



Bilans Kapitału Ludzkiego

Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2012

Patrycja Antosz, Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski

Kraków – Toruń 2013

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

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

Autorzy

Spis treści

Główne wnioski	4
Nota metodologiczna	5
Badania pracodawców	6
Badania firm i instytucji szkoleniowych	7
Zastosowane pojęcia i klasyfikacje	8
Czytanie tabel topograficznych	12
Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego	13
Sytuacja zawodowa mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego	15
Pracujący w województwie kujawsko-pomorskim	17
Bezrobotni w województwie kujawsko-pomorskim	25
Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa kujawsko-pomorskiego	30
Zapotrzebowanie na nowych pracowników	32
Wymagania wobec nowych pracowników	37
Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy	43
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników	46
Zmiany w zatrudnieniu	50
Szkolenie pracowników	52
Instytucje szkoleniowe w kujawsko-pomorskim: oferta, kierunki rozwoju oraz jego bariery	55
Liczba obsługiwanych klientów	57
Aktualnie podejmowane działania mające na celu podwyższanie jakości oferowanych usług	59
Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok	60
Bariery w rozwój firmy/instytucji szkoleniowej	61
Źródła	63

Główne wnioski

BKL Badanie Ludności	BKL Badanie Pracodawców
<p>Stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2010-2012 wzrosła z 12% do 17%</p>	<p>Niemal 1/3 pracodawców w kujawsko-pomorskim deklaruje, że obecnie poszukuje pracowników lub zamierza zrobić to w ciągu następnego półrocza. Największy odsetek poszukujących pracowników odnotowano w branżach budownictwo i transport oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna</p>
<p>Bezrobotni w województwie kujawsko-pomorskim są średnio o 3 lata młodszy od pracujących; 2/3 tej grupy stanowią osoby nie posiadające przynajmniej średniego wykształcenia (wśród pracujących stanowią oni 44%)</p>	<p>Wśród pracodawców poszukujących pracowników 65% stawia kandydatom wymogi związane z posiadaniem doświadczenia zawodowego, 50% wymagania związane z wykształceniem</p>
<p>Przedsiębiorcy z kujawsko-pomorskiego zajmujący działalnością rolniczą najczęściej wskazują jako główne utrudnienie złą sytuację finansową firmy (22%), działalnością pozarolniczą - utrudnienia podatkowe (32%)</p>	<p>Trzy najczęściej wymieniane przez pracodawców czynniki utrudniające wzrost zatrudnienia w kujawsko-pomorskim to wysokie pozapłacowe koszty pracy (80%), zbyt wysokie podatki (72%) oraz niestabilna sytuacja gospodarcza (71%)</p>
<p>Pracujący etatowo w kujawsko-pomorskim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią) (86%) oraz warunków wykonywania pracy (85%), najrzadziej z możliwości awansu (42%) oraz zarobków (52%)</p>	<p>Pracodawcy najczęściej wskazują na potrzebę podniesienia takich kwalifikacji swoich pracowników jak: kompetencje samoorganizacyjne (65%), interpersonalne (33%), biurowe (33%) i zawodowe (33%)</p>

Nota metodologiczna

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

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

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

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

BKL Badania instytucji i firm szkoleniowych

Pracodawcy zainteresowani szkoleniem swoich pracowników najczęściej chcą rozwijać ich kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne. Co trzecia badana instytucja/firma szkoleniowa posiada w swojej ofercie szkolenia odpowiadające tym potrzebom

Trzy najczęściej zgłaszane przez instytucje/firmy szkoleniowe w kujawsko-pomorskim bariery w ich rozwoju to: skomplikowane procedury rozliczania środków z UE, polityka przetargowa promująca niskie ceny, kosztem jakości oraz brak środków na finansowanie szkoleń wśród pracodawców.

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

Badania ludności

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

Badania pracodawców

W trakcie III edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16000 pracodawców (793 z województwa kujawsko-pomorskiego). Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego Wykonawcy jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganymi komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa. Ogółem w tej edycji badania ludności przeprowadzono 17782 wywiadów (z czego 965 wywiadów w kujawsko-pomorskim). Stopień realizacji próby w całej próbie wyniósł 56%. Głównymi powodami niezrealizowania wywiadu były następujące sytuacje: kategoriowa odmowa udziału w badaniu (13%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%) oraz nieobecność w okresie badania (5%).

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

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

Badania firm i instytucji szkoleniowych

W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 4250 wywiadów (94%), a wykorzystując CAWI 254 ankiety (6%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2012 r. przeprowadzono 4504 (z czego 198 w województwie kujawsko-pomorskim). Badaniem objęto te instytucje lub firmy, które:

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

pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe.

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

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

Kompetencje

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

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

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

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

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

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

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

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

Zawody

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

08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – 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.

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

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

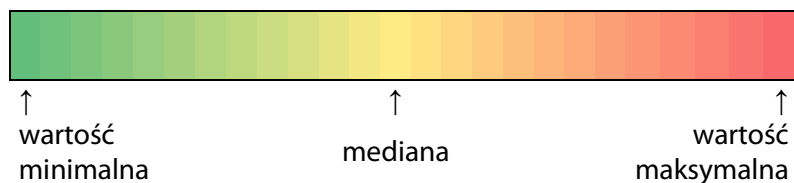
Nazwa dużej grupy zawodowej
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
Kierownicy do spraw produkcji i usług
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych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

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

Czytanie tabel topograficznych

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

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



wartości wskaźnika względem mediany

Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego

Pierwsza część raportu poświęcona jest zagadnieniom pracy, przedsiębiorczości i wykształcenia mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego w wieku produkcyjnym. Podczas analiz korzystaliśmy z danych z trzech dotychczasowych edycji badania ludności BKL, skupiając się na tych zgromadzonych podczas III edycji. W tej części raportu zaprezentowaliśmy wskaźniki dotyczące sytuacji ludności na rynku pracy w ujęciu dynamicznym oraz porównawczym, skupiając się m.in. na takich grupach jak pracujący etatowo, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą czy bezrobotni. W celu lepszego zrozumienia specyfiki sytuacji i potrzeb różnych grup funkcjonujących na rynku pracy w kujawsko-pomorskim przedstawiliśmy szczegółowe charakterystyki tych zbiorowości przy wykorzystaniu zmiennych społeczno-demograficznych oraz zmiennych specyficznych dla ich sytuacji zawodowej. Szczególną wagę przywiązywaliśmy do różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn przynależących do grup o różnej pozycji na regionalnym, kujawsko-pomorskim rynku pracy.

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

Sytuacja zawodowa mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego

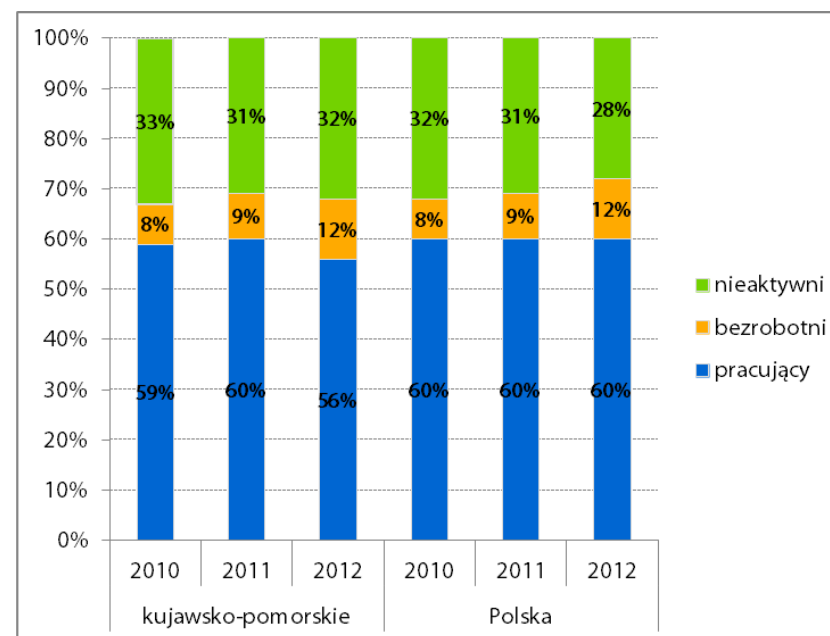
Podczas badania ludności w ramach trzech edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego respondentów podzielono na trzy podstawowe grupy - według definicji nawiązujących do tych, przyjętych przez Główny Urząd Statystyczny na potrzeby Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL):

- **bezrobotni** - osoby które jednocześnie: w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni by ją zdobyć oraz były gotowe (zdolne) podjąć pracę w okresie tygodnia
- **pracujący** - osoby, które w okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym lub dzierżawionym gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem; do pracujących zaliczono również osoby, które miały pracę, ale jej nie wykonywały z różnych powodów³
- **nieaktywni (bierni) zawodowo** - osoby, które w świetle w/w definicji nie były ani pracujące, ani bezrobotne.

³ Jeśli respondent(ka) nie wykonywał(a) pracy dłużej niż 3 miesiące z innych powodów niż urlop bądź choroba, klasyfikowano go jako pracującego jedynie wówczas, gdy był(a) on(a) pracownikiem najemnym i otrzymywał(a) w tym czasie przynajmniej 50% wynagrodzenia

Porównanie zmian w strukturze ludności w Polsce i województwie kujawsko-pomorskim (**wykres 1.1**) pozwala zauważyć, iż w województwie kujawsko-pomorskim podobnie jak w całym kraju wzrasta odsetek osób bezrobotnych.

Wykres 1.1. Sytuacja zawodowa wg kategorii BAEL.



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

By lepiej zrozumieć sytuację tych trzech grup w województwie kujawsko-pomorskim, w **tabeli 1.1** porównano ich wybrane charakterystyki społeczno-demograficzne w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M). Najmłodszą z porównywanych grup są bezrobotni wśród nich znajdziemy również największy odsetek osób stanu wolnego. Status ten jest jednak w tej zbiorowości wyraźnie zróżnicowany ze względu na płeć – bezrobotni mężczyźni dużo częściej pozostają w stanie wolnym aniżeli bezrobotne kobiety. Osoby żonate/zamężne dominują z kolei wśród pracujących analogicznie jak w grupach bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo kobiety częściej pozostają w związku małżeńskim niż mężczyźni. Pracujący najczęściej korzystają z Internetu i posiadają przynajmniej średnie wykształcenie, a w obrębie wszystkich trzech grup częściej od mężczyzn takie charakterystyki zaobserwować możemy u kobiet. Nieaktywni zawodowo z kolei częściej niż pracujący i bezrobotni mieszkają w największych miastach województwa, liczących sobie więcej niż 100 tysięcy mieszkańców⁴ i jednocześnie nieco rzadziej niż przedstawiciele pozostałych grup zamieszkują tereny wiejskie.

⁴ W województwie kujawsko-pomorskim takimi miastami były w 2012 Bydgoszcz, Toruń i Włocławek (por. Rocznik Statystyczny Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2012)

Tabela 1.1. Wybrane charakterystyki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w województwie kujawsko-pomorskim.

	pracujący			bezrobotni			nieaktywni			wszyscy w wieku produkcyjnym		
	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
Wiek (średnia)	39,4	39,4	39,4	36,7	35,9	36,4	43,5	37,3	39,9	40,1	38,2	39,2
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	47	67	56	26	42	33	23	41	34	38	54	46
Stan cywilny: wolny (%)	28	15	23	59	33	48	46	36	40	37	25	31
Stan cywilny: zamężna/żonaty (%)	61	68	64	29	49	38	42	50	46	52	59	55
Zamieszkanie: wieś (%)	43	38	40	40	40	40	34	37	36	40	37	39
Zamieszkanie: miasto >100 tys. (%)	29	35	31	26	33	29	43	34	38	32	34	33
Korzysta z Internetu (%)	71	82	76	57	63	59	50	61	56	63	72	68
N	303	237	540	65	47	112	132	181	313	500	465	965

*W przypadku zmiennej „Stan cywilny” z całkowitej liczebności podanej w wierszu N jeśli występowały wykluczono braki danych. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,3% N.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Pracujący w województwie kujawsko-pomorskim

Istotnym wątkiem trwającej debaty dotyczącej polskiego rynku pracy pozostaje kwestia pracujących jedynie w oparciu o umowę cywilno-prawną bądź bez jakiejkolwiek umowy (praca „na czarno”). W **tabeli 1.2** zaprezentowano procentowy udział tych dwóch kategorii oraz pracujących wyłącznie w oparciu o umowę o pracę (bez zatrudnionych, ale niewykonujących pracy dłużej niż 3 miesiące) wśród ogółu pracujących:

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

	kujawsko-pomorskie	Polska
wyłącznie umowa o pracę	70	69
wyłącznie umowa cywilno-prawna	2	3
bez umowy	1	1
N (pracujący)	540	10527

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

W województwie kujawsko-pomorskim, podobnie jak w całym kraju, pracujący „na czarno” oraz wyłącznie w oparciu o umowę cywilno-prawną stanowią relatywnie mały odsetek ogółu pracujących. W związku z rosnącymi kosztami pracy pracujących jedynie na zlecenie/umowę o dzieło bądź też bez umowy może przybywać. Warto zatem, by lepiej zrozumieć specyfikę ich sytuacji na rynku pracy, przyjrzeć się wybranym charakterystykom tych dwóch grup na tle posiadających umowę o pracę, przedstawionym w **tabeli 1.3**.

Pracujących jedynie na etat tak w Polsce, jak i w kujawsko-pomorskim cechuje najwyższa spośród trzech analizowanych grup średnia wieku. Najczęściej można wśród nich trafić również na osobę posiadającą wykształcenie wyższe lub przynajmniej średnie. Pracujący wyłącznie etatowo zdecydowanie częściej niż przedstawiciele pozostałych dwóch grup mają rodziny - tak w kujawsko-pomorskim, jak i w skali całego kraju tę grupę cechuje najniższy odsetek osób stanu wolnego oraz najwyższy tych, którzy posiadają dzieci na utrzymaniu. Odwrotną tendencję obserwujemy z kolei w grupie zatrudnionych wyłącznie na umowę cywilno-prawną, którą charakteryzuje najmniejszy udział posiadających dzieci na utrzymaniu i jednocześnie najwyższy osób stanu wolnego. Zatrudnieni wyłącznie na umowę zlecenie lub umowę o dzieło to jednocześnie grupa w największym spośród analizowanych stopniu złożona z osób studiujących - tak w Polsce, jak i w województwie kujawsko-pomorskim. W przypadku pracujących bez umowy warto zwrócić uwagę na dwie różnice. Praca „na czarno” w województwie kujawsko-pomorskim częściej niż na terenie całego kraju dotyczy kobiet i osób mających na utrzymaniu rodzinę. Z uwagi m.in. na wyraźne różnice pomiędzy średnimi wartościami na skali chęci posiadania elastycznego czasu pracy, możemy przypuszczać, że praca bez umowy w tym regionie to zdecydowanie częściej konieczność niż wybór.

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

	Zatrudnieni wyłącznie					
	na umowę o pracę		na umowę cywilno-prawną		bez umowy	
	kuj-pom	Polska	kuj-pom	Polska	kuj-pom	Polska
Wiek (średnia)	39,3	39,5	33,1	32,8	36,4	34,5
% kobiet	44	48	45	52	44	31
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	58	65	50	63	27	35
Wykształcenie wyższe (%)	19	25	14	16	2	4
Stan cywilny: wolny (%)	27	25	57	57	48	59
Dzieci na utrzymaniu (%)	50	53	31	26	38	26
Studiuje (%)	3	3	17	21	1	9
Chęć: elastyczny czas pracy (średnia na skali 1-5)	3,35	3,36	3,52	3,64	3,11	3,62
N*	1129	21532	67	2124	53	1602

*W przypadku zmiennych „Stan cywilny”, „Wiek” oraz „Chęć: elastyczny czas pracy” z całkowitej liczebności podanej w wierszu N jeśli występowały wykluczono braki danych. Nie stanowiły one w żadnym wypadku więcej aniżeli

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Pracujący na umowę o pracę stanowią najliczniejszą grupę aktywnych zawodowo. Wszystkie osoby pracujące etatowo proszono podczas każdej z trzech edycji badania BKL o dokonanie prognoz dotyczących własnej kariery zawodowej. Pytano je również o przydatność wiedzy i umiejętności nabytych podczas edukacji. W **tabeli 1.4** przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących etatowo.

Dane w **tabeli 1.4** zaprezentowano w podziale na kobiety i mężczyzn, by móc uchwycić ewentualne różnice pomiędzy obiema grupami ze względu na wybrane zmienne. Płeć na poziomie deklaracji nie różnicuje jednak wyraźnie prognoz dotyczących dalszej kariery zawodowej i chęci wykonywania pracy na stałe. Wpływa jednak na ocenę przydatności wiedzy i umiejętności nabytych w toku edukacji kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni oceniali je jako bardzo przydatne. Różnica ta była szczególnie wyraźna wśród pracujących etatowo w kujawsko-pomorskim. Może być ona, przynajmniej częściowo, spowodowana faktem, że wśród kobiet jest więcej osób z wyższym wykształceniem, które postrzegają swoje wykształcenie jako bardziej przydatne niż mężczyźni.

Tabela 1.4. Wybrane charakterystyki zatrudnionych na umowę o pracę.

	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	kujawsko-pomorskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Chce wykonywać pracę dłużej, czy jest to zajęcie tymczasowe: praca na stałe (%)	93	95	94	91	92	91
Spodziewany rozwój kariery zawodowej: awansuje (%)	3	2	3	3	3	3
Spodziewany rozwój kariery zawodowej: pozostanie na tym samym stanowisku (%)	94	93	93	89	88	88
Na ile przydatne wiedza i umiejętności ze szkół: bardzo przydatne (%)	49	31	39	41	31	36
N	172	218	390	3679	4177	7856

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

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Respondenci pracujący na umowę o pracę mieli także możliwość dokonania oceny własnego zadowolenia z różnych aspektów świadczonej pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz samej pracy jako takiej (czyli tego co robi podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). Odsetki pracujących etatowo zadowolonych („bardzo zadowolonych” bądź „raczej zadowolonych”) z wymienionych aspektów pracy na poziomie analizowanego województwa oraz w skali ogólnopolskiej w podziale na kobiety i mężczyzn w 2012 r. zaprezentowano w **tabeli 1.5**.

Poziom zadowolenia w przypadku niemal każdego z aspektów pracy wśród pracujących etatowo w kujawsko-pomorskim nie różni się istotnie od tendencji ogólnopolskiej. Mężczyźni w kujawsko-pomorskim są częściej zadowoleni z każdego ze wzmiankowanych aspektów swojej pracy niż kobiety. Największe różnice między płciami (również na poziomie ogólnopolskim) zauważalne są w kontekście pytania o zadowolenie z zarobków.

Tabela 1.5. Zadowolenie pracujących etatowo z różnych aspektów ich pracy.

% zadowolonych z:	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	kujawsko-pomorskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
sama praca jako taka (to, co robi)	82	89	86	84	86	85
warunków wykonywania pracy	84	86	85	83	80	82
pewności zatrudnienia	64	74	70	69	73	72
możliwości rozwoju osobistego i szkoleń	54	59	57	57	56	56
zarobków	43	60	52	51	61	56
możliwości awansu	35	47	42	41	42	41
N*	172	218	390	3679	4177	7856

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

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

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

Tak w skali całego kraju, jak i województwa kujawsko - pomorskiego średnie zarobki kobiet, które pracowały wyłącznie na umowę o pracę były wyraźnie niższe niż średnie zarobki mężczyzn – stanowiły odpowiednio 80% i 75% zarobków mężczyzn. Dysproporcja zarobkowa jest zatem nieco większa w skali analizowanego województwa w porównaniu z ogółem pracujących etatowo w Polsce. Tak w wypadku kobiet, jak i mężczyzn z kujawsko - pomorskiego średnie zarobków netto były niższe od miesięcznych zarobków

netto kobiet i mężczyzn w skali całego kraju – w pierwszym wypadku różnica wynosiła 180 zł, w drugim – niecałe 100 zł.

Tabela 1.6. Przeciętne miesięczne zarobki netto kobiet i mężczyzn.

	Średnia obcięta 5%			Iloraz zarobków (K/M)	Liczebności		
	K	M	Ogół		K	M	Ogół
kujawsko-pomorskie	1510	2025	1792	0,75	268	348	616
Polska	1690	2123	1910	0,8	6088	6644	12732

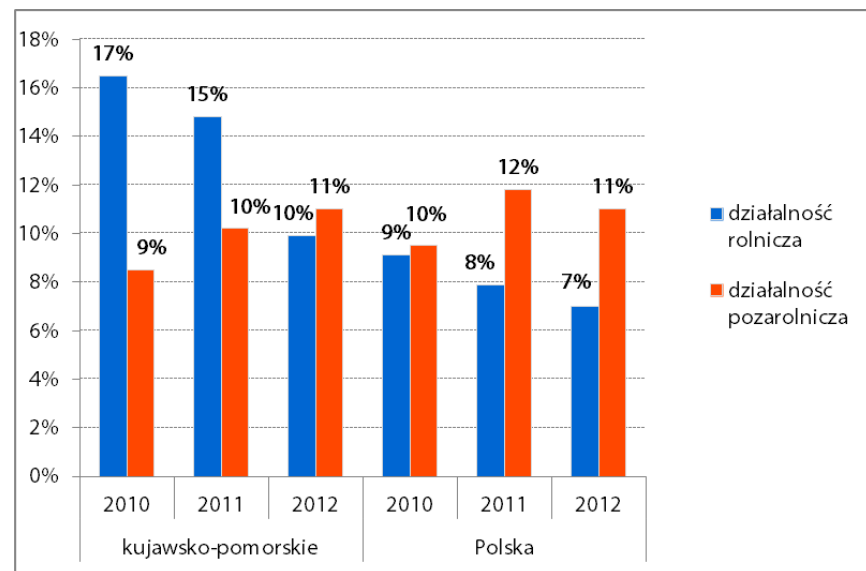
Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Sytuacja samozatrudnionych w województwie kujawsko-pomorskim

Omawiając sytuację samozatrudnionych w województwie kujawsko-pomorskim, warto przyjrzeć się, jak zmieniał się udział tej grupy w grupie wszystkich pracujących. Na **wykresie 1.2** zaprezentowano dynamikę zmian odsetka prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą wśród ogółu pracujących w Polsce i województwie kujawsko-pomorskim.

W województwie kujawsko-pomorskim zwraca uwagę przede wszystkim wyraźny, kilkuprocentowy spadek udziału przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą. W skali całego kraju spadek udziału tej kategorii był wyraźnie mniejszy. Zmniejszający się udział przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą szedł w województwie kujawsko-pomorskim w parze ze spadkiem produkcji globalnej w rolnictwie w 2012 r. o 3,4% w porównaniu z rokiem ubiegłym (por. Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego w 2012 r.)

Wykres 1.2. Odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą wśród ogółu pracujących.



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Przedsiębiorcy prowadzący działalność pozarolniczą w województwie kujawsko-pomorskim częściej niż prowadzący działalność rolniczą i ogół pracujących w województwie posiadają przynajmniej średnie wykształcenie, korzystają z Internetu oraz cechują się najwyższą średnią na skali chęci pracy w elastycznych ramach czasowych (przy czym różnice pomiędzy tą grupą a prowadzącymi działalność pozarolniczą są szczególnie wyraziste). Co jednak interesujące, w grupie tej niższy odsetek niż w pozostałych stanowią kobiety.

Tabela 1.7. Wybrane charakterystyki samo zatrudnionych w województwie kujawsko-pomorskim.

	Własna działalność			Prac ogół
	rol	pozarol	Ogół	
Wiek (średnia)	41,8	42,4	42,1	39,4
% kobiet	46	36	41	44
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	42	71	57	56
Zamieszkanie (% wieś)	92	30	60	40
Stan cywilny (% zamężna/żonaty)	78	74	76	64
Korzysta z Internetu (%)	48	85	68	76
Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5) (średnia)	3,2	3,89	3,57	3,38
N	53	60	113	540

*W przypadku zmiennej „Stan cywilny” z całkowitej liczebności podanej w wierszu N jeśli występowały wykluczono braki danych. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,2 % N.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Przedsiębiorców pytano również o główne utrudnienie w działalności firmy. Rozkłady odpowiedzi na to pytanie (sumarycznie dla wszystkich trzech lat badania) zaprezentowano w **tabeli 1.8.**

Struktura odpowiedzi dla grup prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą w województwie kujawsko-pomorskim jest bardzo podobna do tej w skali całego kraju. Przedsiębiorcy trudniący się działalnością rolniczą najczęściej wskazują jako główne utrudnienie złą sytuację finansową firmy, działalnością pozarolniczą – utrudnienia podatkowe. Przedstawiciele obu grup w Polsce i kujawsko-pomorskim często wskazują również jako znaczne utrudnienie uciążliwe przepisy prawne i zbyt dużą konkurencję (częściej czynią to prowadzący działalność pozarolniczą).

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

	kujawsko-pomorskie			Polska		
	rol	pozarol	Ogół	rol	pozarol	Ogół
zbyt duże obciążenia podatkowe	10	32	19	9	28	20
uciążliwe przepisy prawne	12	18	15	12	20	17
zbyt duża konkurencja	10	20	14	10	21	16
zła sytuacja finansowa firmy	22	10	17	25	5	14
stan zdrowia	4	1	3	7	2	4
brak odpowiednich pracowników	3	4	3	2	4	3
brak chęci do prowadzenia działalności	8	2	5	5	1	3
dostępność kredytu	7	1	5	4	2	3
sytuacja rodzinna	5	1	3	2	1	2
wiek	3	1	2	2	1	2
konieczność opieki nad dzieckiem bądź innym członkiem rodziny	0	0	0	2	1	1
niedostateczne doświadczenie	3	1	2	1	1	1
brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień	0	1	1	0	0	0
inny powód	12	5	9	18	7	12
poziom wykształcenia (tylko BKL-1)	0	1	1	0	0	0
brak trudności	0	2	1	2	3	3
N	236	168	404	2523	3405	5928

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

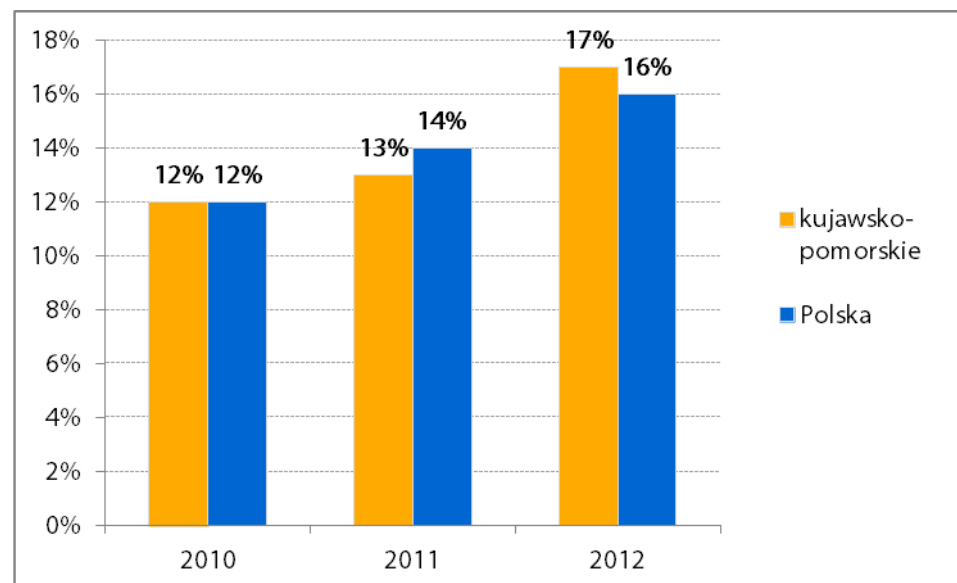
Bezrobotni w województwie kujawsko-pomorskim

Bezrobotni tak w Polsce, jak i w województwie kujawsko pomorskim stanowią grupę, której udział wśród ludności w wieku produkcyjnym wzrastał w ostatnich latach. Wzrastała również **stopa bezrobocia**, rozumiana jako stosunek liczby osób nie posiadających pracy, aktywnie jej poszukujących (podejmujących jakiegokolwiek działania w tym zakresie w ciągu ostatnich 4 tygodni i gotowych do podjęcia pracy w następnym tygodniu) do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo. Dynamikę przyrostu stopy bezrobocia w ciągu trzech lat trwania badania BKL w Polsce i kujawsko-pomorskim zaprezentowano na **wykresie 1.3**.

Analizę zróżnicowania stopy bezrobocia w podziale na powiaty w oparciu o dane BKL praktycznie uniemożliwiają liczebności bezrobotnych w powiatach. Są one zbyt małe by wyciągać w oparciu o nie prawomocne wnioski nawet po połączeniu danych z trzech fal badania. W takiej sytuacji mając świadomość różnic pomiędzy definicjami stopy bezrobocia rejestrowanego (opierającej się o ewidencję urzędów pracy por. Janukowicz 2010) oraz stopy wyliczanej według metodologii BAEL warto przytoczyć w tym miejscu dane zawarte w raporcie dotyczącym rynku pracy w kujawsko-pomorskim przygotowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Toruniu. W 2012 r. najwyższą stopę bezrobocia rejestrowanego odnotowano wedle danych GUS opracowanych przez

WUP w Toruniu w powiatach: włocławskim (28,4%, przyrost o 1,4% w porównaniu z 2011 r.), lipnowskim (28,4%, bez zmian) oraz grudziądzkim (28,2%, przyrost o 0,6%). Najniższymi wartościami w województwie charakteryzowały się z kolei powiaty bydgoski (13,7%, przyrost o 1,1%) oraz brodnicki (15,4%, przyrost o 0,6%) (por. Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2012 r.: 6). W całym województwie wartość wskaźnika wyniosła 17,9%.

Wykres 1.3. Stopa bezrobocia w latach 2012 w Polsce i w województwie kujawsko-pomorskim.



Źródło: BKL 2010-2012 – Badanie Ludności

Lepsze zrozumienie sytuacji bezrobotnych w kujawsko pomorskim umożliwi ogląd **tabeli 1.9**, w której zamieszczono zróżnicowany ze względu na płeć rozkład odpowiedzi na pytanie o przyczyny poszukiwania pracy .

Zwolnienie z pracy częściej było powodem poszukiwania pracy wśród bezrobotnych z województwa kujawsko-pomorskiego aniżeli w skali całej Polski⁵. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarują chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie. Bezrobotni mężczyźni w kujawsko-pomorskim częściej niż kobiety wskazywali z kolei na chęć zarobienia dodatkowych pieniędzy – tendencji tej nie obserwujemy w skali całego kraju, gdzie różnica pomiędzy płciami praktycznie nie występuje.

Tabela 1.9. Powody poszukiwania pracy przez bezrobotnych (%).

	Powody poszukiwania pracy					
	kujawsko-pomorskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
zwolnienie z pracy	43	40	41	31	34	33
chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie	19	15	17	22	18	20
chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	18	16	17	21	18	19
potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy	10	15	13	15	14	15
chęć zmiany dotychczasowej pracy	3	3	3	3	4	4
spodziewana redukcja zatrudnienia	1	3	2	3	3	3
przeprowadzka	1	1	1	1	0	1
inny powód	5	7	6	5	7	6
N	136	143	279	2618	2564	5182

Źródło: BKL 2010-2012 – Badanie Ludności

⁵ Liczba zarejestrowanych bezrobotnych, którzy zostali zwolnieni z pracy z przyczyn zakładów pracy w kujawsko-pomorskim wyniosła w końcu 2012 r. 4957 osób (wzrost w porównaniu z 2011 r. o 63,5%) (por. Rynek Pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2012 r.)

W tabeli 1.10 zaprezentowano wybrane charakterystyki osób bezrobotnych dla łącznych danych z lat 2010-2012. Uwagę zwracając w niej następujące tendencje:

- płeć jest relatywnie rzadko wskazywana jako czynnik utrudniający podjęcie pracy;
- około 1/3 bezrobotnych tak w Polsce, jak i w kujawsko-pomorskim przyznaje, że nieodpowiednie wykształcenie stanowi dla nich utrudnienie w podjęciu pracy, w kujawsko-pomorskim częściej czynią to mężczyźni;
- bezrobotni wysoko oceniają swą komunikatywność - podstawową dla wielu wydawałoby się zawodów i prac umiejętność, częściej czynią to kobiety niż mężczyźni;
- większy odsetek kobiet niż mężczyzn, tak w województwie kujawsko-pomorskim, jak na poziomie całego kraju poszukuje pracy przez Internet (na poziomie ogólnopolskim jest to największa różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami w całej tabeli 11%); bezrobotni w województwie kujawsko-pomorskim mają nieco mniejsze oczekiwania odnośnie zarobków niż bezrobotni w całej Polsce; oczekiwania płacowe kobiet są niższe aniżeli mężczyzn - dla całego kraju różnica wynosi 326 zł, w województwie kujawsko-pomorskim - 283 zł.

Tabela 1.10. Wybrane charakterystyki bezrobotnych (%).

	Bezrobotni					
	kujawsko-pomorskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Od ilu miesięcy poszukuje pracy: dłużej niż 6 miesięcy (%)	62	65	64	64	63	64
Utrudnia podjęcie pracy - płeć (%)	3	1	2	6	1	4
Utrudnia podjęcie pracy - wykształcenie (%)	30	37	33	32	30	31
Umiejętność: bycie komunikatywnym: wysoka i bardzo wysoka samoocena (%)	65	58	61	70	61	65
Szukał pracy w minionym miesiącu: odp. na ogłoszenia internetowe (%)	34	29	31	44	33	38
Pensja uznana za w miarę zadowalającą przy podjęciu pracy (średnia obciążona 5%)	1 618	1 901	1 766	1796	2122	1 955
N Pensja	115	135	250	2457	2500	4957
N*	136	143	279	2571	2622	5193

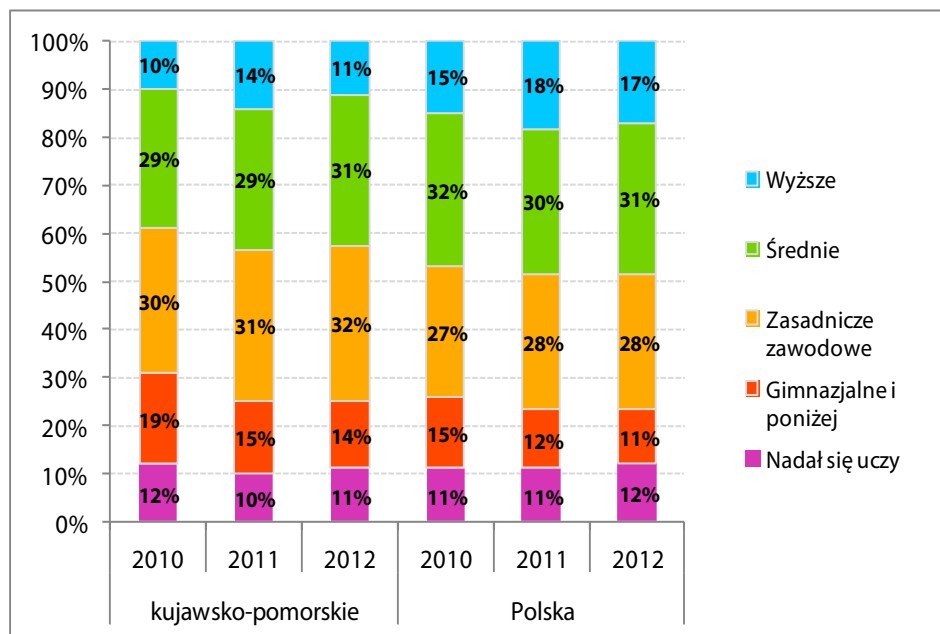
W przypadku zmiennych „Szukał pracy w ostatnim miesiącu: odp. na ogłoszenia internetowe” oraz Od ilu miesięcy poszukuje pracy z całkowitej liczebności podanej w wierszu N jeśli występowały wykluczono braki danych. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,7 % N.

Źródło: BKL 2010-2012 – Badanie Ludność

Wykształcenie mieszkańców kujawsko-pomorskiego

Tak w Polsce, jak i w województwie kujawsko-pomorskim struktura wykształcenia nie uległa zasadniczym zmianom w latach 2010-2012. Najistotniejszą zmianą jest kilkuprocentowy spadek udziału osób posiadających gimnazjalne i niske wykształcenie. Trend ten ilustruje **wykres 1.4**.

Wykres 1.4. Struktura wykształcenia w Polsce i województwie kujawsko-pomorskim.



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Istotną różnicą, jaką zaobserwować można między strukturami wykształcenia w 2012 w województwie kujawsko-pomorskim i w Polsce jest o kilka procent wyższy odsetek osób posiadających wyższe wykształcenie w skali kraju. Grupa absolwentów uczelni wyższych tak w Polsce, jak i w województwie kujawsko-pomorskim cechuje się najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia (WZ), najniższą stopą bezrobocia (SB) i najmniejszym odsetkiem nieaktywnych zawodowo (NIEAKT).

Tabela 1.11. Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia i odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia.

Wykształcenie	kujawsko-pomorskie				Polska			
	WZ	SB	NIEAKT	N	WZ	SB	NIEAKT	N
Gimnazjalne i niższe	34	35	48	138	37	36	43	1968
Zasadnicze zawodowe	61	20	24	312	59	19	27	4956
Średnie	67	12	25	301	70	13	19	5526
Wyższe	87	4	9	103	85	7	8	3037

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

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

	kujawsko-pomorskie	Polska
nie doksztalcał(a) się w żadnej formie	80	71
doksztalcał(a) się (tylko kursy, szkolenia itp.)	10	13
doksztalcał(a) się (tylko samoksztalcanie)	6	9
doksztalcał(a) się (samoksztalcanie + kursy, szkolenia)	4	7
N	965	17600

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Zdecydowana większość mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego, znajdujących się w wieku produkcyjnym nie doksztalcała się w żadnej formie, przy czym odsetek takich osób był o 9% wyższy niż w całej Polsce. Ci, którzy podejmowali taką aktywność, najczęściej ograniczali się wyłącznie do kursów i szkoleń.

Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa kujawsko-pomorskiego

Prezentowane poniżej analizy koncentrują się wokół rzeczywistości rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim postrzeganej z perspektywy działających w nim pracodawców. Głównym źródłem analizowanych wyników jest badanie sondażowe realizowane wśród pracodawców w ramach III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego w 2012. Zgromadzono odpowiedzi od 16000 respondentów będących przedstawicielami różnych branż i pracodawców zatrudniających różną liczbę pracowników. Badani pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego liczyli łącznie 793 respondentów.

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

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

Wybrane wyniki analiz BKL zostały porównane z wynikami badania „*Badanie ankietowe pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym*” zrealizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w 2012 r. na próbie 2031 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa kujawsko-pomorskiego⁶.

⁶ Dane na temat badania wraz opisem jego metodologii są dostępne na stronie: <http://podlupa.wup.torun.pl/badania-pracodawcow/pracodawcy-2012-r/> [stan z dn.5.06.2013]

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Wśród pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego biorących udział w III edycji BKL, prawie 1/3 badanych zadeklarowała zamiar zatrudnienia nowych pracowników obecnie lub w ciągu najbliższego pół roku⁷ (**Tabela 2.1**). Pod tym względem rezultaty województwa zbliżone są do rezultatów ogólnopolskich, gdzie zamiar taki zadeklarowało 32% ankietowanych.

Różnice między województwem kujawsko-pomorskim a ogólnopolską tendencją uwidaczniają się w odsetku pracodawców obecnie poszukujących pracowników. W ich przypadku 12% zapotrzebowania, lokuje się poniżej przeciętnej, która dla całego kraju wyniosła 17%.

Analiza zapotrzebowania na nowych pracowników w podziale na 6 branż pracodawców (**tabela 2.2**), wykazuje, że w kujawsko-pomorskim pracodawcy najczęściej poszukujący pracowników działali w branżach: **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** oraz **budownictwo i transport**, co jest spójne z ogólnopolską tendencją.

⁷ W badaniu pracodawców realizowanym przez WUP Toruń, ponad dwukrotnie liczniejszej próbie, plany zatrudnienia nowych pracowników do końca 2012r zgłosiło 24% pracodawców (mniej o 5 punktów procentowych) (por. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym)

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

Poszukiwanie pracowników	kujawsko-pomorskie			Polska		
	aktualnie	do 6 msc.	ogółem	aktualnie	do 6 msc.	ogółem
	12	20	29	17	18	32
N	793	696	793	15999	13298	15999

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Wyraźnie niższe niż przeciętna ogólnopolska zainteresowanie zatrudnieniem nowych pracowników widoczne jest w przypadku branż **przemysł i górnictwo** oraz **usługi specjalistyczne** (około 10 pkt. procentowych mniej niż przeciętna).

Zapotrzebowanie na nowych pracowników z uwzględnieniem podziału na wielkość firmy/institucji w kujawsko-pomorskim, odzwierciedla trend ogólnopolski – w skali kraju 1/3 średnich i dużych przedsiębiorców poszukuje nowych pracowników. Mikro i mali przedsiębiorcy rzadziej deklarują zapotrzebowanie na nowych pracowników. Mikroprzedsiębiorcy z kujawsko-pomorskiego poszukują nowych pracowników nieco rzadziej niż w przypadku danych ogólnopolskich (różnica 5 pkt. procentowych).

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

Branża	kujawsko-pomorskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogół.	N	1-9	10-49	50+	Ogół.	N
Przemysł i górnictwo	8	17	33	10	87	19	19	35	19	1722
Budownictwo i transport	18	29	0	19	160	22	21	31	22	3203
Handel, hotel, gastronomia	9	14	50	9	267	13	20	38	14	5264
Usługi specjalist.	7	20	0	7	169	18	17	29	18	3931
Edukacja	12	0	0	8	24	11	4	9	9	584
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	22	0	0	22	83	17	16	30	18	1295
Ogółem	12	15	29	12	790	17	17	28	17	15999

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

W kujawsko pomorskim w segmencie małych przedsiębiorstw (10-49) najczęściej poszukiwali pracowników przedstawiciele branż **budownictwo i transport** (co trzeci z nich) oraz **usługi specjalistyczne** (co piąty). Wśród mikroprzedsiębiorców poszukujących pracowników, przeważali przedstawiciele takich branż jak **opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz budownictwo i transport**.

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

Branża		Grupa zawodowa								N
		KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	
kujawsko-pomorskie	Przemysł i górnictwo	51	355	101	21	49	1239	473	56	2345
	Budow. i transport	3	37	3	406	58	5561	1313	1513	8894
	Handel, hotel., gastr	92	44	674	889	1186	634	1617	101	5238
	Usługi specjalistyczne	13	731	897	10	369	9	3	0	2033
	Edukacja	7	237	12	0	0	0	0	6	261
	Op. zdrow. i pom. społ.	2	96	3827	7	31	20	0	0	3983
	Ogółem	168	1501	5514	1333	1692	7463	3406	1676	22754
Polska	Przemysł i górnictwo	1359	7010	6329	766	2547	44357	10906	4902	78176
	Budow. i transport	2121	8000	7048	4120	2153	115861	40056	13415	192774
	Handel, hotel., gastr	1135	13185	15713	7930	65322	28580	19086	14629	165579
	Usługi specjalistyczne	2011	45575	28004	7818	25223	13440	3516	3857	129443
	Edukacja	19	7075	2004	640	2110	52	61	114	12076
	Op. zdrow. i pom. społ.	251	29615	10496	1297	3218	47	8	3108	48041
	Ogółem	6896	110459	69594	22572	100573	202338	73632	40024	626089

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Po opisanju sytuacji dotyczącej zapotrzebowania na pracowników pod względem wielkości i branży w jakiej działają pracodawcy, należy odpowiedzieć na pytanie dotyczące rodzaju oraz liczby poszukiwanych

pracowników (**tabela 2.3**). Badani pracodawcy z kujawsko-pomorskiego w 2012 roku zadeklarowali zapotrzebowanie na około **22 000 nowych pracowników**.

Trzy grupy kategorii zawodowych pracowników na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców w kujawsko-pomorskim to kolejno⁸:

- **robotnicy wykwalifikowani** (najczęściej wymieniano spawaczy, zbrojarzy, cieśli, hydraulików, monterów instalacji sanitarnych, robotników budowlanych oraz mechaników pojazdowych),
- **technicy i personel średniego szczebla**. Wśród nich najczęściej poszukiwano kolejno: przedstawicieli handlowych, masażystów, terapeutów zajęciowych, geodetów, osób uprawnionych do wykonywania badań technicznych pojazdów oraz elektryków.
- **operatorzy maszyn i urządzeń**. Najczęściej wskazywano na kierowców samochodów ciężarowych, magazynierów, kierowców ciągników siodłowych, stolarzy, monterów maszyn i urządzeń mechanicznych oraz mechaników.

⁸ Odmienna hierarchia zapotrzebowania na pracowników poszczególnych sektorów wyłania się z badania WUP Toruń, gdzie trzy najczęściej poszukiwane duże kategorie zawodowe to: robotnicy niewykwalifikowani, robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy sektora usług. Różnica dotycząca pierwszego miejsca jakie zajęli robotnicy niewykwalifikowani w badaniu WUP, jest najprawdopodobniej efektem różnicy terminów w jakich były prowadzone badania (BKL: luty-maj, WUP Toruń: maj-czerwiec), wywierającej znaczący wpływ na liczbę ofert dotyczących prac sezonowych (por. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym).

Województwo odbiega nieco od trendu ogólnopolskiego, gdzie drugie miejsce stanowią specjaliści, a trzecie pracownicy sektora usług i sprzedawcy. W przypadku pracodawców z branży **budownictwo i transport**, wśród osób poszukiwanych do pracy zdecydowanie przeważali kandydaci z kategorii **robotnicy wykwalifikowani**. W tej branży zgłaszano również wysoki popyt na pracowników z grup zawodowych **robotnicy niewykwalifikowani** oraz **operatorów maszyn i urządzeń**.

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

Wielkość zatrudnienia		Grupa zawodowa								
		KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	N
kuj-pom	1-9	0	1073	5234	1154	1085	6252	2979	1460	19236
	10-49	82	260	129	77	371	792	318	166	2195
	50+	86	169	151	102	236	419	109	50	1323
	Ogółem	168	1501	5514	1333	1692	7463	3406	1676	22754
Polska	1-9	5007	98646	63188	19552	80293	181252	64627	35362	547927
	10-49	1129	6519	3894	1736	16617	14775	4299	3075	52046
	50+	759	5294	2512	1284	3662	6311	4706	1587	26116
	Ogółem	6896	110459	69594	22572	100573	202338	73632	40024	626089

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Najliczniejsza zarówno pod względem występowania, jak i liczby poszukiwanych w województwie pracowników kategoria mikroprzedsiębiorstw (tabela 2.4) zgłaszała największe zapotrzebowanie kolejno na: **robotników wykwalifikowanych, pracowników średniego szczebla i techników**, a także **operatorów maszyn i urządzeń**. Tendencja ta różni się od ogólnopolskiej w tej kategorii, gdzie poza robotnikami wykwalifikowanymi, największe zapotrzebowanie jest zgłaszane na specjalistów i pracowników sektora usług, a dopiero później

na personel średniego szczebla. Pracodawcy z tej kategorii w kujawsko-pomorskim nie zgłaszali żadnego zapotrzebowania na kandydatów na stanowiska kierownicze.

Pewne różnice pomiędzy województwem a tendencją ogólnopolską można też zaobserwować w sektorze małych przedsiębiorstw (10-49). Najwięcej kandydatów w kujawsko-pomorskim poszukiwano kolejno wśród kategorii **robotników wykwalifikowanych, pracowników sektora usług, operatorów maszyn** oraz **specjalistów**. Natomiast

tendencja ogólnopolska to kolejno pracownicy **sektora usług, robotnicy wykwalifikowani, specjaliści** oraz **operatorzy maszyn**.

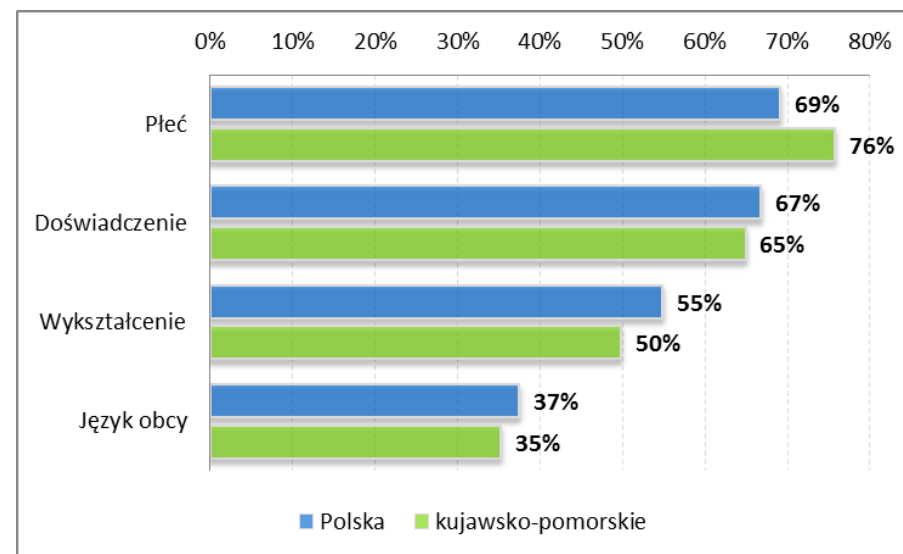
Znaczące różnice w strukturze kategorii pracowników są widoczne także wśród pracodawców zatrudniających powyżej 50 osób. Badani z kujawsko-pomorskiego najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na **robotników wykwalifikowanych, pracowników sektora usług, oraz specjalistów**, podczas gdy drugą i trzecią najczęściej poszukiwaną kategorią pracowników wg tendencji ogólnopolskiej są **specjaliści i operatorzy maszyn**.

Wymagania wobec nowych pracowników

Ogólne wymagania pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego wobec kandydatów nie różnią się znacząco od wymagań stawianych przez innych pracodawców z Polski. Najczęstszym wymogiem w województwie kujawsko-pomorskim była **pleć⁹** i **doświadczenie** kandydata, które wskazało po 2/3 pracodawców (wykres 2.1).

⁹ Pracodawców zapytano o to, czy do pracy woleliby przyjąć: „zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę, czy byłoby to obojętne”. Odpowiedź „jest to obojętne” nie była odczytywana badanym.

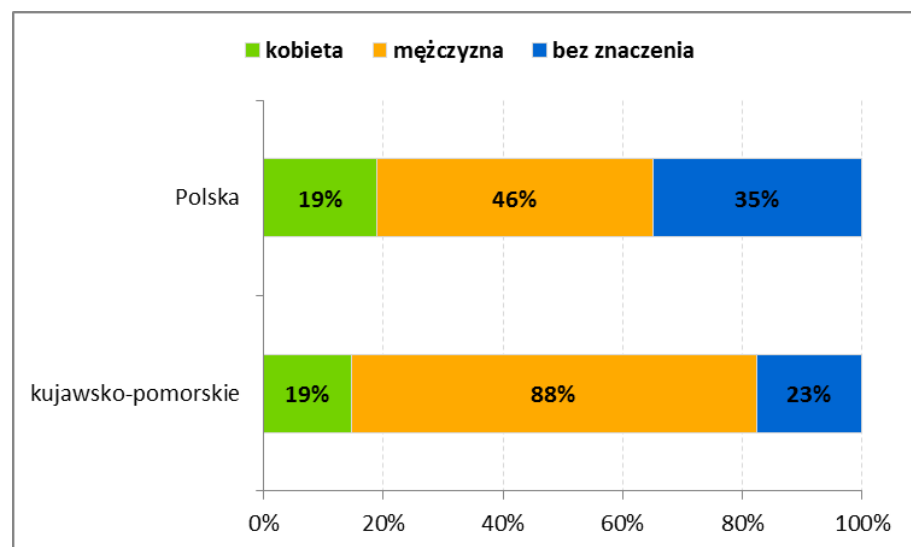
Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w kujawsko-pomorskim i Polsce w 2012 (dane w %, $N_{k-p} = 226$, $N_{PL} = 4912$).



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

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

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w kujawsko-pomorskim i Polsce (dane w %, $N_{k-p} = 97$, $N_{PL} = 2730$).



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Ponad połowa ankietowanych z kujawsko-pomorskiego, którzy wskazali płeć kandydata jako ważną cechę w procesie rekrutacji preferowała mężczyzn (**wykres 2.2**). Różnice pomiędzy znaczeniem tej cechy w województwie i trendem ogólnopolskim, można wytłumaczyć większą liczbą poszukiwanych kandydatów do pracy w zawodach robotniczych, gdzie popularniejsi są mężczyźni oraz mniejszym udziałem odsetka miejsc

pracy dla grupy zawodowej **usługi i sprzedawcy**, gdzie pracodawcy preferują kobiety.

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

Kompetencje	Kategoria zawodowa								Ogółem
	KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	
Kognitywne	9	12	1	16	8	6	8	44	9
Samooorganizacyjne	37	42	25	49	58	51	42	93	46
Artystyczne	0	8	0	0	0	0	0	0	1
Fizyczne	0	8	1	0	1	14	6	5	7
Interpersonalne	46	67	43	38	68	24	32	4	41
Kierownicze	42	0	0	0	1	1	0	0	1
Dyspozycyjne	0	44	1	1	1	6	31	1	15
Biurowe	13	2	1	1	7	0	5	0	3
Techniczne	4	1	7	0	1	7	21	46	9
Komputerowe	15	18	20	51	10	0	7	0	12
Matematyczne	0	0	1	0	1	0	12	0	3
Zawodowe	38	35	50	19	28	57	32	47	41
Inne	4	13	19	1	22	9	0	1	10
Językowe	3	9	21	1	0	0	0	0	5
Kwalifikacje	3	2	13	4	1	10	26	0	11
N	2	40	44	16	34	70	62	8	276

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

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

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

W województwie ankietowani **najczęściej wskazywali na umiejętności somooorganizacyjne** (prawie połowa pracodawców) oraz **umiejętności interpersonalne i zawodowe**. Taki wniosek co do wymagań dotyczących pożądanych umiejętności wśród pracowników potwierdzają badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, które pokazują, że najczęściej wymaganymi przez badanych pracodawców umiejętnościami były: kompetencje indywidualne oraz wiedza specjalistyczna (por. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym).

W przypadku grupy zawodowej z której pracodawcy poszukiwali największej liczby pracowników (**robotnicy wykwalifikowani**) - za najważniejszą z kompetencji uznawano właśnie ich **umiejętności zawodowe** oraz **samoorganizacyjne** (ponad połowa wskazań). Od drugiej co do ilości poszukiwanych kandydatów kategorii **pracowników średniego szczebla i techników**, najczęściej oczekiwano **kompetencji zawodowych i interpersonalnych**.

W trzeciej w kolejności kategorii **operatorów maszyn i urządzeń**, profil wymaganych kompetencji wskazuje na **samoorganizację, umiejętności zawodowe, interpersonalne** oraz **dyspozycyjność**. Pracodawcy oczekiwali od nich również posiadania wymaganych kwalifikacji i umiejętności technicznych.

Odnosnie kandydatów z grupy tzw. **pracowników umysłowych** (stanowiska kierownicze, specjaliści, usługi oraz pracownicy biurowi) najczęściej formułowano wymagania dot. kompetencji **interpersonalnych, zawodowych i samoorganizacyjnych**.

W przypadku specjalistów formułowano dodatkowy wymóg **dyspozycyjności**, a u pracowników biurowych **obsługi komputera**. Od kandydatów z sektora usług wymagano też **innych umiejętności charakterystycznych dla konkretnych zawodów**.

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

Poszukiwanie pracy przez:		Przem. i górn.	Budow.	Handel hot., gastr	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrów.	1-9	10-49	50+	Ogółem
Kujawsko-Pomorskie	Powiatowe Urzędy Pracy	72	63	74	60	77	46	64	73	80	65
	Prywatne biura pośred. pracy	17	0	5	5	0	0	4	8	19	5
	Head hunterzy	1	4	0	2	8	0	2	3	7	2
	Szkolne i akademickie ośrodki kariery	1	2	1	13	3	11	5	5	16	5
	Ogłosz. prasowe	41	49	47	40	25	23	42	44	65	42
	Ogłosz. w Internecie	32	33	30	39	20	23	31	36	59	32
	Ogłosz. rozwieszane w obrębie firmy	20	9	28	13	13	34	20	21	27	20
	Polecenie rodz. i znaj.	75	79	63	54	26	55	65	57	55	64
	Targi pracy	5	5	4	4	2	0	3	6	11	4
	N	81	156	238	160	20	84	688	44	8	740
Polska	Powiatowe Urzędy Pracy	59	51	55	50	75	52	52	68	77	54
	Prywatne biura pośred. pracy	8	6	7	11	2	2	7	9	19	7
	Head hunterzy	4	2	2	2	1	1	2	3	10	2
	Szkolne i akademickie ośrodki kariery	4	4	3	9	8	10	5	5	16	5
	Ogłosz. prasowe	47	42	41	45	31	38	42	45	59	42
	Ogłosz. w Internecie	34	32	33	46	45	43	37	42	65	37
	Ogłosz. rozwieszane w obrębie firmy	19	15	27	16	17	24	20	22	29	20
	Polecenie rodz. i znaj.	73	80	68	62	34	62	69	56	50	68
	Targi pracy	4	3	2	3	4	0	2	4	15	3
	N	1610	3033	4870	3535	504	1133	13665	880	140	14685

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

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

Wśród trzech najczęściej raportowanych sposobów poszukiwania kandydatów do pracy w kujawsko-pomorskim, wymienione zostały **sposoby** takie jak korzystanie z usług **Powiatowych Urzędów Pracy** oraz zamieszczania **ogłoszeń w prasie i Internecie**. Pracodawcy poszukiwali również pracowników **opierając się na poleceniu ze strony rodziny i znajomych**. Na uwagę zasługuje fakt, że Powiatowe Urzędy pracy wskazywane są równie często, co system referencyjny.

Ten sama tendencja jest widoczna przy uwzględnieniu podziału pracodawców ze względu na wielkość przedsiębiorstw, gdzie zgodnie z przewidywaniami, im większą firmę reprezentował pracodawca, tym częściej wykorzystywane były przez niego jednocześnie różne metody poszukiwania kandydatów.

Trzy spośród branż pracodawców, którzy zgłaszają potrzebę zatrudnienia największej liczby osób odzwierciedlają ogólnopolski trend sposobów poszukiwania kandydatów. W przypadku branż **budownictwo transport** oraz **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**, najczęstszym sposobem poszukiwania jest sugerowanie się opiniami znajomych i rodziny. Natomiast w branży **handel hotelarstwo i gastronomia** najczęściej wykorzystywany jest **Powiatowy Urząd Pracy**. Branżą w której pracodawcy najczęściej korzystają z różnorodnych źródeł poszukiwania pracowników jest **przemysł i górnictwo**

Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Pracodawców którzy deklarowali aktualne poszukiwanie kandydatów do pracy, pytano o ewentualne trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów (**tabela 2.7**). W Polsce tego typu problemy zgłosiło aż **76%** badanych. W kujawsko-pomorskim odnotowano nieco niższy odsetek (69%).

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

Branża		Przem. i gór.	Budow. i transp.	Handel, hotel., gastr.	Usługi spec.	Eduk.	Zdrow. i pom. społ.	1-9	10-49	50+	Ogół.
kuj-pom	%	67	100	95	75	0	5	69	75	67	69
	N	9	26	22	12	2	19	80	8	3	91
PL	%	74	83	73	73	54	74	76	74	60	76
	N	324	700	709	676	52	227	2486	160	40	2686

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wśród branż pracodawców w kujawsko-pomorskim (**tabela 2.8**) najwyższy odsetek problemów odnotowywano w branży **budowlano-transportowej**, gdzie trudności w doborze odpowiednich kandydatów odnotowali niemal wszyscy ankietowani. Problemy dotyczyły rekrutacji kandydatów z kategorii **robotników wykwalifikowanych** oraz **operatorów maszyn i urządzeń**.

Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku branży **handel, hotelarstwo i gastronomia**, gdzie problemy zgłaszali także prawie wszyscy pracodawcy. Pracodawcy z tych branż odnotowali je w związku z rekrutacją pracowników w kategoriach **usługi i sprzedawcy** oraz **personel średniego szczebla i technicy**.

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

Branża	Kategoria zawodowa									N
	KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem	
Przemysł i górnictwo	1	15	15	1	27	38	19	1	67	21
Budownictwo	0	6	0	6	0	54	35	6	100	62
Handel, hotel., gastr	0	6	31	1	44	7	18	0	95	43
Usługi spec.	1	30	41	14	14	0	0	0	75	21
Edukacja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opieka zdrow.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
1-9	0	11	18	5	19	29	23	3	69	136
10-49	4	18	8	4	16	44	19	5	75	10
50+	13	29	22	8	9	37	10	2	67	2

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Problemy z rekrutacją kandydatów zgłaszało również 3/4 pracodawców w branży **usług specjalistycznych**. Najwięcej problemów zgłaszano przy rekrutacji **personelu średniego szczebla i techników oraz specjalistów**.

Problemy z zatrudnieniem odpowiednich kandydatów z największej liczby kategorii zawodowych występowały w branży **przemysł i górnictwo** (dotyczyły one robotników wykwalifikowanych oraz pracowników sektora usług i operatorów).

Znacznie bardziej optymistyczna sytuacja miała miejsce w przypadku branży **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**, w której tylko nieliczni pracodawcy zgłaszali jakiegokolwiek problemy z doбором odpowiednich kandydatów. Jest to również jedna z kategorii, o najwyższej deklarowanej chęci zatrudniania nowych pracowników.

Okazuje się, że najczęściej z problemem ze znalezieniem pracownika spotykają się przedstawiciele kategorii **małych przedsiębiorstwa** (problemy zgłasza $\frac{3}{4}$ badanych), a nieco niższy w kategoriach **mikroprzedsiębiorstw** oraz **średnich i zatrudniających 50 i więcej osób** (problemy zgłaszało 70 %)

W obrębie każdej z analizowanych kategorii wielkości przedsiębiorstwa najczęściej problemów zgłaszano przy rekrutacji **robotników wykwalifikowanych**. Pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników często zgłaszali problemy z rekrutacją kandydatów na stanowiska **specjalistów** (co trzeci badany) oraz **pracowników średniego szczebla i technicznych** (co piąty badany).

W badaniu ogólnopolskim zdecydowana większość pracodawców, którzy zgłaszali problemy związane z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów w 2012 r. stwierdzała, że głównym ich powodem jest **niespełnianie oczekiwań przez kandydatów (85%)**. W kujawsko-pomorskim odsetek ten był porównywalnie wysoki (**88%**). Na tej podstawie można stwierdzić, że podobnie jak w Polsce ogółem, rynek pracy województwa kujawsko-pomorskiego, jest rynkiem w którym warunki zdecydowanie częściej dyktują pracodawcy niż pracownicy.

Przedsiębiorcy zgłaszający problemy w rekrutacji odpowiednich kandydatów, wskazywali 3 główne kategorie braków kompetencji zgłaszających się do nich osób¹⁰:

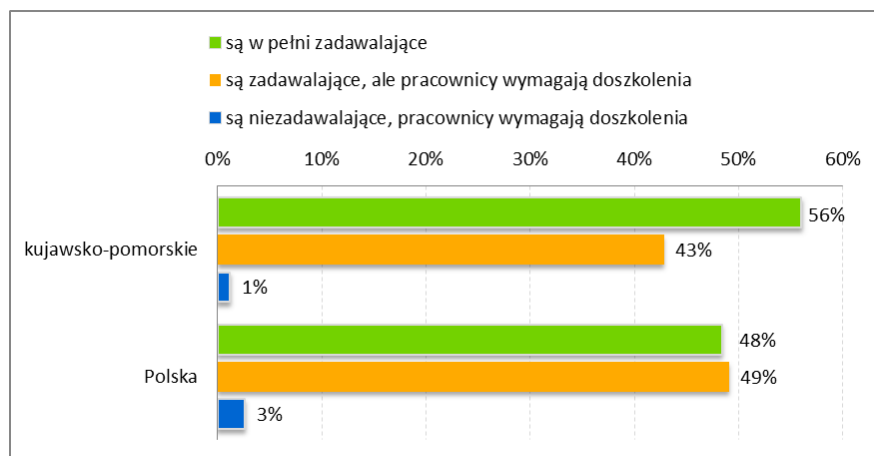
- **zawodowe** – związane ze specyfiką działań wykonywanych w danym zawodzie (**prawie 2/3** pracodawców wskazywało na braki w obszarze tych kompetencji, w porównaniu do 54% w Polsce)
- **samoorganizacyjne** – samodzielność, przedsiębiorczość, przejawianie inicjatywy, odporność na stres, które można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

¹⁰ W porównaniu do danych ogólnopolskich, przedsiębiorcy z kujawsko-pomorskiego zgłaszają te same brakujące kompetencje jako utrudnienie w rekrutacji nowych pracowników. Jednakże odsetek pracodawców skarżących się na ich braki wśród kandydatów w województwie, jest wyższy niż odsetek ogólnopolski.

Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

Ponad połowa badanych pracodawców określiła się jako w pełni zadowolonych z poziomu kompetencji swoich pracowników (**wykres 2.4**). Prawie wszyscy pozostali widzą konieczność podnoszenia ich kwalifikacji. Odsetek przedsiębiorców zgłaszających potrzebę doszkalania swoich pracowników w kujawsko-pomorskim, jest niższy niż średnia w Polsce.

Wykres 2.4 Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w kujawsko-pomorskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{k-p} = 793$, $N_{PL} = 16000$).



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Mikroprzedsiębiorcy w kujawsko-pomorskim raportowali większe zadowolenie z kompetencji swoich pracowników, niż przedsiębiorcy z większych firm, niezależnie od branży w której działali (**tabela 2.9**). Prawdopodobną przyczyną tej zależności jest prowadzenie systemu ocen okresowych w większych firmach. Odsetki zadowolenia z kompetencji pracowników w kujawsko-pomorskim w podziale na wielkość przedsiębiorstwa były **wyższe, niż ich odpowiedniki z innych obszarów kraju**, z wyjątkiem kategorii **średnich i dużych firm** (50+).

Podobna sytuacja ma miejsce dla danych dotyczących ogólnego zadowolenia z kwalifikacji pracowników w podziale na branże. **Ogólne zadowolenie pracodawców każdej z branż w kujawsko-pomorskim, jest wyższe od średniego odsetka dla danych ogólnopolskich.**

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

Branża	Kujawsko-Pomorskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogół.	N	1-9	10-49	50+	Ogół.	N
Przemysł i górnictwo	60	54	33	58	88	56	46	30	54	1724
Budownictwo i transport	55	43	0	54	160	50	46	35	49	3205
Handel, hotel., gastr	59	43	0	58	266	55	41	31	54	5265
Usługi specjalistyczne	50	40	0	49	170	44	32	29	44	3932
Edukacja	50	43	0	46	24	34	38	33	35	583
Opieka zdrow. i pom. społ.	67	67	0	66	85	34	33	30	34	1295
Ogółem	57	47	13	56	793	49	41	32	48	16004

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Branżą w której odnotowano najwyższe zadowolenie z umiejętności pracowników była **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**, w której pracodawcy zgłaszali **dwukrotnie częściej zadowolenie**, niż średnia ogólnopolska. Podobną, choć nieco mniejsza różnica widoczna jest w przypadku branży edukacyjnej. Może to świadczyć o niższym, niż przeciętna przekonaniu nt. konieczności podnoszenia kwalifikacji pracowników wśród przedsiębiorców z tych obszarów.

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

Kompetencje	Przem. i górn.	Budow.	Handel hot. gastr	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	Ogółem
Kognitywne	1	5	9	7	0	0	6	2	1	6
Samooorganizacyjne	32	30	25	7	4	65	25	26	17	25
Kulturalne	0	0	0	3	0	0	1	1	1	1
Fizyczne	1	5	5	0	0	0	3	2	1	3
Interpersonalne	13	0	18	21	34	33	16	20	17	16
Kierownicze	2	0	2	7	0	0	3	3	10	3
Dyspozycyjne	0	0	2	0	0	0	1	1	2	1
Biurowe	2	10	8	24	23	34	14	16	21	15
Techniczne	13	15	8	4	2	0	8	10	11	8
Komputerowe	1	0	10	33	18	1	13	7	6	12
Matematyczne	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1
Zawodowe	61	55	45	45	46	34	48	51	49	48
Inne	0	0	2	0	1	1	1	1	2	1
językowe	1	0	3	3	1	0	2	4	7	2
Kwalifikacje	10	15	7	3	2	0	8	5	9	7
N	34	73	108	85	13	29	312	25	6	342

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

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

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

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

Wśród przedsiębiorców z kategorii **handel, hotelarstwo i gastronomia**, poza umiejętnościami zawodowymi, istotne było również szkolenie kompetencji pracowników w dziedzinie **samoorganizacji** oraz umiejętności **interpersonalnych**.

Podobne zapotrzebowanie na szkoleniem pracowników zgłosili pracodawcy z branży **edukacyjnej** oraz **opieki zdrowotnej i pomocy społecznej**. Poza szkoleniem z zakresu umiejętności zawodowych byli zainteresowani także rozwojem kompetencji **interpersonalnych** i **biurowych**.

Dodatkowo pracodawcy z branży **opieki zdrowotnej i pomocy społecznej** szczególną uwagę zwrócili na potrzebę kształcenia pracowników w zakresie umiejętności **samoorganizacyjnych**.

Szkolenie pracowników w ramach umiejętności komputerowych okazuje się najbardziej pożądane wśród przedsiębiorców z branż **usług specjalistycznych** i **edukacji** oraz dla pracowników **mikro-przedsiębiorstw**.

Zmiany w zatrudnieniu

Zapytani o prognozy dotyczące ewentualnych zmian stanu zatrudnienia w swojej firmie w ciągu nadchodzących 12 miesięcy (**tabela 2.11.**), **2/3 pracodawców z kujawsko-pomorskiego deklaruje, że nie ulegnie ono zmianom.** Niewielkie różnice między województwem, a przeciętną wartością w kraju są widoczne w zakresie deklaracji wzrostu zatrudnienia.

Branżą w której pracodawcy najczęściej przewidują wzrost zatrudnienia (zarówno w województwie, jak i w Polsce) jest **budownictwo i transport.** Rezultaty te nastrajają optymistycznie, gdyż w kujawsko-pomorskim to właśnie pracodawcy z tych branż zgłaszają zapotrzebowanie na zatrudnienie największej liczby osób (**tabela 2.3**). Pozostałe branże w których przewidywany jest znaczący wzrost zatrudnienia to **przemysł i górnictwo (1/3 przewiduje wzrost), oraz handel, hotelarstwo i gastronomia (1/5 przewiduje wzrost).**

Największa **redukcja zatrudnienia** jest widoczna wśród przedsiębiorców z branży edukacyjnej (**1/3 przewiduje zwolnienia**).

Tabela 2.11. Prognozy dotyczące wzrostu zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 msc. w podziale na branże i wielkość firmy w kujawsko-pomorskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{k-p}=744$, $N_{PL}=15174$).

Wielkość i branża	kujawsko-pomorskie				Polska			
	spadek	wzrost	bez zmian	N	spadek	wzrost	bez zmian	N
1-9	11	22	67	691	11	26	63	14119
10-49	17	22	61	46	17	21	62	916
50+	27	18	55	8	24	19	57	139
Przemysł i górnictw.	3	34	63	80	9	29	62	1601
Budow. i trans.	5	38	57	143	12	31	57	2998
Handel, hotel., gastr.	16	22	62	248	14	24	62	4981
Usługi spec.	16	11	73	163	9	23	68	3752
Edukacja	33	9	59	25	28	10	62	554
Opieka i pom. społ.	0	12	88	85	7	28	66	1288
Ogółem	11	22	66	744	12	25	63	15174

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W porównaniu ze średnim odsetkiem przewidywań pracodawców nt. zmian w zatrudnieniu w Polsce, przedsiębiorcy w kujawsko-pomorskim przewidują **nieduższy wzrost zatrudnienia w przypadku małych przedsiębiorstw** oraz **nieduższy wzrost zatrudnienia w branżach przemysł i górnictwo, i budownictwo i transport.**

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

Przyczyny ograniczenia zatrudnienia		Przem. i gór.	Budow.	Handel, hotel., gastr.	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	Ogółem
kujawsko-pomorskie	niestabilna sytuacja gospodarcza	85	80	84	54	34	30	70	76	67	71
	trudny dostęp do kredytów dla firm	25	46	21	17	12	28	27	21	14	26
	wysokie oproc. kredytów dla firm	50	62	43	23	22	42	44	38	28	43
	wysokie oczek. płacowe pracowników	55	58	46	46	17	30	47	50	51	48
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	78	86	90	73	49	58	81	73	68	80
	zbyt wysokie podatki	84	81	81	65	37	29	73	67	55	72
	brak odpowiednich kandyd. do pracy	47	49	29	33	2	16	34	39	34	34
	skomplik. przepisy i regulacje prawne	48	65	60	47	53	70	58	54	48	58
	silna konkurencja na rynku	69	70	60	44	32	28	56	59	60	56
	zła sytuacja finansowa firmy	19	21	28	31	32	43	28	26	21	28
	N	80	156	256	151	17	66	678	42	7	727
Polska	niestabilna sytuacja gospodarcza	76	79	79	66	56	64	74	72	64	74
	trudny dostęp do kredytów dla firm	29	27	26	21	9	14	24	20	15	24
	wysokie oproc. kredytów dla firm	45	47	42	31	15	36	40	35	26	39
	wysokie oczek. płacowe pracowników	51	50	43	45	28	49	46	46	50	46
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	77	78	80	71	48	72	76	69	62	76
	zbyt wysokie podatki	75	79	80	67	39	63	74	65	54	74
	brak odpowiednich kandyd. do pracy	44	44	31	38	17	32	37	33	31	36
	skomplik. przepisy i regulacje prawne	58	61	55	50	44	59	56	51	46	55
	silna konkurencja na rynku	60	69	71	55	46	32	63	56	53	62
	zła sytuacja finansowa firmy	29	24	28	23	39	31	26	28	23	26
	N	1660	3129	5105	3586	394	1118	14010	856	126	14992

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

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

Do trzech najczęściej wymienianych czynników należą **wysokie pozapłacowe koszty pracy, wysokie podatki** oraz **niestabilna sytuacja gospodarcza kraju**. Największy odsetek zgłaszających tego rodzaju problemy to **mikroprzedsiębiorcy**, oraz **branże produkcyjne** (przemysł i górnictwo, budownictwo i transport), **handel, hotelarstwo i gastronomia**.

Czynniki najrzadziej zgłaszane jako problematyczne przez pracodawców to **dostępność kredytów dla firm** (za wyjątkiem branży **budowlano-transportowej**, gdzie zgłasza go prawie połowa pracodawców), oraz **zła sytuacja finansowa firmy** (wyjątkiem jest branża opieka zdrowotna i pomoc społeczna, gdzie jako problem zgłaszał ją co piąty pracodawca).

Można zatem stwierdzić, że najsilniejszy wpływ na wielkość zatrudnienia w województwie mają decyzje polityczne dotyczące regulacji gospodarczych.

Szkolenie pracowników

Analiza pytań dotyczących różnych form kształcenia pracowników podejmowanych przez przedsiębiorców (**tabela 2.13**) pozwala stwierdzić, że różne działania tego typu w 2011 r. realizowało **70%** badanych pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim. Odsetek ten, jest niemalże identyczny dla danych ogólnopolskich.

Największy odsetek firm/institucji realizujących szkolenia pracowników w kujawsko-pomorskim jest obserwowany wśród **średnich i dużych przedsiębiorstw** (w 2011 r. podjęły je **wszystkie badane firmy z kategorii 50+**). Wśród analizowanych branż największy odsetek przedsiębiorców szkolił pracowników w sektorach: **edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna** oraz **usługi specjalistyczne**. Branże **produkcyjna i handlowo-hotelarska**, lokują się znacznie poniżej tego poziomu

Sektorem działalności w którym odsetek szkoleń dla pracowników różni się od średniego odsetka w kraju, jest **opieka zdrowotna i pomoc społeczna (10 punktów procentowych powyżej średniej)** oraz **przemysł i górnictwo (5 punktów procentowych poniżej średniej)**. Odsetek pozostałych szkoleń utrzymuje się na poziomie krajowym.

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

Branża	kujawsko-pomorskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	56	69	100	59	88	62	72	91	64	1108
Budownictwo i transport	64	63	100	64	161	66	71	88	66	2124
Handel, hotel., gastr	58	79	100	60	267	58	73	92	59	3091
Usługi specjalistyczne	81	100	100	82	168	83	92	94	84	3289
Edukacja	88	100	100	92	26	93	99	100	95	554
Opieka zdrowotna i pom. społ.	100	100	100	100	85	90	95	100	90	1168
Ogółem	69	80	100	70	795	70	80	94	71	16001

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

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

- najpopularniejszą formą aktywności szkoleniowych wybieranych dla pracowników są kursy i szkolenia. Tendencja ta utrzymuje się niezależnie od wielkości badanej firmy/institucji zarówno na poziomie województwa kujawsko-pomorskiego, jak i ogólnopolskim;
- druga pod względem popularności aktywność szkoleniowa to dofinansowanie samokształcenia pracowników. W kujawsko-pomorskim forma ta była nieco mniej popularna niż w całym kraju (**niższa o 6 pkt. procentowych**);
- małe firmy (10–49) w kujawsko-pomorskim znajdują się poniżej średniej krajowej pod względem odsetka korzystania z **kursów i szkoleń**, oraz **dofinansowania samokształcenia** (kolejno 8 i 5 punktów procentowych **poniżej średniej**);
- podnoszenie kwalifikacji poprzez finansowanie nauki szkolnej należy do najmniej popularnych rozwiązań. Jedynie finansowanie nauki w szkole wyższej jest wybierane częściej poprzez **duże i średnie firmy** (50+). Kujawsko-pomorskie odbiega w tym aspekcie od średniej krajowej (5 pkt. proc. **poniżej średniej**);

Tabela 2.14. *Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu w kujawsko-pomorskim i Polsce (dane w %, $N_{k-p} = 560$ $N_{PL} = 1134$).*

Forma kształcenia	kujawsko-pomorskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Kursy i szkolenia (poza obowiązkowymi)	66	68	85	67	371	64	75	85	65	7367
Samokształcenie	49	54	63	49	275	54	59	62	55	6191
Stosowali systemu oceny kompetencji pracowników	30	43	49	31	174	32	42	50	33	3711
Konferencje, seminaria, warsztaty	29	43	52	30	166	28	40	55	29	3312
Indywidualne plany rozwoju pracowników	21	26	28	21	117	22	27	30	23	2542
Dofinansownie nauki swoich pracowników w szkołach wyższych	11	27	46	13	70	13	25	51	14	1616
Inne	11	12	10	11	61	12	11	10	12	1360
Dofinansowywali naukę swoich pracowników w szkołach zawodowych i średnich	9	5	11	9	47	8	6	10	8	906

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

**Instytucje szkoleniowe w kujawsko-pomorskim:
oferta, kierunki rozwoju oraz jego bariery**

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

Wybrane wyniki analiz BKL zostały zestawione z wynikami badania „Analiza szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy i instytucje szkoleniowe w województwie kujawsko-pomorskim w 2012 roku” zrealizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w 2012 r.

Z terenu województwa kujawsko-pomorskiego na pytania zadane w ankiecie BKL odpowiedziało 198 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych, co stanowi 5% próby ogólnopolskiej. Analizowane instytucje były bardzo podobne do próby ogólnopolskiej, zarówno pod względem wielkości zatrudnienia, stażu pracy, jak i typu obsługiwanych klientów. Jedyne widoczne różnice dotyczyły odsetka małych firm (zatrudniających między 10 a 49 osób), większa liczba znalazła się wśród badanych z kujawsko-pomorskiego (51%), niż w próbie ogólnopolskiej (42%). Pewne różnice pomiędzy województwem, a tendencją ogólnopolską zostały zauważone w zakresie deklarowanych przychodów instytucji za rok 2011 (**tabela 3.1.**) Badane firmy

z kujawsko-pomorskiego, częściej niż średni odsetek dla kraju deklarowały roczny dochód w przedziale 1 – 2,5 mln zł. (różnica 7 pkt. procentowych). W próbie wojewódzkiej żadna z badanych firm nie zadeklarowała najwyższych kategorii dochodów – powyżej 10 mln zł rocznie.

Tabela 3.1. Kategorie przychodów firm szkoleniowych w kujawsko-pomorskim i Polsce za 2011 r. (dane w %).¹¹

	do 25 tys zł	25 tys - 50 tys. zł	50 tys - 100 tys zł	100 tys. - 200 tys. zł	200 tys - 500 tys zł	500 tys - 1 mln zł	1 mln - 2,5 mln zł	10 mln zł +	N
k-p	10	8	10	13	6	5	48	0	132
PL	11	10	15	9	7	5	41	1	3096

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

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

¹¹ 1/3 respondentów w kujawsko-pomorskim nie podała informacji nt. dochodu firmy odmawiając udzielenia odpowiedzi lub odpowiadając „nie wiem/trudno powiedzieć”. W skali kraju odsetek takich respondentów był niemal identyczny (32%).

Liczba obsługiwanych klientów

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

	Średnia obcięta 5%	Mediana	Suma	%
kujawsko-pomorskie	310	200	135 347	5
Polska	361	200	2 761 437	100

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

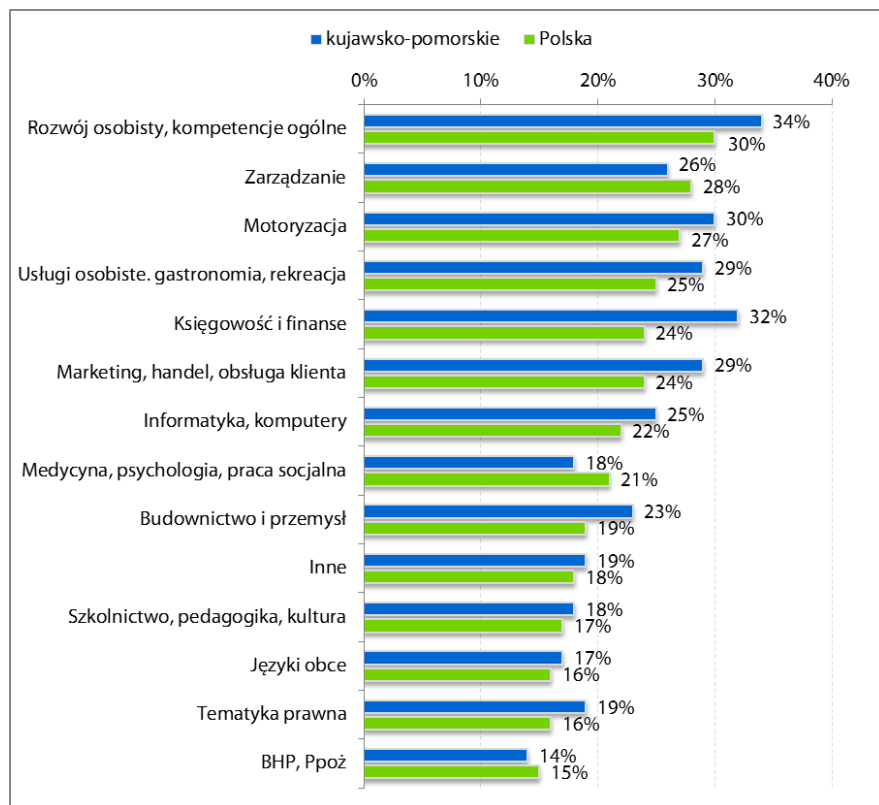
Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych z kujawsko-pomorskiego w 2012 roku pracowali średnio z 310 klientami. **Wynik ten sytuuje się poniżej średniej ogólnopolskiej.**

Dane zebrane w badaniach WUP Toruń, wskazują na zbliżone rezultaty. W szkoleniach organizowanych przez instytucje wpisane do Rejestru Instytucji Szkoleniowych odnotowano uczestnictwo 166 268 osób. Łączna liczba zarejestrowanych przez RIS szkoleń w 2011 r. wyniosła 4588 (por. „Analiza szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy i instytucje szkoleniowe w województwie kujawsko-pomorskim w 2012 roku”).

Odmienne rezultaty przynosi porównanie mediany (wartości leżącej dokładnie pośrodku uporządkowanego zbioru), która jest jednakowa dla województwa i całego kraju. Wynik ten można interpretować tak, że w województwie, znajduje się mniej firm obsługujących bardzo dużą liczbę klientów, niż ich przeciętna liczba w Polsce. Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych, stanowiła 5% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

Tematyka oferowanych szkoleń

Wykres 3.1. Dziesięć obszarów tematycznych najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych w kujawsko-pomorskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{k-p} = 198$ $N_{PL} = 4481$).



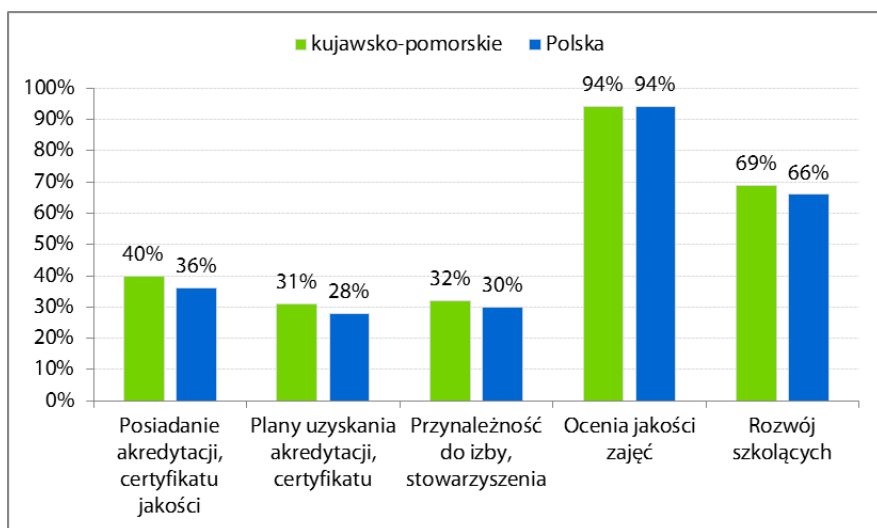
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Porównanie ofert szkoleniowych badanych firm i instytucji (**wykres 3.1.**) pozwala stwierdzić, że do najczęściej proponowanych w szkoleń w kujawsko-pomorskim należą te dotyczące **rozwoju osobistego, księgowości i finansów, marketingu i handlu wraz z obsługą klienta** oraz **usług osobistych i gastronomii** (oferuje je 1/3 badanych instytucji). Co czwarta analizowana instytucja z kujawsko-pomorskiego ma w swojej ofercie szkolenia z kategorii **zarządzanie, informatyki i komputery** oraz **budownictwo i przemysł**.

Najbardziej wyraźne różnice pomiędzy ogólnopolską zawartością ofert szkoleniowych, a oferowanymi przez firmy i instytucje w kujawsko-pomorskim widać w przypadku szkoleń z kategorii **księgowość i finanse** (różnica prawie 10 punktów procentowych na korzyść kujawsko-pomorskiego) oraz szkoleń z kategorii **marketing, handel i obsługa klienta** (o 5 punktów procentowych więcej niż odsetek w całym kraju).

Aktualnie podejmowane działania mające na celu podwyższanie jakości oferowanych usług

Wykres 3.2. Posiadanie akredytacji, certyfikatu jakości, przynależność do izb i stowarzyszeń, ocena jakości zajęć i działania służące rozwojowi szkolących w kujawsko-pomorskim i Polsce w roku 2012 (dane w %, $N_{k-p} = 196$ $N_{PL} = 4343$).



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

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

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

Wyniki wojewódzkie, bardzo dobrze odzwierciedlają wyniki ogólnopolskie. Jedynym aspektem w którym widać niewielkie różnice, są deklaracje nt. posiadania akredytacji i certyfikatów jakości (4 punkty procentowe powyżej średniego odsetka takich deklaracji dla danych ogólnopolskich).

Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok

Deklaracje przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych dotyczące działań, mających podnieść jakość oferowanych przez nich usług (**tabela 3.3.**), wskazują na to, że najpopularniejsze w kujawsko-pomorskim będzie **wykorzystanie diagnozy potrzeb szkoleniowych** oraz wykorzystanie ewaluacji w planowaniu zajęć (zdecydowana większość firm). 3/4 firm z kujawsko-pomorskiego deklaruje również **wykorzystanie ewaluacji do rozwoju szkoleniowców** wraz z **doskonaleniem kompetencji merytorycznych osób prowadzących szkolenia**. Prawie połowa firm i instytucji szkoleniowych w województwie, deklaruje **certyfikację umiejętności trenerskich**.

Wyniki wojewódzkie w tym zakresie są bardzo zbliżone do ogólnopolskich. Niewielkie różnice można zaobserwować w przypadku **korzystania z wyników ewaluacji przy planowaniu zajęć** oraz **rozwoju szkoleniowców** (5 punktów procentowych poniżej średniej). W przypadku **certyfikacji kompetencji trenerskich**, liczba respondentów deklarująca ten rodzaj działań, nieznacznie przewyższa średni odsetek ogólnopolski (różnica 5 punktów procentowych).

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

Planowane działania	kujawsko-pomorskie	Polska
Ewaluacji w planowaniu zajęć	77	82
Diagnoza potrzeb szkoleniowych	82	81
Ewaluacja rozwoju szkoleniowców	75	80
Kompetencje merytorycz. osób szkolących	75	79
kompetencje interperson. osób szkolących	69	70
Lepsze warunki do prowadzenia zajęć	71	67
Ocena skuteczności zajęć	67	66
Ocena jakości zajęć	59	62
Kompetencje .i pedagog. osób szkolących	61	62
Opracowanie standardów prowadzenia zajęć	57	57
Certyfikacja kompetencji trenerskich	48	43
N	159	3707

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Podobne niewielkie różnice widoczne są w przypadku **doskonalenia kompetencji merytorycznych osób szkolących** (4 punkty procentowe poniżej średniej krajowej) oraz **ulepszaniu warunków prowadzenia zajęć** (4 punkty procentowe powyżej średniej krajowej).

Bariery w rozwój firmy/institucji szkoleniowej

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

Drugą barierą, wymienianą przez około 6 na 10 badanych podmiotów były **skomplikowane procedury rozliczania środków z UE oraz brak środków finansowych na finansowanie szkoleń wśród pracodawców**, co wiąże się ze wskazaną przez połowę badanych **złą koniunkturą gospodarczą.**

Pozostałe czynniki wymieniane jako bariery dla rozwoju, co drugiej badanej firmy szkoleniowej to **zbyt sztywno zdefiniowane przez UE grupy docelowe szkoleń i możliwy do realizowania w ich ramach**

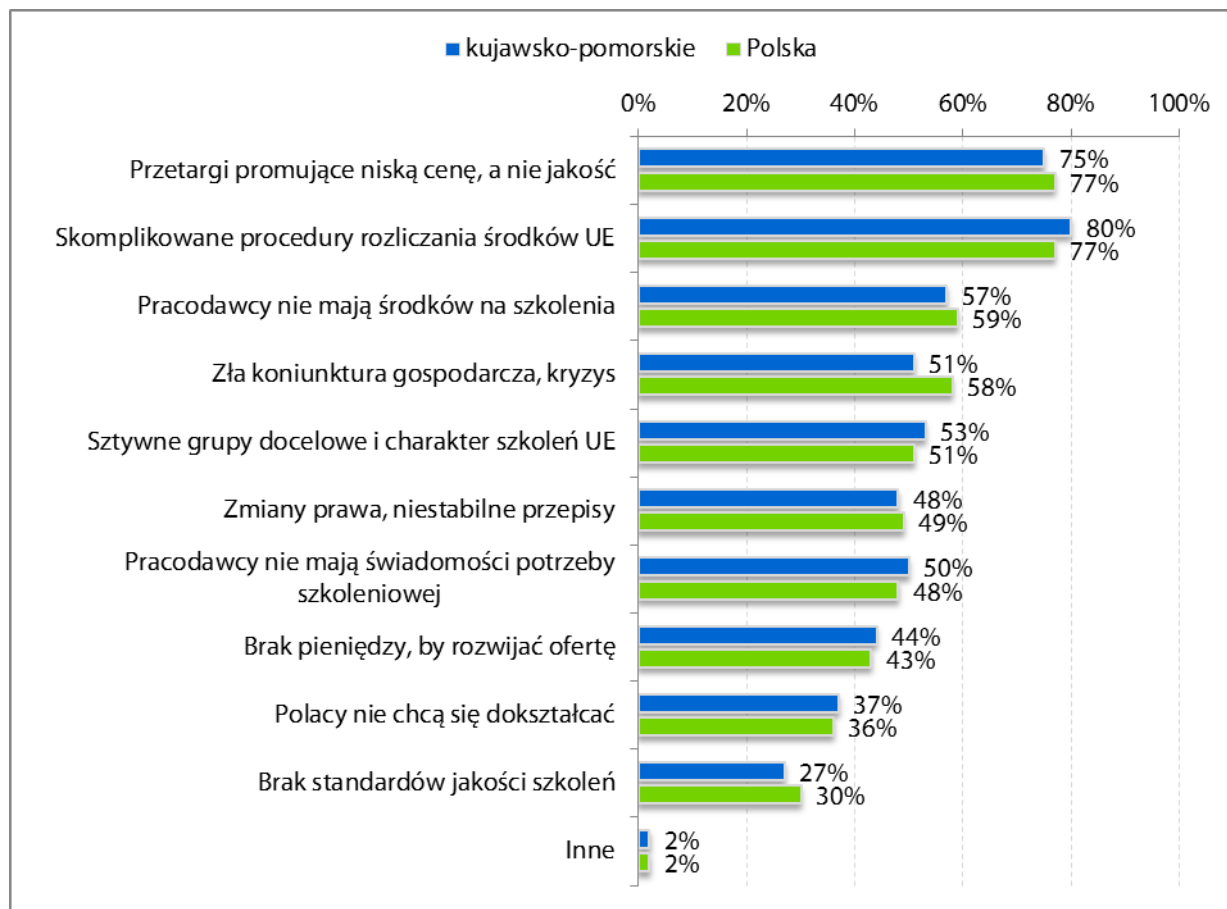
charakter szkoleń, a także zmiany prawa i niestabilność przepisów przez nie regulowanych.

Kolejną barierą wymienianą przez połowę spośród badanych firm jest zbyt niska świadomość pracodawców nt. potrzeby szkolenia pracowników.

Na tle wyników ogólnopolskich, kujawsko-pomorskie wyróżnia się pod względem odsetka osób **spostrzegających kryzys gospodarczy jako barierę rozwojową.**

W porównaniu ze średnim odsetkiem w Polsce, w województwie jako poważną barierę rozwojową postrzega go **o 7 punktów procentowych mniej respondentów.** Pozostałe wyniki województwa odwzorowują w tym zakresie tendencję ogólnopolską.

Wykres 3.3. Czynniki utrudniające rozwój rynku szkoleniowego w kujawsko-pomorskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{K-P} = 196$ $N_{PL} = 4478$).



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Źródła :

Analiza szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy i instytucje szkoleniowe w województwie kujawsko-pomorskim w 2012 roku. Toruń: Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu. Dostępny w Internecie:

http://podlupa.wup.torun.pl/wp-content/uploads/2012/10/Analiza_szkole%C5%84_organizowanych_w_2012r.pdf (data dostępu: 14.06.2013).

Badanie ankietowe pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego w 2012 roku. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowy. Toruń: Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu. Dostępny w Internecie:

<http://podlupa.wup.torun.pl/wp-content/uploads/2013/04/raport-pracodawcy-2012.pdf> (data dostępu: 14.06.2013).

Baza danych *Bilans Kapitału Ludzkiego: Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych 2012*. Dostępna w Internecie: <http://bkl.parp.gov.pl/bazy-danych/> (data dostępu: 14.06.2013).

Baza danych *Bilans Kapitału Ludzkiego: Badanie Ludności 2010 – 2012*. Dostępna w Internecie: <http://bkl.parp.gov.pl/bazy-danych/> (data dostępu: 14.06.2013).

Baza danych *Bilans Kapitału Ludzkiego: Badanie Pracodawców 2010 – 2012*. Dostępna w Internecie: <http://bkl.parp.gov.pl/bazy-danych/> (data dostępu: 14.06.2013).

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

Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego w 2012 r. Bydgoszcz: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy. Dostępny w Internecie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bydgosz/ASSETS_raport_o_syt_kuj_pom_w_2012.pdf (data dostępu: 14.06.2013).

Rocznik Statystyczny Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2012. Bydgoszcz: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy. Dostępny w Internecie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bydgosz/ASSETS_rocznik_kuj-pom2012.pdf (data dostępu: 14.06.2013).

Rynek Pracy w województwie kujawsko-pomorskim w 2012 roku. Toruń: Wojewódzki Urząd Pracy w Bydgoszczy. Dostępny w Internecie: http://wup.torun.pl/wp-content/uploads/2013/03/rynek-pracy-w-2012-roku_calosc.pdf (data dostępu: 14.06.2013).