



Bilans Kapitału Ludzkiego

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

Patrycja Antosz, Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski

Kraków 2013

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

W niniejszym raporcie prezentujemy Państwu wyniki analiz skoncentrowanych na województwie małopolskim, 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 zostały 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

Podsumowanie	1
Nota metodologiczna	2
Badania pracodawców.....	3
Badania firm i instytucji szkoleniowych	4
Zastosowane pojęcia i klasyfikacje.....	8
Czytanie tabel topograficznych	12
Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa małopolskiego	13
Sytuacja zawodowa	15
Pracujący w województwie małopolskim.....	17
Sytuacja samozatrudnionych w województwie małopolskim	22
Bezrobotni w województwie małopolskim.....	25
Wykształcenie mieszkańców województwa małopolskiego	29
Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa małopolskiego	32
Zapotrzebowanie na nowych pracowników	34
Wymagania wobec nowych pracowników.....	39
Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy	46
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników.....	49
Zmiany w zatrudnieniu.....	53
Szkolenie pracowników.....	56
Instytucje szkoleniowe w małopolskim: oferta, kierunki rozwoju oraz jego bariery	59
Liczba obsługiwanych klientów.....	61
Tematyka oferowanych szkoleń	62
Aktualnie podejmowane działania mające na celu podwyższanie jakości oferowanych usług	63
Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok	64
Bariery w rozwój firmy/instytucji szkoleniowej.....	65

Podsumowanie

BKL Badanie Ludności	BKL Badanie Pracodawców
<p>Stopa bezrobocia w województwie małopolskim w latach 2010-2012 wzrosła z 13% do 18%.</p>	<p>Najczęściej, a zarazem najwięcej nowych pracowników w 2012 r poszukiwali pracodawcy z branży hotelarstwo, handel gastronomia oraz budownictwo i transport. Poszukiwani przez nich byli głównie pracownicy sektora usług oraz robotnicy wykwalifikowani i operatorzy maszyn.</p>
<p>Bezrobotni w województwie małopolskim są średnio o ponad 5 lat młodsi od pracujących i nieaktywnych zawodowo; połowę tej grupy stanowią osoby nie posiadające przynajmniej średniego wykształcenia (wśród pracujących takie osoby to 1/3 całej grupy)</p>	<p>Wśród pracodawców poszukujących pracowników 76% stawia kandydatom wymogi związane z posiadaniem doświadczenia zawodowego, 55% wymagania związane z wykształceniem</p>
<p>Małopolscy samozatrudnieni zajmujący się działalnością pozarolniczą wskazują jako główne utrudnienie w swojej działalności zbyt duże obciążenia podatkowe (31%)</p>	<p>Trzy najczęściej wymieniane przez pracodawców czynniki utrudniające wzrost zatrudnienia w małopolskim to zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (77%) niestabilna sytuacja gospodarcza (73%) oraz zbyt wysokie podatki (72%). Są one największą przeszkodą dla pracodawców branż produkcyjnych oraz hotelarsko-handlowo-gastronomicznej.</p>
<p>Pracujący etatowo w małopolskim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią) (85%) oraz warunków wykonywania pracy (81%), najrzadziej zaś z możliwości awansu (41%) oraz zarobków (54%)</p>	<p>Pracodawcy najczęściej wskazują na potrzebę podniesienia takich kwalifikacji swoich pracowników jak: kompetencje zawodowa (50%), samoorganizacyjne (20%), biurowe (20%) i interpersonalne (17%).</p>

BKL Badania instytucji i firm szkoleniowych

Pracodawcy zainteresowani szkoleniem swoich pracowników najczęściej chcą rozwijać ich kompetencje zawodowe. W zależności od branży klienta, około 20% badanych instytucji/firm szkoleniowych posiada w swojej ofercie szkolenia odpowiadające tym potrzebom

Najczęściej zgłaszane przez instytucje/firmy szkoleniowe w woj. małopolskim bariery w ich rozwoju to: polityka przetargowa promująca niskie ceny, skomplikowane procedury rozliczania środków z UE oraz brak środków na finansowanie szkoleń wśród pracodawców.

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

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/>

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

wywiadów (liczba respondentów w województwie małopolskim po przeważeniu wyniosła 1505 osób).

Badania pracodawców

W trakcie III edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16000 pracodawców (1450 z województwa małopolskiego). Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego Wykonawcy jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganych komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

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 pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe.

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 431 w województwie małopolskim). 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.

- 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 wielozawodowe – 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 pominięto 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

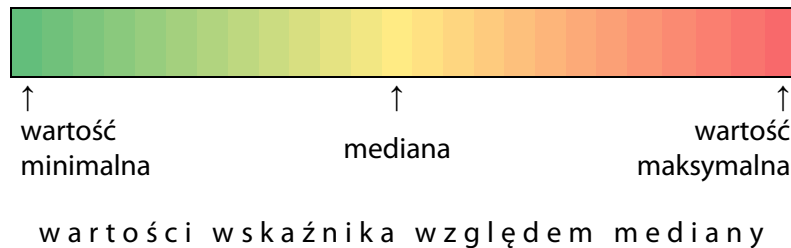
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki

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).



Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa małopolskiego

Pierwsza część raportu poświęcona jest zagadnieniom pracy, przedsiębiorczości i wykształcenia mieszkańców województwa małopolskiego 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, koncentrując 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 Małopolsce 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, małopolskim rynku pracy.

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

Autorzy

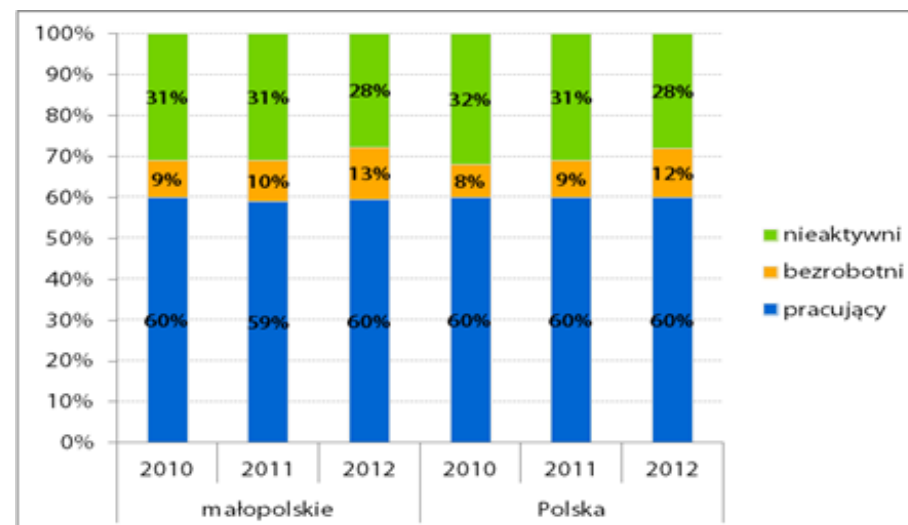
Sytuacja zawodowa

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

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

Na poniższym **wykresie 1.1.** zaprezentowano zmiany w strukturze sytuacji zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i Małopolsce na przestrzeni lat 2010-2012. Struktura udziału poszczególnych grup zmieniała się w województwie małopolskim analogicznie jak w całej Polsce - 3-4% przyrost kategorii bezrobotnych dokonał się w obu przypadkach kosztem nieaktywnych zawodowo.

Wykres 1. 1. Sytuacja zawodowa wg kategorii BAEL



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Ogląd tabeli, w której zaprezentowano wybrane charakterystyki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w Małopolsce pozwala zaobserwować wyraźne różnice pomiędzy nimi:

- osoby pracujące najczęściej posiadają przynajmniej średnie wykształcenie, deklarują korzystanie z Internetu oraz pozostawanie w związku małżeńskim (przy czym charakterystyki te częściej są domeną kobiet aniżeli mężczyzn)
- bezrobotni to grupa najmłodsza, jej członkowie nieco rzadziej niż przedstawiciele dwóch pozostałych grup zamieszkują największe miasta i częściej deklarują się jako osoby stanu wolnego
- nieaktywni zawodowo to grupa o najniższym odsetku osób z wykształceniem przynajmniej średnim, rzadziej niż pozostałe dwie grupy deklarują też oni korzystanie z Internetu

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

	pracujący			bezrobotni			nieaktywni			wszyscy w wieku produkcyjnym		
	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
Średnia wieku	39,2	39,3	39,3	35,4	33,9	34,7	41,7	36,9	39,1	39,3	37,9	38,6
Wykształcenie przyn. średnie (%)	57	78	67	38	70	53	27	46	38	48	67	57
Stan cywilny: wolny (%)	33	22	28	63	45	55	59	37	47	51	62	56
Stan cywilny: zamężna/zonaty (%)	62	69	65	30	48	38	33	54	44	44	30	37
Zamieszkanie: wieś (%)	49	47	48	55	47	52	55	53	54	51	49	50
Zamieszkanie: miasto 100 i tys. (%)	28	29	28	17	26	22	26	28	27	26	28	27
Korzysta z Internetu (%)	72	81	76	60	74	67	49	65	58	65	75	70
N	490	406	896	104	90	194	189	226	415	782	723	1505

W przypadku zmiennej „Stan cywilny” z całkowitej liczebności (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym wypadku więcej niż 2,7%.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Pracujący w województwie małopolskim

Zagadnienie pracujących jedynie w oparciu o umowę cywilno-prawną bądź pracujących bez jakiegokolwiek umowy (praca „na czarno”) jest bez wątpienia istotnym wątkiem publicznych debat o polskim rynku pracy. 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 według definicji przyjętej w badaniu.

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

	małopolskie	Polska
wyłącznie umowa o pracę	65	69
wyłącznie umowa cywilno-prawna	4	3
bez umowy	1	1
N (pracujący)	896	10527

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

W Małopolsce możemy zaobserwować o 4 pkt procentowe niższy odsetek pracujących wyłącznie na umowę o pracę niż w skali całego kraju. Pomimo iż pracujący jedynie na umowę cywilno-prawną oraz bez umowy stanowią bardzo niewielkie odsetki ogółu pracujących, tak na poziomie ogólnopolskim, jak i analizowanego województwa, biorąc pod uwagę rosnące koszty pracy można się spodziewać, że udział tych dwóch kategorii w ogóle pracujących może wzrastać. Warto zatem, by lepiej zrozumieć ich specyfikę, przyjrzeć się wybranym charakterystykom tych dwóch grup na tle posiadających umowę o pracę, przedstawionym w **tabeli 1.3**. W analizie uwzględniono również respondentów deklarujących pracę na umowę cywilno-prawną/bez umowy w ciągu 12 miesięcy od daty badania, którzy według definicji nawiązującej do tej przyjętej w BAEL uznane zostały za bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo. W tabeli zaprezentowano dane łącznie dla trzech edycji badania.

Pracujący wyłącznie na umowę o pracę to tak w Małopolsce, jak i w skali całego kraju to średnio najstarsza z porównywanych grup, legitymująca się ponadto największym odsetkiem osób posiadających co najmniej średnie bądź wyższe wykształcenie oraz najczęściej mająca za sobą doświadczenie zakładania własnej rodziny (najniższy odsetek osób stanu wolnego i jednocześnie najwyższy posiadających dzieci na utrzymaniu). Wykonujący pracę jedynie w oparciu o umowę cywilno-prawną to z kolei grupa najmłodsza, najbardziej ceniąca elastyczny czas pracy oraz zawierająca największy odsetek studentów. Ostatnia z trzech porównywanych zbiorowości – pracujący bez umowy – charakteryzują się tak w skali całego kraju, jak i analizowanego województwa najmniejszym udziałem kobiet oraz najniższym odsetkiem deklarujących posiadanie wyższego lub co najmniej średniego wykształcenia.

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	
	małop.	Polska	małop.	Polska	małop.	Polska
Średnia wieku	38,6	39,5	32,6	32,8	33,9	34,5
% kobiet	47	48	48	52	31	31
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	65	65	74	63	45	35
Wykształcenie wyższe (%)	26	25	21	16	8	4
Stan cywilny: wolny (%)	27	25	64	57	63	59
Studiuje (%)	3	3	23	21	10	9
Dzieci na utrzymaniu (%)	53	53	21	26	20	26
Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5)	3,29	3,36	3,7	3,64	3,61	3,62
N	1773	21532	212	2124	148	1602

*W przypadku zmiennych „Stan cywilny”, „Wiek” oraz „Chęć: elastyczny czas pracy” z całkowitej liczebności podanej w wierszu N (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one w żadnym wypadku więcej aniżeli 0,5%.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Pracujący na umowę o pracę to najliczniejsza grupa aktywnych zawodowo w województwie małopolskim i w Polsce. Wszystkim pracującym etatowo podczas Badania Ludności zadano pytanie o prognozy dotyczące własnej kariery zawodowej. Pytano ich także o przydatność wiedzy i umiejętności nabytych podczas edukacji. W **tabeli 1.4** przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących na umowę o pracę.

Płeć tak w Polsce, jak i w województwie małopolskim nie różnicuje prognoz dotyczących spodziewanego rozwoju kariery zawodowej oraz chęci wykonywania danej pracy przez dłuższy okres czasu (tak wśród ogółu pracujących w Polsce, jak i w małopolskim). Kobiety nieco częściej (szczególnie na poziomie ogólnopolskim) deklarują, że w pracy przydatne im są wiedza i umiejętności uzyskane w toku edukacji.

Tabela 1.4. Wybrane charakterystyki pracujących etatowo (%)

	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	małopolskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Chce wykonywać pracę dłużej, czy jest to zajęcie tymczasowe: praca na stałe (%)	87	88	88	91	92	91
Spodziewany rozwój kariery zawodowej: awansuje (%)	4	4	4	3	3	3
Spodziewany rozwój kariery zawodowej: pozostanie na tym samym stanowisku (%)	90	88	89	89	88	88
Na ile przydatne wiedza i umiejętności ze szkół: bardzo przydatne (%)	41	35	38	41	31	36
N*	301	352	654	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 (jeśli występowały) wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowią one jednak w żadnym przypadku więcej niż 0,3 % N.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Pracujący w oparciu o umowę o pracę oceniali również własne zadowolenie z różnych aspektów świadczonej pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz sama praca jako taka (czyli to, co robi podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). Odsetki zadowolonych (wybierających odpowiedź „bardzo zadowolony/a” lub „zadowolony”) zaprezentowano w **tabeli 1.5**. Kobiety w Małopolsce częściej niż mężczyźni wyrażają zadowolenie z warunków wykonywania pracy i możliwości rozwoju osobistego oraz szkoleń, mężczyźni są z kolei częściej niż kobiety zadowoleni z zarobków, samej pracy jako takiej i pewności zatrudnienia. Struktura różnic w województwie małopolskim pomiędzy kobietami i mężczyznami pod względem różnych wymiarów zadowolenia z pracy jest zasadniczo dość podobna do tej, którą zaobserwować możemy w całej Polsce, są one jednak bardziej wyraziste niż te w skali całego kraju.

Tabela 1.5. Zadowolenie pracujących etatowo z różnych aspektów ich pracy (%)

% zadowolonych z:	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	małopolskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
sama praca jako taka (to, co robi)	82	87	85	84	86	85
warunków wykonywania pracy	83	79	81	83	80	82
pewności zatrudnienia	67	75	71	69	73	72
zarobków	48	61	55	51	61	56
możliwości rozwoju osobistego i szkoleń	58	51	54	57	56	56
możliwości awansu	40	42	41	41	42	41
N*	301	352	653	3679	4178	7856

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

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Zaobserwowane różnice w zadowoleniu z zarobków pomiędzy mężczyznami i kobietami pracującymi etatowo skłaniają do zwrócenia szczególnej uwagi na różnice pomiędzy deklarowanymi zarobkami kobiet i mężczyzn pracujących na umowę o pracę. W **tabeli 1.6** zestawiono średnie obciążenie przeciętnych miesięcznych zarobków netto (10% skrajnych obserwacji zostało wykluczonych z analizy – 5% najniższych i 5% najwyższych) dla kobiet i mężczyzn na obu poziomach analizy. W analizie uwzględniono jedynie pracujących wyłącznie na umowę o pracę, tak, by średnia informowała o zarobkach uzyskiwanych jedynie z tytułu pracy etatowej. Tak wśród pracujących wyłącznie etatowo w Polsce, jak i w całym kraju zarobki przeciętne miesięczne zarobki kobiet netto stanowią ok. 80% zarobków mężczyzn. Średnie wartości w Małopolsce są niewiele większe niż te w skali ogólnopolskiej – różnice pomiędzy średnimi dla ogółu wynoszą 8 zł, w przypadku mężczyzn – 27 zł, zaś kobiet – zaledwie 1 zł.

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

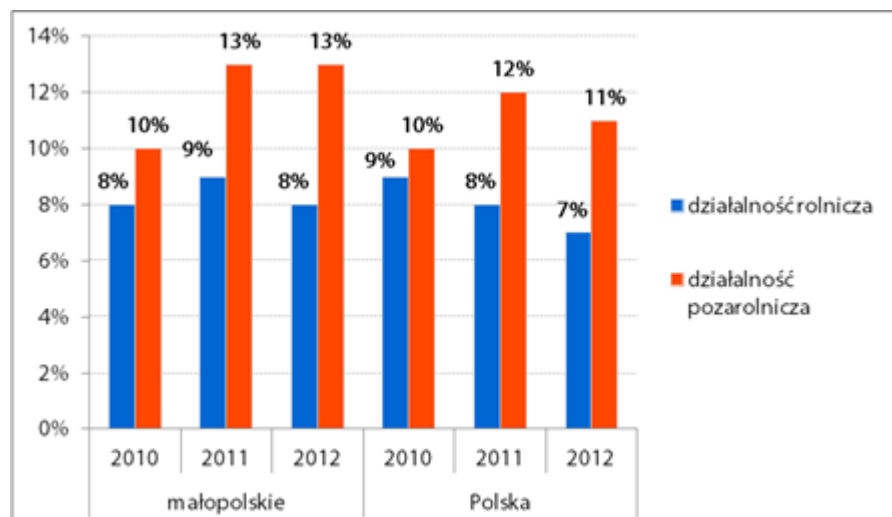
	Średnia obciążenia			Iloraz zarobków (K/M)	Liczebności		
	K	M	Ogół		K	M	Ogół
małopolskie	1691	2150	1918	0,79	479	526	1005
Polska	1690	2123	1910	0,8	6088	6644	12732

BKL Badanie Ludności 2010-2012

Sytuacja samozatrudnionych w województwie małopolskim

Samozatrudnieni to grupa o szczególnej sytuacji i roli na lokalnym i ogólnopolskim rynku pracy. Na **wykresie 1.2** zaprezentowano dynamikę zmian udziału osób prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą w ogóle pracujących.

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



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

W województwie małopolskim w latach 2010-2011 dokonał się niewielki przyrost procentowego udziału przedsiębiorców prowadzących działalność pozarolniczą w ogóle pracujących. Udział prowadzących działalność pozarolniczą wśród wszystkich pracujących województwa małopolskiego pozostawał w 2013 o 2pkt. procentowe wyższy od wartości odnotowanej na poziomie ogólnopolskim.

W tabeli 1.7 na tle wszystkich pracujących zaprezentowano wybrane charakterystyki przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą w województwie małopolskim. Przedstawiciele tej drugiej grupy częściej niż prowadzący działalność rolniczą i ogół pracujących w Małopolsce legitymowali się posiadaniem co najmniej średniego wykształcenia, pozostawaniem w związku małżeńskim, korzystaniem z Internetu oraz średnio wyższą chęcią do pracy w elastycznych ramach czasowych. Zwracają uwagę szczególnie duże różnice pomiędzy obiema grupami samozatrudnionych w kontekście dwu cech. Prowadzący działalność pozarolniczą 4 razy częściej niż zajmujący się działalnością rolniczą posiadają co najmniej średnie wykształcenie a także 3 razy częściej deklarują korzystanie z Internetu. Trudniący się działalnością rolniczą w Małopolsce są z kolei średnio najstarszą grupą, niemal w całości zamieszkałą na wsi oraz w największym stopniu złożoną z kobiet.

Tabela 1.7. Wybrane charakterystyki prowadzących działalność rolniczą i nierolniczą w województwie małopolskim

	Własna działalność			Pracujący ogół
	rol	pozarol	Ogół	
Wiek (średnia)	43,8	40,5	41,6	39,3
% kobiet	47	35	40	45
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	20	80	58	67
Zamieszkanie – wieś (%)	99	36	59	48
Stan cywilny (% zamężna/żonaty)	69	83	78	65
Korzysta z Internetu (%)	30	90	68	76
Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5) (średnia)	3,15	3,78	3,55	3,42
N*	67	114	181	896

*W przypadku zmiennej „Stan cywilny” z całkowitej liczebności podanej w wierszu N jeśli występowały wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 1,8% N.

Źródło: BKL Badanie Ludności

Przedsiębiorcom zadano również pytanie o główne utrudnienie, które może stać się przyczyną ograniczenia/zamknięcia działalności. Rozkłady odpowiedzi dla danych z lat 2010-2012 dla prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą w województwie małopolskim i całej Polsce zaprezentowano w **tabeli 1.8**. Rozkład odpowiedzi wśród obu grup przedsiębiorców w województwie małopolskim jest zasadniczo podobny do tego, jaki zaobserwować możemy na poziomie ogólnopolskim. O ile jednak analogicznie jak w całej Polsce przedsiębiorcy prowadzący działalność pozarolniczą najczęściej jako przyczynę wskazywali zbyt duże obciążenia podatkowe to zajmujący się działalnością rolniczą w Małopolsce, inaczej niż na poziomie ogólnopolskim (gdzie głównym utrudnieniem pozostawała zła sytuacja finansowa firmy) najczęściej wybierali odpowiedź „inne”. Pod tą kategorią najczęściej w kontekście tej grupy kryły się takie utrudnienia jak „nieopłacalność, niskie ceny zbytu” bądź też „wysokie koszty produkcji i/lub materiałów”.

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

	małopolskie			Polska		
	rol	pozarol	Ogół	rol	pozarol	Ogół
zbyt duże obciążenia podatkowe	2	31	20	9	28	20
uciążliwe przepisy prawne	6	18	13	12	21	17
zbyt duża konkurencja	8	21	16	10	21	16
zła sytuacja finansowa firmy	17	3	9	25	5	14
stan zdrowia	9	1	4	7	2	4
brak odpowiednich pracowników	2	3	2	2	4	3
brak chęci do prowadzenia działalności	12	0	5	5	1	3
dostępność kredytu	0	2	1	4	2	3
sytuacja rodzinna	2	2	2	2	1	2
wiek	0	1	1	2	1	2
konieczność opieki nad dzieckiem bądź innym członkiem rodziny	3	2	2	2	1	1
niedostateczne doświadczenie	0	0	0	1	1	1
inny powód	33	12	20	18	7	12
brak trudności	4	4	4	2	3	3
N	212	325	537	2513	3384	5897

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

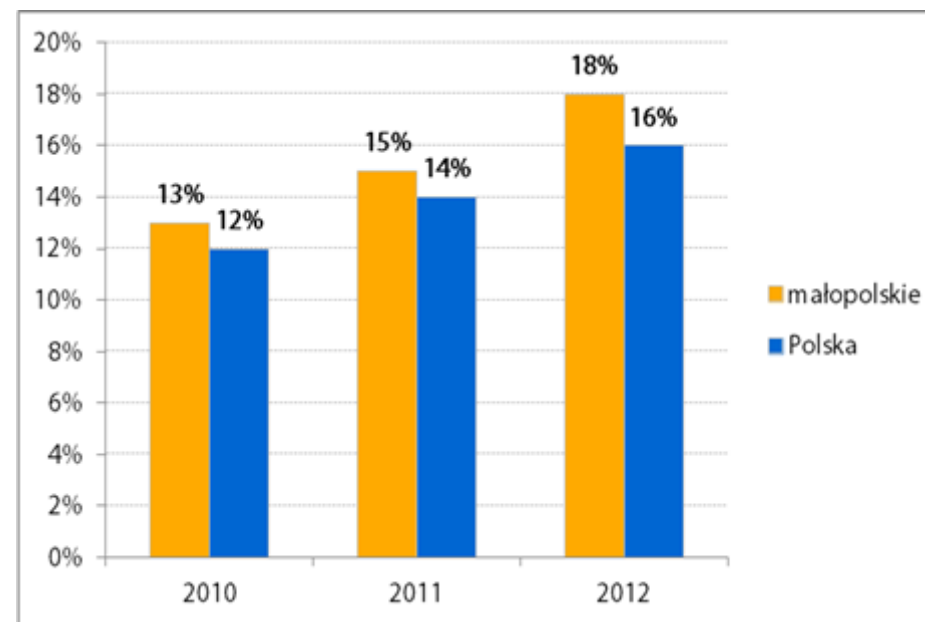
Bezrobotni w województwie małopolskim

Udział bezrobotnych wśród ludności produkcyjnej tak w Polsce, jak i w województwie małopolskim wzrastał w ostatnich latach. Wzrastała również **stopa bezrobocia**, rozumiana jako stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo. Dynamikę przyrostu stopy bezrobocia w przeciągu trzech lat trwania badania BKL w Polsce i województwie małopolskim prezentuje **wykres 1.3**.

Analiza zróżnicowania stopy bezrobocia w podziale na mniejsze jednostki administracyjne w oparciu o dane BKL jest w praktyce niemożliwa z uwagi na niewielkie 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 przygotowanym przez GUS „Raportie o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w 2012 r.”. Najwyższe wartości stopy bezrobocia rejestrowanego wystąpiły w powiatach dąbrowskim (19,9%), limanowskim (18,8%) oraz nowosądeckim (18,1%), zaś najniższe – w miastach na prawach

powiatu – Krakowie (5,9%) i Tarnowie (10,4%) i powiecie krakowskim (10,8%) (Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa małopolskiego w 2012 r.: 40).

Wykres 1.3. *Stopa bezrobocia w latach 2012 w Polsce i w województwie małopolskim (%)*



Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Osoby bezrobotne poszukujące pracy pytano o główny powód podejmowania takiej czynności. Rozkłady odpowiedzi w podziale na kobiety i mężczyzn dla bezrobotnych z województwa małopolskiego i całej Polski zaprezentowano w **tabeli 1.9**.

Bezrobotni obu płci tak w województwie małopolskim, jak i w całej Polsce najczęściej jako przyczynę poszukiwania pracy wskazują zwolnienie z pracy³. W Małopolsce bezrobotni mężczyźni częściej niż kobiety wymieniają jako taki powód chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu, zaś kobiety nieco rzadziej niż na poziomie ogólnopolskim deklarują jako przyczynę poszukiwania pracy chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie.

Tabela 1.9. Powody poszukiwania pracy przez bezrobotnych (%)

	Powód poszukiwania pracy					
	małopolskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
zwolnienie z pracy	30	32	31	31	34	33
chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie	18	15	16	22	18	20
chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	20	26	23	21	18	19
potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy	15	13	14	15	14	15
chęć zmiany dotychczasowej pracy	6	1	4	3	4	4
spodziewana redukcja zatrudnienia	3	4	3	3	3	3
przeprowadzka	0	1	1	1	0	1
inny powód	7	9	8	5	7	6
N	239	243	482	2618	2564	5182

³ Zgodnie z danymi przytoczonymi w raporcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy „Zatrudnienie w Małopolsce” liczba zrealizowanych zwolnień z przyczyn pracodawcy wzrosła z 4022 osób w 2011 r. do 8597 w 2012 r. Największy odsetek zgłaszanych do zwolnienia pochodził z branży budowniczej (31% zgłoszeń) (Zatrudnienie w Małopolsce: 22)

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Instytucją, z której pomocy najczęściej korzystali w ostatnich 3 latach małopolscy bezrobotni podczas poszukiwania pracy są Powiatowe Urzędy Pracy. Zwracało się do nich, podobnie jak w całej Polsce, niemal 70% bezrobotnych. Zadowolenie z jego usług w województwie małopolskim deklarowało 21% - o 8% mniej niż w skali całego kraju.

Zwraca uwagę fakt, że tak w skali całego kraju, jak i Małopolski instytucje zdecydowanie mniej popularne aniżeli Powiatowe Urzędy Pracy notowały wyższe odsetki zadowolonych z ich usług osób. Do oszacowań dotyczących zadowolenia z usług mniej popularnych instytucji w Małopolsce należy jednak podejść z pewną rezerwą ze względu na niewielkie licznosci korzystających z ich pomocy w próbie.

Tabela 1.10. Korzystanie z instytucji pomagających w znalezieniu pracy i zadowolenie z ich usług

	małopolskie		Polska	
	% korzystających	% zadowolonych	% korzystających	% zadowolonych
Powiatowy Urząd Pracy	68	21	69	29
prywatne biura pośrednictwa pracy	13	26	10	33
ochotnicze hufce pracy	5	36	3	34
szkolne/akademickie ośrodki kariery	7	34	3	48
szkolni doradcy zawodowi	6	30	3	46
N	481		5193	

*W przypadku niektórych zmiennych z całkowitej liczebności podanej w wierszu N jeśli występowały wykluczono braki danych/odmowy odpowiedzi. Nie stanowiły one jednak w żadnym przypadku więcej niż 1,6% N.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

By lepiej zrozumieć specyfikę bezrobocia w Małopolsce, w **tabeli 1.11** zestawiono wybrane charakterystyki bezrobotnych kobiet i mężczyzn z tego województwa oraz całej Polski, dotyczące m.in. utrudnień w podejmowaniu pracy, sposobów jej poszukiwania czy też długości pozostawania bez pracy.

W tabeli zwracają uwagę następujące zależności:

- w grupie bezrobotnych mężczyzn w Małopolsce osoby pozostające bez pracy dłużej niż pół roku stanowią o niemal 10% większy odsetek aniżeli w grupie kobiet (w całej Polsce różnica w praktyce nie występuje)
- bezrobotne kobiety w Małopolsce częściej niż w skali kraju wskazują na płeć jako na czynnik utrudniający pracę
- tak w Polsce, jak i w Małopolsce kobiety częściej niż mężczyźni wysoko bądź bardzo wysoko oceniają u siebie podstawową dla wielu wydałoby się zawodów i prac umiejętność – komunikatywność oraz częściej deklarują poszukiwanie pracy przez Internet
- oczekiwania dotyczące płacy, którą respondent uznałby za zadowalającą są wyższe wśród bezrobotnych obu płci w małopolskim niż w całej Polsce; tak w skali w kraju, jak i w Małopolsce średnie sumy w

wypadku kobiet są niższe niż te podawane przez mężczyzn: w przypadku województwa małopolskiego różnica ta wynosi 576 zł, w Polsce – 326 zł

Tabela 1.11. Wybrane charakterystyki osób bezrobotnych

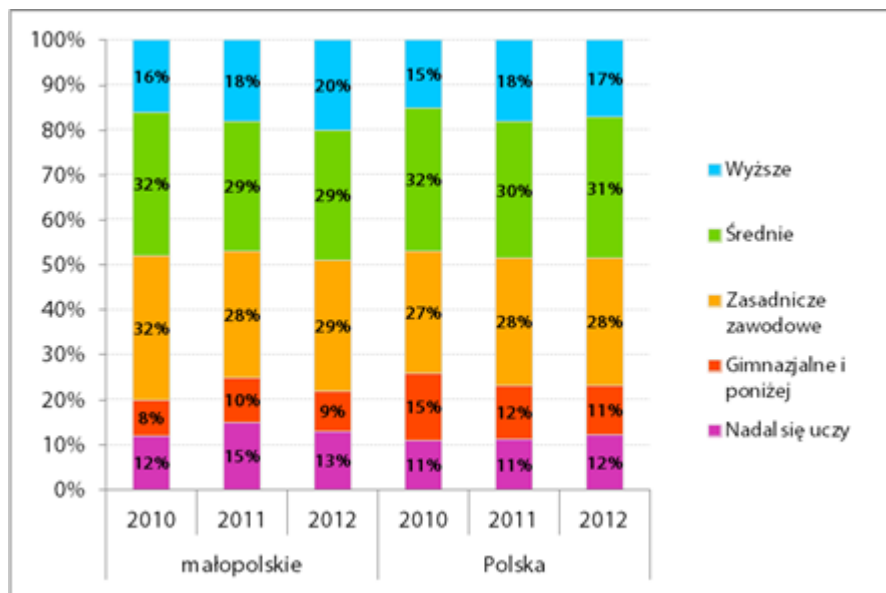
	Bezrobotni					
	małopolskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Pozostający bez pracy dłużej niż 6 miesięcy (%)	58	67	63	64	63	64
Utrudnia podjęcie pracy - płeć (%)	12	3	8	6	1	4
Utrudnia podjęcie pracy - wykształcenie (%)	37	36	37	32	30	31
Umiejętność: bycie komunikatywnym (%) wysoka i bardzo wysoka samoocena (%)	76	68	72	70	61	65
Szukał pracy w minionym miesiącu: odpowiadanie na ogłoszenia internetowe (%)	48	40	44	44	33	38
Pensja którą uznałby za w miarę zadowalającą przy podjęciu pracy (średnia obciążona)	1894	2470	2040	1796	2122	1 955
N Pensja (średnia obciążona)	222	218	440	2457	2500	4 957
N*	239	242	481	2571	2622	5193

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Wykształcenie mieszkańców województwa małopolskiego

Struktura wykształcenia w Małopolsce nie uległa zasadniczym przekształceniom w latach 2010-2012. Najistotniejszą zmianą jest czteroprocentowy wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem. Trend ten ilustruje **wykres 1.4**.

Wykres 1.4. Struktura wykształcenia w Polsce i województwie małopolskim



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2012

Odsetek osób posiadających wyższe wykształcenie wzrastał w Małopolsce dynamiczniej aniżeli w skali całego kraju. Grupa absolwentów uczelni wyższych tak w Polsce, jak i w województwie małopolskim cechuje się wśród absolwentów wszystkich rodzajów szkół, którzy nie kontynuują nauki najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia (WZ – odsetek zatrudnionych wśród ludności w wieku produkcyjnym), najniższą stopą bezrobocia (SB) i najmniejszym odsetkiem nieaktywnych zawodowo (NIEAKT) wśród ogółu ludności w wieku produkcyjnym.

Tabela 1.12. Wskaźnik zatrudnienia (WZ), stopa bezrobocia (SB) i odsetek nieaktywnych zawodowo (NIEAKT) wśród absolwentów wszystkich rodzajów szkół (nie kontynuują nauki)

Wykształcenie	małopolskie				Polska			
	WZ	SB	NIEAKT	N	WZ	SB	NIEAKT	N
Gimn. i niższe	34	36	47	140	37	36	43	1968
Zas. zawodowe	57	20	29	431	59	19	27	4956
Średnie	69	16	18	435	70	14	19	5526
Wyższe	82	11	9	302	85	8	8	3037

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Tabela 1.13. Doksztalcanie się ludności w wieku produkcyjnym w minionych 12 miesiącach (%).

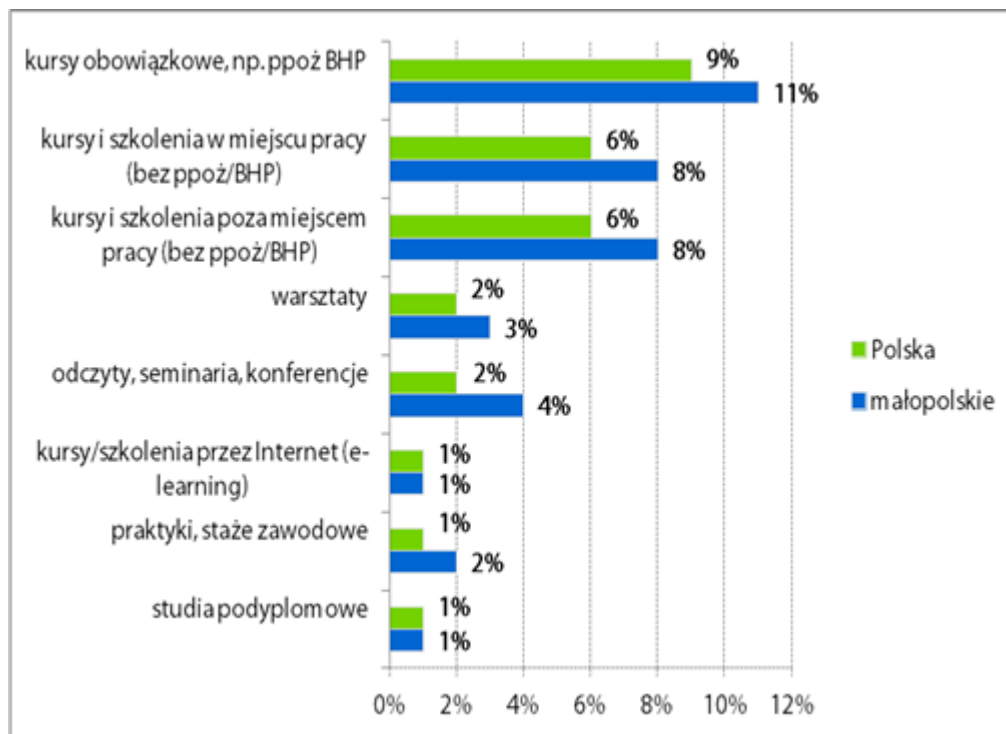
	małopolskie	Polska
nie doksztalcał(a) się w żadnej formie	61	71
doksztalcał(a) się (tylko kursy, szkolenia itp.)	14	13
doksztalcał(a) się (tylko samoksztalcanie)	12	9
doksztalcał(a) się (samoksztalcanie + kursy, szkolenia)	13	7
N	1505	17600

Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Wszystkim respondentom, niezależnie od tego, czy zakończyli już edukację formalną, czy też wciąż się uczą, zadano pytanie o doksztalcanie się. W Małopolsce taką aktywność zadeklarowało o 10% więcej respondentów aniżeli w skali całego kraju.

Doksztalcanie się często staje się domeną osób dorosłych (powyżej 24 roku życia), w zdecydowanej większości mających już za sobą edukację formalną (w Małopolsce 92%, w całej Polsce 94%). Chcąc poprawić swą sytuację na rynku pracy, podejmują one różne formy działalności doksztalcającej. Na **wykresie 1.5.** zestawiono odsetki deklarujących korzystanie z różnych form doksztalcania w Małopolsce oraz całym kraju.

Wykres 1.5. Formy dokształcania się ludności powyżej 24 roku życia (%).



Źródło: BKL Badanie Ludności 2012

Respondenci tak w skali całego kraju, jak i w Małopolsce podejmując aktywność dokształcającą najczęściej są do tego zmuszeni przez pracodawcę, uczestnicząc w obowiązkowych kursach. Nieco rzadziej (różnica 3 pkt procentowych) deklarowano uczestnictwo w kursach i szkoleniach które nie mają charakteru obowiązkowego – tak tych odbywających się w miejscu pracy, jak i poza nim. Bardzo słabo spopularyzowaną wśród osób dorosłych formą dokształcania tak w Polsce, jak i w województwie małopolskim pozostają kursy i szkolenia e-learningowe.

Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa małopolskiego

Prezentowane poniżej analizy koncentrują się wokół rzeczywistości rynku pracy w województwie małopolskim postrzeganej z perspektywy działających na 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 małopolskiego liczyli łącznie 1450 respondentów.

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

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

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Wśród pracodawców z województwa małopolskiego biorących udział w III edycji BKL, 37% badanych zadeklarowało zamiar zatrudnienia nowych pracowników obecnie lub w ciągu najbliższego pół roku (**tabela 2.1**). Pod tym względem rezultaty województwa przewyższają wynik ogólnopolski o 5 pkt. procentowych.

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

Poszukiwanie pracowników	małopolskie			Polska		
	aktualnie	do 6 msc	ogółem	aktualnie	do 6 msc	ogółem
	20	21	37	17	18	32
N	1450	1166	1450	16000	13270	16000

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Bardziej szczegółowe dane dotyczące branż przedsiębiorców w których poszukiwani są kandydaci do pracy (**tabela 2.2**), wskazują że nowi pracownicy byli poszukiwani najczęściej przez przedstawicieli branż **budownictwo i transport** (co trzeci badany przedsiębiorca). Małopolscy przedsiębiorcy z tej branży poszukiwali nowych pracowników częściej niż wynosi przeciętna w Polsce dla tej branży (co piąty przedsiębiorca).

Nowych pracowników poszukiwali także pracodawcy z branży **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (co piąty pracodawca). Także w tym przypadku przewyższa to przeciętny odsetek dla tej branży w Polsce (różnica 7 pkt. procentowych).

Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszali także przedsiębiorcy z branż **przemysł i górnictwo** (co piąty pracodawca), **handel gastronomia hotelarstwo i usługi specjalistyczne** (około 15% pracodawców) - wynik ten odzwierciedla rezultaty ogólnopolskie.

Znikome zainteresowanie poszukiwaniem nowych pracowników w Małopolsce, jest obserwowane w branży **edukacja**. Wynik ten jest niższy od ogólnopolskiego o 9 pkt. procentowych. Ten rezultat koresponduje z danymi przytaczanymi m.in. w raporcie **Pracodawca-Rynek-Pracownik** (WUP, 2013), w którym sektor edukacyjny wskazano jako jeden z odnotowanym najwyższym odsetkiem przewidywanej redukcji zatrudnienia. Wśród czynników które przyczyniły się do tego rezultatu wymienia się m.in. niż demograficzny. Odsetek pracodawców zgłaszających zapotrzebowanie na nowych pracowników, z uwzględnieniem rozmiarów przedsiębiorstwa/institucji wykazuje, że w Małopolsce **najczęściej kandydatów do pracy poszukują firmy zatrudniający powyżej 50 osób**.

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

	małopolskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	20	13	31	19	162	19	20	34	19	1722
Budownictwo i transport	32	32	21	32	318	22	21	32	22	3203
Handel, hotel., gastr.	16	14	35	16	466	13	20	37	14	5264
Usługi specjalistyczne	15	2	31	15	340	18	17	30	18	3931
Edukacja	0	1	2	0	53	11	4	8	9	583
Opieka zdrow. i pom. społ.	25	7	29	24	111	17	16	30	17	1295
Ogółem	20	12	26	20	1450	17	17	28	17	16000

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Wynik ten odzwierciedla rezultaty ogólnopolskie. Najczęściej poszukującymi pracowników w tej grupie byli pracodawcy z branż **hotelarstwo handel, gastronomia, usługi specjalistyczne, przemysł i górnictwo** oraz **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**. Jedynym wyjątkiem jest branża **budownictwo i transport**, gdzie nowych pracowników poszukiwał co piąty pracodawca, a nie jak w wyniku ogólnopolskim - co trzeci.

Rezultaty zbliżone do ogólnopolskich uzyskali także **mikroprzedsiębiorcy**. Największy odsetek poszukujących pracowników (co trzeci) działał w branży **budownictwo i transport** oraz **opieka medyczna i pomoc społeczna** (co piąty). W przypadku obu branż, odsetek poszukujących nowych pracowników przewyższał przeciętny w Polsce (kolejno o 10 i 8 pkt. procentowych).

Wyniki poniżej przeciętnej w Polsce wykazali pracodawcy z małych firm/przedsiębiorstw (różnica 5 pkt. procentowych). Wśród nich najczęściej poszukiwali pracowników przedsiębiorcy z branży **budownictwo i transport** (co trzeci). Najrzadziej nowych pracowników poszukiwano w branżach usługi **specjalistyczne i edukacja**.

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 małopolskim i Polsce (dane populacyjne).

		KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
małopolskie	Przemysł i górnictwo	72	109	1375	356	221	3977	1200	44	7354
	Budownictwo i transport	781	1943	1951	40	105	10244	7049	1206	23318
	Handel, hotel., gastr	497	1877	1475	541	15045	2263	1309	2205	25212
	Usługi specjalistyczne	478	2053	1960	47	3367	474	48	30	8459
	Edukacja	0	11	5	0	0	0	0	0	15
	Opieka zdrowotna i pom. społ.	0	3895	11	927	933	0	0	924	6689
	N	1828	9887	6776	1912	19672	16958	9606	4409	71048
Polska	Przemysł i górnictwo	1359	7010	6329	766	2547	44357	10906	4902	78176
	Budownictwo i transport	2121	8000	7048	4120	2153	115861	40056	13415	192774
	Handel, hotel., gastr	1135	13185	15713	7930	65322	28580	19086	14629	165579
	Usługi specjalistyczne	2011	45575	28004	7818	25223	13440	3516	3857	129443
	Edukacja	19	7075	2004	640	2110	52	61	114	12076
	Opieka zdrowotna i pom. społ.	251	29615	10496	1297	3218	47	8	3108	48041
	N	6896	110459	69594	22572	100573	202338	73632	40024	626089

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Rezultaty dotyczące zapotrzebowania na poszczególne kategorie zawodowe pracowników, oraz jego rozmiary ilustruje **tabela 2.3**. Badani Pracodawcy w woj. małopolskim poszukiwali około **71 000 nowych pracowników**. Zapotrzebowanie na największą liczbą pracowników, zgłosili pracodawcy z branż **handel, hotelarstwo, gastronomia** oraz

budownictwo i transport (z branży budownictwo i transport nowych pracowników poszukiwał też największy odsetek pracodawców). Zdecydowanie najmniejszą liczbę poszukiwanych nowych pracowników zgłoszono w branży **edukacja** (zaledwie 15 osób).

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

- **Pracownicy sektora usług** - najczęściej wymieniano: fryzjerów, kucharzy, kelnerów, sprzedawców, sprzedawców w branży spożywczej, manikiurzystki, kasjerów handlowych, sprzedawców w branży przemysłowej, doradców klienta.
- **Robotnicy wykwalifikowani** - wśród nich najczęściej pojawiali się: ślusarze, elektrycy, stolarze meblowi, murarze, malarze, monterzy ociepleń budynków, monterzy instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych, mechanicy pojazdowi oraz dekarze.
- **Specjaliści** - najczęściej poszukiwano: lekarzy rehabilitantów, inżynierów inżynierii środowiska, specjalistów ds. organizacji i rozwoju przemysłu, nauczycieli instruktorów, konsultantów ds. systemów teleinformatycznych, projektantów baz danych, specjalistów ds. sprzedaży, programistów aplikacji, specjalistów ds. społecznych.

Pod względem zapotrzebowania na liczbę pracowników wielkich kategorii zawodowych, Małopolska różni się od

wyników ogólnopolskich pod względem 3 pierwszych kategorii zawodowych. Według danych krajowych najczęściej poszukiwani pracownicy pochodzili kolejno z kategorii **robotnicy wykwalifikowani**, **specjaliści** i **pracownicy sektora usług**.

Pracodawcy z branży **handel hotelarstwo i gastronomia** poszukujący największej liczby nowych pracowników, zgłaszali największe zapotrzebowanie na **pracowników sektora usług** (ok. 15 000) **operatorów maszyn i urządzeń** oraz **robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych** (ok 2 200).

Pracodawcy z kategorii **budownictwo i transport** poszukujący zarówno najczęściej i w największej liczbie, zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników z kategorii zawodowych **robotników wykwalifikowanych** (ok. 10 200) oraz **operatorów maszyn i urządzeń** (ok 7 000).

Trzecia pod względem zapotrzebowania kategoria zawodowa **specjalistów** była najczęściej poszukiwana przez pracodawców z branży **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (ok. 3 900) oraz **usługi specjalistyczne** i **budownictwo i transport** (ok. 2 000).

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 małopolskim i Polsce w 2012 r. (dane populacyjne).

		KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
małopolskie	1-9	1502	9098	6295	1677	8519	15859	8891	4252	56092
	10 - 50	290	376	269	162	10718	858	396	98	13167
	50+	37	412	212	73	435	241	320	60	1789
	Ogółem	1828	9887	6776	1912	19672	16958	9606	4409	71048
Polska	1-9	5007	98646	63188	19552	80293	181252	64627	35362	547927
	10 - 50	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

Zapotrzebowanie na pracowników poszczególnych kategorii zawodowych w zależności od wielkości firmy/przedsiębiorstwa ilustruje **tabela 2.4.**

Kategoria na którą zgłaszano największe zapotrzebowanie - **pracownicy sektora usług**-- była najczęściej poszukiwana przez pracodawców zatrudniających **między 10 a 49 osób**. **Robotników wykwalifikowanych** i **specjalistów** poszukiwali najczęściej **mikroprzedsiębiorcy**. Pracodawcy zatrudniający powyżej 50 osób

najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników z kategorii **usługi** i **specjaliści**

Obserwowana w tabeli struktura zapotrzebowania na pracowników w Małopolsce, dobrze odzwierciedla wzór obserwowany dla danych ogólnopolskich. Podobnie, gotowość do zatrudnienia największej liczby osób zgłaszali **mikroprzedsiębiorcy**.

Wymagania wobec nowych pracowników

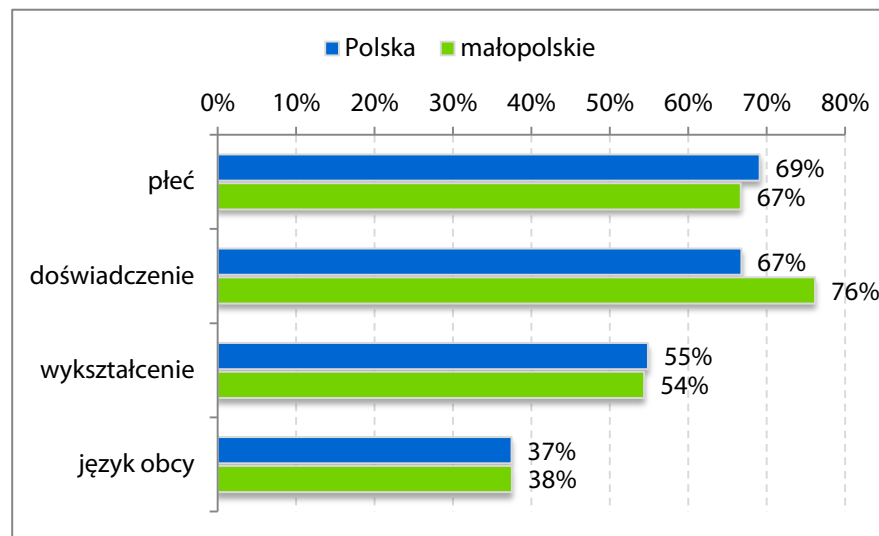
Wymagania stawiane kandydatom przez pracodawców w Małopolsce (wykres 2.1), różnią się od tych obserwowanych na poziomie ogólnopolskim pod względem znaczenia doświadczenia nowo przyjmowanego pracownika (wymóg ten zgłosiło 3/4 badanych pracodawców – o 9 pkt. procentowych więcej niż w przypadku danych ogólnopolskich).

Ten rezultat zaobserwowano także w wynikach *Badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2012* (WUP, 2013) gdzie wymóg doświadczenia zgłosiło 75% pracodawców (większą wagę przykładali do niego pracodawcy działający w sektorze prywatnym, niż publicznym).

Pozostałe wyniki dot. wymogów odnośnie **plci**⁴, **wykształcenia** i **znajomości języka obcego** wyglądają podobnie jak w przypadku danych ogólnopolskich, tj. wymóg wybranej **plci** pojawiał się u ok. 70% badanych, **wykształcenia** u ok. 55%, a **znajomości języka obcego** u niewiele powyżej 1/3 badanych.

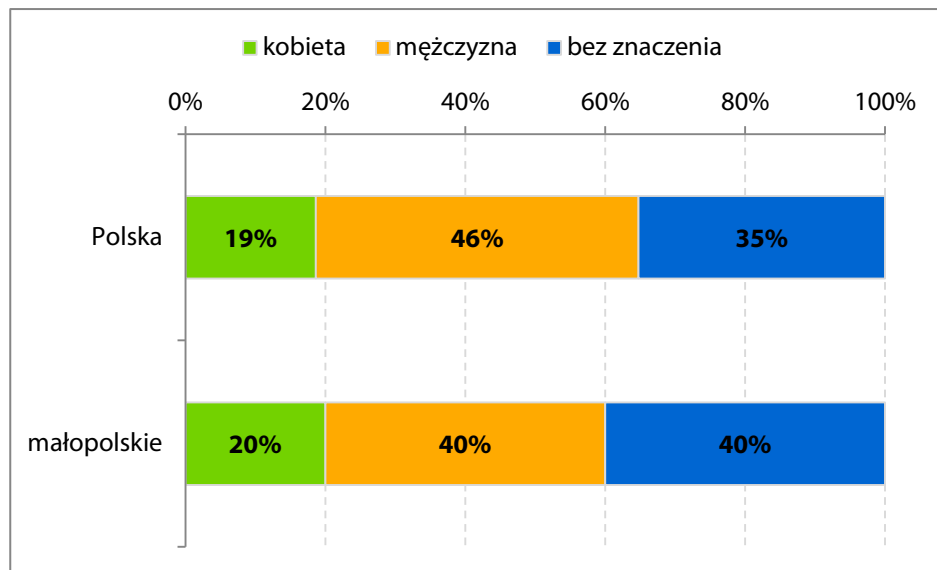
⁴ Pracodawców zapytano o to, czy do pracy woleliby przyjąć: „zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę, czy byłoby to obojętne”. Odpowiedź „jest to obojętne” nie była odczytywana badanym

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w małopolskim i Polsce w 2012 (dane w %, $N_{mal.}=512$, $N_{PL}=4912$).



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w małopolskim i Polsce (dane w %, $N_{mal.} = 283$ $N_{PL} = 2730$).



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2012

Małopolscy pracodawcy zapytani o płeć preferowanego pracownika, najczęściej wskazywali na pracowników płci męskiej. Preferencje w kierunku zatrudniania kobiety wskazało 20%.

W porównaniu z danymi ogólnopolskimi, małopolscy pracodawcy częściej wskazywali płeć kandydata jako „bez znaczenia” oraz rzadziej preferowali pracowników płci męskiej

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

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	1	24	24	1	10	10	5	40	14
Samooorganizacyjne	60	47	71	47	42	64	38	58	53
Kulturalne	0	3	0	0	0	0	0	0	1
Fizyczne	0	0	7	0	0	11	10	28	6
Interpersonalne	87	53	72	37	59	16	22	57	42
Kierownicze	34	0	0	0	12	0	0	0	3
Dyspozycyjne	2	3	1	22	11	2	12	1	6
Biurowe	1	0	1	20	4	0	10	1	3
Techniczne	0	4	1	0	13	12	1	12	7
Komputerowe	32	18	15	36	7	5	4	12	11
Matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	35	26	13	2	50	48	46	2	35
Inne	2	5	8	2	5	6	12	1	6
Językowe	31	1	15	22	0	0	0	0	4
Kwalifikacje	4	24	1	1	4	7	37	27	14
N	20	149	62	41	129	207	94	35	736

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

Źródło: BKL Badanie Pracodawców 2010- 2012

Poza określaniem ogólnych wymogów dotyczących kandydatów na poszukiwane stanowiska, badani pracodawcy określali również szczegółowe kompetencje pożądane u kandydatów (**tabela 2.5**).

Najczęściej pracodawcy wymagali kompetencji **samooorganizacyjnych** (połowa badanych), **interpersonalnych** (40% badanych) oraz **zawodowych** (ok. 1/3 badanych).

Podobną kolejność kompetencji wymaganych od kandydatów do pracy uzyskana została w *Badaniu zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2012* (WUP, 2013). Badani w nim pracodawcy niemal jednogłośnie (97%) wskazali na kompetencje indywidualne/psychologiczne⁵, interpersonalne⁶ (40%) oraz typowe dla wykonywanego zawodu (29%).

Odnosnie najliczniej poszukiwanej kategorii zawodowej - **pracowników sektora usług** pracodawcy wymagali przede wszystkim **umiejętności interpersonalnych** (ok. 60%) i **zawodowych** (co drugi badany), oraz samoorganizacyjnych (ok 40%).

Od kandydatów drugich w kolejności liczby poszukiwanych osób do pracy z kategorii **robotnicy wykwalifikowani** pracodawcy wymagali najczęściej umiejętności **samoorganizacyjnych** (ok. 2/3 badanych) i **zawodowych** (co drugi badany).

⁵ np. odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność; staranność, skrupulatność, dokładność; chęć do pracy, pracowitość; samodzielność;

⁶ np. umiejętność kontaktu z klientami; komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli; umiejętność współpracy w grupie oraz umiejętność autoprezentacji

Dla trzeciej w kolejności liczby poszukiwanych pracowników w kategorii **specjaliści** najczęściej stawiano wymagania dotyczące umiejętności **interpersonalnych** i **samoorganizacyjnych** (co drugi badany). Pojawiały się również wymagania dotyczące umiejętności **kognitywnych, zawodowych** i **posiadania wymaganych kwalifikacji/uprawnień** (co czwarty pracodawca) oraz umiejętności komputerowych (ok. 20% badanych).

Podobny profil wymagań do kategorii specjalistów jest widoczny u kandydatów z kategorii personel średniego szczebla i techniczny, gdzie przykłada się większą niż u specjalistów wagę do umiejętności samoorganizacyjnych i interpersonalnych (ok. 70% badanych).

Wśród kandydatów na stanowiska **operatorów maszyn i urządzeń** najczęściej formułowano wymagania dotyczące umiejętności **zawodowych, samoorganizacyjnych** i **posiadania wymaganych kwalifikacji/uprawnień**

Kandydatom z kategorii **robotników niewykwalifikowanych** stawiano przede wszystkim wymagania dot. umiejętności **samoorganizacyjnych** i **interpersonalnych**. 40% badanych wymagało również odpowiednich zdolności **kognitywnych** (może to być związane z obawami pracodawców związanych ze poziomem wykształcenia kandydatów).

Pojawiały się również wymagania dotycząca posiadania przez kandydatów odpowiednich **uprawnień/kwalifikacji** i **wydolności fizycznej**.

Wymagania stawiane kandydatom na stanowiska **biurowe** dotyczyły przede wszystkim zdolności **samoorganizacyjnych** (połowa badanych), **interpersonalnych** i **komputerowych** (ok 35%) jak również umiejętności **dyspozycyjnych, biurowych** i **językowych** (co piąty badany)

Od kandydatów na stanowiska **kierownicze** wymagano głównie umiejętności **interpersonalnych** (80%) i **samoorganizacyjnych** (60%). 1/3 pracodawców stawiała im również wymagania dotyczące umiejętności **kierowniczych, komputerowych, zawodowych** i **językowych**.

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

		Przem. i górn.	Budow. i transp.	Handel hotel., gastr.	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	Ogółem
małopolskie	PUP	62	48	58	61	80	59	57	71	76	58
	prywatne biura pośrednictwa pracy	10	8	5	14	0	0	8	7	18	8
	head hunterzy	7	2	2	2	0	0	2	0	9	2
	szkolne i akademickie ośrodki kariery	5	8	2	11	2	1	6	5	19	6
	ogłoszenia prasowe	40	30	44	41	13	30	38	36	52	38
	ogłoszenia w Internecie	38	38	39	49	43	16	40	42	61	40
	ogłoszenia rozwieszane w obrębie firmy	15	12	26	14	24	41	19	18	28	19
	polecenie rodziny i znajomych	76	78	70	52	45	42	67	53	51	66
	targi pracy	5	2	0	3	5	1	2	5	14	2
N	145	306	412	304	40	67	1182	81	11	1274	
Polska	PUP	59	51	55	50	75	52	52	68	77	54
	prywatne biura pośrednictwa pracy	8	6	7	11	2	2	7	9	19	7
	head hunterzy	4	2	2	2	1	1	2	3	10	2
	szkolne i akademickie ośrodki kariery	4	4	3	9	8	10	5	5	16	5
	ogłoszenia prasowe	47	42	41	45	31	38	42	45	59	42
	ogłoszenia w Internecie	34	32	33	46	45	43	37	42	65	37
	ogłoszenia rozwieszane w obrębie firmy	19	15	27	16	17	24	20	22	29	20
	polecenie rodziny i znajomych	73	80	68	62	34	62	69	56	50	68
	targi pracy	4	3	2	3	4	0	2	4	15	3
N	1610	3033	4870	3535	504	1133	13665	880	140	14685	

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W tabeli 2.6 zilustrowano główne sposoby rekrutacji kandydatów z których korzystają pracodawcy.

W Małopolsce najpopularniejszą metodą rekrutacji jest stosowanie tzw. systemu referencyjnego tj. korzystanie z **poleceń osób z rodziny i znajomych**. Korzysta z niego 2/3 pracodawców. Drugim pod względem popularności sposobem rekrutacji pracowników wśród małopolskich pracodawców było korzystanie z usług **Powiatowych Urzędów Pracy** (58%). Jako trzecie najbardziej popularne wśród pracodawców rozwiązanie wskazano korzystanie z **ogłoszeń internetowych i prasowych** (ok. 40%). Co piąty badany pracodawca raportuje **rozwiązanie wskazano korzystanie z ogłoszeń w obrębie własnej firmy**.

Wyniki województwa małopolskiego odzwierciedlają dokładnie strukturę wyników ogólnopolskich. Niewielkie różnice widoczne są w przypadku odsetka pracodawców korzystających z **PUP** (4 pkt. procentowe powyżej przeciętnej) oraz zamieszczających **ogłoszenia prasowe** (4 pkt. procentowe poniżej przeciętnej).

Analiza metod rekrutacji pracowników pod względem branż, ujawnia różnice w zakresie wiodących metod. Pracodawcy z branż: **usługi specjalistyczne, edukacja i opieka zdrowotna i pomoc społeczna**, częściej korzystają z usług **PUP**, niż z **polecenia rodziny i znajomych**.

Podobne zróżnicowanie zostało opisane w *Badaniu zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2012r* (WUP, 2013). Usługi **PUP** okazują się w niej znacznie bardziej popularne wśród pracodawców działających w sektorze publicznym. Z kolei **polecenie rodziny i znajomych** jako metodę poszukiwania pracowników wskazało 70% pracodawców z sektora prywatnego i jedynie 20% pracodawców działających w sektorze publicznym (najprawdopodobniej jest to efekt obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych).

Uwzględnienie podziału pracodawców ze względu na wielkość przedsiębiorstwa, wykazuje zgodnie z przewidywaniami, że im większą firmę reprezentował pracodawca, tym częściej jednocześnie wykorzystywał różne metody poszukiwania kandydatów. Wyjątkiem jest tu korzystanie z systemu referencyjnego, który najczęściej stosowali mikroprzedsiębiorcy (ponad 2/3 badanych) w porównaniu do 50% wśród pozostałych przedsiębiorstw.

Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Pracodawców którzy deklarowali aktualne poszukiwanie kandydatów do pracy, pytano o ewentualne trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów (**tabela 2.7**). W Polsce tego typu problemy zgłosiło aż **76%** badanych. W województwie małopolskim niższy odsetek (**71%**).

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

		Przem. i gór.	Budow. i transp	Handel hotel., gastr	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	Ogółem
Mało.	%	86	76	69	72	30	35	71	63	65	71
	N	28	102	73	50	2*	27	266	11	3	280
Polska	%	74	83	73	73	54	74	76	74	60	76
	N	325	700	709	675	52	226	2486	160	41	2687

* podano N nieważone

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wśród pracodawców z branży **budownictwo i transport** wykazującej najwyższy odsetek zainteresowanych zatrudnieniem nowych pracowników, problemy zgłaszało 76% pracodawców (o 7 pkt procentowych mniej niż w przypadku danych ogólnopolskich). W odniesieniu do kategorii zawodowych pracowników (**tabela 2.8**), najczęściej problemów sprawiała im rekrutacja **robotników wykwalifikowanych i operatorów** (problemy zgłaszało ok. 1/3 małopolskich pracodawców).

W przypadku branży **handel hotelarstwo gastronomia** w której badani pracodawcy zadeklarowali zainteresowanie zatrudnieniem największej liczby nowych pracowników, problemy z rekrutacją dotyczyły głównie pracowników z kategorii **usługi** (45% badanych).

Pracodawcy z branży **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**, zgłaszali problemy w zrekrutowaniu odpowiednich pracowników znacznie rzadziej niż przeciętnie w Polsce (różnica prawie 40 pkt. procentowych!). Dotyczyły one wyłącznie rekrutacji **specjalistów**

Najczęściej z problemami w znalezieniu odpowiedniego pracownika w woj. małopolskim, w 2012r. spotykali się pracodawcy **zatrudniający poniżej 10 osób** (problemy zgłosiło 71% badanych – o 5 pkt. procentowych mniej niż przeciętnie w dla tej

kategorii w Polsce). Najczęściej dotyczyły one **robotników wykwalifikowanych**. Pracodawcy zatrudniający **pomiędzy 10 - 49 osób** również najczęściej zgłaszali problemy z rekrutacją robotników

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 małopolskim (dane w %).

Branża	KIER	SPEC	SRED	BIUR	ULSU	ROBW	OPER	ROBN	N
Przemysł i górnictwo	0	1	17	0	17	65	8	0	42
Budownictwo i transport	7	12	19	0	6	32	37	0	96
Handel, hotel., gastr.	5	20	11	5	45	20	10	10	84
Usługi specjalistyczne	9	28	45	0	18	9	0	0	50
Edukacja	0	100	23	0	0	0	0	0	2*
Opieka zdrow. i pom. społ.	0	100	0	0	0	0	0	0	10
1-9	5	19	20	2	21	28	17	3	267
10-49	15	12	24	3	18	41	13	0	11
50+	8	46	15	6	13	22	12	3	2

* podano N nieważone

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

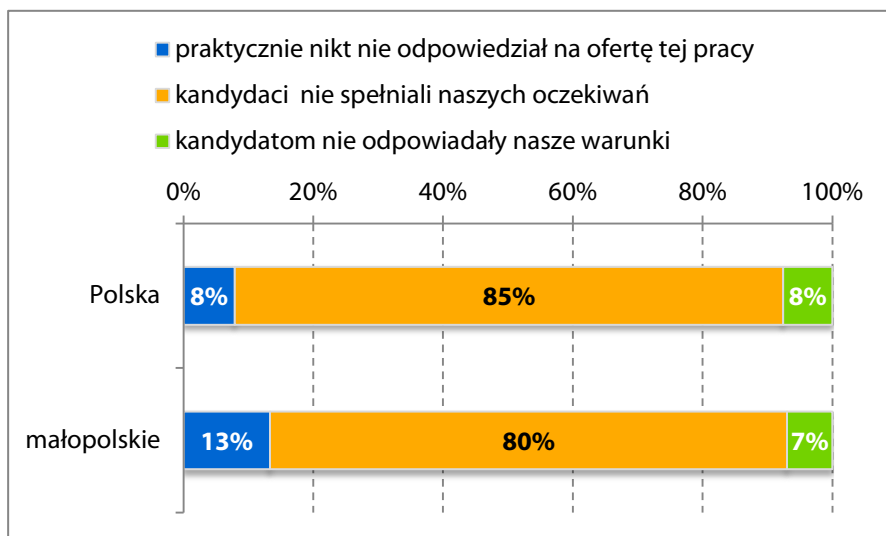
wykwalifikowanych (40%). Pracodawcy zatrudniający **powyżej 50 osób** najczęściej zgłaszali problemy z rekrutacją specjalistów.

Największe problemy ze wszystkich kategorii zawodowych w przypadku kategorii **robotników wykwalifikowanych** występowały wśród pracodawców z branży **przemysł i górnictwo**.

Kategoriami zawodowymi wśród których zrekrutowanie pracowników okazało się najmniej problematyczne, okazali się kandydaci z kategorii **robotników niewykwalifikowanych** oraz **pracowników biurowych**.

W badaniu ogólnopolskim zdecydowana większość pracodawców, którzy zgłaszali problemy związane z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów w 2012 r. stwierdzała, że głównym ich powodem jest **niepełnianie ich oczekiwań przez kandydatów** (85%) (wykres 2.4).

Wykres 2.4. Powody nieznaalezienia odpowiednich osób do pracy wśród osób zgłaszających problemy z rekrutacją pracowników w małopolskim i Polsce w 2012 (dane w %, $N_{mal.}= 292$, $N_{PL}=3187$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W województwie małopolskim odsetek ten był również wysoki (80%). Warto także przyjrzeć się udziałowi pracodawców, dla których problemem w znalezieniu odpowiedniego pracownika był brak zadowolenia kandydata z oferowanych mu warunków zatrudnienia. W danych ogólnopolskich takiej odpowiedzi udzieliło 8% badanych, natomiast w województwie małopolskim - 7%.

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

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

- **zawodowe** – związane ze specyfiką działań wykonywanych w danym zawodzie (1/3 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 (**29%** pracodawców narzekała na ich braki, w porównaniu do 31% w Polsce),

- **interpersonalne** – kontakty z ludźmi i współpraca w grupie (**16%** pracodawców mówiło o ich braku, w porównaniu do 13% w Polsce).

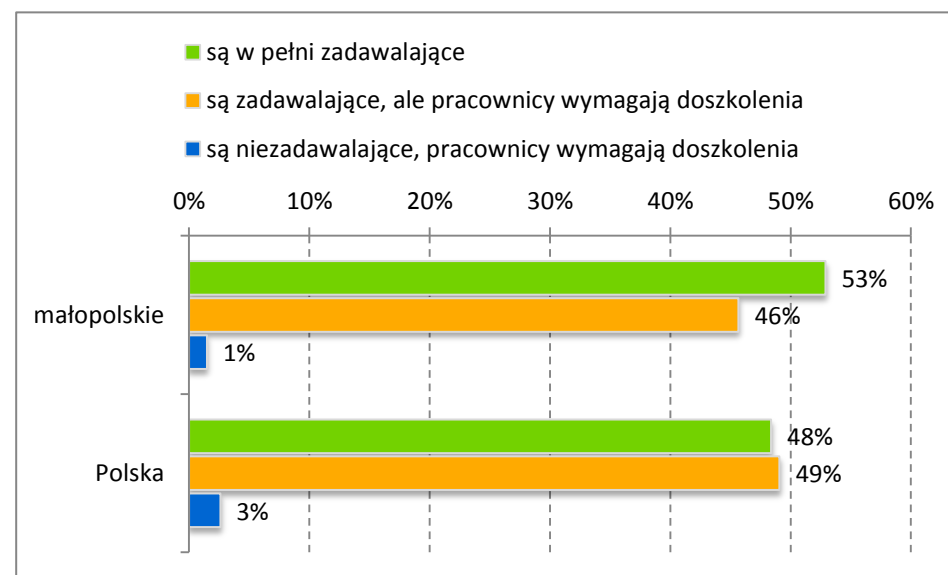
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

Połowa badanych pracodawców określiła się jako w pełni zadowoleni z poziomu kompetencji swoich pracowników (**wykres 2.6**). Prawie wszyscy pozostali widzą konieczność podnoszenia ich kwalifikacji. Odsetek przedsiębiorców zgłaszających potrzebę doszkalania swoich pracowników w województwie małopolskim jest porównywalny do przeciętnej w Polsce.

Mikroprzedsiębiorcy z Małopolski raportowali znacznie częściej zadowolenie z kompetencji swoich pracowników, niż przedsiębiorcy z większych firm (**tabela 2.9**). Prawdopodobną przyczyną tej zależności jest prowadzenie systemu ocen okresowych w większych firmach. W sektorze mikroprzedsiębiorstw, odsetek ogólnego zadowolenia

z kompetencji pracowników w Małopolsce był nieznacznie wyższy niż przeciętna dla tej kategorii w skali kraju (różnica 5 pkt. procentowych).

Wykres 2.6. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w woj. małopolskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{\text{mało}} = 1450$ $N_{\text{PL}} = 16000$).



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

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

	małopolskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	58	37	28	55	162	56	46	30	54	1722
Budownictwo i transport	58	47	42	58	318	50	46	35	49	3203
Handel, hotel., gastr	58	47	31	57	466	55	41	32	54	5264
Usługi specjalistyczne	47	36	24	46	340	44	32	31	44	3931
Edukacja	54	38	23	48	53	34	38	32	35	583
Opieka zdrow. i pom. społ.	42	32	15	41	111	34	33	27	34	1295
Ogółem	54	41	28	53	1450	49	41	31	48	16000

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Zadowolenie z kompetencji pracowników wśród małopolskich pracodawców było raportowane częściej niż przeciętna w skali kraju w branżach **budownictwo i transport** (9 pkt. procentowych) **edukacja** (13 pkt. procentowych) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (7 pkt. procentowych).

Podobnie jak w skali kraju, wśród małopolskich pracodawców najwyższy poziom zadowolenia z kompetencji swoich pracowników wykazali pracodawcy z branż **przemysł i górnictwo**, **budownictwo i transport** oraz **handel, hotelarstwo, gastronomia**.

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

	Przemysł i górnictwo	Budow. i transp.	Handel, hotel., gastr.	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrow. i pom. społ.	1-9	10-49	50+	Ogółem
Kognitywne	5	0	2	0	1	0	1	1	3	1
Samoorganizacyjne	25	18	28	13	10	17	20	18	16	20
Kulturalne	0	0	0	0	5	0	0	1	0	0
Fizyczne	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Interpersonalne	5	5	35	16	16	17	18	18	14	18
Kierownicze	1	0	4	0	1	0	1	3	6	2
Dyspozycyjne	0	4	4	0	0	0	2	1	0	2
Biurowe	11	14	7	34	36	33	19	23	26	20
Techniczne	20	14	15	3	1	15	12	9	8	11
Komputerowe	1	5	9	16	21	16	10	15	9	11
Matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	44	50	51	42	65	51	48	52	53	48
Inne	5	0	0	0	1	0	1	1	2	1
językowe	5	5	3	5	1	0	4	7	4	4
Kwalifikacje	10	14	7	5	15	0	8	6	13	8
N	73	134	196	178	27	57	605	51	8	665

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Pracodawcy z województwa małopolskiego 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** (1/5 pracodawców);
- **interpersonalnych** – (18% pracodawców);

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

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

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

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

Wśród pracodawców z branży **edukacyjnej** najczęściej zgłaszano braki dotyczące umiejętności **zawodowych**. Raportowano także braki w zakresie kompetencji takich jak **biurowe, interpersonalne** oraz **kwalifikacji/uprawnień**.

W zakresie konieczności doszkalenia swoich pracowników pod względem umiejętności **kierowniczych** wypowiedzi najczęściej pracodawcy **zatrudniający powyżej 50 pracowników** (6%).

Zmiany w zatrudnieniu

Większość badanych pracodawców w Małopolsce, zapytanych o prognozy dotyczące ewentualnych zmian w zatrudnieniu w ciągu najbliższego roku (**tabela 2.11**), deklaruje że **nie ulegnie ono zmianie** (61%). **Spadek zatrudnienia** w swojej firmie zadeklarowało 12% badanych. Wzrost przewiduje 27%. Deklaracje na poziomie wojewódzkim są zbieżne z deklaracjami na poziomie ogólnopolskim.

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

Wielkość	małopolskie				Polska			
	spadnie	wzrośnie	bez zmian	N	spadnie	wzrośnie	bez zmian	N
1-9	12	27	61	1272	11	26	63	14119
10-49	18	18	64	83	17	21	62	916
50+	22	22	56	11	24	19	57	139
Przemysł i górnictwo	12	26	62	154	9	29	62	1601
Budownictwo i transp.	10	33	57	293	12	31	57	2998
Handel, hotel., gastr.	14	23	63	440	14	24	62	4981
Usługi specjalistyczne	7	26	67	317	9	23	68	3752
Edukacja	40	4	56	50	28	10	62	554
Opieka i pom. społ.	8	40	52	111	7	28	66	1288
Ogółem	12	27	61	1366	12	25	63	15174

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Największą **redukcję zatrudnienia** przewidują pracodawcy zatrudniający **powyżej 50 pracowników** (co piąty badany). Analogiczny odsetek pracodawców z tej kategorii deklaruje **wzrost zatrudnienia**. Najwyższy wzrost przewidują **mikroprzedsiębiorcy** (25%)

Wśród wyróżnionych branż pracodawców największym deklarowanym spadkiem zatrudnienia odznacza się sektor **edukacji** (40%). Deklarowany odsetek przekracza przeciętną krajową dla tej kategorii aż o 12 pkt. procentowych. Największy **wzrost zatrudnienia** przewidują pracodawcy z branż **opieka medyczna i pomoc społeczna** (40% - wynik przewyższa przeciętną krajową dla tej branży o 12 pkt procentowych) oraz **budownictwo i transport** (co trzeci pracodawca z tej branży).

W przypadku pracodawców z branży **hotelarstwo, handel, gastronomia** zgłaszających największe w województwie zapotrzebowanie na nowych pracowników, zgodnie z przeciętną ogólnopolską **wzrost zatrudnienia** przewiduje 23% pracodawców, a **jego spadek** 14%.

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

Ograniczenia		Przem. i górn.	Budow.	Handel, hotel., gastr	Usługi spec.	Eduk.	Opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	Ogółem
małopolskie	niestabilna sytuacja gospodarcza	83	77	77	63	56	62	73	69	65	73
	trudny dostęp do kredytów dla firm	31	23	24	36	5	24	28	19	14	27
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	47	47	41	45	17	24	43	33	30	42
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	43	51	45	56	26	49	49	40	51	48
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	85	78	78	72	51	74	77	68	64	77
	zbyt wysokie podatki	82	78	74	66	22	60	73	62	55	72
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	38	50	33	42	6	25	39	26	30	39
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	69	55	56	37	48	74	54	52	45	54
	silna konkurencja na rynku	56	73	69	53	37	24	61	58	56	61
	zła sytuacja finansowa firmy	22	29	24	35	44	49	29	32	23	29
	N	157	305	433	307	34	75	1224	77	10	1311
Polska	niestabilna sytuacja gospodarcza	76	79	79	66	56	64	74	72	64	74
	trudny dostęp do kredytów dla firm	29	27	26	21	9	14	24	20	15	24
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	45	47	42	31	15	36	40	35	26	39
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	51	50	43	45	28	49	46	46	50	46
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	77	78	80	71	48	72	76	69	62	76
	zbyt wysokie podatki	75	79	80	67	39	63	74	65	54	74
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	44	44	31	38	17	32	37	33	31	36
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	58	61	55	50	44	59	56	51	46	55
	silna konkurencja na rynku	60	69	71	55	46	32	63	56	53	62
	zła sytuacja finansowa firmy	29	24	28	23	39	31	26	28	23	26
	N	1660	3129	5105	3586	394	1118	14010	856	126	14992

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wśród czynników najczęściej wymienianych przez pracodawców w Małopolskim zdecydowana większość (powyżej 70%) deklaruje czynniki o charakterze **zewnętrznym**, tj. zbyt wysokie **pozapłacowe koszty pracy** (77%), **niestabilna sytuacja gospodarcza** (73%) oraz **zbyt wysokie podatki** (72%). Ten wzór odpowiedzi jest zbliżony do obserwowanego na poziomie krajowym.

Największy odsetek zgłaszających tego rodzaju problemy to **mikroprzedsiębiorcy**, oraz **branże produkcyjne (przemysł i górnictwo, budownictwo i transport)** i branża **handlowo-hotelarsko-gastronomiczna**. W przypadku branży **przemysł i górnictwo** problemy z czynnikami o charakterze zewnętrznym zgłaszało powyżej 80% badanych, co przekracza przeciętną krajową dla tej branży.

Innym ważnym czynnikiem zgłaszanym przez około 60% pracodawców z województwa małopolskiego jest silna konkurencja na rynku. To utrudnienie zgłaszane było najczęściej przez pracodawców z branż **handel, hotelarstwo, gastronomia** oraz **budownictwo i transport** (ok. 70%).

Pracodawcy z branży **edukacja** najrzadziej określali większość potencjalnych czynników jako ograniczające, spośród wszystkich przedstawicieli analizowanych branż. Wyjątkiem była **zła sytuacja finansowa firmy**, którą wskazało 44% badanych z tej branży.

W przypadku branży **opieka medyczna i pomoc społeczna** poza trzema czynnikami o charakterze zewnętrznym, jako barierę w rozwoju postrzegano także **skomplikowane przepisy i regulacje prawne** (74%), co przekracza przeciętną krajową obserwowaną dla tej branży o 15 pkt. procentowych.

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

Szkolenie pracowników

Analiza pytań dotyczących różnych form kształcenia pracowników podejmowanych przez przedsiębiorców (**tabela 2.13**) pozwala stwierdzić, że różne działania tego typu w 2011r. realizowało **72%** badanych pracodawców w województwie małopolskim. Odsetek ten jest podobny dla danych ogólnopolskich.

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

	małopolskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	47	77	89	51	162	62	72	91	64	1722
Budowa i transport	74	71	89	74	318	66	71	88	66	3203
Handel., hotel., gastronomia	54	71	87	55	466	58	73	92	59	5264
Usługi specjalistyczne	93	89	97	93	340	83	92	94	84	3931
Edukacja	96	99	100	97	53	93	99	100	95	583
Opieka zdrow. i pomoc społ.	92	96	94	92	111	90	95	100	90	1295
Ogółem	71	81	92	72	1450	70	80	94	71	16000

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Największy odsetek firm/institucji realizujących szkolenia pracowników w woj. małopolskim jest obserwowany wśród **średnich i dużych przedsiębiorstw** (w 2011 r. podjęło je 92% pracodawców zatrudniających **50 i więcej pracowników**).

Wśród analizowanych branż największy odsetek przedsiębiorców szkolił pracowników w sektorach: **edukacja** oraz **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**, a także **usługi specjalistyczne** (powyżej 90% badanych pracodawców). Każda z wymienionych branż charakteryzowała się wyższym odsetkiem pracodawców deklarujących szkolenia pracowników, niż odpowiadająca im przeciętna krajowa.

Odsetek pracodawców deklarujących szkolenie pracowników był w Małopolsce wyższy od przeciętnej krajowej, także w branży **budowa i transport** (8 pkt procentowych różnicy).

Natomiast w przypadku branży **przemysł i górnictwo**, odsetek przedsiębiorców deklarujących szkolenie pracowników był znacznie niższy niż przeciętna krajowa (różnica 13 pkt. procentowych).

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

	małopolskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	Ogółem	N	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Kursy i szkolenia (poza obowiązkowymi)	65	80	88	66	1043	64	75	85	65	11326
Dofinans. samokształcenie pracowników	59	60	66	59	1043	54	59	62	55	11322
System oceny kompetencji pracowników	28	44	51	29	1039	32	42	50	33	11309
Konferencje, seminaria lub warsztaty	29	38	54	30	1043	28	40	55	29	11323
Indywidualne plany rozwoju pracowników	24	28	30	24	1041	22	27	30	23	11294
Dofinans. nauki pracowników w szk. wyższych	11	21	45	12	1043	13	25	51	14	11319
Inne działania podnoszące kwalifikacje	9	9	10	9	1043	12	11	10	12	11249
Dofinans. nauki pracow. w szk. zawod. i średnich	9	6	8	9	1043	8	6	10	8	11324

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 były **kursy i szkolenia** i to niezależnie od wielkości badanej firmy/instytucji, zarówno na poziomie małopolskim, jak i ogólnopolskim;
- drugim pod względem popularności było dofinansowanie **samokształcenia pracowników**;
- małe firmy (10–49) w woj. małopolskim różnią się średniej krajowej pod względem odsetka częstości korzystania z **dofinansowania samokształcenia (5 pkt procentowe powyżej średniej)**;
- finansowanie nauki w szkole wyższej było wybierane wyraźnie częściej poprzez **duże i średnie firmy (50+)**.

**Instytucje szkoleniowe w małopolskim:
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).

Wśród firm szkoleniowych w Małopolsce na ankietę BKL odpowiedziało 431 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych (10% próby ogólnopolskiej). Pewne różnice pomiędzy województwem, a wynikami ogólnopolskimi zostały zauważone w zakresie deklarowanych przychodów instytucji za rok 2011 (**tabela 3.1.**) Badane firmy z małopolskiego, częściej niż przeciętny odsetek w kraju deklarowały roczny dochód w przedziale **do 25 tys. zł.** (różnica 5 pkt. procentowych). Jednocześnie znacznie rzadziej występowała wśród nich kategoria dochodów **1 mln – 2,5 mln zł** (różnica 9 pkt. procentowych).

Tabela 3.1. Kategorie przychodów firm szkoleniowych w małopolskim (dane w %) i Polsce za 2011 r. (dane w %).⁷

	do 25 tys zł	25 tys - 50 tys. zł	50 tys - 100 tys zł	100 tys. - 200 tys. zł	200 tys - 500 tys zł	500 tys - 1 mln zł	1 mln - 2,5 mln zł	Powyżej 10 mln zł	N
Małop.	16	13	12	11	10	5	32	2	217
Polska	11	10	15	9	7	5	41	1	3096

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Zaprezentowane poniżej analizy dotyczą pięciu aspektów pracy firm szkoleniowych: **liczba obsługiwanych klientów w 2012r, tematyka szkoleń które oferują, działania mające na celu podwyższenie jakości oferowanych usług, planowane działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług oraz czynniki utrudniające rozwój firmy/instytucji.**

⁷ 27% respondentów w Małopolsce nie podało informacji nt. dochodu firmy, odmawiając udzielenia odpowiedzi lub odpowiadając „nie wiem/trudno powiedzieć”. W skali kraju odsetek takich respondentów był wyższy o 5 pkt. procentowych.

Liczba obsługiwanych klientów

Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych z województwa małopolskiego w 2012 roku pracowali średnio z 287 klientami rocznie. **Wynik ten sytuuje się powyżej średniej ogólnopolskiej.**

Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych z Małopolski, stanowiła 9% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

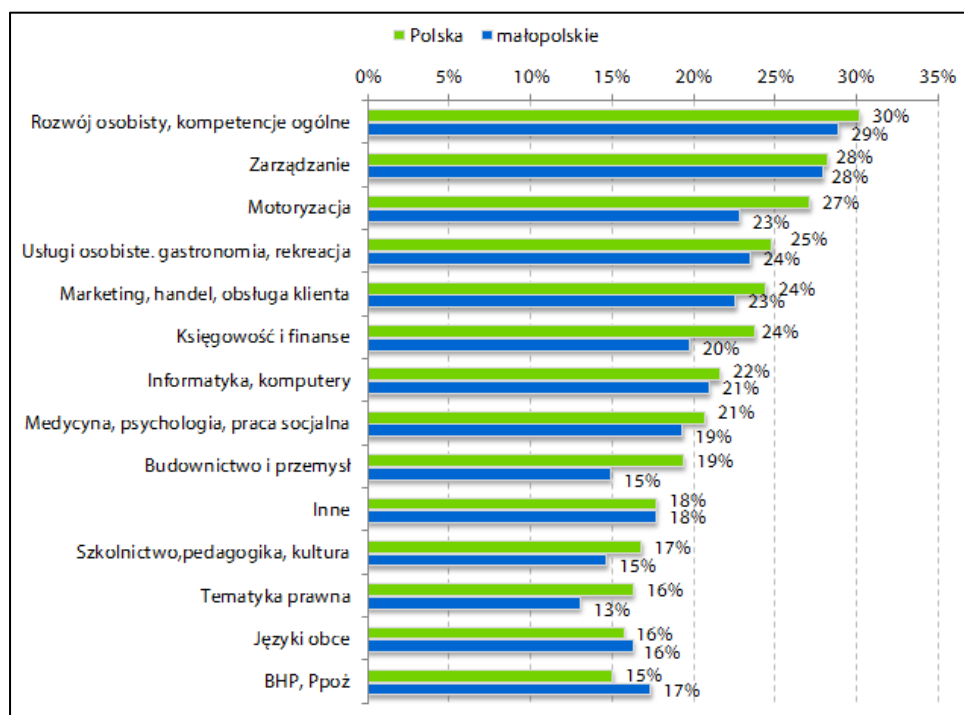
Tabela 3.2. Statystyki dotyczące liczby klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych firm szkoleniowych w małopolskim i Polsce w 2012 r.

	Średnia obciążenie 5%	Mediana	Suma	%
małopolskie	387	200	236087	9
Polska	361	200	2761437	100

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Tematyka oferowanych szkoleń

Wykres 3.1. Dziesięć obszarów tematycznych najczęściej występujących w ofercie firm i instytucji szkoleniowych w woj. małopolskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{\text{małop}} = 429$, $N_{\text{PL}} = 4481$).



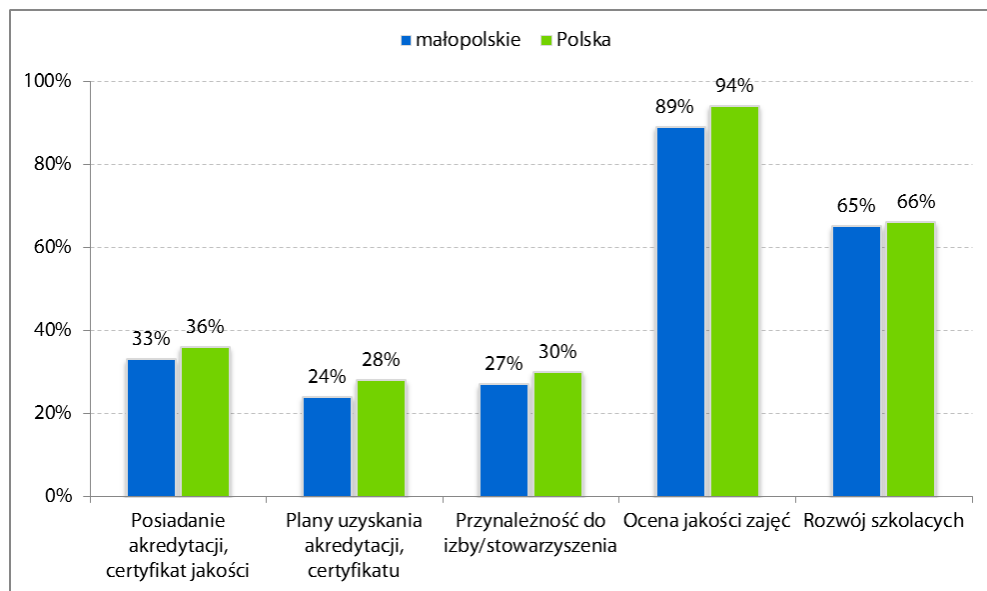
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Na podstawie porównanie oferty szkoleniowych badanych firm i instytucji (**wykres 3.1.**) można stwierdzić, że wśród najczęściej proponowanych w szkoleń w Małopolsce znajdują się te dotyczące **rozwoju osobistego**, i **zarządzania** (oferuje je około 30% badanych instytucji). Co czwarta instytucja szkoleniowa z województwa małopolskiego ma swojej ofercie szkolenia z kategorii **usług osobistych, gastronomii i rekreacji, marketingu, handlu wraz z obsługa klienta** oraz **motoryzacji**.

Różnice pomiędzy przeciętną ofertą firmy szkoleniową w kraju i Małopolsce są widoczne w przypadku szkoleń z zakresu **motoryzacji, księgowości i finansów**, oraz **budownictwa i przemysłu** (4 pkt. procentowe poniżej przeciętnej).

Aktualnie podejmowane działania mające na celu podwyższenie jakości oferowanych usług

Wykres 3.2. Posiadanie akredytacji, certyfikatu jakości, przynależność do izb i stowarzyszeń, ocena jakości zajęć i działania służące rozwojowi szkolących w małopolskim i Polsce w roku 2012 (dane w %, $N_{mal.} = 431$ $N_{PL} = 4343$).



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

1/3 spośród wszystkich badanych w Małopolsce podmiotów prowadzących działalność szkoleniową deklaruje posiadanie odpowiednich certyfikatów jakości i akredytacji (**wykres 3.2**). Co czwarty badany twierdzi, że planuje uzyskać tego typu dokumenty w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Zdecydowana większość (89%) spośród badanych instytucji szkoleniowych z Małopolski deklaruje prowadzenie ocenę jakości oferowanych przez siebie szkoleń. 2/3 z nich deklaruje podejmowanie działań na rzecz rozwoju pracowników prowadzących szkolenia.

Jedynym aspektem w którym widoczne są różnice pomiędzy przeciętnymi wynikami w wojewódzkie, a wynikami ogólnopolskimi, jest mniejszy odsetek firm szkoleniowych deklarujących prowadzenie oceny jakości prowadzonych zajęć (4 pkt. procentowe poniżej przeciętnej).

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 Małopolsce będzie **wykorzystanie ewaluacji w planowaniu zajęć, diagnoza potrzeb szkoleniowych, wykorzystanie ewaluacji w celu rozwoju szkoleniowców oraz podnoszenie ich kompetencji merytorycznych osób szkolących** (odpowiedzi te wskazało co najmniej 80% badanych). Ponad 3/4 firm z woj. małopolskiego deklaruje również **podnoszenie kompetencji interpersonalnych osób szkolących, zapewnienie lepszych warunków prowadzenia zajęć oraz prowadzenie oceny skuteczności zajęć**. Około 60% przedstawicieli firm szkoleniowych deklaruje **prowadzenie oceny jakości zajęć, podnoszenia kompetencji pedagogicznych osób szkolących oraz opracowanie standardów prowadzenia zajęć. Certyfikacja umiejętności trenerskich** została wskazana przez mniej niż połowę badanych.

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

Planowane działania	małopolskie	Polska
Ewaluacja w planowaniu zajęć	84	82
Diagnoza potrzeb szkoleniowych	81	81
Ewaluacji rozwoju szkoleniowców	80	80
Kompetencje merytoryczne osób szkolących	82	79
Kompetencje interpersonalne osób szkolących	70	70
Lepsze warunki do prowadzenia zajęć	69	67
Ocena skuteczności zajęć	69	66
Ocena jakości zajęć	62	62
Kompetencje pedagogiczne osób szkolących	62	62
Opracowanie standardów prowadzenia zajęć	57	57
Certyfikacja kompetencji trenerskich	43	43
N	357	3706

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Bariery w rozwój firmy/institucji szkoleniowej

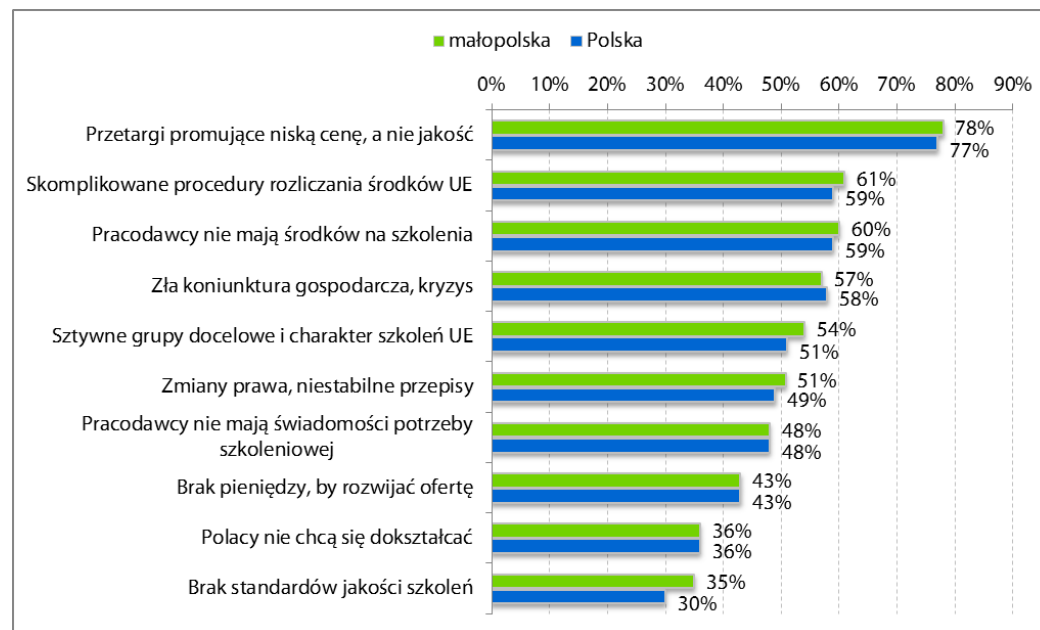
W kwestii czynników które utrudniają rozwój firm szkoleniowych w Małopolsce (**wykres 3.3.**), zdecydowana większość badanych przedstawicieli instytucji szkoleniowych na pierwszym miejscu wymienia politykę **prowadzenia przetargów, gdzie głównym kryterium rozstrzygającym o sukcesie jest proponowana cena**. Rezultaty wojewódzkie nie różnią się pod tym względem od przeciętnej krajowej.

Barierami wymienianymi na 2 miejscu (ok. 60% ankietowanych) były **skomplikowane procedury rozliczania środków z UE** oraz **brak środków finansowych na finansowanie szkoleń wśród pracodawców**. Wiąże się to również inną często wymienianą barierą (57%) jaką okazała się **zła koniunkturą gospodarczą**.

Podobny odsetek badanych jako przeszkodę wskazywał również **Sztynne grupy docelowe i charakter szkoleń dofinansowanych ze środków UE** (54%) oraz **niestabilność przepisów prawnych**.

Wyniki wojewódzkie dobrze odzwierciedlają wyniki krajowe.

Wykres 3.3. Czynniki utrudniające rozwój rynku szkoleniowego w woj. małopolskim i Polsce w 2012 r. (dane w %, $N_{ma} = 357$, $N_{PL} = 4280 - 4482$).



Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2012

Bibliografia

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 małopolskiego w 2012 r. Kraków: Urząd Statystyczny w Krakowie. Dostępny w Internecie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/krak/ASSETS_2013_raport_o_syt_spol-gosp_woj_malop_2012.pdf

Zatrudnienie w Małopolsce. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Dostępny w Internecie: <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/analizy-tematyczne/2ZatrudnieniewMaopolsce.pdf>

Pracodawca– Rynek – Pracownik. Badanie zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2012r. Kraków. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Dostępny w Internecie: http://obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-pracodawcow/pracodawca_rynek_pracownik_2012.pdf