



Bilans
Kapitału
Ludzkiego

2013

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki III edycji badań BKL
z 2012 roku



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)

Tekst publikacji przygotowano na podstawie raportów z III edycji badań realizowanych w 2012 roku:

Wykształcenie, praca i przedsiębiorczość Polaków

– raport z badania ludności w wieku produkcyjnym

Kształcenie przez całe życie

– raport z badania instytucji szkoleniowych wzbogacony wynikami badań ludności i pracodawców

Pracodawcy o rynku pracy

– raport z badania pracodawców i ofert pracy

Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra

– raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badania pracodawców

Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce

– raport podsumowujących III edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego z 2012 roku

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

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja bezpłatna

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

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

ISBN 978-83-7633-178-2
Nakład: 500 egzemplarzy
Wydanie I
Warszawa 2013

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Najważniejsze wyniki III edycji badań BKL
z 2012 roku

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2013

Spis treści

| | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Bilans Kapitału Ludzkiego – najważniejsze badanie rynku pracy w Polsce | 6 |
| 2. | Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków | 8 |
| 3. | Kształcenie przez całe życie | 15 |
| 4. | Pracodawcy o rynku pracy | 20 |
| 5. | Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra | 25 |
| 6. | Wyzwania dla polskiej gospodarki | 29 |



Szanowni Państwo,

Mamy przyjemność zaprezentować Państwu najważniejsze wyniki trzeciej już edycji badań Bilans Kapitału Ludzkiego.

Kolejna edycja badań BKL potwierdziła, że niedopasowanie podaży do popytu na kompetencje jest stałą cechą polskiego rynku pracy. W 2012 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, ponad 3/4 pracodawców miało trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników. I nie jest to efekt braku rąk do pracy. Główną przyczyną tych kłopotów jest fakt, że kandydaci nie spełniają stawianych im wymagań – dotyczy to zwłaszcza braku kompetencji, takich jak: samodzielność w działaniu, umiejętność podejmowania decyzji czy umiejętność pracy w grupie.

Przedłużająca się niepewność co do sytuacji gospodarczej niestety nadal nie pozwala pracodawcom na zbyt dużo odwagi w kwestii zwiększania zatrudnienia. Wiosną 2012 roku tylko co czwarty pracodawca twierdził, że w kolejnych 12 miesiącach zatrudnienie w jego firmie zwiększy się. Optymistyczne jest to, że 63% badanych zamierza utrzymać zatrudnienie na tym samym poziomie.

Mimo iż pracodawcy poszukują nowych pracowników, bezrobocie w Polsce nie maleje. Przeciwnie, w drugiej połowie 2012 roku, kiedy przeprowadzono badanie, przybyło około pół miliona osób bez pracy – stopa bezrobocia w porównaniu z 2011 rokiem wzrosła aż o 2,9 punktu procentowego. Ciągłe wydłuża się też czas poszukiwania nowego pracodawcy – średnio 26 miesięcy potrzebuje bezrobotny na znalezienie nowej pracy. Jak widać, przed instytucjami kształtującymi politykę rynku pracy w Polsce stoi wiele wyzwań. Jednym z najważniejszych jest tworzenie dogodnych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej i do rozwoju przedsiębiorstw, któremu towarzyszyć będzie wzrost liczby nowych miejsc pracy.

Zapraszam Państwa do lektury i zapoznania się z najnowszymi wynikami badań.

Bożena Lublińska-Kasprzak
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

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

Badamy systematycznie i kompleksowo

Od 2010 roku Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim systematycznie prowadzi badania, dzięki którym można śledzić, jak zmienia się struktura kompetencji na rynku pracy. I edycja badań była prowadzona w IV kwartale 2010 roku, II edycję realizowano w II kwartale 2011 roku. Badania będące podstawą analiz prezentowanych w niniejszej publikacji były prowadzone w II kwartale 2012 roku.

Bilans Kapitału Ludzkiego to kompleksowy projekt badawczy. W jego ramach podczas każdej edycji badanych jest:

- ponad 16 000 pracodawców,
- ponad 17 900 osób w wieku produkcyjnym,
- ponad 8 000 bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (I edycja),
- ponad 35 700 uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (I i IV edycja),

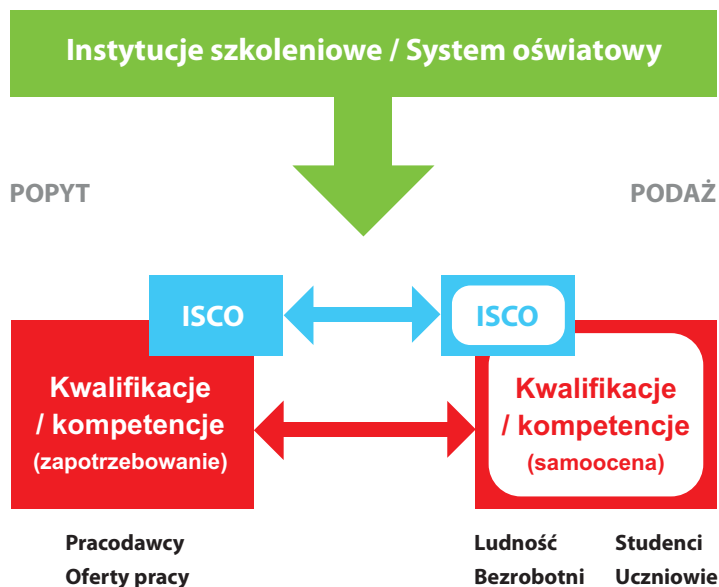
- ponad 33 000 studentów (I i IV edycja),
- ponad 20 000 ofert pracy,
- ponad 4 500 instytucji szkoleniowych.

Aby zaprezentować pełny obraz sytuacji na rynku pracy, w oparciu o System Informacji Oświatowej oraz dane GUS w ramach badania BKL analizowane są również kierunki kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych oraz w szkołach wyższych.

Bilans podaży i popytu

Wyjątkowość badań prowadzonych w ramach tego projektu polega na możliwości porównania kompetencji, jakimi dysponują obecni i przyszli pracownicy z kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców. Aby umożliwić porównywanie i zestawianie danych z wielu modułów badawczych, wszystkie analizy są dokonywane w oparciu o Międzynarodową Klasyfikację Zawodów ISCO.

Model Bilansu Kapitału Ludzkiego



Klasyfikacja kompetencji

Specjalnie na potrzeby projektu Bilans Kapitału Ludzkiego została opracowana klasyfikacja, która grupuje kompetencje w 11 kategorii:

| | | |
|-----|-------------------|--------------------------------------------------------------|
| ART | ARTYSTYCZNE | Zdolności artystyczne i twórcze |
| BIU | BIUROWE | Organizowanie i prowadzenie prac biurowych |
| DYS | DYSPOZYCYJNE | Dyspozycyjność |
| FIZ | FIZYCZNE | Sprawność fizyczna |
| INT | INTERPERSONALNE | Kontakty z innymi ludźmi |
| KIE | KIEROWNICZE | Zdolności kierownicze i organizacja pracy |
| KOG | KOGNITYWNE | Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków |
| KOM | KOMPUTEROWE | Obsługa komputera i wykorzystanie internetu |
| MAT | MATEMATYCZNE | Wykonywanie obliczeń |
| SAM | SAMOORGANIZACYJNE | Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość |
| TCH | TECHNICZNE | Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń |

Jak czytać prezentowane dane?

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



2. Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków

23%

dorośli Polak
ma wyższe
wykształcenie

84%

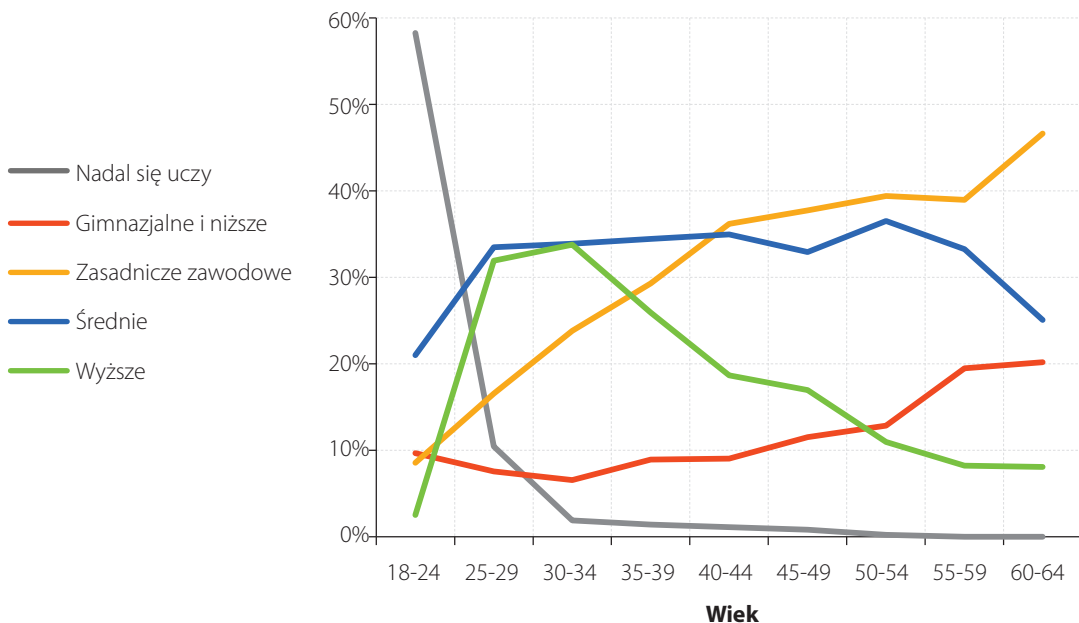
specjalistów
posiada wyższe
wykształcenie

Różnice w wykształceniu

III edycja badania BKL pokazuje, że 18% wszystkich Polaków w wieku produkcyjnym miało ukończone studia wyższe. Zdecydowanie częściej dyplom uczelni posiadają kobiety (23% kobiet i 14% mężczyzn). 37% badanych ma wykształcenie średnie, 28% zasadnicze zawodowe, a 17% gimnazjalne i niższe.

Poszczególne generacje Polaków różnią się od siebie poziomem wykształcenia. Wśród najstarszych jest zdecydowanie mniej osób z wyższym wykształceniem, a więcej z zasadniczym zawodowym – w grupie czterdziesto- i pięćdziesięciolatków to aż 40%. W tej grupie wiekowej odnotowano też wysoki procent osób, które ukończyły technika. Najwięcej absolwentów uczelni znajduje się w grupie dwudziesto- i trzydziestolatków.

Wykres 2.1. Wykształcenie Polaków ze względu na wiek z uwzględnieniem osób uczących się (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Najlepiej wykształconymi grupami zawodowymi są specjaliści (84% osób z wyższym wykształceniem) i kierownicy (66%). Zawody robotnicze to zwykle domena absol-

wentów zawodówek. Absolwenci ze średnim wykształceniem pracują najczęściej jako technicy, średni personel, pracownicy biurowi czy usług.

Co po dyplomie?

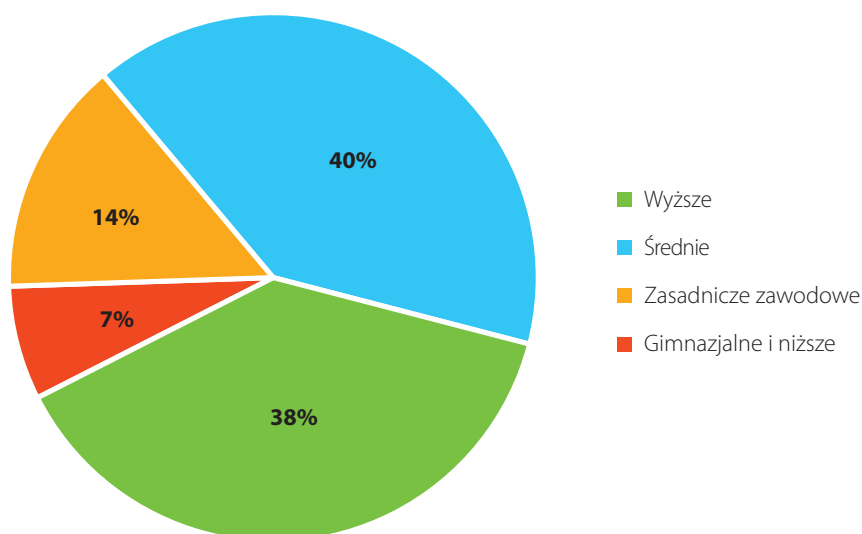
Większość posiadających dyplom szkoły wyższej (32%) to absolwenci kierunku ekonomicznego lub administracyjnego. Te kierunki są szczególnie popularne wśród absolwentów z ostatnich kilkunastu lat. Na drugim miejscu uplasowały się kierunki pedagogiczne (18%), a na trzecim humani-

styczne (9%). Ciągłe dominują absolwenci szkół publicznych (84%), uczelnię prywatną ukończyło 21% studentów.

W ostatnich 5 latach rynek pracy zasililo 2,5 miliona absolwentów. Największą liczbę stanowili absolwenci szkół średnich (40%) i wyższych (38%), 14% to absolwenci zawodówek, a 7% – miało niższe wykształcenie.

84%
Polaków z wyższym
wykształceniem
ukończyło uczelnię
publiczną

Wykres 2.2. Odsetek absolwentów z ostatnich 5 lat (w wieku poniżej 30 lat) w podziale na typ ukończonej szkoły



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.



Janusz Piechociński,
Wiceprezes Rady
Ministrów, Minister
Gospodarki

Przygotowany przez PARP raport bardzo wyraźnie wskazuje na bolączki polskiej gospodarki, społeczeństwa, a przede wszystkim polskiego rynku pracy. Na naszych oczach toczy się wielki bój o pracę. Ta bitwa nie dotyka tylko polityki państwowej, parlamentu czy przedsiębiorców. Efektów tej bitwy doświadcza każdy z nas dziś, ale też doświadczać jej będzie w przyszłości. Absolwenci wkraczający na rynek pracy muszą zdawać sobie sprawę, że przyszłość ich zatrudnienia leży w ich rękach. Młode pokolenie musi rozwijać w sobie instynkt przedsiębiorczości – tak ważnej we współczesnej i innowacyjnej gospodarce. Prognozy wskazują, że co drugi Europejczyk musi podjąć trud tworzenia własnego miejsca pracy, ale też pracy dla swoich znajomych i członków rodziny, bo inaczej będzie po prostu bezrobotny. I nie ma to znaczenia czy będzie mieszkał w Londynie, Warszawie, Rzymie czy Paryżu – wizja bezrobocia dotyczy już całej Europy.

61,7%

Polaków w wieku produkcyjnym pracuje zawodowo

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrastają szanse absolwenta na znalezienie pracy. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia i najniższą stopę bezrobocia odnotowano wśród absolwentów studiów medycznych oraz inżynierijno-technicznych – dziewięciu na dziesięciu znajdowało pracę. Najniższe wskaźniki bezrobocia wśród absolwentów z ostatnich 5 lat zaobserwowano w województwie dolnośląskim i wielkopolskim (18%). Wskaźniki zatrudnienia absolwentów sięgały tam około 70%.

75%

pracujących jest zatrudnionych na umowę o pracę

Na etacie czy umowie śmieciowej?

W latach 2010–2012 odsetek osób pracujących utrzymywał się na poziomie

zbliżonym do 60%. W tym samym okresie zmniejszał się udział osób nieaktywnych zawodowo (z 32% do 28%), przy równoczesnym wzroście odsetka bezrobotnych (z 8% do 12%). Najczęściej Polacy są zatrudniani na umowę o pracę – 75%. Umowy zlecenia i o dzieło są najczęściej proponowane pracownikom poniżej 25 roku życia, którzy nie założyli jeszcze rodziny i zazwyczaj jeszcze się uczą. Te osoby dominują też w szarej strefie. Na pracę bez formalnej umowy częściej decydują się mężczyźni, kobiety natomiast chętniej korzystają z umów cywilno-prawnych.

Tabela 2.1. Charakterystyka grup zatrudnionych wyłącznie w oparciu o umowę o pracę, umowę cywilno-prawną bądź bez umowy

| | Z a t r u d n i e n i w y ł a c z n i e | | | | | | | | | Wszyscy w wieku produkcyjnym | | |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|-----------|------|-------|------------------------------|------|-------|
| | na umowę o pracę | | | na umowę cywilno-prawną | | | bez umowy | | | | | |
| | M | K | Ogół. | M | K | Ogół. | M | K | Ogół. | M | K | Ogół. |
| Wiek (lata) | 39,1 | 40,2 | 39,6 | 33,5 | 30,3 | 31,8 | 34,6 | 33,8 | 34,3 | 40,0 | 38,5 | 39,2 |
| Stan cywilny: wolny | 28% | 18% | 23% | 61% | 53% | 57% | 66% | 41% | 57% | 37% | 25% | 31% |
| Z dziećmi na utrzymaniu | 48% | 54% | 51% | 18% | 37% | 28% | 20% | 33% | 24% | 36% | 49% | 42% |
| Wykształcenie wyższe | 19% | 34% | 26% | 16% | 20% | 18% | 4% | 2% | 3% | 14% | 23% | 18% |
| Wykształcenie przynajmniej średnie | 57% | 76% | 66% | 59% | 67% | 63% | 31% | 50% | 38% | 47% | 63% | 55% |
| Nadal się kształci formalnie | 3% | 4% | 4% | 28% | 33% | 31% | 21% | 24% | 22% | 11% | 13% | 12% |
| Studiuje | 2% | 2% | 2% | 18% | 20% | 19% | 7% | 13% | 9% | 4% | 6% | 5% |
| Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5) | 3,58 | 3,26 | 3,43 | 3,83 | 3,65 | 3,74 | 3,77 | 3,50 | 3,68 | 3,50 | 3,19 | 3,35 |
| N | 3852 | 3408 | 7260 | 378 | 395 | 772 | 316 | 166 | 482 | 9129 | 8471 | 17600 |

M – mężczyźni
K – kobiety

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

18%

Polaków prowadzi własną działalność gospodarczą

Na swoim

Prowadzenie własnej działalności gospodarczej ciągle nie jest zbyt popularną formą zatrudnienia (18% Polaków). Zwykle decydują się na nią osoby, które mają stabilną sytuację rodzinną i lepsze wykształcenie. Częściej są to mężczyźni. Osoby prowadzące

własną działalność gospodarczą są bardziej pewne siebie niż pracownicy najemni, lepiej oceniają swoje kompetencje kierownicze i samoorganizacyjne, a także deklarują wyższe zarobki. Co dziesiąty przedsiębiorca łączy prowadzenie własnej firmy z pracą na etacie.

Tabela 2.2. Charakterystyka osób prowadzących własną działalność na tle pracowników najemnych i ogółu pracujących

| | Własna działalność | | | Etat | Pracujący ogółem |
|---------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------|-------|------------------|
| | rolnicza | pozarolnicza | Ogółem | | |
| Płeć (% kobiet) | 42,8% | 33,6% | 37,2% | 46,8% | 45,5% |
| Wiek (lata) | 43,7 | 42,2 | 42,8 | 39,6 | 39,9 |
| Wykształcenie >= średnie | 39,3% | 77,7% | 62,7% | 66,5% | 64,6% |
| Wykształcenie wyższe | 6,1% | 32,9% | 22,4% | 27,6% | 25,4% |
| Zamieszkanie (% wieś) | 91,1% | 26,2% | 51,5% | 32,8% | 36,4% |
| Zamieszkanie (% miasta >= 200 tys.) | 1,0% | 28,4% | 17,7% | 23,7% | 22,8% |
| Stan cywilny (% wolny) | 18,9% | 11,0% | 14,1% | 22,9% | 22,7% |
| Stan cywilny (% małżeństwo) | 75,3% | 76,5% | 76,0% | 65,2% | 65,3% |
| Dzieci na utrzymaniu (%) | 61,1% | 59,1% | 59,9% | 51,3% | 51,9% |
| Przeciętne mies. zarobki netto (śred. obciąża 5%) | 1519 | 3239 | 2501 | 2038 | 2047 |
| Korzysta z internetu (%) | 45,9% | 87,7% | 71,4% | 77,8% | 75,6% |
| N | 739 | 1157 | 1896 | 7856 | 10527 |
| N zarobki | 284 | 390 | 675 | 4281 | 5179 |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Własna działalność gospodarcza to przede wszystkim handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe i usługi. W handlu dominują kobiety – to one niemal dwa razy częściej prowadzą takie firmy. Mężczyźni zdecydowanie częściej parają się budownictwem, transportem, gospodar-

ką magazynową czy naprawą pojazdów. Różnice w dochodach uzyskiwanych z prowadzenia działalności gospodarczej pomiędzy kobietami i mężczyznami można porównać do zarobków z pracy etatowej – kobiety osiągają ok. 80% przychodów mężczyzn.

kobiety prowadzące działalność gospodarczą zarabiają 80% tego, co mężczyźni



prof. Andrzej Blikle, właściciel firmy Blikle

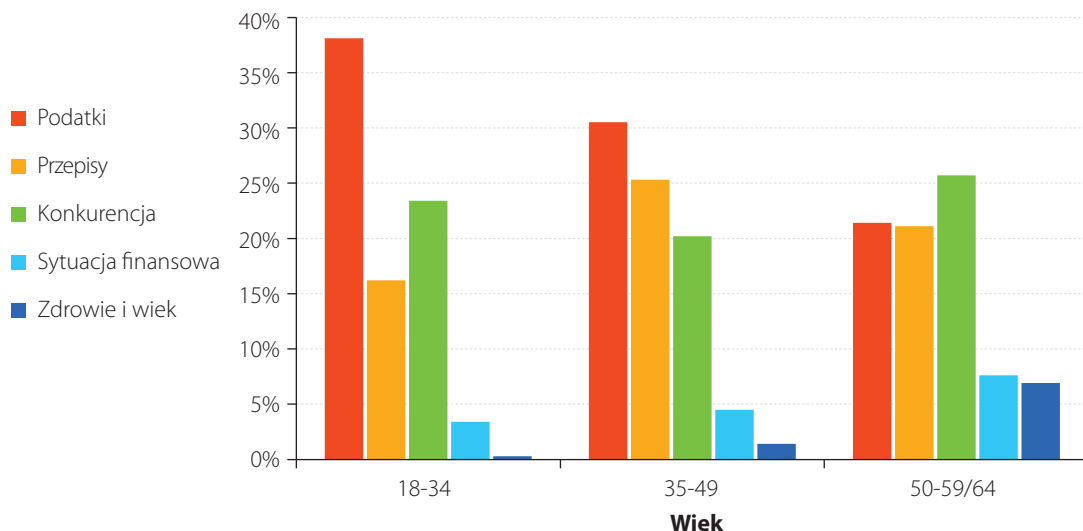
Wyzwaniem dla polityk publicznych jest stworzenie takiego poziomu wolności gospodarczej, który zachęci małe i średnie przedsiębiorstwa do tworzenia nowych miejsc pracy. To właśnie małe i średnie firmy biorą na siebie największy ciężar generowania miejsc pracy w gospodarce. Aby mogły temu sprostać, należy im stworzyć warunki, które likwidują zewnętrzne bariery rozwoju firm. Ważny jest też sposób zmiany myślenia o pracy przez samych pracowników. Obecnie miejsce pracy to niekoniecznie stała posada. To umiejętność podejmowania działań w projektach kilku-, kilkunastomiesięcznych, w jednej lub kilku branżach i obwarowana koniecznością ciągłego uczenia się. Systemy projektowe są wymuszone przez rynek pracy i stają się jego stałym elementem. Pracownicy muszą mieć tego świadomość i zmieniać swoje podejście do form zatrudnienia.

Gdy coś idzie nie tak

Prowadzenie działalności gospodarczej nie jest w polskiej rzeczywistości „uślane różami” – tak twierdzą przedsiębiorcy. Zbyt duże obciążenia podatkowe i skomplikowane procedury prawne nie ułatwiają prowadzenia takiej działalności. Przedsiębiorcy muszą

na co dzień zmagać się z konkurencją na rynku i dbać o równowagę finansową firmy – co nie jest prostym zadaniem. Młodszy częściej narzekają na podatki, starsi dodatkowo obawiają się konkurencji oraz problemów ze zdrowiem.

Wykres 2.3. Główne utrudnienie/powód prognozowanego zakończenia działalności rolniczej i pozarolniczej w zależności od wieku



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

80%
 prowadzących
 działalność
 gospodarczą
 zamierza w 2012
 roku kontynuować
 działalność

Ci, którzy zdecydowali się zamknąć swoje firmy najczęściej za powód zakończenia działalności gospodarczej podawali złą kondycję finansową firmy lub brak zleceń spowodowany dużą konkurencją na rynku. W przypadku działalności rolniczej to nie finanse były najczęstszym powodem niepowodzenia – badani z tej grupy wskazywali na zły stan zdrowia jako czynnik uniemożliwiający prowadzenie firmy (40%). W tej grupie zdecydowanie wzrósł udział tych, którzy deklaruwali zaprzestanie działalności rolniczej w związku z zaawansowanym wiekiem (1% dla firm zamkniętych przed 2010 rokiem i 21% w latach 2010–2012). Prowadzący działalność gospodarczą raczej nie planują w najbliższej przyszłości diametralnych zmian. Dla 80% to będzie po prostu kontynuacja dotychczasowej działalności. 15% przedsiębiorców planuje rozszerzać działalność, a tylko 3% chce

swoją działalność zakończyć. Wzrosty zatrudnienia planują raczej młodzi przedsiębiorcy – prowadzący swoją firmę nie dłużej niż 5 lat i zatrudniający przynajmniej trzech pracowników. W firmach jednoosobowych, istniejących na rynku ponad 10 lat, raczej nie przewiduje się wzrostu zatrudnienia (3%).

Bezrobocie w górę

W drugiej połowie 2012 roku przybyło około pół miliona bezrobotnych – stopa bezrobocia wzrosła znacząco, aż o 2,9 punktu procentowego. Częściej bez pracy pozostają kobiety. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano na wsi i w miastach do 10 tys. mieszkańców, a najniższą w dużych miastach. Osoby bezrobotne to zwykle absolwenci do 30 roku życia – 20% ogółu, z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym – 36%.

Tabela 2.3. Stopa bezrobocia w województwach w latach 2010-2012

| | 2010 | 2011 | 2012 | Różnica w p.p. 2012-2011 | Różnica w p.p. 2012-2010 |
|---------------------|------|------|------|--------------------------|--------------------------|
| Dolnośląskie | 13,1 | 14,3 | 15,1 | 0,9 | 2,1 |
| Kujawsko-pomorskie | 12,3 | 12,5 | 17,2 | 4,6 | 4,8 |
| Lubelskie | 12,3 | 13,7 | 16,7 | 3,0 | 4,4 |
| Lubuskie | 14,0 | 18,2 | 19,7 | 1,5 | 5,7 |
| Łódzkie | 9,4 | 11,6 | 16,4 | 4,7 | 7,0 |
| Małopolskie | 12,4 | 14,8 | 17,8 | 3,0 | 5,4 |
| Mazowieckie | 10,0 | 10,5 | 14,6 | 4,1 | 4,6 |
| Opolskie | 9,9 | 9,6 | 10,6 | 1,0 | 0,7 |
| Podkarpackie | 18,2 | 16,2 | 25,2 | 9,0 | 7,0 |
| Podlaskie | 11,7 | 13,5 | 19,2 | 5,7 | 7,5 |
| Pomorskie | 11,6 | 15,0 | 12,1 | -2,9 | 0,5 |
| Śląskie | 11,9 | 13,6 | 15,5 | 1,9 | 3,6 |
| Świętokrzyskie | 16,7 | 14,9 | 18,7 | 3,8 | 2,0 |
| Warmińsko-mazurskie | 18,7 | 15,6 | 24,3 | 8,8 | 5,6 |
| Wielkopolskie | 8,1 | 9,5 | 10,7 | 1,2 | 2,6 |
| Zachodniopomorskie | 13,5 | 20,4 | 20,9 | 0,4 | 7,3 |
| Ogółem | 12,0 | 13,4 | 16,4 | 2,9 | 4,4 |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2013.

Długie poszukiwanie

Do grona długotrwale bezrobotnych najczęściej zalicza się osoby zwolnione z pracy, tych którzy chcą powrócić do pracy po dłuższej przerwie i absolwentów. Gdy trafią do tej grupy, to nie mają łatwego zadania – średni czas poszukiwania pracy w ich przypadku to 26 miesięcy. Im starszy bezrobotny, tym dłużej szuka pracy. Bezrobotni do 24 roku życia na znalezienie pracy potrzebują około 12 mie-

sięcy, trzydziesto- i czterdziestolatkom już 27 miesięcy, natomiast w grupie wiekowej 55-64 lata potrzeba średnio aż 49 miesięcy. Bezrobotni uważają, że główną przyczyną pozostawania bez pracy jest brak odpowiednich ofert i znajomości, które umożliwiłyby im znalezienie takiej pracy. W dużo mniejszym zakresie upatrują źródła swoich niepowodzeń w braku doświadczenia, odpowiednich kompetencji czy braku wykształcenia.

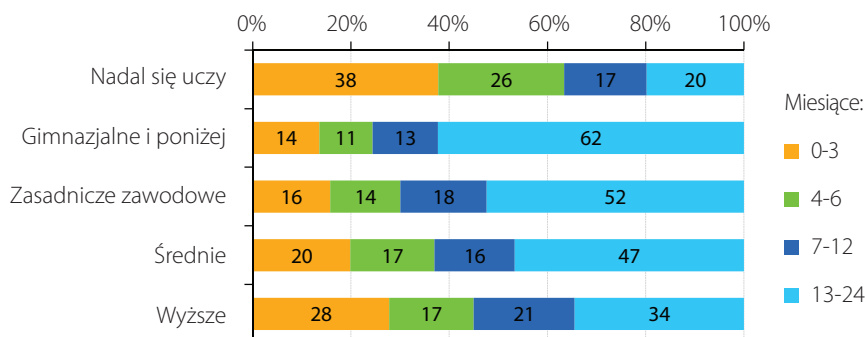
16,4%

bezrobotnych odnotowano w II kwartale 2012 roku

26

miesiące średnio potrzebuje bezrobotny na znalezienie pracy

Wykres 2.4. Okres poszukiwania pracy przez bezrobotnych według wykształcenia z uwzględnieniem osób uczących się (w miesiącach)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

15%

badanych
bezrobotnych było
gotowych podjąć
każdą pracę

15%

młodych
pracowników chce
zmienić pracodawcę

Czego poszukuje i oczekuje bezrobotny?

W poszukiwaniach pracy bezrobotni najczęściej korzystają z pomocy rodziny i znajomych (75%), pomocy urzędów pracy (67%), a najrzadziej – w bezpośrednim kontakcie z pracodawcą (55%). Młodzi bezrobotni do poszukiwań wykorzystują Internet. Mężczyźni poszukują głównie pracy w zawodach robotniczych i fizycznych, a kobiety w usługach. 15% bezrobotnych gotowych było podjąć każdą pracę, aby tylko móc pracować. Nie oczekują też zbyt wygórowanych wynagrodzeń – najniższa pensja, za jaką zdecydowałoby się pracować wynosiła niecałe 1500 zł, a w przypadku kobiet średnio wyniosła 1389 zł netto.

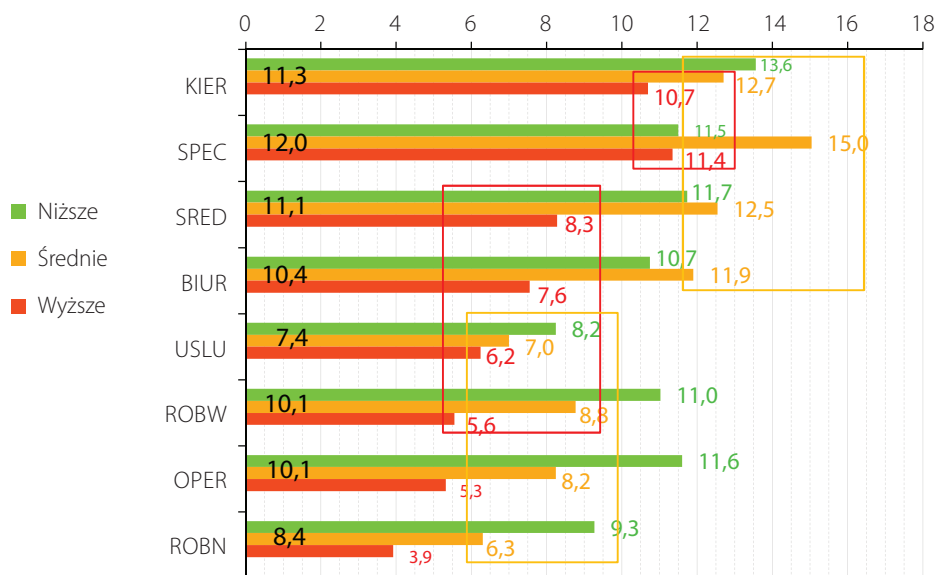
Wykształceni gotowi na zmiany

Ponad milion zatrudnionych Polaków (8%) poszukiwało w 2012 roku nowej pracy. Do

zmiany najczęściej dążą osoby do 30 roku życia (15%). Najkrótszy staż pracy w jednym miejscu zatrudnienia przypada na pracowników usług i sprzedawców – średnio 7,4 lata, a także robotników niewykwalifikowanych – 8,4 lat. W pozostałych kategoriach zawodowych średni staż pracy przekracza 10 lat, a w przypadku specjalistów jest najdłuższy – wynosi 12 lat.

Największą mobilność zawodową wykazują osoby z wyższym wykształceniem, najmniej zainteresowani zmianą są pracownicy z wykształceniem niższym. W przypadku osób ze średnim wykształceniem można wyróżnić dwie grupy: tę, w której staż pracy nie przekracza 9 lat (np. zawody usługowe) i tę, gdzie średni okres zatrudnienia wynosi ponad 12 lat (prace biurowe i wyższe kategorie).

Wykres 2.5. Średni staż pracy w obecnym miejscu ze względu na poziom wykształcenia (w latach)



KIER – wyżsi urzędnicy i kierownicy, SPEC – specjaliści, SRED – technicy i inny personel średniego szczebla, BIUR – pracownicy biurowi, USLU – pracownicy usług i sprzedawcy, ROBW – robotnicy wykwalifikowani, OPER – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, ROBN – robotnicy niewykwalifikowani.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Pracownicy poszukują nie tylko nowego pracodawcy w tej samej branży, ale też zamierzają zmieniać kategorie zawodowe. Zmiany rządzą się dosyć przewidywalnymi regułami: kierownicy najczęściej zmieniają

pracę na stanowiska specjalistyczne, a specjaliści na kierownicze lub personel średniego szczebla, robotnicy wykwalifikowani stają się operatorami, a operatorzy – robotnikami wykwalifikowanymi.

3. Kształcenie przez całe życie

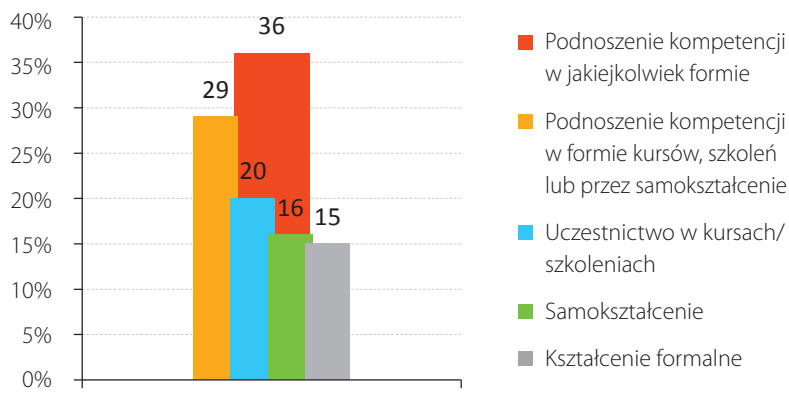
Polacy chętniej się uczą?

Najnowsze dane o Polakach, którzy podnoszą swoje kompetencje mogą napawać optymizmem, ale powodem do dumy z pewnością nie są. W 2012 roku 36% Polaków w wieku 18-64 lata zadeklarowało, że

podnosiło swoje kompetencje w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie. W porównaniu z wynikami z poprzednich lat obserwujemy wzrost liczby osób uczących się, jednak z powodu zmian w treści pytania niemożliwe jest porównanie tych wartości.

64%
Polaków nie podniósł swoich kompetencji w żaden sposób w ostatnim roku

Wykres 3.1. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku produkcyjnym w ostatnich dwunastu miesiącach (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Największa grupa – blisko 30% dorosłych Polaków – podnosiła swoje kompetencje na kursach i szkoleniach, a także poprzez samokształcenie. Kolejna grupa – 20% – to uczestnicy różnego rodzaju kursów, warsztatów, seminariów, konferencji, ale

także studenci studiów podyplomowych, praktykanci i stażyści zawodowi. 16% respondentów doskonaliło się samodzielnie. Niepokojem napawa fakt, że nadal ponad 64% dorosłych Polaków nie dokształca się w żaden sposób.

37%
dorosłych Polaków nigdy nie uczestniczyło w szkoleniach



Aleksander Drzewiecki,
prezes House of Skills

Pracodawcy poszukują kandydatów do pracy, którzy posiadają określone kompetencje. Wyniki BKL pokazują, że najbardziej poszukiwane są kompetencje samoorganizacyjne, samodyscypliny czy społeczne – to one mają gwarantować zatrudnienie. Jednak kluczem do sukcesu zawodowego pozostaje pasja do ciągłego uczenia się. W wyniku edukacji formalnej, oprócz ogólnej wiedzy i powyższych kompetencji, człowiek powinien nauczyć się, jak się uczyć oraz wykształcić w sobie nawyk i pasję do uczenia się przez całe życie. Pasja i umiejętność uczenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji w połączeniu z kompetencjami wymagany przez pracodawców zwiększa szanse na znalezienie pierwszej pracy, ale też na utrzymanie się na rynku bez względu na wiek.

9%

osób po 50 roku
życia doksztala się

79%

pracujących nie
zamierza szkolić się
w następnym roku

Wykształcony chętny, niewykształcony mniej

Swoje kompetencje chętniej podnoszą osoby dobrze wykształcone, młode lub w średnim wieku, mieszkańcy dużych miast, osoby pracujące na stanowiskach specjalistycznych, kierowniczych czy technicznych. Do uczestnictwa w szkoleniach motywuje chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w obecnej pracy (65%) lub wymóg pracodawcy (40%).

Polacy z niższym wykształceniem lub zasadniczym zawodowym, którzy dzięki szkoleniom mogliby podnieść swoją wartość na rynku pracy, najczęściej tymi szkolenia nie są wcale zainteresowani – tylko 6% z nich podnosiło swoje kompetencje.

Bez względu na sytuację zawodową i wykształcenie, kobiety częściej od mężczyzn deklarują udział w różnego rodzaju formach nieobowiązkowego doksztalania.

Zainteresowanie doksztalaniem niestety spada wraz z wiekiem – im więcej lat, tym mniejsza aktywność szkoleniowa. Wśród osób w wieku od 50 do 64 lat tylko 9% brało udział w kursach i szkoleniach.

Co dziś, a co w przyszłości

W preferencjach szkoleniowych Polaków niewiele się zmienia. Zwykle uczestniczą w szkoleniach obowiązkowych (BHP, przeciwpożarowe itp.). Jeśli decydują się na szkolenia lub kursy nieobowiązkowe, zwykle są to zagadnienia z zakresu

medycyny, pracy socjalnej, psychologii i pierwszej pomocy (nieco bardziej popularne wśród pracujących), a także budownictwa i przemysłu (bardziej popularne wśród bezrobotnych) oraz informatyki i komputerów.

Co drugiemu Polakowi udział w kursach czy szkoleniach finansują pracodawcy, blisko połowa zajęć szkoleniowych odbywa się też w miejscu pracy. Tylko 13% dorosłych Polaków inwestuje w podnoszenie kompetencji własne środki, w przypadku 7% jest to kwota 1000 zł rocznie. Zainteresowanie udziałem w szkoleniach w nadchodzących miesiącach nie jest imponujące – jedynie 23% dorosłych Polaków takowe planuje (głównie zamierzają uczyć się języków obcych). Niestety, 61% bezrobotnych i 79% pracujących w nadchodzącym roku szkoleń nie planuje w ogóle.

Firmowy rozwój

W III edycji badań BKL ponad 70% badanych pracodawców zadeklarowało, że w 2011 roku inwestowało w rozwój swoich pracowników. Tradycyjnie, najwięcej inwestują w rozwój duże firmy i instytucje, i to bez względu na branżę. Ciekawi wysoka pozycja instytucji edukacji, opieki zdrowotnej czy pomocy społecznej, ale – jak twierdzą badający – może to być pochodną obowiązujących regulacji prawnych stymulujących wysoki poziom aktywności w tych sektorach.

Tabela 3.1. Zróżnicowanie aktywności kształceniowej ze względu na branżę oraz wielkość zatrudnienia

| | 1-9 | 10-49 | 50+ | Ogółem | N |
|---------------------------------------------------------|-----|-------|-----|--------|------|
| Przemysł i górnictwo | 62 | 72 | 91 | 64 | 1108 |
| Budownictwo i transport | 66 | 71 | 90 | 66 | 2124 |
| Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające | 58 | 73 | 91 | 59 | 3091 |
| Usługi specjalistyczne | 83 | 92 | 96 | 84 | 3289 |
| Edukacja | 93 | 99 | 100 | 95 | 554 |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 90 | 94 | 98 | 90 | 1168 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

Kolejna już edycja badań BKL pokazuje wyraźną zależność między rozwojem kompetencji pracowników a rozwojem firmy – wśród firm silnie rozwijających się aż

87% jest aktywnych w obszarze kształcenia swojej kadry, podczas gdy wśród firm stagnacyjnych jest ich zdecydowanie mniej (58%).

ponad
70%
pracodawców
finansowało lub
współfinansowało
działania rozwojowe
pracowników

Tabela 3.2. Aktywność przedsiębiorców w obszarze kształcenia kadr ze względu na stopień rozwoju firmy

| | Stagnacyjne | Słabo rozwijające się | Rozwijające się | Silnie rozwijające się |
|--------|-------------|-----------------------|-----------------|------------------------|
| 1-9 | 57% | 71% | 78% | 87% |
| 10-49 | 63% | 76% | 85% | 85% |
| 50+ | 85% | 93% | 95% | 99% |
| Ogółem | 58% | 71% | 78% | 87% |
| N | 5673 | 4977 | 2639 | 1004 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców – 2012.

Niezależnie od wielkości firmy pracodawcy najchętniej dofinansowują udział pracowników w różnego rodzaju kursach i szkoleniach – korzystało z nich 64% firm

najmniejszych, 75% średnich i 85% dużych. Najrzadziej pracodawcy inwestują w naukę pracowników w różnego rodzaju szkołach czy na studiach.



dr Małgorzata
Starczewska-Krzysztozek,
Główna Ekonomistka PKPP
Lewiatan

Wartość pracownika jako istotnego zasobu w firmie znacząco rośnie. Ludzie a nie, maszyny czy pieniądze – jak wcześniej – stają się największą wartością pracodawców. Pracodawcy chcą inwestować w rozwój swoich pracowników a nie, jak jeszcze kilka lat temu, w ich rotację, dlatego że wykształcenie nowego pracownika wymaga o wiele więcej pieniędzy i czasu, którego firmy na stale zmieniającym się rynku po prostu nie mają.

74%

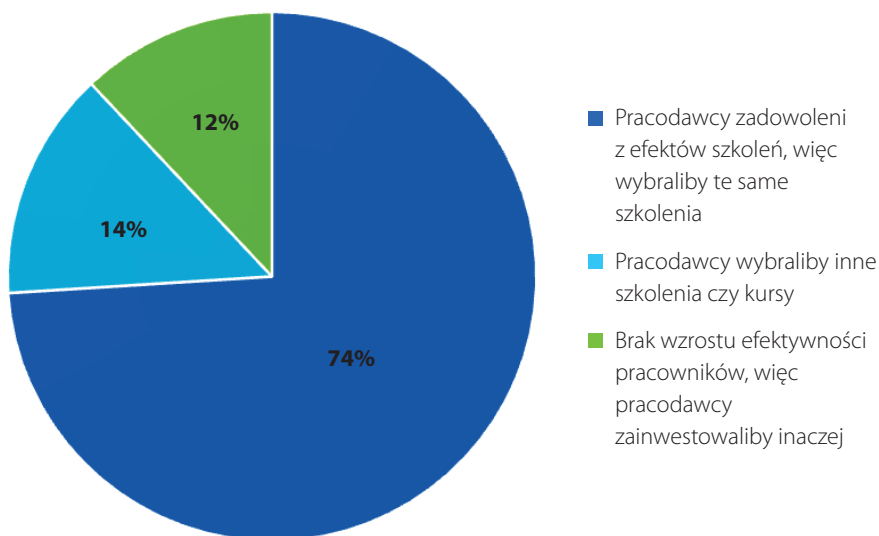
pracodawców jest zadowolonych z inwestycji w kursy i szkolenia dla swoich pracowników

Jak i w jakim temacie szkolą pracodawcy

Najczęściej kursy i szkolenia w firmach są realizowane przez zewnętrzne firmy szkoleniowe. Duże podmioty i firmy szybko rozwijające się częściej korzystają z trenerów wewnętrznych, ale zwykle nie poprzestają tylko na tym. W tematyce szkoleń pracowników na pierwsze miejsce wysuwają się szkolenia związane z budownictwem i przemysłem – wskazuje na nie co czwarty

respondent. W czołówce, jak co roku, znajduje się tematyka prawna oraz szkolenia handlowe, sprzedażowe i z obsługi klienta – te ostatnie szczególnie chętnie wybierają firmy intensywnie rozwijające się. Większość pracodawców jest zadowolonych z poziomu przeprowadzonych szkoleń – tylko co ósmy nie dostrzegł poprawy efektywności pracowników po odbytych szkoleniach.

Wykres 3.2. Ocena efektów przeprowadzonych szkoleń



Źródło: BKL- Badanie Pracodawców 2012.

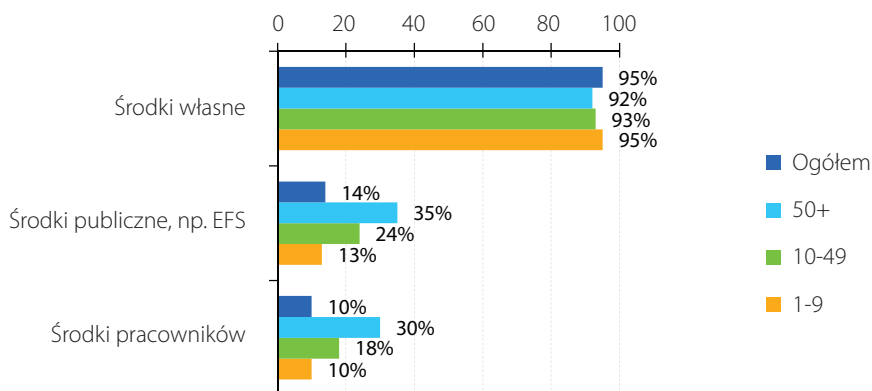
95%

pracodawców szkoli pracowników ze środków własnych

Szkolenia firmowe są realizowane głównie z własnych funduszy pracodawców. Tak się dzieje niezależnie od wielkości firmy. Tylko co siódmy pracodawca skorzystał z możli-

wości dofinansowania rozwoju pracowników z funduszy unijnych – częściej środki unijne pozyskiwali duzi pracodawcy.

Wykres 3.3. Źródła finansowania działań podnoszących kompetencje kadry



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

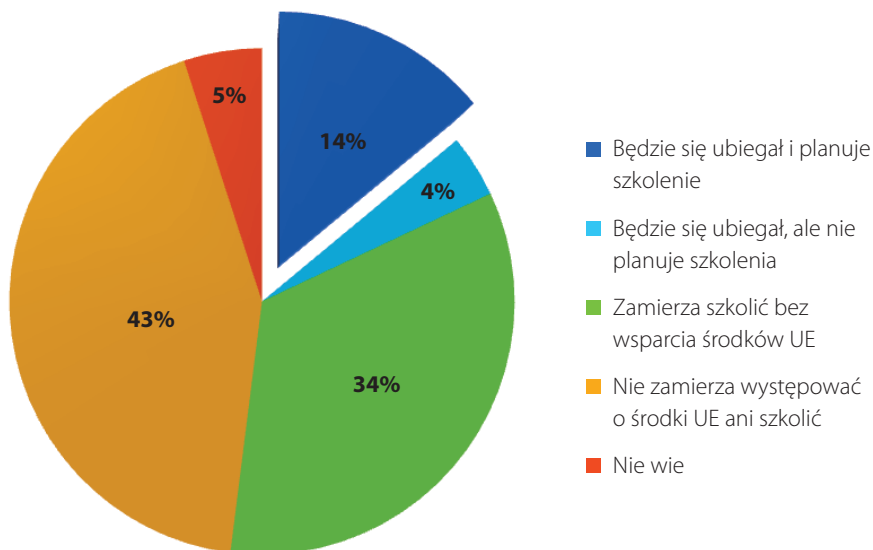
Dlaczego nie szkolą?

Na pytanie, dlaczego firmy nie szkolą pa-dły właściwie te same odpowiedzi co rok temu. Pracodawcy nie szkolą, ponieważ są zadowoleni z poziomu kompetencji swoich pracowników. Kolejną przyczyną to zbyt wysoki koszt szkoleń – uskarżają się na to szczególnie duże firmy. Mimo tych narze-kań, niewiele firm szuka alternatywnych

źródeł finansowania, np. środków z fundu-szy unijnych.

Plany szkoleniowe na kolejny rok nie przed-stawiają się niestety optymistycznie. Kursy lub inne formy kształcenia planuje jedynie połowa pracodawców. Najsilniej rozwija-jące się firmy stale i aktywnie uczestniczą w rozwoju swoich pracowników. Im słabszy rozwój organizacji, tym większa skłonność do rezygnacji z inwestycji w szkolenia.

Wykres 3.4. Plany dotyczące ubiegania się w kolejnym roku o środki unijne oraz prowadzenie działań podnoszących kompetencje kadry



tylko ok.

50%
pracodawców
planuje szkolenia
pracowników
w nadchodzącym
roku

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

o 21%
wzrosły przychody
firm szkoleniowych
w porównaniu
z rokiem ubiegłym

10%
firm uważa, że
sytuacja branży
w ostatnim roku
się poprawiła

Branża szkoleniowa powoli w górę

Na przestrzeni ostatnich trzech lat, kiedy prowadzone są badania BKL, zaobserwowano powolny rozwój branży szkoleniowej. Oczywiście odnotowano wiele rosad. Zmniejsza się liczba firm małych i mikro a zwiększa liczb dużych i średnich. Firmy szkoleniowe rozszerzają zakres swojej działalności – coraz więcej kieruje swoją ofertę do pracodawców w całej Polsce. Pomiędzy latami 2010 a 2012 średnie zatrudnienie w sektorze wzrosło z 43 do 56 osób, zaś średnia liczba szkoleń zwiększyła się z 20 do 27. W 2011 roku firmy szkoleniowe odnotowały też ponad 20% wzrost przychodów – największy skok zanotowały firmy i instytucje szkoleniowe specjalizujące się w tematyce informatycznej, budownictwie i przemyśle, księgowości i finansach. Najwięcej przychodów podmioty te uzyskały od uczestników indywidualnych (33% udziału w budżecie), a następnie od firm (25%), 21% to środki z UE. Powoli rośnie też liczba klientów firm szkoleniowych.

Nowe formy w natarciu

Innowacyjne formy rozwoju zysują coraz większą popularność. Mowa tu chociażby o coachingu, który oferuje swoim klientom 22% badanych firm szkoleniowych, a także e-learningu, który znajduje się w ofercie co piątej takiej firmy. W porównaniu z rokiem 2011 to wzrost o blisko

10%. W rankingu tematów szkoleniowych od trzech lat niewiele się zmienia. Prym wiodą tzw. szkolenia miękkie, związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, szkolenia z zarządzania, marketingu, obsługi klienta i informatyki.

Firma ma się dobrze, branża źle

Generalnie, większość firm szkoleniowych narzeka, że kondycja finansowa i perspektywy rozwoju branży są złe, chociaż – jak twierdzą właściciele – ich własna firma rozwija się dobrze i nie ma większych kłopotów. Od kilku już lat przedstawiciele sektora szkoleniowego, jako główną barierę rozwoju branży wskazują procedury przetargowe, w których największy nacisk kładzie się na cenę, a nie na jakość oferty. W tej kwestii nic się nie zmieniło. Kolejne ograniczenia, wymieniane przez respondentów, to zbyt skomplikowane procedury rozliczania środków UE. Większość firm po prostu sobie z nimi nie radzi. Niesprzyjająca co najmniej od trzech lat koniunktura gospodarcza sprawia, że pracodawcy znacznie redukują swoje budżety szkoleniowe – to zdaniem firm szkoleniowych także ma negatywny wpływ na rozwój branży. Przedstawiciele firm szkoleniowych w mniejszym stopniu niż chociażby dwa lata temu wskazywali na niestabilność prawa czy brak świadomości pracodawców jako czynnik osłabiający kondycję branży szkoleniowej.

1/4
pracodawców
poszukuje osób
do pracy

4. Pracodawcy o rynku pracy

Stabilny poziom potrzeb zatrudnieniowych

Trzecia edycja badania BKL potwierdziła stabilizację w zakresie poziom potrzeb zatrudnieniowych pracodawców. Od trzech lat, co czwarty pracodawca poszukuje no-

wych ludzi do pracy – częściej były to firmy duże i silnie rozwijające się. Zastanawiające jest to, że największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszała branża budowlana, która już od co najmniej trzech lat boryka się z dużą stagnacją, a także sektor

edukacji prywatnej, który w związku z niższym demograficznym odnotowuje spadek zainteresowania swoją ofertą.

Podobnie jak przed rokiem, większość ofert pracy dotyczy stanowisk już istniejących. Tylko co dziesiąty poszukiwany pracownik miał być zatrudniony na nowe miejsce pracy. Więcej nowych miejsc pracy powstaje w najmniejszych przedsiębiorstwach (11% wobec 4% wśród średnich i dużych).

Generalnie, mimo stabilizacji w zakresie potrzeb zatrudnieniowych, wśród pracodawców nie widać zbyt dużego optymizmu. Przedłużająca się niepewność co do sytuacji gospodarczej i brak zmian w systemie fiskalnym nie pozwalają pracodawcom na bardziej zdecydowane kroki w kwestii zwiększania zatrudnienia. Tylko co czwarty deklarował, że zatrudnienie w jego firmie zwiększy się w najbliższym roku.

10%
wolnych stanowisk
to nowe miejsca
pracy



Jeremi Mordasewicz,
Doradca Zarządu PKPP
Lewiatan

Zwiększanie zatrudnienia za wszelką cenę nie jest dobrym pomysłem. Polityka nakierowana na zwiększanie zatrudnienia młodzieży czy osób 50+ jakimkolwiek sposobem jest poprawna politycznie jednak ma niewiele wspólnego z rachunkiem ekonomicznym przedsiębiorstw. Przedsiębiorca musi mieć prawo do zatrudnienia takiego pracownika, który zaferuje mu większe przychody niż koszty związane z jego zatrudnieniem. Musi też mieć swobodę w kształtowaniu relacji z pracownikiem. Jeśli nie przełamię się stereotypów związanych z elastycznym zatrudnianiem pracowników, to działania pracodawców nie będą zmierzały do zwiększania zatrudnienia. Jako społeczeństwo ciągle nie jesteśmy gotowi na podejmowanie odważnych decyzji zwiększających konkurencyjność polskiej gospodarki, decyzji związanych z rezygnacją z dotychczasowego komfortu pracy, jaki dają np. umowy na czas nieokreślony czy przywileje emerytalne. Nasze wybory to ciągle droga na skróty.

Najbardziej i najmniej pożądani

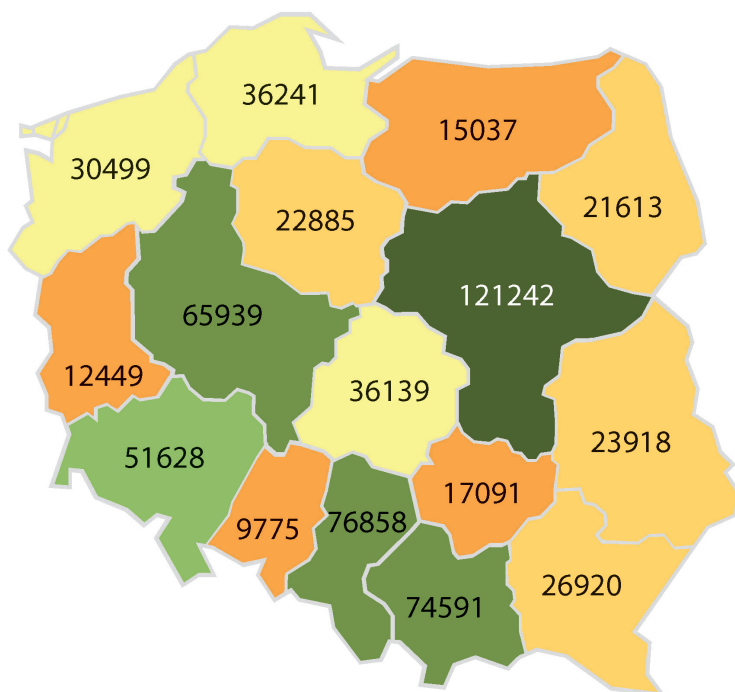
Przez trzy ostatnie lata prowadzono w ramach BKL badania i uzyskano dane, które wskazują na ciekawe zmiany w zapotrzebowaniu na konkretne zawody. Najistotniejsza zmiana polega na spadku zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych, przy jednoczesnym wzroście popytu na specjalistów. Od kilku lat do najbardziej poszukiwanych pracowników należą: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, elektrycy i elektronicy, pomoce domowe i sprzątaczkę oraz robotnicy budowlani. Coraz mniej pracy mają za to pracownicy usług

ochrony, pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej, sekretarki i operatorzy urządzeń biurowych oraz pracownicy obsługi klienta.

Jesienią 2010 roku pracodawcy szukali do pracy ok. 560 000 osób. Wiosną 2011 roku zapotrzebowanie wzrosło o 5% do około 590 000 osób. Różnica ta była związana z sezonową zmianą gospodarki i większym zapotrzebowaniem na pracowników w budownictwie i transporcie. W podobnym wiosennym okresie 2012 roku pracodawcy poszukiwali około 610 000 osób, co wskazuje na dalszy wzrost popytu na pracowników (o 4%).

2/5
pracodawców
poszukujących
pracowników
chciało zatrudnić
specjalistów

Wykres 4.1. Liczba pracowników poszukiwanych przez pracodawców w poszczególnych województwach w 2012 roku



Źródło: BKL – Badanie pracodawców 2012.

70%
pracodawców
zwraca uwagę na
płeć kandydata

67%
pracodawców
wymaga
doświadczenia
od przyszłych
pracowników

Stale oczekiwania

W latach 2010–2012 oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy niewiele się zmieniły. Nadal najważniejsze kryteria, które decydują o przyjęciu do pracy to: płeć, doświadczenie, wykształcenie, zawód i znajomość języków obcych. Jednak znaczenie wykształcenia jako kryterium oceny kandydatów zmniejsza się, co jest konsekwencją negatywnej oceny jakości edukacji przez pracodawców.

Powtarza się zaobserwowana w poprzednich edycjach badania BKL prawidłowość: im mniej specjalistyczne stanowisko, tym ważniejsza jest płeć kandydata, gdy pracodawca poszukuje kandydata na stanowisko specjalistyczne lub kierownicze zwraca uwagę przede wszystkim na jego wykształcenie i doświadczenie. Im większy pracodawca i bardziej specjalistyczne stanowisko, tym dłuższe wymagane doświadczenie i wyższy oczekiwany poziom wykształcenia.

Tabela 4.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie (w %)

| | Wykształcenie | Doświadczenie | Płeć | Język | N |
|------|---------------|---------------|------|-------|------|
| KIER | 87 | 98 | 37 | 44 | 38 |
| SPEC | 85 | 65 | 36 | 63 | 836 |
| SRED | 72 | 61 | 53 | 46 | 614 |
| BIUR | 72 | 35 | 64 | 70 | 266 |
| USLU | 50 | 54 | 68 | 42 | 823 |
| ROBW | 42 | 83 | 93 | 15 | 1283 |
| OPER | 34 | 75 | 83 | 29 | 630 |
| ROBN | 17 | 51 | 91 | 8 | 263 |
| Ogół | 55 | 67 | 70 | 37 | 4754 |

Uwaga: KIER – wyżsi urzędnicy i kierownicy, SPEC – specjaliści, SRED – technicy i inny personel średniego szczebla, BIUR- pracownicy biurowi, USLU – pracownicy usług i sprzedawcy, ROBW – robotnicy wykwalifikowani, OPER – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, ROBN – robotnicy niewykwalifikowani.

Ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

Kompetencje bez zmian

Kompetencje związane z samodzielnym organizowaniem sobie pracy, wpływające na efektywność i skuteczność działań podejmowanych w ramach pracy (samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, inicjatywa, odporność na stres i ogólnie chęć do pracy) są najbardziej pożądaną przez pracodawców (54%). Ważne

są również umiejętności interpersonalne – dla 42% pracodawców istotne jest, aby przyszły pracownik był komunikatywny, umiał pracować w grupie i radził sobie z trudnymi sytuacjami.

Kompetencje zawodowe – związane z wykonywaniem konkretnej pracy – są na trzecim miejscu (ważne dla 40% pracodawców).

54%
pracodawców stawia na kompetencje samoorganizacyjne przyszłych pracowników



Tomasz Klekowski,
Dyrektor firmy Intel

Pracodawcy oczekują od pracowników konkretnych kompetencji – BKL wskazał jakich. Dlatego tak ważne jest skupienie się na kształtowaniu tych kompetencji w procesie edukacji. Jeśli nie zmieni się systemu edukacji – tak, aby kształtował właśnie te pożądane kompetencje – to będzie nam bardzo trudno. Postęp jest tak szybki, że nie ma możliwości nauczenia się wiedzy na całe życie, wiedzę trzeba zdobywać w całym cyklu bycia pracownikiem, a nie tylko na jego początku. Dlatego tak ważne jest kształcenie kompetencji społecznych, poznawczych, umiejętności samoorganizacji i przede wszystkim zaszczepienie chęci uczenia się przez całe życie.

Stare kłopoty

Mimo dużej liczby kandydatów do pracy, pracodawcy nadal mają problemy w znalezieniu odpowiednich osób – 3/4 zgłasza, że ma takie trudności.

W 2012 roku najtrudniej było znaleźć robotników wykwalifikowanych, specjalistów – szczególnie średniego personelu ds. biznesu i administracji, specjalistów ds. zdrowia, ekonomii czy zarządzania, pracowników usług i sprzedawców.

3/4
pracodawców ma kłopoty ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy

Tabela 4.2. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy

| | 1-9 | 10-49 | 50+ | Ogół |
|------------------------------|------|-------|-----|------|
| Kierownicy | 2 | 6 | 8 | 3 |
| Specjaliści | 20 | 17 | 39 | 20 |
| Technicy | 15 | 16 | 19 | 15 |
| Pracownicy biurowi | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Pracownicy usług | 21 | 18 | 11 | 21 |
| Robotnicy wykwalifikowani | 34 | 39 | 27 | 35 |
| Operatorzy i monterzy | 13 | 13 | 13 | 13 |
| Robotnicy niewykwalifikowani | 6 | 7 | 3 | 6 |
| N | 2914 | 179 | 31 | 3124 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

Zapytani o przyczynę tych kłopotów, pracodawcy wskazują głównie na brak odpowiednich kompetencji – skarży się na to co trzeci respondent. Pracodawcy twierdzą, że kandydatom brakuje najczęściej kom-

petencji zawodowych (54%), samoorganizacyjnych (31%) i interpersonalnych (14%) – czyli tych, które w ich opinii są najbardziej pożądane.



Władysław
Kosiniak- Kamysz,
Minister Pracy
i Polityki Społecznej

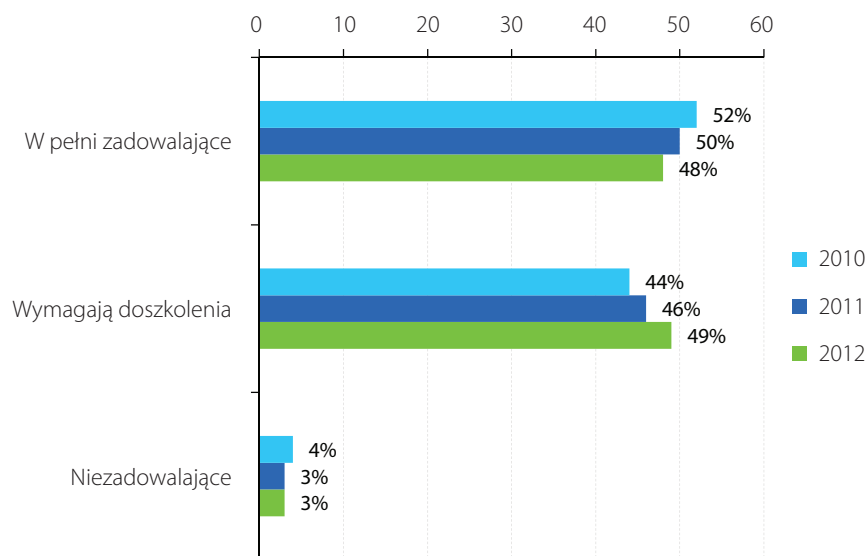
Problem niedopasowania oczekiwań pracodawców do kompetencji pracowników to podstawowy problem polskiego rynku pracy. Reagując na te problemy Ministerstwo Pracy ma konkretne plany stworzenia krajowego funduszu szkoleniowego. Chcemy aby te środki były przeznaczane na szkolenia, studia podyplomowe i inne formy podnoszenie kwalifikacji ale także na zdobywanie certyfikatów, które potwierdzają zdobycie przez pracownika konkretnych umiejętności. Będziemy inwestować w szkolenia szyte na miarę, nie w szkolenie dla samego szkolenia, ale w szkolenia, które odpowiadają na rzeczywiste potrzeby pracodawców i rozwijają pożądane przez pracodawców kompetencje.

Co poprawić?

W kolejnych edycjach badań BKL pracodawcy wskazywali, że są zadowoleni z kompetencji zatrudnionych w firmie pracowników. Jednak szczegółowe dane pokazują,

że to zadowolenie powoli spada, a rośnie liczba pracodawców, którzy uważają, że pracownicy powinni podnosić swoje kompetencje.

Wykres 4.2. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010-2012.

Szczególnie niezadowoleni są duzi pracodawcy, a także firmy szybko rozwijające się – one stawiają swoim kandydatom większe wymagania, bardziej też zdają sobie sprawę z konieczności podnoszenia

kompetencji. Tradycyjnie, jako te do „poprawy” wymieniane są kompetencje, które są najbardziej pożądane, czyli zawodowe, samoorganizacyjne, interpersonalne, ale też biurowe.

5. Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra

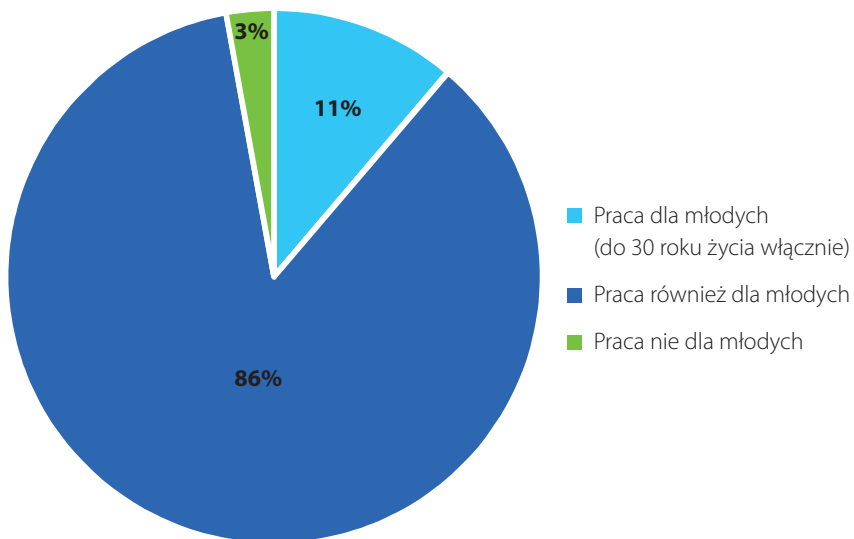
Nielatwy start

Blisko 90% przedsiębiorców biorących udział w III edycji badań BKL deklaruje, że poszukuje pracowników w różnym wieku – w tym także młodych. Wydawałoby się więc, że wiek nie stanowi poważnej przeszkody w znalezieniu pracy. Jednocześnie tylko 8% wszystkich stanowisk oferowanych przez pracodawców jest adresowanych konkretnie do osób młodych – w wieku do 30 lat.

Absolwent bez doświadczenia najszybciej znajdzie zatrudnienie jako: kelner, barman, fryzjer, sprzedawca czy przedstawiciel handlowy. Niewielu z nich znajdzie pracę na stanowisku specjalisty – najczęściej oferowane to praca wychowawcy w placówkach oświatowych, specjalista ds. IT lub księgowości.

8%
ogółu stanowisk
oferowanych przez
pracodawców
adresowanych jest
do młodych

Wykres 5.1. Odsetek pracodawców oferujących pracę młodym osobom



Zródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

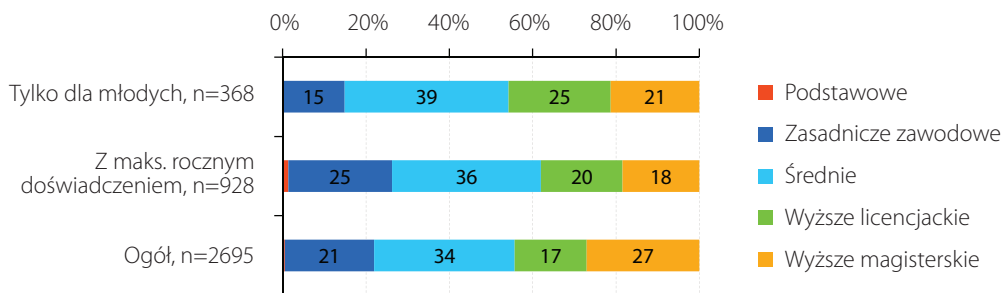
34%
pracodawców
preferuje średnie
wykształcenie
młodych
pracowników

Czego pracodawca oczekuje od absolwenta?

Jeśli już pracodawcy oferują zatrudnienie młodym, to mają sprecyzowane oczekiwania co do ich wykształcenia. Najczęściej poszukują absolwentów z wykształceniem średnim. Tacy kandydaci są zwykle zatrudniani w usługach, sprzedaży i do pracy biurowo-magazynowej, ale też w zawodach techników i średniego personelu. Zaraz potem w kręgu zainteresowań znajdują się ab-

solvenci studiów wyższych z tytułem magistra. W dużo gorszej sytuacji są absolwenci z tytułem licencjata – częściej od nich pracodawcy szukają młodych osób po szkole zawodowej. W przypadku początkującego pracownika istotna też jest jego płeć. Młodzi mężczyźni są mile widziani na stanowiskach techników i innego średniego personelu, natomiast w przypadku stanowisk specjalistycznych, biurowych i usługowych pracodawcy wybierają młode kobiety.

Wykres 5.2. Wykształcenie kandydatów do pracy preferowane przez pracodawców



Zródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012.

Zatrudnienie absolwenta to bardzo często duże wyzwanie dla pracodawców – połowa badanych jest przekonana, że będzie musiała doszkalać nowo zatrudnionych. Zwykle na takich pracowników nie czekają specjalnie stworzone stanowiska – 85% respondentów zadeklarowało, że poszukuje pracowników na stanowiska już funkcjonujące w firmie. Oprócz oczekiwań dotyczących wykształcenia czy płci, absolwentom stawia się też wymagania związane z

doświadczeniem. Większość pracodawców zakłada, że doświadczenie jest konieczne szczególnie, gdy oferta dotyczy stanowiska robotniczego lub specjalistycznego. Dla większości pracodawców zadowolający wydaje się staż pracy na poziomie półrocznym. Wydawać by się mogło, że to niewiele, jednak życie pokazuje, że taki wymóg może skutecznie ograniczać szanse na znalezienie pracy.



dr Maciej Jakubowski,
Podsekretarz Stanu
w Ministerstwie Edukacji
Narodowej

Postulat kształcenia przyszłych pracowników pod oczekiwania pracodawców jest trudny do zrealizowania. Na efekty kształcenia trzeba zazwyczaj czekać kilkanaście lub nawet dwadzieścia lat, a w tym czasie potrzeby pracodawców zapewne się bardzo zmienią. Dlatego słusznym wydaje się kształcenie kompetencji ogólnych, bo to one będą najważniejsze dla przyszłego pokolenia pracowników. W świetle wyników BKL, przed polskim systemem edukacyjnym staje zadanie wytworzenia takich kompetencji ogólnych, które dadzą szansę młodym ludziom na znalezienie pracy w stale zmieniającym się otoczeniu. Obecni uczniowie będą musieli wielokrotnie zmieniać swoje kwalifikacje zawodowe i tylko dobre kompetencje ogólne oraz umiejętność uczenia się przez całe życie będą stanowiły do tego mocną podstawę.

Młody i kompetentny

Na liście poszukiwanych kompetencji młodego kandydata najbardziej pożądane, oprócz tych zawodowych, są zdecydowanie umiejętności miękkie: dobry kontakt z klientami, odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność, komunikatywność, kultura osobista czy dbanie o wizerunek. Niezmiennie w cenie są także dyspozycyjność, kreatywność czy po prostu sama chęć do pracy. Ponad połowa badanych pracodawców żąda od absolwentów certyfikatów wymaganych do wykonywania pracy, takich jak: certyfikat BHP, prawo jazdy czy świadectwa czeladnicze. Zaskakujące jest to, że certyfikaty te są dla pracodawców o wiele ważniejsze niż chociażby znajomość języków obcych.

Ta jest niezbędna w przypadku stanowisk specjalistycznych, w usługach i sprzedaży. Najbardziej poszukiwana jest oczywiście znajomość języka angielskiego.

Dokąd zmierza uczeń?

W porównaniu z wynikami badania 2011, wybory edukacyjne uczniów niewiele się zmieniły. Niesłabnącym zainteresowaniem cieszą się nadal licea ogólnokształcące – tam liczba uczniów stale rośnie. Tylko 14% gimnazjalistów chce kontynuować naukę w zasadniczych szkołach zawodowych. Mimo wielu działań mających na celu promocję szkolnictwa zawodowego, w 2012 roku nie odnotowano wzrostu popytu na tę formę kształcenia. Nadal dużym zainteresowaniem cieszą się studia wyższe.

46%
pracodawców
oczekuje
od młodych
pracowników
przede wszystkim
odpowiedzialności,
dyscypliny pracy
i uczciwości

Wyżej, tylko dokład....

Preferencje licealistów dotyczące wyboru kierunku dalszego kształcenia ulegają zmianie. Widać wyraźnie zwiększające się zainteresowanie studiami oferowanymi przez uczelnie techniczne, rolnicze, a także – w ostatnim roku – przez wyższe szkoły zawodowe. Kandydatów na studia zaczęły tracić uczelnie ekonomiczne, wychowania fizycznego, a także uniwersytety.

Niż demograficzny, który obserwujemy od kilku lat nie przysłużył się uczelniom prywatnym – tam liczba potencjalnych studentów z roku na rok maleje, ponieważ kandydatom coraz częściej udaje się uzyskać indeks uczelni publicznych.

Uczniowie, którzy nie zdecydowali się na studia wyższe najchętniej kontynuują naukę w szkołach ponadgimnazjalnych na kierunkach powiązanych z zawodami z grupy techników i średniego personelu – dotyczy to zwłaszcza chłopców. Dziewczęta wybierają natomiast szkoły, które zapewnią im pracę w usługach i sprzedaży.

Absolwent na rynku pracy

Czynnikiem, który warunkuje szanse zawodowe absolwentów szkół wyższych jest typ ukończonego kierunku, a także stopień ukończonych studiów. Największe szanse rynkowe mają absolwenci z tytułem magistra inżyniera (stopa zatrudnienia – 85,3%),

magistra (80,7%), inżyniera (76,5%), a zdecydowanie mniejsze osoby kończące studia na poziomie licencjata (63,8%). Absolwenci kierunków „strategicznych” mają ogólnie lepszą sytuację rynkową (np.: absolwenci matematyki, budownictwa czy fizyki), choć istnieją takie kierunki „strategiczne”, w przypadku których odsetek bezrobotnych absolwentów jest wyższy niż na niejednym kierunku masowym (np.: inżynieria środowiska, ochrona środowiska).

Brak decyzji o kontynuacji nauki na studiach wyższych wydaje się najbardziej dotkliwy dla absolwentów liceów. Bardzo często trafiają oni do grupy nieaktywnych zawodowo, a jeśli znajdują pracę – mediana ich miesięcznego wynagrodzenia należy do jednej z najniższych. Lepsze perspektywy na rynku pracy mają absolwenci techników (kończący naukę z tytułem technika) lub szkół ponadgimnazjalnych kształcących średni personel – ta grupa charakteryzuje się względnie niskim odsetkiem bezrobotnych, jak też stosunkowo wysokimi zarobkami. Największe wyzwanie staje przed absolwentami szkół zawodowych przygotowujących do zawodów usługowych – w tej grupie odnotowuje się największy odsetek bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, a absolwenci tej grupy osiągają stosunkowo najniższe zarobki.

Tabela 5.1. Sytuacja zawodowa absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz absolwentów szkół wyższych

| Profil wykształcenia | Pracujący | Bezrobotni | Nieaktywni |
|---------------------------|-----------|------------|------------|
| Ogólne (liceum) | 60,90% | 16,20% | 22,90% |
| Techniczne (SRED po TECH) | 74,40% | 14,00% | 11,70% |
| Robotnicze po ZSZ | 68,30% | 19,30% | 12,40% |
| Usługowe po ZSZ | 52,30% | 18,30% | 29,30% |
| Licencjat | 63,80% | 16,90% | 19,30% |
| Inżynier | 76,50% | 12,30% | 11,10% |
| Magister | 80,70% | 10,30% | 9% |
| Magister inżynier | 85,30% | 10,10% | 4,60% |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

6. Wyzwania dla polskiej gospodarki

Miesiące wiosenne 2012 roku, podczas których były prowadzone badania III edycji BKL, były trudne dla rynków pracy w Europie i w Polsce. Od 2009 roku daje się odczuć stały wzrost bezrobocia – nie jest on jeszcze tak dramatyczny, jak w Hiszpanii czy Grecji, jednak nie pozostaje bez wpływu na zachowania pracodawców i osób poszukujących pracy. Ci pierwsi z dużą ostrożnością podchodzą do kwestii wzrostu zatrudnienia – zwykle utrzymują jego dotychczasowy poziom lub dokonują redukcji, a młodzi absolwenci wchodzący na rynek pracy doświadczają dużych trudności w znalezieniu pracy.

Wyszkolenie jednak w cenie

Wyniki badań BKL potwierdzają, że lepszy poziom wykształcenia wyraźnie poprawia szanse na znalezienie pracy oraz gwarantuje lepsze zarobki – dzieje się tak mimo twierdzeń, że uczelnie kształcą rzesze bezrobotnych i pracowników niedostosowanych do wymagań nowoczesnego rynku pracy. Niewątpliwie polski system edukacji nadal wymaga zmian i dostosowania programu kształcenia do potrzeb pracodawców, jednak mimo to absolwenci studiów wyższych mają znacznie większe szanse na rynku pracy niż kandydaci z niższym wykształceniem. Nie znaczy to, że są idealnie przygotowani do pracy. Deficyt w kompetencjach – tak często wskazywany przez pracodawców – nadal pozostaje wyzwaniem dla instytucji edukacyjnych. Uczelnie nie kształcą w absolwentach niezbędnych kompetencji zawodowych, a także umiejętności organizowania swojej pracy, komunikatywności, samodzielności – czyli tego, na co głównie stawiają pracodawcy.

Wzrost kompetencyjny

Równocześnie na rynku pracy pojawia się grupa dobrze wykształconych absolwentów, którzy liczą na spektakularną karierę w profesjach wymagających specyficznych kompetencji. W krótkim okresie tacy absolwenci znajdą swoje miejsce na rynku pracy, ale czy na długo? Ta grupa absolwentów ma szanse tylko wtedy, gdy w gospodarce narodowej będą powstawać miejsca pracy, w przypadku których specyficzne kompetencje będą potrzebne. W Polsce takich miejsc pracy powstaje ciągle niewiele, a pod względem innowacyjności jesteśmy wciąż na końcu rankingu państw OECD. Co może to zmienić? Z pewnością zmiany nie zależą tylko od przeobrażeń w kształceniu instytucjonalnym, ale także muszą obejmować reformę instytucji, które regulują funkcjonowanie przedsiębiorstw i zwiększają pewność obrotu gospodarczego.

We współczesnej gospodarce rośnie znaczenie kapitału: nowoczesnych maszyn, urządzeń, technologii, rozwiązań organizacyjnych i logistycznych. Kapitał będzie docierał tam, gdzie znajdują się należycie wykształceni pracownicy, którzy będą potrafili w odpowiedni sposób go wykorzystać. Takich pracowników Polska musi wykształcić.

Dojrzałość nie zawsze atutem

Dla polskich pracodawców wyzwaniem są nie tylko młodzi, ale także dojrzały pracownicy. Polityka zarządzania wiekiem, która stała się standardem w firmach europejskich, w Polsce nadal raczkuje. Realizują ją zwykle firmy rozwijające się i duże organizacje, które wiedzą, że w związku ze zmianami demograficznymi wykorzystanie pracowników 50+ będzie jednym z elementów pozwalających na utrzymanie stabilizacji w zatrudnieniu.

Wielu pracodawców ulega też stereotypom dotyczącym dojrzałych pracowników: że chodzą częściej na zwolnienia, że nie chcą się rozwijać, mają niskie kompetencje, nie znają języków obcych. Badania temu przeczą, ale ponieważ stereotypy nadal istnieją, to programy wsparcia dla osób po 50 roku życia są ciągle potrzebne. Niezwykle

istotne będzie stworzenie nowoczesnego systemu zarządzania wiekiem. Do tego należy się przygotować koncepcyjnie poprzez dostarczanie wiedzy nie tylko samym pracownikom po pięćdziesiątce, ale także menedżerom, którzy o rozwoju tych pracowników decydują.



Grzegorz Baczewski,
Dyrektor Departamentu
Analiz i Prognoz
Ekonomicznych
w Ministerstwie Pracy
i Polityki Społecznej

Liczba miejsc pracy dla młodych ludzi nie zależy od tego, ilu pracowników dojrzałych nadal pozostaje zatrudnionych. Można stworzyć taki rynek pracy, na którym osoby starsze i młodsze będą mogły znaleźć pracę. Wskazują na to gospodarki Austrii, Szwecji, Danii, Holandii czy Niemiec – w tych krajach istnieje wyraźna korelacja między stopniem zatrudnienia na rynku pracy ludzi młodych i starszych. Okazuje się, że im więcej pracuje osób w wieku 50+ tym więcej pracowników wieku 25-29 lat znajduje zatrudnienie. Wynika to z elastycznego sposobu kształtowania rynku pracy, czyli przede wszystkim zniesienia barier instytucjonalnych w sposobie zatrudniania i zwalniania pracowników oraz swobody w zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, ale także tworzenia większego bezpieczeństwa dla pracowników w sytuacji utraty pracy. W najbliższych latach polityki w zakresie kształtowania rynku pracy będą właśnie podążały w tę stronę.

Wiek średni kluczowy

Zespół badawczy BKL analizując problemy z zatrudnieniem młodych i motywacją do pracy osób po 50 roku życia, zwrócił uwagę, że w nadchodzących latach niezwykle istotna dla rozwoju polskiej gospodarki będzie generacja pracowników w średnim wieku. To właśnie ta grupa powinna znaleźć się „na celowniku” działań rozwojowych firm, ale także instytucji państwowych. Jak twierdzą eksperci BKL, na radykalną zmianę sytuacji dzisiejszych seniorów jest już za

późno, dlatego też to sposób i jakość starzenia się dzisiejszych kobiet i mężczyzn w wieku średnim, a szczególnie pokoleń wyżu demograficznego, będzie miała kluczowe znaczenie dla sytuacji naszego kraju w najbliższych dziesięcioleciach. Koncentrowanie uwagi wyłącznie na grupie powyżej pięćdziesiątego roku życia czy na absolwentach wchodzących na rynek pracy może być zawodne z punktu widzenia długofalowych społecznych i gospodarczych efektów starzenia się ludności.



prof. Jarosław Górniak,
Uniwersytet Jagielloński

Jesteśmy w okresie wyczerpywania się motorów napędzających dotychczas polską gospodarkę. Aby utrzymać się w czołówce rozwijających się krajów europejskich, musimy stawiać na innowacje, a te wymagają innowacyjnego kapitału ludzkiego. Inwestycje w młode pokolenie to inwestycje w kapitał napędzający innowacje w przyszłości, a innowacyjna i konkurencyjna gospodarka to rozwiązanie problemu bezrobocia młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Te procesy zależą od siebie, dlatego tak ważna jest rola jakości edukacji w procesie kształcenia pracownika – na początku, ale i w trakcie jego drogi zawodowej.

Raporty z badań

Zapraszamy do zapoznania się z serią publikacjami, które powstały w ramach III edycji badań BKL, dostępnymi na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl:

Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce – raport podsumowujących III edycję badań Bilans Kapitału Ludzkiego z 2012 roku

Wykształcenie, praca i przedsiębiorczość Polaków – raport z badania ludności w wieku produkcyjnym

Kształcenie przez całe życie – raport z badania instytucji szkoleniowych wzbogacony wynikami badań ludności i pracodawców

Pracodawcy o rynku pracy – raport z badania pracodawców i ofert pracy

Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra – raport z analizy kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym wzbogacony wynikami badania pracodawców

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

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

Inicjatorzy projektu

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



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



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



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

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

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

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

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.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81-83, 00-834 Warszawa
tel.: + 48 22 432 80 80, faks: + 48 22 432 86 20
biuro@parp.gov.pl, www.parp.gov.pl

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych
Uniwersytetu Jagiellońskiego
ul. Grodzka 52, 31-044 Kraków
tel./faks: + 48 12 663 17 92
ceapp@uj.edu.pl, www.ceapp.uj.edu.pl