technik organizacji reklamy (+155), technik pożarnictwa (+126), florysta (+84) oraz drukarz, tancerz, technik sztukatorstwa i kamieniarstwa artystycznego, technik organizacji produkcji filmowej i telewizyjnej, technik pszczelarz, blacharz izolacji przemysłowych, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych, rękodzielnik wyrobów włó-

kienniczych, kowal, technik przeróbki kopalin stałych, aktor cyrkowy, wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych, operator urządzeń przemysłu chemicznego (wszystkie przyrosty <10)⁶⁰.

Nieco wcześniej była mowa o dominującej frakcji techników różnych specjalizacji wśród uczniów analizowanych szkół. Grupę tę można utożsamiać przede wszystkim ze średnim personelem nauk fizycznych, chemicznych i technicznych – kategorią niezmiennie najliczniejszą (wykres 4.3)⁶¹. Ogólnie, w grupach poszczególnych kierunków kształcenia nie widać większych zmian w relatywnej liczbie uczniów. W stosunku do 2010 r., nieznacznie wzrósł (0,3 punkta procentowego) procentowy udział uczniów w ramach średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych oraz średniego personelu do spraw biznesu i administracji, a zmalał o 0,5 punkta procentowego procentowy udział średniego personelu do spraw zdrowia. Odnosząc wyniki ze spisu marcowego 2011 r. do 2009 r., widać, że relatywny przyrost uczniów w drugiej, co do liczebności, kategorii „średni personel do spraw biznesu i administracji” ma charakter trwały.

Wykres 4.3.

Porównanie liczby uczniów kształcących się na różnych kierunkach w szkołach zawodowych w latach 2009-2011 (dane procentowe, $N_{2011}=1099025$, $N_{2010}=1161593$, $N_{2009}=1022878$)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

⁶⁰ Dotyczy to wyłącznie szkół prowadzących dany kierunek kształcenia w 2010 r. i w 2011 r.

⁶¹ Z wykresu usunięto kategorie, które w całym analizowanym okresie czasu nie przekroczyły 1%.

Zawodowe kształcenie ponadgimnazjalne w ujęciu regionalnym przyjmuje jednakowy wzór (z drobnymi odchyleniami): zdecydowanie przeważa kształcenie techników i średniego personelu, w dalszej kolejności w zawodach związanych z usługami osobistymi i sprzedażą, robotników przemysłowych i rzemieślników (robotników wykwalifikowanych) i pracowników biurowych (tabela 4.5). Zmiany w czasie są niewielkie, choć zauważalne w niektórych kategoriach, np. relatywny wzrost w kategorii kształconych techników i pracowników biurowych oraz spadek w kategorii robotników wykwalifikowanych w województwie dolnośląskim lub relatywny, stały wzrost w kategorii kształconych pracowników usług osobistych i sprzedawców w województwach małopolskim, mazowieckim i pomorskim.

Dynamika zmian w ponadgimnazjalnym szkolnictwie zawodowym

Tabela 4.5.

Względne zmiany procentowe w kształceniu zawodowym w Polsce w latach 2009-2011 wg grup wielkich ISCO-08 (w nawiasie podano ogólną liczbę uczniów kształcących się w danym roku w województwie)

Województwo	Rok	SRED	BIUR	USLU	ROL	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Dolnośląskie	2011 (73279)	62,4	9	15,4	0,2	12,6	0,3	0,1	100
	2010 (80038)	62	8,5	15,7	0,3	13,1	0,3	0,1	100
	2009 (66833)	60,8	7,8	15,6	0,4	15,1	0,3	0,1	100
Kujawsko-pomorskie	2011 (67414)	61,2	5,2	18,5	0,4	13,6	1	0,1	100
	2010 (70850)	60,3	5,5	18,9	0,6	13,6	0,9	0,1	100
	2009 (60567)	60,6	4,9	17,7	0,8	14,7	1,1	0,1	100
Lubelskie	2011 (63999)	64,5	6,6	16,8	0,5	11,2	0,3	0,0	100
	2010 (67770)	64,3	6,5	16,9	0,7	11,2	0,5	0,0	100
	2009 (59167)	64	5,9	16,9	0,8	11,7	0,6	0,0	100
Lubuskie	2011 (30908)	66,1	6,1	13,9	0,2	13,5	0,1	0,1	100
	2010 (33225)	66,6	6	14,2	0,2	12,9	0,1	0,1	100
	2009 (29119)	65,9	6,1	14,2	0,2	13,5	0,1	0,1	100
Łódzkie	2011 (67880)	69,6	5,5	13,4	0,2	10,5	0,7	0,1	100
	2010 (70715)	68,9	5,6	13,9	0,3	10,5	0,7	0,1	100
	2009 (60890)	68,2	5,2	13,5	0,4	12	0,6	0,1	100
Małopolskie	2011 (104029)	58,9	8,8	17,9	0,2	13,7	0,4	0,1	100
	2010 (106636)	59,3	8,8	17,6	0,4	13,5	0,4	0,1	100
	2009 (97020)	58,5	8,3	17,5	0,5	14,7	0,5	0,1	100
Mazowieckie	2011 (116400)	64,9	6,8	16,9	0,3	10,7	0,5	0,1	100
	2010 (123387)	64,8	6,8	16,9	0,6	10,4	0,5	0,1	100
	2009 (108364)	64,2	6,3	16,7	0,6	11,5	0,5	0,1	100
Opolskie	2011 (29205)	63,8	5,8	14,3	0,1	15,5	0,3	0,1	100
	2010 (30939)	64,5	5,6	14	0,2	15,3	0,3	0,1	100
	2009 (28576)	62,6	5,4	14,3	0,1	17,2	0,3	0,1	100
Podkarpackie	2011 (67195)	63,4	4,9	16,8	0,1	14,1	0,7	0,1	100
	2010 (70400)	62,8	5,1	17,1	0,2	14,2	0,6	0,1	100
	2009 (67157)	62,2	4,9	17	0,2	14,9	0,7	0,1	100
Podlaskie	2011 (38609)	70,8	7,4	12	0,4	8,7	0,6	0,1	100
	2010 (41032)	69,8	7,8	12,7	0,7	8,5	0,6	0,1	100
	2009 (34715)	69,6	6,6	11,7	0,7	10,6	0,7	0,0	100
Pomorskie	2011 (68522)	58,1	8,6	19,3	0,2	13,4	0,2	0,2	100
	2010 (73092)	58	8,6	19,3	0,3	13,4	0,2	0,2	100
	2009 (62224)	57,8	8,3	19,1	0,4	13,9	0,3	0,1	100
Śląskie	2011 (136720)	65,6	6,5	16,7	0,1	10	1	0,1	100
	2010 (144340)	65,2	6,7	16,5	0,1	10,1	1,2	0,1	100
	2009 (125925)	64,7	6,1	16,9	0,1	11,1	0,9	0,1	100

Świętokrzyskie	2011 (40863)	65,6	8,8	13,4	0,02	11,8	0,4	0,0	100
	2010 (42145)	64	8,6	14,7	0,4	11,8	0,4	0,0	100
	2009 (38684)	64	8,6	13,7	0,6	12,8	0,4	0,0	100
Warmińsko-mazurskie	2011 (42990)	58,5	8,5	18,5	0,1	13,7	0,5	0,1	100
	2010 (47303)	57,8	10,6	17,6	0,5	12,9	0,5	0,1	100
	2009 (40486)	57,3	10,3	17,2	0,6	13,8	0,6	0,1	100
Wielkopolskie	2011 (105327)	61	6,1	16,5	0,5	15,5	0,5	0,1	100
	2010 (111394)	60,8	6,2	16,7	0,6	15,1	0,5	0,1	100
	2009 (101695)	59,9	5,8	16,8	0,7	16,3	0,6	0,1	100
Zachodnio-pomorskie	2011 (45685)	63,5	8,1	16	0,2	11,8	0,2	0,2	100
	2010 (48327)	63,6	8,4	15,6	0,2	11,8	0,2	0,2	100
	2009 (41456)	62,4	7,8	15,8	0,1	13,3	0,3	0,2	100
Ogółem	2011 (1099025)	63,3	7	16,4	0,2	12,4	0,5	0,1	100
	2010 (1161593)	63	7,1	16,5	0,4	12,3	0,6	0,1	100
	2009 (1022878)	62,4	6,7	16,4	0,5	13,5	0,6	0,1	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

Warte podkreślenia są drobne różnice charakterystyczne dla grup województw. Przykładowo, pod względem udziału kształconych techników stosunkowo najmniej jest ich w województwach małopolskim, pomorskim i warmińsko-mazurskim, a najwięcej w województwie podlaskim i łódzkim. Wiąże się to ze stosunkowo większą liczbą uczniów kształconych w kierunku usług i sprzedaży w pierwszych trzech województwach, a mniejszą w dwóch ostatnich. W województwach kujawsko-pomorskim, lubuskim, łódzkim, opolskim, podkarpackim oraz, co ciekawe, na Śląsku i w Wielkopolsce, stosunkowo nieduży jest udział uczniów w kategorii pracowników biurowych.

Zmiany liczby szkół wyższych i liczby uczniów w poszczególnych typach szkół

Niż demograficzny, o którym wspomnieliśmy we wprowadzeniu, generuje istotne konsekwencje dla szkół wyższych. O ile liczba szkół, jak dotąd, nie uległa drastycznej zmianie, to widoczny spadek liczby studentów (o ponad 50 tys. między 2009 r. a 2010 r.) może stanowić barierę dla dalszego rozwoju czy nawet funkcjonowania niektórych uczelni. Spadek ten jest tym bardziej dotkliwy, że z roku na rok jest coraz większy, stąd mimo rosnących wartości wskaźnika skolaryzacji na poziomie wyższym prognozuje się, iż liczba kandydatów na studia wyższe w dalszym ciągu będzie malała. Aby pełniej scharakteryzować procesy mające miejsce w polskim sektorze akademickim, należy postawić dwa pytania:

1. Które ze szkół są w większym stopniu narażone na konsekwencje wynikające z niżu demograficznego, a które powinny bez większych problemów stawić mu czoła?
2. Jakie strategie stosują szkoły wyższe, aby mimo niżu demograficznego przetrwać na rynku edukacyjnym?

Po pierwsze, należy zwrócić uwagę na to, że nominalnie największą liczbę studentów między 2009 r. a 2010 r.⁶² rokiem straciły wyższe szkoły ekonomiczne⁶³ (ponad 30 tys. studentów) oraz tzw. pozostałe szkoły (20 tys. studentów), wśród których dominują wyższe szkoły zawodowe oraz uczelnie niepubliczne. Za spadek liczby studentów w wyższych szkołach ekonomicznych odpowiadają jednak głównie zaliczone do tej kategorii uczelnie niepubliczne, nieco lepiej wiodło się w 2010 r. uczelniom publicznym. Znaczną liczbę studentów (8,8 tys.) straciły też uniwersytety oraz wyższe szkoły pedagogiczne (4,3 tys.).

⁶² Opisujący trend potwierdzają dane uwzględniające dłuższą perspektywę czasową.

⁶³ Podział zgodny z klasyfikacją zaproponowaną przez GUS.

Tabela 4.6.

Zmiany w liczbie poszczególnych typów szkół i w liczbie studentów kształcących się w tych szkołach

Zmiany liczby
szkół wyższych
i liczby uczniów
w poszczególnych
typach szkół

Typ szkoły	Szkoly		Studenci (w tys.)	
	2009/2010	2010/2011	2009/2010	2010/2011
Ogółem	461	460	1 900,00	1 841,30
Uniwersytety*	19	19	535,6	526,8
Wyższe szkoły techniczne	23	23	317,5	318,7
Wyższe szkoły rolnicze	7	7	81,2	80,5
Wyższe szkoły ekonomiczne	80	79	310	278,4
Wyższe szkoły pedagogiczne	18	18	106,8	102,5
Uniwersytety / Akademie medyczne	9	9	60	62
Wyższe szkoły morskie	2	2	10	10,4
Akademie wychowania fizycznego	6	6	28,2	27,6
Wyższe szkoły artystyczne	21	22	16,1	16,4
Wyższe szkoły teologiczne	15	14	7,5	6,8
Szkoly resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych i administracji	7	7	19,8	23,7
Pozostałe szkoły	254	254	407,4	387,4

* Podział na typy szkół zgodny z klasyfikacją GUS (klasyfikacja została skonstruowana *a priori* na potrzeby badania szkół wyższych, a następnie była konsultowana z przedstawicielami uczelni).

Źródło: (GUS 2011).

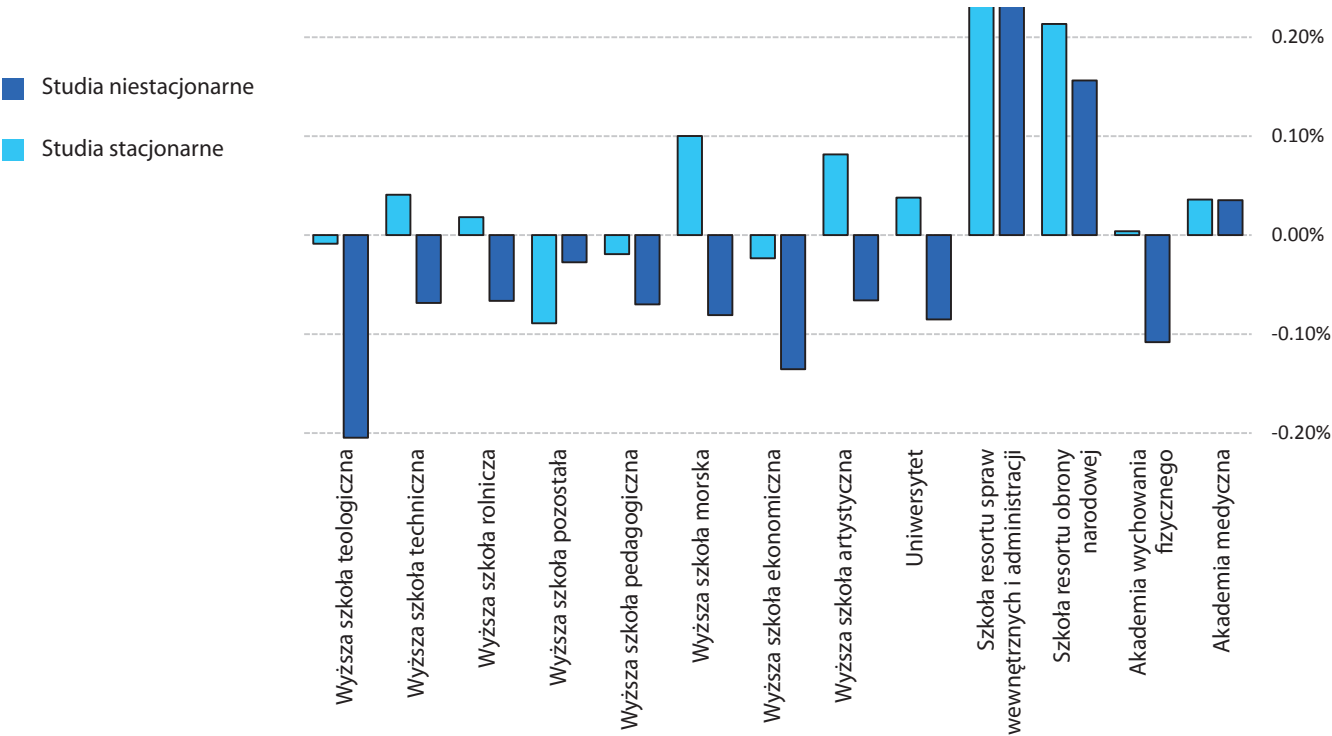
Dla zobrazowania rozmiaru strat, jakie poniosły uczelnie, bardziej istotne od pokazania spadku liczby studentów jest zademonstrowanie tego, które z poszczególnych typów uczelni utraciły ich największy odsetek, tracąc tym samym stabilność rynkową. Spoglądając z tej perspektywy na uczelnie zauważamy, że największymi przegranymi kryzysu demograficznego są mniejsze uczelnie ekonomiczne – ok. 10% mniej studentów (z zaznaczeniem, iż bardziej ucierpiały szkoły niepubliczne). Dla uniwersytetów nominalnie duża strata w liczbie uczących się okazała się stratą odsetkowo mało znaczącą (niewiele ponad 1,5%), potwierdzając ogólne przekonanie, że siłą uniwersytetów w dobie kryzysu demograficznego jest ich wielkość.

Możemy też wyróżnić szkoły, którym niż demograficzny nie przeszkodził we wzroście. Do szkół tych należą głównie uczelnie o wąskiej specjalizacji (szkoly resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych i administracji – wzrost liczby studentów o ok. 20%, akademie medyczne – ponad 5%). Niewielki wzrost (poniżej 1% studentów) odnotowały też uczelnie techniczne, ale wzrost ten, na co zwrócimy później uwagę, ma charakter specyficzny.

Wykres 4.4 wyraźnie pokazuje, że niż demograficzny stanowi zdecydowanie większe zagrożenie dla studiów niestacjonarnych niż dla stacjonarnych. Wskazuje również na specyficzną strategię publicznych szkół wyższych, którą można nazwać „strategią przesuwania kosztów”, a która zostanie opisana poniżej. W zasadzie w każdego typu szkole zmalała liczba studentów studiów niestacjonarnych. Biorąc pod uwagę spadek procentowy w liczbie uczących się na studiach niestacjonarnych zauważamy, że pomiędzy 2009 r. a 2010 r. był on najdotkliwszy w:

- akademiach wychowania fizycznego (ponad 10%);
- wyższych szkołach ekonomicznych (ponad 13%);
- na uniwersytetach, w wyższych szkołach morskich (ponad 8%).

Wykres 4.4.
Zmiana procentowa w liczbie studentów kształcących się w poszczególnych typach szkół (2010 r. w stosunku do 2009 r.)



Źródło: obliczenia własne na podstawie GUS.

Publiczne uczelnie starają się rekompensować stratę w liczbie kandydatów na studia niestacjonarne poprzez zwiększanie naborów (często połączone z rozwojem oferty kształceniowej) na studiach stacjonarnych. I tak, pomimo ogromnego spadku liczby studentów studiów niestacjonarnych kształcących się na uniwersytetach (o ponad 17 tys.) odnotowano wzrost liczby (o ok. 14 tys.) studentów studiów stacjonarnych, który wprawdzie nie w pełni rekompensuje nadmienioną stratę, jednak w znaczący sposób ją łagodzi. Co ciekawe, podobne strategie przyjęły też i inne szkoły publiczne, takie jak: wyższe szkoły techniczne (spadek liczby studentów studiów niestacjonarnych o ponad 6 tys. przy równoczesnym wzroście studentów studiów stacjonarnych o ponad 8 tys.), wyższe szkoły rolnicze (spadek liczby studentów studiów niestacjonarnych o ponad 1700 osób przy równoczesnym wzroście studentów studiów stacjonarnych o ponad 900 osób).

Podsumowując, można powiedzieć, że publiczne szkoły wyższe stosują strategię przesunięcia kosztów kształcenia od indywidualnego konsumenta w stronę państwa⁶⁴, która jak najbardziej jest strategią racjonalną, bo bezpieczniejszą dla uczelni. Równocześnie jest ona zgodna z kierunkiem wyborów edukacyjnych współczesnych studentów (preferowany tryb stacjonarny). Strategia ta wydaje się być bardziej pewna, bo, po pierwsze, państwo jak dotąd było lepszym gwarantem wypłacalności niż osoby prywatne. Po drugie, na rynku edukacyjnym, na którym jest jeszcze słabo rozpoznana jakość produktu (wartość dyplomu) łatwiej i bezpieczniej konkuruje się ceną niż jakością. Po trzecie, przy względnie wysokim bezrobociu wśród ludzi młodych i ich niskich zarobkach atrakcyjną alternatywą względem studiów niestacjonarnych łączonych z pracą wydają się być bezpłatne studia stacjonarne⁶⁵.

⁶⁴ Co zastanawiające, strategia ta jest w pełni popierana przez państwo, które (np. w ramach systemu kierunków zamawianych) płaci studentom za to, że zgodzą się konsumować produkt, który i tak dostaną za darmo.

⁶⁵ Warto nadmienić, że nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym wprowadza blokadę zwiększania liczby studentów na studiach stacjonarnych w uczelni publicznej. Zwiększenie liczby studentów na studiach stacjonarnych o 2% wymaga zgody ministra.

Równocześnie nadmieniona strategia może generować pewne konsekwencje społeczno-gospodarcze, o których warto wspomnieć:

1. Sytuacja taka może wymagać zwiększenia nakładów na kształcenie na studiach stacjonarnych, tym samym zwiększając relatywne obciążenie budżetu państwa (wzrost liczby studentów studiów stacjonarnych), które teoretycznie w sytuacji niżu demograficznego powinno maleć.
2. Przy wciąż rosnącym wskaźniku skolaryzacji na poziomie wyższym zmniejsza i tak już niską selekcję kandydatów na studia, co znów może wpłynąć na obniżenie się jakości absolwentów studiów stacjonarnych.
3. Generuje sytuację, w której studenci, którzy byliby skłonni zapłacić za wykształcenie nie będą za nie płacić, bo mogą je otrzymać za darmo.
4. Może działać demotywująco na uczniów szkół ponadgimnazjalnych (jak dotąd dobrym motywatorem do nauki było ryzyko niedostania się na studia stacjonarne).
5. Może w pełni uformować profil studiów niestacjonarnych jako studiów skierowanych głównie do osób pracujących, które pragną podwyższyć posiadane kwalifikacje, a nie do osób, które ze względu na niskie wyniki egzaminów maturalnych muszą zrezygnować ze studiów stacjonarnych.

Ważne pytanie, na które niestety nie jest możliwe udzielenie pełnej odpowiedzi w oparciu o dane zastane GUS, dotyczy konsekwencji przyjęcia przez szkoły wyższe scharakteryzowanej powyżej strategii polegającej na poszerzaniu naborów na studia stacjonarne. Należałoby się zastanowić nad tym, czym kosztem są rozbudowywane kierunki stacjonarne. Na tym etapie można postawić dwie, nieudowodnione, jednak warte sprawdzenia (np. w oparciu o dane rekrutacyjne)⁶⁶ hipotezy:

1. Kierunki stacjonarne na uczelniach publicznych są rozbudowywane kosztem kierunków (stacjonarnych i niestacjonarnych) na uczelniach niepublicznych.
2. Kierunki stacjonarne na uczelniach publicznych są rozbudowywane kosztem kierunków niestacjonarnych na tych samych uczelniach⁶⁷.

Jedna i druga hipoteza wydaje się prawdopodobna i wsparta danymi, które wskazują, że niż demograficzny w największym stopniu uderzył w szkoły zaklasyfikowane przez GUS jako „pozostałe” (wyższe szkoły zawodowe i szkoły niepubliczne) oraz w uczelnie ekonomiczne, w grupie, których dominują szkoły niepubliczne⁶⁸. W tych szkołach pomiędzy 2009 r. a 2010 r. spadła zarówno liczba studiujących na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych.

Ciekawym przykładem są wyższe szkoły techniczne, w których liczba studiujących pomiędzy 2009 r. a 2010 r. nieznacznie wzrosła. Wzrost ten jest spowodowany znacznym (o ok. 9 tys.) zwiększeniem się liczby studentów studiów stacjonarnych, przy równoczesnym dużym spadku studentów studiów niestacjonarnych. Powyższe statystyki nasuwają pytanie: czy wzrost ten nie nastąpił kosztem studiów niestacjonarnych na tej samej uczelni, która zwiększyła nabory na studia stacjonarne? Czy tzw. kierunki zamawiane, które często były oferowane właśnie w trybie stacjonarnym rzeczywiście zwiększyły skłonność do studiowania kierunków technicznych, a nie skłonność do studiowania tych samych kierunków, ale „za darmo”? Powyższe pytania, mimo iż wybiegają poza zakres odpowiedzi, której możemy udzielić w oparciu o dane zastane GUS, wydają się być ważne dla formowania polityk publicznych, stąd są warte dalszej, pogłębionej analizy.

Uczelniami, które traciły zarówno studentów studiów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych są wyższe szkoły pedagogiczne – w ich przypadku widoczne jest powolne nasycenie rynku studiami płatnymi i spadek popytu na taką ofertę, który najprawdopodobniej jest spowodowany końcem fali masowego podwyższania kwalifikacji w szkolnictwie obowiązkowym.

⁶⁶ Do przetestowania hipotezy są niezbędne dane jednostkowe, charakteryzujące wybory poszczególnych studentów.

⁶⁷ Warto zbadać czy poszerzenie oferty kształcenia na studiach stacjonarnych nie dzieje się kosztem naborów na studia niestacjonarnych. Innymi słowy, czy zwiększając nabory na studiach stacjonarnych państwo nie płaci za coś, za co byłby skłonny zapłacić indywidualny konsument.

⁶⁸ Publiczne uczelnie ekonomiczne stosują strategię podobną do opisanej strategii uniwersytetów – starają się rekompensować spadki w naborach na studia niestacjonarne poprzez zwiększanie naborów na studia stacjonarne.

Zarysowany powyżej obraz zmian zachodzących w sektorze akademickim warto uzupełnić o opis jednostkowych strategii naboru, dominujących w poszczególnych szkołach, a także, na podstawie tych strategii, o próbę empirycznej klasyfikacji szkół do względnie jednorodnych grup. W tym celu została wykonana hierarchiczna analiza skupień⁶⁹ na podstawie dwóch zmiennych, które charakteryzują zmiany w naborze na poszczególne typy studiów. Zmienne te to różnica w liczbie studentów kształcących się na studiach stacjonarnych (między 2009 r. a 2010 r.) oraz różnica w liczbie studentów kształcących się na studiach niestacjonarnych (między 2009 r. a 2010 r.).

Na podstawie tabeli umieszczonej w załączniku (tabela B2) można wyróżnić trzy główne grupy szkół, które w dalszej kolejności podzielone zostały na 6 podrzędnych kategorii. Grupy te to:

1. Szkoły, które odniosły sukces w naborach głównie za sprawą kierunków niestacjonarnych (rozwijające ofertę niestacjonarną).

Szkoły te zazwyczaj traciły niewielu studentów studiów stacjonarnych, zyskiwały jednak dużo więcej studentów studiów niestacjonarnych. Są to, w większości przypadków, uczelnie niepubliczne, przeciętnej wielkości, mające siedzibę w głównych ośrodkach akademickich lub innych, większych miastach.

2. Szkoły, które odniosły sukces w naborach głównie za sprawą kierunków stacjonarnych (rozwijające ofertę stacjonarną).

Szkoły te najczęściej traciły wielu studentów studiów niestacjonarnych, rekompensowały jednak stratę rekrutując (większą liczbę niż utracona) studentów studiów stacjonarnych. Można zatem powiedzieć, że szkoły te odniosły sukces rynkowy profilując swoją ofertę w kierunku kandydatów na studia stacjonarne.

Szkoły te możemy podzielić na dwa segmenty:

- A. Uczelnie, w których wzrost liczby studentów studiów stacjonarnych (i spadek niestacjonarnych) jest duży (wzrost o ponad 2000, spadek o ponad 1500). Do grupy tej należą duże uczelnie publiczne (uniwersytety) mające siedzibę w głównych ośrodkach akademickich, takich jak: Kraków, Warszawa i Łódź.
 - B. Uczelnie, w których wzrost liczby studentów studiów stacjonarnych (i spadek niestacjonarnych) jest nieco mniejszy (wzrost o ok. 1000 studentów, spadek o ok. 300). Uczelnie te nie zawsze są w stanie w pełni rekompensować spadek liczby studentów studiów niestacjonarnych. Do tej grupy należą przeciętnej wielkości lub duże uczelnie publiczne (głównie politechniki i uniwersytety) mające siedzibę w głównych ośrodkach akademickich, takich jak: Kraków, Warszawa i Łódź.
3. Szkoły, które tracą studentów (tzw. profil regresyjny).

Szkoły te mają problemy ze stawieniem czoła kryzysowi gospodarczemu – w 2010 r. traciły zarówno studentów studiów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych. Uczelnie te możemy podzielić na grupy:

- A. Szkoły, w których spadek liczby studentów okazał się istotny, a strata może spowodować negatywne konsekwencje. W grupie tej możemy wyróżnić dwie podgrupy:
 - i. Większe uczelnie (kilkanaście tys. uczących się), które straciły nominalnie większą liczbę studentów (powyżej 2 tys. studentów). W grupie tej znajdują się zarówno większe szkoły niepubliczne, jak i publiczne uniwersytety (w większości przypadków spoza wyróżnionych, głównych ośrodków akademickich);

- ii. Mniejsze uczelnie (kilka tys. uczących się, maksymalnie 11 tys.), które straciły nominalnie mniejszą liczbę studentów (powyżej kilkuset). Do grupy tej przynależą głównie tzw. „wyższe szkoły” (zarówno publiczne, jak i niepubliczne), ale też mniejsze (i spoza głównych ośrodków akademickich) uniwersytety oraz politechniki;
- B. Szkoły, w których nominalny spadek liczby studentów nie był aż tak istotny, jak w pierwszym przypadku. Do grupy tej należą głównie uczelnie niepubliczne oraz małe szkoły publiczne. Segment ten cechuje się raczej dużą różnorodnością, stąd dla jego pełnej diagnozy, wybiegającej jednak poza zakres niniejszego rozdziału, warto byłoby poświęcić mu osobne opracowanie.

Wybory edukacyjne kandydatów na studia – zmiany w preferencjach w zakresie kierunków kształcenia

Wybory edukacyjne kandydatów na studia – zmiany w preferencjach w zakresie kierunków kształcenia

Mając na uwadze opisane wcześniej sposoby działania szkół wyższych w sytuacji zagrożenia spowodowanego niżej demograficznym, a także przedstawione w poprzednim rozdziale informacje o preferencjach pracodawców w zakresie wykształcenia potencjalnych pracowników, przyjrzymy się zmianom w obszarze wyborów edukacyjnych kandydatów na studia, jakie nastąpiły pomiędzy 2009 r. a 2010 r.

Na te zmiany można spojrzeć z dwóch perspektyw. Po pierwsze, analizując preferencje potencjalnych studentów, widoczne w ich wyborach edukacyjnych (bezwzględna liczba kandydatów na dany kierunek), po drugie, sprawdzając różnicę w liczbie studentów będących na pierwszym roku studiów na określonym kierunku pomiędzy latami 2009 i 2010. O ile wartości mierników z pierwszej grupy zależne są jedynie od rzeczywistych preferencji kandydatów na studia (skorygowanych poprzez ocenę szans dostania się na dany kierunek), o tyle druga grupa wskaźników zależy zarówno od preferencji potencjalnych studentów, jak i strategii naborów dominujących w uczelniach (zwiększenie lub brak zmiany w liczbie miejsc na studiach). Możemy zatem uznać za sukces rynkowy uczelni, jeśli nabór na dany kierunek zwiększył się lub pozostał taki sam, natomiast jeśli nabór się zmniejszył traktujemy to jako porażkę szkoły⁷⁰.

Na co wskazuje GUS, w 2010 r. zmniejszyła się liczba studentów nowo przyjętych na pierwszy rok studiów, i to zarówno w przypadku kierunków stacjonarnych, jak i niestacjonarnych (ogółem przyjęto mniej o 31,3 tys. osób (6,6%) (GUS 2011). Najwięcej osób (podobnie, jak w 2009 r.) kształciło się na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych, społecznych oraz pedagogicznych, choć z roku na rok maleje zainteresowanie tymi kierunkami. Wzrasta natomiast popularność kierunków z grup: ochrony i bezpieczeństwa, medycznej, architektury i budownictwa oraz inżynierjno-technicznej (Ibidem).

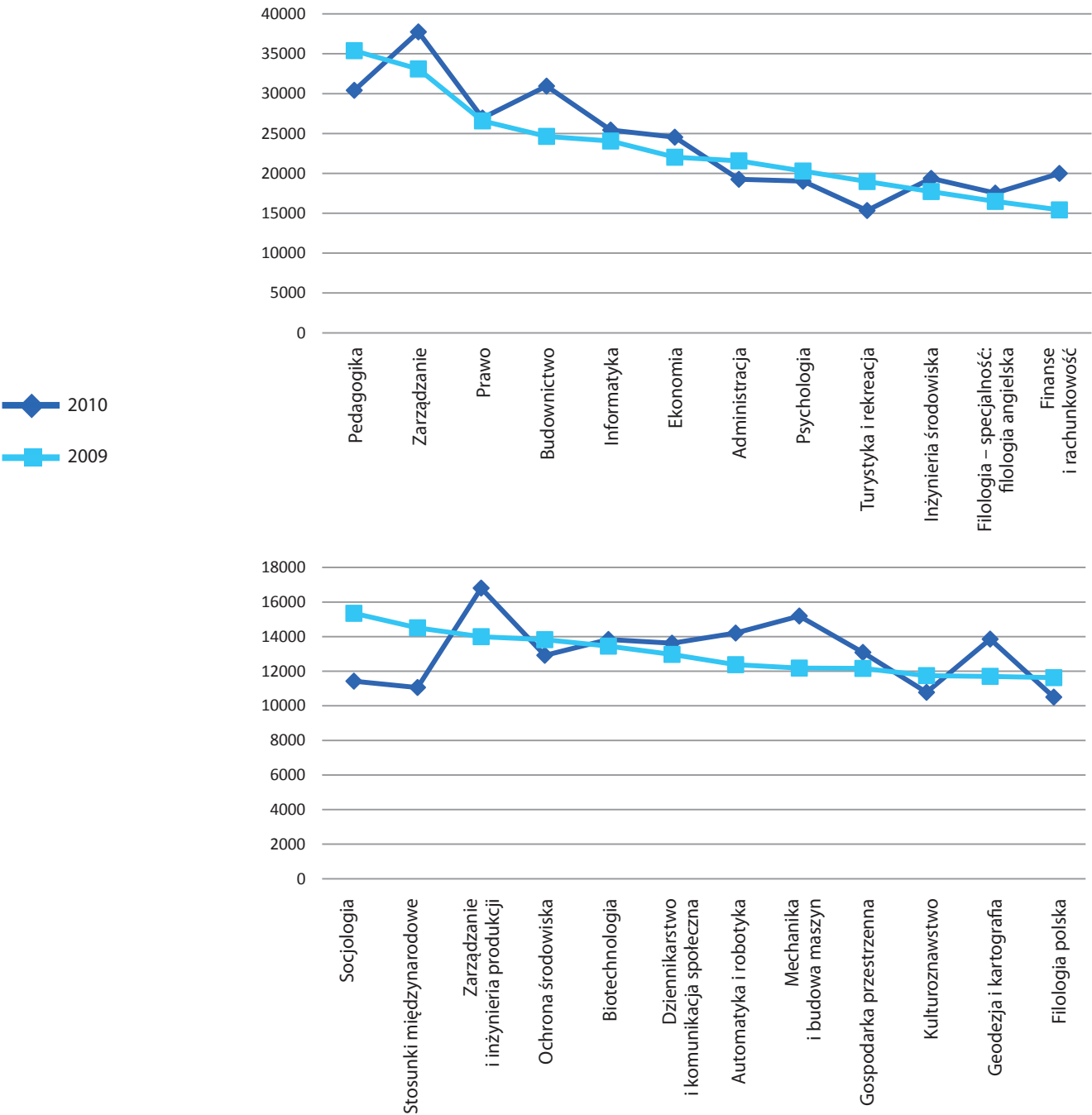
Poniższe wykresy wyraźnie pokazują, że preferencje kandydatów na studia są w miarę stabilne, choć nie oznacza to, że nie można zaobserwować w nich żadnej zmiany między 2009 r. a 2010 r. W 2010 r. w porównaniu do 2009 r. zmalało zainteresowanie kierunkami pedagogicznymi, psychologicznymi, administracyjnymi, turystyką i rekreacją, socjologią, stosunkami międzynarodowymi, kulturoznawstwem i filologią polską, czyli kierunkami, które przynależą głównie do grupy kierunków humanistycznych i społecznych. Opisany spadek zainteresowania jest zgodny z zamierzeniami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które stara się zachęcić młode osoby do nauki na kierunkach ścisłych (w tym i technicznych), po części zniechęcając ich do studiowania na kierunkach społeczno-humanistycznych.

Co widać na poniższym wykresie, następuje powolny wzrost zainteresowania kierunkami technicznymi, takimi jak: budownictwo, zarządzanie i inżynieria produkcji, mechanika i budowa maszyn, geodezja i kartografia (królujące od lat w rankingach popularności), ale też automatyka i robotyka (kierunki względnie nowe).

⁷⁰ Decyzja ta ma istotne konsekwencje analityczne. Zamiast zmiennej ilościowej (zmiana w liczbie studentów pomiędzy rokiem X i X-1 będziemy operować zmienną dychotomiczną (spadek liczby studentów – stabilizacja lub wzrost liczby studentów). Działanie takie pozwoli zaklasyfikować do kierunków preferowanych nie tylko te, na których zwiększono nabory, ale też te, które mają nabory stałe (mimo dużej liczby kandydatów na jedno miejsce).

Mimo wzrostu zainteresowania kierunkami technicznymi oraz spadku popytu na kierunki społeczne i humanistyczne zwiększa się też skłonność studentów do kształcenia się na kierunkach ekonomicznych, takich jak: zarządzanie, ekonomia, finanse i rachunkowość czy gospodarka przestrzenna. Można postawić hipotezę, że kierunki te stają się atrakcyjną alternatywą dla osób, które nie widzą siebie na typowych kierunkach technicznych, a równocześnie są świadomi gorszej sytuacji rynkowej absolwentów kierunków społecznych i humanistycznych⁷¹.

Wykres 4.5.
Najpopularniejsze kierunki na studiach stacjonarnych I stopnia i jednolitych studiach magisterskich według ogólnej liczby kandydatów (10 tys. i więcej)



Źródło: obliczenia własne na podstawie MNiSW, Informacja o wynikach rekrutacji na rok akademicki 2009/2010 (oraz 2010/2011) w uczelniach nadzorowanych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz uczelniach niepublicznych.

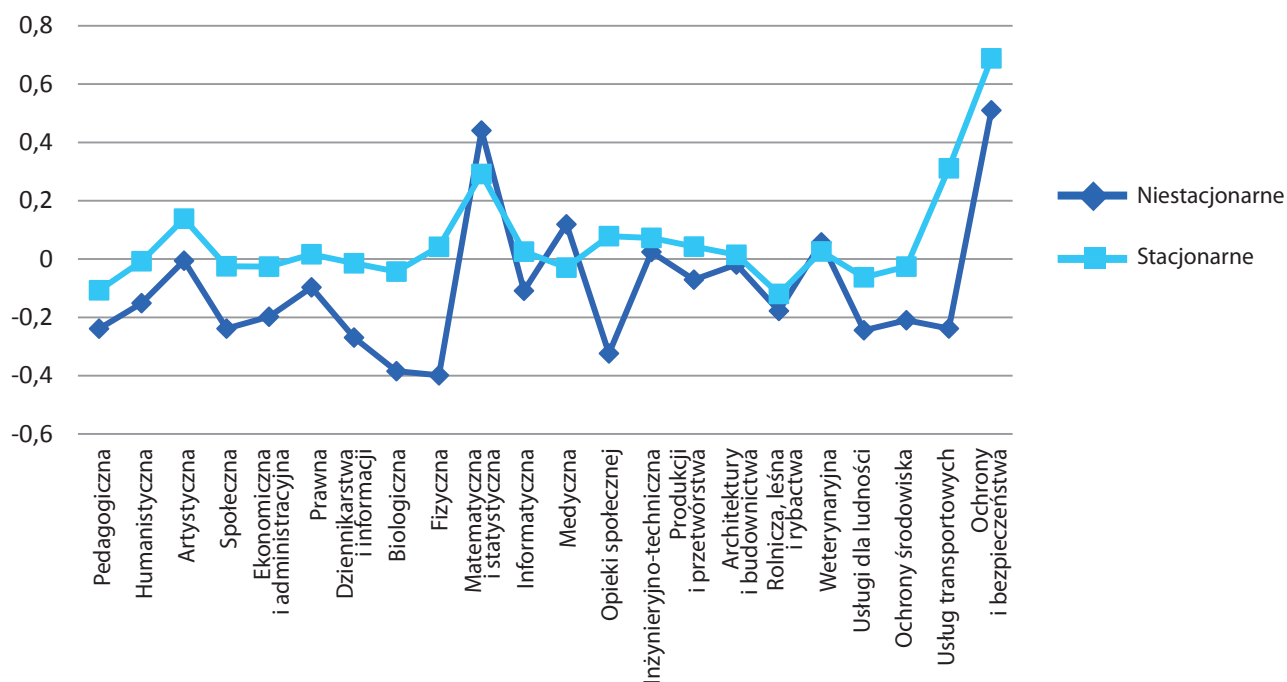
Poniżej zostało przedstawione zestawienie zmian (2009 r. a 2010 r.) w procencie uczniów kształcących się na pierwszym roku w poszczególnych grupach kierunków kształcenia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Analizując wykres 4.6 można sformułować kilka wniosków wartych uwzględnienia w dalszych analizach:

Wybory edukacyjne kandydatów na studia – zmiany w preferencjach w zakresie kierunków kształcenia

1. Trend w zakresie naborów na poszczególne kierunki kształcenia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych jest bardzo podobny. W największym zakresie wzrosły nabory (mierzone wzrostem procentowym) w grupie matematycznej i statystycznej, ochrony i bezpieczeństwa, artystycznej, medycznej i weterynaryjnej.
2. Procentowy wzrost naborów jest zazwyczaj większy na studiach stacjonarnych, a procentowy spadek na studiach niestacjonarnych (zgodnie z opisaną wcześniej strategią przesunięcia kosztów kształcenia), poza dwoma specyficznymi grupami kierunków, w przypadku których trend wzrostowy jest silniejszy na studiach niestacjonarnych: matematyczną i statystyczną⁷² oraz medyczną.
3. Największe procentowe spadki zarówno na studiach stacjonarnych, jak i niestacjonarnych są widoczne w grupie następujących kierunków: pedagogicznej oraz rolniczej, leśnej i rybactwa.
4. Duże procentowe spadki na studiach niestacjonarnych w połączeniu ze wzrostami procentowymi na studiach stacjonarnych są charakterystyczne dla grup: usługi transportowe i opieka społeczna.
5. Procentowe spadki na studiach niestacjonarnych, połączone ze stabilizacją lub niewielkim spadkiem liczby studiujących w trybie stacjonarnym cechują grupy: humanistyczną, społeczną, ekonomiczną i administracyjną, dziennikarstwa i informacji, biologiczną, fizyczną, usług dla ludności, ochrony środowiska.

Wykres 4.6.

Procentowa zmiana (2010 r. do 2009 r.) w liczbie studentów kształcących się na pierwszym roku studiów (studia I stopnia (zawodowe) i magisterskie jednolite)



Źródło: obliczenia własne na podstawie GUS.

⁷² W przypadku tej grupy nagły wzrost procentowy ma niewiele wspólnego ze wzrostem nominalnym. Na kierunkach należących do grupy matematyczno-statystycznej kształci się najmniej studentów ze wszystkich grup.

Rzeczywisty poziom zainteresowania poszczególnymi kierunkami kształcenia dobrze obrazuje nie tyle zmiana procentowa, co zmiana nominalna w liczbie kształcących się na pierwszym roku studiów na poszczególnych kierunkach. Największe liczbowe wzrosty wśród studiujących na pierwszym roku (ponad 2000 osób więcej) zanotowano w przypadku kierunków: medycznych (studia niestacjonarne), inżynierijno-technicznych (studia stacjonarne), ochrony i bezpieczeństwa (zarówno studia stacjonarne, jak i niestacjonarne).

Jednak nie na wszystkich kierunkach medycznych zaobserwowano wzrost liczby studentów. Medycznym kierunkiem na studiach niestacjonarnych, który okazał się w największym stopniu spadkowy (mniej studentów o prawie 1500) okazała się fizjoterapia. Największą popularnością wśród studentów niestacjonarnych cieszył się natomiast kierunek pielęgniarstwo (prawie 5000 więcej studentów na pierwszym roku niż w 2009 r.) oraz ratownictwo medyczne (prawie 800 studentów więcej). Za opisany wzrost liczby uczących się na pierwszym roku odpowiadały głównie uczelnie niepubliczne (w tym ekonomiczne, pedagogiczne lub tzw. pozostałe). Można zatem powiedzieć, że wymienione kierunki należące do grupy medycznej zostały zidentyfikowane przez uczelnie niepubliczne (będące w trudnej rynkowej sytuacji) jako potencjalne nisze, które wypełnią lukę po utraconych na skutek niżu kandydatów. Podobną niszę stanowią wszelkie kierunki z grupy ochrony i bezpieczeństwa (np. bezpieczeństwo narodowe, bezpieczeństwo wewnętrzne, publiczne), na które w ostatnich latach panuje moda, a które wręcz gwarantują uczelniom pełny nabór.

Wśród kierunków z grupy ekonomicznej i administracyjnej, które charakteryzowały się spadkiem liczby kształcących się na pierwszym roku (2010 r. do 2009 r.) należy wymienić przede wszystkim administrację i zarządzanie, w przypadku których liczba rozpoczynających studia wyższe w 2010 r. była znacznie mniejsza niż w 2009 r. Wnioski te, w kontekście zaprezentowanego wcześniej dużego zainteresowania studiami z zakresu zarządzania i administracji wydają się zaskakujące do momentu, kiedy nie zweryfikujemy, kto tak naprawdę stracił najwięcej. Kandydatów na studia traciły najczęściej uczelnie niepubliczne i mniejsze szkoły. Można zatem domniemywać, że wzrost zainteresowania zarządzaniem (większa niż w 2009 r. liczba kandydatów na ten kierunek) może wynikać z dwóch powodów. Po pierwsze, studenci mogą być zainteresowani studiowaniem zarządzania lub administracji, ale w konkretnych uczelniach (publicznych), po drugie, kierunki – takie jak zarządzanie czy marketing – mogą być traktowane przez studentów jako tzw. „wzory zastępcze” (2 i 3), które stanowią alternatywę w sytuacji niedostania się na preferowany kierunek⁷³.

Podsumowanie

Celem tego rozdziału było opisanie zmian zachodzących w szkolnictwie ponadgimnazjalnym i wyższym w latach 2009-2011. Punktem wyjścia był opis istniejącej struktury szkół ponadgimnazjalnych i uczelni w aspekcie zmian o charakterze demograficznym, ekonomicznym i politycznym, ze szczególnym uwzględnieniem niżu demograficznego. Interesowało nas również, w jaki sposób w tych warunkach kształtują się preferencje uczniów i studentów w zakresie kierunków kształcenia. Znaczny fragment rozważań stanowi charakterystyka strategii umożliwiających szkołom wyższemu przetrwanie na rynku edukacyjnym w trudnych czasach.

Jeśli chodzi o szkolnictwo ponadgimnazjalne, w analizowanym okresie czasu nie zaobserwowano większych zmian w strukturze szkół. Jednocześnie brak jest większych zmian w czasie odniesienia do odsetka uczniów kształcących się w poszczególnych typach szkół – najwięcej uczniów (z liceami uzupełniającymi ponad 40%) uczęszcza do liceów ogólnokształcących. Drugą pod względem liczby uczniów kategorią szkół są technika. Łącznie około 2/3 ogółu uczących się na poziomie ponadgimnazjalnym to uczniowie liceów i techników. Na względnie stałym poziomie (11%) utrzymuje się liczba uczniów zasadniczych szkół zawodowych. To – przy wzrastającej liczbie uczniów liceów i ogólnie malejącej liczbie uczniów – jest prawdopodobnie zapowiedzią rychłych przemian w liczbie (spadek) i terytorialnym rozmieszczeniu tego typu szkół, które powinny utrzymać się przede wszystkim tam, gdzie wykształcenie ich absolwentów będzie odpowiedzią na potrzeby lokalnego rynku pracy. W zakresie preferencji kierunków kształcenia można

zaobserwować niesłabnącą popularność (wg liczby uczących się) kierunków technicznych oraz rosnącą popularność kierunków związanych z administracją, biznesem i usługami. Na niskim i nie ulegającym większym zmianom poziomie utrzymuje się procentowy udział uczniów zawodów robotniczych. Sytuacja spadku liczby uczniów występuje najczęściej w przypadku szkół, co do których zostały już powzięte decyzje o systemowej zmianie, dotyczącej finansowania (szkoły policealne) oraz wygaszenia kształcenia (licea i technika uzupełniające). W tym przypadku, przyczyn spadku liczby uczniów można więc upatrywać w rozwiązaniach instytucjonalnych, wzmocnionych tylko demograficznym trendem. To dopiero zapowiedź głębszych zmian w sektorze szkolnictwa ponadgimnazjalnego i Czytelnika nie powinna mylić opisywana wyżej stabilność sytuacji w analizowanym okresie czasu. Rok szkolny 2012/2013, oprócz wspomnianych już wcześniej zmian, przyniesie bowiem reformę ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego, opartą o nową podstawę programową określającą efekty kształcenia w postaci kwalifikacji. Możliwie pełna ocena skutków nałożenia się czynników instytucjonalnych z demograficznymi to zatem kwestia kilku najbliższych lat.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w środowisku szkół wyższych. Tutaj niż demograficzny już w tym momencie stanowi realne zagrożenie, w szczególności dla bytu studiów niestacjonarnych. W tych okolicznościach można zaobserwować specyficzną strategię publicznych szkół wyższych, którą można nazwać „strategią przesuwania kosztów”. Publiczne uczelnie starają się rekompensować stratę w liczbie kandydatów na studia niestacjonarne poprzez zwiększanie naborów (często połączone z rozwojem oferty kształceniowej) na studiach stacjonarnych. Nadmieniona różnica pomiędzy uczelniami publicznymi i niepublicznymi nie jest jedyną. Wspomniany już daje się zaobserwować w zróżnicowany sposób w zależności od typu uczelni. Można wyróżnić takie szkoły wyższe, które odnoszą sukces rekrutacyjny oraz szkoły o profilu regresyjnym (tracące studentów). Do pierwszej grupy należą duże uczelnie publiczne (uniwersytety) mające siedzibę w głównych ośrodkach akademickich, takich jak: Kraków, Warszawa i Łódź (tu widoczny jest duży wzrost na kierunkach stacjonarnych i spadek na niestacjonarnych) oraz pozostałe średnie lub duże uczelnie publiczne (politechniki, uniwersytety). Wśród szkół o profilu regresyjnym znalazły się w zasadzie pozostałe szkoły, które tracą mniej lub więcej studentów w związku z niżem demograficznym. Wyjątkiem na tym tle są uczelnie o wąskiej specjalizacji (szkoły resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych i administracji, akademie medyczne).

Jeśli chodzi o preferencje kandydatów na studia, to są one w miarę stabilne, choć w 2010 r. w porównaniu do 2009 r. zmalało zainteresowanie kierunkami z grupy kierunków humanistycznych i społecznych. Zauważa się powolny wzrost zainteresowania kierunkami technicznymi, takimi jak: budownictwo, zarządzanie i inżynieria produkcji, mechanika i budowa maszyn, geodezja i kartografia, automatyka i robotyka. Jednocześnie, mimo wzrostu zainteresowania kierunkami technicznymi oraz spadku popytu na kierunki społeczne i humanistyczne, zwiększa się też skłonność studentów do kształcenia się na kierunkach ekonomicznych.

Załącznik

Tabela B1.

Nominalne spadki liczby uczniów w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych
w województwach w Polsce w 2011 r. w stosunku do 2010 r. (N= 13912)

Województwo	LO	LO uzupełn. dla abs. ZSZ	LProf	Szk. policealne	Tech	Tech uzupełn. dla abs. ZSZ	ZSZ	Szk. artyst.	Kolegia	Ogółem
Dolnośląskie	-1326	-1054	-167	-1814	-963	-454	-806	-201	-96	-6881
Kujawsko-pomorskie	-854	-397	5	-1765	-811	-662	-609	-53	-70	-5216
Lubelskie	-655	-435	-103	-2085	-695	-569	-326	-180	-72	-5120
Lubuskie	-584	-637	-19	-1420	-276	-162	-208	-63	n.d.	-3369
Łódzkie	-1202	-440	-62	-1203	-925	-396	-307	-130	-85	-4750
Małopolskie	-1038	-1106	-36	-1692	-989	-841	-233	-323	-9	-6267
Mazowieckie	-2271	-1044	-197	-2398	-1649	-1025	-565	-467	-148	-9764
Opolskie	-500	-416	-254	-1042	-265	-177	-180	-134	-27	-2995
Podkarpackie	-550	-771	-14	-1632	-403	-302	-224	-116	-102	-4114
Podlaskie	-628	-380	-4	-1871	-524	-183	-97	-39	21	-3705
Pomorskie	-1319	-1372	-23	-2001	-640	-547	-718	-102	-9	-6731
Śląskie	-3213	-2174	-194	-3787	-1244	-1216	-1038	-141	-246	-13253
Świętokrzyskie	-521	-194	21	-663	-480	-371	-132	-3	-17	-2360
Warmińsko-mazurskie	-1022	-1164	-65	-2377	-528	-355	-121	-44	-28	-5704
Wielkopolskie	-2193	-1683	-271	-3313	-962	-1419	-561	-93	-107	-10602
Zachodniopomorskie	-1515	-589	-43	-1802	-597	-121	-515	-136	-36	-5354
Ogółem	-19391	-13856	-1426	-30865	-11951	-8800	-6640	-2225	-1031	-96185

Źródło: opracowanie własne na podstawie Systemu Informacji Oświatowej.

Tabela B2.

Załącznik

Charakterystyka wyróżnionych segmentów szkół

	Statystyki	Różnica (stacj.)	Różnica (niestacj.)	Różnica ogółem	Różnica (stacj.) – I rok	Studenci ogółem
PROFIL NIESTACJONARNY	Średnia	27	1188	1215	-14	4104
	Mediana	-5	1086	1020	0	3248
	Minimum	-165	679	576	-140	155
	Maksimum	284*	2407	2438	103	11268
	SKUPIENIE 1. Warszawa (2), Gdańsk (1), Poznań (2), inny ośrodek (4); wyższe szkoły ekonomiczne (2), wyższe szkoły pozostałe (7)					
PROFIL STACJONARNY (I)	Średnia	2417	-1492	924	815	49392
	Mediana	2307	-1689	618	857	45648
	Minimum	2040	-2183	-143	392	42346
	Maksimum	2905	-606	2299	1198	60183
	SKUPIENIE 2. Warszawa (1), Kraków (1), Łódź (1); uniwersytety (3)					
PROFIL STACJONARNY (2)	Średnia	983	-421	562	278	21705
	Mediana	980	-284	793	264	19837
	Minimum	514	-1545	-786	-66	3221,00**
	Maksimum	1793	773	1936	611	50672,00
	SKUPIENIE 3. Warszawa (3), Gdańsk (2), Katowice (1), Kraków (3), Poznań (2), inny ośrodek (5); szkoła resortu obrony narodowej, uniwersytety (6), wyższa szkoła ekonomiczna, wyższa szkoła pedagogiczna, wyższa szkoła techniczna (7)					
PROFIL REGRESYJNY (I)	Średnia	-158	-1826	-1985	-54	16171
	Mediana	-124	-1735	-2015	-77	12398
	Minimum	-323	-2327	-2379	-335	1994
	Maksimum	-52	-1466	-1603	270	38828
	SKUPIENIE 4. Warszawa (2), Lublin (1), Łódź (2), Wrocław (1), inny ośrodek (2); uniwersytety (3), wyższe szkoły ekonomiczne (2), wyższe szkoły pozostałe (2), wyższa szkoła techniczna					
PROFIL REGRESYJNY (II)	Średnia	-13	-437	-450	7	6319
	Mediana	-27	-382	-387	0	4142
	Minimum	-593	-1221	-1582	-256	366
	Maksimum	420	-141	217	264	37846
	SKUPIENIE 5. Warszawa (19), Gdańsk (2), Katowice (4), Kraków (6), Lublin (4), Łódź (6), Poznań (10), Wrocław (3), inne ośrodki (52); akademia medyczna, akademie wychowania fizycznego (4), szkoła resortu obrony narodowej, uniwersytet (5), wyższe szkoły ekonomiczne (29), wyższe szkoły morskie (2), wyższe szkoły pedagogiczne (6), wyższe szkoły rolnicze (4), wyższe szkoły techniczne (9), wyższa szkoła teologiczna, pozostałe wyższe szkoły (44)					
PROFIL REGRESYJNY (III)	Średnia	-18	28	10	-15	2221
	Mediana	-13	-2	-13	-3	1078
	Minimum	-992	-219	-992	-416	42
	Maksimum	463	935	848	339	33515
	SKUPIENIE 6. Warszawa (50), Gdańsk (8), Katowice (10), Kraków (10), Lublin (4), Łódź (12), Poznań (12), Wrocław (21), inne ośrodki (139); akademie medyczne (8), akademie wychowania fizycznego (2), szkoły resortu obrony narodowej (3), szkoły resortu spraw wewnętrznych i administracji (2), uniwersytety (2), wyższe szkoły artystyczne (21), wyższe szkoły ekonomiczne (39), wyższe szkoły pedagogiczne (10), wyższe szkoły rolnicze (3), wyższe szkoły techniczne (6), wyższe szkoły teologiczne (10), wyższe szkoły pozostałe (160)					

* Wartość maksymalna to efekt uruchomienia w 2010 r. 2 kierunków na studiach stacjonarnych przez jedną ze szkół.

** Poza jedną szkołą uczelnie należące do tej grupy charakteryzują się średnią lub dużą wielkością.

Źródło: obliczenia własne na podstawie GUS.

Załącznik metodologiczny

W dodatku tym przedstawiono, w syntetycznej formie, najważniejsze założenia dotyczące badań – począwszy od opisu procedury prowadzenia poszczególnych modułów badawczych (badania pracodawców, ofert pracy, ludności oraz firm i instytucji szkoleniowych), poprzez przedstawienie najważniejszych pojęć stosowanych w ramach całego projektu (kompetencje, kwalifikacje, zawody), aż po opis sposobu prezentowania niektórych danych (jednolitego dla wszystkich modułów). Mamy nadzieję, że zapoznanie się z przedstawionym tutaj opisem ułatwi odbiór prezentowanych wniosków i pomoże wyjaśnić wątpliwości co do przyjętych definicji.

Realizacja badań

Badania pracodawców

Badania z pracodawcami zrealizowano wiosną 2011 r. – od 29 marca do 29 czerwca. Dla przypomnienia, badania w I edycji prowadzono od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. Pomiedzy obiema edycjami badań upłynęło zatem około pół roku. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W badaniu założono zastosowanie podejścia *multi-mode* – zakładającego jednoczesne wykorzystanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Realizatorzy badań oparli się głównie na wywiadzie telefonicznym – w ten sposób zebrano 93% wyników. Pozostałe rozmowy przeprowadzono za pomocą wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo CAPI (5% wyników) oraz ankiety internetowej CAWI (2% wyników). Ogólnie, podczas II edycji badań przeprowadzono 16159 wywiadów z pracodawcami (w I edycji zebrano 15841 wywiadów). Badaniami objęto pracodawców, tzn. podmioty gospodarcze funkcjonujące aktualnie na rynku, czyli te, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. Z badanej populacji zostały zatem wykluczone osoby samozatrudnione – były one objęte badaniami realizowanymi na losowej próbie ludności. Ponadto z badanej populacji wykluczono podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe i związki grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

Spis podmiotów użyty do losowania pochodził z bazy REGON zweryfikowanej przy użyciu innych informacji dotyczących tych podmiotów dostępnych GUS. Zastosowanie REGON jako źródła danych pozwoliło na

dobór próby zgodny z założeniami dotyczącymi docelowej populacji, zapewniając odpowiednią jakość wyników.

Do badania zastosowano próbę, wylosowaną z REGON, składającą się z próby panelowej (9900 podmiotów) z I edycji badania oraz wylosowaną przez US w Krakowie dla tej edycji (36704 podmiotów). Przed losowaniem próby niepanelowej wykluczono z operatu podmioty największe z próby panelowej, czyli:

- wszystkie podmioty z podklasy „1000 i więcej” pracujących;
- wszystkie podmioty z podklasy „250-999” pracujących;
- podmioty z podklasy „50-249”, w 90% stanowiące podmioty podklasy „100-249”.

Losowanie podmiotów do próby niepanelowej miało charakter warstwowy nieproporcjonalny – po pierwsze, ze względu na województwa, w których losowano równą liczbę po 1500 podmiotów, po drugie, choć zasadniczo zastosowano dobór proporcjonalny względem wielkości podmiotów (2-9, 10-49, 50-249), to zmniejszono udział w próbie warstwy tych zatrudniających do 9 pracowników o połowę. Tę obciążoną warstwę podmiotów mikro liczbę ułożono proporcjonalnie w pozostałych warstwach. Próbę losową podzielono na główną (24000 podmiotów) oraz 5 prób rezerwowych (o łącznej liczebności 12704 podmiotów). Próby rezerwowe były konieczne, jak pokazało doświadczenie I edycji badania (poprzez obecność w próbie rekordów spoza populacji – osób samozatrudnionych, a także firm nieistniejących lub dublujących inne rekordy). Początkowo zastępowano wykazane przez Wykonawcę błędne rekordy (dolosowano z operatu zastępcze rekordy). Jednak, gdy liczba ta zaczęła zbliżać się do 10% wielkości próby głównej (2995 rekordów, 2136 z kategorii 2-9) zdecydowano się uruchomić pierwszą próbę rezerwową. Warto podkreślić, że fakt dużej rotacji w tym segmencie przedsiębiorstw powoduje praktyczną niemożność posiadania aktualnego operatu do losowania. Ze względu na trudności realizacyjne, w efekcie uruchomiono badania na wszystkich próbach rezerwowych. Dodatkowo, Wykonawca do próby podmiotów największych dobrał wszystkie podmioty (373) z bazy EKD (podmioty należące do przyjętej badanej populacji), w celu dopełnienia próby panelowej. Łącznie – po uwzględnieniu weryfikacji bazy i uzupełnieniach – próba badawcza składała się z 45260 podmiotów.

Badania ofert pracy

Przedmiotem analizy w module ofert pracy były unikalne ogłoszenia o pracę aktualne na dzień 28 marca 2011 r. na terenie 16 województw naszego kraju. Przez unikalną ofertę rozumiano rekrutację pracowników na pojedyncze stanowisko pracy, opublikowane w konkretnym dniu i występujące raz na każde źródło ogłoszenia. Ze względu na cele badania z tak zdefiniowanej populacji wykluczono oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów, a także oferty pracy poza granicami Polski.

Zgromadzone oferty pracy pochodziły z dwóch źródeł publikacji:

- Powiatowych Urzędów Pracy;
- www.careerjet.pl – ogólnokrajowego portalu internetowego pośrednictwa pracy (generator linków do ogłoszeń zamieszczanych w różnych miejscach); w 2011 r. pozyskano 20634 ofert pracy; zebrane oferty pracy poddano kodowaniu przez dwóch niezależnych koderów w celu zapewnienia odpowiedniej rzetelności tego procesu – w ten sposób przygotowana baza danych była podstawą do analiz.

Badania ludności

Badania ludności, w ramach których były prowadzone wywiady osobiste (wspomagane komputerowo – CAPI lub nie – PAPI), realizowano w okresie od 22 lutego do 11 lipca 2011 r. Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania tych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin.

Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18-59 lat oraz mężczyźni w wieku 18-64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo, warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa.

Ogółem, w tej edycji badania ludności przeprowadzono 17782 wywiadów. Stopień realizacji próby (*response rate*) w tej edycji wyniósł 56%. Głównymi powodami niezrealizowania wywiadu były następujące sytuacje: kategoryczna odmowa udziału w badaniu (13%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%) oraz nieobecność w okresie badania (5%).

Badania firm i instytucji szkoleniowych

Drugą edycję badania firm i instytucji szkoleniowych zrealizowano w okresie od 25 marca do 29 czerwca 2011 r. W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI przeprowadzono 4135 wywiadów (92%), a wykorzystując – CAWI 372 wywiady. W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2011 r. **przeprowadzono 4507 wywiadów**. Badanie zrealizowała firma Millward Brown SMG/KRC.

Tak samo jak w poprzedniej edycji badania, objęto nim te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych; po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem;
- nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych przeznaczonych dla sektora szkoleniowego; do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę inwestycjawkadry.pl;
- potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

Podstawą do stworzenia przez SMG/KRC operatu do II edycji badania firm i instytucji szkoleniowych były:

- zweryfikowana baza instytucji szkoleniowych z I edycji badania;
- dane z almanachu firm szkoleniowych;
- nowo pozyskane adresy firm szkoleniowych z internetu.

Wyjściowa baza kontaktów, czyli operat badania liczył 18007 rekordów, na co składały się pozycje pochodzące z następujących źródeł:

1. Próba panelowa (z I edycji badania):
 - a. baza 1: firmy szkoleniowe o największym potencjale (firmy o największym zatrudnieniu oraz o największej liczbie klientów indywidualnych i instytucjonalnych w 2009 r.);
 - b. baza 2: firmy szkoleniowe o mniejszym potencjale (firmy o mniejszym poziomie zatrudnienia i mniejszej liczbie klientów w 2009 r.);
 - c. baza 3: rezerwowa – firmy szkoleniowe o mniejszym potencjale.
2. Próba losowa:
 - a. baza 4: podstawowa (kontakty z operatu z I edycji badań);
 - b. baza 5: rezerwowa (kontakty z operatu z I edycji badań);
 - c. baza 6: nowe kontakty (z almanachu firm szkoleniowych oraz kontakty pozyskane ze stron internetowych).

Wyżej wymienione bazy danych zostały wykorzystane do wylosowania dwóch głównych prób: panelowej i losowej. Próba panelowa (firmy uczestniczące w I edycji badania) była podzielona na dwie kategorie: firmy o dużym potencjale, czyli najwyższym zatrudnieniu oraz największej liczbie klientów w 2009 r. oraz firmy o mniejszym potencjale, czyli firmy o niższym poziomie zatrudnienia i mniejszej liczbie klientów. Oprócz tego stworzono próbę rezerwową złożoną z firm o małym potencjale. Próba losowa dzieliła się na podstawową oraz rezerwową. Dodatkowo już w trakcie badania powstały trzy nowe bazy firm, w tym jedna na podstawie danych pochodzących z almanachu firm szkoleniowych oraz dwie ze źródeł dostępnych na stronach internetowych. Nowe rekordy zostały zweryfikowane poprzez kontakt internetowy: sprawdzono ich unikalność oraz to, czy oferują szkolenia dla osób fizycznych i/lub przedsiębiorstw, instytucji.

Stopień realizacji próby w badaniu wyniósł 25%, jeżeli przyjmiemy za podstawę całkowitą liczebność bazy, nie uwzględniając weryfikacji. Poziom realizacji próby obniża jakość bazy określanej mianem próby losowej, gdyż zawierała ona zarówno rekordy firm zweryfikowanych w poprzedniej edycji badania (podmioty, które odpowiedziały wyłącznie na moduł weryfikacyjny), jak i firmy, z którymi nawiązano kontakt głosowy, ale bez sprawdzenia profilu działalności.

W próbie panelowej *response rate* był wysoki i wyniósł 51%, przy czym najwyższy był w firmach o największym potencjale (56%). W firmach o mniejszym potencjale wyniósł 53%, a w bazie rezerwowej próby panelowej, która była krócej wykorzystywana, osiągnął 49%. W próbie losowej *response rate* niezwerfikowanej bazy wyniósł 16%, przy czym największa skuteczność dotyczyła najkrócej używanej bazy nowych kontaktów (23%).

Głównymi powodami niezrealizowania wywiadów były następujące sytuacje: odmowa osoby kompetentnej, brak możliwości nawiązania kontaktu (nikt nie podnosi słuchawki, włączona sekretarka automatyczna, faks), fakt, że firma nie prowadzi działalności szkoleniowej.

Kwestionariusz wykorzystywany w II edycji badania firm i instytucji szkoleniowych był zasadniczo taki sam, jak ten, w oparciu o który zebrano dane w I edycji. Jedyna różnica polegała na usunięciu części szczegółowych pytań dotyczących zatrudnienia, liczby klientów, rodzaju posiadanych przez instytucje i trenerów certyfikatów jakości. Pytań tych nie zadawano ze względu na krótki odstęp czasowy pomiędzy I i II edycją badań, a co za tym idzie – niewielkie zmiany w tych zakresach.

Ważenie danych

Badania pracodawców

Ważenie próby pracodawców zostało wykonane w celu skompensowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia jednostek populacji do próby, wynikających z przyjętego planu losowania oraz nierównomiernych poziomów zwrotów w warstwach. Mimo starań firmy realizującej badanie terenowe, tylko część przedsiębiorstw wzięła w nim udział. Kompensując niejednakowe prawdopodobieństwa realizacji, włączony został do zestawu zmiennych stratyfikujących podział na 6 kategorii PKD utworzonych specjalnie dla potrzeb ważenia. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do tych 6 klas nastąpił w oparciu o analizę kombinacji maksymalizujących zróżnicowanie międzyklasowe kluczowych zmiennych analizowanych w badaniach.

Ostatecznie obliczenie wag nastąpiło tak, aby udział w próbie kombinacji warstw losowania (województwo i klasa liczby zatrudnionych) z sześcioma klasami PKD odpowiadał ich udziałowi w operacji losowania stanowiącego najlepszy, dostępny aktualnie stan rejestru przedsiębiorstw aktywnych w Polsce w okresie prowadzenia badania (GUS). Wyliczono wagi populacyjne umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych w toku analiz oraz wagi unormowane sumujące się do liczebności próby. Na potrzeby szacowania liczby poszukiwanych pracowników przyjęto, że przypadki o ekstremalnej liczbie zadeklarowanych poszukiwanych pracowników będą miały wagi populacyjne ustalone na poziomie 1. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równą mniej więcej górnemu kwartylowi

powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego (jest to dobrze znany w statystyce sposób ustalania wartości skrajnych, służący m.in. do sporządzania diagnostycznych wykresów skrzynkowych czy wykresów łodyga-liście); górny „zawias Tukey’a” obliczono odrębnie dla każdej warstwy przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych wymienionej wyżej.

Wagi uzyskane w ten sposób cechuje duża wariancja w sytuacji globalnych oszacowań na poziomie całego kraju. Wariancja wag spada silnie w sytuacji analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw. Dzięki temu, w przypadku analizy w obrębie tych kategorii niższa liczebność próby jest kompensowana w pewnym stopniu mniejszą utratą precyzji ze względu na wariancję wag. W przypadku analizy na poziomie ogólnokrajowym mechanizm ten działa w przeciwnym kierunku.

Badania ludności

W celu skompensowania różnic w wielkości stopy zwrotów w warstwach zastosowano wagi korygujące łączny rozkład próby w stosunku do populacji, ze względu na województwo, wiek i płeć. Z powodu nieobecności respondenta w domu części wywiadów nie zrealizowano, a zatem można domniemywać, że wyniki mogą być nie do końca reprezentatywne dla osób migrujących zarobkowo oraz np. studentów.

Różnice w odniesieniu do I edycji

Wyniki z poprzedniej edycji badań (z 2010 r.) przedstawione w tym opracowaniu mogą się różnić od wyników z raportu dotyczącego badania pracodawców przygotowanego po I edycji projektu. Po zakończeniu prac nad raportami z poprzedniej edycji otrzymano uaktualnione dane Głównego Urzędu Statystycznego na temat liczby podmiotów gospodarczych w Polsce, co umożliwiło opracowanie nowych wag. W obecnych analizach zdecydowano się zatem uwzględnić wyniki po skorygowanym ważeniu – dokładniej odzwierciedlające stan polskiej gospodarki i rynku pracy w zakresie omawianych zagadnień.

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

Kompetencje

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

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac koncepcyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie na 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy⁷⁴:

⁷⁴ Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych), po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostało przedstawione w raporcie podsumowującym I edycję badań.

Tabela C1.
Klasyfikacja kompetencji wykorzystywana w badaniach „Bilans Kapitału Ludzkiego”

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

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

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu, kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem, przykładowo, prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego itp.

Zawody

Badając zasoby kompetencyjne, konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego, czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest określenie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielozawodowe – np. monter instalacji budowlanych – i wówczas wymagane są często kompetencje związane z takimi zawodami, jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców, pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach, rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Zważywszy na fakt, że szczegółowa klasyfikacja

zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

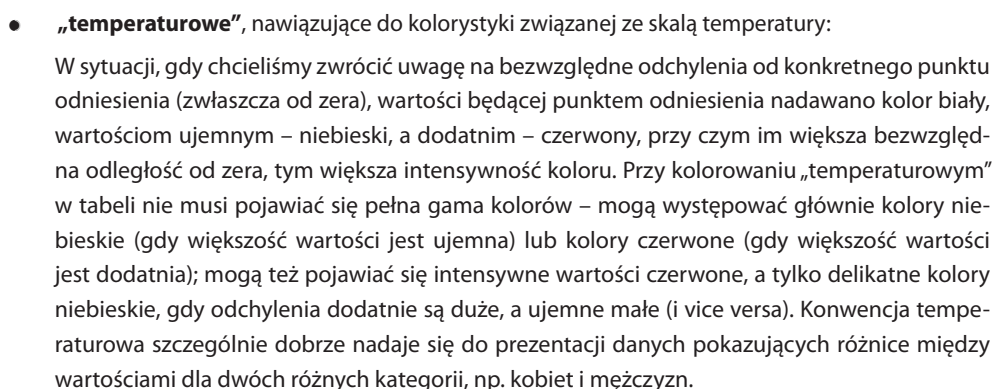
Załącznik metodologiczny

Tabela C2.

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 ds. zarządzania i handlu kierownicy ds. 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 ds. zdrowia specjaliści nauczania i wychowania specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania specjaliści ds. 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 ds. zdrowia średni personel ds. 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.obsł.klienta 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat 44 pozost.pr.obsł.biur	sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni pracownicy obsługi klienta pracownicy ds. 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.potr)	rolnicy produkcji towarowej leśnicy i rybacy rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
7 ROBW → robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (robotnicy wykwalifikowani)	71 rob.bud(bez elektr) 72 rob.obr.met/mech 73 rzem/rob.poligraf 74 elektr/elektron 75 rob(spoż/drew/tekstyl)	robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni elektrycy i elektronicy robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni
8 OPER → operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	81 oper.masz.wydob/przetw 82 monter 83 kier/oper.pojazd	operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych monterzy kierowcy i operatorzy pojazdów
9 ROBN → pracownicy przy pracach prostych (robotnicy niewykwalifikowani)	91 pom.dom/sprząt 92 rob.pom(roln/leśn/ryb) 93 rob.pom(górn/prz/bud/tr) 94 przyg.posiłki 95 sprz.usł.uliczne 96 ład.niecz/pr.proste	pomoce domowe i sprzątaczk robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach ładowcze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

- „**topograficzne**”, nawiązujące do sposobu kolorowania map:
Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej są wyznaczone 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).





Część II

KAPITAŁ LUDZKI A ROZWÓJ POLSKI

KLUCZOWE WYZWANIA

Autorzy komentarzy



Wojciech Augustowski

Główny specjalista w Departamencie Strategii Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.



Stanisław Drzażdżewski

Radca generalny w Departamencie Strategii w Ministerstwie Edukacji Narodowej. Koordynator europejskiej współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia (ET2020) w Polsce.



Michał Federowicz

Dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych. Profesor, związany z Instytutem Filozofii i Socjologii PAN. Od 1999 r. koordynator polskiej część międzynarodowego programu badawczego PISA.



Andrzej Lech

Przewodniczący Rady Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Współinicjator powołania Izby, dwukrotnie Wiceprezes Zarządu. Od 1993 r. kieruje Warszawskim Instytutem Bankowości.



Andrzej Martynuska

Od 1993 r. dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Ekspert i wykładowca z zakresu rynku pracy.



Agnieszka Chłoń-Domińczak

Doktor nauk ekonomicznych. Pracownik naukowy Instytutu Statystyki i Demografii SGH oraz Instytutu Badań Edukacyjnych. Współtwórczyni reformy emerytalnej, dwukrotnie podsekretarz stanu w MPiPS.



Marta Juchnowicz

Kierownik Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego w Szkole Głównej Handlowej, profesor w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych.



Michał Miąskiewicz

Analitik w Kancelarii Premiera, gdzie zajmuje się pracą nad strategiami rządowymi w dziedzinie uczenia się przez całe życie. Absolwent Uniwersytetu Harvarda oraz College of Europe w Natolinie.



Urszula Milewska-Marzyńska

Ekspert Pracodawców RP ds. rynku pracy. Członek Komisji Trójstronnej. Od 2008 r. współpracuje z CIOP. Doktorantka w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku.



Piotr Palikowski

Prezes Zarządu Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami. Od początku swojej aktywności pracuje na rzecz integracji i rozwoju środowiska HR w Polsce.



Dominika Staniewicz

Ekspert BCC ds. rynku pracy. Członek Komisji Trójstronnej. Członek Zarządu Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia. Mediator przy MPiPS. Od 15 lat pracuje w biznesie.



Janina Mironowicz

Od 2000 r. dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Ze służbami zatrudnienia związana od 1990 r. Praktyk w dziedzinie rynku pracy, zatrudnienia i bezrobocia.



Janusz Trzeciński

Koordynator projektów modernizacji zarządzania, komunikacji i systemu informacyjnego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Wprowadzenie

Wyzwania w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego, które stoją przed naszym krajem, a w tym przed politykami publicznymi, są liczne. Wiele też pojawia się koncepcji kierunków działań. Szereg z nich prezentujemy w niniejszej części raportu. W sytuacji, gdy mamy podjąć debatę nad strategią działania, konieczne jest wskazanie priorytetów: nielicznych, kluczowych, otwierających możliwość przełomu. Przedstawienie takich, a nie innych priorytetów wynika z przekonania, że kontynuacja dotychczasowych działań nic nowego nie przyniesie. Niestety po dziesięciu latach finansowania działań ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich (kapitału ludzkiego) w oparciu o środki europejskie, przedakcesyjne i strukturalne, ogólne wskaźniki aktywności edukacyjnej dorosłych praktycznie nie uległy zmianie. Raport ewaluacyjny *Wpływ polityki spójności na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce* wydany przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego w 2010 r. stwierdza: „Rozpatrując cały okres realizacji projektów, nie stwierdzono zatem występowania istotnego efektu netto finansowanych z funduszy unijnych szkoleń osób bezrobotnych z wyjątkiem opóźnienia podjęcia przez nich pracy o około miesiąc w związku z efektem *lock-in*”. Inne badania także wskazują na to, że efekty takie są w najlepszym wypadku bardzo umiarkowane. Pracodawcy poszukujący pracowników narzekają, że nie mogą znaleźć właściwych kandydatów, narzekają na przygotowanie absolwentów szkół i często nie dostrzegają potrzeby kształcenia swoich pracowników (ci ostatni też takiej potrzeby najczęściej nie mają), co można też interpretować jako brak oferty, która rozbudziłaby zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji. Nawet firmy szkoleniowe narzekają, że ze względu na funkcjonowanie systemu wydatkowania środków Europejskiego Funduszu Społecznego i systemu zamówień publicznych istnieje presja na oferowanie niewyszukanych i oszczędnie skonstruowanych koncepcji szkoleń o standardowych efektach. Skoro tak się dzieje, można przyjąć, że dotychczasowa architektura polityk publicznych w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego nie spełnia oczekiwań. Zapewne można wymienić wiele udanych, dobrych praktyk, ale nie są one w stanie zapewnić przełomu. Na co należy zatem zwrócić uwagę przede wszystkim? **Nacisk należy położyć na szeroko rozumianą jakość treści i metod kształcenia, a tam, gdzie środki mają być kierowane na wsparcie popytu na usługi edukacyjne – na rozwój takich form dofinansowania osób kształcących się i pracodawców chcących kształcić pracowników, które będą sprzyjać konkurencyjności organizacji edukacyjnych w sferze pozyskania zainteresowania klientów.**

Przypomnijmy też, że liczba osób w wieku produkcyjnym obecnie spada i proces ten będzie się zaostrzał⁷⁵. To postawi polski rynek pracy wobec nowych wyzwań. Jeśli uda się utrzymać zdolność gospodarki do wzrostu, pojawi się nacisk na zwiększenie wydajności pracy, a więc musi się pojawić impuls kompetencyjny. Może się zatem przydać owa „nadwyżka wykształcenia”, z którą mamy do czynienia, biorąc pod uwagę, że im wyższe wykształcenie formalne, tym wyższa skłonność do dalszego kształcenia się. Jeśli gospodarka nie zrestrukturyzuje się, to zacznie wytracać swój wzrost, który był dotąd oparty także o dostępność niedrogiej siły roboczej. Te czasy zmierzają ku końcowi, choć debata o politykach rynku pracy ciągle jest pod presją bieżących napięć na rynku pracy.

⁷⁵ „W skali kraju w prognozowanym okresie [2008-2035] spodziewany jest znaczący ubytek ludności w wieku produkcyjnym – począwszy od 2010 r. w ciągu 15 lat liczebność zmniejszy się o 2946 tys., przy czym maksymalny ubytek – 1215 tys. jest przewidywany w ciągu pięciu lat – 2015-2020.” (GUS 2009, s. 167).

Polityka edukacyjna – jakość kształcenia i konkurencyjny rynek edukacyjny a potrzeby innowacyjnej gospodarki i społeczeństwa obywatelskiego

Kapitał ludzki
a rozwój Polski –
kluczowe wyzwania

Kształt i jakość kształcenia formalnego i pozaformalnego

Zacznijmy od kształcenia pozaformalnego. Dotychczasowa polityka wsparcia kształcenia dorosłych kładła nacisk na pokonanie bariery popytu na kształcenie. Faktyczna „teoria programu” jest oparta na założeniu, że podstawowym czynnikiem utrudniającym korzystanie z kształcenia jest brak środków finansowych. W świetle wyników badań BKL hipoteza ta jest błędna w obecnej sytuacji (co nie wyklucza, że w momencie inicjowania programów strukturalnych dysponowano innymi wynikami diagnoz). Tylko 6% osób, które nie korzystają z kształcenia nieformalnego wskazuje na brak wystarczających środków (28% wśród bezrobotnych). Nawet jeśli ta sytuacja jest właśnie wynikiem aktualnego poziomu finansowania, to wskazuje na to, że i wcześniej to nie bariera finansowa była kluczowym problemem: usunięcie tej bariery nie zwiększyło zainteresowania ofertą. Głównym powodem braku aktywności edukacyjnej jest brak potrzeby kształcenia. To stanowisko pracownicy współdzielą z pracodawcami, których znakomita większość również nie odczuwa potrzeby doszkalania pracowników. Jest to efekt m.in. niskiej innowacyjności gospodarki i ekstensywnego wykorzystania zasobów ludzkich. Ale dużą rolę odgrywa też brak adekwatnej oferty.

Budowa efektywnego i skutecznego rynku dostawców usług edukacyjnych

Barierą rozwoju kapitału ludzkiego i kapitału społecznego – niezbędnych w dynamicznie rozwijającej się gospodarce – jest nieodpowiednia oferta szkoleń w zakresie podnoszenia kompetencji, adresowana do konkretnego odbiorcy. Dobra oferta uwzględnia potrzeby danej firmy, jest dostosowana do jej potencjału i fazy rozwoju organizacyjnego, pozycji na rynku i możliwości ekspansji. Ale dopasowanie rynku szkoleń do potrzeb odbiorców przez dwadzieścia lat gospodarki rynkowej nie nastąpiło. Jak dotąd, „pompowanie” publicznych pieniędzy w ten rynek głównie umacnia jego podażowy charakter, czyli znieczula na potrzeby adresatów oferty.

Budowa świadomości i wiedzy pracodawców w zakresie zarządzania kompetencjami w swoich organizacjach (szkolenia wewnętrzne, wzajemne uczenie się)

Nie można jednak winić wyłącznie dostawców usług. Miarą organizacyjnej dojrzałości firmy lub instytucji jest wykorzystywanie wewnętrznych szkoleń. Zatomizowanie pracowników, choć pozornie może kuśś ścisłą kontrolą, jest receptą na porażkę. Natomiast pracodawca, który potrafi zadbać o wymianę umiejętności i doświadczeń między pracownikami stawia pierwszy krok na drodze do trwałego sukcesu. Następnym krokiem jest zdefiniowanie potrzeb firmy wobec zewnętrznych szkoleń. Taki świadomy klient uzyska tańszą ofertę, gdyż zmniejsza koszty transakcyjne (wie czego chce) i płaci za konkretną, dopasowaną do potrzeb usługę.

Część dużych firm tak właśnie robi. Problemem jest dopasowanie oferty do potrzeb średnich i małych firm, również z powodu braku dojrzałości organizacyjnej wielu z nich. Pracodawcy nie zawsze wiedzą, jak cenne zasoby posiadają (chodzi o kompetencje i kwalifikacje pracowników, ich potencjał itd.), a czego im brakuje. Mogą uzyskać tę wiedzę, jeśli zadbać o identyfikację pracowników z firmą i będą organizować ich uczenie się nawzajem od siebie – w takich relacjach rodzą się pomysły na usprawnienia i ekspansję rynkową.

Michał Federowicz
Dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych

Kierując strumień środków finansowych do sektora szkoleniowego zakładano, że automatycznie pojawi się satysfakcjonująca podaż usług edukacyjnych. Nie pojawiła się. Oferta została przygotowana pod kątem wymogów formułowanych w dokumentacji konkursowej i zadań wykonawcy ujętych w specyfikacjach przetargowych rozstrzyganych ze względu na kryterium ceny. O kształcie oferty decydują urzędnicy, a nie pracownicy i pracodawcy (za pośrednictwem rynku). Sposobem na wyjście z tej sytuacji jest zmiana sposobu finansowania opisana w następnym punkcie. Nawet jeśli osoby szkolące się same decydowałyby o wyborze szkolenia, to „wrzucenie” na rynek dużej ilości środków powoduje po prostu wzrost popytu i pojawienie się dodatkowej oferty, która nie spełnia oczekiwań jakościowych i/lub wzrost cen oferowanych szkoleń. Dopiero w dłuższym okresie czasu można liczyć na zmodyfikowanie tej oferty, ale tylko pod warunkiem jednoczesnego finansowania za pośrednictwem rynku („bon edukacyjny”).

Skoro tak, to po stronie nakładów na popyt trzeba zmienić kanał finansowania – na zasilanie ośrodków kształcenia za pośrednictwem nabywców usług. Po stronie podaży trzeba natomiast położyć nacisk na zbudowanie nowoczesnej oferty, przygotowanie do niej nauczycieli/trenerów i zapewnienie wsparcia metodycznego i sprzętowego. Budowanie i importowanie dobrych modeli kształcenia, wsparcie przygotowania dobrej klasy podręczników (z zapewnieniem ich ewaluacji), przygotowanie pomocy naukowych i wyposażenia, standardy kształcenia i system akredytacji – wszystko to powinno prowadzić do podniesienia jakości kształcenia.

Należy zaimportować i twórczo zaadaptować najlepsze rozpoznane wzory i dobre praktyki w tym zakresie. Należy podjąć systemowy wysiłek, a także wyasygnować odpowiednie środki na ten cel. Niestety, poleganie na obecnych mechanizmach konkursowych nie gwarantuje osiągnięcia dobrych wyników.

Należy dbać o oparcie systemu kształcenia na ośrodkach, które mają dobrą bazę, doświadczenie i kadrę nauczycielską/szkoleniową oraz realizują plan rozwoju jakości. Ośrodkom tym warto pomóc w realizacji planów rozwoju i kształtowaniu jakości oferty. Szczególnym wsparciem należy objąć nauczycieli i trenerów – na przykład, powinny pojawić się programy wspierające podniesienie ich kompetencji przez dofinansowanie kształcenia w najlepszych ośrodkach na świecie, w zamian za zobowiązanie do kształcenia kolejnych kadr w Polsce i/lub udział w pracach nad kształtowaniem standardów i dalszym programowaniem kształcenia. Jeśli tego nie zrobimy, to po wydaniu środków strukturalnych nie zostaną nam żadne strukturalne efekty!

Także w przypadku kształcenia formalnego inwestycje w podniesienie kompetencji nauczycieli, dostarczenie im wsparcia w postaci materiałów i środków dydaktycznych, zbudowanie sieci współpracy oraz inne czynniki kształtujące jakość kształcenia – to kluczowe zadanie. Dotyczy to wszystkich szczebli i rodzajów szkół. Szczególną troską należy otoczyć system kształcenia zawodowego, dbając o jego nowoczesność, a w przypadku techników i szkół wyższych – przywiązując wagę do rozwoju kompetencji w zakresie projektowania i konstruowania rozwiązań. Dużej pracy wymaga zmiana jakości nauczania matematyki i przedmiotów przyrodniczych we wszystkich typach szkół, od nauczania początkowego zaczynając. Takich kompetencji ogólnych, jak umiejętność organizacji swojej pracy, umiejętność pracy w zespole, twórcze i aktywne podejście do rozwiązywania problemów czy przedsiębiorczość nie da się nikogo nauczyć wykładając treści podręcznikowe. To pewien proces, który musi być włączony w metodykę nauczania, a nauczyciele sami powinni mieć kompetencje w zakresie takiego sposobu pracy z uczniami, który te kompetencje rozwija. Mimo że jest to zadanie ogromne, biorąc pod uwagę liczbę nauczycieli, to należy podjąć systematyczną pracę w tym zakresie. Punktem wyjścia jest zapewne samo opracowanie wzorców, przykładów, scenariuszy, demonstracji, a następnie udostępnienie ich nauczycielom i uruchomienie forów wymiany i wsparcia, korzystając z platform internetowych.

Fundamentalnych zmian wymaga system kształcenia nauczycieli w uniwersytetach. Wymaga to podniesienia kompetencji nauczycieli akademickich i zmian w programach i metodach nauczania. Nawiasem mówiąc, wzrost jakości nauczania potrzebny jest nie tylko na kierunkach kształcących nauczycieli. Ostatnio pojawiły się programy zorientowane na kształcenie pracowników naukowych w najlepszych ośrodkach międzynarodowych. Jednak w tym zakresie wiele jeszcze pozostało do zrobienia.

Nie sposób w tym miejscu wyjść poza hasłowe ujęcie tej problematyki. Wskazane powyżej elementy służą jedynie rozwinięciu ogólnej idei inwestycji w stronę podażową systemu kształcenia formalnego i pozaformalnego.

Co państwo może zrobić by Polacy rozwijali swoje kompetencje w zgodzie z potrzebami innowacyjnej gospodarki i aktywnego, obywatelskiego społeczeństwa?

- **Reformując oświatę, postawić na nauczycieli i doskonalić egzaminy zewnętrzne, by sprawdziły kluczowe kompetencje**

Po pierwsze, odważnie kontynuować reformę oświaty – tak, aby kładła podwaliny pod uczenie się przez całe życie. Kluczowe reformy programowe ostatnich lat nie przyniosą efektów, jeśli nie zainwestujemy w dobrych nauczycieli. Trzeba wzmacniać i nagradzać liderów w zawodzie nauczyciela, zwiększać atrakcyjność zawodu dla młodych, a jednocześnie tworzyć zachęty do zmiany ścieżki kariery przez nauczycieli wypalonych. Ważne jest także doskonalenie systemu egzaminów zewnętrznych, aby sprawdzały to, czego przede wszystkim powinna uczyć szkoła, czyli umiejętności identyfikowania problemów i ich rozwiązywania za pomocą samodzielnie dobranych informacji.

- **Doprowadzić do zróżnicowania ofert uczelni i do powstania silnego, ambitnego podsektora studiów wyższych o profilu praktycznym**

Po drugie, stymulować za pomocą bodźców regulacyjnych oraz finansowych dywersyfikację i poprawę jakości oferty uczelni – tak, aby mądrzej ukierunkować ogromny potencjał i aspiracje edukacyjne młodych. Ograniczenie bardzo wysokiego dziś odsetka młodych osób kontynuujących naukę na studiach wyższych nie byłoby ani pożądane, ani możliwe; kluczowe zatem jest powstanie dużej liczby dobrych programów o profilu praktycznym, kształcących, przede wszystkim na poziomie studiów I stopnia i w nierozzerwalnym związku z praktyką, np. programistów, tłumaczy j. obcych czy fizjoterapeutów. Programy te powinny odpowiedzieć na potrzeby większej części rozpoczynającej studia młodzieży. Pozwoli to na podniesienie i egzekwowanie standardów na studiach o profilu akademickim, odpowiednich dla maturzystów o większej skłonności do myślenia abstrakcyjnego, kształcących np. informatyków, filologów bądź specjalistów od zdrowia publicznego.

- **Wspierać politykę uczenia się przez całe życie**

Po trzecie, zniechęcać studentów, którym nie przyniesie to wartości dodanej, do podejmowania studiów II stopnia, za to zachęcać wszystkich dorosłych do uczenia się przez całe życie, szczególnie w bardziej efektywnych (edukacyjnie i ekonomicznie) krótkich formach kształcenia (tj. na kursach czy szkoleniach) oraz w naturalnym środowisku pracy i zaangażowania społecznego. Polacy na skalę niespotykaną w Europie podejmują studia i dążą do zdobycia wyższego wykształcenia, a następnie (jeśli wierzyć statystykom) na długie lata porzucają dalsze kształcenie lub szkolenie. Aby zmienić tę niekorzystną sytuację, państwo może pomóc przede wszystkim zapewniając rzetelną informację o jakości studiów/szkoleń i wartości poszczególnych kwalifikacji (m.in. dzięki budowie Krajowego Systemu Kwalifikacji) oraz (współ)finansując podnoszenie kompetencji przez osoby, które nie mogą tego uczynić ze środków własnych lub pracodawcy.

Michał Miąskiewicz
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Departament Analiz Strategicznych

Konkurencyjny system dofinansowania kształcenia

Problemy związane ze sposobami finansowania wsparcia procesów kształcenia zostały wskazane podczas omawiania kwestii jakości oferty edukacyjnej. Z jednej strony, środki należy przesunąć na trwałą poprawę jakości oferty, z drugiej zaś – zmiany wymaga też sposób finansowania wsparcia po stronie popytu. Obecnie dominuje forma finansowania, która polega na przekazywaniu środków podmiotom świadczącym usługi edukacyjne przez administrację publiczną w trybie konkursów lub przetargów. To powoduje,

że oferta jest uzależniona od relacji pomiędzy tymi stronami. Oczywiście, przedmiot zamówień i konkursów pozostaje pod wpływem dokonywanej analizy potrzeb, ale sztywne ramy procedur konkursowych i przetargowych prowadzą do konkurencji ceną lub formalną poprawnością wniosku, a nie jakością i efektami oraz uniemożliwiają dostosowanie oferty do potrzeb. System konkursów i przetargów jest „pobawiony pamięci”: jakość realizacji poprzednich projektów, o ile nie prowadzi do konsekwencji prawnych w postaci wykluczenia danego podmiotu z ubiegania się o środki publiczne, to nie ma wpływu na rozstrzygnięcia kolejnych konkursów czy przetargów. Nie sprzyja to działaniom na rzecz budowania jakości oferty i reprezentującej ją marki i jest postrzegane jako poważny problem nie tylko przez osoby szkolące się (klientów), ale także przez badane firmy szkoleniowe.

Alternatywą dla dotychczasowego sposobu finansowania jest finansowanie oparte na przekazywaniu wsparcia zainteresowanym kształceniem się osobom i pracodawcom, którzy inwestują w rozwój swoich pracowników. Może to przyjąć postać bonów edukacyjnych, indywidualnych kont edukacyjnych itd., a także programów dotacji dla przedsiębiorstw. Istnieje katalog rozmaitych pomysłów testowanych w różnych krajach, w tym także doświadczenia Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z finansowaniem adresowanym do przedsiębiorstw. Dodajmy: testowanych z różnym powodzeniem (por. Cedefop 2009), ponieważ efektywność tego sposobu finansowania zależy od szeregu czynników kontekstowych.

Finansowanie od strony popytowej, pod warunkiem zapewnienia dobrej informacji, powinno sprzyjać alokowaniu środków do jednostek oferujących usługi edukacyjne najlepiej dostosowane do potrzeb. Zakłada się w tym wypadku, zapewne słusznie, że osoby korzystające ze wsparcia dokonują racjonalnych wyborów, ale też preferencje podmiotów dokonujących wyboru są zgodne z intencjami polityki publicznej. Niestety nie jest to takie proste. Na kształt preferencji i ostatecznych decyzji mogą też oddziaływać rozmaite czynniki instytucjonalne i sytuacyjne, które trudno przewidzieć. Nie znamy np. siły działania efektu, który można określić mianem „efektu darowanego konia”, czy, ogólniej, wpływu źródła środków finansowych na sposób ich wydatkowania. Z badań (m.in. Zelizer 1994) wiemy jednak, że zależność taka ma miejsce. Doświadczenie nakazuje zatem zachowanie ostrożności.

Niejednoznaczne są też doświadczenia w zakresie kierowania dofinansowania kształcenia pracowników za pośrednictwem przedsiębiorstw. W tym wypadku istnieje duże ryzyko zastępowania nakładów prywatnych przez publiczne bez uzyskania wartości dodanej, ale też badania wykazują, że efekty takich inwestycji następują z opóźnieniem. Warto podsumować i ocenić dotychczasowe doświadczenia, m.in. Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz programów prowadzonych w innych krajach, i w oparciu o to opracować nowe koncepcje tej ścieżki finansowania.

Przed wprowadzeniem w Polsce finansowania od strony popytowej, należy przeprowadzić pilotaż proponowanych wariantów rozwiązań i wtedy podjąć decyzję o kształcie systemu docelowego. To pomoże ograniczyć ryzyko niepowodzenia wdrożenia rozwiązań na dużą skalę.

Jeszcze raz podkreślamy – zwiększenie popytu na usługi szkoleniowe nie spowoduje automatycznie ukształtowania się dobrej, dopasowanej do potrzeb oferty. Dowodem na to jest reakcja systemu szkolnictwa wyższego na boom edukacyjny: zareagował ilościowo, ale nie jakościowo. Reakcja jakościowa będzie wymuszana stopniowo przez procesy konkurencji, ale będzie utrudniona ze względu na presję kurczących się przychodów. Dlatego konieczna jest interwencja na poziomie kształtowania jakości.

Można natomiast jednoznacznie stwierdzić, że sposób wdrażania systemu wsparcia kształcenia musi ulec zdecydowanej zmianie, ponieważ dotychczasowy nie przynosi ani efektów bieżących, ani wyraźnych strukturalnych korzyści długofalowych. Jest to więc fundamentalne wyzwanie.

Wymienione w niniejszym punkcie dwa kluczowe priorytety – poprawa jakości oferty edukacyjnej i finansowanie wsparcia po stronie popytu – dają szansę na zmianę. Dotychczas aż 98% badanych firm szkoleniowych deklarowało, że prowadzi ewaluację swoich szkoleń, a wyniki bierze pod uwagę; jednocześnie firmy te wskazują, że alokacja środków publicznych jest zła, sposób finansowania szkoleń i konstrukcja zapytań ofertowych promują produkty niskiej jakości i kładą nacisk na konkurencję cenową; pracodawcy często nie dostrzegają przydatnej im oferty, a osoby w wieku produkcyjnym na ogół się nie kształcą i najczę-

ściej mówią, że nie potrzebują tego do pracy. Decydenci publiczni są niezadowoleni z osiągniętych efektów, a pracownicy administracji zaangażowani w proces wdrożenia zdają sobie sprawę z jego wad. Można powiedzieć, że system nikomu nie odpowiada a trwa. Istnieje ryzyko, że będzie trwał, dopóki będzie spełniał oczekiwania ośrodków kontroli w zakresie formalnej poprawności wydatkowania środków. Tylko co nam to da jako społeczeństwu? Zważywszy na powyższe, zmiany nie mogą być więc kosmetyczne.

Budowa systemu kształcenia nieformalnego poprzez wypracowanie mechanizmów projakościowych, odpowiedniego modelu finansowania kształcenia i uznawalności (honorowania) wiedzy i umiejętności

Ogólnie, kwalifikacje i umiejętności ludzi oraz zdolność do ich generowania i mobilizacji na potrzeby gospodarki to podstawowy czynnik decydujący dzisiaj o konkurencyjności regionów – to SILNIK napędzający gospodarkę i rozwój.

Od lat obserwujemy niski poziom kształcenia osób dorosłych, co przekłada się na niski poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Kolejne badania potwierdzają tylko brak znaczących zmian w tym zakresie (zarówno ilościowych, jak i jakościowych). Pora przejść od polityki „działań deklaracyjnych” do polityki „działań adekwatnych” – działań rzeczywistych i skutecznych, które uruchomią i rozpędzą SILNIK rozwoju, a także zapewnią bezawaryjną jego pracę w przyszłości. Musimy przy tym pamiętać, że pracownik przygotowuje się w systemie edukacji 12-15 lat, a jako osoba dorosła funkcjonuje na rynku pracy, na ogół, kolejne 40-45 lat, podczas których musi nieustannie podnosić swoje kwalifikacje i zdobywać nowe umiejętności!

Nową jakość polskiego rynku pracy mogą zapewnić 3 filary jej rozwoju, tzn.: jakość, adekwatność, uznawalność.

1. Jakość kształcenia i szkoleń wyrażająca się wprowadzeniem i przestrzeganiem standardów edukacyjno-szkoleniowych na każdym poziomie nauczania. Standardy muszą koncentrować się na zapewnieniu uzyskania zamierzonych efektów uczenia, a nie na samym procesie uczenia. Szkoły, uczelnie i firmy szkoleniowe winny konkurować jakością oferty a nie wyłącznie ceną.

2. Adekwatność wyboru kierunku kształcenia i/lub szkolenia do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Finansowanie kształcenia i szkoleń musi być tak przemodelowane, aby o wyborze tego co potrzebne decydował w dominującym stopniu podmiot tej działalności, a więc uczący się i pracodawca, a nie administracja lub interesy dostawców. Potrzeby rynku pracy powinny determinować proces sterowania strumieniem środków przeznaczanych na kształcenie i szkolenia. Konieczne jest sprawdzenie nowych narzędzi finansowania szkoleń, wykorzystujących technologie cyfrowe, poprzez opracowanie i przetestowanie technologii „bonu edukacyjno-szkoleniowego”.

3. Rzeczywista uznawalność wiedzy i umiejętności uzyskanych uprzednio. System musi „wiedzieć”, co już umie rozpoczynający naukę. Przetestowanie i praktyczne wdrożenie na poziomie lokalnym (regionalnym) systemu uznawania (honorowania) kwalifikacji uzyskiwanych drogą nieformalną pozwoliłoby nie tylko na „ujawnienie” zasobu kompetencji dotychczas niezauważalnych, ale ułatwiłoby pracodawcom dobór odpowiednio przygotowanych pracowników, zmniejszyło koszty rekrutacji, a równocześnie wyzwoliło pozytywną konkurencję w edukacji, prowadzącą do poprawy jakości kształcenia. Szkoły czy uczelnie musiałyby bowiem konkurować o ucznia, ponieważ przestałyby być jedynym miejscem, gdzie można uzyskać kwalifikacje (formalnie potwierdzone).

Andrzej Martynuska
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Polityka rynku pracy a polityka edukacyjna – podnoszenie kompetencji i kwalifikacji jako aktywny instrument rynku pracy

Wzrost gospodarczy warunkiem ograniczenia bezrobocia

Projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” koncentruje swoją uwagę na zagadnieniu podaży i popytu na pracowników o określonym zestawie kompetencji. Do tej kwestii nie należy podchodzić statycznie. Dojście do etapu pełnego zrównoważenia popytu i podaży na pracowników w układzie ilościowym i strukturalnym jest w gospodarce rynkowej niemożliwe. W praktyce stajemy wobec sytuacji dynamicznych dostosowań, zakłócanych przez rozmaite czynniki. Miarą sukcesu z perspektywy pracowników jest zdolność gospodarki do absorpcji osób poszukujących pracy (za godne wynagrodzenie), zaś z punktu widzenia pracodawców – zdolność do zaspokojenia popytu na pracę przez dopływ i adaptację kompetencji pracowników, co warunkuje konkurencyjność i rozwój. Ogólnie, wyrazem zdolności do rozwoju gospodarczego jest trwały, względnie równomiernie rozłożony wzrost dobrobytu oparty na dostępności i jakości miejsc pracy. Warto to zaakcentować, ponieważ rozważając rozmaite wyzwania związane z rozwijaniem kompetencji pod kątem rynku pracy należy pamiętać, że cele formułowane w tym zakresie są instrumentalne względem ogólniejszych celów gospodarczych. Przykładowo, taki cel, jak uzyskanie 40% udziału osób z wykształceniem wyższym wśród ludności w wieku produkcyjnym (cel strategii Europa 2020) może być oceniany jako trafny lub nietrafny w relacji do potrzeb rozwoju gospodarczego. Dobrym sloganem obrazującym ten dylemat jest tytuł ostatnio opublikowanego raportu Banku Światowego pt. *Skills, Not Just Diplomas* (World Bank 2012).

Bez dostępności miejsc pracy, a więc w warunkach nadwyżki podaży pracy nad popytem – wzrostu liczby miejsc pracy, nie ma sposobu na rozwiązanie problemu wysokiego bezrobocia wśród absolwentów szkół, czyli ludzi młodych. Wystarczy rzut oka na międzynarodowe statystyki dotyczące bezrobocia, aby zobaczyć, że problem bezrobocia w grupach problemowych jest powiązany z ogólną stopą bezrobocia. Charakterystyczne jest to, że wyższej stopie ogólnego bezrobocia towarzyszy ponadproporcjonalny przyrost bezrobocia wśród młodzieży. W sytuacji, gdy liczba miejsc pracy wynikająca z dynamiki i perspektyw gospodarki rośnie, atrakcyjniejsi stają się także pracownicy starsi. Kluczem do rozwiązania problemu bezrobocia jest zatem przede wszystkim rozwój konkurencyjnej gospodarki tworzącej miejsca pracy: Umieszczenie na rynku pracy dodatkowych osób w oparciu o dotacje lub indywidualne, okresowe obniżenie kosztów zatrudnienia będzie albo nietrwałe, albo odbędzie się kosztem zwolnienia innych pracowników. To jest konstatacja zdawałoby się oczywista, ale ciągle trzeba o tym przypominać. Po stronie polityki gospodarczej oznacza to przede wszystkim tworzenie dobrych warunków do działania przedsiębiorstw, znoszenie zbędnych barier i utrudnień regulacyjnych, nadmiernych ciężarów podatkowych i takie usprawnienie działania agend państwa, by obniżało to koszty transakcyjne funkcjonowania firm.

„Gospodarka ma znaczenie, ale nie tylko...”

Edukacja nie powinna być rozpatrywana wyłącznie z perspektywy funkcjonalności wobec rozwoju gospodarczego. Służy ona także rozwojowi osobistemu, obywatelskiemu i, ogólnie, jakości życia. Poziom przyszłych wynagrodzeń nie jest jedynym czynnikiem wpływającym na wybory jednostek, a produktywność kapitału ludzkiego nie jest wyłącznym wyznacznikiem polityki edukacyjnej, choć niewątpliwie odgrywają bardzo dużą rolę. W niniejszym raporcie koncentrujemy jednak uwagę na funkcjonalnych związkach kompetencji z gospodarką. Trzeba jednak pamiętać o innych funkcjach wykształcenia, gdy zadajemy pytanie o wybory i aspiracje edukacyjne.

Dylematy regionalnej polityki edukacyjnej

Regionalna polityka edukacyjna staje przed wyzwaniem dostosowania się nie tylko do potrzeb gospodarki – tej postrzeganej terytorialnie, ale również aspiracji edukacyjnych młodzieży, wynikających z wyzwań globalizacyjnych. W tym kontekście pojawiają się dylematy, m.in. dla kogo region powinien kształcić swoje zasoby ludzkie. W jakim zakresie powinien zaspokajać potrzeby regionu, kraju, UE i świata?

*Janina Mironowicz
 Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku*

Konieczność zapewnienia wykwalifikowanych pracowników

W warunkach ciągle relatywnie niskiej stopy zatrudnienia i wysokiego bezrobocia kluczową kwestią jest wzrost liczby miejsc pracy. Bez tego wzrostu ciągle silna będzie presja na wydatki socjalne, ze znanymi konsekwencjami fiskalnymi, a co za tym idzie – rozwojowymi. Procesy demograficzne mogą doprowadzić jednak w średnim okresie do poważnego deficytu pracowników, zakładając względną stabilność strukturalną gospodarki. Utrzymanie wzrostu gospodarczego będzie jeszcze bardziej zależało od wzrostu wydajności pracy, a to – obok inwestycji kapitałowych – wymaga wzrostu kompetencji. Wyniki dwóch edycji badań „Bilansu Kapitału Ludzkiego” wskazują na to, że ok. 17% firm poszukuje pracowników, z czego 90% w ramach rotacji pracowników. Zastępowanie pracowników odchodzących nowymi wiąże się z poszukiwaniem kandydatów z doświadczeniem i konkretnymi umiejętnościami zawodowymi, którzy szybko mogą przejąć obowiązki (na stanowisku, na którym jest wakat). Aż 75% pracodawców ma problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, z czego dwie trzecie wskazują na problemy związane z kompetencjami zawodowymi potencjalnych pracowników – dotyczy to zarówno specjalistów, jak i częściej poszukiwanych pracowników na stanowiska robotnicze, m.in. w sektorze budownictwa.

Zmiany w systemie edukacji i postawach pracodawców wobec kształcenia pracowników

„Bilans Kapitału Ludzkiego” wskazuje na konieczność podjęcia aktywnych działań w resortach edukacyjnych w zakresie kształtowania struktury szkół i kierunków kształcenia. Prognozy Komisji Europejskiej do 2020 r. przewidują spadek zatrudnienia w sektorze użyteczności publicznej, w rolnictwie. Tymczasem w Polsce w latach 2009-2010 najbardziej wzrosła liczba studentów w szkołach resortu obrony narodowej oraz resortu spraw wewnętrznych i administracji. Innym niezbędnym działaniem jest wzmocnienie roli doradców zawodowych w szkołach, od poziomu gimnazjum. Zasadniczym sposobem podniesienia kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych, na brak których narzekają pracodawcy, jest wzmocnienie wychowawczej roli szkoły i jej odpowiedzialności poprzez wprowadzenie do algorytmu przydziału środków dla szkół wyników sprawdzianów kompetencji psychospołecznych.

Zwiększenie skłonności pracowników do kształcenia ustawicznego wymaga także zmiany postaw pracodawców – poprzez uświadomienie im znaczenia inwestycji w rozwój kadr, poprawę mechanizmów zarządzania zasobami ludzkimi w firmach w zakresie podnoszenia jakości kompetencji oraz propagowanie wśród menedżerów pozaszkolnych form rozwoju zawodowego.

*Prof. dr hab. Marta Juchnowicz
 Szkoła Główna Handlowa w Warszawie*

Konieczność dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy

Co ciekawe, trudnościom ze znalezieniem wykwalifikowanych robotników towarzyszy relatywnie wysoka stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w tym wśród absolwentów takich szkół, i przeciętnie dłuższy okres pozostawania bez pracy. Jest to efekt przestrzennego, programowego i jakościowego niedostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy. Wprowadzane w dziedzinie szkolnictwa zawodowego zmiany nie wpłynęły chociażby na częściowe rozwiązanie tych problemów. Jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest gwałtowny wzrost aspiracji edukacyjnych młodzieży i traktowanie szkolnictwa zawodowego jako „ślepej uliczki” (dla najmniej uzdolnionych uczniów). Zapewne odwrócenie tych tendencji będzie trudne. Należy jednak zrekonstruować szkolnictwo zawodowe tak, aby było atrakcyjną ścieżką kształcenia.

Postawienie na pracodawców w procesie przygotowania przyszłych pracowników do pracy

Trwający „pościg” systemu edukacji formalnej za zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy to konkurencja, w której zawodnicy nie mają równych szans. Wymagania rynku pracy zawsze będą o kilka lat do przodu – przynajmniej tak długo, jak długo nie zmienimy reguł tego wyścigu. Być może najwyższy czas, żeby dokładnie przyrzeć się zasadom tej dyscypliny. Logika funkcjonowania systemu edukacji oraz wielkości projektów i programów rządowych (również tych realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki) opiera się na założeniu, że państwo ma obowiązek (zresztą konstytucyjny) zapewnić swoim obywatelom naukę, obligatoryjnie do 18 roku życia. Oczywiście nie tylko po to, aby obywatele mogli świadomie uczestniczyć w życiu społecznym, ale przede wszystkim po to, aby po zakończeniu edukacji mogli znaleźć pracę i godnie zarabiać na utrzymanie. Również na mocy konstytucji władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia, m.in. poprzez wspieranie szkolnictwa zawodowego. W oparciu o przekonanie, że to państwo ma obowiązek nauczania obywateli, większość pracodawców oczekuje, iż pracownicy, których poszukują będą przygotowani do pracy. To oczywiście w dzisiejszych warunkach – dynamicznych zmian gospodarczych i przy tak zorganizowanej edukacji – nie jest możliwe. Wszyscy o tym wiedzą, jednak poprawy funkcjonowania systemu edukacji wciąż szuka się wykorzystując ten sam schemat myślenia. Jeśli źródła wiedzy zawodowej i profesjonalnej znajdują się po stronie rynku pracy, to być może należy zmienić kierunek wysiłków organizacyjnych i finansowych. Zamiast mobilizować struktury systemu edukacji do pogoni za uciekającym rynkiem pracy, należy poszukiwać takich rozwiązań, które zachęcą pracodawców do zaangażowania swoich sił i czasu w przygotowanie zawodowe przyszłych pracowników.

Piotr Palikowski

Prezes Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami

Uwzględnienie głosu pracodawców w kształtowaniu programów edukacyjnych oraz postawienie na jakość i kształcenie dla innowacyjności

Odpowiednio wykształcony absolwent to w przyszłości pracownik, który jest w stanie wykonywać swoją pracę w sposób efektywny i podnoszący poziom konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku pracy. Efekt ten jest realny do osiągnięcia tylko wówczas, gdy mamy do czynienia z większą przejrzystością, dostępnością i jakością zdobywanych kwalifikacji. W tym celu konieczne jest stworzenie ram kwalifikacji, które są narzędziem dającym szansę na podniesienie jakości kształcenia w Polsce. Należy pamiętać, że jakość kształcenia bezpośrednio dotyka pracodawców. W przypadku nieodpowiednio wyedukowanego pracownika, to pracodawca ponosi koszty związane z koniecznością jego dalszego szkolenia. Ważne jest więc, aby rynek pracy, w tym pracodawcy, mieli wpływ na tworzenie efektywnych

i kompatybilnych z potrzebami pracodawców programów edukacyjnych, zarówno tych dotyczących edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Umiejętności absolwenta muszą być dopasowane do wymogów stawianych przez rynek pracy, a więc także przez pracodawców. Tylko dzięki innowacyjności przedsiębiorstw można w dalszej perspektywie konkurować na rynku europejskim i światowym. Rozwój współpracy pomiędzy ośrodkami naukowymi a przedsiębiorcami ma na celu doprowadzenie do sytuacji, w której badania nie będą przeprowadzane w oderwaniu od potrzeb rynku. Należy także inwestować w szkolnictwo, które będzie kształcić młodych naukowców przyczyniających się do rozwoju innowacyjnej gospodarki. Potrzebne jest połączenie myślenia naukowego z podejściem biznesowym i w tym celu niezbędne jest przygotowywanie takich rozwiązań, które będą spełniać oczekiwania konsumentów i znajdą swoje miejsce na rynku.

Urszula Milewska-Marzyńska
Pracodawcy RP

Konieczność zbudowania nowoczesnego systemu certyfikacji i uznawania kwalifikacji

Ważnym zadaniem jest rozwinięcie, przebudowa, a wielu obszarach skonstruowanie nowoczesnego systemu certyfikacji i uznawania kwalifikacji. Z badań wynika, że szczególne znaczenie ma on w przypadku osób o niższym poziomie wykształcenia formalnego. Chodzi zatem o to, aby stworzyć system honorowania (uznawania) kwalifikacji uzyskiwanych poza systemem edukacji formalnej i pozaformalnej. W przypadku szeregu kwalifikacji związanych z wyższym poziomem wykształcenia istnieje publiczny bądź prywatny system uzyskiwania certyfikatów, specjalizacji i innych rodzajów potwierdzeń powiązany zwykle z systemem kształcenia, często mający charakter międzynarodowy. Jednak także i w tym obszarze warto dokonać jego przeglądu i zadbać o stworzenie dobrych ram jego funkcjonowania.

Stworzenie systemu uznawania kwalifikacji nabywanych drogą nieformalną: przez samokształcenie, w toku współpracy z innymi czy przez obserwację, jest ważne ze względu na funkcje motywacyjne i informacyjne – a więc zarówno dla pracodawców, jak i osób kształcących się. Same w sobie systemy uznawania kwalifikacji nie zwiększą kompetencji, jednak ze względu na swoje funkcje mogą temu sprzyjać. Jeśli zostaną zrealizowane zapowiedzi dotyczące deregulacji w zakresie dostępu do zawodów, zmniejszy się znaczenie aspektów formalnych tego systemu, natomiast nie oznacza to braku jego przydatności. Dobrze rozwijany, w porozumieniu z pracodawcami, może zmniejszać koszty transakcyjne związane z poszukiwaniem i zatrudnianiem pracowników. Polska Rama Kwalifikacji – PRK (w obiegu jest też termin Krajowe Ramy Kwalifikacji) ma również duże znaczenie dla kształtowania edukacji formalnej i pozaformalnej, w tym kształtowania standardów kształcenia. Na rynku usług edukacyjnych występuje silna asymetria informacyjna pomiędzy dostawcami usług edukacyjnych a ich nabywcami. Polska Rama Kwalifikacji może wprowadzić przejrzystość do tego systemu. Trzeba jednak dostrzec ryzyko nadmiernej formalizacji i sztywności systemu. Na obecnym etapie potencjalne korzyści z dobrego wdrożenia PRK zdają się wyraźnie przeważać nad ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami. Rozwój i wdrożenie PRK (KWK) jest elementem procesu poprawy jakości kształcenia i niewątpliwie wymaga także silnego wsparcia publicznego. System uznawania kwalifikacji nie musi być docelowo systemem państwowym; funkcjonują już na rynku uznane, niepubliczne systemy certyfikowania kwalifikacji. To, jaką formę przyjmie ostatecznie krajowy system uznawania kwalifikacji powinno być kwestią praktycznych rozstrzygnięć. Warto jednak poprzez kształtowanie regulacji tworzyć warunki do działania rynkowych podmiotów zajmujących się tym zadaniem.

Budowa efektywnej polityki uczenia się przez całe życie – Polska Rama Kwalifikacji i działania komunikacyjne skierowane do uczestników rynku pracy

Jednym z najważniejszych wyzwań rozwojowych dla Polski jest budowa efektywnej polityki uczenia się przez całe życie, w tym znaczące zwiększenie udziału dorosłych w różnych formach uczenia się – w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej, jak również samodzielnego uczenia się. Uczenie to powinno prowadzić do uzyskiwania kompetencji, a przez odpowiednią ich ocenę i weryfikację – kwalifikacji – potrzebnych na rynku pracy oraz dla rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

Aby sprostać temu wyzwaniu, są realizowane m.in. działania w ramach prac nad Polską Ramą Kwalifikacji (PRK). PRK stanowi opis wzajemnych relacji między kwalifikacjami, integrujący różne krajowe podsystemy kwalifikacji, służący większej przejrzystości, dostępności i jakości kwalifikacji. W szczególności, zawiera on opis poszczególnych poziomów kwalifikacji – każda kwalifikacja jest umieszczona na jednym z ośmiu poziomów. PRK stanowi zatem swoistego rodzaju instrument pozwalający na porządkowanie i hierarchizowanie dostępnych kwalifikacji – kwalifikacji, które osoby uczące się mogą uzyskać.

Jednym z problemów dotyczącym rynku pracy w Polsce jest brak wiedzy uczestników tego rynku o potrzebach w zakresie kompetencji i kwalifikacji. Pracownicy i poszukujący pracy nie zawsze wiedzą, jakie są potrzeby rynku pracy i pracodawców, a zatem nie zawsze odpowiednio ukierunkowują swój rozwój osobisty, a najczęściej decydują się na zaniechanie działań w tym kierunku, uważając, że nie ma potrzeby uczyć się dalej. Również pracodawcy nie w pełni dysponują wiedzą o tym, w jaki sposób i gdzie rozwijać kompetencje swoich pracowników oraz jak te kompetencje mogą służyć dalszemu rozwojowi firmy. W efekcie, również po tej stronie widać, na co dobitnie wskazują wyniki badania BKL, brak chęci i motywacji do inwestowania w rozwój pracowników. W tym kontekście wyniki BKL powinny być wykorzystane do wspierania komunikacji po obu stronach – w zakresie konieczności podjęcia działań na rzecz rozwoju kompetencji oraz uczenia się przez całe życie.

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

*Zakład Demografii, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa
oraz Instytut Badań Edukacyjnych, Zespół Edukacja i Rynek Pracy*

Brak motywacji do kształcenia wśród dorosłych i atrakcyjnej oferty kształcenia

W raporcie pokazaliśmy dane dotyczące niskiego zaangażowania osób dorosłych w procesy kształcenia, przy jednoczesnym nadzwyczajnym zaangażowaniu w procesy kształcenia formalnego. Chętniej kształcą się osoby o wyższym poziomie wykształcenia formalnego, co można określić mianem „edukacyjnego prawa św. Mateusza”: tym, którzy mają więcej wykształcenia, będzie dodane jeszcze więcej. Jeśli zależności między poziomem wykształcenia a dalszą aktywnością edukacyjną się utrzymają, to powinniśmy, choćby dzięki wzrostowi poziomu wykształcenia formalnego obserwować stopniowy wzrost zainteresowania kształceniem dorosłych. Można przy tym oczekiwać, że dzięki rozwojowi wykorzystania internetu będą się zmieniać formy uzupełniania kompetencji. Istotny wpływ na popyt na edukację będzie wywierał rozwój przedsiębiorstw: przejście od technologicznej adaptacji charakterystycznej dla fazy doganiania gospodarek rozwiniętych do rozwoju opartego na kreatywnej adaptacji rozwiązań i innowacjach. To przejście jest pożądane, ale nie jest żadną koniecznością historyczną. Alternatywą jest stagnacja gospodarcza. Wysokiej jakości, szeroko wykorzystywana edukacja formalna i pozaformalna sprzyja stworzeniu lepszych warunków do przejścia gospodarki do kolejnej fazy, nawet jeśli przejściowo tworzy „nadwyżkę edukacyjną”. Jednak nawet sukces w tej dziedzinie nie wyczerpuje listy warunków koniecznych do udanej transformacji.

Propagowanie kształcenia przez całe życie jest niezmiernie ważne. Aby jednak trwale zmienić postawy, a zwłaszcza zachowania w tym zakresie, konieczna jest zmiana instytucji, a nie tylko działania perswazyjne. Dla większości osób, które nie inwestują we własny rozwój, dokształcanie się jest po prostu niepotrzebne do wykonywania pracy – dotyczy to zarówno pracowników (4/5), jak i ich pracodawców (3/4), a nawet 1/3 bezrobotnych, którzy nie podejmują wysiłków w tej dziedzinie. Nadmiernym optymizmem byłaby in-

terpretacja tego faktu jako wskaźnika bardzo wysokiego poziomu kompetencji. Jest to raczej efekt tego, że nie są dostrzegane korzyści, jakie można uzyskać z podjęcia trudu kształcenia w ramach oferty znanej i będącej w zasięgu respondentów. To raczej: „nic mi to nie da” niż „nie warto się uczyć”.

**Kapitał ludzki
a rozwój Polski –
kluczowe wyzwania**

Utrzymanie dotychczasowego sposobu alokacji środków publicznych w tym obszarze spowoduje, że wydatkowanie środków publicznych na wspieranie kształcenia nadal nie będzie wytwarzać wartości dodanej, gdyż tak się dzieje, gdy ma miejsce przede wszystkim zastąpienie nakładami publicznymi nakładów prywatnych, które i tak zostałyby poniesione; przez to nakłady efektywnie mają charakter konsumpcyjny. Żeby zatem uzyskać efekt netto, należy zmienić alokację na poprawę jakości oferty kształcenia pozaformalnego oraz lepszą jakość kształcenia formalnego i mechanizmy finansowania, o czym była już mowa.

Stworzenie efektywnego systemu doradztwa edukacyjnego i zawodowego

Długofalowe wspieranie instytucji doradztwa edukacyjnego (brokerzy edukacyjni, ale doradzający także w kontekście samego uczenia się, a nie tylko odpowiedniej ścieżki edukacyjnej) oraz doradztwa zawodowego, skierowanego także do osób znajdujących się w początkowej fazie edukacji formalnej, może przyczynić się do bardziej racjonalnych wyborów edukacyjnych i zawodowych osób uczących się. Nie zawsze bowiem osoba ucząca się ma wsparcie w tym zakresie w swoim otoczeniu. Jak się okazuje, złe wybory edukacyjne i zawodowe są bardziej kosztowne niż inwestycje w politykę doradztwa edukacyjnego oraz doradztwa zawodowego – przykładem może być system niemieckiego doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Kształtowanie kultury uczenia się w polskim społeczeństwie

W Polsce osoby, które zakończyły już edukację formalną zwykle nie kształcą się dalej, co jest wynikiem braku w społeczeństwie kultury uczenia się. Osoby te nie mają wewnętrznej motywacji do podejmowania takiej aktywności, która jest przecież kluczowa dla rozwoju kompetencji oraz kwalifikacji. Rozbudzenie tej wewnętrznej motywacji będzie skutkowało większą skłonnością do ponoszenia (współponoszenia) kosztów doksztalcania, które obecnie w przeważającej mierze pokrywają pracodawcy. W wyniku zwiększania motywacji wewnętrznych obywateli może także nastąpić progres w przypadku szkoleń prorozwojowych i zmniejszenie skali szkolenia adaptacyjnego.

Wspieranie rozwoju kompetencji kluczowych w systemie edukacji formalnej

Współczesny przedsiębiorca potrzebuje przede wszystkim pracowników o wysokiej klasy kompetencjach. Kwalifikacje mogą zostać uzupełnione w trakcie wykonywania pracy. Jeżeli pracownik chce podnosić swoje kwalifikacje, a przy tym posiada kompetencje atrakcyjne dla pracodawcy, to ten jest bardziej skłonny pokryć koszty uzyskania tych kwalifikacji. Jedynie wykonywanie niektórych zawodów specjalistycznych wymaga posiadania na wejściu specjalnego certyfikatu, czy też uprawnień, które pozwalają na wykonywanie odpowiednich czynności w miejscu pracy. Współcześnie to kompetencje są najważniejszym atutem danej osoby na rynku pracy. Dlatego tak ważne jest wspieranie rozwoju kluczowych kompetencji w toku edukacji formalnej.

Zagospodarowanie 5 poziomu Krajowych Ram Kwalifikacji

Mając na względzie bardzo duże aspiracje edukacyjne Polaków, a także wykazaną w badaniu „Bilans Kapitału Ludzkiego” prawidłowość poprzedzania dezaktywacji zawodowej dezaktywacją edukacyjną oraz zmniejszaniem się aktywności wśród osób w wieku 40+, należy rozpocząć w Polsce publiczną dyskusję nad zagospodarowaniem 5 poziomu Krajowych Ram Kwalifikacji. Obecnie prowadzone w tym zakresie badania nie rekomendują konkretnych rozwiązań. Być może wskazane jest wprowadzenie w Polsce tzw. krótkich cykli kształcenia [Short Cycle Higher Education – SCHE], które umiejscowione na piątym poziomie byłyby dedykowane w szczególności dla osób dorosłych, aktywnych na rynku pracy, które chciałyby znacząco podnieść swoje kwalifikacje. Może ta forma kształcenia i doszkalania byłaby bardziej atrakcyjna dla danej osoby niż kursy, które nie dają gwarancji awansu.

Wojciech Augustowski
Departament Strategii
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Prowadzenie polityki na rzecz uczenia się przez całe życie (lifelong, lifewide learning – LLL)

Należy zmienić odbiór społeczny polityki LLL w Polsce. Nie można, tak jak dotychczas, sprowadzać jej do idei kształcenia ustawicznego dorosłych lub całościowej skolaryzacji. Centralnym odniesieniem dla tej polityki nie jest system kształcenia, ale autonomiczna i odpowiedzialna osoba ucząca się.

Dla wzmocnienia pozycji osoby uczącej się ważne jest doprowadzenie do równoważności uczenia się w różnych miejscach i formach. Mniej istotne jest wartościowanie – gdzie i jak najlepiej się uczymy (m.in. dlatego, że różne konteksty uczenia się trudno jest oddzielić i oceniać odrębnie). Pozytyczniejsze jest równoczesne wykorzystanie potencjałów uczenia się formalnego i innego niż formalne. Efektem takiego podejścia jest m.in. rozumienie edukacji jako związku kształcenia i szkolenia, w którym szkolenie jest równie ważne jak kształcenie.

Ponadto, w polityce LLL dąży się do równoważności różnych etapów życia dla uczenia się. Nie lekceważy się i nie redukuje się do „opieki” kilku pierwszych lat życia, w których w istocie uczymy się najbardziej intensywnie. Nie lekceważy się uczenia się dorosłych, mimo że edukacja nie jest już ich głównym zajęciem (osoby dorosłe, niezależnie od wieku, powinny mieć szanse na zdobywanie kwalifikacji). Dotyczy to także uczenia się seniorów, którym w tradycyjnym wydaniu rezerwuje się jedynie politykę socjalną.

Istotne dla wzmocnienia pozycji osób uczących się równe traktowanie miejsc, form i etapów uczenia się ma być gwarantowane przez opieranie systemów kwalifikacji na efektach uczenia się. Ocenę kompetencji osób i nadawanie kwalifikacji należy optymalnie uniezależnić od miejsca, sposobu i czasu uczenia się (jest to podstawowe założenie europejskich ram kwalifikacji).

Dokumentem rządowym, który ma wyrażać politykę LLL w Polsce, jest „Perspektywa uczenia się przez całe życie” (dokument opracowany w 2011 r. przez Międzyresortowy Zespół ds. uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji). Polityka ta ma pobudzać samodzielność, odpowiedzialność i kreatywność osób, włączając w to przedsiębiorczość (także zespołową) oraz dłuższą aktywność na rynku pracy i szerszą aktywność społeczną (ze zróżnicowanymi formami wchodzenia na rynek pracy przed 24 rokiem życia i utrzymaniem aktywności zawodowej i społecznej po 50 roku życia).

W „Perspektywie” wyznaczono pięć celów, które odpowiadają na zidentyfikowane wyzwania polityki LLL w Polsce:

- 1. Pobudzanie kreatywności i innowacyjności osób** – poprzez szersze otwarcie kształcenia i szkolenia na uczenie się inne niż formalne (w treściach kształcenia, w dydaktyce oraz w systemach oceny i egzaminach).
- 2. Otwarcie krajowego systemu kwalifikacji na nową rzeczywistość uczenia się** – nowe rozwiązania w zakresie oceny kompetencji, nadawania kwalifikacji i porównywania ich wartości.
- 3. Nowa polityka na rzecz wczesnej edukacji** – orientowanie tej edukacji na wielostronne i zintegrowane wsparcie rodziców wychowujących małe dzieci, w tym zróżnicowanie instytucjonalnej oferty wczesnej edukacji.
- 4. Lepsze dopasowanie edukacji do potrzeb rynku pracy i zmian społecznych** – kształcenie zawodowe i ogólne lepiej przygotowujące do zmian zawodów.
- 5. Promowanie nowego podejścia do uczenia się dorosłych** – w oparciu o uznawanie uczenia się w pracy oraz w trakcie aktywności społecznej.

Stanisław Drzażdżewski
Radca generalny
Departament Strategii
Ministerstwo Edukacji Narodowej

Konieczność promowania nawyku uczenia się przez całe życie

Kapitał ludzki
a rozwój Polski –
kluczowe wyzwania

Zachęcanie do uczenia się osób w wieku 50+ jest spóźnione

Dezaktywacja edukacyjna wyprzedza o 5-10 lat dezaktywację zawodową. Zatem zachęcanie do uczenia się osób w wieku 50+ jest spóźnione. Niestety dotychczasowa polityka przeciwdziałania zjawisku dezaktywacji zawodowej osób starszych, w głównej mierze przez podnoszenie kompetencji, była skierowana właśnie do tej grupy wiekowej. Zwykle po ukończeniu 50 roku życia istnieje silna tendencja do zaprzestania aktywności w sferze edukacyjnej w ogóle. Interwencją edukacyjną należy więc objąć osoby w okresie poprzedzającym o 5-10 lat statystyczny punkt zwiększonego ryzyka dezaktywacji.

Kształtowanie poczucia odpowiedzialności za własny rozwój, budowanie dobrej etyki pracy

Wyzwaniem na polskim rynku pracy jest przede wszystkim zmiana mentalności nie tylko pracodawców, ale i pracowników. Wiele lat temu nastąpiła deprawacja pracy samej w sobie. Powszechnie akceptowalne jest „bycie bezrobotnym”. Powszechnie jest również „chodzenie na zwolnienie” w momencie, gdy pracodawca rozwiązuje lub chce rozwiązać z nami umowę o pracę. Uważa się zawody fizyczne za te gorsze, a dzieciom wmawia się, że każdy musi ukończyć studia. Należy pamiętać, że teraz wykształcenie wyższe gwarantuje tylko dobry start, ale nie zapewnia wysokich zarobków. Rodzice obecnych 30 i 20-latków byli wychowani w czasach, kiedy ogólnie było przyjęte, że studia gwarantują dobrą pracę. Zmiana mentalności musi nastąpić tym razem u młodych ludzi, którzy pójdą na studia – te, które są im przeznaczone, a nie na jakiegokolwiek. Obecnie około 70% z nas nie pracuje w zawodzie zgodnym z kierunkiem ukończonych studiów. Ta zgodność pojawia się dopiero w przypadku studiów podyplomowych.

Kolejną patologią występującą na polskim rynku pracy jest promowanie ideologii: „pracodawca da, pracodawca zapłaci, pracodawca wyszkoli, pracodawca zabezpieczy”. W momencie przyjęcia do pracy od pracodawcy oczekuje się: przedstawienia ścieżki rozwoju, przedstawienia pakietu szkoleń, dobrego działu HR, miłej atmosfery itd. Panuje przekonanie, że to pracodawca musi zadbać o wszystko za pracownika. Tworzymy w ten sposób społeczeństwo, które nie umie zarządzać swoim życiem, jest zdane na fachowość i pomysłowość pracodawców.

Rekrutując w swoim życiu setki, jeśli nie tysiące ludzi, śmiem twierdzić, że niższe dochody kobiet w części wynikają z ich przekonania, że im należy się mniej. Większość kobiet podaje niższe stawki niż mężczyźni za pracę na tym samym stanowisku. Oczywiście niższe zarobki to także kwestia dominacji kobiet w sektorze państwowym, który daje stabilizację i pewność zatrudnienia, ale w zamian płaci mniej niż rynek. Aby zmienić sytuację kobiet na rynku pracy, konieczna jest zmiana ich mentalności, w tym w aspekcie wartościowania własnych umiejętności.

Dominika Staniewicz
Business Centre Club

Konieczność zbudowania systemu wsparcia i rozwoju nauczycieli

To wyzwanie jest w zasadzie zawarte w priorytecie, którym jest wzrost jakości kształcenia. Wymieniamy ten czynnik odrębnie po to, aby uwypuklić jego znaczenie. Wiedza, umiejętności i postawy nauczycieli są kluczem do sukcesu w sferze kształcenia. Przy okazji różnych reform systemu edukacyjnego na rozwój nauczycieli zazwyczaj brakowało środków. Wprowadzano oczywiście wymagania kwalifikacyjne, ale zwykle to sami nauczyciele ponosili koszty sprostania tym wymogom. W efekcie często poszukiwali taniego sposobu na spełnienie nałożonych na nich formalnych wymogów, a nie możliwości autentycznego podniesienia kompetencji. Zresztą, dostępna oferta w zakresie rozwoju kompetencji nauczycieli też wymaga jakościowej zmiany. Gdy podnoszona jest kwestia kształcenia i wsparcia merytorycznego dla nauczycieli, często pojawiają się wypowiedzi, że jest to przedsięwzięcie niemożliwe do realizacji ze względu na liczbę nauczycieli. Nie jest to dobry argument, jeśli jego efektem ma być zaniechanie zmian. Trzeba opracować strategiczny program działań w tym zakresie i systematycznie go realizować. Bez podjęcia wyzwania, jakim jest zmiana charakteru kompetencji nauczycieli, instruktorów, trenerów (chodzi tutaj bardziej o rodzaj niż tylko poziom), sposobu ich działania oraz zbudowanie dla nich systemu wsparcia i rozwoju, nie dokonamy przełomu – jakość nauczycieli jest kluczem do jakości edukacji. Reasumując, jest to zatem kierunek priorytetowy.

Wspieranie rozwoju kompetencji kluczowych w systemie edukacji formalnej, w tym zwłaszcza przedsiębiorczości

Obecna oferta systemu edukacji dla młodych Polaków (na poziomie szkoły i uczelni) niestety rozmija się z potrzebami polskich pracodawców. Trafnie zauważa b. Szef Zespołu Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Michał Boni, mówiąc: „System edukacji musi przygotowywać na wyzwania podczas całej kariery zawodowej. (...) Ważne byłoby zatem rozwijanie w ostatnich latach nauki, w szkole czy na studiach, praktycznych umiejętności”. Może więc warto, na dobry początek, aby przedmiot „Przedsiębiorczość” w szkołach ponadgimnazjalnych był wykładany przez menedżerów, a nie przekwalifikowanych nauczycieli przedmiotów, którym dopełnia się godziny do etatu.

W raporcie z II edycji badań BKL, zrealizowanych w 2011 r., we Wstępie znajduje się takie pytanie: „Czy Polska potrafi znaleźć swoją drogę rozwoju i czy poradzi sobie z nowymi wyzwaniami, przed którymi staje? Odpowiedź jest następująca: (...) naszą intencją jest zwrócenie uwagi na znaczenie dobrego wykształcenia jako kluczowego czynnika rozwoju. (...) Nakłady na edukację to dobra długofalowa inwestycja”. Badanie potwierdza, że wzrost poziomu wykształcenia lepiej sytuje na rynku pracy. „Polacy starają się podnieść swoje szanse rynkowe poprzez edukację, nawet w większym stopniu niż wymaga tego rodzaj ich pracy. Jak wykazały analizy, nie jest to działanie pozbawione sensu. Zagrożenie wiążące się z tymi zjawiskami to niedopasowanie tego potencjału i motywacji do realnych potrzeb i oczekiwań rynku pracy oraz gospodarki”. Jak zmotywować pracodawcę, aby zainwestował w „absolwenta”? Czy wzrost gospodarczy można budować na coraz powszechniej stosowanych „umowach śmieciowych”? Czy wzrost gospodarczy można budować na systematycznym wzroście bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych?

„Bilans Kapitału Ludzkiego” w I i II edycji badań w wielu aspektach trafnie diagnozuje rzeczywistość rynku pracy. Stawia przed rządem szereg trudnych wyzwań. Niestety brak poparcia społecznego, inercja dialogu społecznego na różnych poziomach, w tym przede wszystkim na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych daje nikłe szanse na przełamanie dryfu w wielu obszarach polityki społecznej, edukacyjnej i gospodarczej. Należy mieć nadzieję, że powstające w wyniku tego projektu cenne opracowania będą inspirować do praktycznych działań.

Janusz Trzcirski
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Podsumowanie:

Rekonstrukcja polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej – w kierunku polityki opartej na dowodach

Kapitał ludzki
a rozwój Polski –
kluczowe wyzwania

Zgodnie z tematyką raportu, skoncentrowaliśmy uwagę na zagadnieniach związanych z rozwojem kompetencji. Jak jednak zaznaczyliśmy na wstępie, nie można oderwać polityki edukacyjnej od polityki rynku pracy. Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników stanowi ważny, aktywny instrument polityki rynku pracy. Dotychczasowe doświadczenia międzynarodowe wskazują, że podnoszenie kompetencji jest instrumentem – poza aktywnym pośrednictwem pracy połączonym z doradztwem i kontrolą – najczęściej wymienianym jako ten, który przynosi efekty, choć często odsunięte w czasie. Przy właściwym prowadzeniu polityki kształcenia dorosłych można zatem uzyskać społeczne korzyści. Inne instrumenty aktywnej polityki rynku pracy na ogół nie przynoszą efektów lub są one selektywne – dotyczą tylko wybranych grup. Ważną grupą, na którą działa wiele instrumentów, są kobiety powracające na rynek pracy po okresie poświęconym wychowaniu dzieci. Charakterystyczne jest to, że pomimo opartej na międzynarodowych doświadczeniach wiedzy, w Polsce nie ma systemowej polityki wobec tej grupy docelowej. Jest to bardzo dobry wskaźnik tego, że polityka rynku pracy nie jest kształtowana w oparciu o dowody, choć powinna. Przeznaczone są na nią duże środki, przede wszystkim z Funduszu Pracy, ale także europejskie. Rząd, pracodawcy i związki zawodowe powinni być zainteresowani tym, aby środki te były wykorzystywane efektywnie. Aby tak było, muszą być prowadzone wysokiej jakości ewaluacje w tym obszarze – nastawione na wykazanie co działa, a co nie, i na kogo.

Można powiedzieć, że jednym z kluczowych wyzwań jest rekonstrukcja sposobu prowadzenia polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej, oparcie ich na porządnie wykonywanych badaniach, w tym w szczególności ewaluacji stosowanych instrumentów i wprowadzanych rozwiązań. Jednak ewaluacja na nic się przyda, jeśli proces decyzyjny w obszarze tych (jak i innych) polityk nie zostanie oparty na profesjonalnej analizie polityk publicznych, rozważającej warianty i sięgającej po wyniki badań, a w sytuacji braku doświadczeń – po pilotaże i eksperymenty.

Konieczność pogłębionej analizy potrzeb oraz rozpoznania potencjałów, motywacji i ograniczeń w przypadku podmiotów zaangażowanych w kształcenie przez całe życie – w celu adekwatnego doboru instrumentów polityki edukacyjnej

Dorośli ludzie – wchodzący na rynek pracy po zakończeniu procesu edukacji formalnej – prezentują zazwyczaj niższy od oczekiwanego przez nich samych, a także rynek pracy, stopień dopasowania do potrzeb owego rynku. Badanie stopnia niedopasowania i luk kompetencyjnych, a na tej podstawie doskonalenie programów i form kształcenia w obszarze edukacji formalnej jest niezwykle istotne, ale obarczone dużą bezwładnością w czasie. Z tego m.in. powodu luki te będą zawsze tworzyć przestrzeń dla aktywności zarówno pracobiorców (i pełniejszego ich upodmiotowienia na rynku pracy), jak i pozostałych „głównych aktorów” procesów doksztalcenia.

Najważniejszym z nich, a zarazem najsłabszym, jest człowiek – jako podmiot kształtujący suwerennie ścieżkę rozwoju zawodowego, posiadający świadomość, gotowy do ponoszenia w tym celu wysiłków i wydatków. Zatem idea Long Life Learning (LLL) powinna wyrażać się poprzez zastosowanie instrumentów budujących świadomość, wspomagających decyzje i wybory. Ważna jest także pomoc finansowa kierowana głównie do pracobiorców. W tym kontekście powrót do debaty nad zastosowaniem bonu edukacyjnego wydaje się uzasadniony, ale wymaga wsparcia poprzez ukierunkowane badania i analizy. Zbyt mało bowiem wiemy o motywacjach i zachowaniach ludzi na rynku pracy, a doświadczenia niektórych krajów z bonami edukacyjnymi nie są wolne od patologii. Silnym wsparciem będą też Krajowe Ramy Kwalifikacji, o ile w toku ich implementacji nie zostanie zagubiona perspektywa pracobiorcy i zasada traktowania kwalifikacji zdobywanych w obszarze edukacji pozaformalnej i nieformalnej na równi z tymi uzyskiwanymi w trybie formalnym.

Z badań wynika, że kluczowymi „inwestorami” w kapitał ludzki są pracodawcy, w tym głównie firmy większe i duże korporacje. Dlatego ich motywacje i struktura nakładów na szkolenia zasługuje na dokładniejsze zbadanie. Istotne jest bowiem to, w jakim stopniu to źródło finansowania służy podnoszeniu kwalifikacji o zastosowaniu uniwersalnym i upowszechnianiu nawyku uczenia się przez całe życie, a nie tylko doraźnym celom biznesowym i szkoleniom ukierunkowanym do wnętrza organizacji.

Na odrębną analizę zasługuje także rola małych i średnich firm w tych procesach. Wygląda na to, że diagnoza dotycząca przyczyn ich niskiej aktywności w sferze dokształcania jest niepełna i nie dotyczy jedynie niskiej świadomości czy ograniczonych możliwości finansowych, a dotychczasowe instrumenty wsparcia, w tym także sposób wykorzystywania funduszy w ramach PO KL, wydają się mało skuteczne.

Andrzej Lech

*Przewodniczący Rady Polskiej Izby Firm Szkoleniowych
Prezes Zarządu Warszawskiego Instytutu Bankowości*

Jednym z kluczowych wyzwań jest rzeczywiste zaangażowanie w proces kształtowania polityki rozwoju kapitału ludzkiego pracodawców, związków zawodowych, a także stowarzyszeń zajmujących się zarządzaniem kadrami, szkoleniem oraz rozwojem systemu edukacji – czyli autentyczny dialog społeczny. Wyzwaniem samym w sobie jest wypracowanie metodyki konsultacji, która pozwoli na uwzględnienie różnych punktów widzenia w definiowaniu problemów i wyborze skutecznych środków działania. W ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” staramy się takie podejście realizować. Niezmiernie ważne jest uruchomienie właściwego, systematycznego procesu partycypacji w konstruowaniu polityk publicznych, aby dobrze wykorzystać rozproszoną wiedzę. Taki proces jest postrzegany jako „chodzenie po linie”, gdyż zmiany zawsze naruszają utarte schematy działania i ukształtowane struktury interesów. Jednak wprowadzanie zmian bez partycypacji też wiąże się z ryzykiem, ponieważ cały proces wdrożenia może być hamowany przez grupy interesu o wystarczającej sile politycznej. Najważniejsze jest zatem to, aby w kontekście zawsze istniejących interesów różnych aktorów społecznych umiejętnie zmobilizować poparcie i zasoby w celu przeprowadzenia potrzebnych dla dobra wspólnego zmian. Na tym polega sztuka prawdziwej polityki.

Literatura

- Plawgo B., Kornecki J.** [2010], *Wyszktałenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*, PARP, Warszawa.
- Barnett T.** [1997], *Public and Private Training Provision. Review of Research*, Leabrook S.A., NCVER, <http://www.ncver.edu.au> (dostęp: 28.12.2011).
- Becker S. O., Woessmann L.** [2007], *Was Weber Wrong?: A Human Capital Theory of Protestant Economic History*, Universität München, München.
- Becker S. O., Hornung E., Woessmann L.** [2010], *Education and Catch Up in the Industrial Revolution*, „American Economic Journal: Macroeconomics” Vol. 3, No. 3.
- Bilans** [2011], *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – raport podsumowujący I edycję badań realizowaną w 2010 roku*, PARP, Warszawa.
- Budría S., Moro-Egido A. I.** [2009], *The Overeducation Phenomenon in Europe*, „Revista Internacional de Sociología” Vol. 67, No. 2.
- Büchel F., de Grip A., Mertens A.** [2003], *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.
- Cantoni D.** [2009], *The Economic Effects of the Protestant Reformation: Testing the Weber Hypothesis in the German Lands*, Harvard University (manuscript).
- Cedefop** [2009], *Individual Learning Accounts*, Cedefop Panorama Series 163, Cedefop – The European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.
- Drażkiewicz J., Kusideł E., Jakubowska K., Penszko P., Gajdos A., Schimanek T.** [2010], *Wpływ polityki spójności na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce*, PAG Uniconsult, Warszawa.
- End of Financial** [2011], *End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*, HRP, Łódź, http://www.hrtrendy.pl/wp-content/uploads/downloads/2011/12/Raport_EFS-End_Financial_Support_Przyszlosc_ryнку_szkoleń_w_Polsce.pdf (dostęp: 28 grudnia 2011).
- Ferrier F., Dumbrell T., Burke G.** [2008], *Vocational Education and Training Providers in Competitive Training Markets*, Adelaide, NCVER, <http://www.ncver.edu.au/publications/2025.html> (dostęp: 28.12.2011).
- Górnjak J.** [2011], *Kapitał ludzki*, (w:) *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce 2010*, PARP, Warszawa.
- Górnjak J., Mazur S. (red.)** [2010], *Pracodawcy a podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników. Szkolenia i inne formy podnoszenia jakości zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach*, CEAPP/MSAP, Kraków-Warszawa.
- GUS** [2009], *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, GUS, Warszawa.
- GUS** [2010], *Notatka na temat szkół wyższych w Polsce*, GUS, Warszawa.
- GUS** [2011], *Szkoły wyższe i ich finanse*, GUS, Warszawa.
- Hofman W., Steij A. J.** [2003], *Students or Lower-Skilled Workers? ‘Displacement’ at the Bottom of the Labour Market*, „Higher Education” Vol. 45, No. 2 (Mar., 2003).
- Hogarth T., Wilson R.** [2001], *Skills Matter: A Synthesis of Research on the Extent, Causes and Implications of Skills Deficiencies*, Department for Education and Skills (DFES report SMSI), Nottingham.
- Innovation Union** [2011], *Innovation Union Competitiveness Report, abstract*, European Commission.
- Innovative Union Scoreboard (IUS)** [2010], *The Innovation Union’s Performance Scoreboard for Research and Innovation*. Pro Inno Europe, http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/iu-scoreboard-2010_en.pdf

Literatura

- Jelonek M., Szczucka A., Worek B.** [2011], *Development of the Human Capital in Poland: Main Challenges*, (w:) Study of Human Capital in Poland. Report concluding the 1st round of research conducted in 2010, Polish Agency for Enterprise Development, Warsaw.
- Kocór M., Strzebońska A., Keler K.** [2012], *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy. Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników*, PARP, Warszawa.
- Matusiak K., Kuciński J., Gryzik A.** [2009], *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa.
- McGuinness S., Bennett J.** [2006], *Examining the Link between Skill Shortages, Training Composition and Productivity Levels in the Northern Ireland Construction Industry*, „International Journal of Human Resource Management” Vol. 17, No. 2.
- Młodzi 2011** [2011], *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Ozawa, T.** [2005], *Institutions, Industrial Upgrading, and Economic Performance in Japan: The ‘flying-Geese’ Paradigm of Catch-Up Growth*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.
- Saratoga H. C.** [2009], *Benchmarking*, PricewaterhouseCoopers, Warszawa.
- Schaltegger Ch. A., Torgler B.** [2009], *Was Weber Wrong? A Human Capital Theory of Protestant Economic History: A Comment on Becker and Woessmann*, School of Economics and Finance, Queensland University of Technology, Brisbane.
- Skills** [2010], *Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term Forecast up to 2020*, CEDEFOP, Luxembourg.
- Sławiński S. (red.)** [2011], *Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, http://www.krk.org.pl/images/slownik_kluczowych_pojec.pdf
- Sondergaard L., Murthi M., with Abu-Ghaida D., Bodewig C. and Rutkowski J.** [2012], *Skills, Not Just Diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia*, The World Bank, Washington D.C.
- Spenkuch J. L.** [2010], *The Protestant Ethic and Work: Micro Evidence from Contemporary Germany*, MPRA Paper No. 29739, March 2011, Munich, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/29739/>
- Strzebońska A., Dobrzyńska M.** [2011], *Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego*, PARP, Warszawa.
- The Impact** [2011], *The Impact of Vocational Education and Training on Company Performance*, CEDEFOP, Luxembourg.
- Wasilewski J.** [2006], *Formowanie się nowej struktury społecznej*, (w:) Współczesne społeczeństwo polskie. Dynamika zmian, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Zelizer V. A.** [1994], *The Social Meaning of Money: Pin Money, Paychecks, Poor Relief, and Other Currencies*, Basic Books, New York.

Spisy tabel i ilustracji

Spis tabel

Tabela 1.1.	Wyniki modelu regresji logistycznej prognozującego szanse na gotowość zatrudnienia pracowników	25
Tabela 1.2.	Liczba poszukiwanych pracowników w określonym zawodzie w zależności od branży, województwa i wielkości zatrudnienia (dane populacyjne, zawód w podziale na wielkie grupy zawodowe)	27
Tabela 1.3.	Pracownicy poszukiwani do pracy w określonym zawodzie w zależności od wielkości zatrudnienia (procent wierszowy policzony na podstawie sum opartych na danych populacyjnych)	28
Tabela 1.4.	Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne dla zawodów, w przypadku których w obu edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników)	29
Tabela 1.5.	Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w poszczególnych województwach (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie w podziale na wielkie grupy zawodowe według ISCO-08)	31
Tabela 1.6.	Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w ujęciu regionalnym (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w danym zawodzie w podziale na duże grupy zawodowe według ISCO-08)	33
Tabela 1.7.	Przyczyny trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy (odsetek odpowiedzi pracodawców, którzy mają problemy ze znalezieniem osób do pracy w podziale na duże grupy zawodowe według ISCO-08, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r.)	40
Tabela 1.8.	Braki dostrzegane u kandydatów a będące utrudnieniem w znalezieniu odpowiednich osób do pracy (odsetek odpowiedzi pracodawców, którzy mają problemy ze znalezieniem osób do pracy ze względu na spełnianie oczekiwań w podziale na wielkość firmy i poziom jej rozwoju, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r.)	41
Tabela 1.9.	Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego: odsetek ofert zawierających informacje o doświadczeniu zawodowym, średnia liczba lat wymaganego doświadczenia zawodowego oraz informacje o wymaganych referencjach (dane procentowe i średnia arytmetyczna w podziale na duże grupy zawodowe ISCO-08).	42
Tabela 1.10.	Zawody, w jakich pracodawcy doświadczali największych trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (odsetek odpowiedzi pracodawców poszukujących osób do pracy w podziale na duże grupy zawodowe według ISCO-08, liczebności dotyczą pracodawców szukających pracowników i mających problem z ich znalezieniem).	44

Spisy tabel i ilustracji

Tabela 1.11.	Niedobory kompetencyjne – odsetek odpowiedzi pracodawców doświadczających problemów ze znalezieniem osób do pracy w określonym zawodzie (w podziale na wielkie grupy zawodowe według ISCO-08, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r.)	45
Tabela 1.12.	Niedobory kompetencji zatrudnionych pracowników (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób).	47
Tabela 1.13.	Różnice średniego poziomu kompetencji wymaganego przez pracodawców i średnich samoocen kompetencji posiadanych przez szukających pracy	49
Tabela 1.14.	Procent pracodawców uznających dany poziom wykształcenia za adekwatny do wykonywanej pracy zawodowej (dane procentowe w podziale na wielkie grupy zawodowe ISCO-08)	52
Tabela 1.15.	Procent pracodawców uznających dany poziom wykształcenia za adekwatny do wykonywanej pracy zawodowej (dane procentowe w podziale na duże grupy zawodowe ISCO-08)	53
Tabela 1.16.	Minimalne wykształcenie akceptowane przez pracodawcę do wykonywania pracy zawodowej w ofertach pracy (dane procentowe w podziale na duże grupy zawodowe ISCO-08)	55
Tabela 1.17.	Dostosowanie poziomu wykształcenia osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców chcących zatrudnić pracownika w tym zawodzie (w %)	56
Tabela A1.	Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże grupy zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne z próby panelowej dla zawodów, do których w obu edycjach przynajmniej 20 pracodawców poszukiwało pracowników)	58
Tabela A2.	Samoocena kompetencji przez szukających pracy w podziale na wielkie grupy zawodowe ISCO-08 (średnia na skali od 0 do 4).	59
Tabela A3.	Poziomy kompetencji wymagane od osób zatrudnianych w podziale na wielkie grupy zawodowe ISCO-08 (średnia na skali od 0 do 4)	60
Tabela 2.1.	Wiek ukończenia ostatniego etapu studiów wśród osób, które nie kontynuowały dalej nauki (w %)	102
Tabela 2.2.	Odsetek studentów różnych typów kierunków pracujących w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz stosunek do wykonywanej pracy	108
Tabela 2.3.	Grupy zawodowe (ISCO-1 oraz ISCO-2), w których najczęściej pracowali studenci poszczególnych typów kierunków studiów (w %)	110
Tabela 2.4.	Plany i oczekiwania zawodowe studentów poszczególnych kierunków ostatnich lat studiów	111
Tabela 2.5.	Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia oraz odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów i absolwentek z ostatnich 5 lat	113
Tabela 2.6.	Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat	113
Tabela 2.7.	Formy pracy wśród absolwentów różnych typów szkół z ostatnich 5 lat	114
Tabela 2.8.	Odsetek absolwentów (z ostatnich 5 lat) poszczególnych grup kierunków studiów pracujących w różnych zawodach (ISCO-1 oraz ISCO-2)	115
Tabela 2.9.	Uczestnictwo w kursach i szkoleniach (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które nie kontynuowały nauki w podziale na poziom wykształcenia oraz okres czasu od zakończenia nauki (w %)	116
Tabela 2.10.	Średnia samoocena poziomu kompetencji wśród absolwentów z ostatnich 5 lat	117
Tabela 2.11.	Porównanie samooceny kompetencji uczniów i studentów ostatnich lat z samoocenami absolwentów	118
Tabela 2.12.	Zadowolenie z poszczególnych aspektów pracy wśród absolwentów z ostatnich 5 lat pracujących obecnie na umowę o pracę (% odpowiedzi „Tak”)	118
Tabela 2.13.	Regresja logistyczna: szansa zatrudnienia wśród absolwentów (nie kontynuujących nauki) z ostatnich 5 lat, w wieku poniżej 30 lat, aktywnych zawodowo	122
Tabela 2.14.	Wskaźniki wykształcenia wg płci i wieku	125
Tabela 2.15.	Posiadanie matury i dyplomu szkoły wyższej oraz inne czynniki warunkujące wysokość zarobków (zmiany wyrażone w procentach, obliczone na podstawie analizy regresji)	132

Tabela 2.16.	Kategorie zawodowe nie wiążące zarobków z poziomem wykształcenia	134
Tabela 3.1.	Przedsiębiorstwa inwestujące w kształcenie pracowników według branży działalności (procent odpowiedzi)	142
Tabela 3.2.	Przedsiębiorstwa inwestujące w kształcenie pracowników w zależności od wielkości i rozwoju przedsiębiorstwa	143
Tabela 3.3.	Wyniki modelu regresji logistycznej prognozującego szanse na gotowość dokształcania pracowników	144
Tabela 3.4.	Regresja logistyczna: szansa uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy wśród osób w wieku 25-64 lata	147
Tabela 3.5.	Tematyka szkoleń oferowana przez instytucje i firmy szkoleniowe przedsiębiorstwom i urzędowi pracy	154
Tabela 3.6.	Kompetencje, których brakuje kandydatom a strategii rekrutacji	156
Tabela 3.7.	Najpopularniejsza tematyka szkoleń i samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach	159
Tabela 3.8.	Źródła finansowania kursów i szkoleń, w których ostatnio wzięli udział pracujący i bezrobotni respondenci (w %)	159
Tabela 3.9.	Najczęściej wymieniana tematyka planowanych kursów i szkoleń	160
Tabela 3.10.	Zestawienie tematyki szkoleniowej: oferta firm i instytucji szkoleniowych oraz korzystanie z niej przez klientów indywidualnych i pracodawców	162
Tabela 3.11.	Plany szkoleniowe Polaków: prognozy przedstawicieli sektora szkoleniowego i wskazania dorosłych Polaków	163
Tabela 3.12.	Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od wielkości podmiotu oraz oceny rozwoju przedsiębiorstwa (w %)	165
Tabela 3.13.	Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w %)	168
Tabela 4.1.	Zmiany w liczbie szkół ponadgimnazjalnych w 2011 r. w Polsce w stosunku do września 2010 r.	179
Tabela 4.2.	Bilans procentowy liczby uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych w województwach w Polsce w 2011 r. w stosunku do 2010 r. (procentowanie wierszowe, N=13912)	181
Tabela 4.3.	Najpopularniejsze kierunki (1% i więcej) kształcenia zawodowego w 2011 r. wg liczby uczących się (N=1106643)	184
Tabela 4.4.	Najradsze kierunki kształcenia w 2011 r. (<30 uczniów w skali kraju)	185
Tabela 4.5.	Względne zmiany procentowe w kształceniu zawodowym w Polsce w latach 2009-2011 wg grup wielkich ISCO-08 (w nawiasie podano ogólną liczbę uczniów kształcących się w danym roku w województwie)	187
Tabela 4.6.	Zmiany w liczbie poszczególnych typów szkół i w liczbie studentów kształcących się w tych szkołach	189
Tabela B1.	Nominalne spadki liczby uczniów w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych w województwach w Polsce w 2011 r. w stosunku do 2010 r. (N= 13912)	198
Tabela B2.	Charakterystyka wyróżnionych segmentów szkół	199
Tabela C1.	Klasyfikacja kompetencji wykorzystywana w badaniach „Bilans Kapitału Ludzkiego”	206
Tabela C2.	Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO) – poziom pierwszy i drugi	207

Spisy tabel i ilustracji

Spis wykresów

Wykres 1.1.	Profile wymagań pracodawców wobec kandydatów do pracy w określonych zawodach	35
Wykres 1.2.	Podobieństwo zawodów, w przypadku których pracodawcy poszukiwali kandydatów (ze względu na formułowane wymagania)	38
Wykres 1.3.	Wymagane poziomy kompetencji w zależności od poziomu rozwoju firm (średnia na skali od 0 do 4, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r., N = 23935)	50
Wykres 1.4.	Wymagane poziomy kompetencji w zależności od wielkości firmy lub instytucji (średnia na skali od 0 do 4, dane łączne dla 2010 r. i 2011 r., N = 32000)	51

Spisy tabel i ilustracji

Wykres 2.1.	Wiek ukończenia ostatniego etapu studiów wśród osób w wieku 21-34 lata, które nie kontynuowały dalej nauki (w %)	102
Wykres 2.2.	Odsetek absolwentów z ostatnich 5 lat (w wieku poniżej 30 lat) w podziale na typ ukończonej szkoły	103
Wykres 2.3.	Liczba absolwentów (w tys.) z ostatnich 5 lat (w wieku poniżej 30 lat) w podziale na typ ukończonej szkoły	104
Wykres 2.4.	Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn, którzy zakończyli naukę w podziale na poziom wykształcenia i okres czasu od zakończenia nauki (w %)	104
Wykres 2.5.	Stopa bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn, którzy zakończyli naukę w podziale na poziom wykształcenia i okres czasu od zakończenia nauki (w %)	105
Wykres 2.6.	Odsetek nieaktywnych zawodowo wśród kobiet (K) i mężczyzn (M), którzy zakończyli naukę w podziale na poziom wykształcenia i okres czasu od zakończenia nauki (w %)	105
Wykres 2.7.	Odsetek absolwentów szkół ponadgimnazjalnych kontynuujących naukę na studiach wyższych (wiek 18–25 lat)	107
Wykres 2.8.	Przeciętne miesięczne zarobki z pracy studentów, która była wykonywana w Polsce i za granicą	109
Wykres 2.9.	Odsetek pracujących absolwentów poszukujących nowej pracy ze względu na liczbę lat od zakończenia nauki, w podziale na rodzaj wykształcenia	119
Wykres 2.10.	Odsetek kobiet i mężczyzn, którzy ukończyli edukację, będących w związku małżeńskim lub partnerskim, ze względu na poziom wykształcenia oraz wiek	120
Wykres 2.11.	Odsetek kobiet i mężczyzn posiadających dzieci, ze względu na poziom wykształcenia oraz wiek	120
Wykres 2.12.	Odsetek osób z wykształceniem przynajmniej średnim oraz wyższym wg płci i kohort wiekowych.	126
Wykres 2.13.	Odsetek osób z wykształceniem przynajmniej średnim w zależności od wieku w poszczególnych grupach zawodowych	127
Wykres 2.14.	Odsetek osób z wyższym wykształceniem w zależności od wieku w poszczególnych grupach zawodowych	128
Wykres 2.15.	Prawdopodobieństwo pracy w kategorii zawodowej (pierwszy poziom ISCO) w zależności od wieku, płci i poziomu wykształcenia (na podstawie wyników regresji logistycznej)	129
Wykres 2.16.	Szacowana wysokość zarobków w zależności od wieku, płci, stanu cywilnego i poziomu wykształcenia	134
Wykres 3.1.	Uczestnictwo w kursach i szkoleniach wśród osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w 2010 r. i 2011 r.	145
Wykres 3.2.	Uczestnictwo w kursach i szkoleniach wśród osób pracujących i bezrobotnych, ze względu na poziom wykształcenia	146
Wykres 3.3.	Uczestnictwo w kursach i szkoleniach wśród ludności, ze względu na poziom wykształcenia i wiek (w grupie 25-64 lata).	148
Wykres 3.4.	Uczenie się dorosłych Polaków w ciągu ostatniego roku oraz plany szkoleniowe na najbliższy rok	149
Wykres 3.5.	Zasięg działania firm i instytucji szkoleniowych (w %)	152
Wykres 3.6.	Strategie rekrutacji przedsiębiorstw a stopień rozwoju firmy	155
Wykres 3.7.	Formy inwestowania według oceny rozwoju przedsiębiorstwa (procent odpowiedzi)	157
Wykres 3.8.	Oferowane formy kształcenia (w %)	161
Wykres 3.9.	Powody braku inwestycji w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników po stronie pracodawców według oceny rozwoju i wielkości firmy (procent odpowiedzi) (N=7483)	166
Wykres 3.10.	Wybrane główne przyczyny niepodejmowania działań w zakresie dokształcania się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podziale na grupy wiekowe	169
Wykres 3.11.	Główne powody uczestnictwa w kursach i szkoleniach wśród pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (w %)	170
Wykres 3.12.	Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce (odsetek respondentów deklarują-	

	czych, że dany czynnik w średnim lub dużym stopniu utrudnia rozwój firm lub instytucji szkoleniowych) (w %).	172
Wykres 4.1.	Zmiany liczebności szkół prowadzących szkolnictwo ponadgimnazjalne w latach 2009-2011 (dane procentowe, $N_{2011}=14071$, $N_{2010}=14141$, $N_{2009}=13159$).	178
Wykres 4.2.	Zmiany w liczbie uczniów kształcących się w poszczególnych typach szkół ponadgimnazjalnych w Polsce w latach 2009-2011 (dane procentowe, $N_{2011}=1979794$, $N_{2010}=2081761$, $N_{2009}=1893054$).	180
Wykres 4.3.	Porównanie liczby uczniów kształcących się na różnych kierunkach w szkołach zawodowych w latach 2009-2011 (dane procentowe, $N_{2011}=1099025$, $N_{2010}=1161593$, $N_{2009}=1022878$).	186
Wykres 4.4.	Zmiana procentowa w liczbie studentów kształcących się w poszczególnych typach szkół (2010 r. w stosunku do 2009 r.)	190
Wykres 4.5.	Najpopularniejsze kierunki na studiach stacjonarnych I stopnia i jednolitych studiach magisterskich według ogólnej liczby kandydatów (10 tys. i więcej).	194
Wykres 4.6.	Procentowa zmiana (2010 r. do 2009 r.) w liczbie studentów kształcących się na pierwszym roku studiów (studia I stopnia (zawodowe) i magisterskie jednolite)	195

Spis schematów i map

Schemat 2.1.	Plany edukacyjne uczniów liceów, techników i zasadniczych szkół zawodowych (% wszystkich uczniów danego typu szkoły)	106
Mapa 3.1.	Zróżnicowanie regionalne liczby podmiotów działających na rynku szkoleniowym (w %)	151

Spis kart wymagań pracodawców

Karta 1.	Wyżsi urzędnicy i kierownicy: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni [1.11]	62
Karta 2.	Wyżsi urzędnicy i kierownicy: kierownicy do spraw zarządzania i handlu [1.12]	63
Karta 3.	Wyżsi urzędnicy i kierownicy: kierownicy do spraw produkcji i usług [1.13]	64
Karta 4.	Wyżsi urzędnicy i kierownicy: kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych [1.14]	65
Karta 5.	Specjaliści: specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych [2.21]	66
Karta 6.	Specjaliści: specjaliści do spraw zdrowia [2.22]	67
Karta 7.	Specjaliści: specjaliści nauczania i wychowania [2.23]	68
Karta 8.	Specjaliści: specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania [2.24]	69
Karta 9.	Specjaliści: specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych [2.25]	70
Karta 10.	Specjaliści: specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury [2.26]	71
Karta 11.	Technicy i inny średni personel: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych [3.31]	72
Karta 12.	Technicy i inny średni personel: średni personel do spraw zdrowia [3.32]	73
Karta 13.	Technicy i inny średni personel: średni personel do spraw biznesu i administracji [3.33]	74
Karta 14.	Technicy i inny średni personel: średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury [3.34]	75
Karta 15.	Technicy i inny średni personel: technicy informatycy [3.35]	76
Karta 16.	Pracownicy biurowi: sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych [4.41]	77
Karta 17.	Pracownicy biurowi: pracownicy obsługi klienta [4.42]	78
Karta 18.	Pracownicy biurowi: pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej [4.43]	79
Karta 19.	Pracownicy biurowi: pozostali pracownicy obsługi biura [4.44]	80
Karta 20.	Pracownicy usług i sprzedawcy: pracownicy usług osobistych [5.51]	81

Spisy tabel i ilustracji

Karta 21.	Pracownicy usług i sprzedawcy: sprzedawcy [5.52]	82
Karta 22.	Pracownicy usług i sprzedawcy: pracownicy opieki osobistej (N=31) [5.53]	83
Karta 23.	Pracownicy usług i sprzedawcy: pracownicy usług ochrony [5.54]	84
Karta 24.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: robotnicy budowlani – z wyłączeniem elektryków (N=1015) [7.71]	85
Karta 25.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń [7.72]	86
Karta 26.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni [7.73] .	87
Karta 27.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: elektrycy i elektronicy [7.74]	88
Karta 28.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych [7.75]	89
Karta 29.	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych [8.81]	90
Karta 30.	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: monterzy [8.82]	91
Karta 31.	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: kierowcy i operatorzy pojazdów [8.83] .	92
Karta 32.	Pracownicy przy pracach prostych: pomoce domowe i sprzątaczkę [9.91]	93
Karta 33.	Pracownicy przy pracach prostych: robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie [9.93]	94
Karta 34.	Pracownicy przy pracach prostych: pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki [9.94]	95
Karta 35.	Pracownicy przy pracach prostych: sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach [9.95]	96
Karta 36.	Pracownicy przy pracach prostych: ładownicze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych [9.96]	97

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.