



Bilans Kapitału Ludzkiego

Rynek pracy w województwie podlaskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013

Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski, Diana Turek

Białystok 2014

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) już od czterech lat prowadzą kolejne edycje jednego z największych ogólnopolskich projektów poświęconych badaniu rynku pracy – Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL). Dotychczas zrealizowano już cztery edycje badań: I edycja prowadzona była w IV kwartale 2010 roku, II edycję realizowano w II kwartale 2011 roku, III edycję w 2012 roku. Badania będące podstawą analiz prezentowanych w niniejszej publikacji prowadzone były w II kwartale 2013 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 podlaskim, jako punkt odniesienia przyjmując perspektywę ogólnopolską. W raporcie zaprezentowano wyniki dotyczące pięciu głównych badanych grup: ludności w wieku produkcyjnym, pracodawców, studentów, uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz instytucji szkoleniowych, opierając się o dane zgromadzone na potrzeby projektu przez Millward Brown S.A. Podobne raporty zostaną opracowane dla innych województw, w których realizowane będą seminaria regionalne BKL (więcej informacji na temat wydarzeń realizowanych w ramach projektu dostępnych jest na stronie www.bkl.parp.gov.pl/wydarzenia).

Autorzy

Spis treści

| | |
|--|----|
| Podsumowanie | 5 |
| Nota metodologiczna | 7 |
| Badania ludności..... | 7 |
| Badania pracodawców | 8 |
| Badania firm i instytucji szkoleniowych | 9 |
| Badania studentów..... | 9 |
| Badania uczniów..... | 10 |
| Zastosowane pojęcia i klasyfikacje | 10 |
| Czytanie tabel topograficznych | 14 |
| Czytanie tabel temperaturowych..... | 15 |
| Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa podlaskiego | 16 |
| Sytuacja zawodowa | 18 |
| Pracujący w województwie podlaskim | 21 |
| Sytuacja samozatrudnionych w województwie podlaskim | 24 |
| Bezrobotni w województwie podlaskim..... | 27 |
| Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa podlaskim | 30 |
| Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa podlaskiego | 34 |
| Zapotrzebowanie na nowych pracowników | 36 |
| Wymagania wobec nowych pracowników..... | 41 |
| Sposoby poszukiwania pracowników..... | 45 |
| Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy..... | 47 |
| Braki kompetencji zatrudnionych pracowników..... | 50 |
| Zmiany w zatrudnieniu..... | 54 |
| Szkolenie pracowników..... | 57 |

| | |
|--|----|
| Institucje i firmy szkoleniowe w województwie podlaskim: oferta, kierunki i plany rozwoju | 59 |
| Liczba obsługiwanych klientów | 61 |
| Tematyka oferowanych szkoleń..... | 62 |
| Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok..... | 63 |
| Poszerzanie działalności | 64 |
| | |
| Uczniowie i studenci w województwie podlaskim: plany edukacyjne, zawodowe oraz postrzeganie własnych kompetencji | 66 |
| Zadowolenie z usług edukacyjnych..... | 67 |
| Plany aktywności zawodowej i ich realizacja..... | 70 |
| Podnoszenie własnych kwalifikacji | 73 |
| Samocena kompetencji uczniów i studentów | 77 |

Podsumowanie

| BKL Badanie Ludności | BKL Badanie Pracodawców |
|--|--|
| <p>Stopa bezrobocia w województwie podlaskim w latach 2011-2012 wzrosła o 6 p. p. by w ostatniej edycji badania spaść do 15%.</p> | <p>W województwie podlaskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: handel, hotelarstwo i gastronomia, budownictwo i transport oraz usługi specjalistyczne. Dwa zawody, na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców to: robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy z sektora usług i sprzedaży.</p> |
| <p>Bezrobotni w województwie podlaskim są średnio o 5,5 roku młodsi od pracujących. Niemal połowę tej grupy stanowią osoby nie posiadające średniego wykształcenia, zaś niemal 2/3 - osoby niebędące w związku małżeńskim.</p> | <p>Pracodawcy z województwa podlaskiego, wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych, zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych. Braki kompetencyjne zatrudnionych dotyczyły również kompetencji biurowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych.</p> |
| <p>Pracujący etatowo w podlaskim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią - 86%) i z warunków wykonywania pracy (80%). Najrzadziej zgłaszają zadowolenie z możliwości awansu (44%).</p> | <p>Największy problem ze znalezieniem pracowników dotyczył branży budownictwo i transport. Trudności rekrutacyjne mieli również pracodawcy z branży usług specjalistycznych oraz przemysłu i górnictwa. Najwięcej problemów sprawiała rekrutacja robotników wykwalifikowanych, pracowników usług i sprzedaży oraz operatorów i monterów.</p> |
| <p>Wśród najczęściej wymienianych przez samozatrudnionych utrudnień osoby prowadzące działalność rolniczą wymieniały najczęściej złą sytuację finansową, pozarolniczą zaś - zbyt duże obciążenia podatkowe, uciążliwe przepisy prawne i zbyt dużą konkurencję.</p> | <p>Pracodawcy w województwie podlaskim najczęściej wskazywali na trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia, były to: niestabilna sytuacja gospodarcza, zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, zbyt wysokie podatki.</p> |

| BKL Badanie instytucji szkoleniowych | BKL Badanie uczniów i studentów |
|--|---|
| <p>W okresie od 2009 do 2012 zauważono systematyczny spadek mediany liczby klientów rocznie, przy jednoczesnym wzroście średniej liczby klientów w 2012. Może to oznaczać spadek aktywności małych oraz średnich firm i instytucji szkoleniowych, które tracą klientów na rzecz dużych firm.</p> | <p>Około 70% badanych studentów i ok. 65% badanych uczniów w województwie podlaskim deklaruje, że wybrałoby swoją szkołę/uczelnię jeszcze raz, gdyby mogli zdecydować o tym ponownie. W obu przypadkach rezultat ten jest nieznacznie niższy niż przeciętny wynik ogólnopolski</p> |
| <p>Dwa najszerzej oferowane obszary szkoleniowe w województwie podlaskim to szkolenia o tematyce medycznej, psychologicznej i związane z pracą socjalną oraz szkolenia w ramach uzyskiwania specjalistycznych kategorii prawa jazdy. Najbardziej w ofertach szkoleniowych pojawiały się kursy dotyczące tematyki prawnej oraz dotyczące prowadzenia księgowości i rachunkowości.</p> | <p>Najbardziej niezadowoleni ze swoich uczelni są studenci z grup kierunków ochrona zdrowia i opieka społeczna oraz usługi (22% z nich deklaruje że wybrałby teraz inną uczelnię). Największe zadowolenie zgłaszają studenci kierunków z grupy techniczne, przemysłowe i budowlane.</p> |
| <p>W latach 2010 - 2013 zaobserwowano wzrost odsetka firm szkoleniowych świadomych potrzeby poszerzenia swojej działalności. W 2013 wyniósł on 75%. Pasuje się on na poziomie zbliżonym do przeciętnego obserwowanego w kraju (79%).</p> | <p>Uczestnictwo w ponadprogramowych kursach i szkoleniach deklarowało ok 70% uczniów oraz 30% studentów. Doświadczenie pracy zarobkowej w 2013r. zgłaszało 40% studentów i 50% uczniów.</p> |
| <p>Firmy i instytucje szkoleniowe myśląc o działaniach podnoszących jakość świadczonych usług, najczęściej chcą w tym celu korzystać z ewaluacji przy planowaniu zajęć, oraz inwestować w podnoszenie kwalifikacji osób szkolących. Rzadziej niż pozostałe firmy tego typu w Polsce interesują się diagnozą potrzeb szkoleniowych, poszukiwaniem nowych grup klientów oraz poszerzeniem zasięgu swojej działalności.</p> | <p>Połowa badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest zainteresowana podjęciem studiów wyższych. Zamiar ten częściej wyrażają osoby o wysokim statusie społeczno-ekonomicznym oraz kobiety. Przewaga kobiet wśród zainteresowanych dalszym kształceniem się nie została zaobserwowana w województwie na poziomie deklaracji dotyczących kontynuacji kształcenia na poziomie magisterskim i po-magisterskim.</p> |

Nota metodologiczna

Poniżej zamieszczamy skrótowy opis metodologii badań ludności, pracodawców, instytucji szkoleniowych oraz uczniów i studentów przeprowadzonych w okresie od 5 marca do 30 czerwca 2013 r. Szczegółowe omówienie pochodzących z nich wniosków przedstawiono w odrębnych raportach¹:

- Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków. Raport z badania ludności realizowanego w 2013 r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Zapotrzebowanie na pracowników. Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków. Raport z badań firm i instytucji szkoleniowych realizowanych w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów oraz analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

¹ Dane z badań ludności, pracodawców i studentów przed poddaniem analizie zostały przeważone.

- Kogo kształcą polskie szkoły. Raport z badań uczniów i analizy kierunków kształcenia zrealizowany w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego².

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.

Badania ludności

Badania ludności realizowane były metodą wywiadów osobistych (PAPI oraz CATI). Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania respondentów. 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

² Wszystkie raporty są dostępne na stronie <http://bkl.parp.gov.pl/>

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 55%. Głównymi powodami niezrealizowania wywiadu były następujące sytuacje: kategoriowa odmowa udziału w badaniu (14%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%). Ogółem w trakcie IV edycji badania ludności zrealizowano 17600 wywiadów.

Wagi post-stratyfikacyjne użyte w badaniu stanowiły kombinację wag wynikających ze schematu doboru próby (niejednakowe prawdopodobieństwo ze względu na województwo), wag wynikających ze stóp zwrotu w poszczególnych grupach oraz wag korygujących rozkład próby w stosunku do rozkładu populacji ze względu na: województwo; wiek; oraz płeć.

Badania pracodawców

W trakcie IV edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16005 pracodawców. Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiające Wykonawcy jednocześnie stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku

97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganymi komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

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.

W badaniu obliczone zostały dwa rodzaje wag: (1) wagi populacyjne, umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych oraz (2) wagi unormowane, sumujące się do liczebności próby. Wariancja wag spada silnie w przypadku analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw.

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 3722 wywiady (96%), a wykorzystując CAWI 160 ankiet (4%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r. zrealizowano 3882 wywiadów w tym ważnych 3869. 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.

Badania studentów

Badania, w których uczestniczyli studenci prowadzono wiosną 2013 r. – od 11 marca do 1 lipca. W turze tej wprowadzono modyfikację schematu doboru próby polegającą na uwzględnieniu w próbie wszystkich kierunków zamawianych, na których kształcili się studenci zaklasyfikowani do populacji badanej w BKL (tzw. badanie populacyjne). W poprzedniej edycji (I edycja BKL) badanie studentów realizowano w drugiej połowie 2010 r. oraz na początku roku 2011. Badania zostały wykonane przez Millward Brown S.A. W trakcie obecnej tury projektu uzyskano odpowiedzi od 32100 studentów. Badania były prowadzone w większości przypadków z zastosowaniem techniki ankiety audytoryjnej. Populację stanowili studenci ostatnich lat kierunków stacjonarnych na uczelniach, będący:

- na ostatnim roku studiów licencjackich lub inżynierskich trwających parzystą liczbę semestrów,
- na dwóch ostatnich latach studiów licencjackich lub inżynierskich trwających nieparzystą liczbę semestrów,
- na dwóch ostatnich latach studiów magisterskich,
- na studiach magisterskich uzupełniających, niezależnie od roku studiów.

Łącznie próba liczyła więc 1 751 kierunków, z czego ostatecznie zrealizowanych zostało 32 100 ankiet na 1 597 kierunkach w tym na 173 zamawianych. Ostatecznie badanie objęło zasięgiem 194 uczelnie.

Wagi dla badania obliczono z zastosowaniem prawdopodobieństwa dostania się do próby danego kierunku. Kolejny etap ważenia zakładał zastosowanie prawdopodobieństwa uczestniczenia w badaniu studenta danego kierunku. Ekstremalne wartości wag (równe górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego) przycięto z zastosowaniem tzw. „zawiasu Tukey'a”.

Badania uczniów

Badania uczniów ostatnich dwóch roczników szkół ponadgimnazjalnych zostały przeprowadzone w ramach IV edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” przez Millward Brown S.A. w dniach od 8 marca do 17 maja 2013 r., przy czym największe natężenie prac przypadło na okres od

połowy marca do połowy kwietnia. Było to związane z wcześniejszym końcem roku szkolnego w liceach i technikach. Badanie realizowano techniką ankiety audytoryjnej, w oddziałach z wylosowanych do badania szkół. Z operatu – listy wszystkich 2240 oddziałów w każdym z województw - wylosowano (bez zwracania) po 103 oddziały do próby zasadniczej i 37 do próby rezerwowej. W celu uzyskania założonej minimalnej liczby oddziałów w przypadku każdego z województw korzystano z oddziałów z próby rezerwowej (158 przy 1474 oddziałach z próby zasadniczej).

Ogółem metodą ankiety audytoryjnej przeprowadzono wywiady w 1632 oddziałach (w tym 43 łączonych). Finalna liczba ważnych obserwacji, które poddano analizie wyniosła 36339.

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 pracy³:

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

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

³ 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.

o znajomość tego zawodu instytucje i osoby zainteresowane będą mogły określić jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu – kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem przykładowo prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego, itp.

Zawody

Badając zasoby kompetencyjne konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając

pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielkozawodowe – np. monter instalacji budowlanych do którego wymagana są często kompetencje związane z takimi zawodami jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku, itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

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

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

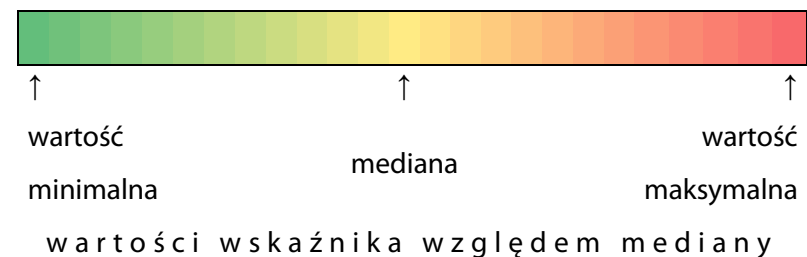
| Nazwa dużej grupy zawodowej |
|---|
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni |
| Kierownicy do spraw zarządzania i handlu |
| Kierownicy do spraw produkcji i usług |
| Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych |
| Specjaliści nauk fizycznych,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

- Pracownicy usług ochrony
- Rolnicy produkcji towarowej
- Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
- Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków
- Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
- Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
- Elektrycy i elektronicy
- Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, prod. wyr .tekst.
- Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
- Monterzy
- Kierowcy i operatorzy pojazdów
- Pomoce domowe i sprzątaczk
- 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.

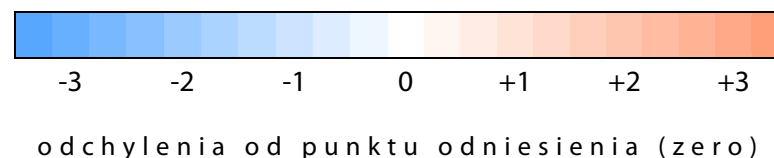
Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) żółty, względnie wysokim – czerwony. Podkreślić należy, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej wyznaczone są przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową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



Czytanie tabel temperaturowych

Innym stosowanym sposobem kolorowania tabel jest kolorowanie „temperaturowe” nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury: W sytuacji, gdy zwracano uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone

(gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa podlaskiego

Pierwsza część raportu poświęcona jest zagadnieniom pracy, przedsiębiorczości i wykształcenia mieszkańców województwa podlaskiego w wieku produkcyjnym. Podczas analiz korzystaliśmy z danych z czterech dotychczasowych edycji badania ludności BKL, skupiając się jednak głównie na tych zgromadzonych podczas IV edycji. W tej części raportu zaprezentowaliśmy wskaźniki dotyczące sytuacji ludności na rynku pracy w ujęciu dynamicznym oraz porównawczym, skupiając się m.in. na takich grupach jak pracujący etatowo, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą czy bezrobotni. W celu lepszego zrozumienia specyfiki sytuacji i potrzeb różnych grup funkcjonujących na rynku pracy w województwie podlaskim 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, podlaskim rynku pracy.

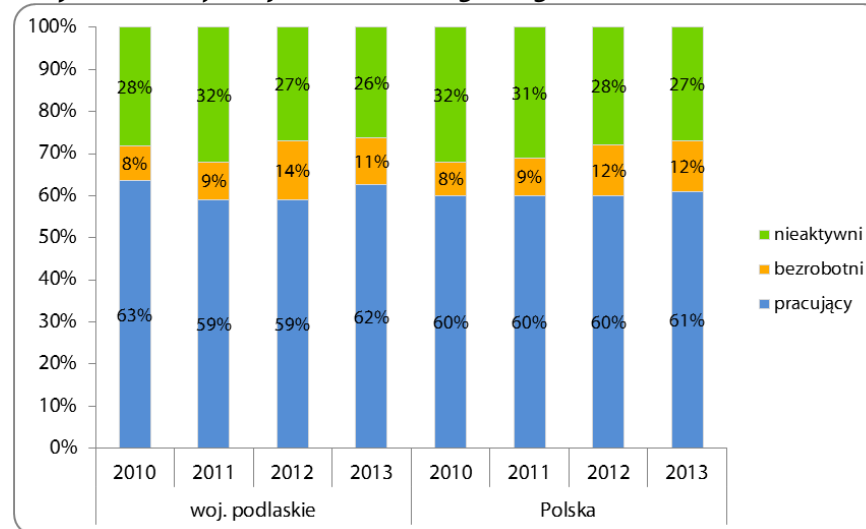
Zachęcając do lektury, zwracamy Państwa uwagę na kwestię natury metodologicznej - w przypadku niektórych grup z uwagi na małe liczebności w kontekście województwa podlaskiego dane w perspektywie porównawczej przedstawiano łącznie dla lat 2010-2013. Odpowiednie adnotacje dotyczące zakresu wykorzystywanych danych zostały w każdym przypadku umieszczone pod wykresem/tabelą.

Sytuacja zawodowa

Podczas badania ludności w ramach czterech 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).

Na **wykresie 1.1.** zaprezentowano zmiany w strukturze sytuacji zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie podlaskim na przestrzeni lat 2010-2013. Na Podlasiu, podobnie jak w Polsce zwiększył się odsetek osób bezrobotnych. W 2011 kosztem pracujących wzrósł odsetek nieaktywnych zawodowo, jednak w III i IV edycji badania osiągnął już wartości zbliżone do uzyskanych w 2010 r.

Wykres 1.1. Sytuacja zawodowa wg kategorii BAEL w latach 2010-2013



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

By lepiej zrozumieć sytuację tych trzech grup, w **tabeli 1.1** porównano ich wybrane charakterystyki społeczno-demograficzne w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M). Średnio najstarszą grupą są pracujący (mężczyźni nieco starsi od kobiet), najmłodszą (średnio o 5,5 roku młodszą od pracujących) - bezrobotni (mężczyźni nieco młodszy od kobiet). Nieaktywni zawodowo i bezrobotni wyraźnie częściej niż pracujący deklarują pozostawanie w stanie wolnym - zdecydowanie wyższy odsetek takich osób występuje wśród mężczyzn aniżeli w grupie kobiet. Osoby pracujące wyraźnie częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo deklarują pozostawanie w związku małżeńskim, korzystanie z Internetu oraz posiadanie przynajmniej średniego wykształcenia, przy czym posiadanie tych charakterystyk w każdej z grup wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową jest częściej domeną kobiet niż mężczyzn.

Tabela 1.1. Wybrane charakterystyki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w województwie podlaskim w 2013 r.

| | pracujący | | | bezrobotni | | | nieaktywni | | | wszyscy w wieku produkcyjnym | | |
|----------------------------------|-----------|------|------|------------|------|------|------------|----|------|------------------------------|------|------|
| | M | K | Ogół | M | K | Ogół | M | K | Ogół | M | K | Ogół |
| średnia wieku | 40,8 | 40,3 | 40,6 | 34,9 | 35,3 | 35,1 | 37,4 | 35 | 36,1 | 39,4 | 38,2 | 38,8 |
| wykształcenie przyn. średnie (%) | 61 | 79 | 69 | 35 | 69 | 52 | 33 | 45 | 40 | 51 | 68 | 59 |
| stan cywilny: wolny (%) | 27 | 16 | 22 | 65 | 35 | 50 | 64 | 43 | 53 | 40 | 26 | 33 |
| stan cyw.: w związku małż. (%) | 65 | 71 | 68 | 22 | 44 | 33 | 30 | 48 | 40 | 52 | 61 | 56 |
| mieszka na wsi (%) | 40 | 32 | 36 | 39 | 28 | 34 | 40 | 45 | 42 | 39 | 35 | 37 |
| korzysta z Internetu (%) | 72 | 78 | 75 | 59 | 68 | 64 | 60 | 70 | 65 | 68 | 75 | 71 |
| N | 190 | 154 | 344 | 32 | 31 | 63 | 69 | 76 | 145 | 292 | 260 | 552 |

* Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,7%

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

Tabela 1.2. Samoocena umiejętności wg sytuacji zawodowej w 2013r. (średnia, skala 1-5)

| kompetencje | woj. podlaskie | | | Polska | | |
|-----------------|----------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | pracujący | bezrobotni | nieaktywni | pracujący | bezrobotni | nieaktywni |
| kognitywne | 3,63 | 3,38 | 3,36 | 3,51 | 3,09 | 3,11 |
| techniczne | 3,36 | 3,03 | 2,74 | 3,15 | 2,75 | 2,63 |
| matematyczne | 3,61 | 3,36 | 3,25 | 3,44 | 3,02 | 3,05 |
| komputerowe | 3,53 | 3,28 | 3,28 | 3,37 | 2,94 | 2,86 |
| artystyczne | 2,80 | 2,51 | 2,65 | 2,68 | 2,41 | 2,49 |
| fizyczne | 3,70 | 3,67 | 3,38 | 3,67 | 3,65 | 3,15 |
| samoorganiz. | 3,98 | 3,71 | 3,46 | 3,73 | 3,32 | 3,13 |
| interpersonalne | 4,20 | 4,15 | 3,93 | 4 | 3,77 | 3,54 |
| biurowe | 3,18 | 2,71 | 2,79 | 3,12 | 2,59 | 2,6 |
| kierownicze | 3,41 | 2,94 | 3,00 | 3,27 | 2,69 | 2,69 |
| dyspozycyjne | 3,98 | 3,99 | 3,48 | 3,82 | 3,82 | 3,16 |
| językowe | 4,03 | 3,81 | 3,77 | 3,73 | 3,44 | 3,38 |
| N | 344 | 63 | 145 | 10707 | 2082 | 4082 |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

W tabeli 1.2 zaprezentowano średnie samooceny różnych umiejętności w trzech głównych grupach wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową: pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Najwyższe oceny w wypadku niemal każdej umiejętności tak w skali województwa podlaskiego, jak i całego kraju odnotowano w grupie pracujących. Najwyżej oceniane w przekroju różnych grup (tak w Polsce, jak i w województwie podlaskim) były umiejętności interpersonalne, językowe, fizyczne, dyspozycyjne oraz samoorganizacyjne. Największe różnice pomiędzy Polską a województwem podlaskim (sięgające ok. 0,3 pkt na skali) odnotowane zostały w przypadku umiejętności kognitywnych, komputerowych, interpersonalnych kierowniczych i językowych (bezrobotni i nieaktywni zawodowo) technicznych, matematycznych (bezrobotni) samoorganizacyjnych oraz dyspozycyjnych (nieaktywni zawodowo).

Pracujący w województwie podlaskim

Pracujący na umowę o pracę - na czas określony lub nieokreślony stanowią najliczniejszą grupę spośród osób aktywnych zawodowo. Respondentów pracujących etatowo pytano o prognozy dotyczące ich kariery zawodowej, a także o przydatność wiedzy i umiejętności które nabyli podczas edukacji w pracy. W **tabeli 1.3.** przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących na umowę o pracę w podziale na płeć.

W województwie podlaskim kobiety częściej niż mężczyźni deklarują pozostawanie na tym samym stanowisku (przy braku różnic w perspektywie całego kraju). Podczas gdy w skali ogólnopolskiej kobiety wyraźnie częściej deklarują, że umiejętności nabyte w procesie kształcenia są dla nich bardzo przydatne w pracy, w województwie podlaskim pomiędzy grupami pracujących etatowo obu płci nie odnotowano takich różnic⁴.

⁴ Częściowo można tłumaczyć ten wynik nieco mniejszą różnicą pomiędzy odsetkiem kobiet i mężczyzn posiadających wyższe (a więc dające wiedzę specjalistyczną, przekładającą się na większe prawdopodobieństwo jej pozytywnej oceny w kontekście przydatności w pracy) w grupach osób pracujących na umowę o pracę (12%) w porównaniu z tą obserwowaną w skali całego kraju (16%).

Tabela 1.3. Wybrane charakterystyki osób zatrudnionych na umowę o pracę w 2013 r. (dane w %)*

| | zatrudnieni na umowę o pracę | | | | | |
|---|------------------------------|-----|------|--------|------|------|
| | woj. podlaskie | | | Polska | | |
| | K | M | Ogół | K | M | Ogół |
| Chce wykonywać pracę dłużej, czy jest to zajęcie tymczasowe: praca na stałe (%) | 87 | 90 | 89 | 91 | 91 | 91 |
| Spodziewany rozwój kariery zawodowej: awansuje (%) | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Spodziewany rozwój kariery zawodowej: pozostanie na tym samym stanowisku (%) | 91 | 85 | 88 | 90 | 88 | 89 |
| Na ile przydatne wiedza i umiejętności ze szkół: bardzo przydatne (%) | 36 | 35 | 36 | 42 | 34 | 38 |
| N | 107 | 119 | 225 | 3826 | 4078 | 7904 |

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,4 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

Respondenci pracujący na umowę o pracę podczas badania BKL dokonywali także oceny własnego zadowolenia z różnych aspektów pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz samej pracy jako takiej (czyli tego co robią podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). W **tabeli 1.4.** zaprezentowano odsetki zadowolonych („bardzo zadowolonych” oraz „zadowolonych”).

W województwie podlaskim - podobnie jak w skali całego kraju - pracujący etatowo najczęściej wyrażają swoje zadowolenie z samej pracy jako takiej (w województwie podlaskim mężczyźni częściej niż kobiety) i warunków wykonywania pracy (kobiety częściej niż mężczyźni), najrzadziej - z możliwości awansu (w województwie podlaskim mężczyźni częściej niż kobiety).

Tabela 1.4. Zadowolenie pracujących etatowo z różnych aspektów ich pracy w 2013r. (dane w %)*

| % zadowolonych z: | Zatrudnieni na umowę o pracę | | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|-----|------|--------|------|------|
| | woj. podlaskie | | | Polska | | |
| | K | M | Ogół | K | M | Ogół |
| sama praca jako taka (to, co robi) | 83 | 89 | 86 | 85 | 85 | 85 |
| warunków wykonywania pracy | 81 | 78 | 80 | 84 | 79 | 81 |
| pewności zatrudnienia | 67 | 73 | 70 | 71 | 71 | 71 |
| zarobków | 51 | 58 | 55 | 55 | 60 | 58 |
| możliwości rozwoju osob. i szkoleń | 58 | 58 | 58 | 60 | 57 | 58 |
| możliwości awansu | 41 | 46 | 44 | 43 | 42 | 43 |
| N | 107 | 119 | 226 | 3826 | 4078 | 7904 |

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 1,6 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

W świetle przedstawionych powyżej danych - dotyczących m.in. zadowolenia z zarobków - warto przyrzeć się ich deklarowanej wysokości. W tabeli 1.5. porównano średnie obcięte przeciętnych miesięcznych zarobków netto (5% skrajnych obserwacji na obu krańcach zostało wykluczonych z analizy) kobiet i mężczyzn dla województwa podlaskiego oraz Polski. W analizie uwzględnione zostały jedynie osoby pracujące wyłącznie na umowę o pracę, aby średnia informowała o zarobkach uzyskiwanych jedynie z tytułu pracy etatowej⁵.

Tabela 1. 5. *Przeciętne miesięczne zarobki netto pracujących wyłącznie etatowo kobiet i mężczyzn (średnia obcięta 5%, dane w PLN)*

| | Średnia obcięta | | | Iloraz zarobków (K/M) | Liczebności | | |
|----------------|-----------------|------|------|-----------------------|-------------|------|-------|
| | K | M | Ogół | | K | M | Ogół |
| woj. podlaskie | 1596 | 1967 | 1780 | 0,81 | 432 | 506 | 938 |
| Polska | 1728 | 2161 | 1950 | 0,8 | 7518 | 8349 | 15867 |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

Tak w skali ogólnopolskiej, jak i w kontekście analizowanego województwa można zaobserwować wyraźną dysproporcję w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn. Zarówno na poziomie województwa podlaskiego, jak i całego kraju średnie zarobki kobiet stanowią ok. 80% zarobków mężczyzn. Tak mężczyźni, jak i kobiety pracujące wyłącznie na etat w województwie podlaskim zarabiają średnio mniej niż przedstawiciele obu płci w skali całego kraju, przy czym w przypadku mężczyzn różnica jest o 62 zł większa.

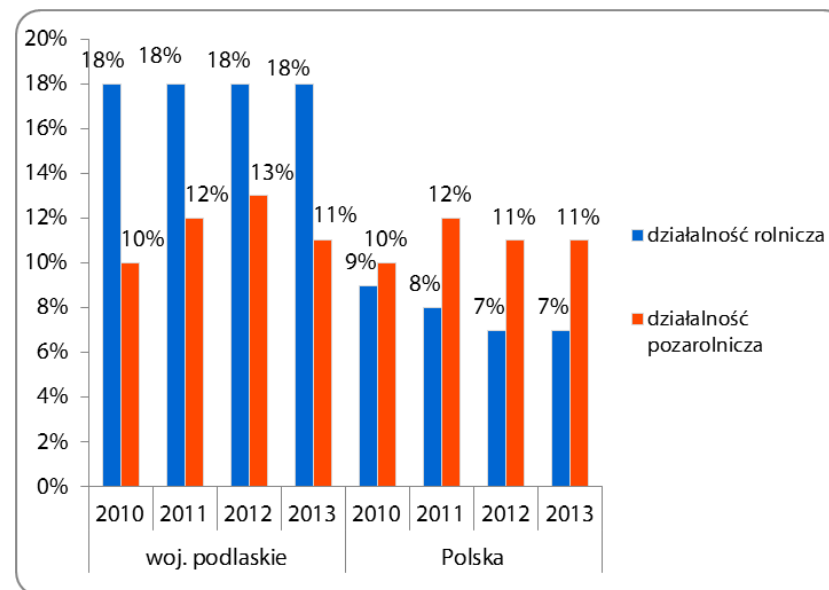
⁵ Dokonując takich porównań należy jednocześnie pamiętać o tym, by być świadomym różnic w strukturze zawodowej pomiędzy grupami kobiet i mężczyzn.

Sytuacja samozatrudnionych w województwie podlaskim

Nim przeanalizowane zostaną szczegółowe charakterystyki osób samozatrudnionych, warto przyrzeć się uprzednio jak zmieniał się udział osób prowadzących działalność rolniczą oraz pozarolniczą w ogóle pracujących. Dynamikę tych zmian w Polsce i województwie podlaskim ilustruje **wykres 1.2.**

Odsetek osób prowadzących działalność pozarolniczą w latach 2010-2012 w województwie podlaskim wzrósł z 10% do 13%, by w 2013 r. spaść do 11%. Udział trudniących się działalnością rolniczą w latach 2011-2013 utrzymywał się na stałym, wyraźnie wyższym niż w skali całego kraju poziomie 18%⁶.

Wykres 1.2. Odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą wśród ogółu pracujących w podlaskim i w Polsce w latach 2010-2013



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

⁶ Warto przy rozpatrywaniu wartości tego wskaźnika zwrócić uwagę na znaczne rozdrobnienie gospodarstw rolnych (Kosikowski 2009:31) i niską produktywność rolnictwa w województwie podlaskim (Strategia Województwa Podlaskiego do roku 2020:25)

Profile społeczno-demograficzne podlaskich przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i tych zajmujących się działalnością pozarolniczą wyraźnie się od siebie różnią. Przedstawiciele tej pierwszej grupy różnią się od osób prowadzących działalność pozarolniczą. Są przeciętnie o 1,5 roku starsi, ponad 2 razy rzadziej posiadają przynajmniej średnie wykształcenie, ponad 3,5 razy częściej mieszkają na wsi i średnio o ponad 0,5 pkt na skali niżej cenią pracę w elastycznych ramach czasowych. Udział kobiet tak w grupie prowadzących działalność rolniczą, jak i pozarolniczą jest niższy niż w ogóle pracujących.

Tabela 1.6. Wybrane charakterystyki samozatrudnionych w województwie podlaskim (dane w %)

| | Własna działalność | | | Pracujący ogół |
|---|--------------------|---------|------|----------------|
| | rol | pozarol | ogół | |
| Wiek (w latach) | 43,1 | 41,5 | 42,5 | 40,4 |
| % kobiet | 36 | 39 | 37 | 46 |
| Wykształcenie przynajmniej średnie (%) | 35 | 83 | 54 | 68 |
| Zamieszkanie (% wieś) | 91 | 23 | 65 | 37 |
| Stan cywilny (% zamężna/zonaty) | 69 | 78 | 73 | 67 |
| Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5) | 3,37 | 3,9 | 3,6 | 3,48 |
| N | 243 | 155 | 398 | 1358 |

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,4 % N

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2013

Struktura odpowiedzi na pytanie dotyczące głównego utrudnienia w prowadzonej działalności zadane samozatrudnionym w województwie podlaskim jest bardzo zbliżona do tej zaobserwowanej w skali całego kraju. Prowadzący działalność pozarolniczą najczęściej wskazują w tym kontekście zbyt duże obciążenia podatkowe i - nieco rzadziej - uciążliwe przepisy prawne oraz zbyt dużą konkurencję, zaś trudniący się działalnością rolniczą - złą sytuację finansową firmy.

Tabela 1.7. Główne utrudnienie, powód spodziewanego ograniczenia/zakończenia prowadzonej działalności w województwie podlaskim i w Polsce (dane w %)

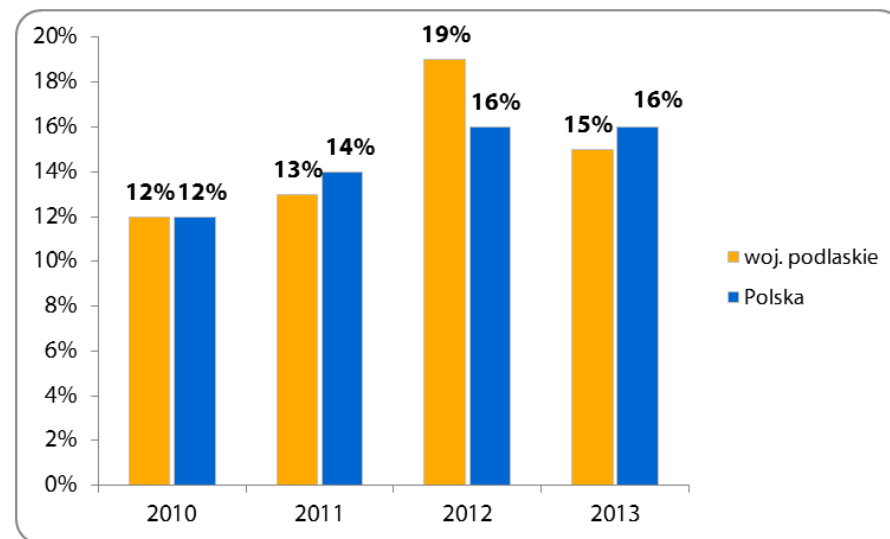
| | woj. podlaskie | | Polska | |
|-------------------------------------|----------------|-----|---------|------|
| | pozarol | rol | pozarol | rol |
| zbyt duże obciążenia podatkowe | 28 | 12 | 29 | 10 |
| uciążliwe przepisy prawne | 21 | 15 | 20 | 13 |
| zbyt duża konkurencja | 18 | 5 | 22 | 12 |
| zła sytuacja finansowa firmy | 10 | 30 | 7 | 24 |
| stan zdrowia | 2 | 8 | 2 | 7 |
| brak odpowiednich pracowników | 4 | 2 | 4 | 2 |
| brak chęci do prowadzenia dział. | 1 | 5 | 1 | 5 |
| dostępność kredytu | 1 | 2 | 2 | 4 |
| sytuacja rodzinna | 1 | 3 | 1 | 2 |
| wiek | 1 | 3 | 1 | 2 |
| konieczność opieki nad czł. rodziny | 1 | 1 | 1 | 2 |
| niedostateczne doświadczenie | 1 | 1 | 1 | 1 |
| brak odp. certyfikatów i uprawnień | 1 | 1 | 0 | 0 |
| inny powód | 7 | 11 | 7 | 17 |
| poziom wykształcenia (tylko BKL-1) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| N | 146 | 230 | 4443 | 3254 |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

Bezrobotni w województwie podlaskim

Dynamikę zmian wartości stopy bezrobocia (rozumianej jako stosunek liczby osób nie posiadających pracy i aktywnie jej poszukujących do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo) na przestrzeni czterech lat trwania badania BKL w Polsce i w województwie podlaskim ilustruje **wykres 1.3**. Liczebności bezrobotnych w powiatach są zbyt małe, by móc wyciągać w oparciu o nie prawomocne wnioski nawet po połączeniu danych z trzech fal badania. Będąc zatem świadomym różnic pomiędzy definicjami stopy bezrobocia rejestrowanego (opierającej się o ewidencję urzędów pracy por. m.in. Janukowicz 2010) oraz stopy wyliczanej według metodologii BAEL warto przyrzeć się danym przedstawionym przez GUS. Najniższe wartości w maju 2013 r. charakteryzowały powiat bielski (9,3%). Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano z kolei w powiecie grajewskim (22,4%) (Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - styczeń - sierpień 2013).

Wykres 1.3. Stopa bezrobocia w latach 2010-2013 w Polsce i w województwie podlaskim



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

W **tabeli 1.8.** zaprezentowano rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w województwie podlaskim i całej Polsce łącznie dla trzech lat badania w podziale na płeć.

Najczęściej wybieraną odpowiedzią (częściej wskazywaną w skali całego kraju) było "zwolnienie" (w perspektywie ogólnopolskiej częściej wskazywaną przez mężczyzn, w skali województwa podlaskiego - przez kobiety). Około 20% każdej z analizowanych populacji wybierało ponadto odpowiedzi "chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie" oraz "chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu".

Tabela 1.8. Powody poszukiwania pracy przez bezrobotnych (%)* w województwie podlaskim i w Polsce

| | Powody poszukiwania pracy | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------|-----|------|--------|------|------|
| | woj. podlaskie | | | Polska | | |
| | K | M | ogół | K | M | ogół |
| zwolnienie | 30 | 24 | 27 | 30 | 35 | 33 |
| chęć powrotu do pracy po przerwie | 21 | 22 | 22 | 22 | 21 | 21 |
| chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu | 19 | 20 | 20 | 22 | 18 | 20 |
| potrzeba zarobienia dodatk. pieniędzy | 16 | 15 | 16 | 15 | 14 | 14 |
| inny powód | 7 | 8 | 8 | 5 | 6 | 5 |
| chęć zmiany dotychczasowej pracy | 4 | 7 | 6 | 3 | 4 | 4 |
| spodziewana redukcja zatrudnienia | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| przeprowadzka | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| N | 119 | 121 | 240 | 3518 | 3748 | 7265 |

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,2 % N

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2013

Na uzyskanie bardziej kompleksowego obrazu podlaskiego bezrobocia pozwoli uwzględnienie w analizie zmiennych dotyczących takich zagadnień jak utrudnienia w podejmowaniu pracy, oczekiwania płacowe, długość okresu poszukiwania pracy czy też kanały, wykorzystywane do tego celu przez badanych. W **tabeli 1.9.** zaprezentowano wybrane charakterystyki osób bezrobotnych w województwie podlaskim i całej Polsce w podziale na płeć.

Ogląd tabeli pozwala na zauważenie następujących tendencji:

- pozostający bez pracy dłużej niż pół roku stanowią ok. 60% każdej z grup (w skali całego kraju 8% więcej niż w województwie podlaskim);
- kobiety zarówno na poziomie analizowanego województwa, jak i całego kraju częściej niż mężczyźni deklarują poszukiwanie pracy poprzez odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w Internecie oraz wysoko lub bardzo wysoko oceniają u siebie podstawową dla wielu wydawałoby się zawodów i prac umiejętność komunikatywność;
- odsetki osób deklarujących poszukiwanie pracy poprzez odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w Internecie oraz wysoko lub bardzo wysoko oceniających swoją komunikatywność są wyższe (szczególnie w przypadku drugiej z wymienionych cech) w województwie podlaskim;

- średnia pensja uznawana za w miarę zadowalającą przez bezrobotnych województwa podlaskiego przy podjęciu pracy jest o 30 zł niższa niż w skali całego kraju (przy czym tak w Polsce, jak w województwie podlaskim jest ona wyższa dla mężczyzn)⁷.

Tabela 1.9. Wybrane charakterystyki bezrobotnych w podlaskim i w Polsce w 2013 r. (dane w %)*

| | bezrobotni | | | | | |
|--|----------------|------|------|--------|------|-------|
| | woj. podlaskie | | | Polska | | |
| | K | M | ogół | K | M | ogół |
| pozostający bez pracy dłużej niż 6 miesięcy (%) | 54 | 60 | 57 | 65 | 65 | 65 |
| utrudnia podjęcie pracy - płeć (%) | 4 | 1 | 3 | 6 | 1 | 4 |
| utrudnia podjęcie pracy - wykształcenie (%) | 28 | 31 | 30 | 31 | 30 | 30 |
| bycie komunikatywnym: wysoka i b. wysoka samoocena (%) | 83 | 72 | 77 | 71 | 60 | 65 |
| szukał pracy w minionym miesiącu: odp. na ogłoszenia internetowe (%) | 50 | 38 | 44 | 45 | 32 | 38 |
| pensja uznana za w miarę zadowalającą (średnia obciążona 5%) | 1788 | 2121 | 1945 | 1808 | 2145 | 1 975 |
| N Pensja (średnia obciążona 5%) | 115 | 119 | 234 | 3405 | 3617 | 7 022 |
| N | 119 | 121 | 240 | 3524 | 3753 | 7277 |

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,2% N

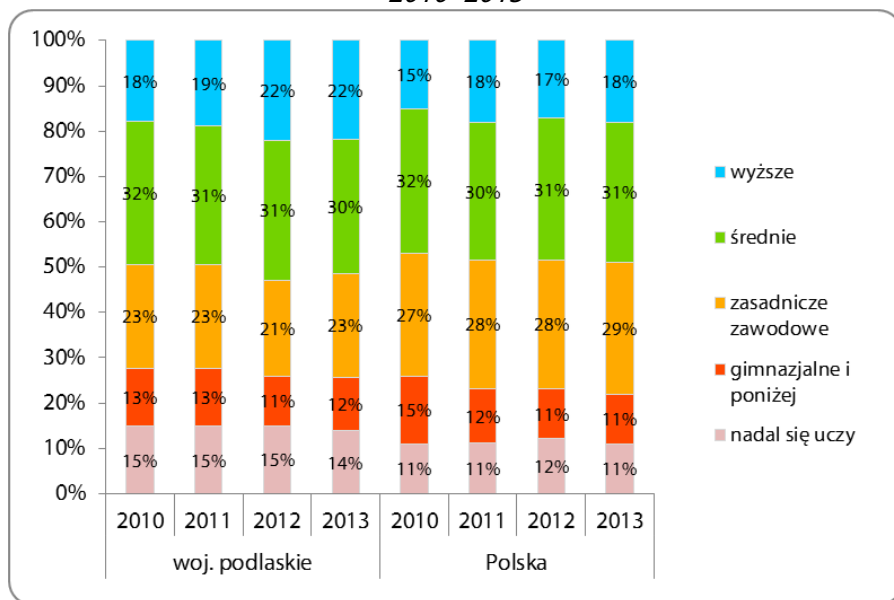
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2013

⁷ Różnica ta może być - przynajmniej częściowo - rezultatem efektywności działań szkoleniowych, w których uczestniczyli bezrobotni (por. Ocena skuteczności działań PO KL w obszarze wykluczenia społecznego w województwie podlaskim)

Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa podlaskim

W strukturze wykształcenia w województwie podlaskim w 2013 r. w zestawieniu z perspektywą całego kraju większy udział miały osoby które ukończyły studia wyższe (4% więcej) mniejszy zaś - legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym (6% mniej).

Wykres 1.4. Struktura wykształcenia w Polsce i woj. podlaskim w latach 2010- 2013



Źródło: BKL - Badanie Ludności 2010-2013

Tak w całej Polsce, jak i w województwie podlaskim w skali całego kraju dokonał się procentowy przyrost udziału absolwentów wyższych uczelni w strukturze wykształcenia. Grupę tą charakteryzują najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia (WZ), najniższe wartości stopy bezrobocia (SB) oraz najniższy procentowy udział nieaktywnych zawodowo (NIEAKT).

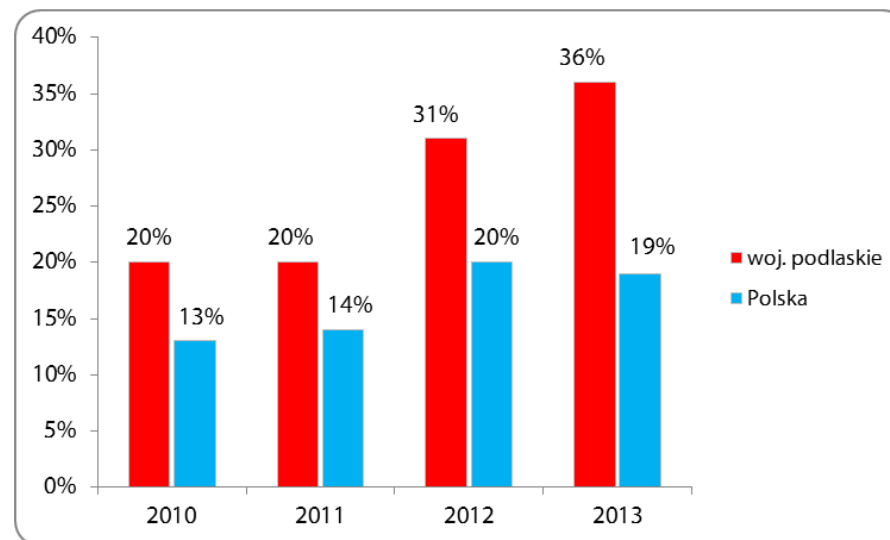
Tabela 1.10. Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia i odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia w woj. podlaskim i w Polsce w 2013 r. (dane w %)

| wykształcenie | woj. podlaskie | | | | Polska | | | |
|----------------------|----------------|----|--------|-----|--------|----|--------|------|
| | WZ | SB | NIEAKT | N | WZ | SB | NIEAKT | N |
| gimnazjalne i niższe | 32 | 38 | 52 | 111 | 37 | 34 | 44 | 1957 |
| zasadnicze zawodowe | 50 | 28 | 31 | 274 | 60 | 19 | 25 | 5040 |
| średnie | 60 | 25 | 22 | 296 | 70 | 14 | 18 | 5521 |
| wyższe | 80 | 10 | 12 | 190 | 85 | 7 | 8 | 3139 |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

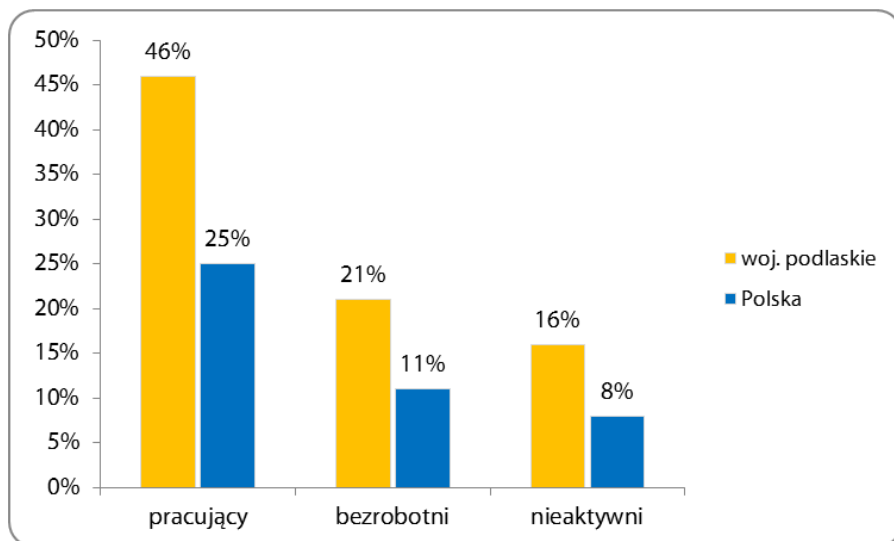
Niezależnie od tego, czy respondent zakończył już edukację formalną, czy też wciąż się uczy, podczas badania zadawano mu pytanie o to, czy w ostatnich 12 miesiącach uczestniczył w szkoleniach. W województwie podlaskim w latach 2010-2011 udział osób doksztalających się w zajęciach szkoleniowych utrzymywał się na stałym poziomie 20%, by w latach 2011-2013 wyraźnie wzrosnąć i podczas IV edycji badania osiągnąć wartość blisko dwukrotnie większą niż ta odnotowana w skali całego kraju. Interpretując przedstawione na przedstawionym obok wykresie dane, należy wziąć pod uwagę fakt, że w edycjach III i IV o udział w szkoleniach pytano w inny sposób niż w pierwszych dwóch edycjach. Pytania, które zadawano respondentom w 2010 i 2011 r. mogły sprawić respondentowi nieco więcej problemów niż te zadawane w III i IV edycji, stąd odsetki osób deklarujących udział w szkoleniach mogą być w tym wypadku nieznacznie zaniżone (por. Szczucka, Turek, Worek 2012: 29).

Wykres 1.5. Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach w podlaskim i w Polsce w latach 2010-2013



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

Wykres. 1.6. Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach w grupach o różnej sytuacji zawodowej w województwie podlaskim i w Polsce.



Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

Pracujący zarówno w perspektywie Podlasia, jak i całej Polski dużo częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo deklarowali udział w szkoleniach podczas ostatnich 12 miesięcy, przy czym w przypadku każdej z trzech analizowanych grup wartości wskaźnika były ok. 2 razy wyższe w województwie podlaskim niż w skali ogólnopolskiej. Uprawnione wydaje się założenie, by źródło tej dysproporcji w przypadku osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo widzieć w działaniach związanych z Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007-2013 i specyfiką jego realizacji na obszarze województwa. W przypadku pracujących kluczowa wydaje się w tym kontekście postawa pracodawców - w województwie podlaskim w badaniach pracodawców BKL odnotowano najwyższy spośród wszystkich województw odsetek pracodawców, którzy twierdząco odpowiedzieli na pytanie o to, czy w 2011 r, wysyłali lub sami organizowali dla swoich pracowników konferencje, seminaria lub warsztaty.

Uczestnictwo w szkoleniach w skali całego kraju oraz w województwie podlaskim było najczęściej pochodną obowiązków pracowniczych. Na Podlasiu większą popularnością cieszyły się również kursy i szkolenia odbywane poza miejscem pracy. Zwraca uwagę niewielka (nieco większa w województwie podlaskim) popularność szkoleń e-learningowych).

Tabela 1.11. Rodzaje kursów, w których brały udział osoby deklarujące udział w szkoleniach w podlaskim i w Polsce w 2013 r. (dane w %)

| | woj. podlaskie | Polska |
|--|----------------|--------|
| kursy obowiązkowe (np. BHP, ppoż) | 41 | 44 |
| kursy/szkolenia poza miejscem pracy (bez BHP/ppoż) | 41 | 30 |
| kursy/szkolenia w miejscu pracy | 30 | 28 |
| kursy/szkolenia przez Internet (e-learning) | 7 | 4 |
| kursy/szkolenia korespondencyjne | 1 | 1 |

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa podlaskiego

Wprowadzenie

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale analizy dotyczą postrzegania sytuacji na rynku pracy przez pracodawców w woj. podlaskim. Najważniejsze dane przedstawiono w porównaniu z sytuacją na polskim rynku pracy.

Wszystkie analizy zostały wykonane w oparciu o badanie sondażowe zrealizowane wśród pracodawców w ramach IV edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2013 roku. Ankietowani reprezentowali różne branże i zatrudniali różną liczbę pracowników. W 2013 roku uzyskano odpowiedzi od 520 pracodawców z województwa podlaskiego (16 005 w całym kraju).

Główne tematy poruszone w tej części raportu to:

- skala zapotrzebowania na nowych pracowników,
- wymagania stawiane wobec nich,
- trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy,
- sposoby poszukiwania nowych pracowników,
- braki kompetencji u zatrudnionych pracowników,
- zmiany w zatrudnieniu,
- szkolenia pracowników.

Zapotrzebowanie na nowych pracownikach

W 2013 roku 30% pracodawców z województwa podlaskiego poszukiwało nowych pracowników (w momencie przeprowadzania badania lub w przeciągu najbliższych 6 miesięcy). Zapotrzebowanie na nowych pracowników w województwie podlaskim było takie samo jak w skali kraju. Na Podlasiu 12% pracodawców planowało zwiększyć zatrudnienie obecnie, czyli w momencie przeprowadzania badania. Natomiast 20% przedsiębiorców deklarowało poszukiwanie nowych pracowników w przeciągu pół roku od czasu realizacji badania. Szczegóły prezentuje **tabela 2.1**.

W 2013 roku w województwie podlaskim pracodawcy poszukiwali nowych pracowników przede wszystkim w branży przemysłowej i górniczej oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (**tabela 2.2**). Odpowiednio 20% i 14% pracodawców działających w tych branżach wskazywało na zapotrzebowanie na nowych pracowników. Na Podlasiu 12% pracodawców poszukiwało pracowników z branż: budownictwo i transport oraz usługi specjalistyczne. Najrzadziej pracodawcy planowali zwiększenie zatrudnienia w edukacji (7%) oraz w handlu i gastronomii (9%).

Tabela 2.1. Odsetek pracodawców poszukujących nowych pracowników obecnie (w momencie przeprowadzania badania) lub w okresie do 6 miesięcy w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.

| plany zatrudnieniowe | woj. podlaskie | | | Polska | | |
|----------------------|----------------|-----------------------------|--------|---------|-----------------------------|--------|
| | obecnie | w najbliższych 6 miesiącach | ogółem | obecnie | w najbliższych 6 miesiącach | ogółem |
| % | 12% | 20% | 30% | 14% | 19% | 30% |
| N | 520 | 459 | 520 | 16000 | 13817 | 16000 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Plany zatrudnieniowe w województwie podlaskim raczej odbiegały od tych obserwowanych dla całej Polski. Wyraźnie większe, niż w skali kraju, było zapotrzebowanie na pracowników w branży przemysłowej i górniczej oraz opiece zdrowotnej. W pozostałych branżach w województwie zgłaszano mniejsze zapotrzebowanie na pracowników niż w Polsce. Wynika to ze specyfiki rynku pracy w województwie podlaskim, gdzie dominującą sekcją jest przemysł (w tym głównie przetwórstwo przemysłowe⁸).

W województwie podlaskim stosunkowo największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszały duże firmy, zatrudniające 50 pracowników i więcej. Na Podlasiu 14% dużych firm planowało

⁸ „Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego w 2013 r.”, Urząd Statystyczny w Białymstoku, maj 2014, dostępny w internecie (data dostępu: 09.07.2014): http://old.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bialystok/ASSETS_2014_raport_o_syt_spol_gosp_wpodl_2013.pdf

zatrudniać pracowników. Odsetek ten różnił się jednak znacząco od tego uzyskanego w skali kraju, gdzie aż 23% pracodawców z dużych firm planowało zwiększyć zatrudnienie (różnica 9 p. p.). Widać zatem, iż ogólnopolska tendencja do wyraźnie zwiększonego zapotrzebowania na pracowników w dużych firmach nie dotyczy województwa podlaskiego. Wynikać to może z mniejszej niż obserwowana na poziomie krajowym, mobilności zawodowej pracowników już zatrudnionych w dużych firmach na Podlasiu, co powoduje niewielką rotację pracowniczą, a w konsekwencji mniejsze potrzeby kadrowe. W województwie podlaskim w mikro i małych firmach zwiększenie zatrudnienia dotyczyło 12% firm (w obydwu przypadkach). Wynik ten był zbliżony do danych ogólnopolskich.

Na Podlasiu największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszały duże firmy z branży usług specjalistycznych (29% wskazań) oraz opieki zdrowotnej (24%). W firmach mikro największe plany zatrudnieniowe zaobserwowano w przemyśle i górnictwie, gdzie 21% pracodawców poszukiwało nowych pracowników. Natomiast w małych firmach wysokie plany zatrudnieniowe dotyczyły budownictwa i transportu (21% pracodawców planowało zwiększyć zatrudnienie). W przypadku mikro i małych firm widoczne są różnice w planach zatrudnieniowych w województwie podlaskim w porównaniu do całej Polski.

Tabela 2.2. *Odsetek firm i instytucji poszukujących pracowników według branży i wielkości zatrudnienia w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.*

| branża | Polska | | | | | woj. podlaskie | | | | |
|--|----------------|-------|-----|--------|-------|----------------|-------|-----|--------|-----|
| | wielkość firmy | | | ogółem | N | wielkość firmy | | | ogółem | N |
| | 1-9 | 10-49 | 50+ | | | 1-9 | 10-49 | 50+ | | |
| przemysł i górnictwo | 15 | 17 | 28 | 16 | 2036 | 21 | 14 | 20 | 20 | 52 |
| budownictwo i transport | 16 | 15 | 24 | 16 | 3070 | 12 | 21 | 14 | 12 | 104 |
| handel, hotel, gastronomia, usługi specjalistyczne | 12 | 16 | 33 | 13 | 5568 | 8 | 13 | 10 | 9 | 168 |
| usługi specjalistyczne | 14 | 11 | 21 | 14 | 3713 | 12 | 7 | 29 | 12 | 123 |
| edukacja | 10 | 5 | 7 | 8 | 698 | 9 | 4 | 5 | 7 | 19 |
| op. zdrowotna i pom. społ. | 9 | 16 | 26 | 10 | 915 | 14 | 14 | 24 | 14 | 55 |
| ogółem | 13 | 14 | 23 | 14 | 16000 | 12 | 12 | 14 | 12 | 520 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

W skali kraju zapotrzebowanie to rozkłada się raczej równomiernie w poszczególnych branżach, natomiast na Podlasiu widoczne są większe plany zatrudnieniowe w branżach produkcyjnych. Różnice te mogą wynikać ze specyfiki rynku pracy w województwie podlaskim, gdzie istnieje większy deficyt kandydatów do pracy na stanowiskach

w branżach przemysłowych i budowlanych. Może to być również powiązane z większą mobilnością pracowniczą w branżach produkcyjnych na Podlasiu. Wynikać to może z powszechnego w tych branżach zawierania umów na czas określony, w tym krótkotrwałych kontraktów na wykonanie zlecenia.

Tabela 2.3. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według branży prowadzonej działalności w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane populacyjne)

| | branża \ zawód | KIER | SPEC | SRED | BIUR | USLU | ROBW | OPER | ROBN | ogółem |
|----------------|----------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|---------|
| | | | | | | | | | | |
| woj. podlaskie | przemysł i górnictwo | 0 | 968 | 0 | 46 | 882 | 2938 | 1949 | 0 | 6784 |
| | budownictwo i transport | 68 | 0 | 0 | 0 | 68 | 6551 | 1634 | 80 | 8401 |
| | handel, hotel., gastron. | 61 | 0 | 969 | 218 | 4722 | 2785 | 914 | 97 | 9766 |
| | usługi specjalistyczne | 0 | 1257 | 2408 | 0 | 4708 | 0 | 0 | 6 | 8379 |
| | edukacja | 21 | 819 | 0 | 44 | 21 | 0 | 0 | 0 | 906 |
| | opieka zdrow. i pom. społ. | 0 | 3296 | 63 | 0 | 27 | 0 | 0 | 71 | 3458 |
| | ogółem | 150 | 6340 | 3439 | 308 | 10430 | 12273 | 4497 | 255 | 37693 |
| Polska | przemysł i górnictwo | 4156 | 18492 | 16870 | 5307 | 11272 | 101397 | 34283 | 12132 | 203908 |
| | budownictwo i transport | 3856 | 7172 | 14110 | 10856 | 11639 | 166637 | 84461 | 21728 | 320458 |
| | handel, hotel., gastron. | 5805 | 28387 | 58044 | 31161 | 180377 | 82639 | 48838 | 28962 | 464214 |
| | usługi specjalistyczne | 4600 | 87605 | 47523 | 36913 | 76896 | 32487 | 16678 | 5523 | 308226 |
| | edukacja | 962 | 23884 | 958 | 6005 | 5710 | 131 | 0 | 453 | 38103 |
| | opieka zdrow. i pom. społ. | 226 | 31025 | 13035 | 6362 | 499 | 3304 | 0 | 3033 | 57485 |
| | ogółem | 19604 | 196565 | 150541 | 96605 | 286394 | 386595 | 184260 | 71832 | 1392395 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Tabela 2.3 ilustruje zapotrzebowanie na poszczególne zawody ze względu na branżę działalności pracodawcy. W województwie podlaskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: handel, hotelarstwo i gastronomia, budownictwo i transport oraz usługi specjalistyczne. Zdecydowanie najmniej pracowników poszukiwano w branży edukacja. Organizacje zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną stosunkowo rzadko poszukiwały nowych pracowników.

W 2013 roku w województwie podlaskim największe zapotrzebowanie zgłaszano na dwa zawody:

- robotnicy wykwalifikowani - wśród nich najczęściej poszukiwano kolejno: robotników budowlanych, robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń, robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych.
- pracownicy z sektora usług i sprzedaży – najczęściej wymieniano: sprzedawców i pracowników usług osobistych.

Na Podlasiu pracodawcy stosunkowo często poszukiwali również specjalistów, głównie specjalistów ds. zdrowia. Zapotrzebowanie na te trzy zawody było również największe w skali kraju.

Takie wskaźniki zapotrzebowania na poszczególne zawody znajdują potwierdzenie w opracowaniu „Ranking zawodów deficytowych

i nadwyżkowych w województwie podlaskim w I półroczu 2013 roku” przygotowanym przez WUP w Białymstoku⁹. Jak wynika z analiz WUP-u, do tzw. deficytowych grup zawodów należą: pracownicy opieki osobistej, pracownicy usług osobistych, ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych, sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych, sprzedawcy uliczni, robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie. Przedstawiciele tych zawodów w 2013 roku mieli największe szanse na otrzymanie propozycji pracy.

W województwie podlaskim pracodawcy z branży handel, hotelarstwo i gastronomia najczęściej poszukiwali do pracy pracowników z sektora usług (ok. 4,7 tys.) oraz robotników wykwalifikowanych (ok. 2,7 tys.). W budownictwie i transporcie największy odsetek pracodawców zgłaszał zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych (ok. 6,5 tys.). Natomiast w branży usług specjalistycznych poszukiwano wielu pracowników usługowych (ok. 4,7 tys.), techników i średni personel (ok. 3 tys.) oraz specjalistów (ok. 1,2 tys.).

⁹ Raport dostępny w internecie (data dostępu: 09.07.2014):
http://www.up.podlasie.pl/uploads/upload/w_badan_i_analiz/monitoring%20zawod%C3%B3w/2013/Ranking_zawodow_deficytowych_i_nadwyzkowych_w_I_polroczu2013.pdf

Tabela 2.4. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według wielkości zatrudnienia w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane populacyjne)

| zawód | | wielkość firmy | | | | | | | | |
|----------------|--------|----------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|---------|
| | | KIER | SPEC | SRED | BIUR | USLU | ROBW | OPER | ROBN | ogółem |
| woj. podlaskie | 1-9 | 0 | 5918 | 3233 | 0 | 10072 | 11773 | 4279 | 12 | 35286 |
| | 10-49 | 150 | 190 | 179 | 188 | 277 | 460 | 104 | 206 | 1756 |
| | 50+ | 0 | 232 | 27 | 120 | 81 | 40 | 113 | 37 | 651 |
| | ogółem | 150 | 6340 | 3439 | 308 | 10430 | 12273 | 4497 | 255 | 37693 |
| Polska | 1-9 | 15213 | 166042 | 136639 | 88569 | 265002 | 356240 | 168974 | 64780 | 1261459 |
| | 10-49 | 2678 | 17047 | 8861 | 5276 | 16539 | 23124 | 11033 | 5113 | 89670 |
| | 50+ | 1713 | 13476 | 5041 | 2760 | 4852 | 7232 | 4253 | 1939 | 41266 |
| | ogółem | 19604 | 196565 | 150541 | 96605 | 286394 | 386595 | 184260 | 71832 | 1392395 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

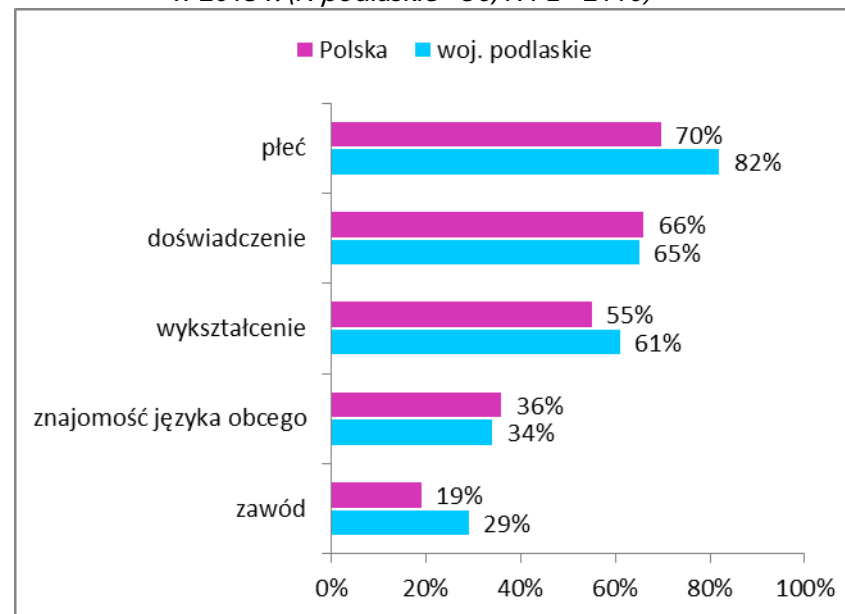
Zapotrzebowanie na pracowników różnych zawodów w zależności od wielkości przedsiębiorstwa ilustruje **tabela 2.4.** W województwie podlaskim najczęściej nowych pracowników poszukiwali mikroprzedsiębiorcy, co jest zbieżne z wynikami ogólnopolskimi. Pracownicy, na których zgłaszano największe zapotrzebowanie w województwie podlaskim (tj. robotnicy wykwalifikowani, pracownicy z sektora usług i sprzedaży) byli najczęściej poszukiwani przez pracodawców zatrudniający do 9 osób.

W województwie podlaskim, tak jak i w skali kraju, w dużych przedsiębiorstwach poszukiwano przede wszystkim specjalistów. Wynikać to może z charakteru pracy w dużych przedsiębiorstwach, gdzie stanowiska pracy są głównie samodzielne, wymagające wykształcenia wyższego. Są to często firmy międzynarodowe, które regularnie prowadzą rekrutacje na stanowiska, ze względu na duże potrzeby kadrowe oraz na wysoki poziom mobilności pracowniczej.

Wymagania wobec nowych pracowników

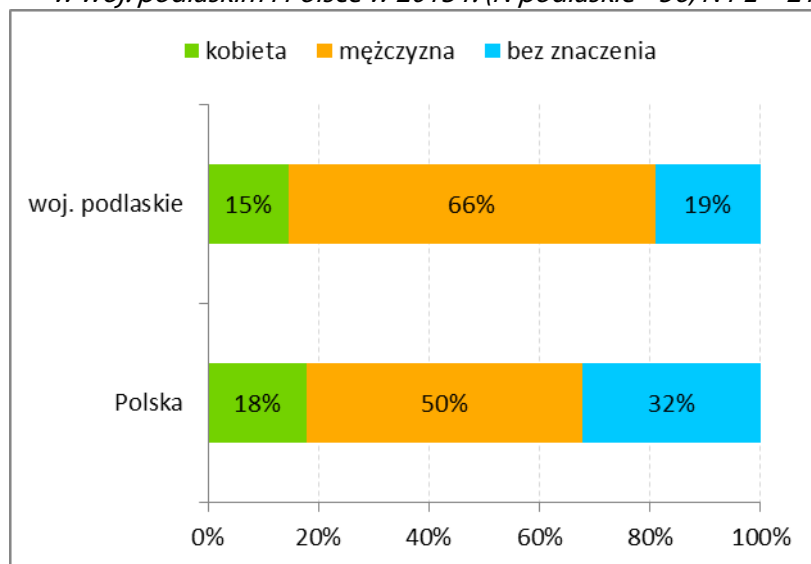
Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników z województwa podlaskiego wobec kandydatów do pracy były zbliżone do wymagań stawianych przez pracodawców z całej Polski (**wykres 2.1**). Najczęściej wskazywano na wymóg odpowiedniej płci. Na Podlasiu wymóg ten był istotny dla 82% pracodawców, czyli o 12 p. p. więcej niż w skali kraju. Na kolejnym miejscu pracodawcy z Podlasia plasowali doświadczenie zawodowe (65% wskazań) oraz odpowiednie wykształcenie (61%, o 6 p. p. mniej niż w Polsce). Znajomość języka obcego była wskazywana jako istotna przez około 1/3 pracodawców, zarówno w Polsce, jak w województwie podlaskim. Natomiast najrzadziej stawiano wymagania odnośnie odpowiedniego zawodu – 29% wskazań na Podlasiu, o 10 p. p. więcej niż w skali kraju.

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (N podlaskie= 56, N PL =2110)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (N podlaskie= 56, N PL = 2120)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Wśród pracodawców z województwa podlaskiego, którzy wskazali, iż płeć ma znaczenie w procesie rekrutacji aż 66% przedsiębiorców preferowałoby mężczyznę (**wykres 2.2**). Jest to o 16 p. p. więcej niż w skali kraju. Tylko dla 15% pracodawców na Podlasiu płeć nie ma znaczenia. Natomiast 19% badanych zadeklarowało, iż wolałoby zatrudnić kobietę na oferowane stanowisko pracy.

Preferowanie mężczyzn jako potencjalnych pracowników można wyjaśnić specyficzną strukturą zapotrzebowania na pracowników w województwie podlaskim w 2013 roku. Pracodawcy poszukiwali przede wszystkim robotników wykwalifikowanych. W tej grupie zawodów od pracowników wymaga się przede wszystkim siły fizycznej i umiejętności obsługi maszyn – są to wymogi, które znacznie częściej spełniają mężczyźni.

Tabela 2.5. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w woj. podlaskim w latach 2010-2013 r.*

| kompetencje | KIER | SPEC | SRED | BIUR | USLU | ROBW | OPER | ROBN | ogółem |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| kognitywne | 0 | 24 | 8 | 11 | 10 | 11 | 5 | 7 | 11 |
| samoorganizacyjne | 14 | 39 | 43 | 28 | 66 | 43 | 61 | 53 | 48 |
| artystyczne | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| fizyczne | 0 | 5 | 8 | 10 | 6 | 7 | 5 | 1 | 6 |
| interpersonalne | 83 | 48 | 54 | 62 | 62 | 18 | 15 | 2 | 37 |
| kierownicze | 81 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| dyspozycyjne | 3 | 17 | 6 | 16 | 3 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| biurowe | 4 | 14 | 17 | 17 | 0 | 0 | 3 | 0 | 6 |
| techniczne | 0 | 4 | 16 | 0 | 3 | 18 | 6 | 9 | 10 |
| komputerowe | 6 | 21 | 24 | 12 | 14 | 4 | 7 | 0 | 12 |
| matematyczne | 0 | 3 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| zawodowe | 24 | 47 | 17 | 9 | 43 | 51 | 53 | 54 | 42 |
| inne | 0 | 7 | 8 | 9 | 6 | 7 | 16 | 13 | 8 |
| językowe | 0 | 4 | 8 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| kwalifikacje | 68 | 10 | 9 | 10 | 0 | 7 | 14 | 0 | 8 |
| N | 18 | 132 | 59 | 33 | 88 | 135 | 61 | 31 | 557 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010-2013

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

Tabela 2.5 ilustruje, jakie wymagania kompetencyjne mieli pracodawcy w stosunku do osób ubiegających się o pracę. Dane zostały zestawione ze względu na zawód, na który poszukiwano kandydatów do pracy.

W latach 2010-2013 w województwie podlaskim pracodawcy najczęściej oczekiwali od kandydatów do pracy umiejętności samoorganizacyjnych (48% wskazań), zawodowych (42%) oraz umiejętności interpersonalnych (37%).

Umiejętności samoorganizacyjne (m.in. umiejętna samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość, przedsiębiorczość, odporność na stres) były istotne dla pracodawców zatrudniających na stanowiska usługowe i sprzedażowe (66% wskazań), operatorów i monterów (61%) oraz robotników niewykwalifikowanych (53%).

Kompetencje zawodowe ważne były w szczególności w zawodach wykonywanych przez robotników niewykwalifikowanych (54% wskazań), operatorów i monterów (53%) oraz robotników wykwalifikowanych (51%). Jednakże kompetencje te były również wymagane na stanowiskach specjalistycznych (47%).

Natomiast kompetencje interpersonalnych najczęściej oczekiwano od osób zatrudnianych na stanowiska kierownicze (83% wskazań). Na znaczenie umiejętności interpersonalnych wskazywali również pracodawcy zatrudniający pracowników usług i sprzedaży oraz pracowników biurowych (62% wskazań w obydwu przypadkach).

W grupie zawodowej, na którą zgłoszono największe zapotrzebowanie na pracowników w województwie podlaskim – robotnicy wykwalifikowani – najczęściej wskazywano na potrzebę posiadania odpowiednich umiejętności zawodowych (51% wskazań) i samoorganizacyjnych (43%). Rzadziej zgłaszano zapotrzebowanie na

umiejętności interpersonalne i techniczne czyli obsługa, montowanie i naprawa urządzeń (18% w obydwu przypadkach).

Od pracowników z sektora usług i sprzedaży pracodawcy oczekiwali głównie kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych (związanych z kontaktami z ludźmi, współpracą w zespole) - odpowiednio 66% i 62% wskazań. Stosunkowo wielu pracodawców (43%) wymagało również odpowiednich kompetencji zawodowych. Rzadziej wskazywano na umiejętności komputerowe i kognitywne (odpowiednio 14% i 10%).

Pracodawcy poszukujący specjalistów zwracali przede wszystkim uwagę na umiejętności interpersonalne, zawodowe i samoorganizacyjne. Istotne również były umiejętności kognitywne i komputerowe (odpowiednio 24% i 21% wskazań).

Stosunkowo rzadko pracodawcy wymagali od kandydatów do pracy kompetencji artystycznych, matematycznych, językowych i kierowniczych.

Sposoby poszukiwania pracowników

Pracodawcy wykorzystują różne metody w celu rekrutacji nowych pracowników (**tabela 2.6**). W 2013 roku wśród pracodawców z województwa podlaskiego najpopularniejszymi metodami pozyskiwania kadry były: droga poleceń znajomych i rodziny (68%) oraz korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy (62%). Metody te były również najpowszechniej stosowane w skali kraju (odpowiednio 67% i 56% wskazań w Polsce). Pracodawcy na Podlasiu stosunkowo często zamieszczali ogłoszenia w internecie (42%) i w prasie (39%) w celu znalezienia nowych pracowników. Co piąty badany rekrutował pracowników poprzez ogłoszenia rozwieszane w firmie. Pozostałe metody rekrutacji nie cieszyły się popularnością w województwie podlaskim. Mało rozpowszechnioną metodą poszukiwania pracowników było korzystanie z usług tzw. „łowców głów” (*head hunterów*), którzy zajmują się składaniem konkurencyjnych ofert pracy pracownikom już zatrudnionym w innej firmie. Jedynie 1% pracodawców w województwie podlaskim deklarowało wykorzystanie tej metody. Równie rzadko pracodawcy szukają pracowników na targach pracy (1% wskazań). Wykorzystanie prywatnych biur pośrednictwa pracy oraz szkolnych i akademickich biur karier jest również rzadkie, jedynie 4% pracodawców z Podlasia deklaruje stosowanie tych metod rekrutacji.

Sposoby pozyskiwania nowych pracowników w województwie podlaskim nie różnią się od tych stosowanych w skali kraju.

Preferencje dotyczące metod rekrutacji różnią się w zależności od branży w jakiej działa firma oraz ze względu na jej wielkość. Pracodawcy działający w budownictwie i transporcie najczęściej szukają pracowników drogą poleceń – aż 87% wskazań. Podobnie jest w branży handlowej, hotelarskiej i gastronomicznej, gdzie 76% pracodawców stosuje tę metodę rekrutacji. W branży edukacyjnej najczęściej pracowników poszukuje się z wykorzystaniem powiatowych urzędów pracy (83% wskazań w przypadku edukacji publicznej, 68% - edukacja prywatna). W branży opieka zdrowotna również najczęściej korzysta się z pomocy urzędów pracy (81%), jednakże stosunkowo często rekrutacja oparta jest o polecenia (52%) oraz rekrutuje się poprzez zamieszczanie ofert pracy w internecie (48%). Analiza sposobów rekrutacji ze względu na wielkość firmy pokazuje, iż wraz ze wzrostem firmy rośnie zróżnicowanie w wykorzystaniu metod poszukiwania pracowników. W województwie podlaskim firmy zatrudniające 250 pracowników i więcej najczęściej poszukują pracowników w powiatowych urzędach pracy (83% wskazań), poprzez zamieszczanie ofert pracy w internecie (82%) oraz w prasie (71%). W wielkich przedsiębiorstwach znacznie częściej niż w mniejszych firmach rozpowszechnione jest korzystanie ze szkolnych i akademickich biur kariery (28%) oraz z targów pracy (23%).

Tabela 2.6. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców różnych branż i wielkości w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)

| sposób rekrutacji | branża | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjalis. | eduk. publ. | eduk. pryw. | opieka zdrow. | | | | | ogółem |
|-------------------|---------------------------------------|----------------|------------------|--------------------------|-------------------|-------------|-------------|---------------|------|-------|--------|------|--------|
| | | | | | | | | | 1-9 | 10-49 | 50-249 | 250+ | |
| woj. podlaskie | powiatowe urzędy pracy | 64 | 53 | 54 | 67 | 83 | 68 | 81 | 60 | 82 | 85 | 83 | 62 |
| | prywatne biura pośrednictwa pracy | 6 | 3 | 1 | 5 | 2 | 10 | 5 | 3 | 7 | 8 | 4 | 4 |
| | head hunterzy | 0 | 5 | 0 | 2 | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - | 1 |
| | szkolne i akademickie ośrodki kariery | 4 | 3 | 2 | 9 | 2 | 21 | 5 | 4 | 6 | 11 | 28 | 4 |
| | ogłoszenia prasowe | 43 | 42 | 40 | 37 | 24 | 2 | 33 | 38 | 39 | 50 | 71 | 39 |
| | ogłoszenia w internecie | 43 | 45 | 36 | 43 | 47 | 47 | 48 | 41 | 48 | 57 | 82 | 42 |
| | ogłoszenia rozwieszane w firmie | 28 | 8 | 23 | 13 | 24 | 11 | 33 | 19 | 22 | 14 | 45 | 19 |
| | polecenie rodziny i znajomych | 66 | 87 | 76 | 53 | 9 | 55 | 52 | 69 | 45 | 32 | 57 | 68 |
| | targi pracy | 1 | 3 | 2 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 2 | 14 | 23 | 1 |
| | N | 128 | 81 | 199 | 104 | 156 | 23 | 58 | 277 | 351 | 98 | 23 | 749 |
| Polska | powiatowe urzędy pracy | 63 | 52 | 55 | 54 | 85 | 52 | 67 | 55 | 68 | 79 | 74 | 56 |
| | prywatne biura pośrednictwa pracy | 12 | 7 | 7 | 8 | 2 | 3 | 4 | 7 | 9 | 15 | 28 | 8 |
| | head hunterzy | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | - | 2 | 3 | 7 | 20 | 3 |
| | szkolne i akademickie ośrodki kariery | 6 | 2 | 4 | 9 | 6 | 13 | 4 | 5 | 5 | 11 | 29 | 5 |
| | ogłoszenia prasowe | 45 | 42 | 35 | 36 | 23 | 37 | 29 | 37 | 41 | 53 | 67 | 37 |
| | ogłoszenia w internecie | 36 | 34 | 34 | 43 | 37 | 50 | 46 | 36 | 43 | 59 | 82 | 37 |
| | ogłoszenia rozwieszane w firmie | 18 | 13 | 22 | 13 | 21 | 9 | 29 | 18 | 18 | 24 | 38 | 18 |
| | polecenie rodziny i znajomych | 66 | 78 | 70 | 61 | 21 | 62 | 49 | 68 | 53 | 47 | 54 | 67 |
| | targi pracy | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 10 | 25 | 3 |
| | N | 3069 | 1938 | 3418 | 2013 | 2498 | 402 | 966 | 4838 | 5798 | 2648 | 1022 | 14306 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Jak wynika z danych BKL-u, pracodawcy w województwie podlaskim mieli trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (**tabela 2.7**). W 2013 roku, wśród pracodawców poszukujących nowych pracowników do pracy, aż 84% skarżyło się na problemy z ich znalezieniem (o 6 p. p. więcej niż w skali kraju).

Największy problem ze znalezieniem pracowników na Podlasiu mieli pracodawcy z branży budownictwo i transport – aż 99% wskazań, o 14 p. p. więcej niż w Polsce. Trudności rekrutacyjne dotyczyły również branży usług specjalistycznych oraz przemysłu i górnictwa, gdzie odpowiednio

85% i 84% pracodawców zgłaszało problemy rekrutacyjne. Stosunkowo najmniejsze trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy dotyczył opieki zdrowotnej, gdzie 67% pracodawców skarżyło się na te problemy (o 6 p. p. mniej niż w Polsce). W województwie podlaskim trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy były częściej raportowane niż w skali kraju. Może to wynikać z trudności w dostępie do osób o wymaganych przez pracodawców umiejętnościach i kwalifikacjach, o deficycie zawodów na które jest rzeczywiście zapotrzebowanie w województwie podlaskim. Na Podlasiu aż 85% pracodawców z mikroprzedsiębiorstw miało trudności rekrutacyjne (o 6 p. p. więcej niż w skali kraju).

Tabela 2.7. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według branży i wielkości firmy w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)*

| branża | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjalis. | eduk. | opieka zdrow. | 1-9 | 10-49 | 50+ | ogółem |
|----------------|-------------------|---------------------|--------------------------------|----------------------|-------|------------------|------|-------|-----|--------|
| woj. podlaskie | 84 | 99 | 80 | 85 | - | 67 | 85 | - | - | 84 |
| Polska | 80 | 85 | 77 | 75 | 51 | 73 | 79 | 75 | 61 | 78 |
| N podlaskie | 9 | 12 | 12 | 11 | - | 5 | 47 | - | - | 50 |
| N Polska | 258 | 415 | 540 | 370 | 30 | 67 | 1535 | 105 | 40 | 1679 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

*Zbyt małe liczebności próby dla woj. podlaskiego w branży edukacja i zatrudniających 10-49 oraz 50+ pracowników.

Tabela 2.8. Zawody, w których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców z różnych branż i wielkości w woj. podlaskim w 2013 r.

| wielka grupa zawodowa | | KIER | SPEC | SRED | BIUR | USLU | ROBW | OPER | ROBN | N |
|-----------------------|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| branża | przem. i górnictwo | 0 | 8 | 16 | 0 | 25 | 44 | 16 | 0 | 28 |
| | budow. i transport | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 77 | 33 | 11 | 19 |
| | handel, hotel., gastronomia | 0 | 0 | 9 | 0 | 45 | 19 | 31 | 18 | 38 |
| | usługi specjalist. | 0 | 43 | 29 | 0 | 43 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| | edukacja | 3 | 95 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 10 |
| | opieka zdrowotna | 0 | 67 | 35 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| wielkość firmy | 1-9 | 0 | 14 | 13 | 0 | 26 | 33 | 22 | 9 | 57 |
| | 10-49 | 8 | 14 | 19 | 3 | 24 | 42 | 6 | 8 | 48 |
| | 50+ | 0 | 36 | 5 | 7 | 22 | 36 | 6 | 0 | 15 |
| ogółem | | 0 | 14 | 13 | 0 | 26 | 33 | 21 | 9 | 120 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

W województwie podlaskim problemy rekrutacyjne dotyczyły przede wszystkim robotników wykwalifikowanych – aż 33% pracodawców zatrudniających na stanowiska robotnicze zgłaszało ten problem (**tabela 2.8**). Trudno było również znaleźć pracowników usług i sprzedaży (26%) oraz operatorów i monterów (21%). Pracodawcy nie mieli problemów ze znalezieniem osób na stanowiska kierownicze oraz biurowe. Rzadko też rekrutacja robotników niewykwalifikowanych nasycała trudności (jedynie 9% wskazań).

W branży edukacyjnej oraz w opiece zdrowotnej najtrudniej było znaleźć odpowiednie osoby do pracy na stanowiska specjalistyczne, dotyczyło to odpowiednio 95% i 67% pracodawców zatrudniających w tych branżach. W przemyśle i górnictwie oraz w budownictwie i transporcie z trudnością rekrutowano robotników wykwalifikowanych (problem dotyczył odpowiednio 44% i 77% pracodawców z tych branż).

Niezależnie od wielkości firmy pracodawcy z każdej wielkości firm (mikro, małe, duże) mieli trudności ze znalezieniem robotników wykwalifikowanych oraz pracowników usług i sprzedaży. Natomiast w dużych przedsiębiorstwach, zatrudniających ponad 50 osób, najtrudniej znaleźć było osoby do pracy na stanowiska specjalistyczne – 36% pracodawców w województwie podlaskim zgłaszało problemy z ich rekrutacją.

Wykres 2.3. Powody niezalezienia odpowiednich osób do pracy wśród pracodawców zgłaszających problemy z rekrutacją pracowników w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (N podlaskie =93, N PL =3013)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Zarówno w województwie podlaskim, jak i w całej Polsce, zdecydowana większość pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, deklarowała iż głównym tego powodem było niespełnienie ich oczekiwań przez kandydatów (**wykres 2.3**). Wskazało tak 82% podlaskich pracodawców (o 2 p. p. mniej niż w skali kraju).

Pozostałe powody trudności rekrutacyjnych były rzadko doświadczane przez pracodawców w województwie podlaskim. Co dziesiąty spośród badanych przedsiębiorców skarżących się na trudności rekrutacyjne przyznało, iż powodem tego było bardzo małe zainteresowanie ofertami pracy. Z kolei 7% pracodawców przyznało, iż kandydatom nie odpowiadały zaproponowane warunki pracy.

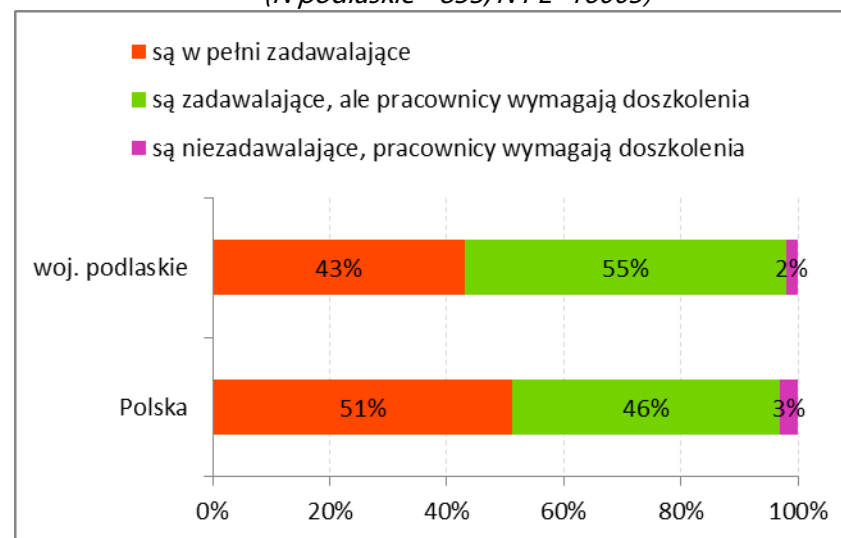
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników dokonana przez pracodawców na Podlasiu była zbliżona do ocen pracodawców z całej Polski (**wykres 2.4**). W województwie podlaskim 55% przedsiębiorców oceniła kompetencje swoich pracowników jako zadowalające, ale wymagające udziału w dodatkowych szkoleniach (o 9 p. p. więcej niż w skali kraju). Z kolei 43% badanych wyraziło pełne zadowolenie z kompetencji podwładnych (o 8 p. p. mniej niż w skali kraju). Jedynie 2% przedsiębiorców przyznało, że umiejętności pracowników są niezadowalające i wymagają doszkolenia.

Tabela 2.9 prezentuje jaki odsetek pracodawców działających w poszczególnych branżach i w różnej wielkości firmach i instytucjach widzi potrzebę doszkolenia swoich pracowników (uwzględniono kategorię pracodawców, którzy zadeklarowali, iż kompetencje ich pracowników są zadowalające, ale wymagają doszkolenia). W województwie podlaskim na największe potrzeby szkoleniowe wskazywali pracodawcy z branży edukacyjnej (72%, o 15 p. p. więcej niż w skali kraju) i opiece zdrowotnej (68%, o 8 p. p. więcej niż w Polsce). Podlascy pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej wskazywali na wyższe potrzeby szkoleniowe

niż miało to miejsce w skali ogólnopolskiej. Odpowiednio 52% i 50% podlaskich pracodawców z tych branż widziało potrzebę szkolenia pracowników.

Wykres 2.4. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (N podlaskie =853, N PL=16005)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Tabela 2.9. *Odsetek pracodawców zadowolonych z kompetencji zatrudnionych pracowników i wskazujących na konieczność doszkolenia według branży działalności pracodawcy i wielkości firmy w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.*

| | | Polska | | woj. podlaskie | |
|-------------------|-----------------------------|--------|------|----------------|-----|
| | | % | N | % | N |
| branża | przem. i górn. | 41 | 837 | 52 | 27 |
| | budow. i transp. | 42 | 1287 | 50 | 52 |
| | handel, hotel., gastron. | 41 | 2261 | 39 | 66 |
| | usługi specjalis. | 53 | 1973 | 44 | 54 |
| | edukacja | 57 | 398 | 72 | 13 |
| | opieka zdrow. | 60 | 552 | 68 | 37 |
| wielkość firmy | 1-9 | 45 | 6562 | 47 | 231 |
| | 10-49 | 53 | 552 | 54 | 13 |
| | 50+ | 66 | 195 | 70 | 5 |
| | ogółem | 46 | 7309 | 48 | 249 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Podobnie jak w skali kraju, w województwie podlaskim potrzeby doszkalania pracowników rosną wraz ze wzrostem wielkości firmy. Im większa firma, tym częściej przedsiębiorcy wskazywali na konieczność udziału swoich pracowników w kursach doszkalających.

W województwie podlaskim 70% pracodawców z dużych firm przyznało, iż pracownicy muszą zdobyć dodatkową wiedzę i umiejętności, aby móc efektywnie wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Może to wynikać z wysokiej standaryzacji pracy w większych przedsiębiorstwach. W takich firmach praca oparta jest o wiele standardów i procedur, których poznanie jest niezbędne do właściwego wykonywania powierzonych zadań. W związku z tym, długi proces wdrażania i szkolenia pracowników jest normą w dużych firmach. Co więcej, dynamiczne zmiany w technologii prowadzą do konieczności ciągłego doszkalać się.

Tabela 2.10. Braki kompetencyjne u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach i wielkościach w woj. podlaskim w 2013 r. (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

| kompetencje | branża | | | | | | wielkość firmy | | | ogółem |
|-------------------|----------------|------------------|--------------------------|-------------------|----------|---------------|----------------|-------|-----|--------|
| | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjalis. | edukacja | opieka zdrow. | 1-9 | 10-49 | 50+ | |
| kognitywne | 3 | 5 | 2 | 0 | 5 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| samoorganizacyjne | 29 | 23 | 25 | 10 | 9 | 16 | 26 | 13 | 15 | 17 |
| artystyczne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| fizyczne | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| interpersonalne | 13 | 8 | 25 | 14 | 17 | 14 | 20 | 14 | 18 | 17 |
| kierownicze | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| dyspozycyjne | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| biurowe | 11 | 15 | 11 | 32 | 31 | 33 | 20 | 23 | 26 | 23 |
| techniczne | 22 | 18 | 6 | 8 | 7 | 2 | 8 | 10 | 9 | 9 |
| komputerowe | 10 | 0 | 5 | 6 | 15 | 9 | 8 | 8 | 13 | 9 |
| matematyczne | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| zawodowe | 43 | 38 | 58 | 54 | 62 | 53 | 49 | 61 | 50 | 55 |
| inne | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 7 | 1 | 3 | 5 | 3 |
| językowe | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 4 |
| kwalifikacje | 14 | 13 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 8 | 4 |
| N | 63 | 39 | 110 | 63 | 151 | 43 | 148 | 233 | 88 | 469 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Pracodawcy z województwa podlaskiego wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych (55% wskazań). Ponadto braki kompetencyjne dotyczyły następujących umiejętności (**tabela 2.10**):

- biurowych (23%),
- samoorganizacyjnych (17%),
- interpersonalnych (17%).

W branży usługi specjalistyczne, edukacja i opieka zdrowotna umiejętności biurowe pracowników nie spełniały oczekiwań pracodawców. Na potrzebę ich doszkolenia wskazywało odpowiednio 32%, 31% i 33% pracodawców z danej branży. W przemyśle i górnictwie oraz budownictwie i transporcie braki kompetencyjne dotyczyły głównie umiejętności zawodowych, samoorganizacyjnych, technicznych i biurowych.

Pracodawcy z województwa podlaskiego rzadko wskazywali na braki pracowników w zakresie umiejętności artystycznych, matematycznych, dyspozycyjnych, fizycznych.

Zmiany w zatrudnieniu

W województwie podlaskim prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższego roku są zbieżne z tymi na poziomie ogólnopolskim (**tabela 2.11**). Aż 66% pracodawców w województwie podlaskim przewiduje, że poziom zatrudnienia na lokalnym rynku pracy nie zmieni się. Spadek zatrudnienia w swojej firmie prognozują 13% badanych, natomiast wzrost - 21% badanych.

Największą redukcję w zakresie zatrudnienia przewidują pracodawcy zajmujący się działalnością edukacyjną - 45% badanych w tej branży prognozują redukcję zatrudnienia. Deklarowany odsetek przewidujących go pracodawców w województwie przekracza przeciętną krajową dla tej działalności aż o 21 p. p. Z kolei największy wzrost zatrudnienia podlascy pracodawcy przewidują w branży przemysłowej i górniczej (30%, o 5 p. p. więcej niż w Polsce). Pokrywa się to z prognozami ogólnopolskimi, gdzie przede wszystkim wzrost zatrudnienia przewidują pracodawcy z branży budowlanej i transportowej oraz przemysłowej i górniczej.

Na podlaskim rynku pracy największą redukcję zatrudnienia przewidują pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników (26%). Natomiast najwyższy wzrost liczby miejsc pracy przewidują mikroprzedsiębiorcy (21%).

Tabela 2.11. Prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale na branże i wielkość firmy w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.

| | woj. podlaskie | | | | Polska | | | |
|-----------------------------|----------------|--------|-----------|-----|--------|--------|-----------|-------|
| | spadek | wzrost | bez zmian | N | spadek | wzrost | bez zmian | N |
| przem. i górn. | 10 | 30 | 60 | 66 | 11 | 25 | 64 | 2289 |
| budownictwo. i transport | 9 | 20 | 71 | 102 | 13 | 31 | 56 | 2676 |
| handel, hotel., gastronomia | 20 | 20 | 60 | 132 | 14 | 20 | 66 | 4474 |
| usługi specjalistyczne | 12 | 22 | 66 | 105 | 9 | 24 | 68 | 3666 |
| edukacja | 45 | 9 | 46 | 18 | 24 | 16 | 60 | 774 |
| opieka zdrowotna. | 0 | 17 | 82 | 44 | 8 | 19 | 74 | 803 |
| 1-9 | 12 | 21 | 67 | 457 | 12 | 24 | 64 | 13771 |
| 10-49 | 23 | 15 | 61 | 22 | 16 | 18 | 66 | 982 |
| 50+ | 26 | 17 | 58 | 7 | 26 | 16 | 58 | 272 |
| ogółem | 13 | 21 | 66 | 486 | 12 | 23 | 64 | 15024 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Tabela 2.12. Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od branży oraz wielkości firmy/institucji w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.

| ograniczenia | | przem. i górn. | budow. i transp. | handel, hotel., gastron. | usługi specjal. | eduk. | opieka zdrów. | 1-9 | 10-49 | 50+ | ogółem |
|----------------|---|-------------------|---------------------|--------------------------------|--------------------|-------|------------------|------|-------|-------|--------|
| woj. podlaskie | niestabilna sytuacja gospodarcza | 88 | 98 | 75 | 75 | 48 | 62 | 80 | 75 | 75 | 80 |
| | trudny dostęp do kredytów dla firm | 25 | 23 | 22 | 17 | 6 | 11 | 20 | 19 | 12 | 20 |
| | wysokie oprocentowanie kredytów dla firm | 48 | 51 | 38 | 32 | 1 | 28 | 40 | 33 | 25 | 40 |
| | wysokie oczekiwania płacowe pracowników | 41 | 44 | 48 | 39 | 19 | 29 | 41 | 43 | 44 | 41 |
| | zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy | 86 | 76 | 89 | 84 | 49 | 60 | 81 | 70 | 61 | 80 |
| | zbyt wysokie podatki | 84 | 79 | 89 | 69 | 39 | 56 | 77 | 63 | 57 | 76 |
| | brak odpowiednich kandydatów do pracy | 34 | 43 | 33 | 38 | 6 | 23 | 35 | 26 | 27 | 35 |
| | skomplikowane przepisy i regulacje prawne | 62 | 67 | 65 | 52 | 52 | 51 | 61 | 51 | 50 | 60 |
| | silna konkurencja na rynku | 83 | 61 | 72 | 46 | 40 | 43 | 61 | 56 | 53 | 60 |
| | zła sytuacja finansowa firmy | 33 | 15 | 29 | 28 | 32 | 56 | 30 | 32 | 28 | 30 |
| N | 143 | 93 | 180 | 98 | 140 | 49 | 295 | 314 | 113 | 722 | |
| Polska | niestabilna sytuacja gospodarcza | 80 | 87 | 80 | 72 | 59 | 56 | 78 | 73 | 68 | 77 |
| | trudny dostęp do kredytów dla firm | 26 | 32 | 24 | 20 | 15 | 10 | 24 | 19 | 14 | 23 |
| | wysokie oprocentowanie kredytów dla firm | 42 | 52 | 40 | 31 | 19 | 25 | 39 | 32 | 26 | 39 |
| | wysokie oczekiwania płacowe pracowników | 46 | 48 | 44 | 43 | 30 | 39 | 44 | 43 | 47 | 44 |
| | zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy | 81 | 83 | 83 | 76 | 57 | 65 | 80 | 69 | 62 | 79 |
| | zbyt wysokie podatki | 81 | 82 | 81 | 72 | 48 | 56 | 77 | 65 | 54 | 76 |
| | brak odpowiednich kandydatów do pracy | 44 | 43 | 33 | 34 | 18 | 26 | 37 | 30 | 29 | 36 |
| | skomplikowane przepisy i regulacje prawne | 61 | 67 | 60 | 51 | 48 | 49 | 59 | 53 | 46 | 58 |
| | silna konkurencja na rynku | 66 | 72 | 71 | 52 | 44 | 32 | 62 | 57 | 56 | 62 |
| | zła sytuacja finansowa firmy | 26 | 28 | 29 | 26 | 36 | 29 | 28 | 31 | 28 | 28 |
| N | 3166 | 2013 | 3096 | 2105 | 2444 | 873 | 5103 | 5454 | 3397 | 13954 | |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Jak ilustruje **tabela 2.12**, trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia wymieniane przez pracodawców w województwie podlaskim to:

- niestabilna sytuacja gospodarcza (80%),
- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (80%),
- zbyt wysokie podatki (76%).

Deklaracje te pokrywają się z tymi obserwowanymi na poziomie krajowym. Najczęściej tego rodzaju problemy zgłaszali przedsiębiorcy działający w branżach produkcyjnych: przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport, w handlu i gastronomii oraz w usługach specjalistycznych. Czynniki te były istotne dla wszystkich przedsiębiorców, niezależnie od wielkości prowadzonej firmy.

Innymi, często wymienianymi przeszkodami w zwiększeniu zatrudnienia w województwie podlaskim były skomplikowane przepisy i regulacje prawne oraz silna konkurencja na rynku (w obydwu przypadkach 60% wskazań). Te utrudnienia wskazywane były najczęściej przez pracodawców z branż przemysł i górnictwo, handel, hotelarstwo, gastronomia oraz budownictwo i transport.

Jak pokazują dane, najsilniejszy wpływ na decyzje pracodawców o zmianie zatrudnienia mają koszty, jakie ponoszą przedsiębiorcy zatrudniając pracownika oraz regulacje prawne, na jakich to zatrudnienie się opiera.

Szkolenie pracowników

W 2013 roku 36% pracodawców z województwa podlaskiego deklarowało prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników. Było to o 6 p. p. mniej niż w skali kraju (**tabela 2.13**).

W województwie podlaskim, tak jak i w Polsce, zauważalna jest prawidłowość, że im większa firma, tym odsetek pracodawców szkolących pracowników rośnie. Na Podlasiu najczęściej kursy doszkalać oferowali pracodawcy z firm zatrudniających ponad 50 osób (77%). W firmach liczących od 1 do 9 pracowników szkolenia prowadziło 35% przedsiębiorców.

Prowadzenie szkoleń dla pracowników było najbardziej rozpowszechnione w branży edukacyjnej, gdzie aż 79% pracodawców deklarowało doszkalać swoich podwładnych (o 5 p. p. więcej niż w Polsce). Stosunkowo często szkolenia oferowali też pracodawcy działający w usługach specjalistycznych (43%) i opiece zdrowotnej (43%). Choć w przypadku tych branż było to odpowiednio o 9 p. p. i 11 p. p. mniej niż w skali ogólnopolskiej. Najrzadziej doszkalać deklarowali pracodawcy z branży handlowej i gastronomicznej (25%).

Tabela 2.13. Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników (poza obowiązkowymi) w 2013 r. ze względu na branżę oraz wielkość zatrudnienia w woj. podlaskim i Polsce

| branża | woj. podlaskie | | | | | Polska | | | | |
|----------------------------|----------------|-------|-----|------------|-----|--------|-----------|-----|------------|-------|
| | 1-9 | 10-49 | 50+ | ogół em | N | 1-9 | 10- 49 | 50+ | ogół em | N |
| przem. i górn. | 41 | 27 | 74 | 41 | 52 | 30 | 38 | 77 | 33 | 2036 |
| budownictwo i transport | 33 | 44 | 71 | 34 | 104 | 36 | 45 | 72 | 37 | 3070 |
| handel, hotel, gastronomia | 24 | 53 | 57 | 25 | 168 | 33 | 52 | 71 | 34 | 5572 |
| usługi specjalistyczne | 42 | 58 | 71 | 43 | 123 | 52 | 65 | 82 | 52 | 3711 |
| edukacja | 77 | 79 | 89 | 79 | 19 | 69 | 83 | 86 | 74 | 698 |
| opieka zdrowotna | 41 | 89 | 88 | 43 | 55 | 63 | 73 | 83 | 64 | 915 |
| ogółem | 35 | 55 | 77 | 36 | 520 | 41 | 56 | 79 | 42 | 16002 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Tabela 2.14. *Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.*

| formy inwestowania w pracowników | woj. podlaskie | | | | | Polska | | | | |
|---|----------------|-------|-----|--------|-----|--------|-------|-----|--------|-------|
| | 1-9 | 10-49 | 50+ | ogółem | N | 1-9 | 10-49 | 50+ | ogółem | N |
| dofinansowanie nauki pracowników w szkołach zawodowych i średnich | 3 | 5 | 10 | 3 | 520 | 5 | 6 | 9 | 5 | 15988 |
| dofinansowanie nauki pracowników w szkołach wyższych | 6 | 18 | 50 | 7 | 520 | 7 | 18 | 46 | 8 | 15990 |
| konferencje, seminaria, warsztaty | 25 | 41 | 54 | 26 | 518 | 19 | 33 | 53 | 20 | 15976 |
| system oceny kompetencji pracowników | 18 | 37 | 51 | 20 | 516 | 22 | 37 | 47 | 23 | 15908 |
| indywidualne plany rozwoju pracowników | 14 | 23 | 28 | 15 | 518 | 17 | 23 | 31 | 18 | 15922 |
| dofinansowanie samokształcenia pracowników | 41 | 49 | 62 | 42 | 518 | 39 | 48 | 59 | 40 | 15990 |

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników ilustruje tabela 2.14. W województwie podlaskim pracodawcy najczęściej dofinansowywali samokształcenie pracowników (42%). Popularne było również zgłaszanie udziału pracowników w konferencjach, seminariach i warsztatach (26%) oraz inwestowanie w system oceny kompetencji pracowników (20%).

W dużych firmach, zatrudniających ponad 50 osób, inwestowanie w rozwój kompetencji pracowniczych jest bardzo popularne (62%). Aż 50% dużych pracodawców dofinansowuje naukę pracowników w szkołach wyższych.

**Instytucje i firmy szkoleniowe
w województwie podlaskim:
oferta, kierunki i plany rozwoju**

Przedstawiona poniżej część raportu dotyczy badań prowadzonych wśród przedstawicieli firm i instytucji działających na rynku usług szkoleniowych. Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie 3382 reprezentantów firm i instytucji działających w branży szkoleniowej. Do respondentów docierano przy użyciu wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz ankiety internetowej (CAWI). Wśród firm szkoleniowych w woj. podlaskim na ankietę BKL odpowiedziało 122 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych (3% badanych firm w Polsce). Pod względem liczebności zidentyfikowanych firm szkoleniowych województwo zajmuje 13 miejsce. Uwzględnienie liczby mieszkańców województwa przypadających na jedną firmę szkoleniową, lokuje Podlasie na dwunastym miejscu z wynikiem 2895 mieszkańców przypadających na jedną firmę lub instytucję szkoleniową.

Tabela 4.1. Wielkość i staż działalności firmy/instytucji w podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)

| | wielkość firmy | | | | | staż działalności (w latach) | | | | |
|----------------|----------------|------|-------|------|------|------------------------------|-----|-------|-----|------|
| | mikro | małe | śred. | duże | N | 1-4 | 5-9 | 10-15 | 16+ | N |
| woj. podlaskie | 36 | 38 | 18 | 8 | 119 | 14 | 24 | 20 | 43 | 117 |
| Polska | 42 | 40 | 15 | 3 | 3746 | 19 | 29 | 22 | 30 | 3755 |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Porównanie struktury i stażu funkcjonowania na rynku firm i instytucji szkoleniowych z Podlasia z danymi w skali całego kraju, wskazuje na różnice pod względem odsetka mikro przedsiębiorstw (niższy na woj. podlaskim). Analizowane w województwie firmy różniły się pod względem struktury stażu pracy na korzyść firm działających dłużej niż 16 lat (wyraźnie wyższy odsetek na Podlasiu) i niższy odsetek firm funkcjonujących na rynku krócej niż 10 lat. Na podstawie informacji można wnioskować, że podlaski rynek usług tego rodzaju, rozwija się mniej dynamicznie niż przeciętnie w kraju

Tabela 4.2. Kategorie przychodów instytucji i firm szkoleniowych w podlaskim i Polsce za 2012 r. (dane w %)¹⁰

| | do 25 tys. | 25 tys.- 50 tys. | 51 tys. - 100 tys. | 101 tys. - 200 tys. | 201 tys. - 500 tys. | 501 tys. - 1 mln | > 1 mln | N |
|----------------|------------|------------------|--------------------|---------------------|---------------------|------------------|---------|------|
| woj. podlaskie | 6 | 13 | 13 | 19 | 19 | 8 | 21 | 84 |
| PL | 9 | 11 | 18 | 16 | 17 | 12 | 17 | 2592 |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Struktura dochodów firm szkoleniowych w analizowanym województwie była zbliżona do ogólnopolskiej. Niewielkie różnice zostały zauważone w zakresie większego odsetka firm deklarujących roczny przychód powyżej 1 mln zł. Rzadziej natomiast obserwowano firmy których dochód mieścił się w przedziale 51 tys. zł - 100 tys. zł.

¹⁰ Pytanie o dochody jest uważane za jedno z tzw. pytań drażliwych. Wśród firm w woj. podlaskim 31% badanych nie udzieliło na nie odpowiedzi. Dla danych ogólnopolskich odsetek ten wyniósł 33%.

Zaprezentowane poniżej analizy dotyczą czterech aspektów pracy firm szkoleniowych:

- liczba obsługiwanych klientów w latach 2009 - 2012,
- tematyka oferowanych szkoleń,
- planowanie działań w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług,
- plany dotyczące poszerzenia działalności.

Liczba obsługiwanych klientów

Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych w woj. podlaskim w 2012 roku pracowali średnio z 564 klientami rocznie. Wynik ten sytuuje się wyraźnie powyżej średniej ogólnopolskiej. Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych z woj. podlaskiego stanowiła około 5% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

Warto także zwrócić uwagę na widoczny w województwie wyraźny spadek przeciętnej liczby obsługiwanych klientów obserwowany w 2011 roku, a także bardzo wzrost jaki dokonał się w 2012. Może to być pośrednim wskaźnikiem wycofania się na mniejszych firm na skutek kryzysu w branży i przejściu ich klienteli przez większą konkurencję.

Miarą znacznie bardziej pomocną w przypadku analizy danych o tak zróżnicowanym rozkładzie jest mediana. Prześledzenie tej wartości

w trakcie minionych czterech edycji pozwala zaobserwować systematyczny spadek mediany klientów w latach 2009 - 2012r. co może świadczyć o nienajlepszej kondycji branży. Obserwowany trend można próbować tłumaczyć słabnącą sytuacją mniejszych firm i instytucji szkoleniowych w województwie, które tracą klientów kosztem większych konkurentów.

Tabela 4.3. Statystyki dotyczące liczby klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych firm i instytucji szkoleniowych w województwie podlaskim i Polsce w latach 2009 - 2012 r.

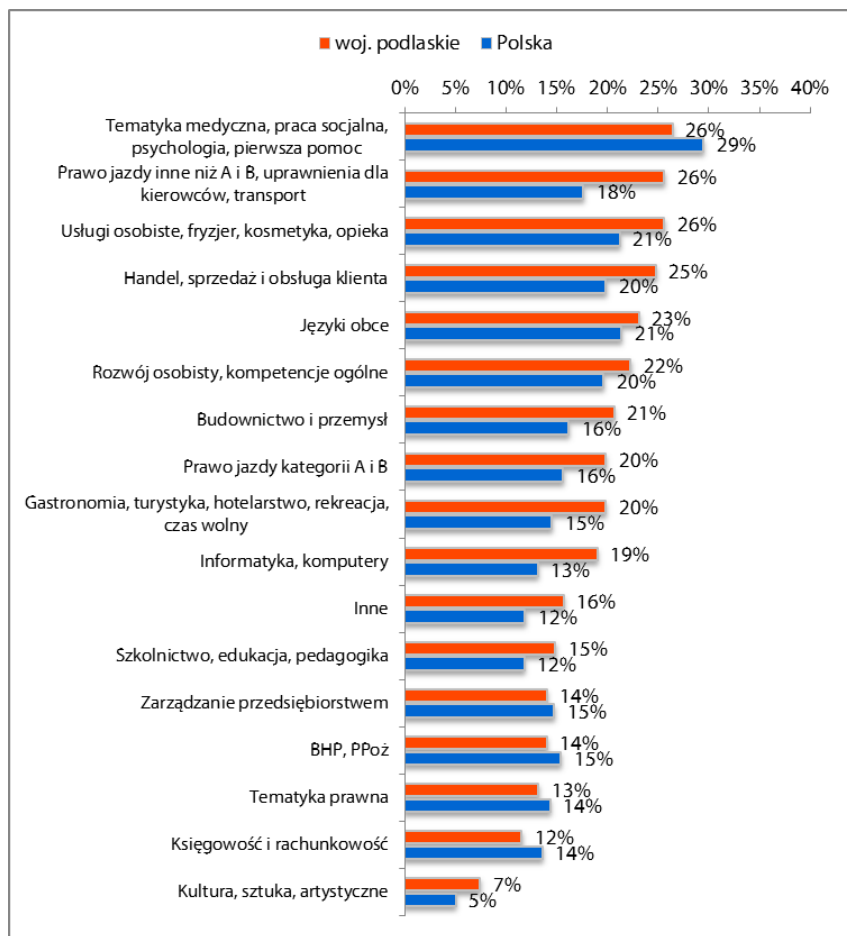
| | 2009 | | 2010 | | 2011 | | 2012 | |
|-----------------------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| | podl. | PL | podl. | PL | podl. | PL | podl. | PL |
| mediana | 258 | 240 | 250 | 180 | 220 | 200 | 200 | 200 |
| średnia obciążona 5% | 435 | 394 | 462 | 330 | 408 | 361 | 564 | 338 |
| % sumy klientów | 4% | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% | 5% | 100% |
| N | 126 | 3390 | 136 | 3648 | 141 | 3510 | 103 | 2979 |

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010 – 2013

Warto zwrócić uwagę na fakt, że w latach 2009 -2010 zarówno mediana jak i średnia liczba klientów podlaskich firm szkoleniowych była wyższa niż odpowiadające im wskaźniki ogólnopolskie. Tendencja ta nie utrzymała się w 2012 r, gdzie nastąpiło zrównanie mediany klientów.

Tematyka oferowanych szkoleń

Wykres 4.1. Najpopularniejsze obszary tematycznych występujące w ofertach firm i instytucji szkoleniowych w woj. podlaskim Polsce w 2013 r. (N podlaskie= 160 N PL = 3849)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Na podstawie porównania ofert szkoleniowych badanych firm i instytucji (wykres 4.1.) można stwierdzić, że wśród szkoleń najczęściej w nich figurujących znajdują się te dotyczące pomocy medycznej, psychologicznej i społecznej oraz związane ze zdobywaniem uprawnień dla pracowników transportu i zawodowych kierowców, a także szkolenia z usług osobistych, kosmetycznych i opieki, handel i obsługa klienta oraz szkolenia w zakresie języków obcych (szkolenia z tego zakresu znajdują się w ofercie co czwartej badanej instytucji). Około 20% firm i instytucji szkoleniowych z województwa podlaskiego ma w swojej ofercie szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji interpersonalnych i ogólnych, branży budowlano-przemysłowej, uzyskiwania prawa jazdy w kategorii A i B oraz szkoleniach z branży informatycznej.

Różnice pomiędzy przeciętną ofertą firmy szkoleniową w kraju i woj. podlaskim są wyraźnie widoczne w przypadku szkoleń z zakresu kompetencji interpersonalnych i ogólnych, zajmujących czołowe miejsce w Polsce i dopiero siódme na Podlasiu. Większą popularnością w analizowanym województwie niż w Polsce ogółem cieszą się także szkolenia związane z kategorią usług osobistych i opieką oraz ze specjalistyczną obsługą pojazdów i środków transportu. Na tej podstawie można wnioskować, że sektory należą do najbardziej dynamicznie rozwijających się w województwie.

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 4.4.) wskazują na to, że w województwie podlaskim najpopularniejsze będą: wykorzystanie ewaluacji w planowaniu zajęć, podnoszenie kompetencji merytorycznych i interpersonalnych osób szkolących, a także ewaluacja ich rozwoju (odpowiedzi te wskazało około 80% badanych). Dużą uwagę zwracano również na diagnozę potrzeb szkoleniowych oraz kompetencje pedagogiczne szkoleniowców (około 70% wskazań). Najrzadziej wskazywano na planowaną certyfikację umiejętności trenerskich (około 35% badanych).

Największe różnice w zakresie planowanych działań pomiędzy analizowanym województwem, a wynikami ogólnokrajowymi zaobserwowano w przypadku diagnozy potrzeb szkoleniowych oraz certyfikacji umiejętności trenerskich (różnica odpowiednio 9 i 5 p. p.).

W obu przypadkach jednym z możliwych wyjaśnień tego zjawiska może być względnie mniejsza niż w przypadku Polski ogółem, zmienność zapotrzebowania na szkolenie określonych typów, lub podzielenie tego typu przekonań przez szkoleniowców.

Tabela 4.4. Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług w podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)

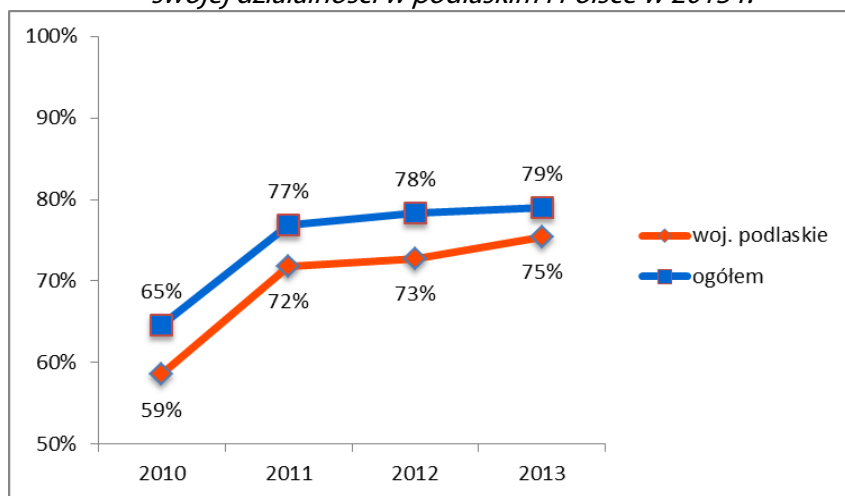
| | woj. podlaskie | Polska |
|---|----------------|--------|
| ewaluacja w planowaniu zajęć | 83 | 82 |
| kompetencje merytoryczne osób szkolących | 81 | 82 |
| ewaluacja w rozwoju szkoleniowców | 79 | 82 |
| kompetencje interpersonalne osób szkolących | 73 | 72 |
| diagnoza potrzeb szkoleniowych | 71 | 80 |
| kompetencje pedagogiczne osób szkolących | 70 | 62 |
| lepsze warunki do prowadzenia zajęć | 69 | 68 |
| ocena skuteczności zajęć | 63 | 64 |
| ocena jakości zajęć | 61 | 62 |
| opracowanie standardów prowadzenia zajęć | 53 | 58 |
| certyfikacja kompetencji trenerskich | 37 | 42 |
| inne | 1 | 1 |
| N | 100 | 3244 |

Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Poszerzanie działalności

Jako optymistyczny można odczytywać rezultat, wedle którego odsetek badanych przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych deklarujących podejmowanie działań w zakresie poszerzenia swojej działalności, po wyraźnym wzroście w porównaniu z 2010 r. utrzymuje się na wysokim poziomie, jednocześnie zmniejszając swój dystans do przeciętnego rezultatu obserwowanego na poziomie krajowym. W roku 2013 chęć podjęcia takich działań zgłaszało 3/4 badanych (odsetek zbliżony do przeciętnej w kraju).

Wykres 4.2. *Odsetek przedstawicieli firm szkoleniowych deklarujących że w ciągu najbliższego roku podejmą działania w zakresie poszerzenia swojej działalności w podlaskim i Polsce w 2013 r.*



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Tabela 4.5. *Planowane działań podejmowanych w celu poszerzenia działalności w ciągu najbliższych 12 msc. w podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)*

| | woj. podlaskie | Polska |
|---|----------------|--------|
| zwiększenie liczby klientów | 95 | 96 |
| działania promocyjne | 85 | 88 |
| poszerzenie oferty szkoleniowej | 89 | 87 |
| pozyskanie nowych kategorii klientów | 73 | 81 |
| inwestycje w środki trwałe | 62 | 64 |
| poszerzenie oferty doradczej | 58 | 54 |
| poszerzenie zasięgu terytorialnego działalności | 41 | 49 |
| zwiększenie zatrudnienia | 35 | 40 |
| uruchomienie nowych rodzajów działalności | 27 | 30 |
| N | 92 | 3056 |

Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Do najczęstszych spośród planowanych przez podlaskie firmy szkoleniowe działań należy zwiększenie liczby klientów deklarowane przez niemal każdego badanego. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się podejmowanie szeroko rozumianych działań promocyjnych oraz poszerzenie oferty szkoleniowej (około 90% wskazań).

Do najmniej popularnych metod należą te związane z trwałym wzrostem kosztów pracy w postaci zwiększenia zatrudnienia, uruchomienia nowych rodzajów działalności oraz zwiększania zasięgu terytorialnego.

Różnice między analizowanym województwem, a rezultatami ogólnopolskimi w popularności wybieranych rozwiązań wystąpiły w przypadku pozyskiwania nowych kategorii klientów oraz poszerzenia zasięgu terytorialnego, które wskazał mniejszy odsetek badanych z Podlasia (różnica 8 p. p.).

Obserwowane różnice korespondują z mniejszym zainteresowaniem podlaskich szkoleniowców diagnozą potrzeb szkoleniowych, niż przeciętnie w kraju.

**Uczniowie i studenci w województwie podlaskim:
plany edukacyjne, zawodowe
oraz postrzeganie własnych kompetencji**

Zadowolenie z usług edukacyjnych

Tabela 3.1. Studenci i uczniowie deklarujący, że gdyby mogli wybrać jeszcze raz, ponownie wybraliby naukę w danej szkole/uczelni w podziale na kierunek studiów i typ szkoły (suma % odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) w podlaskim i Polsce w 2010 i 2013 r.

| kierunek studiów / typ szkoły | | 2013 | | zmiana z 2010 | |
|----------------------------------|---------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | | woj. podlaskie | ogółem | woj. podlaskie | ogółem |
| studenci | społ., gosp., prawo | 67 | 75 | -11 | -4 |
| | nauka | 68 | 78 | -4 | -4 |
| | zdrowie i op. społ. | 64 | 72 | -9 | -3 |
| | tech. przem. bud. | 84 | 81 | - | -2 |
| | usługi | 70 | 72 | - | -6 |
| | ogółem | 69 | 77 | -3 | -2 |
| N studenci | | 961 | 32089 | 925 | 33272 |
| uczniowie | szkoła polic | 78 | 78 | -12 | -4 |
| | lic. ogólnokszt. | 55 | 62 | -17 | -10 |
| | technikum | 56 | 59 | -5 | -1 |
| | szkoła zawodowa | 67 | 71 | -8 | -2 |
| | ogółem | 57 | 62 | -13 | -7 |
| N uczniowie | | 2266 | 36301 | 2381 | 35712 |

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych z województwa podlaskiego rzadziej deklarowali, że ponownie wybraliby to samo miejsce nauki niż ich rówieśnicy w skali całego kraju. W przypadku studentów zauważono tą samą tendencję (wynik niższy niż w skali ogólnopolskiej).

Zarówno w przypadku studentów, w porównaniu z wynikami badania z 2010 r., odnotowano nieznaczny spadek w zakresie odsetka osób, które byłyby gotowe ponownie wybrać tą samą szkołę/uczelnia. Widoczne jest tu wyraźne zróżnicowanie pomiędzy kierunkami studiów. Największe spadki dla tej kategorii odnotowano w przypadku studentów z kierunków typu nauki społeczne i prawo oraz nauka (science) (spadek o ok. 10 p. p.).

W przypadku uczniów podlaskich szkół ponadgimnazjalnych odnotowano wyższy spadek odsetka zadowolonych ze swojej placówek niż w przypadku studentów (spadek o 13 p. p. w porównaniu do spadku o 7 p. p. w kraju ogółem). Najwyższy spadek osób odsetka zadowolonych odnotowano wśród uczniów liceów ogólnokształcących i szkół policealnych (spadek o ok. 15 p. p. w porównaniu z rokiem 2010). Różnice były również widoczne w deklaracjach uczniów szkół zawodowych którzy deklarowali możliwość powrotu do szkoły o 13 p. p. rzadziej niż w 2010 r.

Co szósty student z woj. podlaskiego deklaruje, że gdyby mógł wybierać jeszcze raz, wybrałby inną uczelnię. Najczęściej stanowisko to było wyrażane przez studentów z kierunków z grupy kierunków usługowych (deklarował tak co piąty student z tej grupy).

W porównaniu do roku 2010, widoczny jest wzrost odsetka respondentów składających tego typu deklaracje wśród studentów kierunków zdrowie i opieka społeczna. Kategorią badanych w których odnotowano spadek takich deklaracji to studenci kierunków z grupy nauka (science).

Tabela 3.2. *Odsetek studentów deklarujących, że gdyby mogli dokonać wyboru, wybraliby teraz inną uczelnię, w podziale na grupy kierunków studiów w podlaskim i Polsce w 2010 i 2013 r.)*

| | 2013 | | zmiana z 2010 | | N 2013 | | N 2010 | |
|--------------------|------------|-----------|---------------|------|------------|-------|------------|-------|
| | woj. podl. | woj. ogół | podl. | ogół | woj. podl. | ogół | woj. podl. | ogół |
| społ, gosp, prawo | 17 | 13 | 5 | 2 | 285 | 9464 | 353 | 10739 |
| nauka | 15 | 12 | -5 | 1 | 162 | 4202 | 106 | 4212 |
| zdrowie i op. społ | 23 | 16 | 9 | 1 | 119 | 2288 | 168 | 2832 |
| tech. przem. bud. | 7 | 8 | | 1 | 169 | 6865 | 71 | 5138 |
| usługi | 21 | 14 | | 2 | 101 | 2143 | 42 | 1931 |
| ogółem | 16 | 12 | 0 | 1 | 961 | 32089 | 925 | 33272 |

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Analiza tabeli 3.3 pozwala dostrzec, że ok. 50% badanych studentów z woj. podlaskiego zgodziło się ze stwierdzeniem, że w trakcie studiów nauczyli się wykorzystywać zdobywaną w ich trakcie wiedzę w praktyce oraz, że wiedza i umiejętności zdobywane w trakcie studiów okażą się pomocne w znalezieniu dobrej pracy.

Tabela 3.3. *Odsetek studentów deklarujący, że na studiach nauczono ich wykorzystywania zdobytej wiedzy w praktyce oraz ukończenie ich zwiększyło ich szanse na znalezienie dobrej pracy (% odpowiedzi tak i zdecydowanie tak) w podlaskim i Polsce w 2010 i 2013 r.*

| kierunek kształcenia | wykorzystanie wiedzy w praktyce | | znalezienie dobrej pracy | | N 2013 | |
|-----------------------|---------------------------------|--------|--------------------------|--------|------------|--------|
| | woj. podl. | ogółem | woj. podl. | ogółem | woj. podl. | ogółem |
| społ, gosp, prawo | 30 | 53 | 33 | 55 | 285 | 9464 |
| nauka | 59 | 66 | 52 | 66 | 162 | 4202 |
| zdrowie i opieka społ | 74 | 71 | 61 | 65 | 119 | 2288 |
| tech. przem. bud. | 62 | 62 | 73 | 72 | 169 | 6865 |
| usługi | 52 | 58 | 50 | 60 | 101 | 2143 |
| ogółem | 52 | 62 | 49 | 62 | 961 | 32089 |
| | Różnica 2013 i 2010 | | | | N 2010 | |
| społ, gosp, prawo | -15 | -1 | -30 | -12 | 353 | 10739 |
| nauka | 3 | -3 | -9 | -4 | 106 | 4212 |
| zdrowie i opieka społ | 16 | -2 | -20 | -11 | 168 | 2832 |
| tech. przem. bud. | | -5 | | -7 | 71 | 5138 |
| usługi | | -9 | | -12 | 42 | 1931 |
| ogółem | 2 | -3 | -16 | -7 | 925 | 33272 |

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Rezultaty województwa w obu analizowanych pytaniach okazują się niższe o ok. 10 p. p. niż wyniki w skali krajowej.

Wśród analizowanych grup kierunków studiów, najczęściej badanych deklarujących umiejętność praktycznego wykorzystywania zdobytej wiedzy (3/4) znalazło się w kategorii przedmiotów z grupy ochrona zdrowia i opieka społeczna, natomiast najmniej w grupie kierunków społecznych, gospodarczych i prawniczych (30%). Wzór otrzymanych rezultatów jest zbliżony do ogólnopolskiego w tym zakresie, choć należy zauważyć, że rezultaty województwa w kilku grupach kierunków znajdują poniżej przeciętnego wyniku krajowego. Największą różnicę pomiędzy rezultatami wojewódzkimi a ogólnokrajowymi (23 p. p.) zaobserwowano w grupie kierunków społecznych, gospodarczych i prawniczych. W 2010r. różnica ta wynosiła 9 p. p. Świadczy to o widocznym pogorszeniu się subiektywnego postrzegania sytuacji przez badanych studiujących kierunki z tej grupy w porównaniu do opinii swoich kolegów i koleżanek sprzed kilku lat.

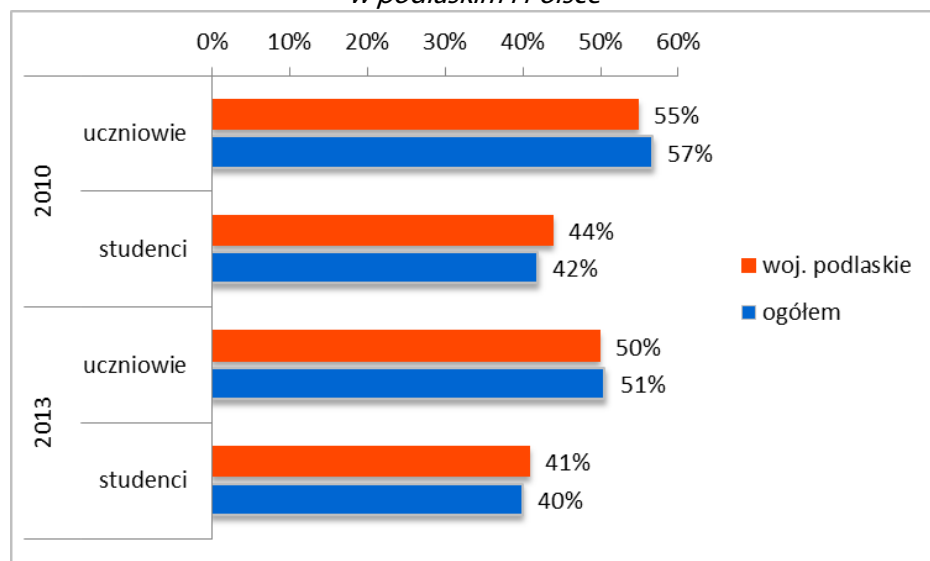
Połowa badanych studentów podlaskich uczelni deklaruje wiarę w możliwość znalezienia dobrej pracy dzięki umiejętnościom i wiedzy wyniesionej ze studiów. Odsetek ten znajduje się poniżej przeciętnej wartości w Polsce (różnica 13 p. p.). W przypadku analizy wyróżnionych kierunków kształcenia, najwyżej ocenili pod tym względem studenci z grupy techniczno-przemysłowo-budowlanej (ok 70%) oraz zdrowie i opieka społeczna (61%). Największe różnice pomiędzy województwem, a rezultatami ogólnopolskimi zaobserwowano wśród studentów z grupy kierunków społecznych, gospodarczych i prawniczych (22 p. p.)

W porównaniu z wynikami badania zrealizowanych w 2010 r. na Podlasiu (podobnie jak w całej Polsce) widoczny jest wzrost sceptycyzmu studiujących na uczelniach pod względem możliwości znalezienia po nich dobrej pracy (spadek o 16 p. p na Podlasiu i o 7 p. p. w skali kraju). Największy spadek odsetka wysokich ocen widoczny w zakresie obu analizowanych pytań odnotowano wśród studentów z kierunków społecznych, ekonomicznych i prawniczych oraz zdrowie i opieka społeczna.

Plany aktywności zawodowej i ich realizacja

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci postrzegani jako przyszli aktorzy rynku pracy, często posiadają już pewne doświadczenie działalności zarobkowej.

Wykres 3.1. Uczniowie i studenci, którzy w ciągu 12 msc. od momentu badania pracowali zarobkowo dla lat 2010 i 2013 w podlaskim i Polsce



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Podjęcie pracy zarobkowej do 12 msc. wstecz w woj. podlaskim zgłosiło ok. 50% uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz 41% studentów. Odpowiednie odsetki dla rezultatów ogólnopolskich były zbliżone do wojewódzkich zarówno w przypadku uczniów jak i studentów.

W porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego w 2010r. w województwie podlaskim można zauważyć nieznaczny spadek w przypadku odsetka pracujących zarobkowo uczniów.

Poza pytaniami dotyczącymi wcześniejszego doświadczenia pracy, badani uczniowie i studenci zostali poproszeni o podanie kwot zarobków netto jakich oczekiwaliby za podjęcie interesującej ich pracy w trybie 8h dziennie x 5 dni w tygodniu. W tabeli 3.4 przedstawiono mediany podanych dochodów w przypadku wynagrodzenia minimalnego (najniższego za które uczeń/student był gotów podjąć pracę) oraz kwotę uznawaną za w miarę zadowalającą.

Tabela 3.4. Mediany minimalnych oraz optymalnych oczekiwanych kwot wynagrodzeń netto uczniów i studentów za 40 godzinny tydzień pracy, w podziale na płeć w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r. (dane w zł)

| płeć | minimalne | | zadowalające | |
|----------------|-----------|----------|--------------|----------|
| | uczeń | student | uczeń | student |
| woj. podlaskie | k | 1 500 zł | 2 000 zł | 2 000 zł |
| | m | 1 800 zł | 2 500 zł | 2 500 zł |
| ogółem | k | 1 500 zł | 2 000 zł | 2 500 zł |
| | m | 1 800 zł | 2 500 zł | 3 000 zł |
| woj. podlaskie | k | 1130 | 1132 | 589 |
| | m | 978 | 977 | 313 |
| N ogółem | k | 17855 | 17848 | 18142 |
| | m | 15978 | 15970 | 11780 |

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2013

Mediana najniższych wartości wynagrodzenia, za którą uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w woj. podlaskim gotowi byli podjąć pracę wyniosła 1500 zł w przypadku kobiet oraz 1800 zł w przypadku mężczyzn. Warto zwrócić uwagę, że przeciętne oczekiwania w zakresie płacy minimalnej mężczyzn w województwie, nie różnią się od obserwowanych na poziomie ogólnokrajowym.

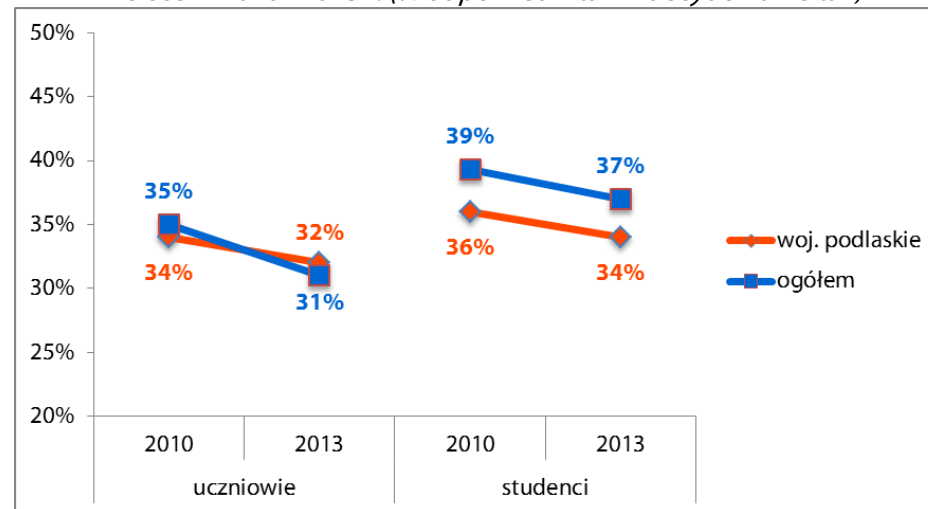
W przypadku studentów mediana minimalnego wynagrodzenia wyniosła tak jak w przypadku danych ogólnokrajowych, 1 500 zł w przypadku kobiet i 1 800 zł w przypadku mężczyzn.

W przypadku pensji uznawanej za zadowalającą mediana kwot dla uczniów z Podlasia wyniosła 2 500 zł (mężczyźni) oraz 2 000 zł. (kobiety). Odpowiada to wartościom mediany obserwowanym w skali całego kraju. Mediana wynagrodzeń uznawanych przez podlaskich studentów kształtuje się podobnie - 2 000 zł (kobiety) oraz 2 500 zł (mężczyźni). Mediana satysfakcjonującego wynagrodzenia studiujących mężczyzn z Podlasia jest niższa od analogicznych kwot ogólnokrajowych o 500 zł.

Kolejne z analizowanych pytań dotyczących planów zawodowych, było związane z zainteresowaniem badanych uczniów i studentów zakładaniem w przyszłości własnej działalności gospodarczej. Analizę tego zagadnienia przedstawiono na wykresie 3.2.

Zamiar założenia własnej działalności gospodarczej w 2013 deklarowało ok. 32% badanych uczniów i 34% studentów z woj. podlaskiego. Zarówno w edycji badania z 2010r. jak i z 2013 r., odsetek badanych uczniów i studentów znajdował się na poziomie przeciętnych rezultatów krajowych.

Wykres 3.2. *Odsetek uczniów i studentów planujących założenie działalności gospodarczej w latach 2010 i 2013 w woj. podlaskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak i zdecydowanie tak)*



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Tabela 3.5. Odsetek studentów deklarujących chęć poszukiwania pracy w zawodzie wyuczonym w trakcie studiów w latach 2010 i 2013 w podziale na grupy kierunków studiów w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.

| praca w wyuczonym zawodzie | | społ, gosp, prawo | nauka | zdrowie i opieka społ | tech. przem. bud. | usługi | ogółem |
|----------------------------|----------------|-------------------|-------|-----------------------|-------------------|--------|--------|
| 2013 | ogółem | 81 | 89 | 92 | 92 | 84 | 86 |
| | woj. podlaskie | 76 | 90 | 88 | 87 | 79 | 82 |
| różnica z 2010 | ogółem | -2 | 0 | -1 | 0 | -1 | 1 |
| | woj. podlaskie | -5 | 0 | -4 | - | - | -2 |
| N 2013 | ogółem | 9464 | 4202 | 2288 | 6865 | 2143 | 32089 |
| | woj. podlaskie | 285 | 162 | 119 | 169 | 101 | 961 |
| N 2010 | ogółem | 10695 | 4206 | 2827 | 5133 | 1926 | 33171 |
| | woj. podlaskie | 352 | 106 | 168 | 71 | 41 | 921 |

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

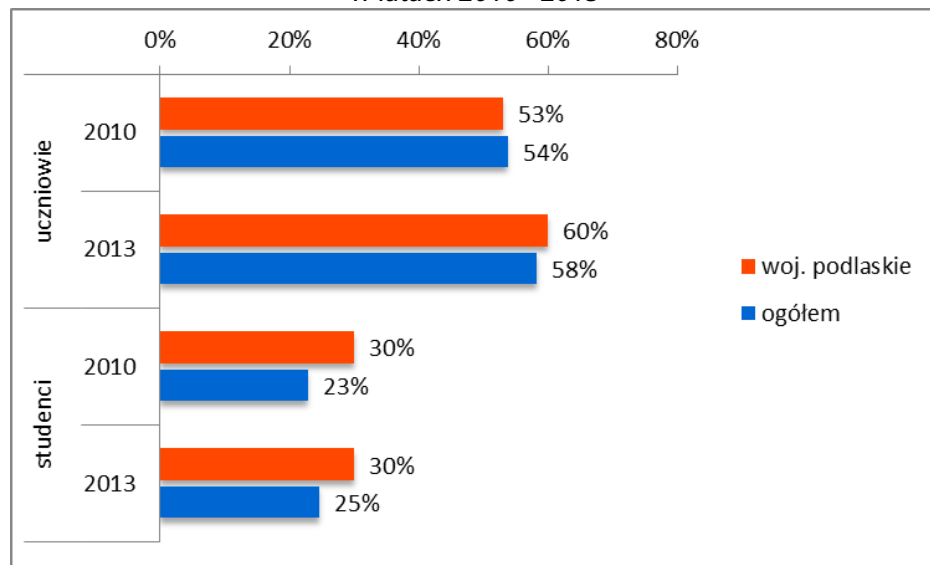
Zdecydowana większość studentów, niezależnie od studiowanego kierunku deklaruje, że po jego zakończeniu zamierza poszukiwać pracy w wyuczonym zawodzie. Jedyną kategorią kierunków w województwie, gdzie odsetek deklarujących tego typu postawy jest nieznacznie niższy niż 80% są kierunki z grupy społeczno-gospodarczo-prawniczych.

W porównaniu z wynikami badania z 2010 r., jedyną zauważalną zmianą w województwie jest niewielki spadek odsetka osób zainteresowanych poszukiwaniem pracy w zawodzie kształcących się na kierunkach z grupy kierunków społeczno -gospodarczo-prawniczych.

Podnoszenie własnych kwalifikacji

Aby możliwe było staranie się o najbardziej intratne oferty dostępne na rynku pracy, bezsprzeczna wydaje się konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji. Prezentowane poniżej dane, mają na celu streszczenie najważniejszych wyników badań uczniów i studentów w tym zakresie.

Wykres 3.3. Uczniowie i studenci którzy deklarowali uczestnictwo w jakichkolwiek formach dokończenia się/zajęć dodatkowych etc. w trakcie ostatnich 12 msc. w woj. podlaskim i Polsce w latach 2010 - 2013



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

W porównaniu z edycją badania z 2010r., wśród badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych z województwa podlaskiego, obserwuje się wzrost odsetka osób deklarujących podejmowanie tego typu aktywności (7 p. p.).

W przypadku studentów odsetek ten utrzymuje się na poziomie 30%.

W tabeli 3.6 przedstawiono plany dotyczące podejmowania przez uczniów dalszego kształcenia po ukończeniu obecnej szkoły.

Tabela 3.6. Uczniowie planujący dalsze kształcenie po ukończeniu obecnej szkoły w podziale na typ szkoły w woj. podlaskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak)

| typ szkoły | 2013 | | 2013 - 2010 | | N 2013 | | N 2010 | |
|-------------------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|
| | woj. podlaskie | ogółem | woj. podlaskie | ogółem | woj. podlaskie | ogółem | woj. podlaskie | ogółem |
| szkoła policealna | 62 | 55 | -2 | -14 | 119 | 711 | 102 | 1160 |
| liceum ogólnoksz. | 93 | 93 | -2 | -3 | 1270 | 18880 | 1230 | 17716 |
| technikum | 73 | 66 | -11 | -13 | 698 | 12045 | 735 | 10863 |
| szkoła zawodowa | 65 | 63 | -18 | -15 | 150 | 4011 | 247 | 4962 |
| ogółem | 83 | 80 | -6 | -8 | 2271 | 36339 | 2381 | 35712 |

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

Zdecydowana większość badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych (83%) w woj. podlaskim planuje kontynuować kształcenie się po ukończeniu szkoły. Spośród wymienionych typów szkół, najczęściej deklarują to uczniowie liceów ogólnokształcących (powyżej 90%).

W przypadku szkół zawodowych i techników, chęć taką zgłasza kolejno co szósty uczeń zawodówki i 3/4 uczniów technikum.

W porównaniu z wynikami z 2010r., w województwie podlaskim, podobnie jak w całej Polsce, zauważalnie zmniejszył się odsetek zainteresowanych dalszym kształceniem uczniów techników oraz szkół zawodowych (spadek odpowiednio o 18 i 15 p. p.).

Zależności obserwowane na poziomie analizowanego województwa dobrze oddają trend obserwowany na poziomie ogólnopolskim. Warto przy tym odnotować, że w woj. podlaskim uczniowie technikum i szkół policealnych częściej niż przeciętnie ich rówieśnicy z całego kraju deklarowali chęć dalszego kształcenia się.

Najczęściej deklarowaną formą kształcenia się po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej jest podejmowanie studiów dziennych. Dane dotyczące deklaracji nt. ten temat zawarto w tabeli 3.7.

Tabela 3.7. *Odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów wyższych w trybie dziennym po ukończeniu szkoły, w podziale na status społeczno-ekonomiczny i płeć w woj. podlaskim i Polsce w 2010 i 2013r, (% odpowiedzi tak)*

| status społ-ekon i płeć | | 2013 | | 2013 - 2010 | | N 2013 | | N 2010 | |
|----------------------------|--------|---------------|------|---------------|------|---------------|-------|---------------|-------|
| | | woj. podl. | ogół | woj. podl. | ogół | woj. podl. | ogół | woj. podl. | ogół |
| status społ- ekonom. | niski | 42 | 35 | -4 | -1 | 902 | 15160 | 1008 | 16679 |
| | średni | 53 | 51 | -3 | 0 | 520 | 7826 | 610 | 8351 |
| | wysoki | 77 | 73 | 6 | 1 | 466 | 7654 | 539 | 7813 |
| płeć | k | 58 | 53 | -3 | 0 | 1212 | 19146 | 1205 | 18913 |
| | m | 44 | 40 | -2 | -2 | 1059 | 17193 | 1163 | 16700 |
| | ogółem | 52 | 47 | -2 | -1 | 2271 | 36339 | 2368 | 35613 |

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

52% uczniów szkół ponadgimnazjalnych z woj. podlaskiego deklaruje chęć podjęcia studiów dziennych. Wartość ta nie uległa wyraźnej zmianie w porównaniu z wynikami badania w 2010 r. Trend wojewódzki dobrze obrazuje tendencję obserwowaną na poziomie krajowym.

Wyraźne zróżnicowanie pod względem zainteresowania podjęciem studiów dziennych jest widoczne pod względem statusu społeczno-ekonomicznego¹¹. Wraz z jego wzrostem, wyraźnie wzrastał odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów dziennych. Zróżnicowanie w zakresie chęci podjęcia studiów wyższych było widoczne także ze względu na płeć osób badanych. W woj. podlaskim kobiety wyrażały taką chęć częściej o ok. 12 p. p niż mężczyźni.

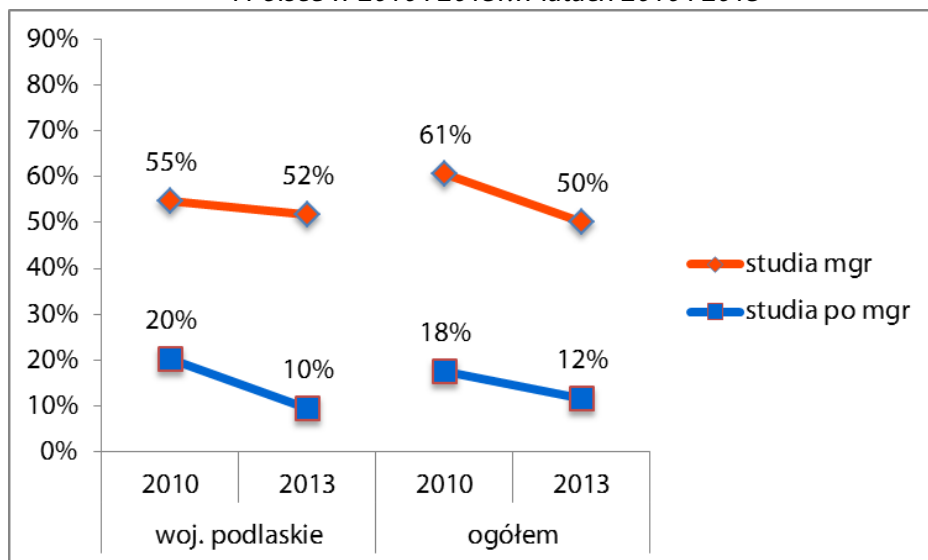
W populacji studentów zainteresowanie podejmowaniem dalszego kształcenia po ukończeniu studiów zostało przedstawione w rozbiciu na dwa wskaźniki:

- chęć kontynuacji nauki na studiach magisterskich na tym samym kierunku - dla studentów studiów licencjackich/ inżynierskich;
- chęć kontynuacji nauki na studiach doktoranckich/ podyplomowych/MBA na tym samym kierunku - dla studentów studiów magisterskich;

Zestawienie wymienionych wskaźników przedstawiono na wykresie 3.4.

¹¹Wskaźnik SES utworzono sumując punkty przypisane określonym poziomom wykształcenia ojca/opiekuna i matki/opiekunki (1 – podstawowe lub niepełne podstawowe, 2 – zasadnicze zawodowe, 3 – średnie, 4 – wyższe). W wyniku tej operacji powstał sumowany indeks przyjmujący wartości pomiędzy 2 a 8. Zmienna ta podobnie jak w badaniach Dolaty (2001), została przekodowana do postaci przyjmującej 3 wartości: (niski SES: 2-5 pkt) (42% próby), średni SES – 6 punktów (22% próby) oraz wysoki SES – 7-8 punktów (21% próby). Uczniów u których niemożliwe było policzenie indeksu SES potrącono jako braki danych (16% próby)

Wykres 3.4. *Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenie w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/ podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w woj. podlaskim i Polsce w 2010 i 2013r. w latach 2010 i 2013*



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Analiza na poziomie województwa podlaskiego, wykazuje iż dalszym kształceniem na studiach magisterskich w zakresie tego samego kierunku w 2013r. był zainteresowana połowa słuchaczy studiów licencjackich/inżynierskich. W przypadku kształcenia się po studiach magisterskich zainteresowanie nim wyrażała co dziesiąta osoba badana. W przypadku obu wskaźników wartość odsetka na poziomie analizowanego województwa była zbliżona do przeciętnej wartości na poziomie całego kraju (5 p. p. różnicy pod względem kontynuacji nauki na studiach po mgr).

W kontekście wyników badania z 2010r. obserwowany jest trend zmniejszającej się popularności podejmowania kolejnych etapów studiów

wyższych. Wyraźnie widoczny jest w przypadku studiów po-magisterskich (różnica 10 p. p.).

Zróznicowanie zainteresowania dalszym kształceniem wśród studentów ze względu na płeć przedstawiono w tabeli 3.8.

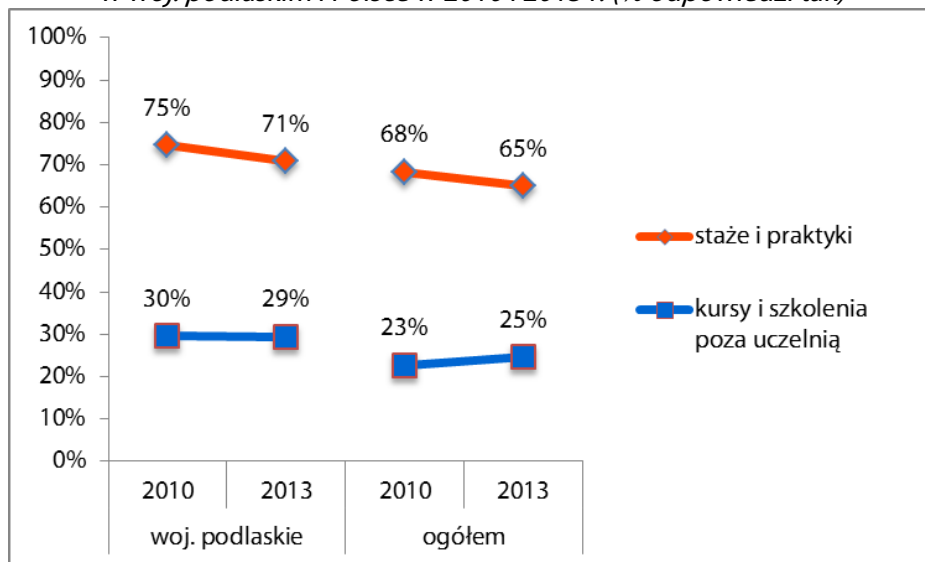
Tabela 3.8. *Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenie w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/ podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w podziale na płeć w roku – w woj. podlaskim i Polsce w 2013 r.*

| dalsze kształcenie | | K | M | N kobiety | N mężcz. |
|--------------------|----------------|-----|-----|-----------|----------|
| studia mgr | woj. podlaskie | 53% | 50% | 278 | 199 |
| | ogółem | 51% | 49% | 9948 | 7301 |
| studia po mgr | woj. podlaskie | 10% | 6% | 326 | 118 |
| | ogółem | 12% | 11% | 9008 | 5037 |

Źródło: BKL Studenci 2013

W przypadku podejmowania dalszego kształcenia na tym samym kierunku w ramach studiów magisterskich, kobiety kształcące się w woj. podlaskim wyrażają taki zamiar z podobną częstotliwością do mężczyzn. Także wśród osób zainteresowanych kształceniem się po ukończeniu studiów magisterskich odsetek zainteresowanych jest zbliżony u obu płci. Warto zauważyć, iż kształcący się na poziomie magisterskim na Podlasiu zauważalnie rzadziej deklarują chęć dalszej kontynuacji nauki, niż obserwuje się to na poziomie krajowym (różnica 5 p. p.).

Wykres 3.5. *Odsetek studentów uczestniczących w stażach i praktykach oraz deklarujących korzystania z jakichkolwiek form podnoszenia swoich kwalifikacji organizowanych poza zajęciami organizowanymi na uczelni w woj. podlaskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak)*



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Uczestnictwo w stażach i praktykach w 2013r. deklarowało ok 70% podlaskich studentów (o 6 p. p. wyżej niż poziom krajowy). Natomiast realizację kursów poza uczelnią zgłaszało ok. 30% badanych (5 p. p. więcej niż na poziomie ogólnopolskim). Na podstawie tego wskaźnika można wnioskować o wyższym niż przeciętnie w Polsce poziomie aktywizowania zawodowego studentów przez podlaskie uczelnie, przekładającego się na poszukiwanie przez nich staży i praktyk oraz inwestowania we własne kompetencje.

Wśród studentów podlaskich uczelni w porównaniu z badaniem z 2010r nie zaobserwowano większych zmian pod względem omawianych wskaźników.

Samooceena kompetencji uczniów i studentów

Tabela 3.6. Średnia wartość samooceny studentów 12 grup kompetencji w podziale na płeć (skala 1-5) w latach w woj. podlaskim i Polsce w 2010-2013 r.

| | woj. podlaskie | | | różnica z wynikiem ogólnopolskim | | | różnica z woj. podlaskim 2010 | | |
|---------|----------------|------|--------|----------------------------------|-------|--------|-------------------------------|-------|--------|
| | K | M | ogółem | K | M | ogółem | K | M | ogółem |
| KOMP | 4,28 | 4,49 | 4,36 | 0,12 | 0,11 | 0,11 | 0,13 | 0,05 | 0,12 |
| INTER | 4,24 | 4,09 | 4,19 | 0,08 | 0,08 | 0,09 | 0,12 | 0,14 | 0,12 |
| DYSP | 4,15 | 4,06 | 4,12 | 0,08 | 0,02 | 0,06 | 0,13 | 0,07 | 0,11 |
| JZK | 4,06 | 3,90 | 4,00 | -0,07 | -0,11 | -0,08 | | | |
| SAMOORG | 3,89 | 3,63 | 3,80 | -0,03 | -0,17 | -0,07 | -0,04 | -0,12 | -0,08 |
| KOGN | 3,72 | 3,81 | 3,75 | -0,13 | -0,11 | -0,13 | -0,01 | -0,15 | -0,05 |
| FIZ | 3,50 | 3,83 | 3,61 | -0,02 | 0,03 | -0,02 | 0,00 | -0,04 | 0,00 |
| KIER | 3,62 | 3,49 | 3,58 | -0,03 | -0,20 | -0,09 | 0,05 | -0,01 | 0,03 |
| BIUR | 3,70 | 3,25 | 3,54 | -0,02 | -0,18 | -0,06 | 0,04 | -0,04 | -0,01 |
| MAT | 3,44 | 3,41 | 3,43 | 0,08 | -0,19 | -0,03 | 0,33 | 0,16 | 0,28 |
| KULT | 3,30 | 2,71 | 3,09 | -0,08 | -0,24 | -0,11 | 0,01 | -0,04 | -0,03 |
| TCH | 2,25 | 3,19 | 2,58 | -0,15 | -0,12 | -0,18 | 0,10 | 0,14 | 0,15 |
| N* | 604 | 318 | 922 | 18955 | 12338 | 31293 | 629 | 276 | 905 |

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Podobnie jak w Polsce ogółem, kompetencje najwyżej oceniane przez podlaskich studentów to (w kategorii tzw. kompetencji „twardych”) ogólnie rozumiane kompetencje związane z obsługa komputerowa, a także w zakresie tzw. kompetencji miękkich: interpersonalne i związane z dyspozycyjnością. Wśród najniżej ocenianych kompetencji znalazły się kompetencje dotyczące obsługi, montażu i naprawą urządzeń technicznych oraz zdolności artystycznych.

Różnice w ocenie kompetencji na poziomie analizowanego województwa z ich przeciętnymi ocenami w skali całego kraju odnotowano w następujących przypadkach:

- poniżej przeciętnego wyniku w kraju: głównie samoocena kompetencji mężczyzn w zakresie zdolności artystycznych, kierowniczych, matematycznych, biurowych, technicznych oraz samoorganizacyjnych. W przypadku kobiet różnice w przeciętnym

poziomie samooceny były widoczne w zakresie kompetencji kognitywnych i technicznych.

- powyżej przeciętnego wyniku w kraju: studenci z województwa podlaskiego wyżej oceniali swoje umiejętności w zakresie ogólnie rozumianej obsługi komputera.

W porównaniu z samooceną kompetencji studentów z 2010 roku należy zauważyć wyraźny przyrost samooceny studentek w zakresie kompetencji matematycznych (różnica 0.33 pkt.) oraz kompetencji komputerowych, interpersonalnych i dyspozycyjnych (różnica około 0.11 pkt.). W przypadku mężczyzn w porównaniu z 2010 odnotowany wzrost samooceny w zakresie kompetencji matematycznych, technicznych i interpersonalnych (różnica około 0.11 pkt.), a spadek w przypadku samooceny kompetencji samoorganizacyjnych i kognitywnych (różnica około 0.13 pkt.). Przyczyn wzrostu samooceny nt. zdolności matematycznych i technicznych można poszukiwać w intensywnie prowadzonych w kraju akcjach mających na celu zachęcanie do podejmowania studiów na kierunkach ścisłych i technicznych (np. kierunki zamawiane) oraz wprowadzeniu obowiązkowej matury z matematyki w 2010.

Tabela 3.7. Kompetencje uczniów w podziale na płeć (skala 1-5) w woj. podlaskim i Polsce w latach 2010 i 2013

| uczniowie | woj. podlaskie | | | różnica z wynikiem ogólnopolskim | | | różnica z woj. podlaskim 2010 | | |
|-----------|----------------|------|--------|----------------------------------|-------|--------|-------------------------------|-------|--------|
| | K | M | ogółem | K | M | ogółem | K | M | ogółem |
| KOMP | 4,03 | 4,32 | 4,17 | 0,01 | 0,03 | 0,02 | 0,01 | 0,05 | 0,02 |
| INTER | 4,21 | 4,05 | 4,13 | 0,01 | 0,02 | 0,02 | 0,07 | 0,09 | 0,08 |
| DYSP | 3,94 | 3,93 | 3,93 | -0,01 | 0,03 | 0,01 | 0,08 | 0,12 | 0,10 |
| FIZ | 3,65 | 4,17 | 3,89 | 0,01 | 0,11 | 0,06 | 0,05 | 0,08 | 0,05 |
| JZK | 3,89 | 3,71 | 3,80 | 0,00 | 0,03 | 0,01 | | | |
| SAMOORG | 3,80 | 3,66 | 3,74 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,08 | 0,06 | 0,07 |
| KIER | 3,47 | 3,54 | 3,50 | -0,03 | -0,01 | -0,02 | -0,01 | 0,00 | 0,00 |
| KOGN | 3,48 | 3,53 | 3,50 | -0,01 | -0,01 | -0,01 | 0,06 | 0,10 | 0,08 |
| BIUR | 3,35 | 3,02 | 3,20 | -0,02 | -0,04 | -0,03 | 0,07 | 0,01 | 0,05 |
| MAT | 3,10 | 3,23 | 3,16 | -0,03 | -0,04 | -0,04 | 0,00 | 0,08 | 0,03 |
| KULT | 3,26 | 2,68 | 2,99 | -0,03 | -0,12 | -0,07 | -0,05 | -0,09 | -0,06 |
| TCH | 2,09 | 3,38 | 2,69 | 0,00 | 0,05 | 0,01 | 0,12 | 0,10 | 0,07 |
| N* | 1206 | 1047 | 2253 | 18793 | 16748 | 35541 | 1188 | 1124 | 2312 |

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

W kategorii najwyższej ocenianych przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych kompetencji (średnia samoocen powyżej 4,0) znalazły się jedynie ogólnie rozumiane kompetencje komputerowe oraz interpersonalne. Dwie najniżej oceniane grupy kompetencji, to podobnie jak w przypadku badanych studentów, kompetencje artystyczne i techniczne.

W porównaniu z edycją badania z 2010r. odnotowano wzrost samoocen w zakresie kompetencji technicznych (kobiety i mężczyźni) oraz dyspozycyjnych i kognitywnych (mężczyźni). Najbardziej wyraźnie różnice w porównaniu z poziomem krajowym odnotowano w zakresie samooceny kompetencji fizycznych mężczyzn (powyżej przeciętnej) oraz kompetencji artystycznych mężczyzn (poniżej przeciętnej).

Źródła :

Badania ewaluacyjne pn. "Ocena skuteczności działań PO KL w obszarze wykluczenia społeczne w województwie podlaskim. Dostępny w Internecie: http://www.ewaluacja.gov.pl/Wyniki/Documents/6_229.pdf

Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - styczeń - sierpień 2013. Dostępny w Internecie: http://old.stat.gov.pl/gus/5840_1487_PLK_HTML.htm?action=show_archive (tablica). (data dostępu: 22.06.2014).

Dolata, R. 2001. Procesy rekrutacji i dzielenia uczniów na oddziały w gimnazjach z perspektywy nierówności społecznych w edukacji. Raport częściowy w ramach projektu „Drugi rok monitorowania reformy systemu oświaty” przygotowany na zlecenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Kosikowski, C. 2009. *Przedsiębiorczość na Podlasiu: problemy prawne i funkcjonowanie*. Białystok: Wydawnictwo Temida 2

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

Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020. Dostępny w Internecie: (data dostępu: 22.06.2014) http://www.strategia.wrotapodlasia.pl/pl/ps2/var/resources/154/248/4/srwp_2020_1.pdf

Szczucka, A., Turek, K., Worek, B. 2012. *Kształcenie przez całe życie. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. podlaskim w I półroczu 2013r. WUP Białystok. Dostępny w internecie (data dostępu: 09.07.2014): http://www.up.podlasie.pl/uploads/upload/w_badan_i_analiz/monitoring%20zawod%C3%B3w/2013/Ranking_zawodow_deficytowych_i_nadwyzkowych_w_I_polroczu2013.pdf

Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego w 2013 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, maj 2014. Dostępny w internecie (data dostępu: 09.07.2014): http://old.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/bialystok/ASSETS_2014_raport_o_syt_spol_gosp_wpodl_2013.pdf