



**Bilans
Kapitału
Ludzkiego**

2015

(Nie)wykorzystany potencjał Szanse i bariery na polskim rynku pracy

Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku

pod redakcją
Jarosława Górniaka



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



(Nie)wykorzystany potencjał Szanse i bariery na polskim rynku pracy

Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku

pod redakcją

Jarosława Górniaka

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Warszawa – Kraków 2015

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

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

Recenzenci:

dr hab. Michał Federowicz
dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

Wydawca:

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

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-7633-231-4

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja bezpłatna

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

Wydanie I

Nakład: 800 egzemplarzy

Spis treści

Słowo wstępne	7
Główne wnioski	13
Rozdział I	
<i>Szymon Czarnik, Marcin Kocór</i>	
Zawody i kompetencje – konfrontacja popytu z podażą	19
1. Zapotrzebowanie na pracowników	19
2. Bilans struktur podaży i popytu na pracowników	22
3. Struktura wymagań i samoocen kompetencyjnych	31
4. Podsumowanie.....	37
Bibliografia	38
Rozdział II	
<i>Szymon Czarnik, Krzysztof Kasperek</i>	
Segregacja płciowa na polskim rynku pracy.....	39
Wskaźniki segregacji	40
Segregacja zawodowa pracowników etatowych	41
Związek segregacji zawodowej z poziomem wykształcenia	45
Głębokość segregacji a stopień uszczegółowienia kategorii zawodowych	46
Segregacja szukających pracy	48
Segregacja samozatrudnionych	49
Porównanie poziomu segregacji pracowników etatowych, szukających pracy i samozatrudnionych	50
Preferencje pracodawców względem płci poszukiwanych pracowników	51
Rozbieżność wyborów ścieżek kształcenia	55
Podsumowanie	57
Bibliografia.....	58
Rozdział III	
<i>Magdalena Jelonek</i>	
Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia.....	59
Prestiż i pozycja ekonomiczna zawodu.....	61
Pierwsza praca.....	61
Ruchliwość wewnątrzpokoleniowa, czyli kto zyskuje wraz z upływem czasu?	65
Jakość wykonywanej pracy	67
Intensywność pracy vs dochody	67
Stabilność zatrudnienia	68
Jakość otoczenia zawodowego	70
Podsumowanie	70
Bibliografia.....	73
Aneks tabelaryczny.....	74
Rozdział IV	
<i>Barbara Worek</i>	
Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków	77
Kim są bierni edukacyjnie dorośli Polacy?	78
Bierność edukacyjna wśród osób nieaktywnych zawodowo.....	78
Bierność edukacyjna wśród osób bezrobotnych.....	82
Bierni edukacyjnie w wybranych grupach zawodowych	84
Aktywność i bierność edukacyjna w grupach kierowników i specjalistów.....	85

Spis treści

Aktywność i bierność edukacyjna w grupach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych	89
Czym aktywni i bierni edukacyjnie różnią się od siebie?	94
Samoocena kompetencji.....	94
Wynagrodzenie i zadowolenie z pracy.....	97
Podsumowanie	100
Bibliografia.....	102
Rozdział V	
<i>Mateusz Magierowski, Anna Strzebońska</i>	
Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy	103
Wprowadzenie	103
Forma i warunki zatrudniania niepełnosprawnych pracowników	104
Struktura zawodowa osób niepełnosprawnych: faktyczna, oczekiwana i oferowana przez pracodawców	108
Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych – faktyczna i oczekiwana przez pracodawców	112
Kompetencje osób niepełnosprawnych – samoocena wraz z oczekiwaniami pracodawców	114
Doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych i oczekiwania pracodawców.....	118
Podsumowanie	121
Bibliografia.....	123
Rozdział VI	
<i>Konrad Turek</i>	
Szara strona rynku pracy	124
Główne wnioski.....	124
Wprowadzenie	125
1. Szara strefa – zarys problematyki	126
2. Praca nierejestrowana w świetle badań BKL.....	132
Podsumowanie	151
Bibliografia.....	157
Aneks	160
Spis tabel	161
Spis wykresów	164

Szanowni Państwo,

w Państwa ręce oddajemy publikację z wynikami ostatniej, piątej edycji badań Bilansu Kapitału Ludzkiego. Znajdą w nim Państwo nie tylko aktualne informacje na temat podaży i popytu kompetencji, ale również odpowiedzi na pytanie, z czego wynika segregacja płciowa na rynku pracy. Przybliżymy Państwu także specyfikę sytuacji zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych oraz korzyści, jakie niesie ze sobą posiadanie wyższego wykształcenia. Podjęto również kwestie dotyczące szarej strefy oraz konsekwencje bierności edukacyjnej Polaków.

Dane uzyskane w ramach wszystkich edycji były wykorzystywane w pracy przedstawicieli administracji publicznej, przedsiębiorców, naukowców oraz pracowników działów personalnych. Dokładaliśmy więc wszelkich starań, aby nasze badania spełniały najwyższe standardy jakości, a otrzymywane wyniki odpowiadały na potrzeby i oczekiwania odbiorców. Udało nam się zbudować nie tylko rozpoznawalną markę, ale również wiarygodne źródło informacji na temat polskiego rynku pracy.

Dostrzegliśmy wiele istotnych problemów, m.in. niedopasowanie podaży i popytu kompetencji na rynku pracy, niechęć Polaków do podnoszenia swoich umiejętności oraz lukę płacową między kobietami a mężczyznami. Diagnozowaliśmy także problemy specyficzne dla regionalnych rynków pracy, o których mówiliśmy podczas seminariów regionalnych.

Przed nami kontynuacja badań BKL w nowej perspektywie finansowej 2014–2020. W dalszym ciągu będziemy dostarczać Państwu wiarygodnych danych na temat zasobów kompetencyjnych Polaków oraz zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Tym razem jednak obok badań przekrojowych będziemy analizować dane dla poszczególnych branż. Mamy nadzieję, że gromadzone przez nas informacje nadal będą stanowić cenne źródło inspiracji podczas projektowania interwencji publicznych w obszarze kapitału ludzkiego oraz kreowania strategii rozwoju zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach.



prof. dr hab. Jarosław Górniak
Uniwersytet Jagielloński



Bożena Lublińska-Kasprzak
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Słowo wstępne

Niniejszym raportem kończymy cykl pięciu raportów podsumowujących kolejne edycje *Bilansu Kapitału Ludzkiego*. Realizacja projektu przypadła na czas trudny dla rynku pracy niemal we wszystkich państwach Unii Europejskiej, by ograniczyć się do tego najbliższego nam układu odniesienia. W Polsce – mimo tego, że udało się utrzymać wzrost gospodarczy – skutki globalnego kryzysu dało się wyraźnie odczuć. Polscy pracodawcy przez wiele lat po 2008 roku chronili miejsca pracy, ale też miejsc tych nie przybywało, co poważnie utrudniło wchodzenie na rynek pracy absolwentom kończącym szkoły różnych szczebli, w tym studia wyższe. Najgorsza sytuacja na rynku pracy przypadła na pierwszą połowę 2013 r. O tych zjawiskach pisaliśmy w kolejnych raportach.

Napięcia na rynku pracy występują w wielu państwach europejskich. Są to fakty powszechnie znane. Szczególnie dotkliwym problemem jest bardzo wysokie bezrobocie wśród osób młodych. Bardzo trudna sytuacja ma miejsce w państwach basenu Morza Śródziemnego, zwłaszcza w Grecji czy Hiszpanii. Najlepiej mają się Niemcy i Austria, zawdzięczając to mieszance czynników, jak dobry system kształcenia dualnego, struktura gospodarki z silnym udziałem przedsiębiorstw produkcyjnych o wysokiej konkurencyjności międzynarodowej i wynikająca z tego mniejsza podatność na załamanie koniunktury, wcześniej przeprowadzone reformy rynku pracy i czynniki demograficzne, których czasami się nie docenia. Polska gospodarka, silnie powiązana z niemiecką, korzystała z jej odporności. Pewną rolę buforującą odegrała także możliwość dewaluacji kursu złotego zwiększająca konkurencyjność polskiego eksportu. Koniunktura poprawia się, co już zaowocowało spadkiem bezrobocia. Trudności z wejściem młodych osób na rynek pracy, charakterystyczne między innymi dla Polski, mają swój silny komponent koniunkturalny (cykliczny), prowadzący do redukcji lub zahamowania tworzenia miejsc pracy, na co nakładają się także niedopasowania edukacyjne, dotkliwe zwłaszcza wtedy, gdy pracodawcy poszukują pracowników przede wszystkim w zakresie rotacji, a nie w procesie ekspansji.

W związku z sytuacją demograficzną, szczególnie dotkliwą dla Polski przez połączenie niżu demograficznego z dużą emigracją, poprawa koniunktury i konkurencja o ręce do pracy w wielu państwach OECD grozi w średnim okresie deficytem zasobów siły roboczej. W dłuższym okresie czeka nas gwałtowne starzenie się społeczeństwa, wzrost obciążenia demograficznego i spowolnienie wzrostu wywołane deficytami po stronie czynnika „praca”. Po to, by utrzymać konkurencyjność gospodarki i zapewnić wzrost gospodarczy konieczne będzie oparcie gospodarki na innowacyjności, wykorzystaniu nowych technologii i wysoce kompetentnych kadrach: na wzroście poziomu kapitału ludzkiego i postępie technicznym. Rodzi to poważne wyzwania dla systemu edukacji, zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, dotyczącej dzieci i młodzieży oraz osób dorosłych w procesie kształcenia przez całe życie.

Bilans Kapitału Ludzkiego od pierwszego raportu opartego na badaniach z 2010 r. zwracał uwagę na duże znaczenie, które pracodawcy przywiązują do kompetencji ogólnych. Umiejętności zawodowe, techniczne w szerokim tego słowa rozumieniu, mają swoje dobrze ugruntowane znaczenie, ale częściej

Słowo wstępne

od tych ważnych kompetencji pracodawcy systematycznie wskazują na deficyty w zakresie umiejętności współpracy w zespole, komunikowania się z innymi, umiejętności zorganizowania własnej pracy czy samodyscypliny. W badaniach branżowych prowadzonych przez nasz zespół w Krakowie, a dotyczących rynku pracy dla absolwentów wyższych uczelni ustalona została w oparciu o deklaracje pracodawców bardziej szczegółowa lista deficytowych kompetencji, zwłaszcza w nowoczesnych, szybko rozwijających się branżach, która zawiera na czołowych miejscach takie cechy, jak m.in.: inicjatywa, innowacyjność, umiejętność komunikowania się w mowie i na piśmie, orientacja na cele firmy, zaangażowanie, zdolności analityczne, adaptacja czy wrażliwość międzykulturowa. Rośnie znaczenie przedsiębiorczości (inicjatywy, aktywności innowacyjności) oraz zdolności do uczenia się.

Takie ogólne kompetencje są wskazywane ze względu na to, że w gospodarce – choć w nierównym tempie w poszczególnych branżach – odczuwalna jest presja na zmiany. Wynika ona z zachodzących zmian technologicznych i społecznych, które zaowocują głębokimi zmianami gospodarki w skali globalnej. Obserwowane niedopasowanie kompetencji to rezultat wzrastających rozbieżności pomiędzy wyłaniającymi się trendami zmian w gospodarce a cechami dostępnych kadr, a nie tylko wynik niedopasowania systemu edukacji do aktualnych potrzeb rynku pracy (takie dostosowanie rozumiane w kategoriach umiejętności zawodowych w zmieniającej się szybko gospodarce jest praktycznie niemożliwe). W krótszym okresie możemy stanąć przed nałożeniem się na siebie deficytów kompetencyjnych i deficytu zasobów siły roboczej, w dłuższym okresie zachodzące głębokie zmiany w gospodarce mogą doprowadzić do utraty szansy na znalezienie pracy przez duże segmenty społeczne w skali globalnej. W przypadku wejścia przez Polskę na ścieżkę rozwoju gospodarki opartej na wiedzy niedopasowanie kompetencyjne, w tym w zakresie zdolności do tworzenia i wdrażania nowych rozwiązań, ujawni się z jeszcze większą siłą i może się stać istotną barierą rozwojową.

Jednym z ważniejszych wyzwań, przed którym stoi cały system edukacyjny jest zdolność do rozwijania w uczniach i studentach, obok rozmaitych umiejętności technicznych w zakresie wybranych ścieżek kształcenia, owych kluczowych kompetencji ogólnych, czasami szumnie – choć i nie bez racji – nazywanych kompetencjami XXI wieku. Dla polityki edukacyjnej oznacza to konieczność wypracowania koncepcji, zadań i – co ważne – bodźców zachęcających do orientacji kształcenia na rozwój takich kompetencji. Powinny one szerzej zagościć także w ofercie kształcenia dla dorosłych, co wymaga innowacji w zakresie metodyki ich rozwijania w osobach należących do różnych kategorii wiekowych.

Interesującym przypadkiem takiego instrumentu stymulującego rozwijanie kompetencji ogólnych jest amerykański *Graduate Record Examination* – egzamin przeznaczony dla absolwentów studiów I stopnia, którzy zamierzają studiować na studiach wyższego szczebla. Niezależnie od kierunku studiów trzeba się wykazać umiejętnościami: analizy i krytycznej oceny tekstów, syntezy informacji, analizy związków znaczeniowych, rozwiązywania problemów z wykorzystaniem wiedzy i umiejętności w zakresie matematyki i analizy danych, sprawnego komunikowania się na piśmie, rozumowania krytycznego czy argumentowania. Jak widać, lista ta jest podobna do sformułowanej na podstawie deklaracji pracodawców nowoczesnych, rozwijających się branż w Polsce w stosunku do absolwentów studiów wyższych. Można zasadnie założyć, że wprowadzenie takiego egzaminu na zakończenie studiów I stopnia w Polsce także zachęciłoby uczelnie do silniejszego nacisku na rozwijanie takich kompetencji u studentów. Nic też nie stoi na przeszkodzie, by silniej i precyzyjniej zaakcentować rozwój tych kompetencji na stosownym poziomie w podstawach programowych i egzaminach kończących także niższe szczeble edukacji. Tak jak wprowadzenie do podstawy programowej i egzaminu gimnazjalnego umiejętności rozumowania matematycznego zaowocowało poprawą tej kompetencji u absolwentów gimnazjum (co znalazło swoje odzwierciedlenie w wynikach badania PISA w 2012 r., awansując Polskę do czołówki światowej), tak wykorzystanie mechanizmu egzaminu jest realistycznym instrumentem wzmocnienia nacisku na kluczowe kompetencje ogólne w kształceniu. Przygotowanie stosownych egzaminów nie jest łatwe, ale wykonalne.

Problemy dotyczące niedopasowania kompetencyjnego nie są jedynymi, z którymi borykamy się na rynku pracy. W niniejszym raporcie podsumowującym poruszamy także inne problemy. Należą do nich

zagadnienia szarej strefy i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zróżnicowanie rynku pracy ze względu na płeć czy brak aktywności edukacyjnej znacznej części dorosłych Polaków, w tym... nauczycieli. Ważne jest także spojrzenie na wybory dokonywane na rynku pracy ze względu na inne czynniki niż wynagrodzenie. Raport podsumowujący kolejną, ostatnią z pięciu faz Bilansu Kapitału Ludzkiego, jest – zgodnie z utartym już zwyczajem – poświęcony pogłębionym analizom wybranych, ważnych zagadnień związanych z rynkiem pracy i kompetencjami różnych kategorii jego uczestników.

Opracowania oparte są na wynikach badań przeprowadzonych w drugim kwartale 2014 roku, w warunkach stopniowo poprawiającej się sytuacji w porównaniu z wyraźnie słabszym początkiem roku 2013. W całym okresie objętym badaniami projektu BKL na rynku pracy nie zachodziły gwałtowne zmiany, choć dostrzegalne były pewne wahnięcia w niektórych obszarach wynikające z ogólnej koniunktury. Względna stabilność w zakresie podstawowych wskaźników rynku pracy kształtująca się na poziomie poniżej aspiracji, ale i bez gwałtownych załamania, wynikała z globalnego, a zwłaszcza europejskiego spowolnienia, któremu polska gospodarka się oparła, ale które było odczuwalne.

Nieduża zmienność zasadniczych cech strukturalnych rynku pracy pozwala na łączenie zbiorów danych z poszczególnych lat, zwłaszcza ostatnich, po to, by móc analizować zjawiska zachodzące w mniejszych segmentach społecznych. Z tej sposobności skorzystali autorzy poszczególnych rozdziałów. To skupienie uwagi na pewnych wyróżnionych segmentach społecznych jest linią przewodnią tego tomu.

Zwyczajowo już tom rozpoczyna rozdział poświęcony tytułowemu dla projektu bilansowi podaży i popytu na pracowników i ich kompetencje autorstwa Szymona Czarnika i Marcina Kocóra. Przegląd wyników zaprezentowany w tym rozdziale upewnia Czytelnika o stabilności głównych zjawisk na rynku pracy związanych z kompetencjami pracowników. 17 procent firm poszukujących pracowników zaczyna być swoistą „naturalną stopą poszukiwania”. Tylko raz, wiosną 2013 roku spadła ona do 14%. Autorzy rozdziału pokazują dzięki prostemu zabiegowi podwójnego centrowania, gdzie i z jakimi zawodami powiązane są największe niedopasowania kompetencyjne. Uzyskane rezultaty wskazują na zróżnicowanie niedopasowań ze względu na kategorie zawodowe.

Powraca do głównego raportu zagadnienie zróżnicowania rynku pracy ze względu na płeć tradycyjnie eksplorowane przez Szymona Czarnika, tym razem przy wsparciu Krzysztofa Kasparka. Często problematyka ta podejmowana jest z perspektywy silnie normatywnej i krytycznej wobec zróżnicowania interpretowanego jako negatywna dyskryminacja kobiet. W tym raporcie autorzy postawili sobie cel czysto poznawczy: przedstawienia faktów o segregacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Właściwe rozpoznanie stanu rzeczy jest fundamentalne dla określenia tego, czy, na jakim poziomie i w efekcie jakich mechanizmów występuje na rynku pracy luka płacowa determinowana płcią oraz procesem poszukiwania pracy i wyboru kierunków kształcenia, które wplecione są w mechanizm segregacji płciowej na rynku pracy. Autorzy powstrzymują się od ocen, koncentrując uwagę na przedstawieniu rzetelnie i pomysłowo przeanalizowanego materiału empirycznego. To ważny, faktograficzny, analityczny wkład do toczącej się żywotnej dyskusji nad ważnym zagadnieniem pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Magdalena Jelonek zmierzyła się z interesującym zagadnieniem jakości pracy uzyskiwanej w efekcie ukończonego wykształcenia. Teoria kapitału ludzkiego była od swojego początku silnie ukierunkowana na jeden wymiar nagrody za inwestycję w wykształcenie: wynagrodzenie. O wyborze ścieżki zawodowej, poza zewnętrznymi warunkami determinującymi dostępność i różnorodność stanowisk pracy, decyduje złożony zestaw motywów, wśród których wynagrodzenie odgrywa ważną, ale nie zawsze najważniejszą rolę, przynajmniej możliwe do uzyskania na danym etapie wynagrodzenie bieżące. W rozdziale znajdziemy interesujące dane pokazujące, jak zróżnicowane są kariery z punktu widzenia osiągnięcia pozycji na poszczególnych wymiarach opisujących jakość wykonywanego zatrudnienia.

Barbara Worek, która jest naszą kluczową ekspertką w zakresie aktywności edukacyjnej dorosłych i instytucji kształcących, swój rozdział poświęciła tym razem pogłębionej analizie osób, które w żaden sposób się nie kształcą. W Polsce jest to bardzo duża, większościowa grupa. Nawet w przypadku nauczycieli

połowa nie wykazała w roku poprzedzającym nasze badania jakiegokolwiek aktywności w zakresie podnoszenia swoich kompetencji. Oczywiście na wszystkich stanowiskach pracy zachodzą w mniej czy bardziej refleksyjny sposób procesy rozwoju kompetencji w działaniu *learning by doing*. Jednak niepoddane intencjonalnej samokontroli są często jednie pogłębianiem rutyny. Dobrze zrozumienie tego, co kryje się za niską aktywnością edukacyjną Polaków jest ogromnym wyzwaniem. Ten rozdział jest krokiem na tej drodze.

Jedną z ważnych grup na rynku pracy są osoby niepełnosprawne. Połączenie prób z badań BKL pozwoliły pogłębić analizę sytuacji tej grupy. Nie jest zaskoczeniem konstatacja, że sytuacja ta jest gorsza niż osób sprawnych. Wynika to często z gorszego wykształcenia, także nierzadko wynikającego właśnie z niepełnosprawności w styku z nieprzygotowanym na nią otoczeniem. Co ciekawe jednak – pracujący niepełnosprawni są generalnie zadowoleni z wykonywanej pracy. Problem jednak w tym, że poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest niski i sięga 27%, choć to i tak sytuacja lepsza niż w przeszłości. Samo podjęcie tematu osób niepełnosprawnych na rynku pracy uznaliśmy za ważne, gdyż problematyka ta powinna być obecna w debacie publicznej i na warsztacie ekspertów i decydentów, gdyż wiele jeszcze w tym obszarze jest do zrobienia.

Problematyka szarej strefy jest intrygująca, gdyż jest to zjawisko powszechnie znane, a jednocześnie wymykające się systematycznym badaniom ze względu właśnie na swoją „szarą” naturę. Konrad Turek osadził wyniki analiz materiału z sondaży zrealizowanych w ramach BKL w starannie opracowanym kontekście międzynarodowej literatury przedmiotu, jako że to zjawisko nie jest polską osobliwością. Dotyczy zwłaszcza słabiej wykształconych mężczyzn, a także osób młodszych, jeszcze uczących się lub wchodzących na rynek pracy. Dość zaskakujący jest relatywnie niski odsetek osób, które wskazywały, że praca w szarej strefie wynikała z chęci uniknięcia podatków. I w tym wypadku motywacja, przynajmniej na poziomie deklaracji, jest bardziej złożona. Dostarczone wyniki badań odbiegają od powszechnego stereotypu, choć są zrozumiałe i mogły być antycypowane przez osoby interesujące się procesami zachodzącymi na rynku pracy. Autor wchodzi w swym tekście w dyskusję nad środkami polityki publicznej dotyczącej szarej strefy, dzieląc w tym zakresie powściągliwe stanowisko, że pewien umiarkowany poziom szarej strefy jest dla gospodarki naturalny i funkcjonalny. Oczywiście dylematem jest to, jaki ma być ów „pewien poziom” oraz struktury branżowe i terytorialne szarej strefy, która zawsze zakłóca warunki konkurencji.

Bilans Kapitału Ludzkiego w ciągu ostatnich pięciu lat dostarczył wielu danych dotyczących popytu i podaży kompetencji na rynku pracy, a także sytuacji różnych kategorii społecznych na rynku pracy, zwłaszcza pod kątem uzyskanego wykształcenia. Badaliśmy aktywność edukacyjną Polaków i jej uwarunkowania i efekty. Śledziliśmy rynek usług szkoleniowych, zaangażowanie przedsiębiorstw w kształcenie swoich pracowników i wiele innych zagadnień. W oparciu o te wyniki uparcie dementujemy lansowane w mediach tezy o nieopłacalności kształcenia się i uzyskiwania dyplomów wyższych uczelni i mity o radykalnym braku szans na rynku pracy absolwentów kierunków humanistycznych czy społecznych. Od pierwszego raportu pokazaliśmy, jak ważną rolę odgrywają kluczowe kompetencje ogólne, zwłaszcza te, które sprzyjają sprawnej realizacji zadań w zespołach i umiejętności interpersonalne. Wnioski te stały się w ciągu tych pięciu lat elementem powszechnej świadomości. Liczymy, że i ten tom wnosi istotne informacje i pozwoli na lepsze kształtowanie polityki edukacji i rynku pracy, a opinii publicznej da solidny fundament do oceny zjawisk w skali makro i lepszych osobistych wyborów w skali mikro.

W kolejnych latach warto większą uwagę poświęcić studiowaniu zjawisk specyficznych dla poszczególnych branż. Dotychczasowe badania w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego były zorientowane na zbudowanie wszechstronnego, przekrojowego obrazu zjawisk zachodzących na rynku pracy. To jest silną stroną tego przedsięwzięcia, ale i jego ograniczeniem. Jak precyzyjniej badać, jaki rodzaj kompetencji jest kluczowy dla poszczególnych rodzajów aktywności gospodarczej, co jest ważne na stanowiskach związanych z procesami głównymi dla poszczególnych branż, a co odgrywa rolę na stanowiskach pomocniczych – na takie pytania można odpowiedzieć w specjalnych, zorientowanych branżowo studiach. Z drugiej strony warto też uzyskać wiedzę na temat tego w jaki sposób i z jakim opóźnieniem czasowym

różne formy aktywności edukacyjnej wpływają na sytuację poszczególnych kategorii uczestników rynku pracy. To będzie wymagało badań panelowych: powtarzanych badań tych samych osób w pewnych odcinkach czasu. Kontynuacja Bilansu Kapitału Ludzkiego w kolejnych odsłonach powinna te aspekty wziąć pod uwagę.

Ufamy, że Czytelnicy śledzący systematycznie raporty powstające w ramach tego projektu zgodzą się z tezą, że wiedza, którą w nim wytwarzamy jest przydatna. Do takiego oczekiwania zachęca nas wykorzystywanie wyników BKL przez administrację publiczną w procesie prac nad ważnymi ustawami regulującymi zjawiska w edukacji i na rynku pracy oraz odwoływanie się do nich w różnych publikacjach, raportach i ekspertyzach. Ten piąty raport podsumowujący zamyka pewien cykl. Mamy jednak nadzieję, że projekt Bilans Kapitału Ludzkiego przyczyni się do tego, że badania relacji między rozwojem kompetencji a rynkiem pracy wejdą na stałe do repertuaru systematycznie prowadzonych studiów empirycznych, a przedstawiane przez nas fakty zachęcą do pogłębionych analiz strukturalnych zmian zachodzących na rynku pracy i poszukiwaniu odpowiedzi na ważne wyzwania, które one rodzą.

Jarosław Górniak

Główne wnioski

Rozdział I

Zawody i kompetencje – konfrontacja popytu z podażą

Zapotrzebowanie na pracowników deklarowane przez pracodawców pozostawało na mniej więcej stałym poziomie 17% w całym okresie badań BKL, czyli w latach 2010–2014. Zatem jedynie co szósty pracodawca mówił w tym czasie o poszukiwaniu osób do pracy. Czynnikiem sprzyjającym rekrutacji pracowników są głównie poziom rozwoju przedsiębiorstwa (wprowadzanie innowacji i wykazywanie się zyskiem/przychodem przyczyniało się do częstszego poszukiwania pracowników) i wielkość firmy (większe przedsiębiorstwa częściej szukały pracowników).

Zestawiając potrzeby rekrutacyjne pracodawców z możliwościami rynku pracy, można wskazać te zawody, w których systematycznie występowała nadpodaż rąk do pracy oraz takie, gdzie brakowało odpowiednich pracowników. Nadpodaż dotyczyła prostszych zawodów – robotników pomocniczych, sekretarek oraz sprzedawców. Z kolei niedobory dotyczyły zawodów bardziej wyspecjalizowanych – robotników budowlanych różnych specjalności, specjalistów do spraw ekonomii oraz technologii IT.

Rozdział II

Segregacja płciowa na polskim rynku pracy

Wyraźną segregację płciową polskiego rynku pracy można opisać za pomocą następujących proporcji:

- W zawodach o zbliżonych proporcjach zatrudnionych kobiet i mężczyzn (40–60%) pracuje niepełna 10% Polaków i Polek zatrudnionych na etat.
- Około 60% mężczyzn pracuje w zawodach, w których udział kobiet nie przekracza 20% i około 60% kobiet pracuje w zawodach, w których udział mężczyzn nie przekracza 20%.

Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracują etatowo w zawodach wymagających intensywnych kontaktów z innymi ludźmi (branża handlowo-usługowa, nauczanie, medycyna, praca biurowa). Mężczyźni natomiast dominują w branżach związanych z obsługą maszyn i wymagających siły fizycznej (branża budowlana, prowadzenie pojazdów, mechanika, usługi ochrony etc.). Ten wzorzec segregacji płciowej dotyczy nie tylko etatowych pracowników najemnych, ale także bezrobotnych szukających pracy oraz osób prowadzących własną działalność gospodarczą.

Segregacja jest tym silniejsza, im niższy jest poziom wykształcenia związany z danym rodzajem pracy. Najsilniejszą segregację obserwujemy wśród pracowników bez wykształcenia średniego, a zdecydowanie najsłabszą wśród pracowników z wykształceniem wyższym.

Główne wnioski

Preferencje pracodawców odnośnie do płci osób poszukiwanych na konkretne stanowiska stanowią dość wierne odbicie istniejącej segregacji zawodowej. Na ogół w zawodach zdominowanych przez mężczyzn wyraźnie preferowani są panowie, a w zawodach zdominowanych przez kobiety preferowane są, choć mniej stanowczo, panie. Istnieją jednak także zawody zdominowane przez jedną z płci mimo braku wyraźnych preferencji po stronie pracodawców – należą do nich specjaliści ds. zdrowia (w większości kobiety) oraz informatycy (w większości mężczyźni). Zważywszy na tego rodzaju wyjątki, jak również na segregację istniejącą wśród osób samozatrudnionych, wypada uznać, że preferencje pracodawców odnośnie do płci pracowników najemnych raczej odzwierciedlają naturalne zróżnicowanie płci pod względem predyspozycji i wyborów zawodowych, niż są czynnikiem sprawczym, odpowiedzialnym za segregację płciową na rynku pracy.

Segregacja płciowa jest bardzo wyraźnie widoczna już na etapie edukacji ponadgimnazjalnej. W zależności od płci:

- uczniowie wybierają różne kierunki kształcenia w technikach, liceach profilowanych i szkołach zawodowych,
- uczniowie liceów ogólnokształcących deklarują różne plany dalszej edukacji,
- studenci wybierają różne kierunki studiów.

Nawet w grupach absolwentów studiów wyższych kończących te same grupy kierunków obserwujemy różnice w wyborach karier zawodowych (np. kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni pracują jako specjaliści ds. nauczania i wychowania w przypadku absolwentów niemal wszystkich grup kierunków studiów).

Fakt tak wyraźnej segregacji płciowej obserwowanej na polskim rynku pracy jest szczególnie istotny przy interpretacji zjawiska tzw. luki płacowej. W wielu opracowaniach tej kwestii abstrahuje się od faktu, iż stopień segregacji płciowej zwiększa się przy precyzyjniejszym zdefiniowaniu kategorii zawodowych. W rezultacie porównuje się płace osób znajdujących się w tej samej ogólnej kategorii zawodowej, które jednak w praktyce wykonują często bardzo różne prace. Osobnym problemem jest nieuwzględnianie faktu, że nawet osoby wykonujące ten sam precyzyjnie określony zawód różnią się zakresem doświadczeń zawodowych, obowiązków przypisanych do stanowiska, wielkością firmy, w której pracują, kosztem ich zatrudnienia dla pracodawcy itd.

Rozdział III

Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia

Współcześni młodzi zazwyczaj wykonują pierwsze stałe prace (po zakończeniu edukacji formalnej), które cieszą się niższym prestiżem i są ekonomicznie mniej opłacalne niż ich starsi koledzy kilka – kilkanaście lat wcześniej. A im wyższy poziom wykształcenia, tym rozwarstwienie pokoleniowe większe.

Pomimo ogólnego pogorszenia prestiżu i pozycji ekonomicznej młodych absolwentów uczelni nadal utrzymują oni spory pozytywny dystans względem młodych kończących szkoły niższego szczebla. Zarówno skala prestiżu zawodu, jak i pozycji ekonomicznej wyraźnie wskazuje na uprzywilejowaną pozycję osób posiadających wyższe wykształcenie. Przy czym skala prestiżu społecznego wydaje się być obecnie bardziej merytokratyczna (silniej powiązana z poziomem wykształcenia) niż skala pozycji ekonomicznej. Można zatem powiedzieć, że obecnie istnieje wyższe prawdopodobieństwo otrzymania nagrody za ukończenie studiów wyższych, jaką jest prestiż zawodu niż wysokie wynagrodzenie.

Nie jest prawdą, że współcześni absolwenci uczelni coraz częściej wykonują bardzo nisko prestiżowe prace – w zasadzie nie widać istotnej różnicy w tym zakresie pomiędzy osobami młodymi i niemłodymi. Młodzi tracą obecnie głównie nie dlatego, że zwiększa się prawdopodobieństwo wykonywania przez nich prac najgorzej ocenianych, ale w związku ze zmniejszeniem szans na wykonywanie prac cieszących

się bardzo wysokim prestiżem (najbardziej tracą ci, którzy są najgorsi z najlepszych). Z drugiej strony w przypadku pozycji ekonomicznej zawodu szansa znalezienia się w „elicie” jest taka sama (elita nie kurczy się), zwiększa się jednak odsetek tych, których pozycja ekonomiczna jest niesatysfakcjonująca.

Czynnikami różnicującymi dostęp do wysokiej jakości zatrudnienia są: kierunek wykształcenia, typ uczelni, a także czas wkraczania na rynek pracy (okresy kryzysowe versus względna stabilizacja rynkowa).

Ważną przewagą konkurencyjną osób z wyższym wykształceniem jest nie tylko zysk natychmiastowy (wzrost szans na znalezienie dobrej pierwszej pracy), ale też zysk odroczonego (wzrost szans na szybszy awans społeczno-zawodowy już po wejściu na rynek). W przypadku szkół wyższych różnicowanie się sytuacji zawodowej absolwentów wiąże się z szybszym awansem najzdolniejszych i stabilizacją, ewentualnie niewielką degradacją pozostałych. Odminną tendencję zaobserwować można wśród kończących gimnazja i ZSZ, częściej dostrzec można w ich przypadku wręcz degradację zawodową przy równocześnie relatywnie małym odsetku awansujących.

Absolwenci z wyższym wykształceniem, którzy znajdowali się wśród wykonujących najniżej oceniane prace w kolejnych latach w większości przypadków awansowali na skali SIOPS. Awans społeczno-ekonomiczny postępował szybciej wśród absolwentów uczelni wykonujących mniej prestiżowe zawody, niwelując zróżnicowanie prestiżu w obrębie grupy, która stawała się (pod tym względem) coraz bardziej homogeniczna.

Także w przypadku wynagrodzenia, stabilności zawodowej i jakości otoczenia zawodowego widać względną przewagę absolwentów uczelni nad pozostałymi osobami. Najbardziej przepracowują w tygodniu więcej niż 40 godzin, najwyżej wyceniana jest ich godzina pracy, otoczenie zawodowe częściej sprzyja ich rozwojowi osobistemu, częściej przewidują awans oraz w większym stopniu są zadowoleni ze stabilności zatrudnienia. Ponadto charakteryzuje ich więcej możliwości tzw. „dorobienia” poza główną umową (równoczesne wykonywanie pracy etatowej oraz pracy dodatkowej).

Rozdział IV

Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków

Różnice pomiędzy poziomem aktywności edukacyjnej osób młodszych, dobrze wykształconych, pracujących i wykonujących specjalistyczne zawody a poziomem tej aktywności wśród osób starszych, słabiej wykształconych i będących w gorszej sytuacji zawodowej są w Polsce znacznie większe niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Problem ten powinien być wzięty pod uwagę przy kształtowaniu założeń wsparcia rozwoju systemu uczenia się przez całe życie w Polsce. Rozwiązania stosowane do tej pory okazują się bowiem nieskuteczne w zakresie wyrównywania szans i umożliwiania dostępu do uczenia się i rozwoju tym grupom, które napotykają na największe trudnienia.

Kształtując politykę uczenia się przez całe życie w Polsce, trzeba mieć na względzie jej ścisłe powiązanie z działaniami służącymi zwiększeniu aktywności zawodowej Polaków i jej utrzymaniu w starszym wieku. Ponieważ motywacja do uczenia się i rozwoju ma głównie zawodowy charakter, wczesna dezaktywizacja zawodowa sprzyja bierności edukacyjnej. Zależność może też jednak być odwrotna: aktywność edukacyjna może sprzyjać utrzymaniu aktywności zawodowej. Wśród osób starszych, o niższym poziomie wykształcenia, uznających, że to wiek utrudnia im podjęcie pracy, silną barierą dla podjęcia aktywności edukacyjnej jest jednak przekonanie, że w ich wieku nie ma już sensu się doksztalać.

Należy zwrócić uwagę na chęć podnoszenia swoich kompetencji wśród bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo osób, którym podjęcie pracy utrudniają obowiązki opiekuńcze, przede wszystkim opieka nad dziećmi. Posiadanie dziecka wyraźnie obniża aktywność edukacyjną biernych zawodowo kobiet, a nie ma wpływu na poziom tej aktywności wśród mężczyzn. Choć w oparciu o dane BKL nie można stwierdzić, czy opiekujące się dziećmi kobiety rozważałyby powrót na rynek pracy, gdyby mogły zostać

Główne wnioski

zastąpione w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych, wydaje się jednak, że część barier obniżających aktywność edukacyjną w tej grupie wiąże się z niedostateczną ofertą dostępnych finansowo usług związanych z opieką nad dzieckiem. Podobna sytuacja występuje wśród osób niepodjemujących pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad innym niż dziecko członkiem rodziny: głównym czynnikiem ograniczającym ich aktywność szkoleniową są obowiązki opiekuńcze.

Dane wskazujące na relatywnie niski poziom aktywności edukacyjnej w grupie nauczycieli trzeba uznać za bardzo niepokojące. Nauczyciele powinni bowiem odgrywać podstawową rolę w kształtowaniu motywacji do uczenia się przez całe życie wśród młodych ludzi. Z przedstawionych danych wynika jednak, że rozwija swoje kompetencje niewiele ponad połowa z nich, a powodem nieaktywności edukacyjnej nie jest ani brak czasu, ani brak środków, lecz fakt, że aktywność ta nie jest potrzebna do wykonywania obowiązków zawodowych. W tym kontekście nadmiernie optymistyczne wydaje się oczekiwanie, iż szkoła, o której jakości stanowią przede wszystkim nauczyciele, dobrze odegra swoją rolę w kształtowaniu otwartości na uczenie się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży.

Czynnikiem stymulującym aktywność edukacyjną jest poziom posiadanego wykształcenia. Widać to nie tylko na przykładzie nieaktywnych zawodowo czy bezrobotnych osób z wykształceniem wyższym, które od będących w tej samej sytuacji, ale posiadających niższe wykształcenie, wyraźnie odróżniają się większym zaangażowaniem w uczenie się i rozwój. Potwierdza to także zróżnicowanie stopnia aktywności edukacyjnej wśród robotników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, ale mających różny poziom wykształcenia. Na trwałość i siłę oddziaływania tego czynnika wskazuje też zróżnicowanie stopnia aktywności edukacyjnej wśród zatrudnionych na tych samych stanowiskach osób, których rodzice mieli różny poziom wykształcenia. Można zatem stwierdzić, że wykształcenie jest nie tylko czynnikiem silnie wpływającym na własną aktywność edukacyjną w późniejszych latach, ale jest też swoistym kapitałem kulturowym, którego jednym z elementów jest kształtowanie otwartości na uczenie się u dzieci. Trudno jednak rozstrzygnąć, czy upowszechnienie kształcenia na poziomie wyższym w sposób bezpośredni przełoży się na wzrost aktywności edukacyjnej i przyczyni się do lepszego kształtowania pozytywnych postaw wobec uczenia się w środowisku rodzinnym.

Bierne edukacyjnie osoby pracujące nie szkolą się przede wszystkim dlatego, że nie wymaga tego od nich wykonywana praca. To uzasadnienie jest przywoływane prawie tak samo często przez przedstawicieli wszystkich grup zawodowych: kierowników, specjalistów, robotników i operatorów. Wyniki te wskazują, że środowisko pracy jedynie w niewielkim stopniu stymuluje dorosłych Polaków do rozwijania własnych kompetencji. Ponieważ jednocześnie słabo rozwinięta jest kultura uczenia się dla swojego własnego rozwoju, bez znaczących zmian w zakresie innowacyjności i konkurencyjności polskich firm trudno oczekiwać znaczącego wzrostu poziomu aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce.

Istotne i ważne z perspektywy kształtowania kierunków rozwoju systemu uczenia się przez całe życie są wnioski wynikające z porównania samooceny kompetencji wśród aktywnych i nieaktywnych edukacyjnie dorosłych. Wśród osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym porównanie to wskazywało na znacząco wyższą samoocenę w przypadku wszystkich albo zdecydowanej większości kompetencji. Choć nie można jednoznacznie stwierdzić, że to aktywność edukacyjna jest przyczyną wyższej samooceny, to na pewno należy brać pod uwagę jej oddziaływanie na kształtowanie kompetencji ogólnych wśród osób o niższym poziomie wykształcenia. Oddziaływanie to nie jest tak silne w przypadku osób posiadających wykształcenie wyższe, wśród których jednak zarówno bierni, jak i aktywni edukacyjnie oceniają swoje ogólne kompetencje wysoko. Aktywność edukacyjna zdaje się więc być dobrym narzędziem dla rozwijania kompetencji ogólnych wśród osób o niższym poziomie wykształcenia. Tym samym aktywność ta staje się sposobem na zmniejszanie różnic kompetencyjnych pomiędzy osobami o niższym i wyższym poziomie wykształcenia.

Porównanie zarobków osób aktywnych i nieaktywnych edukacyjnie mających ten sam poziom wykształcenia czy zajmujących to samo stanowisko pracy pokazuje, że niemal w każdym przypadku osoby aktywne zarabiają więcej niż osoby nieaktywne. Choć nie można tutaj mówić o przyczynowym oddziaływaniu aktywności edukacyjnej na wzrost zarobków, jednak różnice te są istotne statystycznie i mogą potwierdzać zaobserwowany w innych badaniach wpływ podnoszenia kompetencji na poziom wynagrodzeń.

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

Ponad 70% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym funkcjonuje poza rynkiem pracy pomimo perspektyw wsparcia ich zatrudnienia ze środków PFRON.

Położenie rynkowe osób z orzeczoną niepełnosprawnością zatrudnionych na umowę o pracę jest wyraźnie gorsze niż w pełni sprawnych pracujących. Są gorzej wykształceni, zarabiają od nich mniej, częściej pracują jedynie na część etatu, na umowę na czas określony oraz jako pracownicy prac prostych.

Podobne różnice nie występują w porównaniu bezrobotnych niepełnosprawnych z pełni sprawnymi kandydatami do pracy pod względem struktury wykształcenia, preferencji dotyczących zawodu, w którym chcieliby pracować, jak i średniej zadowalającej ich pensji. Co więcej, kierowane do nich oferty pracy wydają się być lepiej dopasowane do ich oczekiwań niż te przeznaczone dla osób w pełni sprawnych.

Niewątpliwie na taki stan rzeczy ma wpływ zachowanie pracodawców, którzy w procesie rekrutacji pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością częściowo rezygnowali z puli wymagań, które stawiali w pełni sprawnym kandydatom do pracy. Obniżenie oczekiwań związanych z poziomem formalnego wykształcenia (średnio o jeden poziom edukacji), zmniejszenie ilości wymagań w zakresie preferowanego zestawu kompetencji aplikujących o zatrudnienie, a także – choć nieznacznie – skrócenie wymiaru czasowego długości stażu zawodowego pracodawcy kompensują sobie żądaniem referencji z poprzedniego miejsca pracy. Taka jakościowa informacja od osób, które faktycznie współpracowały z kandydatami do pracy ma decydujące znaczenie dla pracodawcy, szczególnie w procesie rekrutacji pracowników umysłowych.

Rozdział VI

Szara strona rynku pracy

Według danych BKL liczba osób w wieku produkcyjnym, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy systematycznie spadała od 2010 r. do 2012 r. – z poziomu 1,2 mln (co stanowiło 4,7% spośród osób w wieku 18–59/64 lat) do poziomu 932 tys. (3,8%). W 2013 r. niemal się ona nie zmieniła (937 tys., czyli 3,8%). Natomiast w 2014 r. odnotowano nieznaczny wzrost do poziomu 974 tys., co stanowiło 4% spośród osób w wieku produkcyjnym.

Wysoki udział podejmujących pracę w szarej strefie występował wśród zarejestrowanych bezrobotnych (około 10%).

Sektor nierejestrowany rynku pracy jest bardzo zróżnicowany pod względem charakterystyk jego uczestników i obejmuje wszystkie grupy wiekowe, dotyka osób o różnym poziomie wykształcenia, wykonujących różne zawody, mieszkających zarówno w miastach, jak i na wsi.

Wśród pracowników nierejestrowanych przeważają mężczyźni (70%) i osoby z niższym poziomem wykształcenia (niemal 60%). Również stosunkowo często są to osoby młodsze, dopiero rozpoczynające karierę zawodową (np. poszukujące pierwszej pracy) lub też nadal uczące się (18% pracujących bez umowy uczestniczyło w kształceniu formalnym).

Wśród pracujących studentów z ostatnich lat studiów stacjonarnych około 25% pracowało „na czarno”.

W porównaniu z oficjalnym rynkiem pracy w szarej strefie występuje wyraźna nadreprezentacja zawodów robotniczych niewykwalifikowanych (przede wszystkim związanych z budownictwem).

Główne wnioski

Stosunkowo niewielki odsetek pracujących bez umowy był równocześnie zatrudniony na podstawie legalnej umowy (17%).

Wyniki badań BKL potwierdzają, że trudno o jednoznaczną ocenę konsekwencji występowania półoficjalnego sektora gospodarki. Ma ona swoje dobre (przynajmniej w krótkim okresie), jak i złe strony – zarówno z punktu widzenia pracownika, firmy, jak i całego systemu społeczno-gospodarczego.

Dla jednej trzeciej pracujących bez umowy praca ta miała charakter dorywczy, zaś dalsze 19% wykonywało ją dla rodziny lub przyjaciół.

Większa część uczestników szarej strefy (60%) twierdziła, że odpowiadały im warunki pracy, w tym uzyskiwane zarobki.

Połowa pracowników nierejestrowanych nie chciałaby legalizacji zatrudnienia kosztem zmniejszenia zarobków. Nawet osoby, które zgodziłyby się na zmniejszenie zarobków wskazywały, że przeciętnie nie oddałyby więcej niż 10%, aby zarejestrować zatrudnienie.

Wśród głównych przyczyn niepodpisywania umowy zdecydowanie najczęściej wymieniana była niechęć pracodawcy (40% odpowiedzi ogółem, wśród bezrobotnych było to ponad 50%). W drugiej kolejności wymieniano fakt, że była to praca dodatkowa i miała charakter dorywczy (30% wskazań). Dla 19% badanych brak umowy wynikał z tego, że wykonywali pracę dla rodziny lub znajomych. Chęć uniknięcia podatków motywowała jedynie 18% pracujących bez umowy.

Rozdział I

Szymon Czarnik, Marcin Kocór

Zawody i kompetencje – konfrontacja popytu z podażą

W ramach pięciu edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce systematycznie gromadzone były dane dotyczące potrzeb rekrutacyjnych pracodawców związanych z określonymi stanowiskami pracy i określonymi zestawami kompetencji, jak również dane dotyczące samooceny kompetencyjnej Polaków oraz zawodów, w jakich szukają oni pracy. Taka konstrukcja badania umożliwiła uzyskanie kompleksowego obrazu krajowego rynku pracy, przedstawiając go w podwójnej perspektywie pracodawców i pracobiorców.

Dotychczasowe analizy prowadzone na danych z poprzednich lat (Kocór, Czarnik 2011; 2013; Kocór, Czarnik, Strzebońska 2012) pokazywały, że największe niedobory, jeśli chodzi o poszukiwanych pracowników dotyczyły kategorii specjalistów oraz robotników wykwalifikowanych. Nadwyżki natomiast systematycznie występowały w przypadku robotników niewykwalifikowanych i sprzedawców oraz pracowników usług. Na ten obraz nie miała wpływu chwilowa dekoniunktura z pierwszej połowy 2013 r. Mimo że pracodawcy ograniczyli wówczas potrzeby rekrutacyjne, to nadal struktura bilansu podaży i popytu na rynku pracy była bardzo podobna.

Uzupełnieniem bilansu zawodowego jest bilans kompetencyjny bazujący na porównaniu poziomu kompetencji wymaganych przez pracodawców na wakujące stanowiska pracy z samoocenami własnych kompetencji dokonanych przez osoby starające się o pracę na takich stanowiskach. Zestawienie takie można przeprowadzić na kilka sposobów. W najprostszym ujęciu analiza ta, we wszystkich latach okresu 2010–2014, wykazuje systematyczne niedobory kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych.

Niniejszy rozdział podzielony został na trzy części. W pierwszej analizujemy czynniki determinujące zapotrzebowanie firm na pracowników, w drugiej przedstawiamy bilans zawodowy, a w trzeciej uzupełniamy ten obraz bilansem kompetencyjnym.

1. Zapotrzebowanie na pracowników

Odsetek pracodawców poszukujących pracowników był dość stabilny w kolejnych edycjach projektu BKL. Począwszy od 2010 r. co siódmy z nich deklaruwał chęć zatrudnienia osób do pracy (w 2010 r. było 19

to 16%, w 2011 i 2012 r. – 17%, w 2013 r. – 14% i w 2014 r. – 17%). Jedynie w okresie chwilowej dekonunktury, jaka dotknęła polski rynek pracy w pierwszej połowie 2013 r. w odczuwalny sposób spadła liczba firm prowadzących rekrutację (Kocór, Strzebońska 2014). W liczbach bezwzględnych szacunkowe zapotrzebowanie na pracowników wzrosło z około 560 tys. do 610 tys. w latach 2010–2012, by w roku 2013 spaść z powrotem do poziomu ok. 550 tys. Zniżka ta nie miała jednak charakteru trwałego i wiosną 2014 r. popyt na pracę osiągnął najwyższy notowany poziom, sięgając 750 tys. osób.

Stabilne okazały się być czynniki wpływające na większą lub mniejszą gotowość do poszukiwania pracowników, co pokazują wyniki regresji logistycznej, gdzie prognozowaną zmienną były deklaracje szukania osób do pracy (tabela I.1)¹. Ze względu na charakter wykorzystanych zmiennych przeprowadzona analiza objęła wyłącznie firmy, z pominięciem instytucji (pominięto około 10% badanych podmiotów gospodarczych z kategorii: organów władzy administracji rządowej, wspólnot samorządowych, towarzystw ubezpieczeń wzajemnych, państwowych jednostek organizacyjnych, samorządowych jednostek organizacyjnych, spółdzielni, uczelni, samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej oraz funduszy).

Sposób interpretowania wyników w tabeli I.1 najlepiej omówić na konkretnym przykładzie. W tym celu rozważmy czynnik wielkości firmy i skupmy uwagę na wartości +22,3 dla firm zatrudniających 250–499 pracowników w roku 2014. Kategorią odniesienia (Ref.) są firmy zatrudniające poniżej 10 osób, dla których przeciętne prawdopodobieństwo prowadzenia rekrutacji było w roku 2014 na poziomie 16,7%. Z tabeli dowiadujemy się zatem, że w firmach wielkości 250–499 prawdopodobieństwo szukania pracowników było wyższe niż w firmach najmniejszych o 22,3 punktu procentowego. Efekt ten (jak i wszystkie pozostałe efekty w tabeli) interpretujemy jako przeciętne różnice występujące przy kontroli pozostałych czynników uwzględnionych w modelu. Zakładamy więc, że porównujemy z sobą grupę firm wielkości 250–499 z firmami wielkości 1–9, mającymi taki sam wskaźnik rozwoju, takie samo zadowolenie z kompetencji własnych pracowników, działającymi w tej samej branży i w tym samym województwie.

Czynnikami, które bez względu na rok badań najsilniej wpływały na poszukiwanie pracowników były: wielkość firmy, poziom jej rozwoju oraz poziom satysfakcji z zatrudnionych pracowników. W mniejszym stopniu na tę gotowość oddziaływało województwo, w którym przedsiębiorcy prowadzili działalność oraz branża tej działalności.

Związek między prowadzeniem rekrutacji jest zupełnie jednoznaczny – im większa firma, tym częściej poszukuje ona osób do pracy. Według danych dla roku 2014 prawdopodobieństwo prowadzenia rekrutacji przez największe firmy (od 500 osób wzwyż) było – przy kontroli innych czynników – o 26,6 punktu procentowego wyższe niż w firmach najmniejszych, w których wyniosło ono niespełna 16,7%. Jest to oczywiście związane głównie z tym, że w większych firmach znacznie częściej zachodzi potrzeba zastąpienia pracowników odchodzących bądź czasowo przerywających pracę.

Częstotliwość prowadzenia rekrutacji wyraźnie dodatnio zależała od poziomu rozwoju firmy. O ile w roku 2014 prawdopodobieństwo to lokowało się przeciętnie na poziomie 12,3% dla podmiotów stagnacyjnych, o tyle wśród firm silnie rozwijających się było ono, *ceteris paribus*, wyższe o 20,1 punktu procentowego. Należy jednak dodać, że poziom rozwoju firmy nie oddziaływał tak stabilnie na gotowość zatrudniania pracowników, jak w przypadku wielkości firmy – w 2010 i 2014 r. wpływ ten był mniejszy niż w pozostałych trzech latach badań BKL.

Na gotowość do rekrutacji pracowników w dość oczywisty sposób oddziaływał poziom zadowolenia z kompetencji zatrudnionych aktualnie osób. W stosunku do pracodawców w pełni zadowolonych ci, którzy uznawali swoich pracowników za wymagających pewnego doszkolenia, prowadzili w roku 2014 rekrutację z prawdopodobieństwem wyższym o ok. 12 punktów procentowych. W przypadku pracodawców niezadowolonych z kompetencji własnej załogi prawdopodobieństwo to było wyższe nawet o 24 punkty procentowe.

¹ Mimo tej stabilności trzeba podkreślić, że wszystkie czynniki łącznie w niewielkim tylko stopniu pozwalały prognozować, czy dana firma prowadzi rekrutację czy nie. Fakt, że firma w danej chwili poszukuje ludzi do pracy w przeważającej mierze zależy zatem od czynników losowych oraz innych nieuwzględnionych w modelu ze względu na brak odpowiednich danych.

Tabela I.1. Wyniki modelu regresji logistycznej prognozującej poszukiwanie przez firmę pracowników (różnice prawdopodobieństwa w stosunku do kategorii odniesienia)

Zapotrzebowanie na pracowników

	2010	2011	2012	2013	2014
Cała próba	18,0	18,1	17,9	14,5	17,9
(Ref. stagnacyjne)	12,2	11,1	10,6	9,1	12,3
Słabo rozwijające się	+3,6	+7,3	+6,9	+5,1	+1,7
Rozwijające się	+12,2	+13,2	+12,4	+9,3	+11,4
Silnie rozwijające się	+13,9	+24,0	+24,5	+24,4	+20,1
(Ref. 1-9)	17,4	17,8	17,6	14,2	16,7
10–49	+4,5	+1,2	+3,0	+2,8	+3,6
50–249	+11,0	+10,5	+13,0	+8,5	+9,9
250–499	+25,0	+26,9	+23,5	+19,6	+22,3
500+	+36,5	+31,7	+32,4	+29,4	+26,6
(Ref. zadowoleni)	13,2	12,8	12,0	9,5	11,0
Wymagają doszkolenia	+7,8	+8,6	+9,3	+8,3	+11,8
Niezadowoleni	+22,0	+18,7	+16,7	+14,7	+24,0
(Ref. mazowieckie)	18,7	16,3	19,0	15,2	24,1
Dolnośląskie	-7,1	-1,2	+1,5	-1,5	-1,9
Kujawsko-pomorskie	-4,6	-3,1	-5,6	-2,1	-6,9
Lubelskie	-1,3	-0,2	-3,7	-0,3	-8,7
Lubuskie	-3,2	+0,1	-0,6	-1,3	-8,7
Łódzkie	-3,8	+6,6	-2,3	-1,7	-2,6
Małopolskie	+0,5	+0,2	+3,2	-2,7	-4,8
Opolskie	-0,8	+1,3	-6,7	-1,9	-9,7
Podkarpackie	-2,7	-2,1	-0,8	+3,7	-8,7
Podlaskie	+1,5	-0,7	+4,5	-3,3	-4,9
Pomorskie	-2,1	+5,7	+0,7	-1,6	0,0
Śląskie	-2,6	-0,2	-0,6	-0,3	-5,3
Świętokrzyskie	-8,9	+1,4	-2,3	-4,7	-10,2
Warmińsko-mazurskie	-4,8	+3,0	-4,3	+0,2	-7,4
Wielkopolskie	-6,4	+1,1	-1,2	-0,5	-6,8
Zachodniopomorskie	-2,2	+4,2	-0,3	-1,2	-6,7
(Ref. budow. i trans.)	21,7	22,7	21,8	16,3	18,5
Handel, hotel., gastr.	-8,4	-6,2	-7,7	-3,4	-3,6
Usługi specjalistyczne	-4,7	-6,9	-3,5	-3,2	-2,8
Edukacja prywatna	+6,0	-12,5	+9,2	-5,7	-2,3
Opieka zdrow. i pomoc społ.	-3,7	-10,0	-6,4	-6,0	-6,0
Przemysł i górnictwo	-5,3	-4,7	-3,4	-1,8	+0,7
R2 McFaddena	0,058	0,065	0,069	0,069	0,086
Liczebność	9407	14526	14286	14312	14087

Czcionką pogrubioną zaznaczono przeciętne prawdopodobieństwa w kategoriach odniesienia. Pozostałe wartości, poprzedzone znakiem + lub -, informują, o ile punktów procentowych różni się prawdopodobieństwo w poszczególnych kategoriach danej zmiennej od prawdopodobieństwa w kategorii odniesienia. Czcionką żółtą oznaczono różnice nieistotne statystycznie ($p > 0,05$).

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Omówienie dwóch pozostałych czynników wpływu – województwa oraz branży prowadzonej działalności – jest trudne ze względu na bardzo nieregularne zmiany zachodzące w poszczególnych latach objętych badaniem. To, co najbardziej rzuca się w oczy, to sytuacja w roku 2014, kiedy województwo mazowieckie mniej lub bardziej wyraźnie wyprzedziło większość pozostałych województw (z wyjątkiem pomorskiego).

Nieco bardziej przejrzysty wzór można dostrzec w przypadku wpływu branży prowadzonej działalności na gotowość zatrudnienia pracowników. Za kategorię referencyjną przyjęto sektor budowlany i transportowy i – jak widać z uzyskanych wyników – pracodawcy tam działający, bez względu na rok badań częściej niż ci z pozostałych branż deklarowali poszukiwanie osób do pracy. Wskazuje to na najbardziej rozwojowy – w kategoriach przyrostu zatrudnienia – charakter tej branży.

Poza tymi wynikami wskazującymi na najważniejsze czynniki wpływające na rekrutowanie pracowników ważne jest także spojrzenie na strukturę tego zapotrzebowania. Obserwując deklaracje pracodawców, którzy szukali pracowników dotyczące tego, jakie stanowiska chcieli obsadzić, to struktura ta pozostawała bez większych zmian w ciągu lat 2010–2014 (tabela I.2). Najczęściej poszukiwano pracowników w zawodach: robotników wykwalifikowanych, specjalistów oraz sprzedawców i pracowników usług. Uwzględniając dodatkowo fakt, że pierwsze badania z 2010 r. zrealizowano jesienią, a pozostałe w okresach wiosennych, sytuacja popytowa na rynku pracy wydaje się tym bardziej ustabilizowana.

Tabela I.2. Procent pracodawców szukających ludzi do pracy w określonych zawodach (procent wskazań)

ISCO-1	2010	2011	2012	2013	2014
1 kier	3,4	3,6	2,0	2,1	4,0
2 spec	26,4	15,1	23,1	17,7	22,4
3 sred	17,6	16,7	16,9	13,6	14,7
4 biur	12,8	7,2	6,6	9,2	7,9
5 uslu	18,0	24,8	20,7	23,3	21,5
7 rob-w	24,1	31,0	31,3	31,4	30,2
8 oper	15,4	14,2	14,6	15,7	14,2
9 rob-n	5,4	6,9	8,3	8,9	8,1
Ogółem N	2554	2741	2700	2120	2656

Uwaga: procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość poszukiwania pracowników na kilka stanowisk jednocześnie.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Ogólnie zatem można powiedzieć, że prawie połowa podmiotów gospodarczych poszukiwała pracowników na stanowiska robotników wykwalifikowanych, wliczając do tego operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Mniej więcej jedna trzecia pracodawców szukających pracowników była zainteresowana specjalistami oraz technikami i innym średnim personelem. Natomiast około jednej piątej pracodawców szukało pracowników w zawodzie sprzedawców oraz pracowników usług.

2. Bilans struktur podaży i popytu na pracowników

Bilans podaży i popytu na pracowników przygotowany został w oparciu o dwa zestawy danych:

- uzyskane od pracodawców informacje nt. stanowisk, na które firmy prowadzą rekrutację,
- uzyskane od bezrobotnych² informacje nt. tego, w jakich zawodach szukają pracy.

Obydwa zestawy opracowane zostały zgodnie z Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów (*International Standard Classification of Occupations, ISCO*), przygotowanym pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (*International Labour Organization, ILO*) m.in. w celu umożliwienia tego typu analiz:

² Przez bezrobotnych rozumiemy tu osoby, które w momencie badania szukały pracy, w minionym miesiącu podjęły konkretne kroki w celu jej znalezienia i były gotowe podjąć ją w najbliższym tygodniu, a przy tym nie były zatrudnione etatowo, nie prowadziły własnej działalności gospodarczej i nie deklarowały żadnej innej pracy w pełnym bądź niepełnym wymiarze godzin.

[Klasyfikacja ta] jest przeznaczona do użytku w aplikacjach statystycznych oraz rozlicznych aplikacjach nastawionych na klienta. Aplikacje nastawione na klienta obejmują **dopasowanie szukających pracy do istniejących wakatów** (podkr. S.C.), zarządzanie krótko- i długoterminową migracją pracowników pomiędzy krajami oraz rozwojem programów szkoleniowych i poradnictwa zawodowego [ILO 2010].

Uwagi interpretacyjne

Zanim przejdziemy do konkretnych zestawień, Czytelnikowi należy się kilka słów dotyczących ograniczeń w interpretowaniu przedstawionych tu wyników.

Po pierwsze trzeba mieć na względzie, że kategorie zawodowe z konieczności są wewnątrznie niejednorodne. Co prawda ideą klasyfikacji zawodowej ISCO (podobnie jak każdej innej tego typu klasyfikacji) jest grupowanie zawodów na zasadzie podobieństwa³, to jednak grupowanie takie zawsze polega na abstrahowaniu od szczegółów. Im wyższy poziom uogólnienia (tzn. na im mniejszą liczbę grup chcemy podzielić wszystkie zawody), tym bardziej powierzchowne są podobieństwa zawodów łączonych w poszczególne grupy i tym większe różnice występują pomiędzy tak połączonymi zawodami. Tak np. kategoria 83 z drugiego poziomu ISCO „Kierowcy i operatorzy pojazdów” obejmuje kierowców samochodów osobowych i ciężarowych, autobusów i tramwajów, ale także maszynistów, operatorów żurawi, a nawet marynarzy. Skala niedopasowania podaży i popytu na pracę może więc być w rzeczywistości większa niż by się z pozoru wydawało (np. gdyby firmy potrzebowały przede wszystkim kierowców samochodów ciężarowych, podczas gdy pracy szukaliby raczej bezrobotni kierowcy samochodów osobowych).

Po drugie nie zawsze na podstawie wypowiedzi respondenta da się jednoznacznie ustalić odpowiednią kategorię zawodową na liście ISCO, w tym trudność sprawiać może umiejscowienie rozpatrywanego stanowiska w odpowiedniej kategorii z pierwszego, najbardziej ogólnego poziomu. Na przykład osoba wykonująca prace biurowe może znajdować się albo w wielkiej grupie 3 („technicy i inny średni personel”) jako „asystent dyrektora” albo w wielkiej grupie 4 („Pracownicy biurowi”) jako „sekretarka”. W przeciwieństwie do problemu zasygnalizowanego w poprzednim akapicie niejednoznaczność kodowania może odpowiadać za wyolbrzymienie niedopasowania⁴.

Po trzecie zestawienia bilansowe porównują struktury procentowe, abstrahując od liczebności bezwzględnych. W rzeczywistości szacunkowa liczba stanowisk, na które w 2015 r. firmy poszukiwały pracowników, nie przekroczyła 530 tysięcy, podczas gdy liczba bezrobotnych szukających pracy w konkretnych zawodach przekroczyła dwa miliony. Jeśli więc w jakiejś kategorii zawodowej pracy szukało 5% bezrobotnych, a równocześnie kategoria ta stanowiła 5% wakatów, mamy do czynienia z **relatywnym** dopasowaniem struktury popytu i podaży (w liczbach bezwzględnych na jeden wakat i tak przypadają ponad 2–3 bezrobotnych).

Z powyższych względów przedstawione w następnej kolejności bilanse należy traktować raczej w sposób jakościowy – jako szacunkowe określenie relacji między podażą i popytem, bez przywiązywania nadmiernej wagi do konkretnych wartości liczbowych.

Porównanie struktur podaży i popytu na pracę

Proponujemy dwa ujęcia porównawcze: w pierwszym przyglądamy się siedmiu ogólnie zdefiniowanym kategoriom zawodowym z pierwszego poziomu klasyfikacji ISCO (tzw. wielkich kategorii zawodowych), ukazując zróżnicowanie między poszczególnymi województwami; w drugim ujęciu przechodzimy do 33 bardziej szczegółowo zdefiniowanych zawodów z drugiego poziomu ISCO (tzw. dużych kategorii zawodowych), ukazując zróżnicowanie między regionami Polski⁵.

³ „ISCO jest narzędziem strukturyzującym stanowiska pracy w jasno zdefiniowany zestaw grup według zadań i obowiązków wykonywanych w ramach danego stanowiska pracy” (*ISCO is a tool for organizing jobs into a clearly defined set of groups according to the tasks and duties undertaken in the job.*) [ILO 2010].

⁴ Wewnętrzna niejednorodność kategorii jest jednak znacznie poważniejszym problemem.

⁵ Przy bardziej szczegółowym definiowaniu zawodów nie jest możliwe przeprowadzenie analizy na poziomie województw ze względu na malejące liczebności.

**Zawody
i kompetencje
– konfrontacja
popytu z podażą**

W skali całego kraju zdecydowanie najczęściej poszukiwaną grupą pracowników byli robotnicy wykwalifikowani (28,8% stanowisk oferowanych przez pracodawców w 2014 roku). Kolejne miejsca na liście zajmują specjaliści (18,0%) oraz sprzedawcy i pracownicy usług (17,0%). W większości województw struktura zapotrzebowania jest podobna do ogólnokrajowej – różnice dotyczą niektórych kategorii zawodowych w pewnych województwach, np.:

- w lubuskim, łódzkim, podkarpackim i świętokrzyskim mniejsze niż gdzie indziej było zapotrzebowanie na specjalistów (2 spec), a większe na robotników wykwalifikowanych (7 rob-w);
- w podlaskim odnotowano nadprzeciętnie wysoki popyt na robotników niewykwalifikowanych (9 rob-n);
- w opolskim szczególnie poszukiwani byli technicy i personel średniego szczebla (3 sred).

Tabela I.3. Struktura zawodowa popytu na pracowników (ISCO-1)

Województwo	2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	Ogółem
Dolnośląskie	21,2	8,5	4,7	13,5	23,5	14,2	6,9	100,0
Kujawsko-pomorskie	24,6	13,6	9,2	12,8	26,1	4,1	8,1	100,0
Lubelskie	21,1	9,4	1,6	17,5	25,8	10,0	4,4	100,0
Lubuskie	7,5	5,1	9,8	17,2	36,1	15,6	8,3	100,0
Łódzkie	12,0	5,8	1,5	22,2	39,4	12,7	4,4	100,0
Małopolskie	23,5	10,0	7,1	19,0	25,1	8,7	4,9	100,0
Mazowieckie	23,6	9,0	6,9	13,8	25,0	10,2	8,9	100,0
Opolskie	18,1	22,4	2,9	16,0	22,3	11,3	6,5	100,0
Podkarpackie	13,7	8,6	2,4	10,6	41,5	14,7	5,8	100,0
Podlaskie	14,9	7,9	1,7	13,5	21,5	14,1	25,1	100,0
Pomorskie	20,3	15,9	4,0	16,3	22,1	11,1	4,9	100,0
Śląskie	18,8	11,2	2,8	20,5	32,1	8,6	5,5	100,0
Świętokrzyskie	14,6	6,1	0,3	9,2	57,8	8,9	1,1	100,0
Warmińsko-mazurskie	17,2	6,4	3,3	16,6	31,3	11,3	12,1	100,0
Wielkopolskie	14,7	12,0	6,4	24,8	26,3	9,3	6,0	100,0
Zachodniopomorskie	14,9	10,8	4,7	23,5	21,4	9,7	12,7	100,0
Kraj ogółem	18,0	10,1	4,6	17,0	28,8	10,9	7,8	100,0

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Popyt na dokładniej zdefiniowane kategorie zawodowe z drugiego poziomu ISCO przedstawia tabela I.4. Dowiadujemy się z niej, że dwie kategorie zdecydowanie wybijające się na plan pierwszy to robotnicy budowlani (kategoria 71; 12,0%) oraz sprzedawcy (kat. 52; 10,8%). Tuż za nimi plasował się popyt na robotników obróbki metali i mechaników (kat. 72) oraz kierowców i operatorów pojazdów (kat. 83) – każda z udziałem na poziomie 8,8%. W przypadku specjalistów zapotrzebowanie było w miarę równomiernie rozdzielone pomiędzy kilka podkategorii.

**Bilans struktur
podaży i popytu
na pracowników**

Tabela I.4. Struktura zawodowa popytu na pracowników (ISCO-2)

ISCO-1	ISCO-2	Centr.	Płd.	Wsch.	Płn.-Zach.	Płd.-Zach.	Płn.	Kraj ogółem
2 spec	21 spec.(fiz/mat/tech)	2,2	6,2	2,4	1,9	3,4	6,4	3,7
	22 spec.ds.zdr	3,5	4,5	5,8	3,7	4,3	4,0	4,3
	23 spec.naucz/wych	4,5	1,4	4,8	3,3	1,4	3,5	3,3
	24 spec.ds.ekon/zarz	5,5	4,5	3,0	1,6	5,9	5,5	4,2
	25 spec.ds.techn.inf-kom	4,0	4,3	0,7	2,1	5,4	0,8	2,7
	26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,8	0,5
3 sred	31 pers.(fiz/chem/tech)	0,9	2,1	0,9	1,1	5,1	2,1	1,9
	32 pers.ds.zdr	0,6	1,1	1,0	1,3	0,6	1,2	1,0
	33 pers.ds.bizn/adm	6,1	6,9	4,9	6,2	5,6	9,1	6,5
	34 pers.(prawo/sp.społ/kult)	0,7	0,3	1,6	0,9	1,1	0,4	0,8
	35 tech.inf	0,0	0,5	0,3	0,4	1,8	0,0	0,4
4 biur	41 sekr/op.urz.biur	2,3	2,0	0,4	2,1	1,6	2,6	1,8
	42 pr.obsł.klienta	0,8	0,9	0,5	2,9	1,4	2,0	1,4
	43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat	1,5	1,9	0,5	2,3	1,3	0,9	1,4
	44 pozost.pr.obsł.biur	0,4	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2
5 uslu	51 pr.usł.osob	5,5	6,7	4,9	10,4	5,6	3,6	6,1
	52 sprzed	11,9	13,3	9,1	9,2	9,2	12,1	10,8
	53 opieka osob	0,1	0,1	0,1	0,3	0,0	0,4	0,2
	54 pr.usł.ochr	0,8	0,3	0,1	3,0	0,5	0,2	0,8
7 rob-w	71 rob.bud(bez elektr)	16,3	6,9	17,2	11,9	7,5	10,2	12,0
	72 rob.obr.met/mech	7,7	12,3	9,8	6,6	7,5	8,8	8,8
	73 rzem/rob.poligraf	1,5	0,8	0,5	0,5	0,0	0,1	0,6
	74 elektr/elektron	0,9	4,4	2,3	3,6	2,1	1,9	2,5
	75 rob(spoż/drew/tekstyl)	6,2	5,4	6,6	6,5	7,3	6,6	6,4
8 oper	81 oper.masz/urz.wydob/przetw	1,9	1,6	0,6	2,0	0,7	2,1	1,5
	82 monter	0,1	0,8	0,4	0,1	0,0	1,6	0,5
	83 kier/oper.pojazd	9,7	5,7	11,2	8,4	13,0	5,9	8,8
9 rob-n	91 pom.dom/sprząd	1,6	0,8	0,9	1,5	1,3	1,6	1,3
	92 rob.pom(roln/leśn/ryb)	0,0	0,0	1,5	0,1	0,0	0,0	0,3
	93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)	1,8	2,6	5,8	4,4	5,6	3,0	3,8
	94 przyg.posiłki	0,8	0,9	1,3	0,4	0,1	2,7	1,1
	95 sprz/usł.uliczne	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,1
	96 ład.niecz/pr.proste	0,1	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Województwa w regionach: Centr. (mazowieckie, łódzkie), Płd. (małopolskie, śląskie), Wsch. (lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie), Płn.-Zach. (lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie) Płd.Zach. (dolnośląskie, opolskie), Płn. (kujawsko-pomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie).

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

**Zawody
i kompetencje
– konfrontacja
popytu z podażą**

Strukturę zawodową osób bezrobotnych (niemających pracy, ale aktywnie jej poszukujących i gotowych do jej podjęcia) przedstawia tabela I.5. Podobnie jak w poprzednich latach trzy kategorie generujące najwięcej zapytań na rynku pracy w skali całego kraju, jak również w obrębie poszczególnych województw, to zawody usługowo-handlowe (kat. 5), robotnicy wykwalifikowani (kat. 7) oraz niewykwalifikowani (kat. 9).

Tabela I.5. Struktura zawodowa bezrobotnych (ISCO-1)

Województwo	2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	Ogółem
Dolnośląskie	5,6	10,4	7,2	31,2	20,0	4,8	20,0	100,0
Kujawsko-pomorskie	5,8	9,6	8,7	21,2	20,2	2,9	31,7	100,0
Lubelskie	8,9	9,8	8,0	25,0	22,3	8,0	17,0	100,0
Lubuskie	4,7	9,3	7,0	18,6	32,6	4,7	23,3	100,0
Łódzkie	9,8	8,5	7,3	20,7	23,2	9,8	20,7	100,0
Małopolskie	9,5	12,4	9,5	19,7	21,2	8,8	18,2	100,0
Mazowieckie	8,8	10,9	10,2	16,1	21,2	8,0	23,4	100,0
Opolskie	11,4	8,6	5,7	25,7	28,6	5,7	11,4	100,0
Podkarpackie	10,5	11,3	6,0	24,1	20,3	3,8	24,1	100,0
Podlaskie	8,1	12,9	8,1	22,6	16,1	12,9	19,4	100,0
Pomorskie	4,6	6,2	9,2	30,8	29,2	3,1	16,9	100,0
Śląskie	9,9	7,7	12,0	22,5	16,9	6,3	24,6	100,0
Świętokrzyskie	12,1	6,1	10,6	21,2	21,2	9,1	19,7	100,0
Warmińsko-mazurskie	6,3	6,3	8,9	22,8	19,0	6,3	30,4	100,0
Wielkopolskie	5,5	9,4	7,8	25,0	31,3	4,7	16,4	100,0
Zachodniopomorskie	7,2	8,7	5,8	18,8	23,2	7,2	27,5	100,0
Kraj ogółem	8,1	9,5	8,5	22,8	22,2	6,5	21,9	100,0

Ze względu na małe liczebności wyłączone z analizy kadrę kierowniczą (kat. 1) i rolników (kat. 6). W kategorii 9 rob-n uwzględniono osoby deklarujące podjęcie niesprecyzowanej „pracy fizycznej”. Pominięto osoby deklarujące podjęcie „jakiegokolwiek pracy” (stanowiące ok. 18% ogółu)⁶.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

W tabeli I.6 przedstawiono strukturę podaży pracy, uwzględniając drugi poziom klasyfikacji ISCO. Warto zwrócić uwagę, że w kategorii robotników wykwalifikowanych poza budowlancami znaczny jest też udział zgłaszających się do pracy mechaników (kat. 72). W kategorii nr 5 („Pracownicy usług i sprzedaży”) górę biorą sprzedawcy (kat. 52 – 13,6% bezrobotnych), wyprzedzając pracowników usług osobistych (kat. 51 – 8,6%).

⁶ Gotowość podjęcia jakiegokolwiek pracy deklarowały przede wszystkim osoby z niższym poziomem wykształcenia. Możemy więc domniemywać, że chodzi tu przeważnie o pracę z dolnej części hierarchii ISCO. Nie jest jednak możliwe przypisanie tych osób do konkretnych kategorii zawodowych i w związku z tym zostały pominięte w analizie.

**Bilans struktur
podaży i popytu
na pracowników**

Tabela I.6. Struktura zawodowa bezrobotnych (ISCO-2)

ISCO-1	ISCO-2	Centr.	Płd.	Wsch.	Płn.-Zach.	Płd.-Zach.	Płn.	Kraj ogółem
2 spec	21 spec.(fiz/mat/tech)	1,5	3,4	2,2	2,7	1,9	1,4	2,3
	22 spec.ds.zdr	1,5	2,3	1,4	0,4	0,6	0,5	1,2
	23 spec.naucz/wych	5,6	2,3	3,7	0,4	1,9	3,7	3,0
	24 spec.ds.ekon/zarz	0,0	0,8	1,1	1,3	0,6	0,0	0,7
	25 spec.ds.techn.inf-kom	0,5	0,0	0,8	0,0	0,6	0,5	0,4
	26 spec.(prawo/dz.spół/kult)	1,0	1,5	0,8	1,3	1,3	0,5	1,1
3 sred	31 pers.(fiz/chem/tech)	2,0	2,7	3,1	1,3	1,9	1,9	2,3
	32 pers.ds.zdr	2,0	1,5	1,1	0,9	0,6	0,9	1,2
	33 pers.ds.bizn/adm	2,0	4,6	3,9	5,8	5,2	3,7	4,2
	34 pers.(prawo/sp.spół/kult)	1,5	1,5	1,7	1,3	0,6	2,3	1,6
	35 tech.inf	4,1	0,4	1,1	0,4	2,6	0,5	1,3
4 biur	41 sekr/op.urz.biur	4,6	10,3	5,3	6,7	4,5	7,9	6,7
	42 pr.obsł.klienta	0,0	0,0	0,8	0,4	1,9	0,0	0,5
	43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat	5,1	1,1	1,7	0,4	0,6	2,3	1,8
	44 pozost.pr.obsł.biur	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,1
5 uslu	51 pr.usł.osob	7,1	9,5	7,0	8,1	14,3	7,9	8,6
	52 sprzed	11,2	10,6	14,6	14,3	14,9	15,7	13,6
	53 opieka osob	0,5	1,1	0,8	0,4	0,0	1,4	0,8
	54 pr.usł.ochr	0,5	1,1	2,0	0,4	1,9	2,3	1,4
7 rob-w	71 rob.bud(bez elektr)	8,1	4,2	5,9	12,6	8,4	10,6	7,9
	72 rob.obr.met/mech	6,1	8,7	7,9	9,9	8,4	7,9	8,2
	73 rzem/rob.poligraf	2,0	0,8	0,0	0,0	0,6	0,0	0,5
	74 elektr/elektron	5,1	0,8	3,1	4,0	1,9	1,4	2,7
	75 rob(spoż/drew/tekstyl)	3,0	5,3	4,5	4,9	3,2	5,6	4,5
8 oper	81 oper.masz/urz.wydob/przetw	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	82 monter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	83 kier/oper.pojazd	9,6	8,4	7,3	5,8	5,2	4,6	7,0
9 rob-n	91 pom.dom/sprząd	3,0	3,4	3,7	2,2	1,9	3,2	3,1
	92 rob.pom(roln/leśn/ryb)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)	12,2	13,3	13,2	12,1	12,3	12,5	12,7
	94 przyg.posiłki	0,0	0,4	0,8	0,0	1,3	0,9	0,6
	95 sprz/usł.uliczne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	96 ład.niecz/pr.proste	0,0	0,0	0,3	0,9	0,0	0,0	0,2
	Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Województwa w regionach: Centr. (mazowieckie, łódzkie), Płd. (małopolskie, śląskie), Wsch. (lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie), Płn.-Zach. (lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie) Płd.Zach. (dolnośląskie, opolskie), Płn. (kujawsko-pomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Przedstawione dotychczas struktury procentowe podaży i popytu na pracę bezpośrednio porównujemy w tabeli I.7 (pierwszy poziom ISCO w podziale na województwa) oraz tabeli I.8 (drugi poziom ISCO w podziale na regiony). W każdej komórce tych tabel wyliczona została różnica między udziałem danej kategorii zawodowej wśród bezrobotnych z danego województwa/regionu a jej udziałem w ogólnej puli stanowisk, na które szukają kandydatów pracodawcy z tego województwa/regionu. Dane te umożliwiają nam dokonanie porównań **relatywnych**, ukazując **względną** „nadpodaż” bądź „niedobór” określonych

**Zawody
i kompetencje
– konfrontacja
popytu z podażą**

pracowników w poszczególnych województwach i regionach. Wartości ujemne nie oznaczają zatem, że liczba bezrobotnych chętnych do pracy w danym zawodzie jest mniejsza od liczby stanowisk, na które prowadzona jest rekrutacja, a jedynie, że liczba kandydatów konkurujących o stanowisko w danej kategorii zawodowej jest mniejsza od przeciętnej liczby kandydatów na wakat wśród wszystkich kategorii zawodowych.

Aby podsumować dane nt. rozbieżności między procentową strukturą podaży i popytu na pracę dla całego kraju, jak również dla poszczególnych województw i regionów, obliczono wskaźnik odmienności D^7 . Wskaźnik ten dany jest wzorem:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^k \left| \frac{b_i}{b} - \frac{w_i}{w} \right|$$

gdzie k to liczba uwzględnionych kategorii zawodowych,

b_i – liczba bezrobotnych poszukujących pracy w zawodzie i ,

b – liczba bezrobotnych ogółem,

w_i – liczba wakatów w zawodzie i ,

w – liczba wakatów ogółem.

Wartość D można interpretować jako najmniejszy odsetek osób szukających pracy, które musiałyby się „przekwalifikować”, żeby na rynku wystąpiło całkowite dopasowanie strukturalne (Flückiger, Silber, 1999: 53).

Tabela I.7. Bilans rynku pracy: różnica między udziałem poszczególnych zawodów (ISCO-1) w strukturze podaży i popytu

Województwo	2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	D*
Dolnośląskie	-15,6	1,9	2,5	17,7	-3,5	-9,4	13,1	0,318
Kujawsko-pomorskie	-18,8	-4,0	-0,5	8,4	-5,9	-1,2	23,6	0,312
Lubelskie	-12,1	0,4	6,4	7,5	-3,4	-2,0	12,6	0,222
Lubuskie	-2,9	4,2	-2,8	1,4	-3,6	-11,0	14,9	0,204
Łódzkie	-2,3	2,7	5,8	-1,4	-16,2	-3,0	16,4	0,239
Małopolskie	-14,0	2,4	2,4	0,7	-3,9	0,1	13,4	0,185
Mazowieckie	-14,8	1,9	3,3	2,3	-3,8	-2,1	14,4	0,214
Opolskie	-6,7	-13,8	2,8	9,7	6,3	-5,6	4,9	0,249
Podkarpackie	-3,2	2,7	3,7	13,4	-21,2	-10,9	18,3	0,367
Podlaskie	-6,8	5,0	6,4	9,1	-5,3	-1,2	-5,8	0,198
Pomorskie	-15,6	-9,8	5,2	14,5	7,1	-8,0	12,0	0,361
Śląskie	-8,9	-3,4	9,2	2,1	-15,2	-2,2	19,1	0,301
Świętokrzyskie	-2,5	0,0	10,3	12,0	-36,6	0,2	18,6	0,402
Warmińsko-mazurskie	-10,9	-0,1	5,6	6,2	-12,3	-4,9	18,3	0,291
Wielkopolskie	-9,2	-2,6	1,4	0,2	5,0	-4,6	10,4	0,168
Zachodniopomorskie	-7,6	-2,1	1,1	-4,6	1,8	-2,5	14,8	0,173
Ogółem	-9,9	-0,6	3,9	5,8	-6,6	-4,4	14,0	0,226

* D – Wskaźnik odmienności Duncana.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014, Badanie Pracodawców 2014.

⁷ W literaturze angielskojęzycznej miara ta, zaproponowana przez Otisa Dudleya Duncana, określana jest jako *Dissimilarity Index* (stąd oznaczenie D). W raporcie za rok 2013 określaliśmy tę miarę mianem Wskaźnika Niedopasowania Strukturalnego. Wskaźnik ten przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 1. Wartość zero oznacza całkowite dopasowanie obu struktur procentowych, wartość 1 oznaczałaby ekstremalną sytuację, w której bezrobotni szukają pracy wyłącznie w takich zawodach, na które nie ma żadnego zapotrzebowania ze strony pracodawców.

Podobnie jak w poprzednich latach obserwujemy zdecydowanie największą relatywną nadpodaż bezrobotnych w kategorii prac prostych. Z tej perspektywy brak konkretnych kwalifikacji jawi się jako główna przyczyna trudności ze znalezieniem pracy. Z nadwyżką podaży mamy też do czynienia w przypadku zawodów usługowo-handlowych oraz prac biurowych – czyli w dwóch kategoriach, w których gotowość do pracy zgłaszają w przeważającej mierze kobiety.

Bilans struktur podaży i popytu na pracowników

Z drugiej strony relatywnie największy niedobór rąk i głów do pracy dotyczy specjalistów, robotników wykwalifikowanych, operatorów/monterów oraz specjalistów.

Tabela I.8. Bilans rynku pracy: różnica między udziałem poszczególnych zawodów (ISCO-2) w strukturze podaży i popytu

		D*	Centr.	Płd.	Wsch.	Płn.- -Zach.	Płd.- -Zach.	Płn.	Kraj ogółem
ISCO-1	ISCO-2		0,335	0,331	0,318	0,263	0,326	0,319	0,254
2 spec	21 spec.(fiz/mat/tech)		-0,6	-2,8	-0,2	0,8	-1,5	-5,0	-1,5
	22 spec.ds.zdr		-1,9	-2,2	-4,4	-3,2	-3,7	-3,5	-3,1
	23 spec.naucz/wych		1,1	0,8	-1,2	-2,8	0,6	0,2	-0,3
	24 spec.ds.ekon/zarz		-5,5	-3,8	-1,9	-0,3	-5,2	-5,5	-3,5
	25 spec.ds.techn.inf-kom		-3,5	-4,3	0,2	-2,1	-4,7	-0,3	-2,2
	26 spec.(prawo/dz.spół/kult)		0,6	1,0	0,5	0,9	0,9	-0,3	0,6
3 sred	31 pers.(fiz/chem/tech)		1,1	0,6	2,2	0,2	-3,1	-0,3	0,4
	32 pers.ds.zdr		1,5	0,4	0,1	-0,4	0,0	-0,3	0,2
	33 pers.ds.bizn/adm		-4,0	-2,3	-0,9	-0,4	-0,4	-5,3	-2,3
	34 pers.(prawo/sp.spół/kult)		0,9	1,2	0,0	0,4	-0,5	2,0	0,7
	35 tech.inf		4,1	-0,2	0,8	0,0	0,8	0,5	0,9
4 biur	41 sekr/op.urz.biur		2,2	8,3	4,9	4,6	2,9	5,3	4,8
	42 pr.obsł.klienta		-0,8	-0,9	0,4	-2,4	0,6	-2,0	-0,9
	43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat		3,5	-0,8	1,2	-1,9	-0,7	1,4	0,4
	44 pozost.pr.obsł.biur		-0,4	-0,1	-0,4	0,4	0,0	0,0	-0,1
5 uslu	51 pr.usł.osob		1,6	2,8	2,2	-2,4	8,7	4,3	2,5
	52 sprzed		-0,7	-2,7	5,5	5,2	5,7	3,6	2,7
	53 opieka osob		0,4	1,1	0,8	0,1	0,0	1,0	0,6
	54 pr.usł.ochr		-0,3	0,9	1,9	-2,6	1,5	2,1	0,6
7 rob-w	71 rob.bud(bez elektr)		-8,1	-2,8	-11,3	0,6	0,9	0,4	-4,0
	72 rob.obr.met/mech		-1,6	-3,5	-2,0	3,2	1,0	-0,9	-0,6
	73 rzem/rob.poligraf		0,5	0,0	-0,5	-0,5	0,6	-0,1	-0,1
	74 elektr/elektron		4,2	-3,6	0,8	0,4	-0,2	-0,5	0,2
	75 rob(spoż/drew/tekstyl)		-3,2	-0,1	-2,1	-1,6	-4,1	-1,0	-1,9
8 oper	81 oper.masz/urz.wydob/przetw		-1,9	-1,6	-0,6	-2,0	-0,7	-2,1	-1,5
	82 monter		-0,1	-0,8	-0,4	-0,1	0,0	-1,6	-0,5
	83 kier/oper.pojazd		0,0	2,7	-3,9	-2,6	-7,8	-1,2	-1,9
9 rob-n	91 pom.dom/sprząd		1,5	2,6	2,8	0,8	0,6	1,6	1,8
	92 rob.pom(roln/leśn/ryb)		0,0	0,0	-1,5	-0,1	0,0	0,0	-0,3
	93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)		10,4	10,7	7,4	7,7	6,7	9,5	8,9
	94 przyg.posiłki		-0,8	-0,5	-0,4	-0,4	1,2	-1,8	-0,5
	95 sprz/usł.uliczne		0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0	-0,1
	96 ład.niecz/pr.proste		-0,1	-0,3	0,2	0,8	-0,1	0,0	0,1
	Ogółem		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

* D – Wskaźnik rozbieżności Duncana.

**Zawody
i kompetencje
– konfrontacja
popytu z podażą**

Analiza na drugim poziomie klasyfikacji ISCO (tabela I.8) ujawnia, że problem z dopasowaniem struktury podaży i popytu zlokalizowany jest szczególnie w kategoriach przemysłowych robotników pomocniczych (kat. 93), sekretarek (kat. 41) oraz sprzedawców (kat. 52) – mamy tu do czynienia z nadpodażą. Z drugiej strony braki najsilniej dają o sobie znać w przypadku robotników budowlanych (kat. 71), jak również specjalistów ds. ekonomii i zarządzania (kat. 24) oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych (kat. 25).

Analizę niedopasowania strukturalnego (procentowego) na rynku pracy warto uzupełnić danymi bazującymi na liczbach bezwzględnych⁸. W tabeli I.9 przedstawiono szacunkową liczbę bezrobotnych gotowych do podjęcia pracy w ramach danej kategorii zawodowej z pierwszego poziomu ISCO, przypadającą na jeden wakat zgłaszany przez pracodawców w ramach tej kategorii.

Analiza ta potwierdza, że w kolejnych latach badania zawodami, w których najtrudniej było pracodawcom znaleźć ludzi do pracy (była najmniejsza liczba kandydatów na miejsce) były kategorie specjalistów, robotników wykwalifikowanych oraz operatorów. Nie jest też zaskoczeniem, że kategorią, w której do jednego stanowiska ustawiała się najdłuższa kolejka chętnych, dając każdemu bardzo niewielkie szanse zatrudnienia, były prace proste, niewymagające kwalifikacji.

Tabela I.9. Szacunkowa liczba bezrobotnych szukających pracy w danym zawodzie przypadająca na jeden wakat (2014)

		2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	Zawody ogółem
2010	Kraj ogółem	1,0	3,1	4,1	4,3	2,4	2,0	15,1	3,1
2011	Kraj ogółem	1,8	2,3	9,0	4,8	1,9	2,0	9,9	3,2
2012	Kraj ogółem	1,9	3,6	8,2	6,0	2,3	2,2	12,0	3,8
2013	Kraj ogółem	2,8	4,8	6,8	5,6	3,2	2,5	12,1	4,5
2014	Kraj ogółem	1,3	2,8	5,4	3,9	2,2	1,7	8,1	2,9
Województwa (2014)	Opolskie	0,9	0,6	3,5	2,3	1,9	0,8	2,7	1,5
	Lubuskie	0,9	2,7	1,2	1,6	1,3	0,3	4,0	1,5
	Pomorskie	0,4	0,7	3,7	3,1	2,3	0,5	5,9	1,7
	Podlaskie	1,1	3,4	9,9	3,6	1,5	2,0	1,7	2,1
	Łódzkie	1,8	3,5	11,1	2,0	1,3	1,8	10,4	2,2
	Warmińsko-mazurskie	0,8	2,5	6,3	3,4	1,5	1,3	6,2	2,4
	Mazowieckie	1,0	3,0	3,7	2,9	2,1	1,9	6,5	2,5
	Zachodniopomorskie	1,4	2,5	4,0	2,3	3,2	2,2	6,3	2,9
	Dolnośląskie	0,8	3,7	4,4	6,9	2,5	1,0	8,4	2,9
	Wielkopolskie	1,2	2,5	3,7	3,1	3,7	1,6	8,3	3,1
	Śląskie	1,7	2,3	13,9	3,6	1,7	2,4	14,8	3,3
	Małopolskie	1,5	4,6	5,1	3,9	3,2	3,9	14,2	3,8
	Świętokrzyskie	3,3	4,2	*---	8,5	1,4	4,0	*---	3,9
	Kujawsko-pomorskie	0,9	2,8	3,9	6,5	3,0	2,6	15,7	4,0
	Lubelskie	1,8	4,1	19,6	5,8	3,6	3,3	15,9	4,1
Podkarpackie	4,2	7,5	15,4	13,1	2,8	1,4	23,8	5,7	

← województwa uporządkowane wg przeciętnej liczby bezrobotnych na jedno oferowane stanowisko

* Pominięto bardzo wysokie wartości dla kat. 5 i 9 w woj. świętokrzyskim ze względu na bardzo małą (na tle poprzednich lat) liczbę wakatów zgłoszonych przez pracodawców.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014, Badanie Pracodawców 2010–2014.

⁸ Tego typu analiza obarczona jest większym ryzykiem błędów ze względu na trudność w uogólnianiu wartości bezwzględnych z próby na populację.

3. Struktura wymagań i samoocen kompetencyjnych

Struktura wymagań i samoocen kompetencyjnych

Pytania o zestaw ogólnych kompetencji zadawano zarówno pracodawcom, jak i osobom w wieku produkcyjnym, w tym bezrobotnym. Pracodawców pytano o poziom kompetencji, jakiego oczekują od kandydatów na konkretne stanowiska pracy, natomiast bezrobotnych proszono o dokonanie samooceny poziomu własnych kompetencji. Ponieważ oba bloki w identyczny sposób definiowały poszczególne kompetencje, a także zastosowano niemal identyczne formaty skal odpowiedzi⁹, możliwe jest porównanie ze sobą profili kompetencyjnych poszczególnych stanowisk pracy z profilami kompetencyjnymi bezrobotnych starających się o dany rodzaj pracy. Zestawienie takie można wykonać na kilka sposobów, z których każdy uwypukla inny aspekt „niedopasowania”¹⁰. Poniżej przedstawiamy trzy rodzaje porównań, w których uwzględniono:

1. Wyniki surowe (bezwzględne). Jest to najprostsze zestawienie, uwzględniające średnie poziomy wymagań kompetencyjnych stawianych przez pracodawców oraz średnie poziomy samooceny bezrobotnych. Różnice między nimi pokazują, czy ludzie werbalnie określają swój poziom kompetencji jako równy, wyższy bądź niższy od poprzeczki ustawionej przez pracodawców.
2. Wyniki wycentrowane w obrębie kategorii zawodowych. W rezultacie tego centrowania każda kompetencja oceniana jest na tle wszystkich pozostałych kompetencji **w danym zawodzie**. W grupie pracodawców wyniki dodatnie oznaczają, że dana kompetencja jest w konkretnym zawodzie potrzebna bardziej niż inne, wartość ujemna – przeciwnie, że jest ona od innych mniej potrzebna. Analogicznie w grupie bezrobotnych wyniki dodatnie oznaczają, że aspirujący do pracy w konkretnym zawodzie oceniają się pod względem danej kompetencji wyżej niż pod względem innych kompetencji, zaś wartość ujemna – przeciwnie. Wartość zero odpowiada średniemu poziomowi wymagań i samoocen kompetencyjnych w danym zawodzie. Przy tego rodzaju centrowaniu abstrahujemy więc od faktu, że w pewnych zawodach ludzie mają ogólnie skłonność do wyższej samooceny (bądź pracodawcy do wyższych wymagań) niż w innych zawodach i skupiamy uwagę na względnym znaczeniu poszczególnych kompetencji w obrębie poszczególnych zawodów. Różnice między tak wycentrowanymi wynikami pokazują, na ile **w poszczególnych kategoriach zawodowych** względna waga przypisywana poszczególnym kompetencjom przez pracodawców odbiega od *względnej* samooceny kandydatów.
3. Wyniki podwójnie centrowane (w obrębie kategorii zawodowych i w obrębie kompetencji). Centrowanie takie uwzględnia zarówno to, na ile w konkretnym zawodzie dana kompetencja jest ważna na tle innych kompetencji, jak i to, na ile jest ona ważna w tym zawodzie na tle innych zawodów¹¹. Wartość zero oznacza przeciętny poziom samooceny/wymagań, rozpatrując wszystkie kompetencje i wszystkie zawody łącznie. Różnice między tak wycentrowanymi wynikami pokazują, na ile waga przypisywana przez pracodawców danej kompetencji w danym zawodzie (na tle wszystkich pozostałych kompetencji i na tle innych zawodów) odbiega od samooceny bezrobotnych pod względem tej kompetencji (również na tle wszystkich pozostałych kompetencji i na tle innych zawodów).

Logikę tej trójstopniowej analizy przedstawimy teraz na przykładzie kompetencji technicznych (TCH) w kategorii robotników wykwalifikowanych (7 rob-w). Wyciągając odpowiednie dane z serii tabel I.12.–I.14 możemy sporządzić następujące zestawienie:

⁹ W obu przypadkach zastosowano skalę 5-punktową. Poziomy kompetencji od 2 do 5 określone były kolejno jako „podstawowy”, „średni”, „wysoki” i „bardzo wysoki”. Różne były jedynie określenia pierwszego, najniższego poziomu – w badaniu pracodawców była to opcja stwierdzająca, że dana kompetencja jest „niepotrzebna”, natomiast w badaniu ludności była to opcja oznaczona jako poziom „niski”.

¹⁰ Ponieważ zarówno samooceny bezrobotnych, jak i wymogi pracodawców są bardzo stabilne we wszystkich edycjach badania, wszystkie analizy prowadzone tu są na zagregowanych bazach danych z lat 2010–2014.

¹¹ Formalnie, jeśli przez x_{kz} oznaczymy przeciętny poziom kompetencji k wymaganej w zawodzie z , a przez $\bar{x}_z, \bar{x}_k, \bar{x}$ oznaczymy odpowiednio: przeciętny poziom wszystkich wymagań kompetencyjnych w zawodzie z , przeciętny poziom wymagań kompetencji k we wszystkich zawodach oraz ogólny przeciętny poziom wszystkich wymagań wśród ogółu zawodów, wówczas wycentrowanie przebiega według wzoru: $c_{kz} = x_{kz} - \bar{x}_z - \bar{x}_k + \bar{x}$.

Tabela I.10. Bilans kompetencji technicznych (TCH) dla robotników wykwalifikowanych (7 rob-n)

Wyniki:		Surowe		Centrowane wzgl. zawodów		Centrowane wzgl. zawodów i kompetencji	
Oceniający:	Kategoria:	TCH	Kompet. ogółem	TCH	Kompet. ogółem	TCH	Kompet. ogółem
Bezrobotni	7 rob-w	3,22	2,92	0,30	0,00	0,69	0,00
	Zawody ogółem	2,76	3,14	-0,39	0,00	0,00	0,00
Pracodawcy	7 rob-w	2,62	2,50	0,12	0,00	0,84	0,00
	Zawody ogółem	2,01	2,73	-0,72	0,00	0,00	0,00
Różnica	7 rob-w	0,60	0,42	0,18	0,00	-0,15	0,00
	Zawody ogółem	0,75	0,42	0,33	0,00	0,00	0,00

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014, Badanie Pracodawców 2010–2014.

Na wynikach surowych obserwujemy, że bezrobotni robotnicy wykwalifikowani oceniają swoje kompetencje techniczne przeciętnie na 3,22, podczas gdy pracodawcy rekrutujący robotników wykwalifikowanych wymagają kompetencji technicznych na poziomie 2,62. Stąd różnica jest dodatnia (+0,60). W pierwszym ujęciu wygląda więc na to, że robotnicy mają subiektywną nadwyżkę kompetencji technicznych.

Bezrobotni robotnicy wykwalifikowani wszystkie swoje kompetencje oceniają przeciętnie na 2,92, czyli ich samoocena pod względem kompetencji technicznych jest o 0,30 pkt powyżej tego przeciętnego poziomu. 0,30 to właśnie wynik wycentrowany względem zawodów (tutaj: względem kategorii zawodowej 7 rob-w). Analogicznie pracodawcy, biorąc pod uwagę wszystkie kompetencje razem, robotnikom wykwalifikowanym stawiają wymagania na przeciętnym poziomie 2,50, czyli ich wymagania techniczne są o 0,12 pkt powyżej tego przeciętnego poziomu. Takie wycentrowanie wyników zmniejszyło różnicę między samooceną bezrobotnych a wymaganiami pracodawców z wartości 0,60 dla danych surowych do poziomu 0,18 („nadwyżka” nie wydaje się więc już tak wielka). Spowodowane to jest tym, że ogólny poziom samooceny robotników wykwalifikowanych jest wyższy od ogólnego poziomu wymagań rekrutujących ich pracodawców, co z kolei wynika stąd, że bezrobotni jednak deklarują pewien poziom umiejętności w dziedzinie kompetencji, które z punktu widzenia pracodawców są praktycznie zbędne na tego typu stanowiskach (kompetencje artystyczne, biurowe, kierownicze, komputerowe). Na tle innych kompetencji techniczne nabierają zatem większego znaczenia z perspektywy pracodawców niż z perspektywy robotników i ta różnica perspektyw znajduje odzwierciedlenie w wynikach centrowanych w obrębie kategorii 7 rob-n.

W ostatnim kroku uwzględniamy dodatkowo fakt, że **wśród ogółu pracodawców** wymagania techniczne znajdują się aż o 0,72 pkt (2,01–2,73) poniżej ogólnego poziomu wymagań kompetencyjnych (i na tym tle firmy rekrutujące robotników wykwalifikowanych cechują się dość „wyśrubowanymi” wymogami), natomiast w przypadku **ogółu bezrobotnych** samoocena techniczna nie odstaje aż tak znacznie od ogólnego poziomu samooceny kompetencji – jest od niego niższa o 0,39 pkt (2,76–3,14). W rezultacie okazuje się, że różnica między podwójnie wycentrowanymi wynikami (względem zawodów i kompetencji równocześnie) jest ujemna (-0,14), a zatem podwójnie zrelatywizowane wymagania pracodawców jednak przewyższają, choć nieznacznie, podwójnie zrelatywizowaną samoocenę techniczną bezrobotnych.

Reasumując, zgodnie z wzorem przedstawionym w przypisie 11, różnicę podwójnie centrowanych wyników dla kompetencji technicznych w grupie robotników wykwalifikowanych można przedstawić następująco, rozbijając ją na części składowe:

Tabela I.11. Podwójne centrowanie kompetencji technicznych w kategorii robotników wykwalifikowanych

Struktura wymagań i samoocen kompetencyjnych

	$c_{kz} =$	(1) $+x_{kz}$	(2) $-\bar{x}_z$	(3) $-\bar{x}_k$	(4) $+\bar{x}$
Samooceena bezrobotnych	0,69 =	+3,22	-2,92	-2,76	+3,14
Wymagania pracodawców	0,84 =	+2,62	-2,50	-2,01	+2,73
Różnica S-W	-0,15 =	+0,60	-0,42	-0,75	+0,42

- (1) x_{kz} – średni wynik dla kompetencji technicznych w zawodach robotników wykwalifikowanych
 (2) \bar{x}_z – średni wynik dla wszystkich kompetencji w zawodach robotników wykwalifikowanych
 (3) \bar{x}_k – średni wynik dla kompetencji technicznych wśród ogółu zawodów
 (4) \bar{x} – średni wynik dla wszystkich kompetencji wśród ogółu zawodów

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014, Badanie Pracodawców 2010–2014.

Co prawda, zarówno pod względem kompetencji technicznych samoocena robotników wykwalifikowanych przewyższa o 0,60 pkt poziom wymagań pracodawców chcących ich zatrudnić (x_{kz}), jak również ogólna samoocena bezrobotnych przewyższa ogólne wymogi kompetencyjne pracodawców o 0,42 pkt (\bar{x}), to jednak „nadwyżki” te z nawiązką niwelują dwa fakty. Po pierwsze poziom wymagań technicznych wśród ogółu pracodawców jest aż o 0,75 pkt (\bar{x}) niższy od samooceny kompetencji technicznych wśród ogółu bezrobotnych (\bar{x}_k). W tym świetle wymagania techniczne pracodawców rekrutujących robotników wykwalifikowanych jawią się jako bardzo radykalne na tle innych pracodawców, podczas gdy robotnicy wykwalifikowani nie górują pod tym względem aż tak bardzo nad przedstawicielami innych zawodów. Po drugie ogólne wymagania kompetencyjne pracodawców rekrutujących robotników wykwalifikowanych są o 0,42 pkt niższe od ogólnej samooceny szukających takiej pracy bezrobotnych (\bar{x}_z). To z kolei sprawia, że duża bezwzględna przewaga samooceny technicznej bezrobotnych robotników wykwalifikowanych nad wymaganiami rekrutujących ich pracodawców znacząco zmniejsza się, jeśli te samooceny i wymagania techniczne rozpatrujemy **na tle innych kompetencji**.

W dalszej części podrozdziału wszystkie trzy ujęcia kompetencji (wyniki surowe, centrowane względem zawodów oraz centrowane podwójnie względem zawodów i kompetencji) przedstawiamy według jednego schematu: najpierw wymagania pracodawców, następnie samooceny bezrobotnych, na koniec różnice między samoocenami a wymaganiami. Kompetencje w tabeli uporządkowano według ogólnego średniego poziomu wymagań pracodawców (wyliczonego na danych surowych). Analizując te wyniki, pamiętajmy cały czas, że nie bazują one na obiektywnym pomiarze rzeczywistych kompetencji i rzeczywistych wymagań kompetencyjnych, ale na deklaracjach pracodawców i bezrobotnych odzwierciedlających ich subiektywne oceny.

Tabela I.12a. Wymagania kompetencyjne pracodawców (dane surowe)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	4,11	4,06	3,52	3,92	2,22	3,71	3,72	2,64	1,58	2,18	2,44	2,18	3,02
3 sred	4,12	4,08	3,45	3,76	2,44	3,56	3,57	3,11	1,72	2,11	2,68	1,78	3,03
4 biur	4,02	3,79	3,16	3,79	2,25	3,12	3,56	2,88	1,60	2,08	3,11	1,49	2,90
5 uslu	4,06	3,58	3,41	3,52	2,90	2,76	2,48	2,57	1,42	2,07	1,87	2,09	2,73
7 rob-w	3,23	3,32	3,25	2,70	3,43	2,44	1,72	2,33	2,62	1,97	1,26	1,72	2,50
8 oper	3,43	3,32	3,72	2,90	3,41	2,36	1,69	2,24	2,73	1,71	1,29	1,22	2,50
9 rob-n	3,25	3,24	3,45	2,64	3,61	2,26	1,31	1,94	1,95	1,68	1,20	1,46	2,33
Ogółem	3,74	3,63	3,42	3,34	2,92	2,90	2,55	2,54	2,01	2,01	1,89	1,79	2,73

Tabela I.12b. Samooceny kompetencyjne bezrobotnych (dane surowe)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	4,22	3,93	4,04	4,21	3,77	3,91	4,14	3,56	2,65	3,49	3,71	3,17	3,73
3 sred	4,08	3,77	3,92	3,93	3,75	3,53	3,84	3,53	2,87	3,31	3,39	2,85	3,56
4 biur	4,03	3,68	4,00	4,00	3,70	3,59	3,88	3,44	2,52	3,39	3,73	2,78	3,56
5 uslu	3,85	3,32	3,73	3,52	3,55	3,10	3,10	3,06	2,27	2,79	2,79	2,58	3,14
7 rob-w	3,61	3,11	3,76	3,11	3,63	2,78	2,43	2,74	3,22	2,42	2,08	2,20	2,92
8 oper	3,77	3,34	3,98	3,37	3,81	3,01	2,81	2,89	3,47	2,69	2,27	2,15	3,13
9 rob-n	3,52	2,96	3,67	2,98	3,51	2,59	2,22	2,49	2,71	2,23	1,99	2,06	2,74
Ogółem	3,80	3,33	3,81	3,45	3,63	3,08	3,00	2,99	2,76	2,76	2,67	2,46	3,14

Tabela I.12c. Bilans kompetencyjny jako różnica między samooceną a wymaganiem (dane surowe)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	0,10	-0,13	0,52	0,29	1,55	0,20	0,42	0,92	1,06	1,30	1,27	0,99	0,71
3 sred	-0,04	-0,31	0,47	0,17	1,31	-0,03	0,28	0,42	1,15	1,20	0,71	1,07	0,53
4 biur	0,00	-0,11	0,84	0,21	1,44	0,47	0,32	0,56	0,92	1,31	0,62	1,29	0,66
5 uslu	-0,21	-0,25	0,32	0,00	0,65	0,34	0,63	0,49	0,85	0,72	0,92	0,48	0,41
7 rob-w	0,38	-0,21	0,51	0,41	0,19	0,34	0,71	0,41	0,60	0,45	0,83	0,48	0,42
8 oper	0,33	0,02	0,25	0,47	0,40	0,65	1,12	0,65	0,74	0,98	0,98	0,93	0,63
9 rob-n	0,26	-0,28	0,22	0,35	-0,10	0,33	0,92	0,56	0,76	0,55	0,78	0,60	0,41
Ogółem	0,06	-0,29	0,39	0,12	0,71	0,18	0,44	0,45	0,75	0,75	0,78	0,67	0,42

ART – artystyczne, BIU – biurowe, DYS – dyspozycyjne, FIZ – fizyczne, INT – interpersonalne (kontakty z ludźmi), JĘZ – znajomość języków obcych, KIE – kierownicze, KOG – kognitywne, KOM – komputerowe, MAT – matematyczne, SAM – samoorganizacyjne, TCH – techniczne.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014, Badanie Pracodawców 2010–2014.

Jak widać, w ogólnym zarysie wymagania kompetencyjne pracodawców i samooceny bezrobotnych mają podobną strukturę, przy czym kandydaci do pracy na ogół oceniają swoje kompetencje powyżej poziomu wymagań stawianych przez pracodawców. Jedynym wyraźnym wyjątkiem są kompetencje samoorganizacyjne, w których samooceny nie sięgają poziomu wymagań. Przewaga samoocen nad wymaganiami jest szczególnie duża w przypadku tych kompetencji, na które ogół pracodawców zgłasza mniejsze zapotrzebowanie (fizyczne, techniczne, kierownicze, biurowe, artystyczne). Warto też zwrócić uwagę, że kompetencje, na które zapotrzebowanie ze strony pracodawców jest najbardziej jednolite (i ogólnie dość niskie) pomiędzy różnymi zawodami, to kompetencje kierownicze.

Samooceny i wymagania kompetencyjne: porównanie danych wycentrowanych w obrębie kategorii zawodowych

Samooceny i wymagania kompetencyjne: porównanie danych surowych

Tabela I.13a. Wymagania kompetencyjne pracodawców (dane centrowane względem kategorii zawodowych)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	1,09	1,03	0,49	0,90	-0,81	0,69	0,70	-0,38	-1,44	-0,84	-0,58	-0,84	0,00
3 sred	1,09	1,05	0,42	0,73	-0,59	0,53	0,53	0,08	-1,31	-0,92	-0,35	-1,26	0,00
4 biur	1,12	0,89	0,26	0,88	-0,65	0,21	0,66	-0,02	-1,31	-0,82	0,21	-1,42	0,00
5 uslu	1,34	0,85	0,68	0,80	0,17	0,03	-0,25	-0,16	-1,31	-0,66	-0,86	-0,64	0,00
7 rob-w	0,73	0,82	0,75	0,19	0,93	-0,06	-0,78	-0,17	0,12	-0,53	-1,24	-0,78	0,00
8 oper	0,93	0,82	1,22	0,40	0,91	-0,14	-0,81	-0,26	0,23	-0,79	-1,21	-1,28	0,00
9 rob-n	0,92	0,91	1,12	0,30	1,27	-0,07	-1,02	-0,40	-0,38	-0,65	-1,13	-0,87	0,00
Ogółem	1,01	0,90	0,69	0,61	0,19	0,17	-0,17	-0,19	-0,72	-0,72	-0,84	-0,93	0,00

Tabela I.13b. Samooceny kompetencyjne bezrobotnych (dane centrowane względem kategorii zawodowych)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	0,48	0,20	0,30	0,47	0,04	0,18	0,41	-0,17	-1,08	-0,24	-0,02	-0,56	0,00
3 sred	0,51	0,20	0,36	0,37	0,18	-0,03	0,28	-0,04	-0,69	-0,25	-0,17	-0,72	0,00
4 biur	0,46	0,12	0,44	0,44	0,14	0,03	0,32	-0,12	-1,04	-0,17	0,17	-0,78	0,00
5 uslu	0,71	0,19	0,59	0,38	0,42	-0,04	-0,03	-0,08	-0,87	-0,35	-0,34	-0,56	0,00
7 rob-w	0,69	0,18	0,84	0,18	0,70	-0,14	-0,50	-0,19	0,30	-0,50	-0,84	-0,72	0,00
8 oper	0,64	0,21	0,84	0,24	0,68	-0,12	-0,32	-0,24	0,34	-0,44	-0,86	-0,98	0,00
9 rob-n	0,77	0,21	0,92	0,24	0,76	-0,15	-0,52	-0,25	-0,03	-0,51	-0,76	-0,69	0,00
Ogółem	0,65	0,19	0,67	0,31	0,48	-0,06	-0,15	-0,15	-0,39	-0,39	-0,47	-0,68	0,00

Tabela I.13c. Bilans kompetencyjny jako różnica między samooceną a wymaganiem (dane centrowane względem kategorii zawodowych)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	-0,61	-0,84	-0,19	-0,42	0,84	-0,51	-0,29	0,21	0,36	0,60	0,56	0,28	0,00
3 sred	-0,58	-0,85	-0,06	-0,36	0,77	-0,56	-0,26	-0,11	0,62	0,67	0,18	0,54	0,00
4 biur	-0,65	-0,77	0,18	-0,45	0,79	-0,18	-0,33	-0,10	0,26	0,65	-0,04	0,64	0,00
5 uslu	-0,62	-0,66	-0,09	-0,42	0,24	-0,07	0,22	0,08	0,44	0,31	0,51	0,07	0,00
7 rob-w	-0,04	-0,64	0,09	-0,01	-0,23	-0,09	0,28	-0,02	0,18	0,02	0,40	0,06	0,00
8 oper	-0,30	-0,61	-0,38	-0,15	-0,23	0,03	0,49	0,02	0,11	0,35	0,36	0,30	0,00
9 rob-n	-0,15	-0,69	-0,19	-0,06	-0,51	-0,08	0,50	0,15	0,35	0,14	0,37	0,19	0,00
Ogółem	-0,36	-0,71	-0,03	-0,30	0,29	-0,24	0,03	0,04	0,33	0,33	0,37	0,25	0,00

ART – artystyczne, BIU – biurowe, DYS – dyspozycyjne, FIZ – fizyczne, INT – interpersonalne (kontakty z ludźmi), JĘZ – znajomość języków obcych, KIE – kierownicze, KOG – kognitywne, KOM – komputerowe, MAT – matematyczne, SAM – samoorganizacyjne, TCH – techniczne.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014, Badanie Pracodawców 2010–2014.

Po wycentrowaniu wyników w obrębie poszczególnych zawodów możemy dostrzec, że kompetencje silniej różnią się zapotrzebowaniem ze strony pracodawców niż samooceną bezrobotnych. Szczególnie dobrze widać to na przykładzie sprawności fizycznej (FIZ): od pracowników umysłowych (2 spec, 3 sred, 4 biur) wymaga się pewnego poziomu sprawności fizycznej, ale inne wymagania są znacznie od niej ważniejsze, natomiast w przypadku pracowników fizycznych (7 rob-w, 8 oper, 9 rob-n) to sprawność

**Zawody
i kompetencje
– konfrontacja
popytu z podażą**

fizyczna staje się kluczowym wymogiem. Jeśli przyjrzymy się, jaką samoocenę pod względem sprawności fizycznej mają bezrobotni, to choć zobaczymy podobną zależność (na tle innych kompetencji pracownicy umysłowi oceniają swoją sprawność relatywnie niżej od pracowników fizycznych), nie będzie ona już tak radykalna. Zestawienie bilansowe pokazuje, że pod względem kompetencji interpersonalnych (INT), samoorganizacyjnych (SAM) i językowych (POL) we wszystkich zawodach bezrobotni mają relatywne niedobory względem wymagań pracodawców, zaś w przypadku kompetencji technicznych (TCH), kierowniczych (KIE), biurowych (BIU) i artystycznych (ART) mają relatywną nadwyżkę. W przypadku kompetencji komputerowych (KOM) oraz wspomnianej wcześniej sprawności fizycznej następuje z kolei wyraźna polaryzacja – w zawodach umysłowych występuje relatywny niedobór umiejętności komputerowych i nadwyżka sprawności fizycznej, zaś w zawodach fizycznych – przeciwnie.

**Samooceny i wymagania kompetencyjne:
porównanie danych podwójnie centrowanych**

Tabela I.14a. Wymagania kompetencyjne pracodawców (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji) (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	0,08	0,13	-0,20	0,29	-1,00	0,51	0,87	-0,19	-0,72	-0,12	0,26	0,09	0,00
3 sred	0,08	0,15	-0,27	0,12	-0,78	0,36	0,71	0,27	-0,59	-0,20	0,49	-0,32	0,00
4 biur	0,10	-0,01	-0,43	0,27	-0,84	0,04	0,83	0,17	-0,59	-0,10	1,05	-0,48	0,00
5 uslu	0,32	-0,05	-0,01	0,19	-0,02	-0,14	-0,08	0,03	-0,59	0,06	-0,02	0,30	0,00
7 rob-w	-0,28	-0,08	0,06	-0,41	0,74	-0,23	-0,60	0,02	0,84	0,19	-0,40	0,16	0,00
8 oper	-0,08	-0,08	0,53	-0,21	0,72	-0,31	-0,64	-0,07	0,95	-0,07	-0,37	-0,35	0,00
9 rob-n	-0,09	0,01	0,43	-0,31	1,08	-0,24	-0,85	-0,20	0,34	0,07	-0,29	0,06	0,00
Ogółem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabela I.14b. Samooceny kompetencyjne bezrobotnych (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	-0,17	0,01	-0,36	0,17	-0,45	0,24	0,56	-0,02	-0,69	0,14	0,45	0,13	0,00
3 sred	-0,14	0,02	-0,31	0,06	-0,30	0,03	0,42	0,12	-0,31	0,13	0,30	-0,03	0,00
4 biur	-0,19	-0,07	-0,22	0,13	-0,35	0,09	0,47	0,03	-0,65	0,22	0,64	-0,10	0,00
5 uslu	0,06	0,00	-0,08	0,07	-0,07	0,02	0,11	0,08	-0,48	0,03	0,13	0,12	0,00
7 rob-w	0,04	-0,01	0,17	-0,12	0,22	-0,08	-0,35	-0,03	0,69	-0,12	-0,37	-0,04	0,00
8 oper	-0,02	0,02	0,18	-0,07	0,20	-0,05	-0,17	-0,09	0,73	-0,06	-0,38	-0,30	0,00
9 rob-n	0,12	0,02	0,26	-0,07	0,28	-0,09	-0,37	-0,10	0,36	-0,13	-0,28	0,00	0,00
Ogółem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabela I.14c. Bilans kompetencyjny jako różnica między samooceną a wymaganiem (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji)

	INT	SAM	DYS	POL	FIZ	KOG	KOM	MAT	TCH	KIE	BIU	ART	Ogółem
2 spec	-0,25	-0,13	-0,16	-0,12	0,55	-0,27	-0,31	0,17	0,03	0,26	0,20	0,03	0,00
3 sred	-0,22	-0,14	-0,04	-0,06	0,48	-0,32	-0,28	-0,15	0,28	0,33	-0,19	0,29	0,00
4 biur	-0,29	-0,06	0,21	-0,14	0,50	0,05	-0,36	-0,13	-0,07	0,32	-0,40	0,39	0,00
5 uslu	-0,26	0,05	-0,07	-0,11	-0,05	0,16	0,19	0,04	0,11	-0,03	0,15	-0,18	0,00
7 rob-w	0,32	0,07	0,11	0,29	-0,52	0,15	0,26	-0,05	-0,15	-0,31	0,04	-0,19	0,00
8 oper	0,06	0,10	-0,35	0,15	-0,52	0,26	0,47	-0,01	-0,22	0,01	-0,01	0,05	0,00
9 rob-n	0,21	0,02	-0,17	0,24	-0,80	0,15	0,48	0,11	0,02	-0,19	0,00	-0,06	0,00
Ogółem	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

ART – artystyczne, BIU – biurowe, DYS – dyspozycyjne, FIZ – fizyczne, INT – interpersonalne (kontakty z ludźmi), JĘZ – znajomość języków obcych, KIE – kierownicze, KOG – kognitywne, KOM – komputerowe, MAT – matematyczne, SAM – samoorganizacyjne, TCH – techniczne.

Dane podwójnie centrowane wyraźnie ujawniają polaryzację zawodów umysłowych i fizycznych pod względem sprawności fizycznej i kompetencji komputerowych. W pracach umysłowych sprawność fizyczna jest mniej potrzebna niż inne kompetencje i jest ona też relatywnie mniej potrzebna niż w innych zawodach – stąd ujawnia się wyraźna nadwyżka sprawności fizycznej w tych zawodach. Odwrotnie sprawa ma się z kompetencjami komputerowymi – w pracy umysłowej są one relatywnie ważne na tle innych kompetencji, jak również są bardziej potrzebne niż w innych rodzajach pracy – stąd ujawnia się ich niedobór. Na tej samej zasadzie, *à rebours*, obserwujemy niedobór sprawności fizycznej i nadwyżkę kompetencji komputerowych w przypadku zawodów robotniczych.

Nadto możemy też zwrócić uwagę, że w zawodach umysłowych (wliczając handel i usługi) występuje szczególny niedosyt kompetencji interpersonalnych, a także (nie wliczając handlu i usług) – niedosyt kompetencji samoorganizacyjnych. Z drugiej strony w zawodach umysłowych występuje relatywna nadwyżka samoocen w zakresie kompetencji kierowniczych.

Kompetencje kognitywne mają ujemny bilans tylko w kategoriach specjalistów (2 spec) i personelu średniego szczebla (3 sred), a biurowe tylko wśród personelu średniego szczebla i pracowników biurowych (4 biur).

4. Podsumowanie

W okresie 2010–2014 polski rynek pracy nie doświadczył żadnych radykalnych zmian popytu i podaży kategorii zawodowych – zarówno struktura zapotrzebowania pracodawców co roku była podobna, jak i struktura zawodowa grupy bezrobotnych pozostawały dość stabilne. Zdecydowanie najczęściej poszukiwanymi pracownikami byli robotnicy wykwalifikowani, a następnie specjaliści oraz sprzedawcy i pracownicy usług. Z kolei wśród bezrobotnych dominowali chętni do pracy w zawodach usługowo-handlowych (głównie kobiety) oraz w zawodach robotniczych, zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych (głównie mężczyźni).

Z perspektywy liczby bezrobotnych przypadających na jeden wakat w skali całego kraju największe problemy rekrutacyjne występują w przypadku specjalistów, operatorów (w tym kierowców) oraz robotników wykwalifikowanych. Oczywiście odpowiednikiem kłopotów rekrutacyjnych po stronie pracodawców jest relatywnie lepsza pozycja osób szukających zatrudnienia w tej kategorii zawodowej. Pod tym względem w najgorszej sytuacji znajdują się bezrobotni robotnicy niewykwalifikowani – ewidentnie brak skonkretyzowanych kwalifikacji stanowi przeszkodę w odnalezieniu swojego miejsca na rynku pracy. W trudnej sytuacji znajdują się też osoby bezrobotne oferujące swe usługi w zakresie prac biurowych.

Struktura zapotrzebowania pracodawców na kompetencje w poszczególnych zawodach z grubsza odpowiada strukturze samoocen kompetencyjnych osób bezrobotnych starających się podjąć pracę w poszczególnych zawodach. Na ogół bezrobotni oceniają się powyżej poziomu wymagań typowych dla poszczególnych zawodów.

Niezależnie od zawodu pracodawcy bardzo silnie akcentują zapotrzebowanie na kompetencje interpersonalne i samoorganizacyjne – tutaj oczekiwać można największych niedoborów po stronie szukających pracy. Potencjalne problemy ujawniają się zwłaszcza tam, gdzie pracodawcy mający zapotrzebowanie na konkretne zawody. Szczególnie dużą wagę przywiązują do konkretnych kompetencji – dotyczy to z jednej strony kompetencji komputerowych i kognitywnych w przypadku specjalistów oraz techników i pracowników średniego szczebla, a z drugiej strony sprawności fizycznej w przypadku kategorii robotniczych.

Bibliografia

1. Flückiger, Y., Silber J., 1999. *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. Physica-Verlag: Heidelberg.
2. International Labour Organization (ILO), 2010. *International Standard Classification of Occupations*. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/> (dostęp 18.II.2015).
3. Kocór, M., Czarnik, Sz., 2013, *Bilans potrzeb zatrudnieniowych pracodawców i możliwości rynku pracy*, [w:] Górniak J., (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, PARP, Warszawa.
4. Kocór, M., Czarnik, Sz., Strzebońska, A., 2012, *Potrzeby pracodawców a dostępność zasobów pracy. Próba bilansu*, [w:] Górniak J., (red.), *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, Warszawa.
5. Kocór, M., Czarnik, Sz., 2011, *Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych*, [w:] Górniak J., (red.), *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku*, PARP, Warszawa.

Rozdział II

Szymon Czarnik, Krzysztof Kasperek

Segregacja płciowa na polskim rynku pracy

Płeć, obok wykształcenia i wieku, jest jednym z czynników najsilniej różnicujących położenie jednostki na rynku pracy. Kobiety przeciętnie później od mężczyzn wchodzi na rynek pracy (co jest konsekwencją częstszego podejmowania przez nie studiów), w wieku reprodukcyjnym rzadziej są aktywne zawodowo¹², wykonując pracę najemną na dłużej wiążą się z jednym zakładem pracy, niezależnie od wieku rzadziej od mężczyzn podejmują własną działalność gospodarczą, w różnego rodzaju zestawieniach uzyskują niższe od mężczyzn zarobki¹³ (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler, 2011; Czarnik, Turek, 2012a; 2012b; 2014). Jednym ze znaczących aspektów tego zróżnicowania, będącym przedmiotem niniejszego rozdziału, jest też to, że kobiety i mężczyźni mają tendencję do podejmowania pracy w odmiennych zawodach. Zjawisko to ma różne uwarunkowania przyczynowe i prowadzi do dalszych konsekwencji o charakterze społecznym i ekonomicznym. W dobie egalitaryzmu wszelkie tego typu zróżnicowania często traktowane są, zwłaszcza w dyskursie politycznym i medialnym, jako „problemy do rozwiązania”. Po części to krytyczne nastawienie wzmacnia także pejoratywna konotacja terminu „segregacja” używanego do opisu tego zjawiska. Skłania to niektórych autorów do poszukiwania neutralnych określeń, takich jak „typizacja płciowa” zawodów (Czarnik, Turek 2012a) odpowiadające angielskiemu terminowi „sex typing”¹⁴ (Steinmetz 2012). Na wstępie chcemy zatem podkreślić, że określenia „segregacja” używamy w niniejszym rozdziale dla opisu obiektywnego faktu zróżnicowania wyborów zawodowych kobiet i mężczyzn, bez prób narzucania Czytelnikowi interpretacji tego zróżnicowania jako czegoś niepożądanego. Z drugiej strony naszym celem nie jest też tutaj obrona segregacji płciowej, np. jako mechanizmu wiążącego się z potencjalnie pożyteczną specjalizacją. Skupiamy się raczej na określeniu skali zjawiska w różnych sferach rynku pracy oraz ukazaniu, w jaki sposób horyzontalna segregacja struktury zawodowej powiązana jest z innymi znaczącymi czynnikami.

¹² Więcej na ten temat w perspektywie międzynarodowej, patrz *Women as a potential of the European labour force* (Chłoń-Dominczak, Kamińska, Magda; 2013).

¹³ Wiele z tych różnic ma silny związek z odmiennymi rolami rodzinnymi pełnionymi przez kobiety i mężczyzn. Fakt ten często jest podkreślany przy wyjaśnianiu przyczyn zróżnicowania i równie często pomijany przy ocenie konsekwencji tego zróżnicowania. Przykładowo różnice zarobkowe między kobietami i mężczyznami nie przekładają się w prosty sposób na różnice w poziomie życia kobiet i mężczyzn ze względu na to, że zdecydowana większość osób żyje w związkach, w których oboje współmałżonkowie wspólnie korzystają z zarobków uzyskanych przez któregokolwiek z nich.

¹⁴ Stephanie Steinmetz rozróżnia dwa ujęcia segregacji płciowej zawodów: typizacja płciowa (*sex typing*) odnosi się do stopnia zdominowania danej kategorii zawodowej przez przedstawicieli jednej płci, podczas gdy szanse zawodowe (*occupational chances*) odnoszą się do tego, jak bardzo mężczyźni i kobiety różnią się prawdopodobieństwem podjęcia pracy w określonym zawodzie. Ujęcia te polegają po prostu na zastosowaniu odmiennego procentowania do tych samych danych tabelarycznych ukazujących powiązanie płci ze strukturą zawodową. W pierwszym przypadku chodzi o to, jaki procent osób pracujących w danym zawodzie stanowią kobiety, a jaki mężczyźni, w drugim o to, jaki procent kobiet/mężczyzn stanowią przedstawiciele danego zawodu.

Wskaźniki segregacji

W literaturze przedmiotu istnieje wiele alternatywnych sposobów mierzenia segregacji zawodowej i trwają dyskusje nad zaletami i wadami poszczególnych miar. W niniejszym rozdziale posłużymy się najpopularniejszą z tych miar, tj. wskaźnikiem odmienności (*dissimilarity index*), uzupełniając ją dwoma innymi: współczynnikiem *V* Craméra oraz wskaźnikiem jednorodności.

Przyjmijmy następujące oznaczenia:

z	liczba rozpatrywanych zawodów,
m_i	liczba mężczyzn w zawodzie i ,
M	liczba mężczyzn ogółem, $M = \sum_{i=1}^z m_i$,
k_i	liczba kobiet w zawodzie i ,
K	liczba kobiet ogółem, $K = \sum_{i=1}^z k_i$,
n_i	liczba osób w zawodzie i , $n_i = m_i + k_i$,
N	liczba osób ogółem, $N = M + K$

Wskaźnik odmienności¹⁵ (*dissimilarity index*) porównuje strukturę zawodową mężczyzn ze strukturą zawodową kobiet poprzez obliczenie różnic między odsetkami mężczyzn i kobiet wykonujących poszczególne zawody (Flückiger, Silber, 1999). Dany jest wzorem:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^z \left| \frac{k_i}{K} - \frac{m_i}{M} \right|$$

Wartość D Interpretujemy jako minimalny odsetek osób określonej płci (np. kobiet), które musiałyby zmienić zawód, żeby struktury zawodowe dla obu płci stały się identyczne. Przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 1, gdzie 0 oznacza identyczność struktur zawodowych kobiet i mężczyzn (czyli sytuację, w której udział kobiet w każdym zawodzie jest taki sam, jak udział kobiet w całej próbie), a 1 oznacza całkowitą segregację (czyli sytuację, gdy każdy zawód wykonywany jest albo wyłącznie przez kobiety, albo wyłącznie przez mężczyzn).

Współczynnik *V* Craméra mierzy siłę związku między płcią a wykonywanym zawodem poprzez sprawdzenie, jak bardzo liczby mężczyzn/kobiet wykonujących poszczególne zawody odbiegają od liczb oczekiwanych w sytuacji całkowitej niezależności zmiennych.

$$V = \sqrt{\frac{1}{N} \left(\sum_{i=1}^z \frac{(m_i - E(m_i))^2}{E(m_i)} + \sum_{i=1}^z \frac{(k_i - E(k_i))^2}{E(k_i)} \right)}$$

gdzie $E(m_i)$ i $E(k_i)$ to odpowiednio liczba mężczyzn i kobiet, którzy wykonywaliby zawód i przy pełnym braku segregacji (dla ustalonych wartości M , K oraz m_i):

$$E(m_i) = \frac{M n_i}{N}, E(k_i) = \frac{K n_i}{N}$$

Podobnie jak wskaźnik odmienności, V przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 1.

Wskaźnik jednorodności informuje nas o różnicy między prawdopodobieństwem, że dwie osoby wylosowane z jednej kategorii zawodowej będą tej samej płci a prawdopodobieństwem, że będą one różnej płci.

$$H = \sum_{i=1}^z \frac{n_i}{N} \left[\left(\frac{m_i}{n_i} \right)^2 + \left(\frac{k_i}{n_i} \right)^2 - 2 \frac{m_i}{n_i} \frac{k_i}{n_i} \right]$$

Maksymalna wartość H to 1 (przy pełnej segregacji), natomiast wartość minimalna zależy od proporcji kobiet i mężczyzn w próbie. Gdy udział kobiet i mężczyzn jest jednakowy, minimalna wartość H przy braku segregacji wynosi 0¹⁶.

¹⁵ W piśmiennictwie polskim występują także inne tłumaczenia tego terminu, np. „wskaźnik braku podobieństwa” (Figurska i Wójtowicz, 2012).

¹⁶ Im bardziej jedna płeć dominuje liczebnie nad drugą, tym większe jest ogólne prawdopodobieństwo, że dwie osoby losowo dobrane z próby będą raczej tej samej niż przeciwnej płci. Dla całej próby różnica między prawdopodobieństwem wylosowania osób tej samej płci i różnej płci dana jest wzorem $(M/N)^2 + (K/N)^2 - 2(M/N)(K/N)$ i wartość ta stanowi minimalną wartość H .

W tabeli II.1 przedstawiono przykładowe tabele z liczebnościami mężczyzn i kobiet (M, K) pracujących w trzech różnych kategoriach zawodowych (A, B, C). Tabele uporządkowano według rosnącego stopnia segregacji – w pierwszej tabeli brak jest jakiegokolwiek segregacji, zaś w ostatniej segregacja jest całkowita; trzy środkowe tabele reprezentują sytuacje pośrednie. Dla każdej z tabel obliczono wartości miar D , V i H , aby dać wyobrażenie, w jaki sposób wartości tych miar wiążą się z określonym poziomem segregacji.

Segregacja zawodowa pracowników etatowych

Tabela II.1. Przykładowe wartości miar D , V i H dla hipotetycznych tabel o różnym stopniu segregacji

	M	K		M	K		M	K		M	K		M	K	
A	15	15	30	A	15	15	30	A	10	20	30	A	5	25	30
B	35	35	70	B	25	45	70	B	15	55	70	B	10	60	70
C	50	50	100	C	60	40	100	C	75	25	100	C	85	15	100
	100	100	200		100	100	200		100	100	200		100	100	200
	$D = 0,00$			$D = 0,20$			$D = 0,50$			$D = 0,70$			$D = 1,00$		
	$V = 0,00$			$V = 0,22$			$V = 0,51$			$V = 0,70$			$V = 1,00$		
	$H = 0,00$			$H = 0,05$			$H = 0,26$			$H = 0,49$			$H = 1,00$		

Segregacja zawodowa pracowników etatowych

Analizę segregacji zawodowej przeprowadzimy na zagregowanej bazie z badań ludności ze wszystkich edycji BKL, tj. z lat 2010–2014, w oparciu o klasyfikację ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) opracowaną pod egidą Międzynarodowej Organizacji Pracy. Klasyfikacja ma charakter hierarchiczny, składający się z 5 poziomów, które skrótowo określać będziemy jako ISCO-1 (poziom najogólniejszy), ISCO-2, ISCO-3, ISCO-4 oraz ISCO-5 (poziom najbardziej szczegółowy). Każda kategoria wyższego poziomu na niższym poziomie dzieli się na kilka podkategorii, które z kolei szczebel niżej ulegają dalszemu rozbięciu na bardziej precyzyjnie zdefiniowane podkategorie. Na potrzeby przeprowadzonych tu analiz wprowadzono dodatkowy, superuogólniony poziom klasyfikacji (ISCO-0), tworząc 3 kategorie:

- prace umysłowe (kategorie: 1 kier + 2 spec + 3 sred + 4 biur),
- handel/usługi (kategoria: 5 uslu),
- prace fizyczne (kategorie: 7 rob-w + 8 oper + 9 rob-n)¹⁷.

Już na tak ogólnikowo zdefiniowanym poziomie ujawniają się bardzo wyraźne różnice między płciami. W tabeli II.2 najpierw przedstawiono procent kobiet i mężczyzn w danym wieku pracujących w poszczególnych typach zawodów, a następnie obliczono różnicę między odpowiednimi odsetkami w grupie kobiet i mężczyzn. Przykładowo prace fizyczne wykonuje tylko 11,6% kobiet w wieku 18–34 lat i aż 53,3% mężczyzn w tym wieku, w związku z czym różnica jest ujemna i wynosi -41,7 punktu procentowego.

Tabela II.2. Struktura zatrudnienia według płci i wieku (poziom uogólniony ISCO-0)

Płeć	Wiek	Mężczyźni				Kobiety				Różnica K-M			
		18-34	35-49	50+	Ogół	18-34	35-49	50+	Ogół	18-34	35-49	50+	Ogół
1 pr. umysłowa		34,6	33,0	26,8	32,3	54,8	57,3	58,8	56,8	20,1	24,3	31,9	24,5
2 handel/usługi		12,0	9,3	10,3	10,6	33,6	22,5	16,8	25,0	21,6	13,2	6,5	14,3
3 pr. fizyczna		53,3	57,8	62,8	57,1	11,6	20,2	24,4	18,3	-41,7	-37,6	-38,4	-38,8
Ogółem	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	8043	7741	4414	20198	6348	7676	4485	18509	14391	15417	8899	38707

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

¹⁷ Ze względu na znikome liczebności kategorii rolniczych wśród osób zatrudnionych w ramach umów o pracę w analizie pominięto kategorię 6 roln.

Segregacja płciowa na polskim rynku pracy

Kobiety znacznie częściej od mężczyzn wykonują prace umysłowe oraz prace w branży handlowo-usługowej, podczas gdy mężczyźni radykalnie częściej wykonują prace fizyczne. Czynnikiem wieku bardzo wyraźnie ujawnia się w przypadku zawodów handlowo-usługowych będących w szczególności domeną młodych kobiet.

Dokładniejsze dane z pierwszego i drugiego poziomu ISCO przedstawiają kolejno tabele II.3 i II.4. W obu tabelach zawody uporządkowano od tych, które kobiety wybierały znacznie częściej od mężczyzn, do tych, które to mężczyźni wybierali znacznie częściej od kobiet. Na poziomie pierwszym szczególnie silna nadreprezentacja kobiet występuje w zawodach specjalistycznych, do wyjątków natomiast należą kobiety pracujące w kategoriach operatorów i monterów (gros tej kategorii stanowią kierowcy) oraz robotników wykwalifikowanych. Warto zwrócić uwagę, że kategorią najmniej różnicującą są stanowiska kierownicze.

Tabela II.3. Struktura zatrudnienia według płci i wieku (poziom uogólniony ISCO-1)

Płeć	Mężczyźni				Kobiety				Różnica K-M				
	Wiek	18-34	35-49	50+	Ogół	18-34	35-49	50+	Ogół	18-34	35-49	50+	Ogół
5 uslu		12,0	9,3	10,3	10,6	33,6	22,5	16,8	25,0	21,6	13,3	6,5	14,4
2 spec		11,9	11,9	8,7	11,2	21,7	27,8	23,2	24,6	9,9	15,9	14,5	13,4
4 biur		7,5	5,6	5,0	6,2	16,1	11,0	14,6	13,6	8,6	5,4	9,7	7,4
3 sred		12,1	10,9	8,1	10,8	13,8	14,3	17,0	14,8	1,7	3,4	8,9	4,0
9 rob-n		8,1	6,3	9,2	7,6	5,0	8,8	15,7	9,2	-3,1	2,5	6,6	1,5
1 kier		3,2	4,5	5,1	4,1	3,2	4,2	3,9	3,8	0,0	-0,3	-1,2	-0,3
8 oper		18,0	21,0	20,2	19,6	2,6	3,3	2,2	2,8	-15,4	-17,7	-18,0	-16,8
7 rob-w		27,3	30,5	33,5	29,9	4,0	8,0	6,5	6,3	-23,3	-22,4	-27,0	-23,6
Ogółem	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	8043	7739	4415	20197	6347	7675	4486	18508	14390	15414	8901	38705

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Na drugim poziomie ISCO przewaga kobiet najwyraźniej uwidacznia się w przypadku sprzedawców, nauczycieli, sekretarek i specjalistów ds. zdrowia. Mężczyźni zdecydowanie częściej podejmują zawody kierowców, mechaników i robotników budowlanych. Nietrudno zauważyć, że główną cechą odróżniającą wymienione wyżej zawody „kobiece” od zawodów „męskich”, jest to, że te pierwsze dotyczą przede wszystkim pracy z ludźmi, a te drugie pracy z maszynami.

Segregacja zawodowa pracowników etatowych

Tabela II.4. Struktura zatrudnienia według płci i wieku (poziom uogólniony ISCO-2)

	Mężczyźni				Kobiety				Różnica K-M			
	18-34	35-49	50+	Ogół	18-34	35-49	50+	Ogół	18-34	35-49	50+	Ogół
52 sprzed	6,4	3,2	1,7	4,1	25,8	16,2	9,6	17,9	19,5	13,0	7,8	13,8
23 spec.naucz/wych	1,9	3,0	2,8	2,5	8,7	13,9	11,1	11,5	6,8	11,0	8,3	9,0
41 sekr/op.urz.biur	1,8	1,6	1,9	1,7	10,1	6,4	7,6	8,0	8,3	4,8	5,7	6,2
22 spec.ds.zdr	0,6	0,8	0,8	0,7	3,2	6,8	6,7	5,6	2,7	6,0	5,9	4,8
91 pom.dom/sprząd	0,4	0,4	1,5	0,6	1,7	4,7	9,9	4,9	1,3	4,3	8,4	4,3
33 pers.ds.bizn/adm	5,8	5,6	2,7	5,0	8,7	9,0	10,3	9,2	2,9	3,5	7,6	4,2
51 pr.usł.osob	2,4	1,3	2,2	2,0	6,4	4,7	4,6	5,3	4,0	3,4	2,5	3,3
24 spec.ds.ekon/zarz	2,6	2,1	1,4	2,2	6,0	4,2	2,9	4,5	3,4	2,1	1,4	2,3
42 pr.obst.klienta	0,6	0,3	0,3	0,4	3,0	1,5	2,3	2,2	2,4	1,2	2,0	1,8
34 pers.(prawo/sp.spół/kult)	0,6	0,4	0,6	0,5	1,9	2,3	2,6	2,2	1,3	1,9	2,0	1,7
32 pers.ds.zdr	0,7	0,6	0,6	0,6	2,1	1,6	2,6	2,0	1,5	1,0	2,0	1,4
53 opieka osob	0,1	0,2	0,3	0,2	0,9	1,0	1,6	1,1	0,8	0,7	1,3	0,9
12 kier.ds.zarz/hand	0,7	1,1	1,0	0,9	1,4	1,9	1,9	1,8	0,7	0,8	1,0	0,9
26 spec.(prawo/dz.spół/kult)	0,7	0,8	0,8	0,7	1,5	1,5	1,0	1,4	0,9	0,7	0,2	0,6
94 przyg.posiłki	0,2	0,0	0,1	0,1	0,7	0,7	0,9	0,7	0,5	0,7	0,8	0,6
14 kier.(hotel/hand/usł)	0,4	0,4	0,2	0,3	0,8	0,7	0,4	0,7	0,4	0,3	0,3	0,3
44 pozost.pr.obst.biur	0,8	0,8	0,5	0,7	0,7	1,0	1,3	1,0	-0,1	0,2	0,8	0,3
95 sprz./usł.uliczne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
92 rob.pom(roln/leśn/ryb)	0,4	0,3	0,4	0,4	0,1	0,3	0,4	0,3	-0,3	0,0	0,0	-0,1
96 ład.niecz/pr.proste	0,5	1,0	2,3	1,1	0,3	0,9	1,9	0,9	-0,2	-0,1	-0,4	-0,2
75 rob(spoż/drew/tekstyl)	5,2	5,4	3,1	4,8	2,7	6,1	4,7	4,6	-2,5	0,7	1,5	-0,3
99 [pr.fiz]	0,9	0,5	0,9	0,8	0,3	0,3	0,6	0,4	-0,6	-0,3	-0,2	-0,4
73 rzem/rob.poligraf	1,0	1,4	0,7	1,1	0,3	0,6	0,7	0,5	-0,6	-0,8	0,0	-0,6
82 monter	1,5	1,2	1,0	1,3	0,9	0,8	0,4	0,7	-0,6	-0,5	-0,6	-0,6
11 wyż.urz/dyr.gen	0,5	0,9	1,7	0,9	0,3	0,3	0,3	0,3	-0,2	-0,6	-1,4	-0,6
35 tech.inf	1,1	0,7	0,0	0,7	0,0	0,2	0,0	0,1	-1,1	-0,5	0,0	-0,6
43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat	4,4	3,0	2,3	3,4	2,3	2,1	3,5	2,5	-2,1	-0,9	1,1	-0,9
13 kier.ds.prod/usł	1,6	2,0	2,2	1,9	0,6	1,1	1,1	0,9	-1,0	-0,9	-1,2	-1,0
25 spec.ds.techn.inf-kom	2,5	1,4	0,3	1,6	0,3	0,2	0,2	0,2	-2,3	-1,2	-0,1	-1,4
21 spec.(fiz/mat/tech)	3,7	3,8	2,5	3,5	2,1	1,3	1,4	1,6	-1,6	-2,5	-1,1	-1,9
31 pers.(fiz/chem/tech)	3,9	3,8	4,3	4,0	1,1	1,2	1,6	1,3	-2,8	-2,6	-2,7	-2,7
93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)	5,7	4,1	4,1	4,7	1,9	2,0	2,1	2,0	-3,8	-2,0	-1,9	-2,7
74 elektr/elektron	3,0	4,6	4,4	3,9	0,4	0,5	0,4	0,4	-2,6	-4,1	-4,0	-3,5
54 pr.usł.ochr	3,2	4,6	6,2	4,4	0,7	0,7	1,1	0,8	-2,5	-3,9	-5,2	-3,6
81 oper.masz/urz.wydob/przetw	5,1	6,0	4,2	5,2	1,1	1,7	1,1	1,3	-4,0	-4,3	-3,1	-3,9
71 rob.bud(bez elektr)	8,2	8,6	11,7	9,1	0,2	0,2	0,2	0,2	-8,0	-8,4	-11,5	-8,9
72 rob.obr.met/mech	10,0	10,7	13,7	11,1	0,4	0,7	0,6	0,6	-9,6	-10,0	-13,1	-10,5
83 kier/oper.pojazd	10,9	13,4	14,7	12,7	0,3	0,6	0,6	0,5	-10,6	-12,8	-14,1	-12,2
Ogółem	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	7975	7674	4385	20034	6315	7643	4474	18432	14290	15317	8859

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

W tabeli II.5 zestawiono wartości miar segregacji dla poszczególnych grup wiekowych wyliczone na bazie tabel II.2–II.4. Niezależnie od tego, z jaką szczegółowością definiujemy zawody, segregacja ma bardzo podobne natężenie we wszystkich kategoriach wiekowych.

Segregacja płciowa na polskim rynku pracy

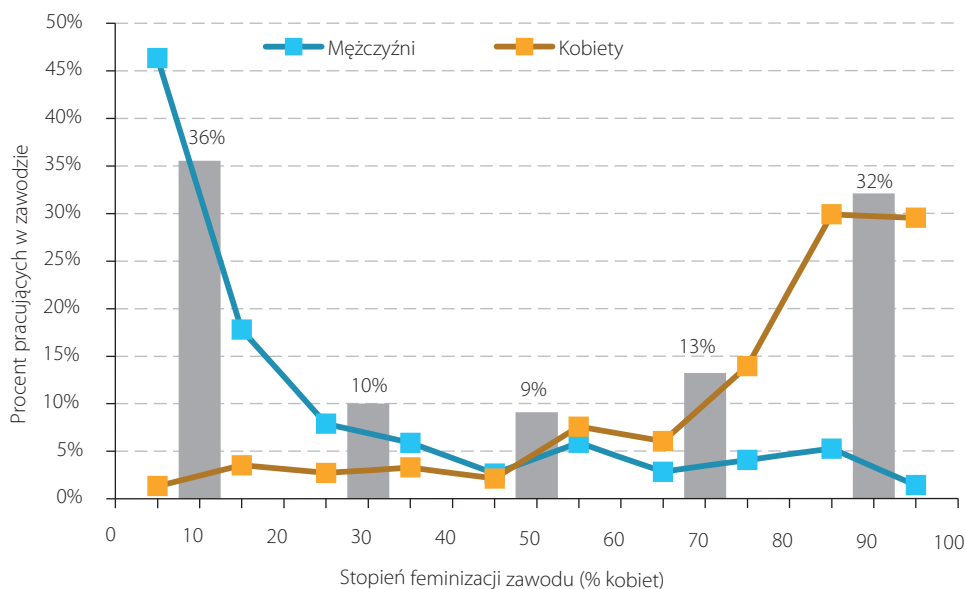
Tabela II.5. Miary segregacji w poszczególnych kategoriach wiekowych

Wiek	ISCO-0				ISCO-1				ISCO-2			
	18–34	35–49	50+	Ogół	18–34	35–49	50+	Ogół	18–34	35–49	50+	Ogół
D	0,417	0,376	0,384	0,388	0,418	0,405	0,462	0,407	0,573	0,563	0,608	0,565
V	0,446	0,389	0,390	0,401	0,468	0,450	0,504	0,457	0,606	0,622	0,659	0,617
H	0,210	0,151	0,152	0,163	0,230	0,202	0,254	0,210	0,376	0,387	0,434	0,381

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

W dotychczasowej analizie porównywaliśmy „szanse zatrudnieniowe” kobiet i mężczyzn¹⁸ (w tabelach II.2–II.4 stosowano procentowanie „kolumnowe”). Dla pełnego obrazu warto spojrzeć na dane także z perspektywy „typizacji płciowej”, czyli zastosować procentowanie „wierszowe” informujące o stopniu feminizacji poszczególnych zawodów. Ujęcie takie przedstawia wykres II.1 sporządzony w oparciu o proporcje płci w kategoriach zawodowych z czwartego poziomu ISCO¹⁹.

Wykres II.1. Odsetek pracujących w zawodach o danej stopie feminizacji (N = 35 199)



Linie reprezentują dane dla każdej płci z osobna (stopień feminizacji skategoryzowany jest na przedziały o szerokości 10%). Słupki reprezentują dane dla ogółu ludności, kobiet i mężczyzn łącznie (stopień feminizacji skategoryzowany jest na przedziały o szerokości 20%).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

O skali segregacji rynku pracy dobitnie świadczy to, że ogółem niespełna 10% osób zatrudnionych na etat pracuje w zawodach o względnie zrównoważonym udziale kobiet i mężczyzn (środkowy słupek na wykresie reprezentujący zawody o feminizacji w granicach 40–60%)²⁰. Prawie 70% osób pracuje natomiast w zawodach wyraźnie zdominowanych przez jedną z płci (36% w zawodach o stopniu feminizacji poniżej 20% i 32% w zawodach o feminizacji przekraczającej 80%). Szczególnie widoczne jest odseparowanie zawodowe mężczyzn – prawie połowa pracujących etatowo mężczyzn zatrudniona jest w zawodach o stopniu feminizacji poniżej 10%.

¹⁸ Patrz przypis 14.

¹⁹ Uwzględniono kategorie reprezentowane przez przynajmniej 20 osób.

²⁰ Gdyby uwzględnić tylko liczniejsze zawody (reprezentowane w próbie przynajmniej przez 100 osób), udział zawodów „równościowych” spada nawet do 7%.

Związek segregacji zawodowej z poziomem wykształcenia

Związek segregacji zawodowej z poziomem wykształcenia

Jednym z głównych czynników określających położenie jednostki w strukturze zawodowej jest poziom uzyskanego przez nią wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, w znakomitej większości lokują się w górnej części hierarchii ISCO (prace „umysłowe”). Różnice między płciami wyraźnie dają jednak o sobie znać w przypadku wykształcenia średniego i niższego (tabela II.6).

Tabela II.6. Struktura zatrudnienia według płci i wykształcenia (poziom uogólniony ISCO-0)

Płeć	Wiek	Mężczyźni				Kobiety				Różnica K-M			
		niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół
1 umysłowa		7,3	33,0	82,3	32,3	9,1	53,2	92,7	56,8	1,8	20,2	10,3	24,5
2 handel/usługi		7,8	15,2	8,3	10,6	41,4	31,7	6,4	25,0	33,6	16,5	-1,9	14,4
3 fizyczna		84,9	51,8	9,3	57,1	49,5	15,1	1,0	18,3	-35,4	-36,7	-8,4	-38,8
Ogółem	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	N	8618	7405	4198	20221	4438	7472	6628	18538	13056	14877	10826	38759

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

W przypadku mężczyzn wykształcenie zawodowe bądź niższe dość jednoznacznie przypisuje ich do kategorii pracy fizycznej, podczas gdy w przypadku kobiet opcją niemal równie częstą jest praca w handlu i usługach. Mężczyźni z wykształceniem średnim także w większości wykonują prace robotnicze, podczas gdy większość kobiet o takim wykształceniu podejmuje pracę umysłową.

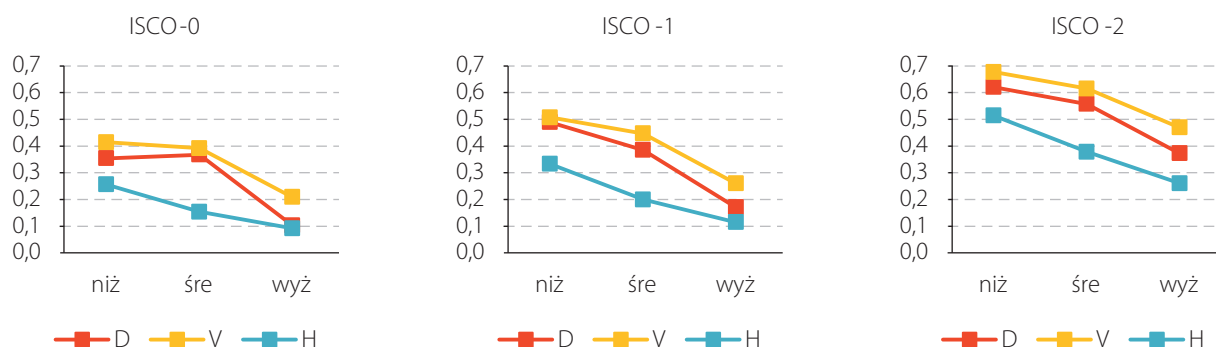
Z punktu widzenia związku między segregacją zawodową a kapitałem ludzkim warto przyjrzeć się, jak silnie posegregowany jest rynek pracy dla osób z określonym poziomem wykształcenia (tabela II.7, wykres II.2). Wzorec jest tu dość jednoznaczny – wraz przechodzeniem na wyższe poziomy wykształcenia słabnie segregacja ze względu na płeć.

Tabela II.7. Miary segregacji w poszczególnych kategoriach wykształcenia

Wiek	ISCO-0				ISCO-1				ISCO-2			
	niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół
D	0,354	0,367	0,103	0,388	0,489	0,385	0,171	0,407	0,621	0,558	0,373	0,565
V	0,414	0,392	0,209	0,401	0,507	0,447	0,260	0,457	0,677	0,615	0,469	0,617
H	0,256	0,154	0,092	0,163	0,333	0,200	0,115	0,210	0,514	0,378	0,260	0,382

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Wykres II.2. Miary segregacji w poszczególnych kategoriach wykształcenia



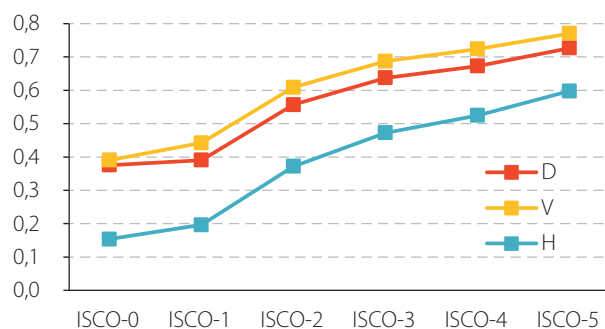
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Głębokość segregacji a stopień uszczegółowienia kategorii zawodowych

Poza wpływem wykształcenia na kolejnych diagramach wykresu II.1 widać wyraźnie trend podnoszenia się stopnia segregacji wraz z przechodzeniem na niższe, (czyli bardziej szczegółowe) poziomy klasyfikacji zawodowej. W tabeli II.8, uzupełnionej wykresem II.3, zamieszczono wartości miar segregacji policzonych dla całej próby na poszczególnych poziomach ISCO.

Tabela II.8 i Wykres II.3. Stopień segregacji w zależności od rozpatrywanego poziomu kategoryzacji

	D	V	H
ISCO-0	0,376	0,391	0,154
ISCO-1	0,391	0,442	0,197
ISCO-2	0,557	0,609	0,372
ISCO-3	0,638	0,687	0,473
ISCO-4	0,673	0,724	0,525
ISCO-5	0,727	0,771	0,598



W obliczeniach uwzględniono wyłącznie osoby, dla których określony został 6-cyfrowy kod ISCO.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Z wartości wskaźnika odmienności D dowiadujemy się, że o ile na pierwszym poziomie ISCO całkowita likwidacja segregacji wymagałaby „przekwalifikowania się” 39,1% kobiet (albo mężczyzn), o tyle po doprecyzowaniu definicji zawodów na piątym poziomie ISCO wymagać by tego trzeba od 72,7% przedstawicieli jednej z płci. Z kolei wskaźnik jednorodności H informuje nas, że w losowo dobranej kategorii zawodowej z poziomu ISCO-1 mamy mniej więcej 60% prawdopodobieństwo, że dowolne dwie osoby w tej kategorii są tej samej płci, a na poziomie ISCO-5 prawdopodobieństwo to sięga już 80%²¹.

Zjawisko nasilającej się segregacji przy doprecyzowaniu charakterystyk zawodu ma duże znaczenie dla poprawnej interpretacji statystyk bazujących na porównaniach kobiet i mężczyzn wykonujących pracę w ramach tych samych kategorii zawodowych. Tego typu analiz dokonuje się np. w celu porównania zarobków kobiet i mężczyzn wykonujących „ten sam rodzaj pracy”. Wykorzystuje się do tego często dane na dużym poziomie ogólności, np. z pierwszego lub drugiego poziomu ISCO²². Porównania takie dostarczają nam oczywiście pewnej wiedzy nt. zróżnicowanej sytuacji rynkowej kobiet i mężczyzn (czy jakichkolwiek innych kategorii społecznych), ale nie można ich automatycznie traktować jako „rzeczywistego poziomu dyskryminacji płacowej” występującej „w ramach poszczególnych grup zawodowych o względnie wyrównanych kompetencjach, obowiązkach i stanowiskach” (Czapiński 2013, s. 202).

Problem z wyżej opisanym podejściem polega na tym, że kobiety i mężczyźni, którzy z perspektywy danego poziomu klasyfikacji mogą sprawiać wrażenie pracujących „w tym samym zawodzie”, w gruncie rzeczy bardzo często wykonują całkiem inne prace. Żeby uświadomić sobie skalę problemu, wystarczy nadmienić, że specjalistów ds. zdrowia odróżniamy od specjalistów ds. nauczania na drugim poziomie ISCO, na trzecim następuje rozróżnienie lekarzy i pielęgniarek, na czwartym oddzielamy lekarzy ze specjalizacją od tych bez specjalizacji, a dopiero na piątym poziomie możemy sprawdzić, czy mamy do czynienia z pediatrą czy z kardiochirurgiem.

Często kategorie, które na pierwszy rzut oka wydają się bardzo egalitarne płciowo, maskują tylko segregację kryjącą się na niższych poziomach. Można to zilustrować fragmentem drzewa klasyfikacyjnego

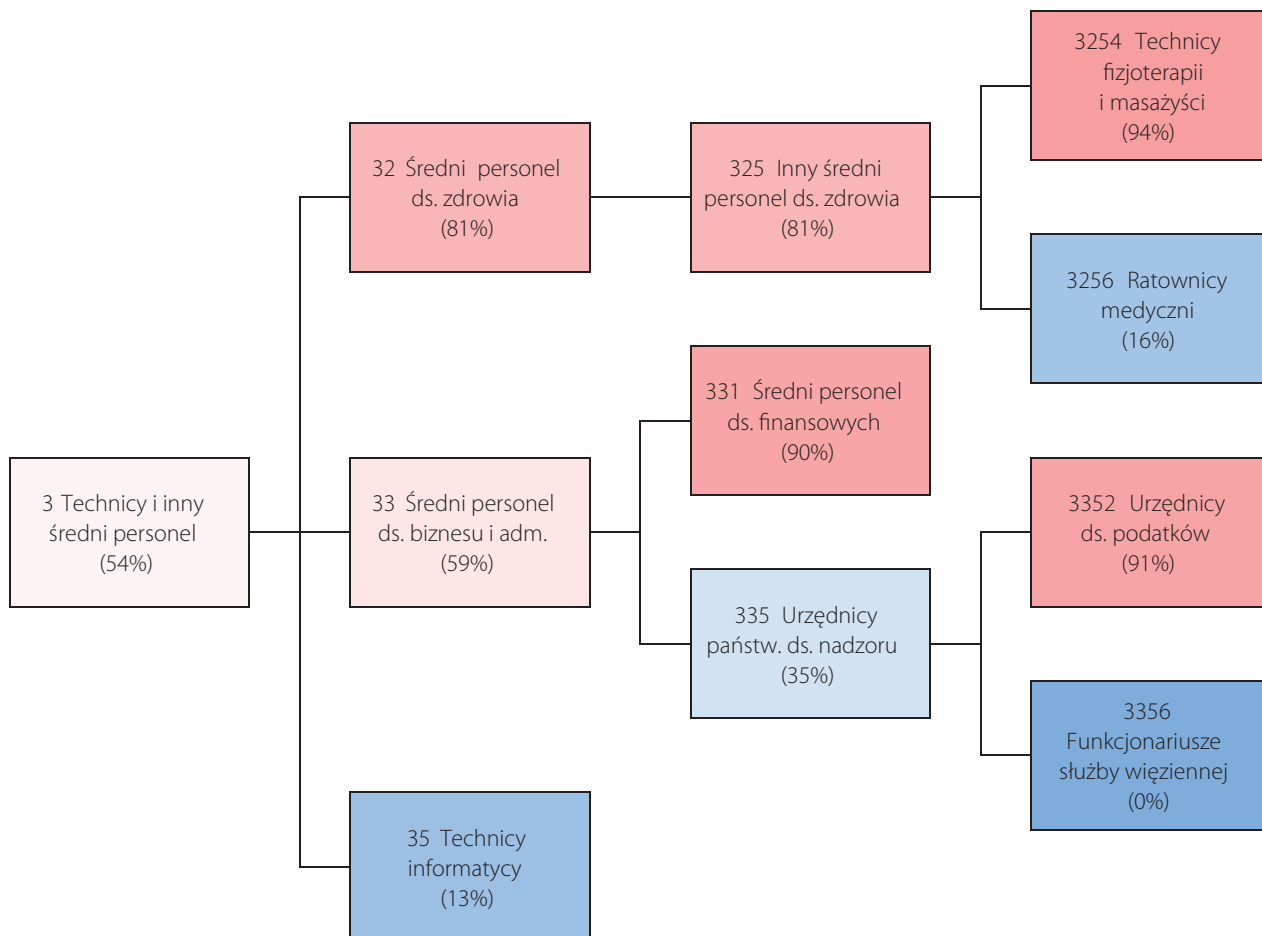
²¹ H jest równe różnicy między prawdopodobieństwem wylosowania pary tej samej płci a prawdopodobieństwem wylosowania pary różnej płci, które łącznie muszą się sumować do 1. Dla ISCO-1 mamy więc $0,197 = 0,598 - 0,401$, a dla ISCO-5 zachodzi $0,598 = 0,799 - 0,201$.

²² Uzasadnieniem takiej praktyki jest z reguły to, że bardziej szczegółowe rozróżnienia nie są możliwe z powodu zbyt małej liczebności próby.

ISCO ukazującym rozgałęzianie się kategorii nr 3 z pierwszego poziomu („Technicy i inny średni personel”), cechującej się feminizacją na poziomie 54%. Na każdym niższym poziomie tej „egalitarnej płciowo” kategorii odkrywają się nowe wymiary segregacji (wykres II.4).

Głębokość segregacji a stopień uszczegółowienia kategorii zawodowych

Wykres II.4. Przykład segregacji ujawniającej się na coraz głębszych poziomach klasyfikacji zawodowej



W nawiasach podano procent kobiet w obrębie danej kategorii zawodowej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Z powyższych względów rzetelna ocena takich zjawisk, jak luka płacowa między kobietami i mężczyznami, nie może bazować na mechanicznych porównaniach dokonywanych w obrębie mniej lub bardziej ściśle zdefiniowanych agregatów statystycznych. Jako przykład dobrego standardu w kwestii badania różnic płciowych w zakresie płac warto przytoczyć raport Najwyższej Izby Kontroli (2013) poświęcony ocenie przestrzegania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzeń w wybranych jednostkach sektora publicznego. Poza porównaniem przeciętnych płac losowo dobranej grupy 499 kobiet i 392 mężczyzn (przy kontroli takich czynników, jak wykształcenie, staż pracy, zakres kompetencji i odpowiedzialność), dodatkowo przeanalizowano wyniki dla 59 par kobieta–mężczyzna, wśród których albo zakres wykonywanej pracy, albo posiadane kwalifikacje, staż pracy lub kompetencje były porównywalne. Przy tak daleko ustalonym zakresie podobieństwa stanowisk różnice w zakresie wynagrodzeń mężczyzn i kobiet wystąpiły jedynie w 2 z 59 par. W zakresie pozostałych analiz w poszukiwaniu nierówności płacowych NIK stwierdziła:

„Statystyczna analiza wynagrodzeń ponad 120 tysięcy osób zatrudnionych na umowę o pracę w jednostkach sektora publicznego, [...], w grupach porównywalnych stanowisk pokazała, że mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety w większości badanych przez NIK jednostek [...]. Szczegółowa analiza wynagrodzeń 891 osób (w tym 499, tj. 56%, kobiet) wskazuje jednak, że różnice w wysokości wynagrodzenia nie są spowodowane naruszeniem przez pracodawców prawa dotyczącego obowiązku równego traktowania kobiet i mężczyzn. Zróżnicowanie płac [...] wynikało przede wszystkim z roli, jaką

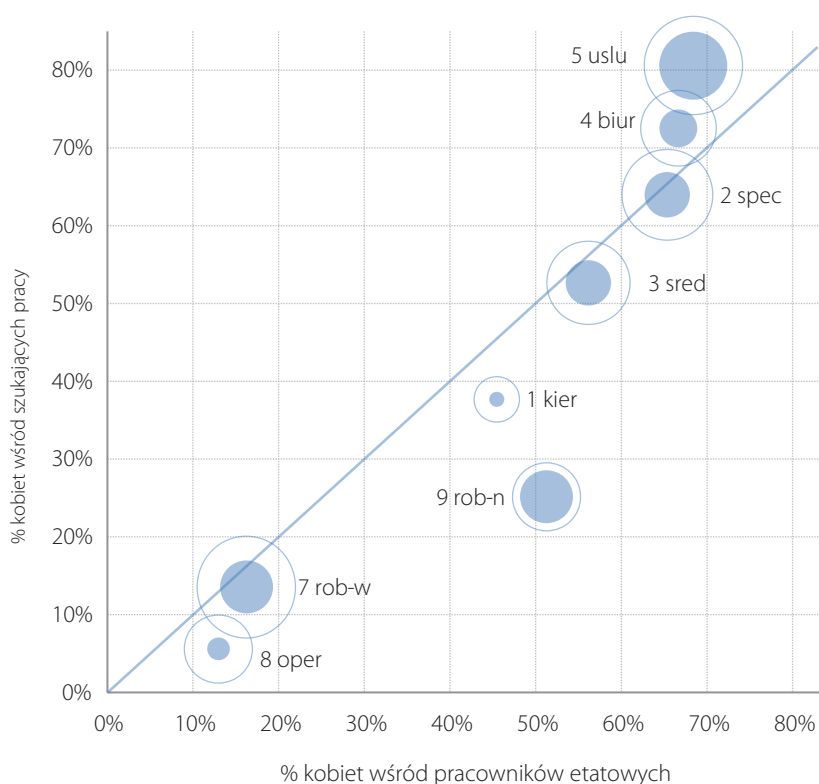
dla całej instytucji pełniła komórka organizacyjna, w której pracownik był zatrudniony, [...] z zakresu powierzonych mu obowiązków. Kobiety pracowały przede wszystkim w komórkach organizacyjnych zajmujących się obsługą kontrolowanej jednostki, a mężczyźni, głównie ze względu na posiadane kierunkowe wykształcenie, znajdowali częściej zatrudnienie w komórkach specjalistycznych związanych z realizacją głównych zadań instytucji. Różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn w dużej mierze spowodowane były też większym udziałem mężczyzn w grupie stanowisk kierowniczych”.

(NIK, 2013, s. 5)

Segregacja szukających pracy

Silnej segregacji stanowisk etatowych odpowiada równie silna, o ile nie silniejsza, autosegregacja osób poszukujących pracy. Co nie może dziwić, struktura zawodów, w których pracy poszukują mężczyźni i kobiety bardzo zbliżona jest do struktury zawodów rzeczywiście wykonywanych (wykres II.5).

Wykres II.5. Udział kobiet wśród zatrudnionych na etat i wśród szukających pracy



Okręgi reprezentują liczbę osób zatrudnionych w poszczególnych zawodach, a położone w ich wnętrzu niebieskie koła reprezentują liczbę szukających pracy w tych zawodach²³.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Ogólna tendencja jest jednoznaczna – im bardziej sfeminizowana jest dana kategoria zawodowa, tym bardziej kobiety dominują wśród szukających tego rodzaju pracy. Warto przy tym odnotować, że w przypadku najbardziej sfeminizowanych grup (branża handlowo-usługowa oraz prace biurowe) udział kobiet wśród szukających pracy jest wyższy niż wśród aktualnie zatrudnionych, a w przypadku prac o najniższym stopniu feminizacji (robotnicy wykwalifikowani i operatorzy) wśród chętnych do pracy jest jeszcze mniej kobiet niż wśród zatrudnionych.

²³ Relacja między wielkością niebieskiego koła i otaczającego go okręgu informuje w przybliżeniu, ile osób szukających pracy w danym zawodzie przypada na jednego zatrudnionego. Szukający pracy obejmują przy tym wszystkich, którzy złożyli taką deklarację w badaniu, niezależnie od tego, czy aktualnie byli zatrudnieni i czy rzeczywiście podejmowali wysiłki w celu jej znalezienia.

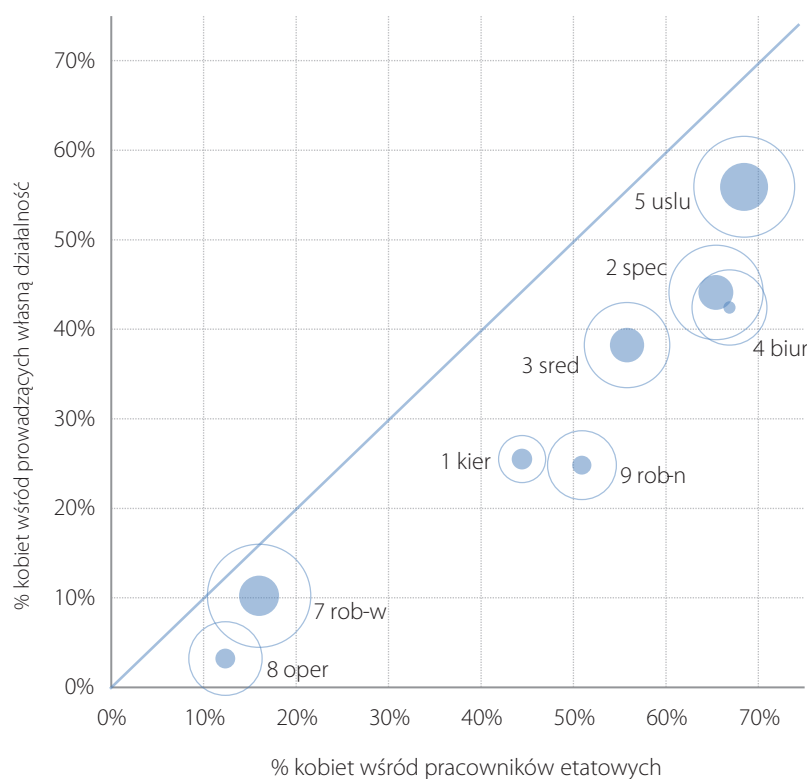
Kategorią charakterystycznie odstającą od widocznego liniowego związku są wykonawcy prac prostych (9 rob-n) – o ile kobiety stanowią mniej więcej połowę zatrudnionych w tej grupie, o tyle wśród szukających tego rodzaju pracy zdecydowanie dominują mężczyźni (75%).

Segregacja samozatrudnionych

Segregacja samozatrudnionych

Podobnie jak w przypadku pracowników zatrudnionych na etat, z wyraźną segregacją mamy do czynienia w przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Także w tym przypadku występuje bardzo wyraźna, niemal liniowa, zależność między udziałem kobiet wśród etatowców i wśród samozatrudnionych (wykres II.6). Różnica polega na tym, że o ile kobiety stanowią mniej więcej połowę ogółu pracowników najemnych, o tyle wśród przedsiębiorców jest ich niemal dwukrotnie mniej niż mężczyzn. W konsekwencji stopa feminizacji zawodów wykonywanych w ramach własnej firmy jest w każdym przypadku niższa od stopy feminizacji stanowisk etatowych.

Wykres II.6. Udział kobiet wśród zatrudnionych na etat i wśród samozatrudnionych



Okręgi reprezentują liczbę pracowników najemnych w poszczególnych zawodach, a położone w ich wnętrzu niebieskie koła reprezentują liczbę samozatrudnionych w tych zawodach²⁴.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Najbardziej sfeminizowaną kategorią zawodową, zarówno pod względem pracy najemnej, jak i pracy na własny rachunek, są usługi i handel. W przypadku osób prowadzących własną działalność jest to też jedyna z 9 wielkich grup zawodowych, w ramach której częściej mamy do czynienia z kobietami niż mężczyznami.

²⁴ Relacja między wielkością niebieskiego koła i otaczającego go okręgu informuje w przybliżeniu, ile osób samozatrudnionych w danym zawodzie przypada na jednego pracownika najemnego.

Porównanie poziomu segregacji pracowników etatowych, szukających pracy i samozatrudnionych

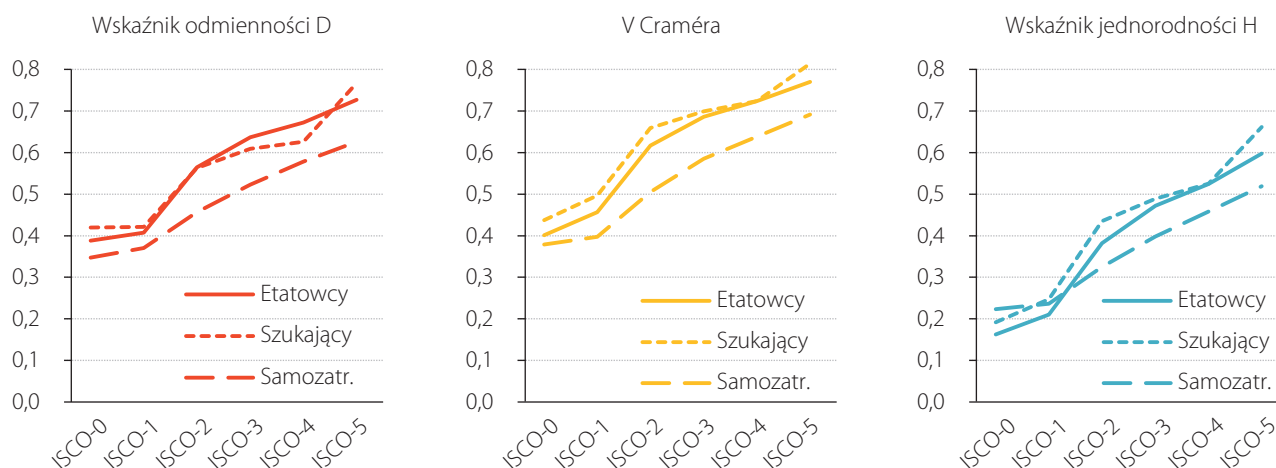
Przedstawione powyżej dane dotyczące stopnia segregacji zawodowej osób zatrudnionych w ramach umów o pracę, poszukujących pracy oraz prowadzących własną działalność gospodarczą, zestawiono w tabeli II.9 i na wykresie II.7.

Tabela II.9. Segregacja pracowników etatowych, szukających pracy i samozatrudnionych

	Etatowcy			Szukający pracy			Samozatrudnieni		
	D	V	H	D	V	H	D	V	H
ISCO-0	0,388	0,401	0,163	0,420	0,437	0,192	0,348	0,379	0,223
ISCO-1	0,407	0,457	0,210	0,422	0,497	0,247	0,371	0,397	0,236
ISCO-2	0,565	0,617	0,382	0,563	0,659	0,435	0,456	0,506	0,325
ISCO-3	0,637	0,687	0,472	0,609	0,699	0,489	0,523	0,585	0,398
ISCO-4	0,673	0,724	0,525	0,626	0,724	0,525	0,578	0,639	0,459
ISCO-5	0,727	0,771	0,598	0,767	0,814	0,662	0,626	0,692	0,519

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Wykres II.7. Segregacja pracowników etatowych, szukających pracy i samozatrudnionych



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

We wszystkich trzech grupach rzeczywistych i potencjalnych pracowników mamy do czynienia ze znaczącym poziomem segregacji zawodowej. Jeśli kategorie zawodowe zdefiniujemy na poziomie szczególności właściwym trzeciemu poziomowi ISCO, doprowadzenie do całkowitej desegregacji wymagałoby „przekwalifikowania” ponad połowy kobiet albo mężczyzn (dla wszystkich grup $D > 0,5$).

W przypadku precyzyjnie zdefiniowanych zawodów (poniżej drugiego poziomu ISCO) widoczna jest słabsza segregacja osób samozatrudnionych w porównaniu z pracownikami etatowymi. Wynika to z odmiennej struktury zawodów wykonywanych w ramach samozatrudnienia. Przykładowo dwa silnie typizowane płciowo zawody, nauczyciele i sekretarki, zdecydowanie rzadziej wykonywane są na własny rachunek.

Niezależnie od tego, jak precyzyjnie zdefiniujemy kategorie zawodowe, stopień segregacji pracowników zatrudnionych etatowo jest bardzo zbliżony do stopnia segregacji osób szukających pracy. Ta zbieżność jest argumentem przeciwko przypisywaniu znaczącej roli sprawczej polityce segregacyjnej pracodawców. Gdyby to ich preferencje wygrywały z indywidualnymi preferencjami (potencjalnych) pracowników, powinniśmy obserwować niższą segregację po stronie szukających pracy, gdyż relatywnie częste byłyby przypadki ludzi szukających pracy w zawodach nietypowych dla własnej płci²⁵. Segregacyjna rola pracodawców bywa wyolbrzymiana na podstawie poszlakowych dowodów, takich jak np. użycie męskiego bądź żeńskiego rodzaju gramatycznego w określeniu stanowiska w ofercie pracy. Na tej zasadzie w raporcie z monitoringu ogłoszeń o pracę „Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość” opracowanym pod auspicjami Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego autor i autorki odnotowują „dyskryminacyjne wymagania powiązane z przesłanką płci” w aż 86% z ogólnej liczby prawie 25 tysięcy ogłoszeń „sformułowanych niezgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu” (Kędziora, Śmiszek, Zima 2009, s. 12). Na podstawie uznanych za dyskryminujące określeń typu „przedstawiciel handlowy”, „konsultant ds. sprzedaży” czy „doradca klienta” do zamieszczających ofertę pracy firm kierowano pisemną interwencją pouczającą, że oferta taka „zawiera zapis, który może prowadzić do złamania przepisów antydyskryminacyjnych” (s. 19). Słabości tego rodzaju przesłanek mających świadczyć o dyskryminacji najlepiej²⁶ dowodzi jedna z odpowiedzi na pismo, cytowana w raporcie:

(...) zamieszczona nazwa „młodszy księgowy” w żaden sposób nie miała sugerować, iż nasza oferta skierowana była wyłącznie do osoby płci męskiej. Informuję, że nabór na powyższe stanowisko został zakończony. Na naszą ofertę odpowiedziało 12 kobiet i 1 mężczyzna. Zatrudniona została kobieta.

(Kędziora, Śmiszek, Zima 2009, s. 25)

Oczywiście niepodobna zaprzeczyć, że pracodawcy często mają określone oczekiwania co do płci poszukiwanych pracowników. Preferencjom tym, stanowiącym bardzo wierne odbicie istniejącej struktury zatrudnienia, przyjrzymy się teraz bliżej.

Preferencje pracodawców względem płci poszukiwanych pracowników

Wśród wielu pytań, na jakie odpowiadali pracodawcy objęci badaniem BKL, znalazły się również te dotyczące preferencji odnośnie do płci aktualnie poszukiwanych pracowników. Osoby reprezentujące firmy aktualnie szukające ludzi do pracy odpowiadały m.in. na następujące pytanie:

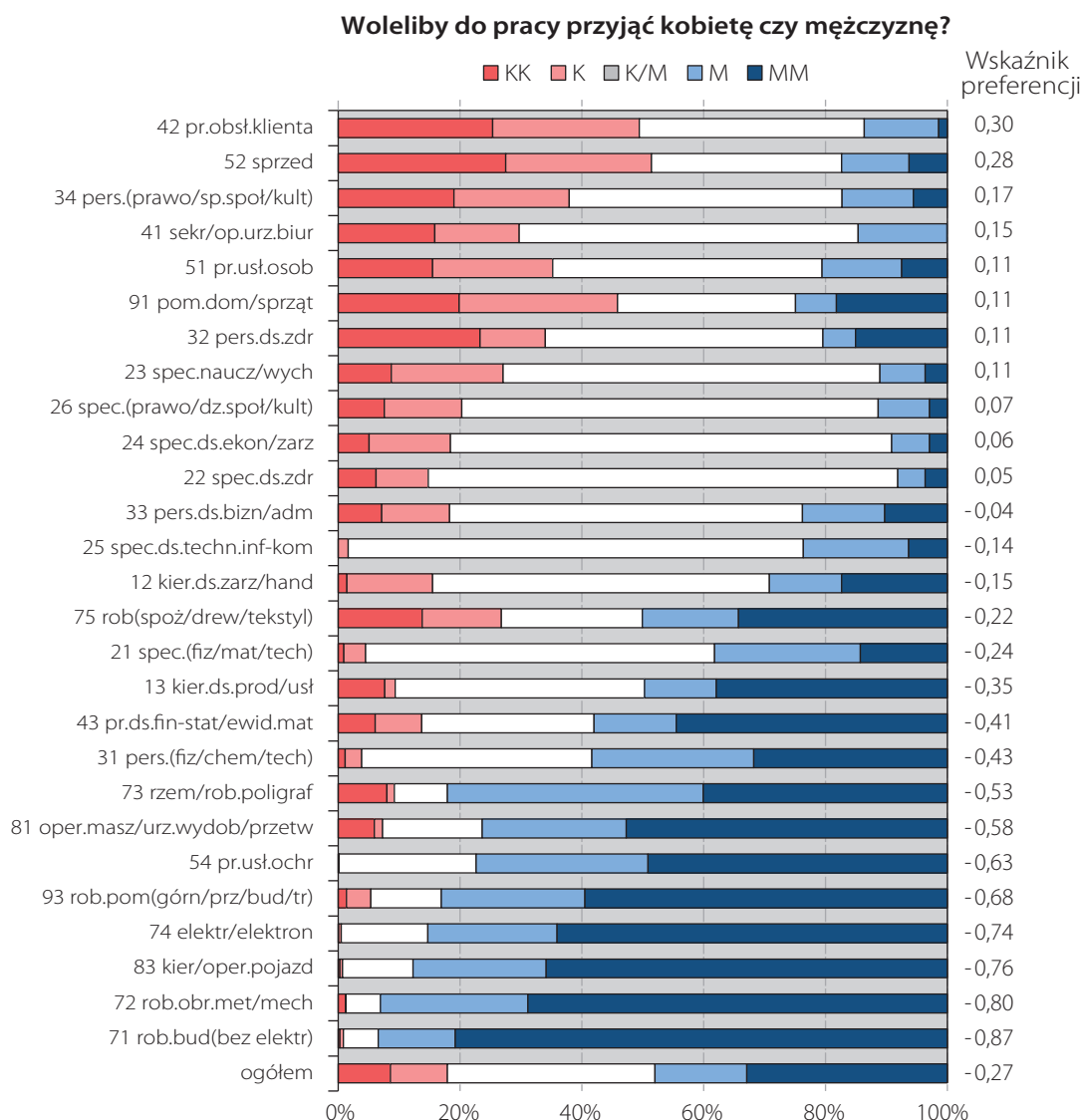
„A czy do pracy [na to stanowisko] woleliby Państwo przyjąć zdecydowanie kobietę? Raczej kobietę? Raczej mężczyznę, czy zdecydowanie mężczyznę?”

Warto zauważyć, iż pytanie celowo zadane było w sposób sugerujący ograniczenie wyboru do jednej z podanych możliwości (odpowiedzi „obojętnie”, „nie ma różnicy” nie były czytane osobom badanym). Mimo tego sformułowania co trzeci pracodawca nie wskazał żadnej z odczytanych możliwości i spontanicznie zadeklarował brak preferencji odnośnie do płci przyszłego pracownika. Co drugi pracodawca preferowałby kandydata płci męskiej (w tym co trzeci podkreślał, że preferowałby go zdecydowanie), podczas gdy co piąty (18%) deklarował, że wolałby zatrudnić kobietę (w tym co dziesiąty zdecydowanie). Dane dla kategorii zawodowych z drugiego poziomu ISCO przedstawia wykres II.8.

²⁵ Jest oczywiście możliwe, że jakaś część kobiet/mężczyzn, mimo własnych chęci, nie szuka pracy w pewnych zawodach, antycypując niechęć pracodawców do zatrudniania w tych właśnie zawodach kobiet/mężczyzn. Nic nie wskazuje jednak na to, by zjawisko to miało szerszy zasięg.

²⁶ Przynajmniej jeszcze lepszym dowodem jest fakt, że autorka upomnienia rozpoczęła list od zdania „Szanowni Państwo, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego jest stowarzyszeniem zrzeszającym **prawników-ekspertów** [podkreślenie dodane] z zakresu krajowego oraz europejskiego prawa antydyskryminacyjnego” (s. 20).

Wykres II.8. Preferencje pracodawców odnośnie do płci poszukiwanych pracowników (N = 36 820)



Przyjęto oznaczenia: KK: zdecyd. kobietę, K: raczej kobietę, K/M: bez znaczenia, M: raczej mężczyznę, MM: zdecyd. mężczyznę. W tabeli pominięto kategorie zawodowe reprezentowane w próbie przez mniej niż 100 osób.

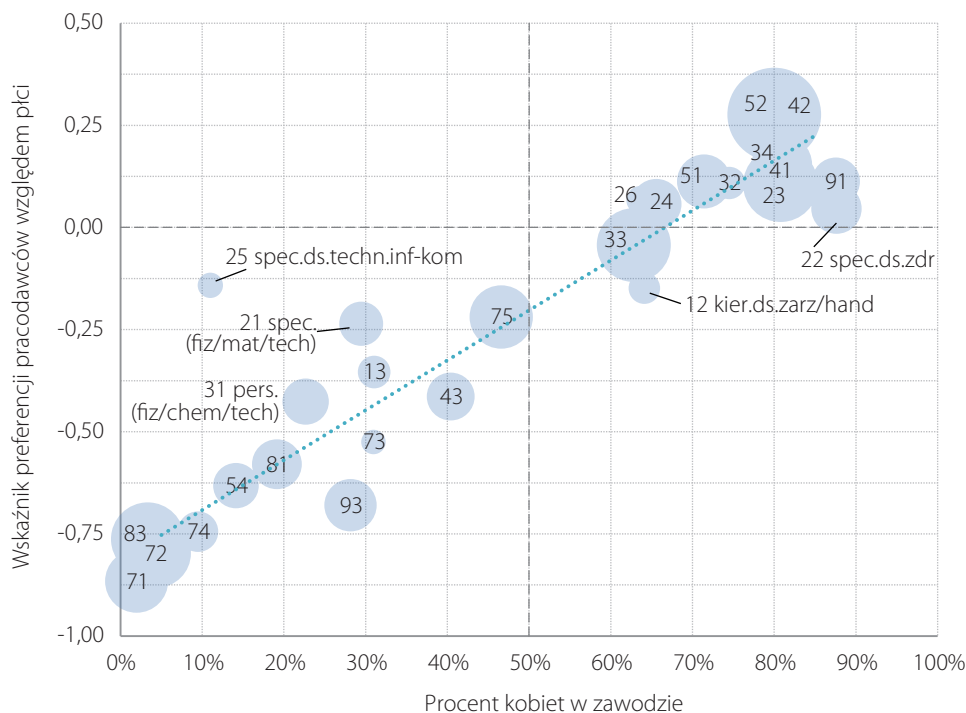
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Dla zwięzłego ujęcia preferencji pracodawców skonstruowany został wskaźnik przyjmujący wartości w zakresie od -1 (gdyby wszyscy pracodawcy na danym stanowisku zdecydowanie preferowali mężczyzn) do +1 (gdyby wszyscy zdecydowanie preferowali kobiety); wartość zero oznacza brak jednoznacznych preferencji odnośnie do płci poszukiwanego pracownika²⁷. Na wykresie II.9 zestawiono w ten sposób preferencje pracodawców ze stopą feminizacji poszczególnych kategorii zawodowych z drugiego poziomu ISCO.

Pracodawcy preferujący zatrudnienie mężczyzn przeważali w 16 z 27 analizowanych grup zawodowych. Zdecydowanie najsilniejsze preferencje w tym kierunku zgłaszali pracodawcy poszukujący robotników budowlanych, elektryków, mechaników, operatorów maszyn i urządzeń (w tym wydobywczych), rzemieślników, a także pracowników ochrony mienia. Wyraźne preferencje pracodawców korespondują z odsetkiem mężczyzn pracujących jako etatowi pracownicy w tych zawodach. Stanowią oni od 70% do 98% zatrudnionych.

²⁷ Stosując oznaczenia z wykresu II.7, formalnie wskaźnik wyliczany jest wg wzoru: $[KK] + 0,5[K] - 0,5[M] - [MM]$, gdzie wartości w nawiasach kwadratowych oznaczają procent pracodawców wyrażających określony rodzaj preferencji.

Wykres II.9. Preferencje pracodawców względem płci a stopa feminizacji zawodów (N = 36 820)



Preferencje pracodawców względem płci poszukiwanych pracowników

W zestawieniu pominięto kategorie zawodowe reprezentowane w próbie przez mniej niż 100 osób. Rozmiar punktów reprezentuje liczbę pracowników zatrudnionych na etat w danej kategorii zawodowej, od 294 (specjaliści ds. technologii informatyczno-telekomunikacyjnych) do 4043 (pracownicy sprzedaży). Etykiety odnoszą się do numerów kategorii z drugiego poziomu ISCO.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014, BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

W przypadku zawodów, w których pracodawcy chętniej zatrudniliby kobiety, obserwowana siła preferencji jest znacznie mniej wyrazista niż w przypadku zawodów męskich. Maksymalna wartość wskaźnika wyniosła jedynie 0,3. Wśród wymienionych tam kategorii zawodowych znalazły się miejsca pracy dla pracowników obsługi klienta, sprzedawców, personelu średniego szczebla z dziedzin prawa, spraw społecznych i kultury, pracowników biurowych, usług osobistych, prace porządkowe, średni personel ds. zdrowia, a także prace związane z edukacją i wychowaniem. Warto zauważyć, że z wyjątkiem usług sprzątanania wszystkie wymienione kategorie zawodowe wymagają intensywnego kontaktu z ludźmi, a co za tym idzie wysokich umiejętności interpersonalnych. Podobnie jak w przypadku stanowisk męskich, wyżej wymienione kategorie zawodowe są w zdecydowanej większości przypadków wykonywane przez kobiety. Stanowią one od 70% do 88% pracowników opisywanych grup zawodowych.

Warto zwrócić uwagę na przypadki zawodów, w których preferencje pracodawców co do płci i stopień feminizacji odbiegają od widocznego na wykresie II.8 trendu liniowego. Pracodawcy nie ujawniają wyraźnie określonej preferencji co do płci specjalistów ds. zdrowia oraz specjalistów ds. technologi informatyczno-komunikacyjnych, a zatem wyraźną dominację kobiet wśród tych pierwszych i mężczyzn wśród tych drugich trudno wyjaśnić dyskrimnacyjnym nastawieniem pracodawców²⁸. Podobna sytuacja dotyczy także grupy kierowników ds. zarządzania i handlu. Pomimo przeciętnie silniejszych preferencji pracodawców względem zatrudniania mężczyzn, większość pracowników w tej grupie stanowią kobiety. Z kolei w przypadku specjalistów z dziedziny nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, podobnie jak w przypadku informatyków, obserwowany poziom maskulinizacji jest wyższy niż wskazywałaby na to siła preferencji pracodawców.

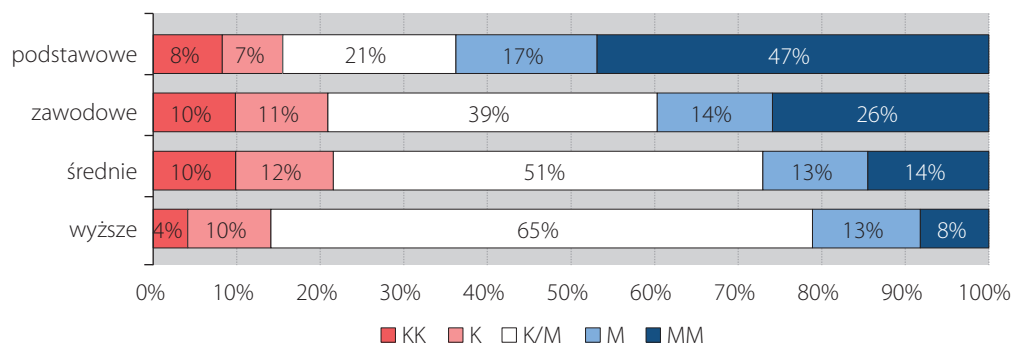
²⁸ Oczywiście należy pamiętać, że preferencje pracodawców ujawniane tu na drugim poziomie ISCO są wypadkową preferencji dotyczących bardziej szczegółowo zdefiniowanych zawodów z niższego szczebla. Na przykład w przypadku specjalistów ds. zdrowotnych większość pracodawców rzeczywiście uznawała płeć pracownika za obojętną, jednak w przypadku pielęgniarek (kat. 222) preferowane były raczej kobiety (wskaźnik preferencji +0,26), a w przypadku weterynarzy (kat. 225) raczej mężczyźni (wskaźnik preferencji -0,28).

Segregacja płciowa na polskim rynku pracy

Dane przedstawione na wykresie II.7 pokazują, że większość zawodów, w których występuje silna preferencja pracodawców na korzyść mężczyzn, należy do kategorii robotników wykwalifikowanych oraz pracowników fizycznych. Są to stanowiska pracy, przy których najczęściej wymagane oraz cenione jest przede wszystkim doświadczenie i znajomość fachu, a także dobra kondycja fizyczna. Idąc tym tropem, można przypuszczać, iż preferencje pracodawców wobec pracowników płci męskiej będą wyraźnie silniejsze w przypadku prac, w których główny nacisk nie jest kładziony na wysoki poziom edukacji potencjalnych pracowników. W tym celu na wykresie II.10 preferencje pracodawców dotyczące płci pracowników zostały zestawione z odpowiedziami na pytanie o minimalny poziom wykształcenia wymagany do wykonywania danego zajęcia.

Wykres II.10. Preferencje pracodawców dotyczące płci kandydatów poszukiwanych na stanowiska wymagające określonego poziomu wykształcenia (N = 12 987)

Minimalny wymagany poziom wykształcenia:



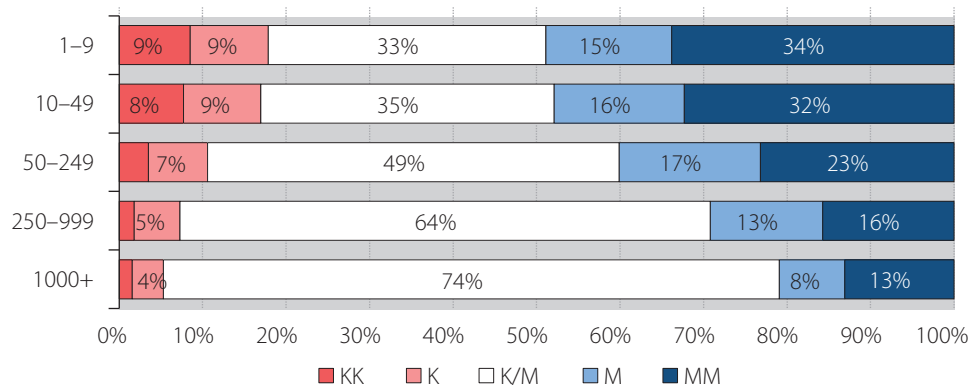
Przyjęto oznaczenia: KK: zdecyd. kobietę, K: raczej kobietę, K/M: bez znaczenia, M: raczej mężczyznę, MM: zdecyd. mężczyznę.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Pracodawcy najsilniej preferują mężczyzn w przypadku stanowisk pracy, na których wystarcza wykształcenie podstawowe. Im wyższy jest próg wymaganego wykształcenia, tym wyraźniej płeć w ogóle traci na znaczeniu – w przypadku stanowisk wymagających wyższego wykształcenia aż 65% pracodawców spontanicznie zaprzeczyło, by płeć odgrywała jakąkolwiek rolę.

Ponieważ wyższe wykształcenie wymagane jest przede wszystkim od pracowników z górnych kategorii listy ISCO (zwłaszcza specjalistów), ci zaś poszukiwani są częściej przez duże firmy, można też zauważyć, że preferencje co do płci kandydatów zależą od wielkości zakładu pracy (wykres II.11)²⁹.

Wykres II.11. Wielkość firmy a preferencje pracodawców względem płci poszukiwanych pracowników (N = 12 987)



Przyjęto oznaczenia: KK: zdecyd. kobietę, K: raczej kobietę, K/M: bez znaczenia, M: raczej mężczyznę, MM: zdecyd. mężczyznę.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

²⁹ Mniejsze znaczenie przypisywane płci w dużych zakładach pracy po części może też wynikać z udzielania przez respondentów odpowiedzi bardziej „poprawnych politycznie”.

Zestawienie powyższych faktów z tendencjami obserwowanymi w edukacji Polaków każe szukać zasadniczych mechanizmów segregacji płciowej rynku pracy w strukturze wykształcenia ludności, tj. przewadze kobiet wśród osób posiadających wykształcenie średnie ogólne oraz wyższe (mężczyźni częściej niż kobiety kształcą się na poziomie zawodowym i średnim technicznym (por. Szczucka i Jelonek 2011).

Rozbieżność wyborów ścieżek kształcenia

Segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn nie pojawia się nagle w momencie wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy. Jesteśmy jej świadkami znacznie wcześniej, na etapie podejmowania przez uczniów decyzji edukacyjnych po zakończeniu kształcenia gimnazjalnego. Poszukując różnic na etapie szkoły ponadgimnazjalnej, warto przypomnieć, że kobiety częściej niż mężczyźni decydują się na kształcenie w liceach ogólnokształcących, natomiast mężczyźni częściej niż kobiety podejmują decyzje o kontynuacji nauki w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych.

Wyraźne tendencje do segregacji płciowej można zaobserwować w przypadku decyzji uczniów udających się do zasadniczych szkół zawodowych, techników i liceów profilowanych. Wartość wskaźnika odmienności D dla wyborów ścieżek kształcenia w tych szkołach³⁰ wynosi 0,63 (V Craméra jest równe 0,69). Do najsilniej sfeminizowanych kierunków kształcenia w szkolnictwie ponadgimnazjalnym należą fryzjer, profil socjalny w liceach profilowanych, sprzedawca/kasjer oraz technik hotelarstwa. Do najbardziej zmaskulinizowanych kierunków kształcenia ponadgimnazjalnego należą technolog robót wykończeniowych, mechanik pojazdów, elektryk, technik elektroniki, technik mechatroniki oraz technik informatyki³¹. Jak łatwo zauważyć, popularność opisywanych wyżej kierunków wśród mężczyzn i kobiet dobrze odzwierciedla tendencje późniejszego rozkładu płci pracowników realnie w zawodach na rynku pracy.

Interesujących wniosków dostarcza także analiza kierunków studiów, którymi zainteresowanie zgłaszają uczniowie klas maturalnych. W badaniu BKL z 2013 r. wartość wskaźnika odmienności D dla wyborów poszczególnych kierunków studiów przez uczniów i uczennice liceów wyniosła 0,46. Świadczy to o wyraźnych odmiennych preferencjach kierunków kształcenia akademickiego wśród kobiet i mężczyzn na etapie nauki w liceum. Dane te wraz z danymi dotyczącymi rozkładu płci na poszczególnych kierunkach studiów przedstawiono na wykresie II.12.

Analiza danych przedstawionych na wykresie II.12 pozwala zauważyć interesujące zjawisko. Pod względem kierunków kształcenia plany uczniów na etapie szkoły średniej cechują się silniejszą segregacją dziewcząt i chłopców niż ich późniejsze rzeczywiste wybory. Wartość indeksu odmienności dla deklarowanych wyborów licealistek i licealistów w 2013 r. wynosi 0,46, natomiast dla rzeczywistych dokonanych wyborów studentek i studentów jedynie 0,31.

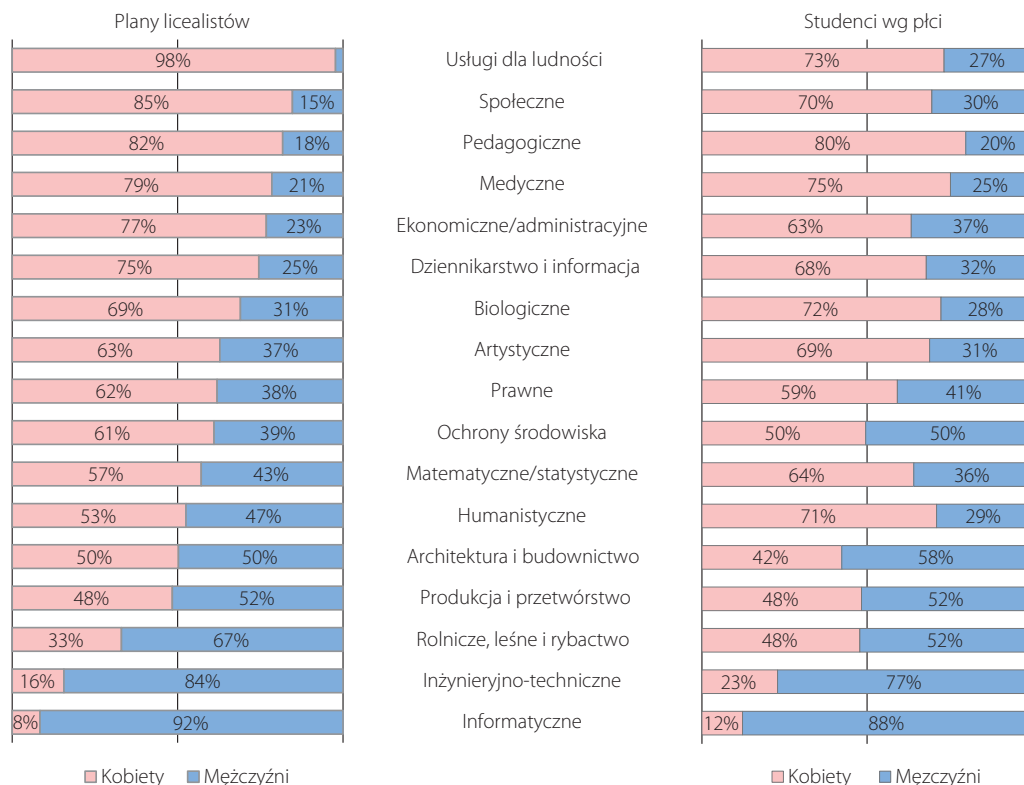
Wyraźnie mniejszy odsetek kobiet (i analogicznie większy przyrost mężczyzn) studiujących dane kierunki w porównaniu z deklaracją licealistów miał miejsce w przypadku kierunków związanych z usługami dla ludności, kierunkami społecznymi, kierunkami z dziedziny ekonomii i administracji oraz ochrony środowiska. Kierunki, na których zaobserwowano wyraźnie wyższy odsetek kobiet (i niższy odsetek mężczyzn) niż wynikający z deklaracji uczniów to kierunki humanistyczne, a także rolnicze.

³⁰ Ścieżki kształcenia zostały zakodowane w ramach klasyfikacji ISCO, obejmując 83 kategorie zawodowe.

³¹ Bardziej szczegółowo zagadnienie to omówione zostało w pracy Jelonek, Kasparek i Magierowski (2015).

Segregacja płciowa na polskim rynku pracy

Wykres II.12. Planowane kierunki studiów uczniów klas maturalnych liceów ogólnokształcących w zestawieniu z odsetkami płci na kierunkach studiów w 2013 roku



Na wykresie pominięto kierunki studiów, które wybrało mniej niż 100 uczniów

Źródło BKL – Badanie Uczniów 2013, GUS Szkoły wyższe i ich finanse w 2013 r.

Rzeczą oczywistą pozostaje fakt, że ukończenie konkretnego kierunku studiów wyższych może w dużej mierze determinować późniejszą pozycję absolwenta na rynku pracy. Celem kolejnej wykonanej analizy było sprawdzenie, czy segregacja płciowa następuje także w obrębie absolwentów kończących podobne kierunki studiów. Wyniki tej analizy przedstawia tabela II.10.

Tabela II.10. Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w odsetkach osób zatrudnionych etatowo w zawodach charakterystycznych dla absolwentów wybranych grup kierunków studiów

	PEDAG	HUM	SPOŁ	EKON-ADM	PRAW	INF	MED	PROD i PRZET	ARCH I BUD	USŁ	Łącznie
23 spec.naucz/wych	23,5	26,8	14,8	1,7	-1,6	35,3	6,4	8,8	8,1	0,4	18,0
41 sekr/op.urz.biur	2,8	3,7	10,0	10,6	-1,3	10,1	1,7	5,2	7,3	4,1	5,7
22 spec.ds.zdr	2,2	1,0	-0,4	-1,3	-1,0	0,0	8,3	2,1	0,0	2,7	4,1
24 spec.ds.ekon/zarz	-1,3	1,6	-1,7	2,5	1,1	2,1	-1,4	11,6	4,3	5,4	1,1
33 pers.ds.bizn/adm	-7,8	-5,5	-8,4	8,2	2,8	6,7	0,8	10,2	-8,0	4,3	0,7
26 spec.(prawo/dz.społ/kult)	0,4	-0,2	-2,9	0,4	-0,5	1,8	-0,7	1,0	4,6	12,1	0,4
32 pers.ds.zdr	0,3	-9,0	10,9	-0,2	5,6	0,0	0,0	0,0	-0,2	1,2	0,2
51 'pr.usł.osob'	-0,3	0,5	-0,2	-0,1	0,2	1,4	0,0	0,5	-0,1	6,6	0,2
52 sprzed	1,0	-1,1	0,5	0,0	-0,6	0,0	-4,5	-1,1	-0,7	0,0	0,1
35 tech.inf	0,0	-1,3	0,0	-0,8	0,0	-8,2	0,0	0,0	0,0	-1,2	-1,9
13 kier.ds.prod/usł	-6,7	-1,1	-2,8	-2,7	-1,0	0,5	-2,3	-0,8	-0,4	-10,0	-2,8
54 pr.usł.ochr	-1,5	-0,6	-2,3	-4,6	-1,8	-0,7	-0,7	-0,5	-10,0	-3,1	-3,4
21 spec.(fiz/mat/tech)	-2,1	-2,0	-1,2	-5,3	-3,6	-2,8	-1,9	-12,5	-3,5	-4,3	-6,5
25 spec.ds.techn.inf-kom	-0,9	-0,5	-1,8	-1,4	1,0	-34,4	0,0	-1,2	-0,2	0,0	-6,8
N (kobiety + mężczyźni)	2090	1002	627	3298	356	552	707	266	353	277	8659

56 W zestawieniu znalazły się wyłącznie kierunki studiów, które ukończyło co najmniej 100 mężczyzn i 100 kobiet. Wartości dodatnie oznaczają, że dany zawód jest popularniejszy wśród kobiet, wartości ujemne – że jest bardziej popularny wśród mężczyzn.
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Tabela II.10 przedstawia różnice w odsetkach kobiet i mężczyzn, którzy ukończyli podobne kierunki studiów i pracują etatowo w ramach określonego zawodu. Przede wszystkim rzuca się w oczy fakt, że w przypadku zdecydowanej większości zawodów kobiety wyraźnie częściej od mężczyzn pracują jako specjalistki ds. nauczania i wychowania. Największe różnice w tym zakresie widoczne są wśród absolwentów kierunków związanych z informatyką (aż 35 punktów procentowych różnicy pomiędzy liczbą nauczycieli kobiet i mężczyzn). Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni trafiają do tej grupy zawodowej także po ukończeniu kierunków z grupy pedagogicznych, humanistycznych i społecznych. Jedynymi analizowanymi grupami kierunków kształcenia, w których nie uwidacznia się ta tendencja są prawo, ekonomia i administracja oraz usługi dla ludności.

Kolejnym zawodem, który kobiety wykonują częściej niż mężczyźni posiadający podobne do nich wykształcenie jest praca w grupie zawodowej sekretarki i obsługa urządzeń biurowych. Różnice między płciowe są tu najbardziej widoczne wśród absolwentów kierunków społecznych, administracyjno-ekonomicznych oraz informatycznych.

W porównaniu z mężczyznami kończącymi te same grupy kierunki kobiety wyraźnie rzadziej pracują na stanowiskach specjalistów (a także techników) do spraw informatycznych oraz specjalistów w dziedzinie nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Mniejsze odsetki kobiet odnotowano również wśród pracowników usług ochroniarskich oraz na stanowiskach kierowników ds. produkcyjno-usługowych. Przetoczone powyżej dane wskazują, że segregacja zawodowa, choć silnie determinowana przez strukturę wykształcenia kobiet i mężczyzn, ma jeszcze inne uwarunkowania. Pomimo ukończenia tej samej grupy kierunków studiów możliwe pozostaje wskazanie kierunków, na których rozchodzą się ścieżki zawodowe kobiet i mężczyzn. Sytuacja osiąga najbardziej wyraziste rezultaty w przypadku kierunków informatycznych, kierunków związanych z architekturą i budownictwem, przetwórstwem i produkcją oraz usługami dla ludności. Należy jednak pamiętać, że podobnie jak ogólniejsze kategorie zawodów dzielą się na wewnętrznie zróżnicowane podkategorie, także tutaj ogólniejsza grupa kierunków może być wewnętrznie zróżnicowana (przykładowo „usługi dla ludności” obejmują kierunki związane z turystyką, kosmetologią, i sportem). Oznaczać może to, że kobiety i mężczyźni z danej grupy kierunków, mimo pozorów podobieństwa, w rzeczywistości kończą często różne rodzaje studiów, co nie pozostaje bez konsekwencji dla obieranych przez nich ścieżek kariery zawodowej.

Podsumowanie

Większość kobiet i mężczyzn pracuje w zawodach zdominowanych przez własną płć – zaledwie co jedenasty pracownik etatowy w Polsce wykonuje zawód o w miarę wyrównanych proporcjach płci. W najogólniejszym ujęciu segregacja sprowadza się do statystycznej nadreprezentacji kobiet w kategorii prac umysłowych i w branży handlowo-usługowej oraz statystycznej nadreprezentacji mężczyzn w kategorii prac fizycznych. Typowe zawody zdominowane przez kobiety polegają na pracy z ludźmi (ekspedientki, nauczycielki, sekretarki i specjalistki ds. zdrowia), zaś typowe zawody zdominowane przez mężczyzn polegają raczej na pracy z maszynami (kierowcy, mechanicy i robotnicy budowlani).

Preferencje pracodawców co do płci rekrutowanych pracowników stanowią dość wierne odbicie stopnia rzeczywistej feminizacji poszczególnych kategorii zawodowych. Preferencje te bardzo wyraźnie egalitaryzują się wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wymaganego na danym stanowisku pracy. W rzeczywistości obserwujemy też, że segregacja zawodowa płci jest najsilniejsza w przypadku osób z wykształceniem zawodowym bądź niższym, a najsłabsza w przypadku absolwentów szkół wyższych.

Kilka faktów przemawia za tym, że preferencje pracodawców są raczej konsekwencją niż przyczyną segregacji zawodowej. Po pierwsze wyraźną segregację płci obserwujemy także w przypadku osób samozatrudnionych. Po drugie można wskazać kategorie zdominowane przez jedną z płci mimo braku ukierunkowanych preferencji po stronie pracodawców (przypadki specjalistów ds. zdrowia oraz specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych). Po trzecie stopień segregacji kobiet i mężczyzn szukających pracy w określonych zawodach jest co najmniej tak samo silny, jak stopień segregacji osób, które już zostały zatrudnione. Wreszcie po czwarte z bardzo wyraźną segregacją mamy do czynienia na etapie wcześniejszych wyborów edukacyjnych, na wiele lat przed wejściem jednostek na rynek pracy.

Na każdym z etapów formalnej edukacji, poczynając od szkół ponadgimnazjalnych, obserwujemy znaczące różnice między wyborami młodych kobiet i mężczyzn, współgrające z późniejszymi odmiennymi ścieżkami karier zawodowych. Tym niemniej nawet w przypadku kobiet i mężczyzn kończących zbliżone kierunki studiów występują charakterystyczne różnice między podejmowanymi po studiach rolami zawodowymi, przejawiające się w szczególności wyższym odsetkiem nauczycielek wśród kobiet.

Fakt segregacji zawodowej płci musi być uwzględniony, by właściwie interpretować statystyki porównawcze, takiej jak np. luka płacowa. Kobiety i mężczyźni nie tylko pracują w ramach dość różnych kategorii zawodowych, ale też stopień tej segregacji jest tym silniejszy, im precyzyjniej zdefiniujemy owe kategorie. Przynależność do tej samej ogólnie zdefiniowanej kategorii zawodowej (np. specjaliści ds. zdrowia) stanowczo nie wystarcza, by uznać dwie osoby za wykonujące „tę samą pracę”. Skądinąd nawet przy bardzo ścisłej definicji zawodu pozostaje kwestia potencjalnych różnic w zakresie obowiązków, liczby godzin pracy, branży, w której działa zakład pracy, formy własności tego zakładu itp.

Bibliografia

1. Chłoń-Dominczak A., Kamińska A., Magda I., 2013. *Women as a potential of the European labour force*. Neujobs position paper no. 16.2 c. [dostęp 9.02.2015]: http://ibs.org.pl/projekty/files/neujobs/Women_as_a_potential_of_the_European_labour_force.pdf.
2. Czapiński J. 2014. *Dyskryminacja społeczna*, [w:] I. E. Kotowska (red.), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*. Diagnoza Społeczna 2013. Raport tematyczny. Warszawa 2014, s. 201–208 [dostęp 9.02.2015]: http://www.diagnoza.com/pliki/raporty_tematyczne/Rynek_pracy_i_wykluczenie_spoeczne.pdf.
3. Czarnik S., Strzebońska A., Szklarczyk D., Keler K., 2011. *Polki i Polacy na rynku pracy*. PARP: Warszawa.
4. Czarnik S., Turek K., 2012a. *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*. PARP: Warszawa.
5. Czarnik S., Turek K., 2012b. *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*. PARP: Warszawa.
6. Czarnik S., Turek K., 2014. *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*. PARP: Warszawa.
7. Flückiger Y., Silber J., 1999. *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. Physica-Verlag: Heidelberg.
8. Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M., 2015. *Młodzi na rynku pracy. Pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Warszawa
9. Kędziora K., Śmieszka K., Zimny M., 2009. *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość. Raport z monitoringu ogłoszeń o pracę*. Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego. Wydanie I. Warszawa [dostęp 9.02.2015]: <http://www.ptpa.org.pl/public/files/raport%20pdf.pdf>.
10. Najwyższa Izba Kontroli, 2013. *Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym*. Nr ewid. 167/2013/P13151/LKR. Warszawa [dostęp 9.02.2015]: http://www.nik.gov.pl/kontrola/wyniki-kontroli-nik/pobierz,lkr~p_13_151_201308121305591376305559~01,typ,kk.pdf.
11. Steinmetz S., 2012. *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation: Deciphering Cross-National Differences in Europe*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
12. Szczucka A., Jelonek M., 2011, *Kogo kształcą polskie szkoły? Raport z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*. Wydanie I. Warszawa [dostęp 9.02.2015]: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20110616070806/Kogo_ksztalca_polskie_szkoly.pdf?1308200910.
13. Wójtowicz M., Figurska N., 2012. *Zmiany liczby i poziomu segregacji obywateli w Bremie oraz uwarunkowania ich rozmieszczenia przestrzennego*. *Prace Geograficzne*, 129, 23–41.

Rozdział III

Magdalena Jelonek

Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu³² z wyższego wykształcenia

W poprzednich edycjach badania BKL znaczna część uwagi poświęcona została sytuacji zawodowej absolwentów różnego typu szkół. Sytuacja ta jednak w większości przypadków analizowana była w kontekście kluczowych, twardych wskaźników charakteryzujących pozycję zawodową badanego, takich jak np. stopa bezrobocia czy przeciętne wynagrodzenie. Wyniki tych analiz pokazały, że fakt posiadania wyższego wykształcenia zwiększa szanse na zatrudnienie oraz równocześnie zmniejsza prawdopodobieństwo bycia nieaktywnym zawodowo (Jelonek, Szklarczyk 2012, 2013). Ponadto wyższe wykształcenie gwarantuje mniejsze straty w momentach spowolnienia gospodarczego, skraca okres pozostawania bezrobotnym (Jelonek, Mazur 2014) oraz zapewnia przeciętnie wyższe zarobki³³.

Przedstawione powyżej wnioski nie stanowią jednak pełnej odpowiedzi na pytanie o szanse zawodowe absolwentów uczelni, traktując bowiem aktywność zawodową w sposób dychotomiczny (pracuje – nie pracuje). Uzupełnione zatem powinny zostać o informacje na temat jakości wykonywanej pracy, dzięki którym badani będą mogli zostać uszeregowani na kontinuum wartościowości posiadanego przez nich zatrudnienia.

Większość raportów wydanych w 2014 r. dotyczących europejskich rynków pracy zwraca uwagę na to, że rynki te, aby podnieść się z kryzysu potrzebują wykreowania nie tylko większej liczby, ale też i lepszej jakości miejsc pracy. Polska – na co wskazuje najnowszy raport o zatrudnieniu wydany przez OECD – niestety sytuuje się na końcu rankingu krajów oferujących wysokiej jakości stanowiska pracy (por. OECD 2014). Tym samym dostęp do atrakcyjnych profesji, będących w Polsce zasobem względnie rzadkim, o który konkuruje wielu absolwentów różnego typu szkół, potraktować można jako jeden z czynników różnicujących wartość posiadanego dyplomu.

Raport OECD wskazuje na trzy wymiary jakości pracy, tj. poziom wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia oraz jakość otoczenia zawodowego. Podobne podejście przyjęto w przeprowadzonych na potrzeby rozdziału analizach, uzupełniając je jednak o perspektywę stratyfikacyjną. Analizując jakość miejsc pracy au-

³² Większość raportów i publikacji naukowych rozumie stopę zwrotu z wyższego wykształcenia w kategoriach monetarnych (np. Mincer 1974, Lauer, Steiner 2000, OECD 2002, Psacharopoulos, Patrinos 2002), w niniejszym raporcie definicja ta została rozszerzona na inne elementy, opisane w dalszej części wprowadzenia.

³³ Nie jest to oczywiście efekt lokalny, ale zjawisko o charakterze uniwersalnym, które opisane zostało m.in. w raporcie OECD, zgodnie z którym osoby z wyższym wykształceniem mogą oczekiwać zarobków przeciętnych wyższych o ok. 55% (w porównaniu z osobami bez studiów) (por. OECD 2012; s. 28). Ponadto efekt wyższego wykształcenia potwierdzony został w wielu publikacjach dotyczących innych europejskich rynków edukacyjnych (por. Harmon, Walker 2000; Dearden, McIntosh, Myck, Vignoles 2002; O'Leary, Sloane 2011).

Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia

torka oceniła je korzystając z dwóch typów skal szeroko stosowanych w badaniach socjologicznych: skali prestiżu społecznego (tzw. SIOPS – *Standard International Occupational Prestige Scale*) Treimana (Treiman 1997) oraz skali pozycji ekonomicznej zawodu Ganzenbooma (tzw. *International Socio-Economic Index of Occupational Status – ISEI*) (Ganzeboom, Treiman 1996).

Rozdział podzielony został na dwie części. W pierwszej z nich skupiono się na analizie zawodów wykonywanych przez osoby posiadające określony poziom wykształcenia. Analiza ta została ukierunkowana na charakterystykę prestiżu i pozycji ekonomicznej danej profesji. Główna oś wywodu ogniskuje się wokół specyfiki pierwszej stałej pracy, jaką podejmują absolwenci poszczególnych typów szkół. W części tej postawiono trzy kluczowe pytania, tj.:

- (1) Jaki poziom atrakcyjności zawodowej i szacunku społecznego charakteryzuje pierwsze, stałe prace podejmowane przez osoby młode³⁴ oraz jak poziom posiadanego wykształcenia warunkuje tę atrakcyjność?
- (2) Jak kształtują się szanse współczesnych młodych (w porównaniu ze starszymi pokoleniami) na zdobycie pierwszej, atrakcyjnej pracy?
- (3) Kto w przyszłości może się spodziewać awansu społecznego oraz, jak duży awans jest najbardziej prawdopodobny?

Druga część jest uzupełnieniem analiz dotyczących pozycji ekonomicznej i prestiżu wykonywanych zawodów o dodatkowe, szczegółowe charakterystyki wykonywanej pracy. Charakterystyki, zgodnie z praktyką OECD podzielone zostały na trzy grupy odnoszące się do:

- (1) poziomu wynagrodzenia,
- (2) stabilności zatrudnienia oraz
- (3) jakości otoczenia zawodowego.

Poziom wynagrodzenia przeliczony został na godzinę pracy (przeciętna cena wykonywanej godziny pracy), a także uzupełniony o informację na temat możliwości uzyskania przez badanych dodatkowych dochodów (poza wykonywaną pracę). Stabilność zatrudnienia została scharakteryzowana na podstawie dwóch subiektywnych wskaźników ukierunkowanych na percepcję stabilności, tj. zadowolenia z pewności zatrudnienia oraz prognoz odnośnie do rozwoju kariery zawodowej w najbliższych 12 miesiącach. W przypadku jakości otoczenia zawodowego po raz kolejny posłużono się subiektywną oceną badanych, analizując poziom zadowolenia z: warunków wykonywania pracy, możliwości awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń³⁵.

Charakterystyka sytuacji osób posiadających wyższe wykształcenie została zestawiona z opisem sytuacji osób, które nie ukończyły szkoły wyższej. Główna oś wywodu ogniskuje się zatem wokół pytania, czy osoby z wyższym wykształceniem posiadają nie tylko wyższe szanse na zatrudnienie (co zostało udowodnione w poprzednich latach), ale też czy posiadają łatwiejszy dostęp do wyższej jakości miejsc pracy.

³⁴ Przez osoby młode rozumiemy osoby do 30 r.ż.

³⁵ Poniżej przedstawiona została treść wykorzystanych pytań kwestionariuszowych. W przypadku oceny stabilności posłużono się dwoma pytaniami o następującej treści:

(1) *Zadowolenie z pracy można rozpatrywać pod kilkoma względami. Proszę powiedzieć, jak bardzo jest Pan(i) zadowolony(-a) bądź niezadowolony(-a) z pewności zatrudnienia (skala 5-punktowa)*

(2) *Jak się Panu(i) wydaje, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy: pozostanie Pan(i) na tym samym stanowisku, przejdzie na równorzędne stanowisko, awansuje Pan(i) czy też przestanie Pan(i) pracować w tym zakładzie.*

W przypadku oceny jakości otoczenia zawodowego wykorzystano następujące pytanie: *Zadowolenie z pracy można rozpatrywać pod kilkoma względami. Proszę powiedzieć, jak bardzo jest Pan(i) zadowolony(-a) bądź niezadowolony(-a) z (1) możliwości awansu, (2) warunków wykonywania pracy (3) możliwości rozwoju osobistego i szkoleń (skala 5-punktowa).*

W większości badań socjologicznych ukierunkowanych na analizę miejsca zajmowanego przez respondenta w strukturze społecznej istotne znaczenie przypisuje się nie tylko czynnikom czysto ekonomicznym, ale też elementom miękkim, takim jak – przykładowo – prestiż społeczny wiążący się z wykonywaniem określonej profesji. Prestiż czy też szacunek, jakim darzy się osobę wykonującą dany zawód (np. lekarza, nauczyciela akademickiego itp.) jest czynnikiem, który często warunkuje taki, a nie inny przebieg interakcji społecznych, zwiększając szansę konwersji dobra, jakim jest szacunek na inne, w tym i czysto ekonomiczne zasoby.

Skalą prestiżu najczęściej stosowaną w międzynarodowych badaniach, a także szeroko implementowaną w badaniach krajowych (np. PGSS) jest narzędzie opracowane przez Treimana (Treiman 1977), tzw. *Standard International Occupational Prestige Scale – SIOPS* (por. Krymkowski 1988).

W dalszej części rozdziału skala ta zostanie wykorzystana jako jeden z elementów oceny jakości zajmowanego przez badanych stanowiska i wykonywanego zawodu w przypadku pierwszej stałej pracy oraz pracy aktualnie wykonywanej.

Jak zostało wspomniane, prestiż jest zaledwie jednym z elementów pozwalających na ocenę jakości wykonywanej pracy, stąd zasadne wydaje się interpretowanie uzyskanych wyników w kontekście szerszych korzyści społeczno-ekonomicznych, jakie wiążą się z wykonywaniem danej profesji. Skalą, która nieco szerzej ujmuje pozycję społeczno-ekonomiczną badanych jest opracowana przez zespół Ganzebooma skala pozycji ekonomicznej zawodu (tzw. *International Socio-Economic Index of Occupational Status – ISEI*). O ile pierwsza ze skal ogniskuje się zaledwie na jednym z wymiarów stratyfikacji społecznej (prestiżu), o tyle druga z nich uwzględnia wiele składowych różnicowania społecznego, które przypisać można do wykonywanego zawodu.

Pierwsza praca

W pierwszej kolejności zanalizowane zostaną zyski związane z posiadaniem wykształcenia wyższego, których możemy oczekiwać, podejmując pierwszą stałą pracę³⁷ rozpoczętą bezpośrednio po zakończeniu edukacji formalnej.

Dane znajdujące się w tabeli III.1 wyraźnie wskazują na niższe szanse współczesnych młodych na zdobycie pracy wysokiej jakości, przynajmniej jeśli mamy tu na myśli pierwsze stałe (powyżej 3 miesięcy) zatrudnienie. Biorąc pod uwagę pozycję na skali prestiżu zawodów oraz lokatę na skali pozycji ekonomicznej zawodu, zauważamy, że:

(1) Skala prestiżu społecznego wydaje się być bardziej merytokratyczna (o ile jako wyznacznik merytokracji potraktujemy korelację między prestiżem społecznym a poziomem wykształcenia) niż skala pozycji ekonomicznej zawodu. Innymi słowy – w obecnych czasach szacunek społeczny jest pewniejszą nagrodą za trud podjęty w procesie kształcenia niż wynagrodzenie. Równocześnie pozycja ekonomiczna wykonywanego zawodu jest lepszym wskaźnikiem „wartości rynkowej” posiadanego dyplomu, stąd użyta zostanie w dalszych analizach.

³⁶ Prestiż zawodu oraz pozycja ekonomiczna zawodu oszacowane zostały zgodnie z metodologią zaproponowaną przez D.J. Treimana i H.B.G. Ganzeboom'a (por. Ganzeboom, Treiman 1996). W pracy wykorzystano pliki z konwersją kodów z klasyfikacji ISCO 08 na SIOPS i ISEI autorstwa Ganzebooma i Treimana (<http://www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm>, 20.01.2014). Podczas przypisywania odpowiedniej liczby punktów na skali prestiżu zawodów zastosowane zostały następujące reguły: (1) osobom prowadzącym działalność gospodarczą i niezatrudniającym żadnego pracownika przypisano kody ISCO najlepiej opisujące wykonywaną przez nich pracę; (2) osobom, które zatrudniają pracowników i równocześnie działalność gospodarcza jest ich głównym źródłem dochodu przypisano kod 1120 (dyrektorzy generalni i wykonawczy); (3) osobom zatrudnionym na etat przypisano kody ISCO odpowiadające wykonywanej przez nich pracy. W kolejnym kroku dla każdego kodu ISCO dołączone zostały wartości na skali SIOPS i ISEI.

³⁷ Przez pracę stałą rozumiemy w tym przypadku pracę wykonywaną min. 3 miesiące.

(2) Sytuacja osób posiadających wyższe wykształcenie jest wyraźnie najkorzystniejsza, szczególnie jeśli weźmiemy pod uwagę prestiż wykonywanego zawodu³⁸. Najlepiej widać to podczas analizy rozkładu centylowego, a konkretnie 25% osób wykonujących najbardziej prestiżowe prace w danej grupie. W tym przypadku można zaobserwować podział dychotomiczny na tych, którzy posiadają wyższe wykształcenie oraz na tych, którzy go nie posiadają (bez różnicy, czy ukończyli ZSZ, liceum czy zaledwie gimnazjum). Szanse wykonywania zawodów, które zostały „wycenione” na skali prestiżu na 43–44³⁹ pkt są w zasadzie takie same dla wszystkich grup wykształcenia (poza wyższym) i sięgają 25% (możemy zatem podejrzewać, że w tym przypadku status zawodowy badanych wyznaczany jest przez inne czynniki niż poziom wykształcenia). Z drugiej strony szanse na zdobycie zawodu oszacowanego na min. 43–44 pkt SIOPS posiada aż 75% osób z wyższym wykształceniem. Zatem stanowisko, które dla osób bez studiów jest swoistego rodzaju rynkowym wyróżnieniem staje się czymś całkowicie przeciętnym w przypadku osób posiadających dyplom uczelni.

(3) W przypadku każdej z grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia po przejściu od grupy niemłodych do młodych widać zarówno spadek prestiżu, jak i pozycji ekonomicznej pierwszego wykonywanego zawodu o kilka punktów. Jedyny wyjątek stanowią młodzi z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz zasadniczym zawodowym (co interpretować należy nie tyle w kategoriach ich dobrej pozycji rynkowej, co relatywnie niskiego prestiżu wykonywanych zawodów na starcie – grupy te po prostu nie mają z czego tracić). Można zatem powiedzieć, że współcześni młodzi zazwyczaj wykonują pierwsze prace (po zakończeniu edukacji formalnej), które cieszą się niższym prestiżem i są ekonomicznie mniej opłacalne niż ich starsi koledzy kilka – kilkanaście lat wcześniej.

Z drugiej strony obecni młodzi zdecydowanie częściej rozpoczynają pracę jeszcze w trakcie trwania edukacji formalnej (19% młodych w stosunku do 7,6% niemłodych rozpoczyna pracę, równocześnie kształcąc się w systemie formalnym), co może w przyszłości zwiększyć ich szanse na rynku pracy. Jest to zjawisko, którego wpływ na jakość wykonywanej pracy po studiach nie został jeszcze zbadany, a wart jest podjęcia takiej analizy w przyszłości. Jeszcze kilkanaście lat temu aktywność zawodowa zazwyczaj rozpoczynała się już po zamknięciu etapu kształcenia, w chwili obecnej praca zdecydowanie częściej towarzyszy zdobywaniu kwalifikacji w systemie kształcenia formalnego lub wypełnia okresy pomiędzy pierwszym, a kolejnym etapem edukacji. Zmiana ta jest zdecydowanie najbardziej widoczna w przypadku kształcących się na uczelniach, gdzie liczba osób równocześnie studiujących i pracujących podwoiła się w ciągu kilkunastu ostatnich lat⁴⁰.

(4) Czym wyższy poziom wykształcenia, tym rozwarstwienie pokoleniowe jest większe. O ile różnica w prestiżu pierwszego wykonywanego zawodu w grupie absolwentów ZSZ przed i po 30 r.ż. wynosi zaledwie 1 pkt (różnica nieistotna statystycznie), to w przypadku absolwentów liceów zawodowych oraz uczelni wzrasta do 5–6 pkt. Biorąc pod uwagę ogólne różnice w prestiżu wykonywanych zawodów (zdecydowanie najkorzystniejsza sytuacja absolwentów uczelni), wysnuć możemy wniosek, że strata 5–6 punktów⁴¹ na skali SIOPS wydaje się być zdecydowanie bardziej bolesna dla absolwentów liceów zawodowych/profilowanych niż dla absolwentów szkół wyższych⁴².

(5) Niższe szanse na zdobycie przez absolwentów uczelni wysokoprestiżowej pierwszej pracy (w porównaniu z szansami ich starszych kolegów z dyplomem szkoły wyższej) nie są w zasadzie niczym zaskakującym, jeśli weźmiemy pod uwagę wzrost wskaźnika skolaryzacji netto na poziomie wyższym

³⁸ Aby lepiej zobrazować charakter skali, poniżej podane zostały przykładowe zawody, wraz z przypisaną do nich liczbą punktów SIOPS. Najwyższe wartości na skali SIOPS w badaniu BKL charakteryzowały takie zawody jak: nauczyciel akademicki – 78,16 pkt, lekarz – 78,01 pkt, sędzia – 76,11 pkt czy kierownik w instytucjach usług wyspecjalizowanych – 75 pkt. Najniższe punkty cechowały natomiast: rolników produkcji roślinnej pracujących na własne potrzeby – 5 pkt, pracowników świadczący usługi na ulicach – 12 pkt, sortowaczy odpadów – 14 pkt, zamiataczy – 14 pkt.

³⁹ Wartość 42–43 na skali SIOPS charakteryzuje przykładowe zawody, takie jak: księgowy czy sprzedawca itp.

⁴⁰ Dodajmy, że wzrost zaangażowania zawodowego dotyczy w pierwszej kolejności studentów studiów stacjonarnych, a zatem możemy podejrzewać, że w przyszłości w związku z aktywnością zawodową uczących się zmieniać będą się ich oczekiwania względem kształcenia akademickiego, jego form, intensywności, ale też zmieniać będzie się motywacja i możliwości czasowe pełnego zaangażowania w naukę.

⁴¹ Różnica 5–6 punktów (przykładowo) odróżnia specjalistów nauczania od nauczycieli gimnazjów lub urzędników od średniego personelu (np. sekretarek, asystentów itp.).

⁴² Dane te interpretować należy w kontekście przeprowadzonej w 1999 r. reformy, która likwidowała tzw. licea zawodowe, ustanawiając w ich miejsce obecnie wygaszane licea profilowane.

w ciągu ostatnich kilkunastu lat, a co za tym idzie rosnącą liczbę absolwentów uczelni⁴³ na rynku pracy. Zakładając względną stabilność struktury społecznej oraz ograniczoną liczbę atrakcyjnych miejsc pracy, spodziewać raczej moglibyśmy się znacznie pogorszenia sytuacji rynkowej części z absolwentów uczelni – zgodnie z zasadą konkurencyjności o cenny, aczkolwiek rzadki zasób, jakim są atrakcyjne miejsca pracy. Relatywnie nienajgorsza sytuacja absolwentów szkół wyższych sugeruje zatem, że zaszły zmiany w strukturze oferowanych przez rynek profesji oraz że wzrosła liczba atrakcyjnych i względnie wysoko prestiżowych stanowisk pracy. Oczywiście podaż specjalistów jest jak na razie wyższa niż popyt rynkowy, jednak, biorąc pod uwagę już zaobserwowane tendencje, tj. wzrost liczby miejsc pracy dla absolwentów uczelni oraz „malejącą produkcję specjalistów” (w związku z niższym demograficznym liczbą absolwentów uczelni z roku na rok będzie malała) spodziewać możemy się w nadchodzących latach wzrostu konkurencyjności rynkowej absolwentów tego typu szkół⁴⁴.

- (6) Mitem można nazwać stwierdzenie, że współcześni absolwenci uczelni coraz częściej wykonują bardzo niskoprestiżowe prace. W zasadzie nie ma istotnej różnicy pomiędzy pierwszym kwartylem skali SIOPS w przypadku młodych i niemłodych. A to, że część absolwentów zaczyna swoją karierę zawodową od prac niskoprestiżowych wydaje się być mniej istotne od tego, w którym kierunku rozwija się ich kariera zawodowa (ile zyskują w kolejnych latach pracy). Kwestii tej przyjrzymy się w dalszej części rozdziału. Nie oznacza to jednak, że młodzi absolwenci uczelni nie stracili w ostatnich latach w stosunku do starszych pokoleń. Jednak ich strata wiąże się nie tyle ze zwiększeniem prawdopodobieństwa wykonywania prac bardzo niskoprestiżowych, co raczej ze zmniejszeniem szans na wykonywanie prac cieszących się bardzo wysokim prestiżem (najbardziej stracili zatem ci, którzy są najgorsi z najlepszych). Mówiąc wprost – kilkanaście lat temu, kończąc uczelnię łatwiej było zdobyć pierwszą, wysoko ocenianą w kategoriach szacunku społecznego pracę. W chwili obecnej pracę taką zdobywa się dopiero w kolejnych latach kariery zawodowej.
- (7) Odwrotną tendencję można zaobserwować w przypadku absolwentów uczelni, analizując zmiany w skali pozycji ekonomicznej zawodu. Po raz kolejny młode osoby z wyższym wykształceniem tracą względem absolwentów, którzy wchodzili na rynek kilka – kilkanaście lat wcześniej. Jednak tym razem strata dotyczy nie tyle ostatniego kwartyła (mniej więcej podobny odsetek absolwentów ma szansę na najlepiej płatne zawody), co kwartyła pierwszego i drugiego. Sugerować by to mogło, że rzeczywiście dla części absolwentów uczelni ekonomiczny zysk z posiadania wykształcenia wyższego jest raczej nikły (o ile oczywiście zysk ten nie pojawi się na dalszym etapie kariery zawodowej). Z drugiej strony strata absolwentów uczelni nie jest dla nich aż tak bolesna, jak degradacja ekonomiczno-zawodowa osób kończących licea zawodowe czy też technika, przede wszystkim dlatego, że absolwenci uczelni mają z czego tracić (pozycja ekonomiczna zawodów przez nich wykonywanych jest zdecydowanie najwyższa).

Najbardziej interesującą nas grupą absolwentów uczelni są ci, którym w przypadku pierwszej pracy nie powiodło się. Grupa scharakteryzowana zostanie pod kątem przynależności do niej różnych typów absolwentów, dzięki czemu uzyskamy odpowiedź na pytanie, jakie czynniki zwiększają, a jakie zmniejszają szansę na posiadanie relatywnie najmniej atrakcyjnej pracy. Odpowiedź na powyższe pytanie sformułowana została na podstawie drzewa decyzyjnego zamieszczonego w aneksie tabelarycznym do niniejszego rozdziału (wykres A.III.1). Drzewo to tłumaczy szansę znalezienia się w pierwszym kwartyle (pierwsze 25% przypadków) wyznaczonym dla absolwentów uczelni na podstawie informacji o pozycji ekonomicznej zawodu wykonywanego w pierwszej pracy. Podkreślić zatem należy, że omawiane najniższe 25% nie dotyczy 25% respondentów w ogóle, a jedynie 25% osób z wyższym wykształceniem, którzy wykonują najniższe cenione rynkowo zawody⁴⁵. Czynnikiem, który najlepiej tłumaczy szansę posiadania relatywnie nieatrakcyjnej pierwszej pracy jest ukończony kierunek (profil wykształcenia). Nie

⁴³ Tendencja ta w związku z niższym demograficznym będzie się systematycznie zmieniać. Warto nadmienić, że Polska wymieniana jest wśród siedmiu krajów na świecie z największym deficytem siły roboczej w 2020 r w stosunku do potrzeb dla utrzymania dynamiki wzrostu gospodarczego (por. Strack i inni 2014). W 2013 r. zaobserwowano też pierwszy znaczący spadek wartości wskaźnika skolaryzacji na poziomie wyższym (spadek poniżej 0,39), który przez niektórych odczytywany jest jako objaw coraz niższej oceny wartości wyższego wykształcenia.

⁴⁴ Naturalnie przez absolwentów rozumiemy w tym przypadku osoby, które zostały odpowiednio przygotowane do wykonywania zawodów specjalistycznych, a nie absolwentów wszystkich uczelni.

⁴⁵ Analiza 25% respondentów ogółem okazała się bezproduktywna, ponieważ w pierwszym kwartyle dla populacji znalazło się niewiele absolwentów uczelni (głównie absolwenci kierunków technicznych i architektury i budownictwa wykonujący prace fizyczne na budowach).

Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia

jest to jednak czynnik jedyny, wchodzi on bowiem w interakcje z dodatkowymi zmiennymi, takimi jak typ ukończonej szkoły oraz czas, w którym badani wchodzi na rynek pracy. Najprościej zaklasyfikować można kierunki do czterech grup:

Tabela III.1. Pierwsza praca – pozycja badanych na skali prestiżu wykonywanego zawodu oraz skali pozycji ekonomicznej zawodu (wg Ganzeboom, Treiman 1996)⁴⁶

Kategoria wiekowa		Skala prestiżu						Skala pozycji ekonomicznej zawodu					
		N	Średnia	Wsp. zmienności	Percentyle			N	Średnia	Wsp. zmienności	Percentyle		
					25	50	75				25	50	75
Niemłodzi	Gimnazjum i niżej	2045	32	0,3	22	32	42	1979	24	0,5	15	21	28
	ZSZ	7303	35	0,2	31	35	43	7187	27	0,3	21	27	31
	Liceum ogólnokształcące	1452	40	0,3	32	42	44	1430	38	0,4	28	33	48
	Technikum	3171	39	0,3	32	42	44	3148	36	0,4	25	31	48
	Liceum zawodowe, profilowane	1073	41	0,2	34	43	44	1069	42	0,4	28	39	55
	Szkoła wyższa	2510	51	0,2	43	51	58	2502	60	0,3	43	61	76
Młodzi	Gimnazjum i niżej	355	33	0,4	22	32	42	343	29	0,5	18	25	33
	ZSZ	728	34	0,3	30	33	43	715	27	0,3	23	28	31
	Liceum ogólnokształcące	483	36	0,3	28	40	43	476	33	0,4	25	28	43
	Technikum	699	36	0,3	30	39	43	688	33	0,4	25	28	39
	Liceum zawodowe, profilowane	201	36	0,3	30	36	43	197	32	0,4	24	28	37
	Szkoła wyższa	662	47	0,3	42	47	54	662	53	0,4	35	55	74
Młodzi – niemłodzi	Gimnazjum i niżej	2400	1		0	0	0	2322	6		2	4	4
	ZSZ	8030	-1		0	-2	0	7902	0		1	1	0
	Liceum ogólnokształcące	1936	-4		-4	-2	-1	1906	-5		-3	-4	-5
	Technikum	3870	-3		-2	-3	-1	3836	-3		-1	-2	-9
	Liceum zawodowe, profilowane	1274	-6		-4	-7	-1	1266	-10		-5	-11	-18
	Szkoła wyższa	3172	-5		-1	-4	-4	3164	-6		-8	-6	-3

* osoby niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

* młodzi – osoby do 30 r.ż.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

- Kierunki, po ukończeniu których istnieje najwyższe ryzyko wykonywania mało atrakcyjnej pierwszej pracy**, tj. usługi transportowe, usługi dla ludności, weterynaryjne, rolnicze, leśne i rybaccie (ponad 45% absolwentów zaklasyfikowanych do 25% wykonujących najniżej oceniane na skali SIOPS zawody⁴⁷). W tym przypadku ogólnie zła sytuacja charakteryzuje zarówno osoby młode (58% w pierwszym kwartylu), jak i niemłode (ok. 40% w pierwszym kwartylu).
- Kierunki, po ukończeniu których istnieje wysokie ryzyko wykonywania mało atrakcyjnej pierwszej pracy**, tj. kierunki fizyczne, biologiczne, ekonomiczno-administracyjne i społeczne (ponad 36% absolwentów zaklasyfikowanych do 25% wykonujących najniżej oceniane na skali SIOPS zawody). Przy czym zauważa się istotną różnicę między absolwentami uczelni publicznych i niepublicznych – na niekorzyść tych drugich (32,3 względem 47,9 procent wykonujących najmniej atrakcyjne dla absolwentów uczelni zawody) oraz między osobami wkraczającymi na rynek pracy w ostatnich latach oraz kilka, kilkanaście lat temu. Zdecydowanie najgorsza sytuacja charakteryzuje osoby młode (do 30 r.ż.) z uczelni niepublicznych (ok. 70% w pierwszym kwartylu).

⁴⁶ Z tabeli, ze względu na niską liczebność (zaledwie 9 przypadków wśród młodych), usunięto absolwentów szkół policealnych.

3. **Kierunki związane z przeciętnym ryzykiem wykonywania mało atrakcyjnej pierwszej pracy** – do grupy tej można zaklasyfikować takie kierunki, jak: ochrona środowiska, architektura i budownictwo, produkcja i przetwórstwo, inżynierijno-techniczne, opieka społeczna, prawne, pedagogiczne (27 procent wykonujących najmniej atrakcyjne dla absolwentów uczelni zawody). Przy czym po raz kolejny wyraźnie widać przewagę absolwentów uczelni publicznych (ok. 26%) względem absolwentów szkół niepublicznych (ok. 46%).
4. **Kierunki związane z relatywnie niskim ryzykiem wykonywania mało atrakcyjnej pierwszej pracy**, tj. informatyczne, humanistyczne, dziennikarstwo i informacja⁴⁸ (ok. 16% absolwentów w pierwszym kwartylu) oraz medyczne, matematyczno-statystyczne i artystyczne (ok. 9% absolwentów w pierwszym kwartylu).

Ruchliwość wewnątrzpokoleniowa, czyli kto zyskuje wraz z upływem czasu?

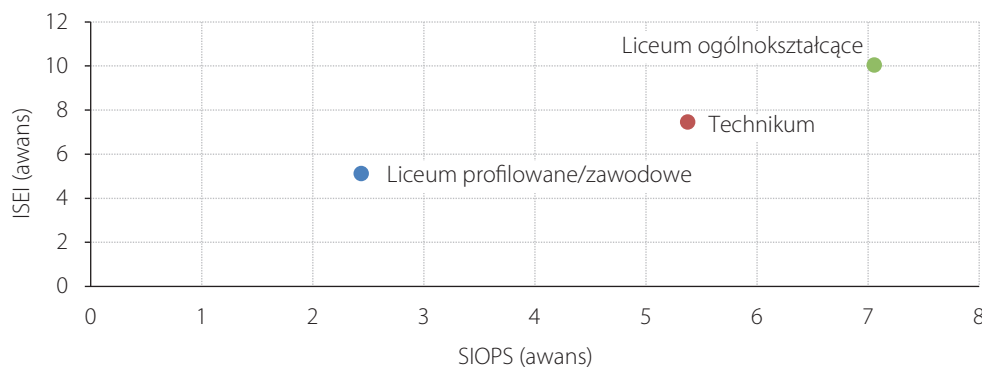
Już na tym etapie dokonać należy pewnego sprostowania, które tyczy się zaproponowanego podziału na uczelnie publiczne i niepubliczne. Podział ten – jedyny możliwy na podstawie bazy danych – jest pewnego rodzaju uproszczeniem modelu jakościowego zróżnicowania polskich uczelni. Naturalnie zarówno wśród pierwszej, jak i drugiej kategorii odnaleźć można podmioty wybijające się in plus i in minus, jednak uśrednienie wyników wydaje się dobrze obrazować jakościowy podział sektora akademickiego w Polsce.

Ruchliwość wewnątrzpokoleniowa, czyli kto zyskuje wraz z upływem czasu?

Pierwsza stała praca nie zawsze jest dobrym wyznacznikiem sukcesu zawodowego absolwenta. Przykładowo zysk z posiadania wyższego wykształcenia może mieć wymiar natychmiastowy (zwiększa szanse na znalezienie dobrej pierwszej pracy) lub odroczone (zwiększa szanse na szybszy awans społeczno-zawodowy już po wejściu na rynek). O ile w pierwszej części zarysowany został ogólny obraz zysku natychmiastowego, o tyle w tej części nieco więcej uwagi zostanie poświęcone zyskom odroczonym.

Najprościej można scharakteryzować takie zyski, porównując pracę wykonywaną przed i po osiągnięciu danego poziomu wykształcenia w sytuacji, gdy etapy te oddzielone zostały przerwą w edukacji. Poniższy rysunek zestawia różnice w punktach na skali prestiżu zawodu oraz pozycji ekonomicznej wykonywanego zawodu przed i po ukończeniu przez badanego studiów wyższych. Widać wyraźny awans społeczny i ekonomiczny po uzyskaniu wyższego wykształcenia, przy czym najwyższe zyski widoczne są w przypadku absolwentów LO kontynuujących edukację na uczelniach (7 pkt na skali prestiżu oraz 10 na skali pozycji ekonomicznej) oraz techników (ponad 5 pkt na skali prestiżu oraz ponad 7 na skali pozycji ekonomicznej).

Wykres III.1. Przeciętny zysk płynący z ukończenia szkoły wyższej (różnica w skalach prestiżu i pozycji ekonomicznej zawodu w przypadku stanowisk zajmowanych po i przed ukończeniem szkoły wyższej)



* w analizie zostały uwzględnione osoby, które rozpoczęły pierwszą pracę, trwającą nieprzerwanie min. 3 miesiące pomiędzy dwoma etapami edukacji.

$N_{LPZ} = 126$, $N_{tech} = 160$, $N_{LO} = 259$

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014

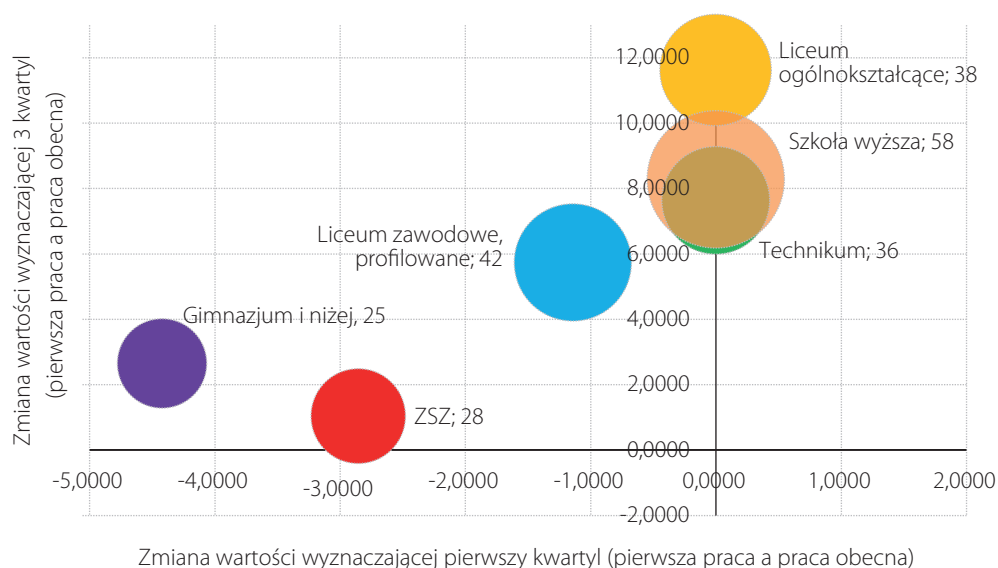
⁴⁸ Choć w tym przypadku istnieje spore zagrożenie bezrobociem w ogóle.

Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia

Zysk odroczony często wiąże się z szybszą bądź bardziej dynamiczną ścieżką awansu, która charakteryzuje osoby posiadające wyższe wykształcenie. Poniższy wykres pokazuje, jakiego mniej więcej awansu ekonomicznego spodziewać mogą się absolwenci poszczególnych typów szkół, przebywając na rynku min. 5 lat. Zestawienie ze sobą zmian wartości wyznaczających pierwszy i trzeci kwartył pozwoli ocenić proces różnicowania się w czasie pozycji zawodowych absolwentów różnego typu szkół.

Relatywnie podobną tendencję można zauważyć w przypadku osób kończących technika, licea ogólnokształcące i szkoły wyższe – ok. 75% z nich zyskuje w kolejnych latach aktywności zawodowej. Przy czym 25% zyskuje od ok. 8–12 pkt na skali SIOPS. Można zatem powiedzieć, że w przypadku tych szkół różnicowanie się sytuacji zawodowej absolwentów wiąże się szybszym awansem najzdolniejszych i stabilizacją, ewentualnie lekką degradacją pozostałych. Odminną tendencję zaobserwować można wśród kończących gimnazja i ZSZ. W przypadku części z absolwentów tych szkół można zauważyć wręcz degradację zawodową (25% absolwentów traci na wartości ekonomicznej wykonywanego zawodu) przy równocześnie relatywnie małym odsetku awansujących (25% awansuje od 2 pkt wzwyż).

Wykres III.2. Zmiana pozycji respondenta na skali pozycji ekonomicznej zawodu (wielkość okręgu wskazuje na przeciętną pozycję na SIOPS w momencie wykonywania pierwszej pracy)



* w analizie zostały uwzględnione osoby, które rozpoczęły pierwszą pracę, trwającą nieprzerwanie min. 3 miesiące co najmniej 5 lat przed momentem wykonania badania oraz osoby niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014

Ponadto warto wspomnieć, że ci absolwenci z wyższym wykształceniem, którzy znajdowali się wśród 25% wykonujących najniżej oceniane prace w kolejnych latach w większości przypadków awansowali na skali SIOPS (ok. 70%). W przypadku osób początkowo znajdujących się w kwartylu 2 i 3 dominowała stabilizacja zawodowa. Co dość typowe, awans społeczno-ekonomiczny postępował szybciej w przypadku absolwentów uczelni wykonujących mniej prestiżowe zawody, a wraz z kolejnymi latami przebywania na rynku pracy różnice na skali SIOPS pomiędzy absolwentami uczelni zaczynały się zmniejszać. Ta tendencja do egalitaryzowania się pozycji zawodowej w grupie osób z wyższym wykształceniem wynika częściowo ze specyfiki narzędzia analitycznego, jakim jest wybrana skala. Zatem dogłębna analiza zróżnicowania sytuacji zawodowej i jakości pracy wykonywanej przez absolwentów uczelni wymaga uzupełnienia wyżej przedstawionych analiz o dodatkowe charakterystyki walorów zatrudnienia.

Przedstawione powyżej analizy warto zestawić ze szczegółowymi wskaźnikami charakteryzującymi trzy wymiary jakości zatrudnienia, tj. poziom wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia oraz jakość otoczenia zawodowego. Przy czym poziom wynagrodzenia został przeliczony na jednostkę czasu, jaki badany poświęca na wykonywanie pracy zawodowej.

Intensywność pracy vs dochody

Samo wynagrodzenie niekoniecznie musi być najlepszym wskaźnikiem „zyskowności” inwestycji poczynionych w związku ze zdobyciem wyższego wykształcenia, bo nie uwzględnia ono „intensywności” zaangażowania w pracę, która może być różna w poszczególnych grupach. Innymi słowy, dopiero dzięki zestawieniu czasu pracy z uzyskiwanymi dochodami będziemy w stanie ocenić, czy zysk płynący z posiadania określonego wykształcenia jest znaczący, tj. czy przeciętnie wyższy dochód absolwentów uczelni nie wynika z tego, że pracują oni przeciętnie dłużej.

Kto zatem pracuje wyjątkowo długo i czyja godzina pracy jest wyceniana poniżej średniej rynkowej? Porównując czas pracy zadeklarowany przez naszych badanych⁴⁹ do typowego 40-godzinnego tygodnia pracy dochodzimy do wniosku, że osoby z wyższym wykształceniem najrzadziej pracują powyżej tej wartości (ok. 1/3 badanych), dodatkowo jedynie w ich oraz absolwentów LO przypadku procent pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo jest taki sam wśród młodych i niemłodych (Aneks, wykres III.A.2). Najbardziej zapracowaną grupą okazały się być osoby z najniższym wykształceniem – po ZSZ oraz posiadający wykształcenie maksymalnie gimnazjalne, podobnie zresztą jak młodzi absolwenci techników. W przypadku tych grup widać wyraźnie większe obciążenie zawodowe osób młodych niż niemłodych (młodzi absolwenci ZSZ w ponad połowie przypadków pracują więcej niż 40 godzin na tydzień).

Wniosek ten jest ważny w kontekście kwestii omawianych w dalszej części rozdziału. W tym momencie napisać możemy, że przewaga osób z wyższym wykształceniem polega także na tym, że zazwyczaj pracują oni krócej, a czas wolny (poza pracą) mogą dowolnie zagospodarować (w tym, choćby, na dalsze pogłębianie posiadanej wiedzy i umiejętności). Czas w przypadku pracowników potraktować zatem można jako zasób, który może zostać spieniężony (dodatkowa aktywność zawodowa) lub zainwestowany (np. w ramach kształcenia pozaformalnego czy nieformalnego). Jak zobaczymy w dalszej części rozdziału, obie strategie częściej występują w grupie osób posiadających wyższe wykształcenie, m.in. z racji posiadania przez te grupy większej ilości czasu do zagospodarowania.

Biorąc pod uwagę powyższe wnioski i mając w pamięci dane wskazujące na pozytywny związek poziomu wykształcenia z osiąganym miesięcznym wynagrodzeniem, spodziewać możemy się jeszcze bardziej jednoznacznej relacji pomiędzy wykształceniem a rynkową wyceną godziny pracy.

Tak też w rzeczywistości jest. Im wyższy poziom wykształcenia, tym ta wycena jest wyższa. Naturalnie także średnia zapłata otrzymywana za godzinę pracy jest wyższa wśród tych, którzy skończyli 30 rok życia. Co jednak może wydać się interesujące – różnica między osobami z wyższym wykształceniem a resztą jest szczególnie widoczna wśród tych, którzy przebywają na rynku już od jakiegoś czasu. Młodzi z dyplomem uczelni nie zyskują tak bardzo względem osób kończących inne typy szkół. W ich przypadku widać też sporą (25%) grupę osób, w przypadku których wycena godziny pracy nie różni się zasadniczo od wyceny pracy osób, które ukończyły ZSZ czy szkoły średnie. Dane te interpretować należy w kontekście już zaprezentowanych wniosków, które wskazują na pogłębianie się różnic w pozycji zawodowej absolwentów poszczególnych typów szkół dopiero w kolejnych latach przebywania na rynku. Pamiętaj też należy, że nadmieniona wycena dotyczy szeroko rozumianej pracy zawodowej, w tym pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy w domu, niekoniecznie zaliczanej w poczet nadgodzin.

⁴⁹ W analizie uwzględnione zostały osoby zatrudnione na etacie. W obliczeniach wzięto pod uwagę sumę godzin poświęconych na pracę (z uwzględnieniem wszystkich prac wykonywanych w zatrudnieniu na etat).

Tabela III.2. Wartość (netto) godziny pracy respondenta – podstawowe charakterystyki

Kategoria wiekowa		N	Średnia	Percentyle		
				25	50	75
Niemłodzi	Gimnazjum i niżej	1350	11	7	9	12
	ZSZ	6170	11	8	10	13
	Liceum ogólnokształcące	1639	13	9	11	14
	Technikum	3355	13	9	13	16
	Liceum zawodowe, profilowane	1145	12	9	11	14
	Szkoła wyższa	4601	19	13	16	22
Młodzi	Gimnazjum i niżej	332	10	7	9	11
	ZSZ	929	10	8	9	11
	Liceum ogólnokształcące	601	11	8	9	12
	Technikum	1002	11	8	10	13
	Liceum zawodowe, profilowane	254	12	8	10	13
	Szkoła wyższa	1229	14	9	12	16

* młodzi – osoby do 30 r.ż. niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

** czas – suma godzin w ramach wykonywanych etatów.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

Lepsza perspektywa zarobkowa osób z wyższym wykształceniem po części wynika z ich większej możliwości tzw. „dorobienia” poza główną umową. W zasadzie jest to jedyna grupa, która tak szeroko korzysta z możliwości pozyskania dodatkowego dochodu równocześnie wykonując pracę etatową oraz korzystając z dodatkowej formy zatrudnienia (Aneks, tabela III.A.1).

Na koniec warto dodać kto znajduje się wśród 25% najgorzej zarabiających (w porównaniu z czasem poświęcanym na pracę) młodych absolwentów uczelni. Wbrew pozorom trudno jest wskazać szczególną grupę kierunków, które zwiększają szanse na znalezienie się w pierwszym kwartylu. Zdecydowanie łatwiej jest wskazać tych, w przypadku których prawdopodobieństwo to jest raczej małe, a są to osoby kończące kierunki z grupy technika, przemysł, budownictwo oraz – co może wydać się dość interesujące – nauki humanistyczne i sztuka. Silniejszą niż kierunek determinantą zaklasyfikowania się do grupy najmniej zarabiających za godzinę pracy jest płeć (żeńską) osoby z dyplomem uczelni, która zwiększa prawie o 1/3 szansę znalezienia się w najmniej uprzywilejowanej grupie.

Stabilność zatrudnienia

Poczucie stabilności zatrudnienia jest jednym z najważniejszych czynników wpływających na ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy (Holland i inni 2011; Stride, Wall, Catley 2007). Większość przeprowadzonych w Polsce badań wskazuje na dość wysoki poziom zadowolenia z pewności zatrudnienia (por. CBOS 2013) wśród pracowników. Przykładowo wg CBOS 64% badanych ocenia swoją pracę jako dającą pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji (CBOS 2013, s. 3); dane BKL wskazują na jeszcze większy optymizm respondentów (ponad 71% zadowolonych). Przeciętne oceny powyższego aspektu pracy wiążą się ze specyfiką zajmowanego stanowiska, które bezpośrednio powiązane jest z poziomem wykształcenia badanych, ich wiekiem oraz – w niektórych sytuacjach – z płcią.

Istotniejsze różnice między badanymi można zaobserwować, biorąc pod uwagę przewidywania odnośnie do rozwoju kariery zawodowej (zaprzestanie pracy, awans, brak zmian).

Wśród badanych wyróżnić możemy następujące grupy:

- 1. Regresyjni** – oceniający relatywnie najniżej pewność zatrudnienia (choć nadal in plus) oraz równocześnie przewidujący zaprzestanie pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia (głównie młodzi po liceach – ogólnokształcących i zawodowych).

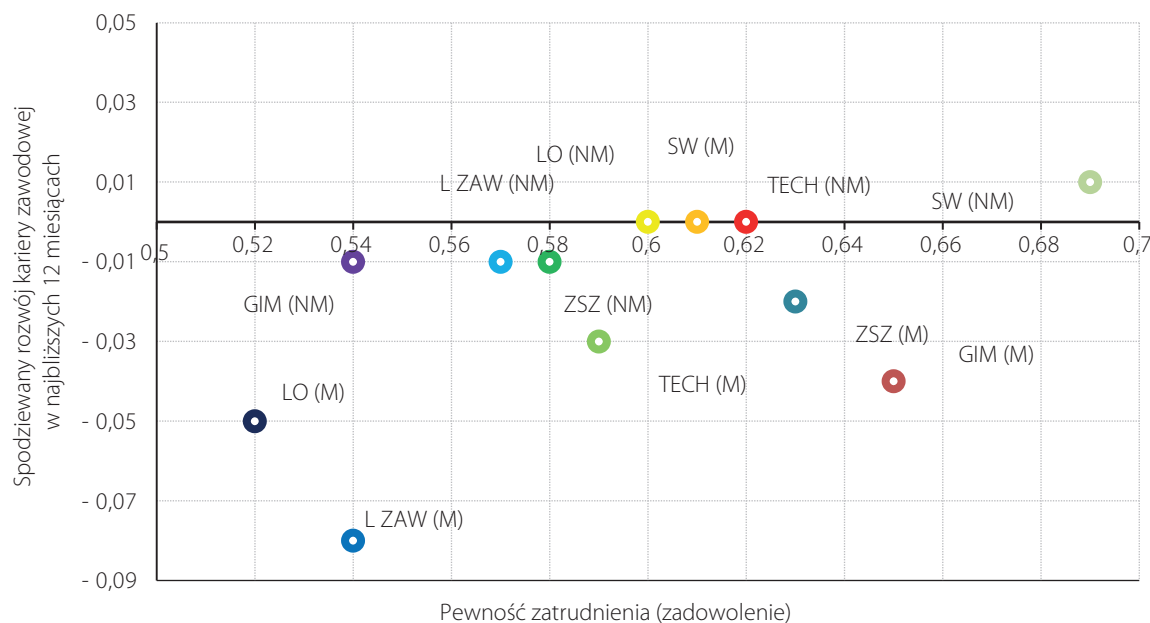
W grupie tej zaobserwować można ponadprzeciętny odsetek osób przewidujących odejście z pracy (10% – LO, 13% – liceum zawodowe/profilowane).

3. **Stabilni** – dość wysoko oceniający stabilność pracy, a neutralnie perspektywy awansu (głównie osoby niemłode po technikum i liceum ogólnokształcącym oraz młode po szkołach wyższych).
4. **Prospektywni** – oceniający bardzo wysoko pewność zatrudnienia i równocześnie spodziewający się szybkiego awansu (osoby niemłode z wyższym wykształceniem).

Podsumowując, dodajmy, że najniższa pewność zatrudnienia wśród młodych cechuje absolwentów liceów ogólnokształcących i liceów zawodowych, a absolwenci uczelni nie różnią się pod tym względem istotnie od osób kończących pozostałe typy szkół. Korzyść z wyższego wykształcenia widać dopiero w grupie starszych – w ich przypadku ocena stabilności jest zdecydowanie najwyższa (Aneks, tabela III.A.2).

Z drugiej strony analiza prognoz dotyczących pracy wykonywanej przez młodych jednoznacznie wskazuje na pewną tymczasowość zatrudnienia – ok. 10% młodych przewiduje zaprzestanie współpracy z obecnym pracodawcą w okresie do 12 miesięcy. Ta tymczasowość częściowo wynika z poczucia niestabilności wykonywanej pracy, a częściowo z planów zmiany aktualnej profesji na lepszą. Nie oznacza to jednak, że młodzi nie mają nadziei na awans, a przynajmniej częściej przewidują korzystną zmianę swojej pozycji zawodowej we względnie krótkim okresie niż osoby niemłode. I w tym przypadku osoby posiadające wyższe wykształcenie wydają się być największymi optymistami. Dodać warto, że zdecydowanie częściej awansu oczekują mężczyźni z wyższym wykształceniem niż kobiety, co tylko częściowo wynika z wykonywanej przez nich profesji, a co częściowo można tłumaczyć niższymi oczekiwaniami względem pracy zawodowej, jakie charakteryzują kobiety (Aneks, wykres III.A.3).

Wykres III.3. Spodziewany rozwój kariery zawodowej (-1 – przestanie pracować w tym zakładzie, 0 – zachowa posiadany status, 1 – awansuje) a ocena pewności zatrudnienia (1 – zadowolony, 0 – bez zdania, -1 – niezadowolony) – średnie arytmetyczne dla grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia



* pod uwagę wzięto osoby niekontynuujące edukacji w systemie formalnym, M – osoby do 30 r.ż, NM – osoby po 30 r.ż.

** $N_{gim} = 10705$, $N_{zsz} = 25043$, $N_{lic} = 7316$, $N_{tech} = 13427$, $N_{lic_zaw} = 4018$, $N_{uczel} = 15219$.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

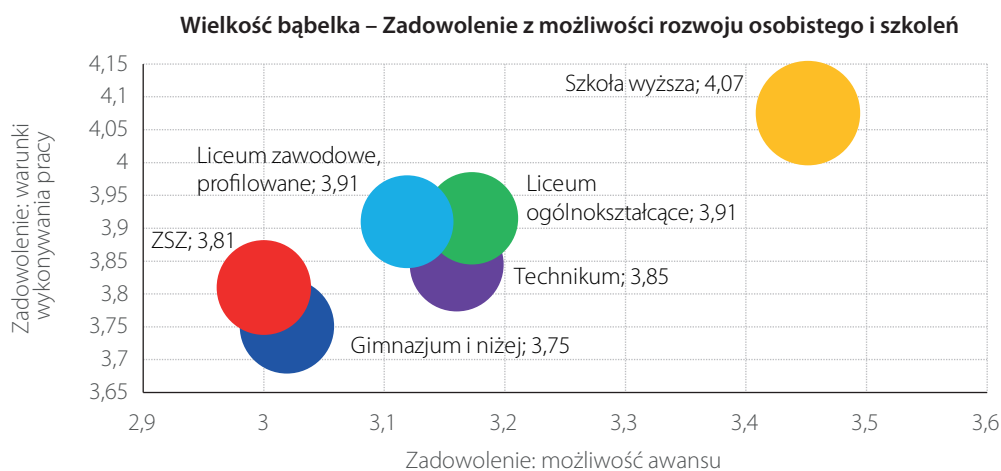
Jakość otoczenia zawodowego

W przypadku oceny jakości otoczenia zawodowego posłużono się trzema wskaźnikami o charakterze subiektywnym – opinii. Trzy pytania kwestionariuszowe dotyczyły poziomu zadowolenia z: warunków wykonywania pracy, możliwości awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń. Także w tym przypadku wyniki nie są wybitnie zaskakujące i utwierdzają nas w przekonaniu o dość uprzywilejowanej pozycji osób z wyższym wykształceniem.

Poniższy wykres wyraźnie wskazuje na trzy względnie homogeniczne klastry, tj.:

1. Najmniej zadowolonych (zarówno z warunków pracy, możliwości awansu, jak i możliwości rozwoju osobistego), tj. absolwentów ZSZ oraz osób z wykształceniem maksymalnie gimnazjalnym;
2. Zadowolonych w stopniu przeciętnym – absolwentów posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie;
3. Ponadprzeciętnie zadowolonych z wszystkich aspektów pracy, tj. absolwentów uczelni.

Wykres III.4. Poziom zadowolenia z: warunków wykonywania pracy, możliwości awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń a poziom wykształcenia badanych



*pod uwagę wzięto osoby niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

** $N_{gim} = 10705$, $N_{zsz} = 25043$, $N_{lic} = 7316$, $N_{tech} = 13427$, $N_{lic_zaw} = 4018$, $N_{uczel} = 15219$.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

Przy czym wzór związku pomiędzy wyższym wykształceniem a wyższą oceną jakości wykonywanej pracy jest wyraźniejszy w grupie osób niemłodych. Wśród młodych po raz kolejny rysuje się najwyraźniej rozłam pomiędzy młodymi z wyższym wykształceniem a osobami posiadającymi niższy poziom wykształcenia (Aneks, tabela III.A.3).

Podsumowanie

W niniejszym rozdziale, który został poświęcony sytuacji rynkowej osób kończących edukację na poziomie wyższym główny punkt zainteresowania przesunięty został w kierunku oceny jakości podjętego zatrudnienia. A zatem rozdział ten potraktować należy jako uzupełnienie analiz sytuacji rynkowej (bezrobocie versus zatrudnienie), które zostały zaprezentowane w poprzednich publikacjach BKL.

Jakość zatrudnienia zinterpretowana została za pomocą dwóch perspektyw:

Podsumowanie

1. Stratyfikacyjnej;
2. Perspektywy trzech wymiarów jakościowych zaproponowanych przez OECD (wynagrodzenie – stabilność zatrudnienia – jakość otoczenia zawodowego)⁵⁰.

Struktura rozdziału podporządkowana została trzem kluczowym grupom pytań badawczych, tj.:

- (1) Jaki poziom atrakcyjności zawodowej i szacunku społecznego charakteryzuje pierwsze, stałe prace podejmowane przez osoby młode, jak poziom posiadanego wykształcenia warunkuje tę atrakcyjność, a także jak kształtują się szanse współczesnych młodych (w porównaniu ze starszymi pokoleniami) na zdobycie pierwszej, atrakcyjnej pracy?
- (2) Kto w przyszłości może się spodziewać awansu społecznego oraz jak duży awans jest najbardziej prawdopodobny?
- (3) Czy poziom wykształcenia różnicuje szanse dostępu do wysokiej jakości profesji, tj. takich, które wiążą się z relatywnie wysokim wynagrodzeniem (w stosunku do intensywności pracy), stabilnością zatrudnienia oraz wysoką jakością otoczenia zawodowego?

Odpowiedź na powyższe pytania zawarta została w publikacji, w tym miejscu przytoczone zostaną jedynie najważniejsze, warte przypomnienia wnioski dotyczące relacji między poziomem wykształcenia a pozycją ekonomiczną i prestiżem zawodu, awansu społecznego oraz dodatkowych wymiarów jakości posiadanej pracy.

1. Poziom wykształcenia a pozycja ekonomiczna i prestiż wykonywanego zawodu

Zarówno skala prestiżu zawodu, jak i pozycji ekonomicznej wyraźnie wskazuje na uprzywilejowaną pozycję osób posiadających wyższe wykształcenie. Przy czym skala prestiżu społecznego wydaje się być obecnie bardziej merytokratyczna (silniej powiązana z poziomem wykształcenia) niż skala pozycji ekonomicznej. Można zatem powiedzieć, że obecnie istnieje wyższe prawdopodobieństwo otrzymania nagrody za ukończenie studiów wyższych, jaką jest prestiż zawodu niż wysokie wynagrodzenie.

Współcześni młodzi zazwyczaj wykonują pierwsze stałe prace (po zakończeniu edukacji formalnej), które cieszą się niższym prestiżem i są ekonomicznie mniej opłacalne niż w przypadku ich starszych kolegów kilka – kilkanaście lat wcześniej. A im wyższy poziom wykształcenia, tym rozwarstwienie pokoleniowe większe. Warto jednak dodać, że strata obecnych młodych wydaje się być bardziej bolesna dla osób z wykształceniem średnim (głównie licea profilowane/zawodowe) niż z wyższym. Pomimo ogólnego pogorszenia prestiżu i pozycji ekonomicznej młodych absolwentów uczelni, nadal utrzymują oni spory pozytywny dystans względem młodych kończących szkoły niższego szczebla.

Nie jest prawdą, że współcześni absolwenci uczelni coraz częściej wykonują bardzo nisko prestiżowe prace – w zasadzie nie widać istotnej różnicy w tym zakresie pomiędzy osobami młodymi i niemłodymi. Młodzi tracą obecnie głównie nie dlatego, że zwiększa się prawdopodobieństwo wykonywania przez nich prac najgorzej ocenianych, ale w związku ze zmniejszeniem szans na wykonywanie prac cieszących się bardzo wysokim prestiżem (najbardziej tracą ci, którzy są najgorsi z najlepszych). Z drugiej strony w przypadku pozycji ekonomicznej zawodu szansa znalezienia się w „elicie” jest taka sama (elita nie kurczy się), zwiększa się jednak odsetek tych, których pozycja ekonomiczna jest niesatysfakcjonująca (ponownie podkreślimy jednak, że strata absolwentów uczelni nie jest dla nich aż tak bolesna, jak degradacja ekonomiczno-zawodowa osób kończących licea zawodowe czy też technika).

Nie każdy oczywiście cieszy się równymi szansami w dostępie do relatywnie rzadkich dóbr, jakimi są wysokiej jakości miejsca pracy. Czynniki różnicującymi ten dostęp są: kierunek wykształcenia, typ uczelni, a także czas wkraczania na rynek pracy (okresy kryzysowe versus względna stabilizacja rynkowa). W poprzednich raportach BKL udowodniony został związek pomiędzy koniunkturą rynkową a szansą na zatrudnienie osób młodych – w okresach bessy, w związku z większą selekcyjnością pracodawców

⁵⁰ Wskaźniki tworzące modele pomiarowe dla tych wymiarów zostały nieco zmodyfikowane.

Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia

znacznie pogarszają się szanse na znalezienie pierwszej pracy przez osoby młode (pogorszenie to jest nieproporcjonalne względem strat grup, które już przebywają na rynku).

Współcześni młodzi zdecydowanie częściej rozpoczynają pracę jeszcze w trakcie trwania edukacji formalnej, a zmiana ta jest zdecydowanie najbardziej widoczna w przypadku kształcących się na uczelniach, w tym głównie wśród studentów studiów stacjonarnych. Wzrost aktywności zawodowej uczących się na uczelniach jest jednym z najważniejszych trendów, jakie obserwuje się w chwili obecnej na rynku edukacji wyższej. Może on stać się w przyszłości czynnikiem różnicującym ścieżki zawodowe absolwentów – wart jest zatem dalszej analizy.

2. Awans społeczny

Przewagą konkurencyjną osób z wyższym wykształceniem jest nie tylko zysk natychmiastowy (wzrost szans na znalezienie dobrej pierwszej pracy), ale też zysk odroczony (wzrost szans na szybszy awans społeczno-zawodowy już po wejściu na rynek). Wzór awansu – degradacji jest podobny wśród osób kończących technika, licea ogólnokształcące i szkoły wyższe. W przypadku tych szkół różnicowanie się sytuacji zawodowej absolwentów wiąże się z szybszym awansem najzdolniejszych i stabilizacją, ewentualnie niewielką degradacją pozostałych. Odmienną tendencję zaobserwować można wśród kończących gimnazja i ZSZ, częściej dostrzec można w ich przypadku wręcz degradację zawodową przy równocześnie relatywnie małym odsetku awansujących.

Godne uwagi ponadto jest to, że absolwenci z wyższym wykształceniem, którzy znajdowali się wśród wykonujących najniższe oceniane prace w kolejnych latach w większości przypadków awansowali na skali SIOPS. Awans społeczno-ekonomiczny postępował szybciej w przypadku absolwentów uczelni wykonujących mniej prestiżowe zawody, niwelując zróżnicowanie prestiżu w obrębie grupy.

3. Dodatkowe wymiary jakości posiadanej pracy (wynagrodzenie – stabilność zatrudnienia – jakość otoczenia zawodowego)

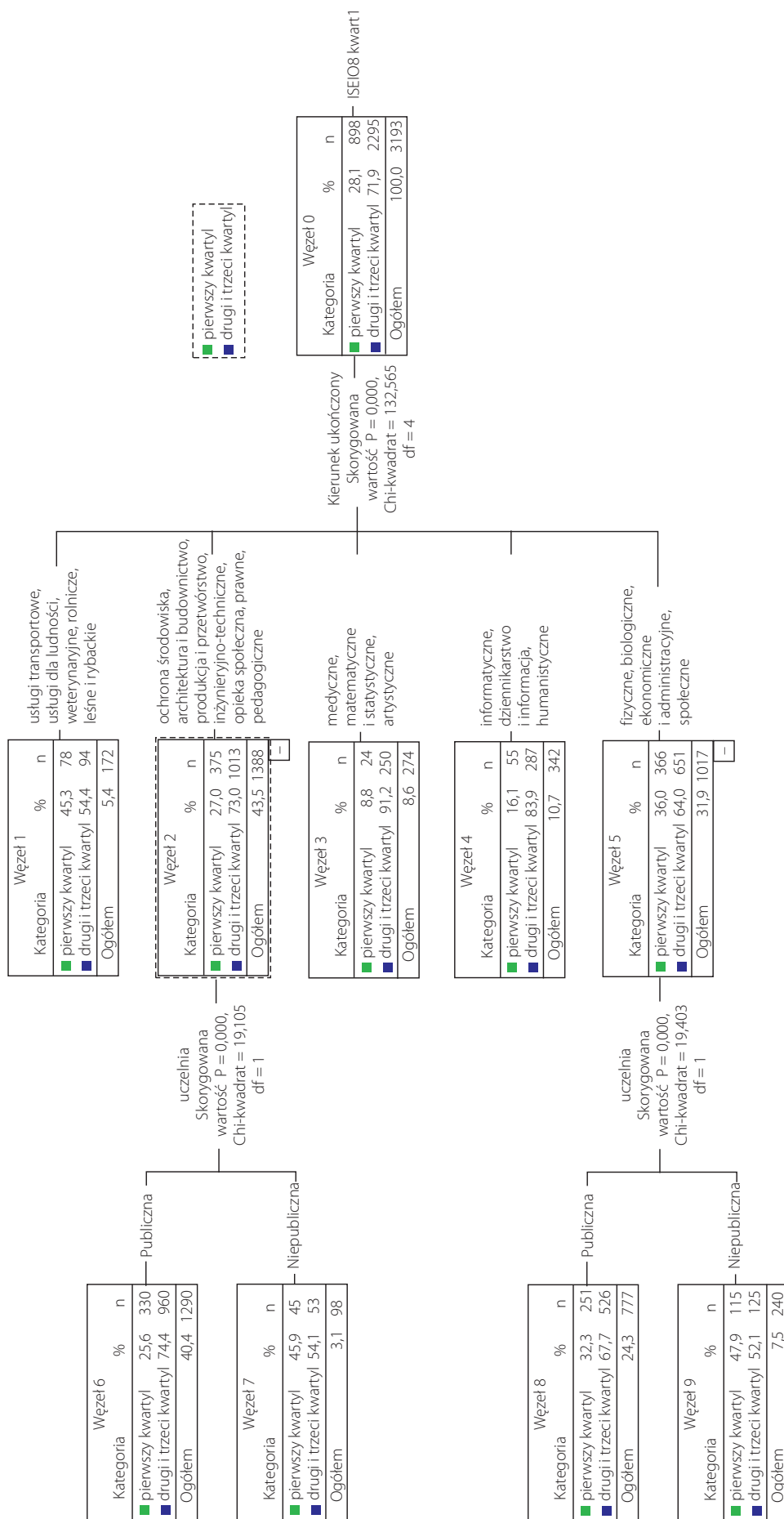
Podobnie w przypadku wynagrodzenia, stabilności zawodowej i jakości otoczenia zawodowego widać względną przewagę absolwentów uczelni nad pozostałymi osobami. Najrzadziej przepracowują w tygodniu więcej niż 40 godzin, najwyżej wyceniana jest ich godzina pracy, otoczenie zawodowe częściej sprzyja ich rozwojowi osobistemu, częściej przewidują awans oraz w większym stopniu są zadowoleni ze stabilności zatrudnienia. Ponadto charakteryzuje ich więcej możliwości tzw. „dorobienia” poza główną umową (równoczesne wykonywanie pracy etatowej oraz pracy dodatkowej).

Na koniec warto dodać, że w chwili obecnej dyplom uczelni nie jest gwarantem posiadania wysokiej jakości pracy (ogólnie młodzi relatywnie rzadziej zdobywają wysokiej jakości pracę na starcie), choć nadal zwiększa szanse jej pozyskania. To, co wydaje się jednak szczególnie istotne, to to, że dyplom ten otwiera potencjalne ścieżki awansu zawodowego, które dla osób z niższym wykształceniem nie są dostępne. A zatem dyplom (dodajmy – dobry dyplom) w połączeniu z cechami indywidualnymi, w tym wysoką motywacją, to czynniki, które budować będą rozwarstwienie zawodowe wśród absolwentów różnych typów szkół. Rozwarstwieniu temu sprzyjać będzie ponadto lepszy dostęp osób z wyższym wykształceniem do jednego z cenniejszych zasobów, jakim jest czas wolny, który w przyszłości będzie mógł zostać sprzedany (podjęcie dodatkowej pracy) lub zainwestowany (podjęcie dodatkowej aktywności edukacyjnej).

Bibliografia

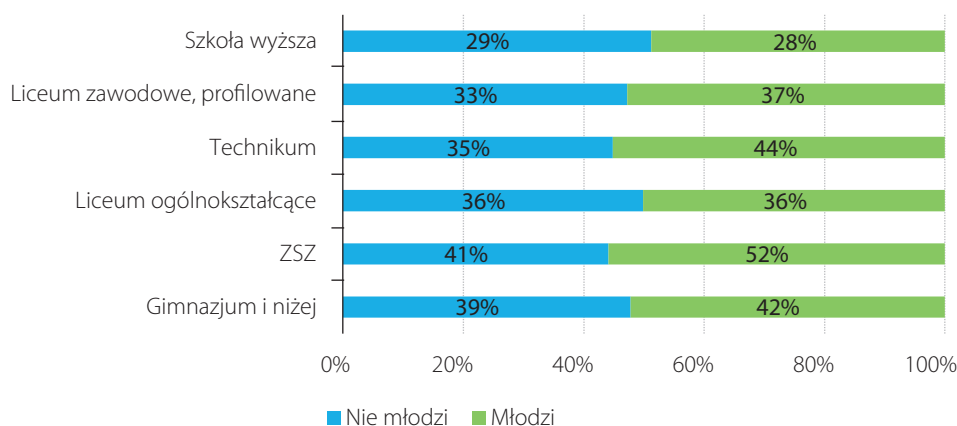
1. CBOS, *Zadowolenie z pracy i jej oceny*. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2013.
2. Dearden L., McIntosh S., Myck M., Vignoles A., *The Returns to Academic and Vocational Qualifications in Britain*, "Bulletin of Economic Research", 2002, Vol. 54.
3. Ganzeboom H.B., Treiman D.J., *Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations*, SOCIAL SCIENCE RESEARCH 25, 1996.
4. Ganzeboom H.B.G., Treiman D.J., *International Stratification and Mobility File: Conversion Tools*. Amsterdam: Department of Social Research Methodology, <http://www.harryganzeboom.nl/ismf/index.htm>. 20.01.2014).
5. Harmon C., Walker I., *Returns to the Quantity and Quality of Education: Evidence for Men in England and Wales* "Economica", 2000, Vol. 67.
6. Holland P., Pyman A., Cooper B.K., & Teicher J., *Employee Voice and Job Satisfaction In Australia: The Centrality of Direct Coice*. Human Resource Management, 2011, 50 (1).
7. Jelonek M., Mazur B., *Edukacja – Rynek Pracy – Zatrudnienie*, WUP, Kraków 2014.
8. Jelonek M., Szklarczyk D., *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, PARP, Warszawa 2012.
9. Jelonek M., Szklarczyk D., *Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy*, [w:] J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie. Kapitał Ludzki w Polsce*, PARP, Warszawa 2013.
10. Krymkowski D.H., *Measurement in the comparative study of the process of stratification*, Social Science Research 17, 1988.
11. Lauer C., Steiner V., *Returns to Education in West Germany – An Empirical Assessment*, ZEW, Discussion Paper No. 00-04, Mannheim 2000.
12. Mincer J., *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press, New York/London 1974.
13. OECD, *Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects*, Economics Department Working Paper No. 333, OECD, Paris 2002.
14. OECD, *Education at a Glance. Highlights*, OECD, PARIS 2012.
15. OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en (05.01.2015).
16. O'Leary N., Sloane P., *The Wage Premium for University Education in Great Britain during a Decade of Change*, "The Manchester School", 2011, Vol. 79, No. 4.
17. Psacharopoulos G., Patrinos H., *Returns to Investment in Education: A Further Update*, World Bank Policy Research Working Paper 2881, 2002.
18. Strack R., Baier J., Marchingo M., Sharda S., *The Global Workforce Crisis: \$10 Trillion at Risk*, BCG: Boston 2014.
19. Stride C., Wall T.D., Catley N. *Measures of job satisfactions, organizational commitment, mental health and job-related well-being: A bench-marking manual* (2nd ed.). John Wiley and Sons, West Sussex, UK 2007.
20. Treiman D.J., *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, Academic Press, New York 1977.

Wykres III.A.1. Ryzyko znalezienia się wśród 25% absolwentów uczelni wykonujących zawody najmniej oceniane na skali pozycji ekonomicznej zawodu a kierunek kształcenia oraz typ uczelni



*pod uwagę wzięto osoby, które ukończyły jeden kierunek studiów oraz rozpoczęły pierwszą pracę po ukończeniu kształcenia w systemie formalnym.

Wykres III.A.2. Odsetek badanych deklarujących, że ich tygodniowy czas pracy przekracza 40 godzin (suma etatów) a ich poziom wykształcenia (N młodzi = 28917, N niemłodzi = 6574) **Aneks tabelaryczny**



* młodzi – osoby do 30 r.ż. nieontynuujące edukacji w systemie formalnym.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

Tabela III.A.1. Forma zatrudnienia

	(A) Etat (suma)		(B) Dwa etaty		(C) Etat + inne		(D) Inne	
	Niemłodzi	Młodzi	Niemłodzi	Młodzi	Niemłodzi	Młodzi	Niemłodzi	Młodzi
Gimnazjum i niżej	74%	53%	0,30%	0,40%	2%	3%	26%	47%
ZSZ	88%	83%	0,40%	0,10%	2%	3%	12%	17%
Liceum ogólnokształcące	93%	78%	0,30%	0,20%	3%	5%	7%	22%
Technikum	93%	84%	0,80%	0,60%	3%	4%	7%	16%
Liceum zawodowe, profilowane	92%	83%	0,80%	0,00%	4%	3%	8%	17%
Szkoła wyższa	97%	87%	1,30%	0,60%	11%	9%	3%	13%
Ogółem	91%	80%	0,70%	0,40%	5%	5%	9%	20%
N	26520	5668	223	29	1479	402	2827	1531

* młodzi – osoby do 30 r.ż. niekontynuujące edukacji w systemie formalnym.

** Odsetek badanych, które: wykonują pracę etatową, bez względu na to czy jest to jeden, dwa etaty oraz czy równocześnie wykonują dodatkową pracę na podstawie innej formy zatrudnienia (A), są zatrudnieni na 2 etatach (B), wykonują równocześnie pracę etatową oraz są zatrudnieni na podstawie dodatkowej formy/dodatkowych form zatrudnienia (C), są zatrudnieni na umowę inną niż umowa o pracę (D).

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

Tabela III.A.2. Zadowolenie z pewności zatrudnienia i spodziewany rozwój kariery zawodowej a poziom wykształcenia

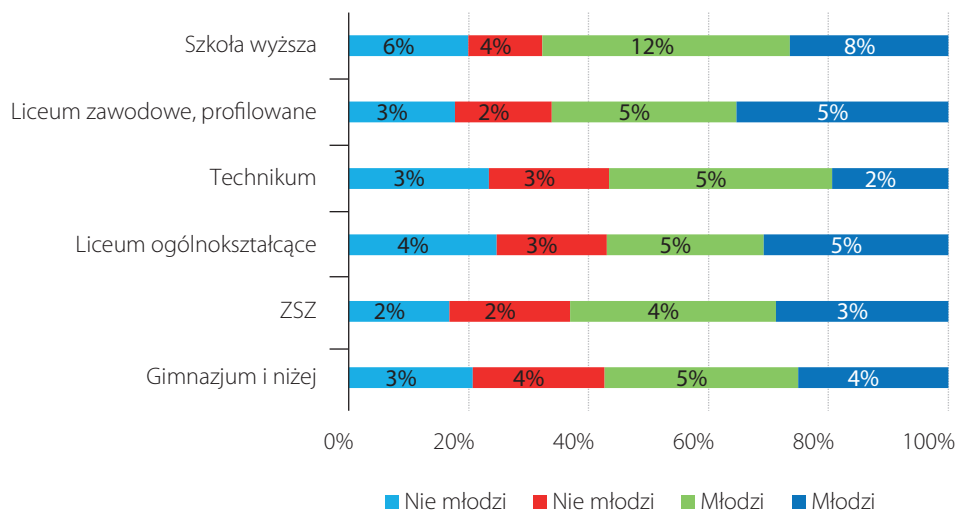
	Zadowolenie: pewność zatrudnienia				Spodziewany rozwój kariery zawodowej w najbliższych 12 miesiącach			
	Niezdowoleni		Zadowoleni		Przestaną pracować		Awansują	
	Niemłodzi	Młodzi	Niemłodzi	Młodzi	Niemłodzi	Młodzi	Niemłodzi	Młodzi
Gimnazjum i niżej	12%	8%	66%	73%	5%	9%	4%	5%
ZSZ	11%	8%	69%	71%	3%	6%	2%	3%
Liceum ogólnokształcące	10%	13%	70%	65%	4%	10%	4%	5%
Technikum	10%	11%	72%	70%	3%	7%	3%	4%
Liceum zawodowe, profilowane	11%	13%	68%	67%	4%	13%	2%	5%
Szkoła wyższa	8%	11%	77%	72%	3%	9%	4%	9%
N	2967	713	21246	4744	1048	567	909	395

* pod uwagę wzięto osoby niekontynuujące edukacji w systemie formalnym, M – osoby do 30 r.ż, NM – osoby po 30 r.ż.

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

Jakość pracy po studiach jako stopa zwrotu z wyższego wykształcenia

Wykres III.A.3. Odsetek badanych, którzy spodziewają się, że awansują w ciągu 12 miesięcy



* pod uwagę wzięto osoby niekontynuujące edukacji w systemie formalnym, M – osoby do 30 r.ż, NM – osoby po 30 r.ż.
 ** $N_{gim} = 2486, N_{zsz} = 10707, N_{lic} = 3535, N_{tech} = 6912, N_{lic_zaw} = 2152, N_{uczcz} = 10574$

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

Tabela III.A.3. Poziom zadowolenia z: warunków wykonywania pracy, możliwości awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń a poziom wykształcenia i wiek badanych (wartości średnie)

Poziom wykształcenia	Kategoria wiekowa	Możliwość awansu	Warunki wykonywania pracy	Możliwość rozwoju osobistego i szkoleń	N
Gimnazjum i niżej	Niemłodzi	2,97	3,73	3,19	8409
	Młodzi	3,22	3,83	3,37	2297
ZSZ	Niemłodzi	2,98	3,8	3,23	22107
	Młodzi	3,16	3,86	3,43	2936
Liceum ogólnokształcące	Niemłodzi	3,17	3,93	3,44	5041
	Młodzi	3,17	3,87	3,28	2275
Technikum	Niemłodzi	3,16	3,87	3,41	10504
	Młodzi	3,17	3,8	3,35	2924
Liceum zawodowe, profilowane	Niemłodzi	3,14	3,93	3,44	3261
	Młodzi	3,06	3,82	3,36	756
Szkoła wyższa	Niemłodzi	3,47	4,07	3,84	11698
	Młodzi	3,38	4,05	3,66	3520

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010–2014.

Rozdział IV

Barbara Worek

Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków

Można bez wahania stwierdzić, że wzrost poziomu aktywności edukacyjnej osób dorosłych jest wyzwaniem, przed którym stoi każde państwo dążące do optymalnego wykorzystania potencjału, jaki jest zawarty w kapitale ludzkim. W zależności od zaawansowania rozwoju polityki uczenia się przez całe życie, stosowanego modelu rozwoju tej polityki, funkcjonowania systemu edukacji formalnej oraz sytuacji demograficznej i gospodarczej każde z tych państw ma jednak do rozwiązania różne problemy. W takich państwach, jak Francja czy Wielka Brytania, gdzie stosunkowo duży odsetek młodzieży przedwcześnie opuszcza system edukacyjny, ważnym wyzwaniem jest rozwój edukacji drugiej szansy, stwarzającej tym osobom w późniejszych latach możliwości zdobycia podstawowych kompetencji i formalnych kwalifikacji (CEDEFOP 2014). W Polsce odsetki młodych ludzi przedwcześnie opuszczających szkołę są znacznie niższe niż średnio w krajach UE (ibidem), problemem jednak jest niski poziom zaangażowania dorosłych Polaków w doskonalenie umiejętności zdobytych w systemie edukacji formalnej. Dotyczy to zwłaszcza osób o najniższym poziomie wykształcenia, starszych czy zajmujących gorsze pozycje na rynku pracy: bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo. Choć wzory aktywności edukacyjnej dorosłych są w Polsce zbliżone do tych obserwowanych w innych krajach europejskich, to różnice pomiędzy poziomem aktywności edukacyjnej osób młodszych, dobrze wykształconych, pracujących i wykonujących specjalistyczne zawody a poziomem tej aktywności wśród osób starszych, słabiej wykształconych i będących w gorszej sytuacji zawodowej są znacznie większe niż przeciętnie w UE (ibidem). Sprawia to, że zwiększają się różnice w poziomie kompetencji osób lepiej wykształconych i posiadających niższe wykształcenie. Wyższe i aktualizowane kompetencje dają większe szanse na adaptację do zmieniających się warunków rynku pracy, zaś mniej rozwinięte i nieaktualizowane ją utrudniają. Chodzi tutaj zwłaszcza o kompetencje ogólne, takie jak skuteczne komunikowanie się, samoorganizacja, umiejętność uczenia się i chęć do tego uczenia, które stanowią niezbędną bazę dla wykorzystania umiejętności zawodowych.

Wnioski, jakie płyną z tego faktu powinny być uwzględnione przy projektowaniu rozwiązań tworzących podstawy polityki uczenia się przez całe życie w Polsce. W rozwiązaniach tych powinno się brać pod uwagę funkcję, jaką system uczenia się dorosłych pełni w zakresie wyrównywania szans i umożliwiania dostępu do uczenia się i rozwoju tym grupom, które napotykać na największe trudnienia. Tworząc zasady wsparcia uczenia się dorosłych, należy minimalizować ryzyko wystąpienia efektu biegu jałowego, który znacznie obniża skuteczność działań publicznych w tym obszarze (OECD 2012, Falch i Oosterbeek 2011). Aby to ryzyko minimalizować, trzeba jednak dobrze rozpoznać uwarunkowania bierności i aktywności edukacyjnej osób dorosłych.

Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków

Uwarunkowania te są przypuszczalnie różne dla różnych grup, których sytuację wyznacza pozycja, jaką zajmują na rynku pracy. Można założyć, że inne bariery będą utrudniać podjęcie aktywności edukacyjnej osobom biernym zawodowo, bezrobotnym i wykonującym różne zadania zawodowe. Dlatego też w niniejszym opracowaniu właśnie te uwarunkowania i ta specyfika zostanie szczegółowo przedstawiona i poddana analizie. Najpierw zaprezentowana zostanie charakterystyka czynników wpływających na bierność edukacyjną osób nieaktywnych zawodowo, a następnie bezrobotnych. W przypadku osób pracujących zostanie natomiast przedstawione zróżnicowanie poziomu aktywności edukacyjnej w wybranych grupach zawodowych. Jego celem jest silne zaakcentowanie roli charakteru pracy jako czynnika stymulującego aktywność edukacyjną. W ramach uzupełniania charakterystyki osób aktywnych i biernych edukacyjnie grupy te zostaną porównane pod względem samooceny kompetencji, poziomu wynagrodzenia i oceny satysfakcji z pracy.

Kim są bierni edukacyjnie dorośli Polacy?

Wyniki wszystkich edycji badań Bilansu Kapitału Ludzkiego prezentowane w raportach tematycznych i podsumowujących pozwoliły dobrze opisać wzory aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków (Turek i Worek 2015, Szczucka, Turek i Worek 2014a, Szczucka, Turek i Worek 2014b, Szczucka, Turek i Worek 2012). Charakterystyczna jest dla nich względnie wysoka aktywność edukacyjna osób młodszych, dobrze wykształconych, pracujących jako specjaliści i kierownicy oraz niski poziom zaangażowania w uczenie się i rozwój osób o niższym poziomie wykształcenia, wykonujących zawody niewiążące się ze stałą koniecznością rozwoju. Wyniki piątej edycji badań BKL pokazują, że specjaliści brali udział w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach sześciokrotnie częściej niż robotnicy niewykwalfikowani i blisko czterokrotnie częściej niż robotnicy wykwalifikowani. Podobne różnice występują pomiędzy poziomem aktywności szkoleniowej osób posiadających wykształcenie wyższe i zawodowe lub podstawowe/gimnazjalne (Turek i Worek 2015). Trzeba przy tym pamiętać, że nawet wśród specjalistów większość (63%) stanowią osoby, które w ostatnich dwunastu miesiącach nie brały udziału w żadnym kursie czy szkoleniu. Jeśli jednak uwzględnimy wszystkie formy kształcenia (kształcenie formalne, pozaformalne i nieformalne), specjaliści będą jedyną grupą zawodową, w której w 2014 r. osób aktywnych edukacyjnie było więcej niż biernych edukacyjnie (60% w stosunku do 40%).

Ogólna charakterystyka biernych edukacyjnie dorosłych Polaków jest więc łatwa do nakreślenia i można ją stworzyć poprzez odwrotność analiz opisujących aktywność edukacyjną. Biernych edukacyjnie dorosłych znajdziemy więc przede wszystkim wśród osób niepracujących, legitymujących się wykształceniem niższym niż średnie, zatrudnionych na niższych stanowiskach oraz wśród osób starszych, nieposiadających wyższego wykształcenia (Szczucka, Turek i Worek 2014b). Warto jednak bliżej przyjrzeć się osobom aktywnym i biernym edukacyjnie, aby lepiej uchwycić czynniki różnicujące te dwie kategorie osób, a co za tym idzie – aby lepiej zrozumieć uwarunkowania bierności. Ponieważ czynnikiem najsilniej różnicującym aktywność edukacyjną osób dorosłych jest status na rynku pracy, charakterystyka czynników, które mogą zwiększać bierność edukacyjną zostanie przedstawiona osobno dla nieaktywnych zawodowo, bezrobotnych i pracujących.

Bierność edukacyjna wśród osób nieaktywnych zawodowo

Czynnikiem silnie sprzyjającym bierności edukacyjnej jest bierność zawodowa. Jak pokazano w tabeli IV.1, osoby nieaktywne zawodowo, będące w wieku powyżej 24 lat, cechują się najniższym poziomem aktywności edukacyjnej: w stosunku do pracujących i bezrobotnych rzadziej uczestniczą w kursach i szkoleniach, rzadziej też podnoszą swoje kompetencje poprzez samokształcenie. Zbliżony jest jedynie ich poziom uczestnictwa w edukacji formalnej, co wynika z tego, że do tej grupy zaliczają się też osoby, które ukończyły 24 rok życia, ale kontynuują naukę. W grupie osób nieaktywnych zawodowo, stanowiącej 21% badanych, znajduje się aż 85% osób, które deklarowały, że nie podnosiły swoich kompetencji w żaden sposób. Fakt ten nie jest zaskakujący, jeśli bierze się pod uwagę, że główne powody motywujące do podnoszenia kompetencji mają charakter zawodowy (Turek i Worek 2015). Brak zawodowego

impulsu do uczenia się i rozwoju powoduje, że aktywność edukacyjna w grupie osób biernych zawodowo jest bardzo niska.

Bierność edukacyjna wśród osób nieaktywnych zawodowo

Tabela IV.1. Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25–59/64 lat będących w różnej sytuacji zawodowej (w %)

	25–59/64 lata			
	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Ogółem
Kursy i szkolenia (wszystkie)	25	10	3	19
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe)	17	9	3	14
Kursy i szkolenia (tylko obowiązkowe: BHP, ppoż.)	8	2	-	6
Samokształcenie	20	14	10	17
Edukacja formalna	5	6	5	5
Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samokształcenie	35	21	12	29
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe) lub samokształcenie, lub edukacja formalna	32	22	15	27
Kursy i szkolenia (wszystkie), samokształcenie lub edukacja formalna	38	23	15	31
Nie podnosił kompetencji w żaden sposób	62	77	85	69
Planuje podnosić kompetencje (najbliższe 12 mies.)	21	36	21	21
N	10180	1534	3097	14811

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Grupa osób nieaktywnych zawodowo nie jest jednak jednorodna, obejmuje bowiem zarówno osoby uczące się, jak i osoby zajmujące się domem oraz rencistów i emerytów. Pomijając osoby uczące się, które z definicji wykazują wysoki poziom aktywności edukacyjnej, relatywnie dużo aktywnych edukacyjnie⁵¹ znajdziemy też wśród osób, które czasowo przerwały pracę (28%), znacznie mniej wśród zajmujących się domem (15%), najmniej wśród emerytów i rencistów (9%).

Analizując uwarunkowania niskiego zaangażowania w uczenie się i rozwój wśród osób biernych zawodowo, warto zwrócić uwagę na powody, które utrudniają im podjęcie pracy. Do najczęściej wymienianych należą: stan zdrowia (wskazywany przez 43% nieaktywnych zawodowo), kształcenie się (32%) i brak ofert pracy w okolicy (31%). Dla 24% nieaktywnych zawodowo czynnikiem utrudniającym podjęcie pracy jest poziom wykształcenia, a dla 18% z nich brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień. Należałoby oczekiwać, że osoby, którym brak odpowiednich kwalifikacji utrudnia podjęcie pracy będą częściej niż inni uczestniczyły w kursach, szkoleniach lub edukacji formalnej. W rzeczywistości jednak jedynie 15% osób, którym podjęcie pracy utrudnia poziom wykształcenia, w jakikolwiek sposób podnosiło swoje kompetencje. Podobnie jest w przypadku osób, którym podjęcie pracy utrudnia brak certyfikatów i uprawnień: jedynie 17% z nich podnosiło swoje kompetencje.

Ciekawe jest też zestawienie powodów utrudniających podjęcie pracy osobom nieaktywnym zawodowo z uzasadnieniami braku uczestnictwa w szkoleniach. Takie zestawienie przedstawiono w tabeli IV.2.

⁵¹ Za osobę aktywną edukacyjnie uznaje się tutaj osobę, która w ostatnich 12 miesiącach uczyła się w jakikolwiek sposób: formalny, pozaformalny i nieformalny. W ramach kształcenia pozaformalnego uwzględnia się tylko kursy i szkolenia nieobowiązkowe, pomija się natomiast szkolenia BHP i ppoż.

**Uwarunkowania
i konsekwencje
bierności edukacyjnej
dorośli Polaków**

Tabela IV.2. Wybrane powody utrudniające podjęcie pracy osobom nieaktywnym zawodowo a przyczyny nieuczestniczenia w kursach i szkoleniach (w %)

	Opieka nad dzieckiem	Opieka nad innym członkiem rodziny	Zajmowanie się domem	Stan zdrowia	Wiek	Brak certyfikatów i uprawnień	Poziom wykształcenia	Ogółem
Nie potrzebował w pracy	13	15	14	15	16	15	17	19
Nie spełniał wymogów formalnych	2	3	3	2	3	5	4	2
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	4	6	8	3	4	6	7	3
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy					1	0	1	
Nie miał czasu z powodów zawodowych	1	1	1	1	1	1	1	1
Nie miał czasu z powodów osobistych	42	29	36	10	12	25	22	15
Nie było w pobliżu interesujących kursów	5	3	7	2	2	9	7	4
Nie miał motywacji do dokończania się	9	13	11	7	12	10	9	8
Stan zdrowia nie pozwalał	5	13	9	39	34	17	24	17
W moim wieku nie ma sensu się dokończyć	5	15	9	15	28	11	15	15
Dotychczasowe niewiele mi dały	1	1		1	1	1	2	1
Trudno powiedzieć	18	19	21	18	16	20	19	22
N	401	176	327	880	388	289	319	1489

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Szczególną uwagę warto zwrócić na grupę osób, którym podjęcie pracy utrudnia brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień oraz poziom wykształcenia. Okazuje się bowiem, że osoby te nie podnoszą swoich kwalifikacji przede wszystkim z powodu takich czynników, na które trudno oddziaływać, bowiem są one zależne od samej jednostki i uwarunkowań sytuacji, w jakiej się znajduje. Osoby, którym poziom wykształcenia utrudnia podjęcie pracy wskazywały, że nie szkolą się przede wszystkim dlatego, że stan zdrowia im na to nie pozwala (24% wskazań), nie mają czasu z powodów osobistych (22%) albo nie są w stanie wskazać konkretnych powodów, które na to wpływają (19%) lub też są przekonane, że kursy i szkolenia nie są (czy też nie będą) im potrzebne w pracy. Sytuacja wygląda podobnie w przypadku osób, którym podjęcie pracy utrudnia brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień. Głównymi powodami braku aktywności szkoleniowej takich osób są przede wszystkim brak czasu wynikający z przyczyn osobistych (25%), stan zdrowia (17%), przekonanie, że szkolenia nie są potrzebne w pracy. Na koszty szkoleń czy na braki w ofercie szkoleniowej wskazywało znacznie mniej osób.

Pod względem czynników wpływających na brak aktywności szkoleniowej podobne do siebie są osoby, którym podjęcie pracy utrudniają obowiązki opiekuńcze (opieka nad dzieckiem czy inną osobą zależną) i związane z prowadzeniem domu. Głównym czynnikiem ograniczającym aktywność szkoleniową są tutaj właśnie owe obowiązki opiekuńcze i czas potrzebny na ich wykonywanie. Wniosek, jaki z tego wynika jest dość oczywisty, ale warto go wyraźnie wyartykułować: czynnikiem, który wpływa na poziom aktywności szkoleniowej jest ilość czasu, jaka pozostaje do dyspozycji jednostki i może zostać zainwestowana w szkolenia. Dlatego też uzasadnione jest traktowanie czasu jako zasobu, którym musi dysponować jednostka chcąc podnosić swoje kwalifikacje⁵². Można więc przyjąć hipotezę, że czynnikiem, który obniża aktywność szkoleniową, ale też zapewne zawodową, mogą być słabo rozwinięte usługi opiekuńcze, zarówno w zakresie opieki nad dziećmi, jak i nad osobami niepełnosprawnymi czy starszymi.

Zależność pomiędzy posiadaniem dzieci a poziomem aktywności szkoleniowej wśród osób nieaktywnych zawodowo występuje jednak jedynie w przypadku kobiet i dotyczy ogólnie posiadania dzieci do

⁵² W wielu analizach, których celem jest oszacowanie pełnych kosztów szkoleń, jako kategorię kosztów uwzględnia się zarówno koszty, jakie ponosi pracodawca w związku z oddelegowaniem pracownika na szkolenia czy udzieleniem mu urlopu szkoleniowego, jak i koszty, jakie musi ponieść osoba opiekująca się zależnym członkiem rodziny: dzieckiem, osobą niepełnosprawną czy starszą, a chcąc podnosić swoje kwalifikacje (por. Thematic Working Group on „Financing Adult Learning” 2013).

lat czternastu. Różnice pomiędzy poziomem aktywności edukacyjnej kobiet posiadających i nieposiadających dzieci wynoszą od 7 do 9 punktów procentowych w grupach kobiet wyodrębnionych ze względu na wiek posiadanych dzieci⁵³. Dla nieaktywnych zawodowo mężczyzn posiadających i nieposiadających dzieci różnice te są znacznie mniejsze, wynoszą od 2 do 3 punktów procentowych⁵⁴.

Bierność edukacyjna wśród osób nieaktywnych zawodowo

Tabela IV.3. Aktywność szkoleniowa biernych zawodowo kobiet i mężczyzn a posiadanie dzieci w wieku od 0 do 14 lat (w %)

Odsetek	Ma dzieci do 3 lat				Ma dzieci w wieku 4–6 lat				Ma dzieci w wieku 7–14 lat			
	Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni		Kobiety		Mężczyźni	
	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak
osób aktywnych edukacyjnie	36	28	31	34	36	29	31	32	38	29	32	30

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Ogólne wzorce aktywności edukacyjnej osób biernych zawodowo są jednak zbliżone do wzorców obserwowanych wśród osób pracujących: wyższemu poziomowi tej aktywności sprzyjają wyższy poziom wykształcenia, młodszy wiek i uprzednie zatrudnienie na stanowisku specjalisty, kierownika, technika bądź średniego personelu (tabela IV.4). W przypadku osób biernych zawodowo różnice w poziomie aktywności edukacyjnej osób z grup o największym i najmniejszym poziomie tej aktywności są jednak mniejsze niż w przypadku osób pracujących. Wydaje się przy tym, że oddziaływanie wykształcenia na aktywność edukacyjną w dorosłym życiu jest silniejsze niż oddziaływanie uprzednio wykonywanego zawodu. Różnice w poziomie aktywności edukacyjnej osób biernych zawodowo posiadających wykształcenie wyższe i będących w takiej samej sytuacji osób z wykształceniem gimnazjalnym lub zawodowym są dużo większe niż różnice w poziomie tej aktywności pomiędzy nieaktywnymi zawodowo specjalistami i robotnikami niewykwalifikowanymi (tabela IV.4). Silne jest też oddziaływanie wieku: różnica pomiędzy

Tabela IV.4. Poziom aktywności edukacyjnej a wykształcenie, stanowisko pracy i wiek w grupach osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych (w %)

		Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni
Wykształcenie	gimnazjalne i poniżej	21	13	12
	zasadnicze zawodowe	17	13	9
	średnie	31	31	18
	wyższe	53	45	37
różnica wyższe – gimnazjalne		32 pp	32 pp	25 pp
Stanowisko pracy	nie pracował		25	19
	kier	48	26	17
	spec	58	50	29
	sred	46	31	13
	biur	36	41	24
	uslu	24	27	15
	roln	21	14	9
	rob-w	23	16	9
	oper	25	12	11
rob-n	15	15	10	
różnica spec-rob-n		34 pp	10 pp	6 pp
Wiek	25–34	37	34	28
	35–44	33	20	16
	45–54	29	12	12
	55–59/64	26	13	9
Różnica 25-34 lat – 55-59/64 lat		11 pp	20 pp	20 pp

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

⁵³ Warto dodać, że posiadanie dzieci w wieku do 14 lat nie różnicuje natomiast poziomu aktywności edukacyjnej kobiet pracujących.

⁵⁴ Zależność pomiędzy posiadaniem dzieci a aktywnością edukacyjną dorosłych zaobserwowali też Dębowski, Lis i Pogorzelski (2010). Z zaprezentowanego przez nich modelu wynika, że posiadanie dzieci do lat 15 znacząco obniża poziom uczestnictwa w kursach i szkoleniach zarówno wszystkich kategorii badanych (pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych), jak i tylko pracujących.

poziomem aktywności biernych edukacyjnie osób młodszych i starszych jest dużo większa niż w przypadku osób pracujących. Potwierdza to wskazywane w wielu raportach BKL silne oddziaływanie aktywności zawodowej na aktywność edukacyjną wśród osób w starszych grupach wieku (Turek i Worek 2015, Szczucka, Turek i Worek 2014b).

Bierność edukacyjna wśród osób bezrobotnych

Osoby bezrobotne wykazują większą aktywność edukacyjną niż osoby bierne zawodowo, jednak poziom tej aktywności jest niższy niż osób pracujących. W grupie osób bezrobotnych odsetek osób niepodjęających żadnej formy aktywności edukacyjnej wyniósł w 2014 r. 77%, podczas gdy w grupie osób pracujących był on o 15 punktów procentowych niższy (tabela IV.1).

Poziom aktywności szkoleniowej maleje wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy lub bycia zarejestrowanym w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Wśród osób, które są zarejestrowane nie dłużej niż 3 miesiące, 27% podejmowało jakąś formę aktywności edukacyjnej, podczas gdy wśród osób długotrwale bezrobotnych (zarejestrowanych powyżej 24 miesięcy) odsetek ten spadł do 17% (tabela IV.5).

Tabela IV.5. Poziom aktywności edukacyjnej bezrobotnych a czas trwania bezrobocia (w %)

Odsetek osób aktywnych edukacyjnie	Od ilu miesięcy zarejestrowany jako bezrobotny?					Liczba miesięcy od ostatniej pracy				
	0-3	4-6	7-12	13-24	25+	1-3	4-6	7-12	13-24	25+
	27	26	25	20	17	28	28	26	23	15

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Stosunkowo dużo, bo aż 38% bezrobotnych wskazało, że czynnikiem utrudniającym im podjęcie pracy jest brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień, a 29% wskazało, że takim czynnikiem jest brak odpowiedniego wykształcenia. Znow, podobnie jak w przypadku osób nieaktywnych zawodowo, można by oczekiwać, że osoby, które dostrzegają tego typu braki będą skłonne je uzupełniać. W rzeczywistości jednak jedynie 22% spośród tych, którym podjęcie pracy utrudniał brak odpowiednich certyfikatów wykazywało jakikolwiek rodzaj aktywności edukacyjnej, 8% uczestniczyło w kursach i szkoleniach, 13% uczyło się poprzez samokształcenie, a 42% takich osób deklarowało chęć dokończenia się w kolejnym roku. Zaangażowanie edukacyjne osób, którym podjęcie pracy utrudniał brak odpowiedniego wykształcenia było bardzo podobne (tabela IV.6).

Relatywnie największą aktywnością edukacyjną cechowali się bezrobotni, którym podjęcie pracy utrudniała konieczność opieki nad dzieckiem lub niedostateczne doświadczenie. Czynnikiem, który może na to wpływać jest wiek: takie powody podawały częściej osoby młodsze. Najniższą aktywność wykazywały natomiast osoby, którym podjęcie pracy utrudniał wiek, czyli osoby starsze.

Bezrobotni częściej niż osoby pracujące i nieaktywne zawodowo deklarowali chęć dokończenia się w najbliższym roku. Wśród nich wyróżniają się osoby opiekujące się dzieckiem: więcej niż połowa z nich (57%) deklarowała, że w najbliższym roku chciałyby uczestniczyć w kursie lub szkoleniu. Najniższy poziom zainteresowania dokończeniem deklarowały osoby, którym podjęcie pracy utrudniał wiek.

Powody, które sprawiały, że osoby bezrobotne się nie szkoliły były jednak nieco inne niż powody wskazywane przez nieaktywnych zawodowo. Podczas gdy w grupie osób nieaktywnych najczęściej wybierany mi powodami był brak czasu ze względu na obowiązki domowe i opiekuńcze oraz stan zdrowia, w grupie osób bezrobotnych najczęściej wskazywano fakt, że szkolenia nie są potrzebne w pracy bądź w ogóle nie potrafiono uzasadnić braku szkoleń (odpowiedź „trudno powiedzieć”). Jednak już na trzecim miejscu pojawiło się wskazanie na to, że w pobliżu nie ma interesujących kursów (kolumna „ogółem» w tabeli IV.7).

Tabela IV.6. Poziom aktywności edukacyjnej bezrobotnych a powody utrudniające podjęcie pracy (w %)

**Bierność edukacyjna
wśród osób
bezrobotnych**

	Wybrane powody utrudniające podjęcie pracy (osoby bezrobotne 25–59/64)								
	Opieka nad dzieckiem	Opieka nad innym członkiem rodziny	Zajmowanie się domem	Stan zdrowia	Wiek	Brak certyfikatów i uprawnień	Poziom wykształcenia	Niedostateczne doświadczenie	Ogółem
Nieobowiązkowe kursy, szkolenia, edukacja formalna i samokształcenie	31	25	26	24	12	22	20	32	23
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe)	13	9	11	9	6	8	10	10	9
Samokształcenie	20	17	18	17	10	13	11	22	14
Chęć doksztalcenia się	57	47	46	36	24	42	39	45	38
N	111	54	68	134	159	369	293	270	943

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Tabela IV.7. Poziom aktywności edukacyjnej bezrobotnych a powody utrudniające podjęcie pracy (w %)

	Wybrane powody utrudniające podjęcie pracy (osoby bezrobotne 25–59/64)								
	Opieka nad dzieckiem	Opieka nad innym członkiem rodziny	Zajmowanie się domem	Stan zdrowia	Wiek	Brak certyfikatów i uprawnień	Poziom wykształcenia	Niedostateczne doświadczenie	Ogółem
Nie potrzebował w pracy	19	15	18	22	16	19	19	17	22
Nie spełniał wymogów formalnych	6	4	7	6	9	9	10	9	7
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	11	18	13	10	11	12	10	14	11
Nie miał poparcia/zachęty ze strony pracodawcy		5	3	4	6	3	4	4	3
Nie miał czasu z powodów zawodowych	2	0	1	1	2	1	1	2	1
Nie miał czasu z powodów osobistych	28	21	16	11	5	11	9	14	10
Nie było w pobliżu interesujących kursów	17	22	15	14	13	19	20	20	18
Nie miał motywacji do doksztalcenia się	11	14	9	11	16	11	11	14	11
Stan zdrowia nie pozwalał	1	4	2	12	5	1	1	1	2
W moim wieku nie ma sensu się doksztalać	1	5	7	10	17	6	6	3	5
Dotychczasowe niewiele mi dały	3	8	8	4	5	3	2	4	3
Trudno powiedzieć	15	20	25	18	21	20	21	23	21
N	111	54	68	134	159	369	293	270	943

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków

Osoby niepodjęjące pracy z różnych powodów w podobny sposób uzasadniają swój brak aktywności szkoleniowej. Wyróżniają się tylko grupy osób, które opiekują się dziećmi lub innymi członkami rodziny oraz osoby, którym podjęcie pracy utrudnia wiek. Co zrozumiałe, bezrobotni należący do pierwszej grupy nie szkolą się przede wszystkim dlatego, że nie pozwalają im na to obowiązki opiekuńcze. Osoby opiekujące się innymi niż dzieci członkami rodziny częściej niż inne wskazywały też, że brakuje w pobliżu interesujących kursów. Na brak odpowiedniej oferty szkoleniowej wskazywali również często ci, którym podjęcie pracy utrudnia brak certyfikatów i uprawnień, wykształcenia lub doświadczenia. Niestety, dane nie pozwalają odpowiedzieć na pytanie, jaką tematyką szkoleniową osoby te były zainteresowane, a nie znajdowały jej w ofercie.

Bezrobotni, którym podjęcie pracy utrudnia wiek nie szkolą się natomiast przede wszystkim ze względu na przeświadczenie o braku potrzeby szkolenia w pracy, braku motywacji do szkolenia i przekonanie, że w ich wieku doksztalcenie nie ma już sensu. Widać tutaj silne bariery psychologiczne, uwarunkowane jednak w dużej mierze uprzednimi doświadczeniami związanymi z poszukiwaniem pracy.

Czynnikiem, który w grupie bezrobotnych silniej niż w innych grupach ograniczał aktywność szkoleniową były koszty szkoleń. Ten powód, jako barierę uczestnictwa w szkoleniach, wskazywało 11% bezrobotnych, podczas gdy wśród pracujących i nieaktywnych odsetki te wynosiły jedynie 3%. Z punktu widzenia możliwości oddziaływania na poziom aktywności edukacyjnej grupa bezrobotnych może być zatem uznana za bardziej podatną na wpływ bodźców finansowych ułatwiających dostęp do szkoleń oraz na rozszerzanie oferty szkoleniowej i wzbogacanie jej o kursy i szkolenia pozwalające zdobywać uprawnienia i certyfikaty, których im brakuje.

Bierni edukacyjnie w wybranych grupach zawodowych

Osoby pracujące w porównaniu do nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych cechują się największym poziomem aktywności edukacyjnej, choć i w tej grupie zdecydowaną większość (62%) stanowią osoby, które w 2014 r. nie podnosiły kompetencji w żaden sposób. Ponadto jedynie 21% osób pracujących planowało wziąć udział w kursach i szkoleniach w kolejnym roku. Zainteresowanie doskonaleniem kompetencji i w tej grupie należy więc uznać za raczej niskie.

Podstawowym czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę, analizując uwarunkowania aktywności i bierności edukacyjnej osób pracujących jest charakter wykonywanej pracy, ujmowany w badaniach BKL jako zawód czy zajmowane stanowisko pracy. Wyższym poziomem aktywności edukacyjnej cechują się osoby wykonujące pracę o większym stopniu złożoności i samodzielności, mniejszym stopniu standaryzacji, związaną z koniecznością uzupełniania wiedzy, wynikającą z rozwoju nauki, technologii i metod organizacji pracy. Największą aktywność edukacyjną przejawiają więc specjaliści, najmniejszą robotnicy niewykwalifikowani (tabela IV.8).

Tabela IV.8. Aktywność edukacyjna osób pracujących a zajmowane stanowisko pracy (w %)

	Osoby pracujące, 25–59/64 lata								
	kier	spec	sred	biur	uslu	roln	rob-w	oper	rob-n
Kursy i szkolenia (wszystkie)	35	44	35	32	16	11	21	27	12
Kursy i szkolenia nieobowiązkowe	29	38	28	23	11	9	11	14	6
Kursy i szkolenia obowiązkowe	18	15	15	16	9	4	15	20	8
Samoksztalcenie	31	43	29	21	14	14	13	12	8
Edukacja formalna	6	7	6	5	6	2	4	5	4
Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samoksztalcenie	51	60	48	41	25	22	28	34	17
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe) lub samoksztalcenie, lub edukacja formalna	48	58	46	36	24	21	23	25	15
Kursy i szkolenia, samoksztalcenie lub edukacja formalna	53	62	50	42	28	23	31	36	20
Nie podnosił kompetencji w żaden sposób	47	38	50	58	72	77	69	64	80
Planuje podnosić kompetencje (najbliższe 12 mies.)	32	36	24	24	16	19	16	16	15
N	1029	4620	3456	2344	4905	2475	4912	2887	2320

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2014.

Choć ogólne prawidłowości związane z wpływem stanowiska pracy na uczenie się osób dorosłych zostały już opisane (Turek i Worek 2015, Szczucka, Turek i Worek 2014b) i nie są wyłącznie polską specyfiką, warto przedstawić bardziej szczegółową charakterystykę aktywnych bądź biernych edukacyjnie pracowników z wybranych grup zawodowych. Wielkie grupy zawodowe, takie jak grupa specjalistów, kierowników, pracowników usług czy robotników są bowiem w mniejszym bądź większym stopniu zróżnicowane wewnętrznie pod względem poziomu aktywności edukacyjnej ich przedstawicieli. To wewnętrzne zróżnicowanie zostanie pokazane na przykładzie pięciu wybranych grup zawodowych, które cechują się najwyższym i najniższym poziomem aktywności edukacyjnej, czyli na przykładzie kierowników, specjalistów do spraw zdrowia oraz nauczania i wychowania, a także robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych⁵⁵. Przyjrzenie się temu wewnętrznemu zróżnicowaniu dużych grup zawodowych służy przede wszystkim zwróceniu uwagi na to, że czynników warunkujących aktywność bądź bierność edukacyjną osób pracujących należy poszukiwać w specyfice wykonywanej pracy. Znając zaś tę specyfikę, można trafniej odpowiedzieć na pytanie dotyczące przyczyn niskiego poziomu aktywności edukacyjnej Polaków.

Aktywność i bierność edukacyjna w grupach kierowników i specjalistów

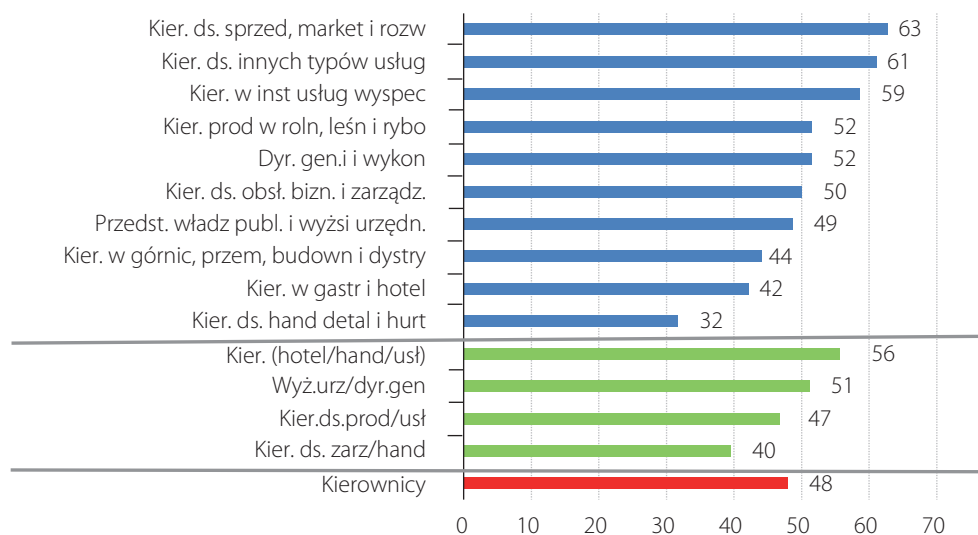
Najwyższym poziomem zaangażowania edukacyjnego cechują się specjaliści (56% deklarujących uczenie się) i kierownicy (48%). Jednak poziom zaangażowania edukacyjnego osób zajmujących stanowiska pracy należące do tych grup jest znacznie zróżnicowany, co zostanie przedstawione na przykładzie grupy kierowników i specjalistów do spraw zdrowia i edukacji.

Kierownicy

W przypadku kierowników zróżnicowanie widać już na poziomie dużej grupy zawodowej w klasyfikacji ISCO. Najwyższy poziom aktywności edukacyjnej odnotowano w grupie kierowników ds. zarządzania i marketingu (56%), najniższy wśród kierowników w hotelarstwie, handlu i usługach (40%). Zróżnicowanie jest jeszcze większe, gdy uwzględnimy szczegółowe kategorie zawodowe: najwyższym poziomem aktywności edukacyjnej cechowali się kierownicy ds. sprzedaży, marketingu i rozwoju (63%), kierownicy ds. innych typów usług (61%) oraz kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych (59%). Najniższy poziom aktywności edukacyjnej odnotowano natomiast wśród kierowników ds. handlu detalicznego i hurtowego (32%) (wykres IV.1). Wyjaśniając te różnice, trzeba się odwołać głównie do charakteru pracy wykonywanej przez poszczególne kategorie kierowników, do złożoności zadań zawodowych oraz specyfiki obszaru, którym się zajmują. Praca, jaką wykonują kierownicy ds. marketingu wymaga w większym stopniu zdobywania nowych umiejętności niż praca kierownika w handlu detalicznym. Odwołanie się do charakteru pracy i jej sprzyjania bądź niesprzyjania uczeniu się nowych rzeczy, jako czynnika wyjaśniającego zróżnicowanie aktywności edukacyjnej, ma jednak charakter uniwersalny: stosuje się do wszystkich grup zawodowych. Innym czynnikiem wyjaśniającym to zróżnicowanie jest poziom wykształcenia kierowników w różnych branżach i w różnych typach działalności. Wśród kierowników ds. handlu detalicznego i hurtowego dominującym poziomem wykształcenia jest wykształcenie średnie (posiada je 63% badanych z tej kategorii zawodowej), podczas gdy wśród kierowników ds. sprzedaży, marketingu i rozwoju dominuje wykształcenie wyższe (posiada je 69% badanych z tej kategorii zawodowej). Jeszcze innym czynnikiem, który może silnie wpływać na poziom aktywności edukacyjnej jest konieczność zdobywania certyfikatów i uprawnień niezbędnych do wykonywania zawodu lub awansu w tym zawodzie.

⁵⁵ Wg danych BKL dla wielkich grup zawodowych najniższy poziom aktywności edukacyjnej, rozumianej jako uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach, edukacji formalnej i samokształceniu, występował w grupie robotników niewykwalifikowanych (15%) i rolników (21%). Ta ostatnia grupa nie zostanie jednak poddana analizie ze względu na zbyt małe liczebności respondentów w szczegółowych kategoriach zawodowych. Zbliżonym poziomem aktywności edukacyjnej charakteryzują się też pracownicy usług oraz operatorzy.

Wykres IV.1. Odsetki osób aktywnych edukacyjnie w grupie kierowników, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)



* kierownicy N = 1029, wyż.urz/dyr.gen N = 174, kier.ds.zarz/hand N = 280, kier.ds.prod./usł N = 390, kier. (hotel/hand/usł) N = 175.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Powody braku aktywności szkoleniowej podawane przez kierowników były zbliżone do powodów podawanych przez pracowników z innych kategorii zawodowych. Na pierwszym miejscu znalazło się stwierdzenie, że szkolenia nie były potrzebne w pracy (wskazane przez 63% badanych), a na drugim odpowiedź „trudno powiedzieć” (17%). Inne powody wybierane były znacznie rzadziej: 8% kierowników stwierdziło, że nie szkoli się, gdyż nie ma czasu z powodów zawodowych, 6%, że szkolenia utrudniały obowiązki związane z życiem prywatnym, a jedynie 2% badanych z tej grupy wskazało na braki w ofercie szkoleniowej.

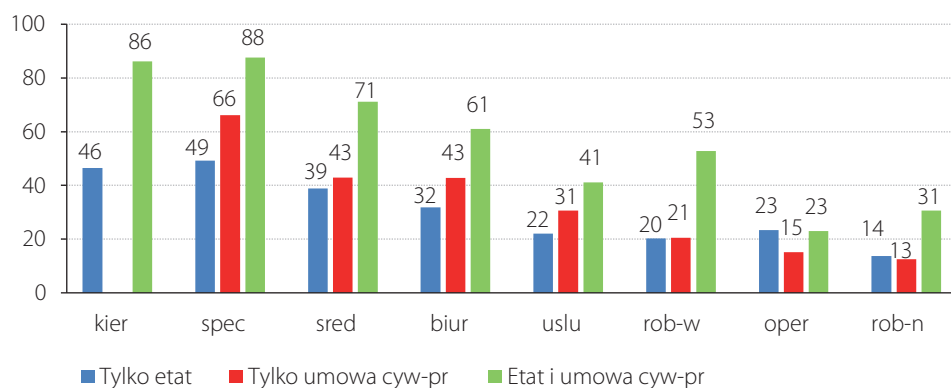
Aktywności edukacyjnej w tej grupie sprzyja łączenie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej. Kierownicy zatrudnieni na podstawie obu typów umów cechowali się znacznie wyższym poziomem aktywności szkoleniowej niż ci, którzy byli zatrudnieni tylko na podstawie umowy o pracę (różnica 40 punktów procentowych) (wykres IV.2). Wyjaśnieniem tego zjawiska jest w tym przypadku jednak przede wszystkim fakt, że na podstawie obu typów umów są zatrudnieni najczęściej kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych, kierownicy do spraw marketingu, sprzedaży i rozwoju oraz dyrektorzy generalni i wykonawczy, charakteryzujący się najwyższym poziomem aktywności szkoleniowej. Wyłączenie na podstawie etatu są natomiast zatrudnieni najczęściej kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji oraz kierownicy ds. handlu detalicznego i hurtowego, którzy cechują się najniższym poziomem aktywności szkoleniowej.

Wyższa aktywność pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej niż pracowników zatrudnionych jedynie na podstawie umowy o pracę nie jest jednak specyficzna dla kierowników, dotyczy bowiem wszystkich grup zawodowych. Co ciekawe, w przypadku specjalistów, średniego personelu, pracowników biurowych i pracowników sektora usług aktywności szkoleniowej sprzyja bardziej zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę⁵⁶. Możliwym wytłumaczeniem tej sytuacji mogłoby być to, że wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej zatrudniane są częściej osoby młodsze, które są bardziej aktywne szkoleniowo. Dane nie

⁵⁶ Warto dodać, że wniosek ten jest zaskakujący w kontekście teorii wyjaśniających aktywność edukacyjną i szkoleniową osób dorosłych. W świetle tych teorii czynnikiem sprzyjającym aktywności szkoleniowej jest stabilność zatrudnienia i klarowna perspektywa rozwoju zawodowego (Becker 1964, Bishop 1991).

potwierdzają jednak tej hipotezy: co prawda w grupie osób będących w wieku 25–34 lat jest nieco więcej niż w innych grupach wieku osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej, jednak różnice te są niewielkie. Na podstawie dostępnych danych trudno jednoznacznie wyjaśnić tę prawidłowość, tym bardziej że stoi ona w sprzeczności z twierdzeniem, że aktywności szkoleniowej sprzyja pewność zatrudnienia i jasna perspektywa rozwoju zawodowego (Field 2012, Evans i in. 2012).

Wykres IV.2. Odsetki osób aktywnych edukacyjnie w poszczególnych grupach zawodowych a forma zatrudnienia, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)⁵⁷



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

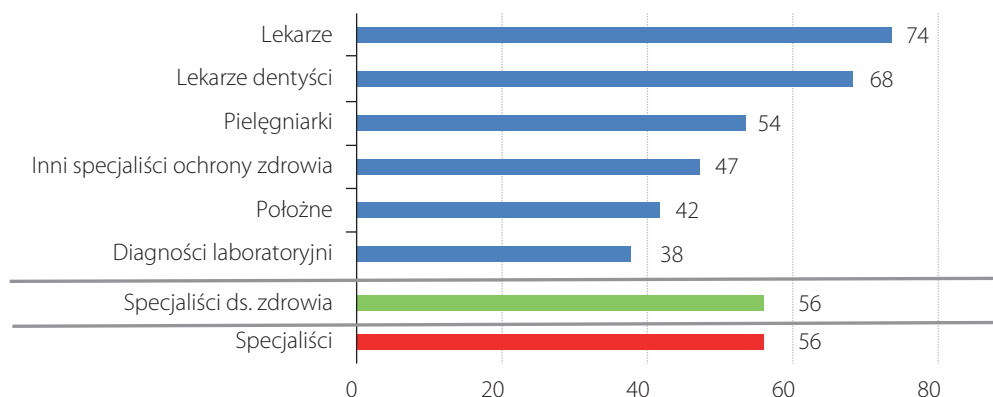
Wiek nie jest czynnikiem różnicującym poziom aktywności edukacyjnej kierowników: dane pokazują nawet jej nieznaczny wzrost w najstarszych grupach wieku: uczyło się 47% kierowników w wieku 25–34 lat i 35–44 lat, 49% w wieku 45–54 i 51% w wieku 55–59/64 lat. Czynnikiem silnie różnicującym poziom tej aktywności jest natomiast wykształcenie: podnosiło swoje kompetencje jedynie 32% kierowników z wykształceniem zawodowym (najwięcej takich kierowników znajdziemy wśród kierowników w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji), 40% z wykształceniem średnim i 54% z wykształceniem wyższym.

Specjaliści do spraw zdrowia

W grupie specjalistów do spraw zdrowia wartość wskaźnika aktywności edukacyjnej wynosiła 56% i była taka sama jak dla całej grupy specjalistów. Grupa ta jest jednak znów wyraźnie zróżnicowana wewnętrznie. Najwięcej aktywnych edukacyjnie znajdziemy wśród lekarzy (74%) i lekarzy dentystów (68%), najmniej wśród położnych (42%) i diagnostów laboratoryjnych (38%) (wykres IV.3). Różnice te wydają się być oczywiste i zrozumiałe w kontekście charakteru pracy i specyfiki obowiązków zawodowych przedstawicieli tych zawodów. Innym wyjaśnieniem mogą być różnice w poziomie wykształcenia osób wykonujących różne zawody należące do tej kategorii, np. lekarzy oraz pielęgniarek i położnych. Niższe zaangażowanie edukacyjne tej ostatniej grupy można by wyjaśniać faktem, iż większość pielęgniarek i położnych ma wykształcenie średnie (około 60% w obu grupach), zaś wszyscy lekarze mają wykształcenie wyższe. Poziom wykształcenia nie wyjaśnia natomiast różnicy w poziomie aktywności edukacyjnej pomiędzy pielęgniarzami i położnymi, a tym bardziej niskiego zaangażowania w uczenie się diagnostów laboratoryjnych, spośród których 80% ma wykształcenie wyższe.

⁵⁷ Na wykresie nie przedstawiono rolników ze względu na zbyt małą liczebność w tej kategorii zawodowej.

Wykres IV.3. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie specjalistów do spraw zdrowia, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)⁵⁸



* specjaliści N = 4620, specjaliści ds. zdrowia N = 817.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Szukając wyjaśnień, można oczywiście odwołać się do powodów braku aktywności szkoleniowej podawanych przez samych badanych, jednak trudno je uznać za satysfakcjonujące. Najczęściej wskazywanym powodem nieuczestniczenia w kursach i szkoleniach była odpowiedź, że nie są one potrzebne w pracy (66%). Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań pojawiła się odpowiedź „trudno powiedzieć”, co świadczy o trudności z jednoznacznym wskazaniem przyczyn braku tej aktywności. Warto dodać, że na brak czasu związany z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi wskazywało tylko 5% nieaktywnych szkoleniowo, a na brak czasu związany z obowiązkami rodzinnymi i osobistymi tylko 3%. Ponadto powody te dotyczą tylko braku aktywności szkoleniowej, a bierność edukacyjna występuje w tej grupie także w postaci braku kształcenia nieformalnego, czyli samodzielnego uczenia się.

Stopnia zaangażowania edukacyjnego specjalistów do spraw zdrowia nie różnicuje wiek: w każdej grupie wieku odsetki osób aktywnych są do siebie zbliżone i wahają się od 52% do 57%.

Specjaliści do spraw nauczania i wychowania

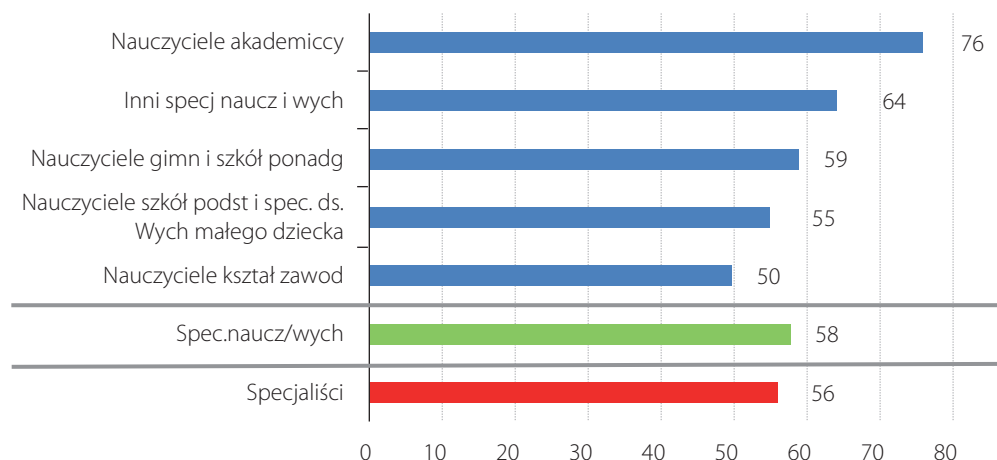
Nieco mniejsze zróżnicowanie w poziomie aktywności szkoleniowej występowało w grupie specjalistów do spraw nauczania i wychowania. Poziom tej aktywności dla całej grupy wyniósł 58%, wewnątrz niej natomiast wyróżniali się nauczyciele akademicy (76% deklarujących aktywność edukacyjną)⁵⁹ oraz inni specjaliści do spraw nauczania i wychowania (64%). Najmniej osób rozwijających swoje kompetencje odnotowano w grupie nauczycieli kształcenia zawodowego – była to zaledwie połowa z nich. Wyniki te mogą budzić zaniepokojenie ze względu na rolę, jaką nauczyciele powinni pełnić w procesie kształtowania postaw związanych z uczeniem się przez całe życie. Tymczasem 45% nauczycieli szkół podstawowych i specjalistów do spraw wychowania małego dziecka w żaden sposób nie rozwijało swoich kompetencji w okresie ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających badanie. Wśród nauczycieli szkół gimnazjalnych i średnich sytuacja była bardzo podobna, a poziom ich aktywności edukacyjnej był zaledwie o 4 punkty procentowe wyższy w stosunku do nauczycieli szkół podstawowych (wykres IV.4).

Powody uzasadniające brak uczestnictwa tej grupy w szkoleniach są podobne jak w przypadku specjalistów do spraw zdrowia: najczęściej wskazywaną przyczyną był fakt, że szkolenia nie są potrzebne w pracy (59%), a drugą pod względem częstości wskazań odpowiedzią było „trudno powiedzieć” (25%). Jedynie 6% nieszkolących się badanych z tej grupy wskazało na brak czasu z powodów zawodowych, 4% na brak czasu z powodów osobistych, 3% na to, że nie było w pobliżu interesujących kursów, a dla 2% barierą są koszty szkoleń. Można więc stwierdzić, że takie czynniki, jak czas potrzebny na szkolenia, koszty szkoleń czy oferta szkoleniowa odgrywają w przypadku tej grupy, podobnie jak pracujących z innych

⁵⁸ W analizie pominięto lekarzy weterynarii i specjalistów ratownictwa medycznego ze względu na zbyt małą liczebność w próbie.

⁵⁹ Nauczyciele akademicy są grupą zawodową, w której wartość wskaźnika aktywności edukacyjnej jest najwyższa. Na drugim miejscu znajdują się lekarze, a na trzecim twórcy i artyści.

Wykres IV.4. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie specjalistów do spraw nauczania i wychowania, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)



* specjaliści $N = 4620$, spec.naucz/wych $N = 1579$.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

grup zawodowych, marginalną rolę. Kluczowy jest brak zawodowej motywacji do dokształcania się, co jest bardzo zaskakujące w przypadku grupy, której awans i rozwój zawodowy jest w dużej mierze związany z koniecznością rozwoju i ciągłego uczenia się. Choć dysponujemy jedynie wyjaśnieniami dotyczącymi braku aktywności szkoleniowej, można przypuszczać, że czynniki wpływające na brak aktywności w ramach edukacji formalnej i nieformalnej są podobne.

Podobnie jak w przypadku kierowników i specjalistów do spraw zdrowia poziomu zaangażowania edukacyjnego specjalistów ds. nauczania i wychowania nie różnicował znacząco wiek. Największy odsetek aktywnych edukacyjnie w tej grupie odnotowano wśród osób w wieku 45–54 lat (62%) aktywnych, ale wynik ten w niewielkim stopniu różni się od osób z innych grup wieku. Wśród osób w wieku 25–34 lat i 55–59/64 lat wynosił 54%, a wśród osób w wieku 35–44 wynosił 57%.

Aktywność i bierność edukacyjna w grupach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych

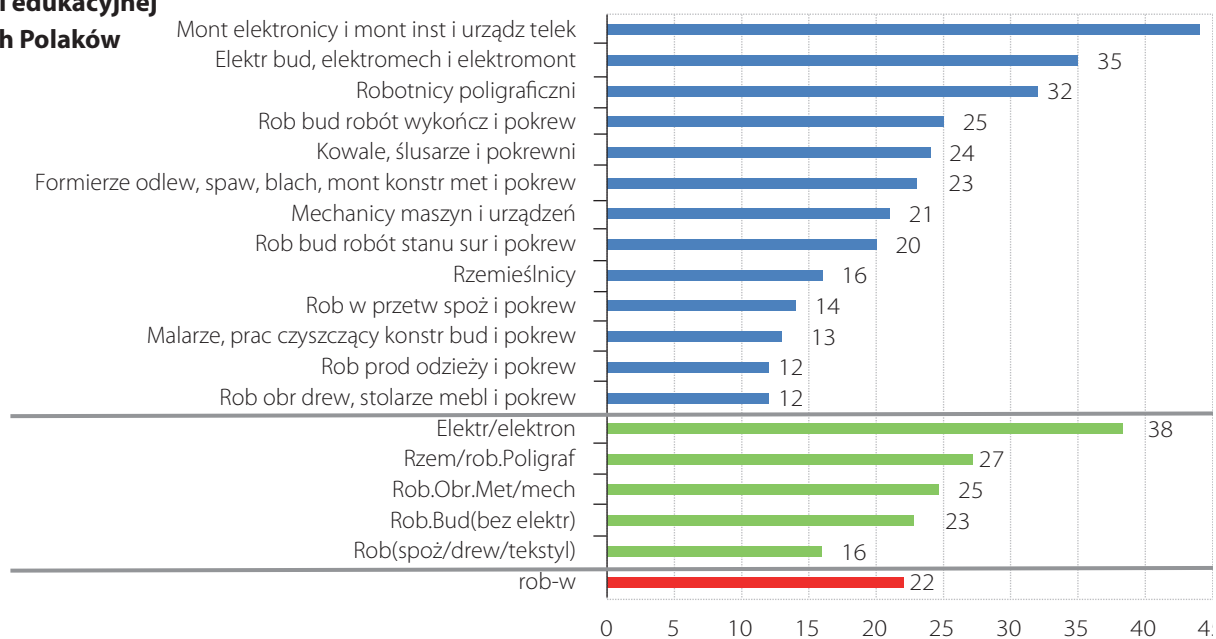
Robotnicy wykwalifikowani

Robotnicy wykwalifikowani należą do kilku grup cechujących się niskim poziomem aktywności edukacyjnej. Ich zaangażowanie w uczenie się i rozwój jest zbliżone do grupy operatorów i pracowników usług, jednak wyższe niż rolników i robotników niewykwalifikowanych.

Podobnie jak w przypadku kierowników i specjalistów, ta kategoria zawodowa cechuje się też dużym zróżnicowaniem poziomu aktywności edukacyjnej, co widać już na poziomie dużych grup zawodowych (wykres IV.5). Najwyższym poziomem tej aktywności wyróżniają się elektrycy i elektronicy, najniższym zaś robotnicy z sektora spożywczego, obróbki drewna i przemysłu tekstylnego. Jeszcze większe różnice widać, gdy spojrzymy na poszczególne kategorie zawodów robotniczych. Ponad 40% aktywnych edukacyjnie znajdziemy wśród monterów elektroników i monterów instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych, a 35% wśród elektryków, elektromechaników i elektromonterów. Niewiele ponad 10% osób podnoszących swoje kompetencje znalazło się natomiast wśród robotników obróbki drewna, stolarzy i zawodów pokrewnych (12%) oraz wśród robotników pracujących przy produkcji odzieży (12%).

Aktywność i bierność edukacyjna w grupach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych

Wykres IV.5. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)

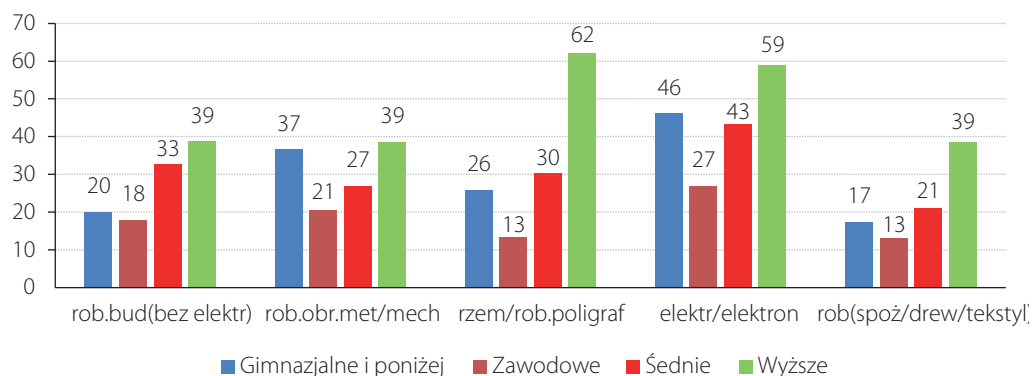


* rob-w N = 4912, rob(spoż/drew/tekstyl) N = 1216, rob.bud (bez elektr) N = 1383, rob.obr.met/mech N = 1523, rzem/rob. poligraf N = 185, elektr/elektron N = 596.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Wyjaśnieniem zróżnicowania poziomu aktywności edukacyjnej przedstawicieli różnych zawodów należącej do tej grupy jest przede wszystkim specyfika pracy w każdym z nich i wynikająca z niej stymulacja do uczenia się nowych rzeczy bądź większy zakres działań rutynowych⁶⁰. Dodatkowo, w przypadku elektryków i elektroników znaczącą rolę odgrywa wykształcenie. W tej grupie zawodowej, podobnie jak w przypadku rzemieślników i robotników poligraficznych, pracuje więcej osób posiadających wykształcenie wyższe i średnie niż w przypadku innych zawodów, a mniej posiadających wykształcenie zawodowe i średnie. Ponieważ robotnicy o średnim lub wyższym poziomie wykształcenia częściej podnoszą swoje kompetencje, większy udział takich osób w ogóle pracowników danej kategorii wpływa na wzrost wartości wskaźnika aktywności edukacyjnej. Związek pomiędzy poziomem wykształcenia robotników z danych kategorii zawodów ilustruje wykres IV.6.

Wykres IV.6. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych a poziom wykształcenia, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)



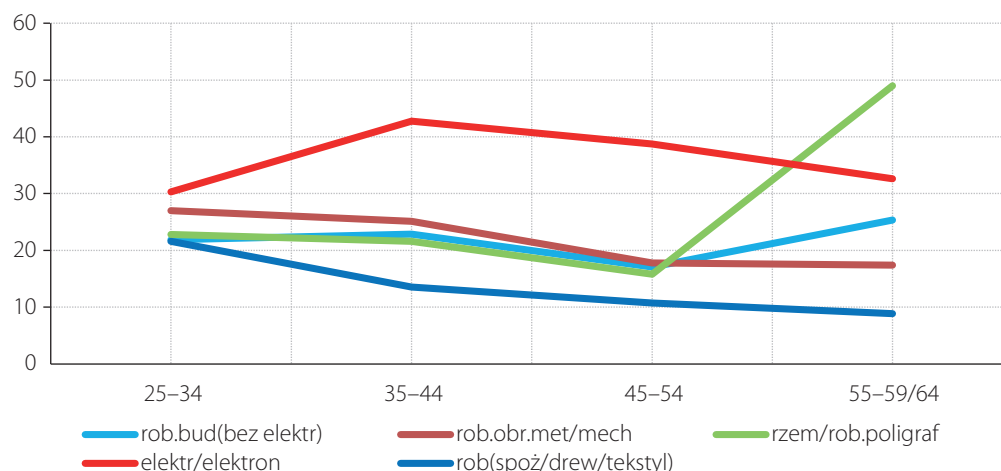
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

⁶⁰ Większą skłonnością do aktywności szkoleniowej, obserwowaną np. w grupie elektryków i elektroników, można też tłumaczyć koniecznością zdobywania uprawnień niezbędnych do pracy w danym zawodzie, w tym przypadku na przykład uprawnień nadawanych przez Stowarzyszenie Elektryków Polskich.

Aktywność i bierność edukacyjna w grupach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych

Czynnikiem w mniejszym stopniu różnicującym poziom zaangażowania edukacyjnego robotników wykwalifikowanych był natomiast wiek, choć w przypadku tej grupy odgrywa on większą rolę niż w przypadku specjalistów czy kierowników. Jak pokazano na wykresie IV.7, grupą robotników, w której wraz z wzrostem wieku wyraźnie spada aktywność edukacyjna są robotnicy pracujący w sektorze spożywczym, tekstylnym i zajmujący się obróbką drewna. Wśród robotników budowlanych utrzymuje się na podobnym poziomie pomiędzy 25 a 54 rokiem życia, a potem nawet nieco wzrasta. Spektakularny wzrost aktywności edukacyjnej w najstarszej kategorii wieku odnotowano natomiast w grupie rzemieślników i robotników poligraficznych.

Wykres IV.7. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych a wiek, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

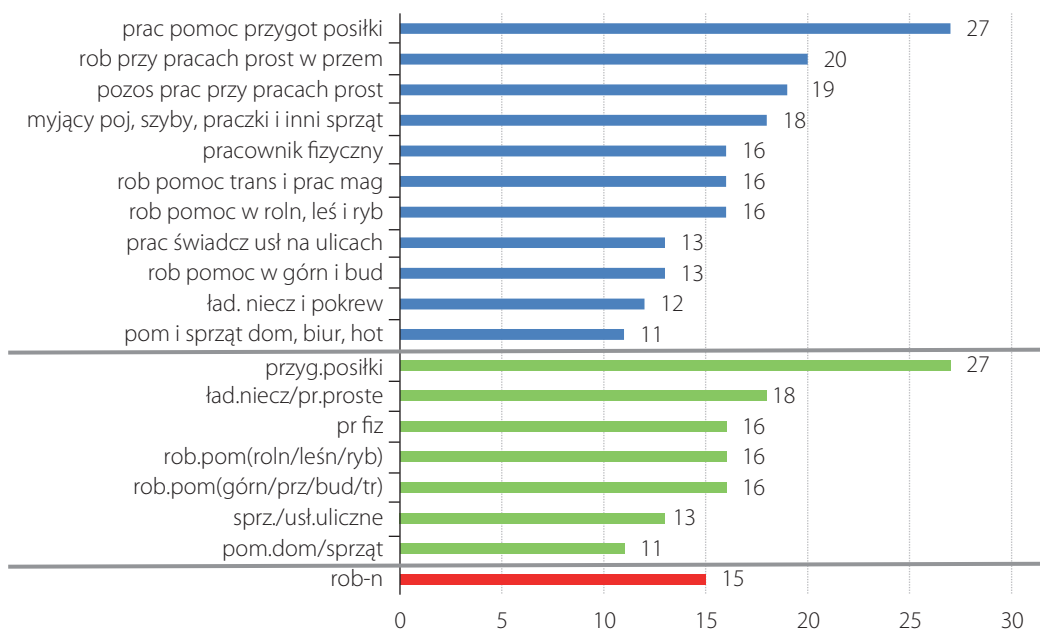
Powody braku uczestnictwa w szkoleniach są w tej grupie zawodowej takie same, jak w innych. Głównym pozostaje brak potrzeby szkolenia w pracy (wskazany przez 83% nieszkolących się robotników wykwalifikowanych), znacznie mniejszą rolę odgrywa brak czasu – związany z obowiązkami zawodowymi (8%) i osobistymi (4%). Znaczącą barierą uczestnictwa w szkoleniach nie są ani koszty szkoleń (4%), ani braki w ofercie szkoleniowej (4%).

Robotnicy niewykwalifikowani

Choć robotnicy niewykwalifikowani są grupą o najniższym poziomie aktywności edukacyjnej, to i w niej można znaleźć zawody, które wyróżniają się na tle pozostałych tą aktywnością. Są to w tym przypadku pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki, spośród których kompetencje podnosiło 27% osób. Można to z jednej strony tłumaczyć charakterem pracy wymagającej aktualizacji kompetencji, z drugiej zaś wyższym odsetkiem osób posiadających wykształcenie średnie niż w innych zawodach z tej kategorii. Najniższy poziom aktywności przejawiali natomiast pracownicy z grupy sprzątarek i pomocy domowych.

W tej grupie zawodowej, podobnie jak w przypadku robotników wykwalifikowanych, widoczny jest związek między wykształceniem pracownika a poziomem jego aktywności edukacyjnej. Znacznie wyższym poziomem tej aktywności cechują się zajmujące to samo stanowisko osoby z wykształceniem średnim niż osoby z wykształceniem zawodowym. Wyjątkiem jest grupa pracowników przygotowujących posiłki, w której znacząco wyższą aktywnością cechowały się osoby z wykształceniem zawodowym niż średnim.

Wykres IV.8. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)

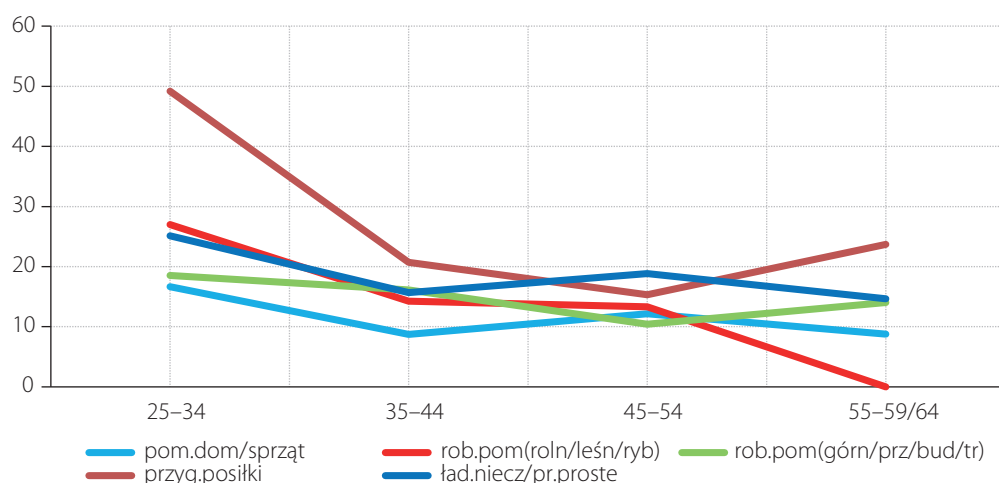


* rob-n N = 2320, pom.dom/sprzát N = 664, sprz./usł.uliczne N = 20, rob.pom (górn/prz/bud/tr) N = 1018, rob.pom (roln/leśn/ryb) N = 138, pr fiz N = 178, ład.niecz/pr.prost N = 230, przyc.posiłki N = 72.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

W większości zawodów z tej grupy widoczny jest natomiast związek pomiędzy wiekiem a aktywnością edukacyjną. W każdym z tych zawodów najwyższym poziomem zaangażowania w uczenie się cechują się osoby z najmłodszej z rozpatrywanych tutaj grup wieku (wykres IV.9).

Wykres IV.9. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników niewykwalifikowanych a wiek, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Powody nieuczestniczenia w kursach i szkoleniach w tej grupie są bardzo podobne do powodów wskazywanych przez robotników wykwalifikowanych. Zwracają uwagę jedynie częstsze niż w innych grupach wskazania na koszty szkoleń jako barierę uczestnictwa w nich (5%), brak motywacji do szkoleń (7%) oraz przekonanie, że jest się w wieku, w którym nie ma sensu się dokształcać (5%). Pod względem uzasadnień braku podnoszenia kompetencji w ramach kursów i szkoleń grupa robotników niewykwalifikowanych jest bardzo zbliżona do rolników.

Podsumowując ten drobiazgowy i faktograficzny opis aktywności szkoleniowej w wybranych grupach zawodowych, warto zebrać najważniejsze wnioski. Przegląd ten pokazał przede wszystkim, że w grupie osób pracujących to specyfika obowiązków zawodowych, złożoność pracy, jej nierutynowy charakter będą czynnikami stymulującym do podnoszenia kompetencji, uczenia się nowych rzeczy i aktualizacji wiedzy. Jednocześnie nawet w zawodach, w przypadku których rozwój stanowi niemal nieodłączny element (nauczyciele, lekarze), relatywnie dużo osób nie podnosi swoich kompetencji choćby przez samokształcenie. Na podstawie dostępnych danych trudno jest wskazać czynniki, które decydują o aktywności bądź braku aktywności edukacyjnej osób, które zajmują takie samo stanowisko, mają ten sam poziom wykształcenia i są w tym samym wieku. Dla wyjaśnienia tego trzeba by sięgnąć do charakterystyk indywidualnych poszczególnych osób lub poznać specyfikę ich środowiska pracy, jego kulturę organizacyjną, możliwości rozwoju i sposób stymulowania do niego. Na dużą rolę tego ostatniego czynnika wskazują deklaracje samych badanych, z których zdecydowana większość źródeł swojej bierności szkoleniowej upatruje w braku zawodowej stymulacji do rozwoju.

Pomocne w wyjaśnianiu tego zróżnicowania może być odwołanie się do kategorii kapitału kulturowego, którego jednym z elementów może być przekazywanie w środowisku rodzinnym wzorców aktywności edukacyjnej czy też kształtowanie potrzeby uczenia się i rozwijania. W literaturze przedmiotu środowisko rodzinne, obok charakteru wykonywanej pracy, jest uznawane za jeden z dwóch kluczowych czynników determinujących aktywność edukacyjną osób dorosłych (Saha 1997). Na dużą rolę tego czynnika wskazywały jakościowe badania aktywności edukacyjnej dorosłych mieszkańców Małopolski, realizowane dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie. Jak podkreślano we wnioskach z tych badań, rodzina ma wyraźny wpływ na podejmowanie aktywności szkoleniowej i edukacyjnej (Górniak i in. 2007: 6). Rola rodziny i przekazywanych przez nią wzorców wzrasta w sytuacji niepewności co do zwrotów z inwestycji w kształcenie. Jak napisano: *W tych rodzinach, gdzie przywiązuje się wagę do wykształcenia jako wartości samej w sobie i do rozwoju jako wartości nadrzędnej, występuje silna presja na kształcenie i rozwój członków rodziny. W przypadku braku takich tradycji wybiera się rozwiązania, które pozwalają łatwiej i szybciej uzyskać szybką gratyfikację w postaci poprawy sytuacji materialnej* (ibidem).

Znaczenie kapitału kulturowego jako czynnika istotnie wpływającego na aktywność bądź bierność edukacyjną zdają się potwierdzać wyniki badań BKL. Z danych zebranych w tych badaniach wynika bowiem, że poziom aktywności edukacyjnej pracujących osób dorosłych w sposób znaczący różnicuje poziom wykształcenia rodziców lub opiekunów (tabela IV.9). Wśród osób, których matka lub ojciec mieli wykształcenie wyższe lub średnie zazwyczaj wartości wskaźników aktywności edukacyjnej są wyraźnie wyższe. Zależność ta nie zawsze jest klarowna, zawsze jednak średnie wartości wskaźników aktywności edukacyjnej osób z tej samej grupy zawodowej, których rodzice mieli wykształcenie wyższe lub średnie są wyższe niż średnie wartości wskaźników aktywności edukacyjnej osób, których rodzice mieli wykształcenie zawodowe i gimnazjalne lub niższe.

Tabela IV.9. Aktywność edukacyjna osób pracujących będących w wieku 25–59/64 lat a wykształcenie rodziców lub opiekunów

	Odsetki aktywnych edukacyjnie zatrudnionych na danym stanowisku pracy przy określonym poziomie wykształcenia matki lub opiekunki									Odsetki aktywnych edukacyjnie zatrudnionych na danym stanowisku pracy przy określonym poziomie wykształcenia ojca lub opiekuna								
	kier	spec	śred	biur	uslu	roln	rob-w	oper	rob-n	kier	spec	śred	biur	uslu	roln	rob-w	oper	rob-n
Gimnazjalne lub niższe	41	56	41	37	23	17	18	23	10	42	52	41	36	18	16	17	20	10
Zawodowe	50	53	40	31	20	22	22	21	17	44	56	42	34	24	21	23	26	18
Średnie	50	54	44	37	31	30	28	35	23	48	57	42	38	31	31	32	26	22
Wyższe	56	65	57	47	37	23	45	26	14	64	68	57	45	32	25	28	28	13

W przypadku robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych czynnikiem wyjaśniającym zróżnicowanie poziomu zaangażowania edukacyjnego wewnątrz tych kategorii jest wiek i wykształcenie. Osoby o wyższym poziomie wykształcenia, nawet pracujące na niższych stanowiskach, częściej podnoszą swoje kompetencje niż osoby o niższym poziomie wykształcenia zatrudnione na takim samym stanowisku. Wykształcenie zdaje się być zatem czynnikiem, który trwale oddziałuje na gotowość do uczenia się. Warto dodać, że podobną prawidłowość zaobserwowano także wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.

Czym aktywni i bierni edukacyjnie różnią się od siebie?

Przedstawione do tej pory analizy pokazywały, że znalezienie czynników w pełni wyjaśniających podejmowanie aktywności edukacyjnej w dorosłym życiu bądź pozostawanie biernym jest dużym wyzwaniem. Choć ogólne determinanty aktywności edukacyjnej są dobrze znane, to nawet w przypadku grup o relatywnie wysokim poziomie tej aktywności część osób pozostaje bierna. Pełne wyjaśnienie uwarunkowań bierności edukacyjnej, jeśli w ogóle jest możliwe, wymagałoby raczej pogłębionych badań jakościowych, które przybrałyby formę studiów przypadku pozwalających rekonstruować wzorce zachowań związanych z uczeniem się i rozwojem w różnych grupach zawodowych czy środowiskach.

Warto natomiast spróbować odpowiedzieć na pytanie, czy można wskazać jakieś dodatkowe, poza wcześniej omówionymi, czynniki różnicujące osoby aktywne i biernie edukacyjnie. W badaniach BKL takimi czynnikami mogą być: samoocena kompetencji, poziom wynagrodzenia, zadowolenie z pracy i stwarzanych przez nią możliwości rozwoju.

Samoocena kompetencji

Porównanie samooceny kompetencji aktywnych i biernych edukacyjnie dorosłych przeprowadzono osobno dla osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych, uwzględniając różny poziom wykształcenia w każdej z tych grup. Podobnie jak wcześniej, przez aktywność edukacyjną rozumiano uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach, w kształceniu formalnym lub samokształceniu. Za osobą aktywną edukacyjnie uznano taką, która w ostatnich 12 miesiącach uczyła się w jakikolwiek z wymienionych sposobów.

Jak pokazano w tabelach IV.10–IV.12, w każdej z wyodrębnionych grup: wśród pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, osoby aktywne edukacyjnie zazwyczaj nieco wyżej oceniały swoje kompetencje. Różnice w samoocenie są większe wśród osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, zawodowe i średnie, mniejsze, często nieistotne statystycznie, wśród osób posiadających wykształcenie wyższe.

Wśród osób pracujących największe różnice pomiędzy osobami aktywnymi i nieaktywnymi edukacyjnie występują w ocenie swoich umiejętności związanych z obsługą komputera i posługiwaniem się Internetem (tabela IV.10). Dla posiadających wykształcenie gimnazjalne różnica wynosi 0,9 punktu; zawodowe 0,4 punktu; średnie 0,3 punktu. Wyższe samooceny aktywnych edukacyjnie w grupach osób z wykształceniem gimnazjalnym i zawodowym widoczne są jednak dla każdej kompetencji. Ten uogólniony, nie-selektywny wzrost samooceny w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym i zawodowym może wskazywać na wielokierunkowe oddziaływanie aktywności edukacyjnej. Nie jest to jedynie poprawa umiejętności w pojedynczym obszarze, lecz oddziaływanie całościowe, zmieniające postrzeganie siebie i swoich możliwości albo też faktycznie zmieniające te możliwości.

W przypadku osób z wykształceniem wyższym różnice pomiędzy osobami aktywnymi i nieaktywnymi edukacyjnie dotyczą raczej wybranych obszarów, a nie uogólnionej poprawy samooceny. Różnice te nie są też tak duże, jak w przypadku osób o niższym poziomie wykształcenia. Nie występują w przypadku oceny umiejętności wykonywania obliczeń, zdolności kierowniczych i organizacji pracy, zdolności twórczych i artystycznych, umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych.

Tabela IV.10. Samoocena kompetencji a aktywność szkoleniowa, skala 1–5, osoby pracujące 25–59/64 lat* **Samoocena kompetencji**

	Gimn. i niższe			Zawodowe			Średnie			Wyższe		
	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica
Biegłe posługiwanie się językiem polskim	2,9	3,4	0,5	3,2	3,5	0,2	3,7	4,0	0,3	4,2	4,4	0,2
Dyspozycyjność	3,4	3,6	0,2	3,6	3,8	0,2	3,8	4,0	0,2	4,0	4,1	0,1
Kontakty z innymi ludźmi	3,5	3,8	0,3	3,7	4,0	0,2	4,0	4,2	0,2	4,2	4,4	0,2
Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	2,1	3,0	0,8	2,5	2,9	0,5	3,4	3,7	0,4	4,1	4,3	0,2
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	2,8	3,3	0,5	3,1	3,5	0,3	3,1	3,3	0,1	3,2	3,0	-0,1
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	2,1	2,7	0,6	2,4	2,6	0,2	3,2	3,5	0,2	3,9	3,9	0,0
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	3,0	3,5	0,5	3,3	3,7	0,4	3,7	4,0	0,3	4,1	4,3	0,2
Sprawność fizyczna	3,4	3,5	0,2	3,5	3,7	0,1	3,6	3,7	0,1	3,8	3,7	-0,1
Wykonywanie obliczeń	2,6	3,1	0,5	3,0	3,2	0,2	3,5	3,6	0,2	3,9	3,9	0,0
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	2,6	3,1	0,5	3,0	3,2	0,2	3,5	3,7	0,2	4,1	4,2	0,2
Zdolności artystyczne i twórcze	2,1	2,6	0,5	2,3	2,4	0,1	2,7	2,7	0,0	3,1	3,1	-0,1
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	2,4	3,0	0,6	2,7	3,1	0,4	3,3	3,5	0,2	3,9	3,8	0,0

* szarym kolorem oznaczono wartości, w przypadku których różnice pomiędzy grupami nie były istotne statystycznie, czerwonym tłem w komórce oznaczono największe różnice w samoocenie kompetencji w grupie o danym poziomie wykształcenia, niebieskim najmniejsze różnice

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Sposób, w jaki aktywność edukacyjna różnicuje samoocenę kompetencji osób bezrobotnych jest zbliżony do tego, jaki występował wśród pracujących. Największe różnice w samoocenie występują u osób o wykształceniu gimnazjalnym i niższym, zawodowym oraz średnim (tabela IV.11). Wśród osób posiadających wykształcenie wyższe są albo niewielkie, albo nie występują wcale, a w przypadku takich

Tabela IV.11. Samoocena kompetencji a aktywność szkoleniowa, skala 1–5, osoby bezrobotne 25–59/64 lat*

	Gimn. i niższe			Zawodowe			Średnie			Wyższe		
	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica
Biegłe posługiwanie się językiem polskim	2,7	3,3	0,5	3,1	3,4	0,3	3,6	4,0	0,4	4,2	4,2	0,0
Dyspozycyjność	3,6	3,9	0,3	3,6	3,8	0,2	3,8	4,0	0,2	4,0	4,1	0,0
Kontakty z innymi ludźmi	3,4	3,7	0,4	3,6	3,9	0,3	3,9	4,0	0,2	4,2	4,3	0,1
Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	1,9	3,0	1,1	2,2	2,7	0,6	3,1	3,7	0,6	4,1	4,3	0,2
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	2,5	2,8	0,2	2,9	2,8	0,0	2,9	2,8	0,0	2,8	2,6	-0,1
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	1,7	2,3	0,6	2,1	2,5	0,3	2,9	3,3	0,4	3,8	3,8	0,0
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	2,7	3,3	0,7	3,1	3,4	0,3	3,4	3,7	0,3	4,0	4,1	0,1
Sprawność fizyczna	3,5	3,6	0,1	3,5	3,6	0,1	3,6	3,6	0,1	3,7	3,7	0,0
Wykonywanie obliczeń	2,3	2,8	0,5	2,7	3,1	0,3	3,3	3,4	0,1	3,9	3,7	-0,2
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	2,4	3,0	0,6	2,7	3,0	0,2	3,3	3,4	0,1	3,9	4,0	0,1
Zdolności artystyczne i twórcze	1,9	2,4	0,5	2,2	2,5	0,4	2,5	2,8	0,3	3,0	3,0	0,0
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	1,9	2,5	0,6	2,4	2,9	0,5	3,0	3,3	0,3	3,6	3,5	-0,1

* szarym kolorem oznaczono wartości, w przypadku których różnice pomiędzy grupami nie były istotne statystycznie, czerwonym tłem w komórce oznaczono największe różnice w samoocenie kompetencji w grupie o danym poziomie wykształcenia, niebieskim najmniejsze różnice

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków

kompetencji, jak matematyczne, kierownicze i techniczne, oceny osób nieaktywnych edukacyjnie były wyższe niż aktywnych. Największe różnice pomiędzy samooceną osób aktywnych i nieaktywnych o wykształceniu średnim i niższym od średniego wystąpiły w przypadku kompetencji informatycznych, kierowniczych, artystycznych. W każdej grupie wykształcenia aktywność edukacyjna nie różnicowała natomiast istotnie samooceny kompetencji technicznych.

Analiza różnic w samoocenie kompetencji zaangażowanych i niezaangażowanych w uczenie się osób biernych zawodowo pokazuje podobne prawidłowości jak te, które zaobserwowano w grupie pracujących i bezrobotnych. Największe różnice występują wśród osób posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe, zawodowe i średnie. Wśród osób z wykształceniem wyższym różnice w samoocenie pomiędzy osobami aktywnymi i nieaktywnymi edukacyjnie są i niewielkie i nieistotne statystycznie. We wszystkich grupach wykształcenia znaczne i istotne są jednak różnice w ocenie kompetencji informatycznych. Największe różnice w samoocenie kompetencji występowały wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym. Aktywne edukacyjnie osoby o tym poziomie wykształcenia znacznie wyżej oceniały swoje kompetencje kierownicze, samoorganizacyjne, matematyczne, biurowe, artystyczne. Jednak w przypadku każdego typu kompetencji oceny aktywnych edukacyjnie były o 0,5 punktu wyższe niż nieaktywnych. Wśród osób z wykształceniem zawodowym różnice te są również duże, jednak poza kompetencjami informatycznymi są przeciętnie wyższe tylko o 0,2 punktu. Różnice w samoocenie kompetencji osób z wykształceniem średnim wynoszą najczęściej 0,4 punktu, zatem są wyższe niż wśród posiadających wykształcenie zawodowe, jednak niższe niż wśród legitymujących się jedynie wykształceniem gimnazjalnym.

Tabela IV.12. Samoocena kompetencji a aktywność szkoleniowa, skala 1–5, osoby nieaktywne zawodowo 25–59/64 lat*

	Gimn. i niższe			Zawodowe			Średnie			Wyższe		
	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica	Nieaktywni	Aktywni	różnica	Nieaktywni	Aktywni	Różnica
Biegłe posługiwanie się językiem polskim	2,4	3,1	0,6	2,9	3,1	0,2	3,5	3,9	0,4	4,1	4,4	0,2
Dyspozycyjność	2,5	3,0	0,5	2,8	3,1	0,2	3,2	3,6	0,4	3,5	3,7	0,1
Kontakty z innymi ludźmi	2,8	3,3	0,5	3,3	3,4	0,2	3,7	4,1	0,4	4,1	4,2	0,2
Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	1,6	2,6	1,0	1,9	2,4	0,5	2,8	3,5	0,7	3,6	4,1	0,5
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	2,1	2,6	0,5	2,6	3,1	0,4	2,6	2,8	0,1	2,8	2,8	-0,1
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	1,8	2,3	0,6	2,1	2,3	0,1	3,0	3,3	0,3	3,7	3,7	0,1
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	2,3	2,8	0,6	2,8	3,2	0,4	3,3	3,7	0,4	3,8	4,0	0,2
Sprawność fizyczna	2,4	2,9	0,5	2,6	2,8	0,2	3,0	3,4	0,4	3,4	3,6	0,1
Wykonywanie obliczeń	2,2	2,8	0,6	2,7	2,9	0,2	3,2	3,5	0,3	3,7	3,8	0,2
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	2,3	2,8	0,5	2,7	2,8	0,1	3,2	3,6	0,3	3,9	4,0	0,1
Zdolności artystyczne i twórcze	1,8	2,4	0,6	2,1	2,4	0,2	2,6	3,0	0,4	3,1	3,2	0,1
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	1,9	2,6	0,7	2,3	2,7	0,3	3,0	3,4	0,3	3,6	3,6	-0,1

* – szarym kolorem oznaczono wartości, w przypadku których różnice pomiędzy grupami nie były istotne statystycznie, czerwonym tłem w komórce oznaczono największe różnice w samoocenie kompetencji w grupie o danym poziomie wykształcenia, niebieskim najmniejsze różnice

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Zaobserwowane różnice trudno jednoznacznie interpretować, mogą one bowiem oznaczać różne relacje pomiędzy kompetencjami a aktywnością edukacyjną. Po pierwsze mogą wskazywać na wzrost kompetencji w grupie osób aktywnych edukacyjnie wywołany przez tę aktywność. Po drugie mogą być konsekwencją lepszego postrzegania własnych umiejętności i poprawy samooceny bez realnego wzrostu kompetencji. I po trzecie wreszcie wyższe kompetencje mogą być przyczyną aktywności edukacyjnej,

a nie jej skutkiem. Na możliwość istnienia takiej zależności wskazywano wielokrotnie, zwłaszcza odnosząc się do relacji pomiędzy wzrostem wynagrodzenia a aktywnością szkoleniową (Heckman 2000, Leuven i Oosterbeek 2008, Görlitz 2011, CEEDEFOP 2013). Podobna zależność może jednak wystąpić w przypadku oceny kompetencji. Istota problemu sprowadza się do tego, że rzeczywiste skutki szkoleń czy też szerszej aktywności edukacyjnej trudno jest oszacować, bo występuje tutaj często zjawisko autoselekcji. Uczą się i rozwijają osoby bardziej zmotywowane i to właśnie ta motywacja, a nie same szkolenia, przyczynia się do ich awansu zawodowego i wzrostu wynagrodzenia. Ta sama prawidłowość może wystąpić w przypadku kompetencji: uczą się osoby, których poziom kompetencji już przed podjęciem aktywności edukacyjnej jest wysoki, stąd wyższe samooceny kompetencji w tych grupach. Sprawdzenie rzeczywistego kierunku tych zależności wymagałoby jednak przeprowadzenia badań o charakterze panelowym lub quasi-eksperymentalnym.

Wynagrodzenie i zadowolenie z pracy

Różnice pomiędzy osobami aktywnymi i nieaktywnymi edukacyjnie są też widoczne, gdy porównuje się wysokość wynagrodzenia w obu grupach. Porównania dokonano dla grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia i zajmowane przez badanych stanowiska pracy. W przypadku stanowiska pracy porównano wynagrodzenie w wielkich grupach zawodowych (9 kategorii)⁶¹ i w dużych grupach (38 kategorii). Wyniki tych porównań przedstawiono w tabelach IV.13–IV.15.

W każdym z tych porównań zarobki uczących się dorosłych są znacząco wyższe niż mających ten sam poziom wykształcenia lub należących do tej samej kategorii zawodowej dorosłych niepodnoszących swoich kompetencji. Wyjątki od tej reguły wystąpiły jedynie dla grupy kierowników ds. zarządzania i handlu, specjalistów z zakresu prawa, działalności społecznej i kulturalnej, techników informatyków, pozostałych pracowników obsługi biurowej oraz osób zajmujących się opieką osobistą.

W grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia największe różnice w wysokości zarobków pomiędzy aktywnymi i nieaktywnymi występowały dla kategorii wykształcenia wyższego: wynosiły one blisko 300 zł. Duże różnice wystąpiły też w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zawodowym. W grupie osób z wykształceniem średnim były one relatywnie najmniejsze, choć nadal zauważalne i istotne (181 zł).

Tabela IV.13. Wysokość wynagrodzenia a wykształcenie i aktywność edukacyjna, osoby pracujące 25–59/64 lat

	Osoby pracujące, 25–59/64, średnia obciążenia 5%		
	Nieaktywni	Aktywni	Różnica (akt.-nieakt.)
Gimnazjalne i niższe	1 547 zł	1 796 zł	249 zł
Zawodowe	1 814 zł	2 042 zł	229 zł
Średnie	2 005 zł	2 186 zł	181 zł
Wyższe	2 465 zł	2 762 zł	297 zł

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

W wielkich grupach zawodowych, obejmujących 9 ogólnych kategorii, największe różnice między średnim wynagrodzeniem osób aktywnych i nieaktywnych edukacyjnie występowały wśród kierowników (różnica 478 zł), specjalistów, pracowników usług, robotników niewykwalifikowanych i robotników wykwalifikowanych (tabela IV.14).

⁶¹ W porównaniach nie uwzględniono rolników ze względu na dużą liczbę braków danych w deklaracjach dotyczących wynagrodzenia i w konsekwencji niewielkie liczebności w tej kategorii.

**Uwarunkowania
i konsekwencje
bierności edukacyjnej
dorosłych Polaków**

Tabela IV.14. Wysokość wynagrodzenia a stanowisko pracy (9 grup zawodowych) i aktywność edukacyjna

	Osoby pracujące, 25–59/54, średnia obciążenia 5%		
	Nieaktywni	Aktywni	Różnica (akt.-nieakt.)
Kierownicy	3 018 zł	3 496 zł	478 zł
Specjaliści	2 455 zł	2 758 zł	303 zł
Średni personel	2 276 zł	2 427 zł	151 zł
Pracownicy biurowi	1 965 zł	2 061 zł	96 zł
Pracownicy usług	1 657 zł	1 949 zł	291 zł
Robotnicy wykwalifikowani	2 052 zł	2 260 zł	208 zł
Operatorzy	2 176 zł	2 309 zł	133 zł
Robotnicy niewykwalifikowani	1 539 zł	1 798 zł	259 zł

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Należy jednak wziąć pod uwagę, że porównania całych wielkich grup zawodowych obciążone są ryzykiem nieuwzględnienia faktu, że rozkład aktywności edukacyjnej wewnątrz tej kategorii nie jest jednorodny dla wszystkich wchodzących w jej skład grup zawodowych⁶². Aby zminimalizować to ryzyko, dokonano porównania wynagrodzeń dla 38 dużych grup zawodowych (tabela IV.15). Wyniki tego porównania potwierdzają wnioski przedstawione wcześniej. Jak wspomniano, jedynie w przypadku kierowników ds. zarządzania i handlu, specjalistów z zakresu prawa, działalności społecznej i kulturalnej, techników informatyków, pozostałych pracowników obsługi biurowej oraz osób zajmujących się opieką osobistą wynagrodzenia osób nieaktywnych edukacyjnie były wyższe od wynagrodzeń osób aktywnych. W pozostałych kategoriach zawodów osoby uczące się zarabiały o co najmniej 51 zł więcej niż osoby nieuczące się. Największe różnice w wysokości wynagrodzeń wystąpiły wśród rzemieślników i robotników poligraficznych (932 zł).

Tabela IV.15. Wysokość wynagrodzenia a stanowisko pracy (38 grup zawodowych) i aktywność edukacyjna

	Osoby pracujące, 25–59/54, średnia obciążenia 5%						
	Nieaktywni	Aktywni	Różnica		Nieaktywni	Aktywni	Różnica
kier.ds. zarządzania/handlu	3 415 zł	3 325 zł	- 90 zł	sprzed	1 583 zł	1 810 zł	227 zł
kier.ds. produkcji/usług	3 264 zł	3 463 zł	198 zł	opieka osobista	1 398 zł	1 369 zł	- 29 zł
kier.(hotel/handel/usługi)	2 477 zł	2 908 zł	431 zł	pr. usług ochrony	1 833 zł	2 342 zł	508 zł
spec.(nauki fiz/mat/tech)	2 666 zł	2 947 zł	282 zł	rolnicy prod. towar	1 464 zł	1 971 zł	507 zł
spec. ds. zdrowia	2 130 zł	2 533 zł	403 zł	leśnik/rybak	-	-	-
spec ds. nauczania/ wych.	2 307 zł	2 541 zł	233 zł	rob. bud(bez elektryk)	2 173 zł	2 458 zł	286 zł
spec. ds. ekonomii/zarz	2 440 zł	2 843 zł	403 zł	rob. obr met/mech	2 214 zł	2 283 zł	70 zł
spec.ds.techn.inf-kom	3 480 zł	3 805 zł	325 zł	rzem. /rob. poligraf	1 959 zł	2 891 zł	932 zł
spec.(prawo/dz. społ/kult)	3 383 zł	3 331 zł	- 52 zł	elektryk/elektronik	2 282 zł	2 333 zł	51 zł
pers.(fiz/chem/tech)	2 304 zł	2 653 zł	348 zł	rob(spoż/drew/tekst)	1 711 zł	1 853 zł	142 zł
pers.ds. zdrowia	1 848 zł	1 936 zł	88 zł	oper. masz/urządzeń wydobywanie /przetwórn	2 050 zł	2 242 zł	192 zł
pers. ds. biznesu /adm.	2 428 zł	2 577 zł	149 zł	monter	1 767 zł	2 087 zł	321 zł
pers.(prawo/sp. społ/kult)	1 668 zł	1 787 zł	119 zł	kier/oper. pojazd	2 327 zł	2 412 zł	85 zł
tech.inf	2 886 zł	2 674 zł	- 212 zł	pom. dom/sprzątaczn	1 256 zł	1 434 zł	177 zł
sekretarki /obsł. urz. biur	1 978 zł	2 110 zł	132 zł	rob.pom(roln/leśn/ryb	1 595 zł	2 005 zł	409 zł
pr. obsługi .klienta	1 795 zł	1 905 zł	110 zł	rob.pom(górn/prz/ bud/tr)	1 870 zł	2 018 zł	149 zł
pr. ds.fin-stat/ewid. mat	1 940 zł	2 123 zł	183 zł	przygot. posiłki	1 322 zł	1 618 zł	296 zł
pozostali pr. obsł. biur	2 222 zł	1 982 zł	- 239 zł	sprz. /usł. uliczne	-	-	-
pracownicy. usł. osobistych	1 812 zł	2 069 zł	257 zł	ład. niecz./ pr. proste	1 405 zł	1 520 zł	115 zł

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

⁶² Aby jeszcze zmniejszyć możliwe obciążenia wynikające z niejednorodności dużych grup zawodowych (jak ma to miejsce np. w przypadku specjalistów ds. zdrowia, wśród których znajdują się i lekarze i pielęgniarki, o różnym poziomie wynagrodzeń i różnym poziomie aktywności edukacyjnej), porównanie trzeba by przeprowadzić dla konkretnych zawodów. Utrudniają to jednak zbyt małe liczebności w przypadku wielu zawodów.

Przedstawione porównanie należy traktować raczej jako próbę spojrzenia na możliwe wymiary różnic pomiędzy aktywnymi i nieaktywnymi edukacyjnie dorosłymi, nie zaś jako dowód na wpływ aktywności edukacyjnej na poziom wynagrodzeń⁶³. Decyduje o tym wiele względów. Przede wszystkim istotna jest wspomniana wcześniej trudność w określeniu relacji przyczynowej pomiędzy szkoleniami (edukacją) a wysokością wynagrodzenia. W rzeczywistości bowiem na oba te zjawiska może oddziaływać inna zmienna, np. wskazywana przez Heckmana (2000) motywacja. Ponadto źródłem obciążeń może być niejednorodność grup zawodowych, jak to ma miejsce np. w przypadku specjalistów ds. zdrowia, gdzie mamy zarówno lepiej zarabiających i bardziej aktywnych edukacyjnie lekarzy, jak i mniej zarabiające i mniej aktywne pielęgniarki i położne. Inną kwestią jest zastosowany tutaj dla uproszczenia analiz ogólny wskaźnik aktywności edukacyjnej obejmujący wszystkie formy uczenia się: formalne, pozaformalne i nieformalne. Choć ułatwia on analizy, pozwalając odróżnić osoby przejawiające jakąkolwiek formę aktywności od osób jej nieprzejawiających, może też rozmywać możliwe zróżnicowane oddziaływania różnych form kształcenia. Dla przykładu – większy wpływ na wzrost wynagrodzenia mogą mieć kursy i szkolenia prowadzące do uzyskania uprawnień niezbędnych do wykonywania zawodu czy do awansu zawodowego, a mniejszy szkolenia doskonalące umiejętności, jednak niezmieniające zasadniczo sytuacji osoby szkolącej się. Jeszcze inną kwestią jest zróżnicowana tematyka szkoleń czy liczba godzin poświęcona na szkolenia. Kwestia związku pomiędzy aktywnością szkoleniową a poziomem wynagrodzeń wymaga niewątpliwie dalszej, bardziej systematycznej analizy. Przedstawione wyżej wyniki należy zatem traktować jako wstępną eksplorację, która powinna zostać pogłębiona i rozszerzona.

Porównując aktywne i nieaktywne edukacyjnie pracujące osoby dorosłe, zwrócono też uwagę na relacje pomiędzy uczeniem się a zadowoleniem z pracy i takich jej aspektów, jak wysokość wynagrodzenia, możliwość awansu, pewność zatrudnienia, warunki pracy i możliwość rozwoju. Okazało się jednak, że aktywność szkoleniowa niemal w ogóle nie różnicuje satysfakcji z wykonywanej pracy (tabela IV.16). Sytuacji nie zmienia uwzględnienie stanowiska pracy i wykształcenia badanych. Bardzo niewielkie różnice widać jedynie w przypadku zadowolenia z możliwości awansu: osoby aktywne edukacyjnie nieco gorzej oceniają swoją pracę pod tym względem. Choć te różnice są niewielkie, może to sygnalizować wpływ inwestycji we własny rozwój na wzrost aspiracji zawodowych, co wydaje się być uzasadnione.

Tabela IV.16. Wysokość wynagrodzenia a stanowisko pracy (38 grup zawodowych) i aktywność edukacyjna

	Nieaktywni	Aktywni
Zadowolenie z zarobków	3,8	3,8
Zadowolenie z możliwości awansu	3,7	3,5
Zadowolenie z warunków wykonywania pracy	4,1	4,2
Zadowolenie z pewności zatrudnienia	4,0	4,0
Zadowolenie z możliwości rozwoju	3,9	3,9
Zadowolenie z pracy jako takiej	4,2	4,2

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012–2014.

Należy jednak dodać, że takie same oceny zadowolenia z zarobków wśród pracowników aktywnych i nieaktywnych edukacyjnie mogą też wskazywać na nieco wyższe aspiracje płacowe tych, którzy podnoszą swoje kompetencje. Jak wskazywano wcześniej, zarobki takich osób są w prawie wszystkich grupach zawodowych wyższe niż osób nierozwijających swoich kompetencji. Może to oznaczać, że wraz ze wzrostem zarobków u osób uczących się wzrastają oczekiwania gratyfikacji finansowych, co sprawia, że nie wzrasta zadowolenie z wynagrodzenia za pracę. Stwierdzenie to należy jednak traktować jako niezwerifikowaną hipotezę, gdyż – jak podkreślano wcześniej – stwierdzenie różnic w wysokości zarobków pomiędzy aktywnymi i nieaktywnymi edukacyjnie nie jest jednoznaczne ze stwierdzeniem, że przyczyną tych różnic jest ta właśnie aktywność.

⁶³ Warto jednak dodać, że związek pomiędzy aktywnością szkoleniową a wysokością zarobków potwierdziły analizy regresji i analiza za pomocą metody PSM wykonane przez Dębowskiego, Lisa i Pogorzelskiego (2010) na danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Według tych autorów aktywność szkoleniowa wśród pracujących wpływa na wysokość wynagrodzeń, a wśród osób bezrobotnych zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy.

Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków

Aktywność edukacyjna nie różnicuje też istotnie opinii na temat spodziewanego rozwoju kariery zawodowej badanych. Odsetki osób deklarujących, że pozostaną na tym samym stanowisku pracy, spodziewają się awansu, zmieniają stanowisko pracy lub pracodawcę są prawie takie same wśród aktywnych i nieaktywnych edukacyjnie: 91% nieaktywnych edukacyjnie i 89% aktywnych deklaruje, że pozostanie na tym samym stanowisku pracy, 3% nieaktywnych i 4% aktywnych spodziewa się przejścia na równorzędne stanowisko, po 2% badanych w obu grupach spodziewa się awansu, a 4% nieaktywnych i 5% aktywnych edukacyjnie deklaruje, że przestanie pracować w swoim miejscu pracy. Jeśli deklaracje badanych dobrze oddają ich faktyczne zamiary, wskazywałoby to, że uczestnictwo w szkoleniach i rozwijanie swoich kompetencji w inny sposób nie zwiększa chęci zmiany pracy.

Podsumowanie

Celem tego rozdziału było uzupełnienie dotychczasowych analiz dotyczących uwarunkowań i konsekwencji aktywności edukacyjnej osób dorosłych. Szczególną uwagę zwrócono na wskazanie czynników różniących od siebie osoby aktywne i nieaktywne, starano się jednak znaleźć je wśród bardziej szczegółowych charakterystyk niż robiono to do tej pory. Temu celowi służyła analiza powodów braku aktywności zawodowej wśród osób biernych zawodowo oraz analiza czynników utrudniających podjęcie pracy osobom bezrobotnym. Czynniki te starano się powiązać ze wskazywanymi przez badanych powodami braku aktywności edukacyjnej. W przypadku osób pracujących odniesiono się natomiast do węższych kategorii zawodowych, aby mieć lepszy wgląd w czynniki warunkujące aktywność bądź bierność edukacyjną w takich wielkich grupach zawodowych jak specjaliści, robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani. Na koniec zaś porównano osoby aktywne i nieaktywne edukacyjnie z trzech grup wyróżnionych ze względu na sytuację na rynku pracy pod względem samooceny kompetencji, poziomu wynagrodzeń oraz oceny satysfakcji z pracy.

Na podstawie tych analiz można sformułować wiele wniosków, które mogą być istotne dla budowania polityki uczenia się przez całe życie w Polsce. Przede wszystkim, kształtując tę politykę trzeba mieć na względzie jej ścisłe powiązanie z działaniami służącymi zwiększeniu aktywności zawodowej Polaków i jej utrzymaniem w starszym wieku. Ponieważ motywacja do uczenia się i rozwoju ma głównie zawodowy charakter, wczesna dezaktywizacja zawodowa sprzyja bierności edukacyjnej. Zależność może też jednak być odwrotna: aktywność edukacyjna może sprzyjać utrzymaniu aktywności zawodowej. Wśród osób starszych, o niższym poziomie wykształcenia, przekonanych, że to wiek utrudnia im podjęcie pracy, silną barierą dla podjęcia aktywności edukacyjnej jest jednak przekonanie, że w ich wieku nie ma już sensu się dokształcać.

Inną kwestią, która zwraca uwagę w przedstawionych analizach, jest chęć podnoszenia swoich kompetencji wśród bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo osób, którym podjęcie pracy utrudniają obowiązki opiekuńcze, przede wszystkim opieka nad dziećmi. Jak pokazano, posiadanie dziecka wyraźnie obniża aktywność edukacyjną biernych zawodowo kobiet, a nie ma wpływu na poziom tej aktywności wśród mężczyzn. Choć na podstawie analizowanych danych nie można stwierdzić, czy opiekujące się dziećmi kobiety rozważałyby powrót na rynek pracy, gdyby mogły zostać zastąpione w wykonywaniu obowiązków opiekuńczych, wydaje się jednak, że część barier obniżających aktywność edukacyjną w tej grupie wiąże się z niedostateczną ofertą dostępnych finansowo usług związanych z opieką nad dzieckiem.

Niepokojące są dane wskazujące na relatywnie niski poziom aktywności edukacyjnej w grupie nauczycieli. Nauczyciele powinni bowiem odgrywać podstawową rolę w kształtowaniu motywacji do uczenia się przez całe życie. Z przedstawionych danych wynika jednak, że rozwija swoje kompetencje niewiele ponad połowa z nich, a powodem nieaktywności edukacyjnej nie jest ani brak czasu, ani brak środków, lecz fakt, że aktywność ta nie jest potrzebna do wykonywania obowiązków zawodowych. W tym kontekście nadmiernie optymistyczne wydaje się oczekiwanie, iż szkoła, o której jakości stanowią przede wszystkim nauczyciele, dobrze odegra swoją rolę w kształtowaniu otwartości na uczenie się przez całe życie wśród dzieci i młodzieży.

Przedstawione analizy zwracają też uwagę na dużą rolę wykształcenia jako czynnika stymulującego aktywność edukacyjną. Widać to nie tylko na przykładzie nieaktywnych zawodowo czy bezrobotnych osób z wykształceniem wyższym, które od będących w tej samej sytuacji, ale posiadających niższe wykształcenie wyraźnie odróżniają się większym zaangażowaniem w uczenie się i rozwój. Potwierdza to także zróżnicowanie stopnia aktywności edukacyjnej wśród robotników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, ale mających różny poziom wykształcenia. Na trwałość i siłę oddziaływania tego czynnika wskazuje też zróżnicowanie stopnia aktywności edukacyjnej wśród zatrudnionych na tych samych stanowiskach osób, których rodzice mieli różny poziom wykształcenia. Można zatem stwierdzić, że wykształcenie jest nie tylko czynnikiem silnie wpływającym na własną aktywność edukacyjną w późniejszych latach, ale jest też swoistym kapitałem kulturowym, którego jednym z elementów jest kształtowanie otwartości na uczenie się u dzieci. Trudno jednak rozstrzygnąć, czy upowszechnienie kształcenia na poziomie wyższym w sposób bezpośredni przełoży się na wzrost aktywności edukacyjnej i przyczyni się do lepszego kształtowania pozytywnych postaw wobec uczenia się w środowisku rodzinnym.

Bierne edukacyjnie osoby pracujące nie szkolą się przede wszystkim dlatego, że nie wymaga tego od nich wykonywana praca. To uzasadnienie jest przywoływane prawie tak samo często przez przedstawicieli wszystkich grup zawodowych: kierowników, specjalistów, robotników i operatorów. Choć jest to jedynie deklaracja badanych, a nie faktyczna ocena dopasowania kompetencyjnego na rynku pracy, można ją jednak traktować jako wskaźnik postrzegania przez badanych relacji pomiędzy własnymi kompetencjami a kompetencjami, jakie są im potrzebne do wykonywania obowiązków zawodowych. Należy podkreślić, że ocena pracowników jest zgodna z oceną nieinwestujących w rozwój kadr pracodawców, którzy uznają, że zatrudnieni posiadają kompetencje niezbędne do wykonywania swojej pracy (Turek i Worek 2015). Jest też zgodna z wynikami Europejskiego Badania Warunków Pracy, według których tylko 14% zatrudnionych Polaków zadeklarowało, że potrzebuje szkolenia, aby dobrze wykonywać swoje obowiązki, a 26% jest przekonanych, że posiada kompetencje, które pozwalałyby im wykonywać bardziej wymagające zadania zawodowe (OECD 2012). Wyniki te mogą wskazywać, że środowisko pracy jedynie w niewielkim stopniu stymuluje dorosłych Polaków do rozwijania własnych kompetencji. Ponieważ jednocześnie słabo rozwinięta jest kultura uczenia się dla swojego własnego rozwoju, skutkuje to tak niskim poziomem aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce.

Istotne i ważne z perspektywy kształtowania kierunków rozwoju systemu uczenia się przez całe życie są też wnioski wynikające z porównania samooceny kompetencji wśród aktywnych i nieaktywnych edukacyjnie dorosłych. Wśród osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym porównanie to wskazywało na znacząco wyższą samoocenę w przypadku wszystkich albo zdecydowanej większości kompetencji. Choć nie można jednoznacznie stwierdzić, że to aktywność edukacyjna jest przyczyną wyższej samooceny, to na pewno należy brać pod uwagę jej oddziaływanie na kształtowanie kompetencji ogólnych wśród osób o niższym poziomie wykształcenia. Oddziaływanie to nie jest tak silne w przypadku osób posiadających wykształcenie wyższe, wśród których jednak zarówno bierni, jak i aktywni edukacyjnie oceniają swoje ogólne kompetencje wysoko. Aktywność edukacyjna zdaje się więc być dobrym narzędziem dla rozwijania kompetencji ogólnych wśród osób o niższym poziomie wykształcenia. Tym samym aktywność ta staje się sposobem na zmniejszanie różnic kompetencyjnych pomiędzy osobami o niższym i wyższym poziomie wykształcenia.

1. Becker G.S. (1964). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research. New York
2. Bishop J.H. (1991). *On-the-job training of new hires*, [w:] Stern D., Ritzen J.M.M. (eds), *Market failure in training: new economic analysis and evidence on training of adult employees*. Springer Verlag, New York.
3. CEDEFOP (2014). *On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews. Update 2013*. Publications Office of the European Union. Luxemburg.
4. Dębowski H., Lis M., Pogorzelski K. (2010). *Kształcenie ustawiczne w czasie zmian*, [w:] M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa, s. 145–180.
5. Evans K. Schoon, I. Weale, M. (2012). *Life Chances, Learning and the Dynamics of Risk in the Life Course*, [w:] Aspin D., Chapman J., Evans K., Bagnall R. (eds.), *Second International Handbook of Lifelong Learning*. Springer, Dordrecht, pp. 245–269.
6. Falch T., Oosterbeek H. (2011), *Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training. EENEE Analytical Report No. 10. Prepared for the European Commission*. European Commission Education and Culture.
7. Field J. (2012). *Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning*, [w:] Aspin D., Chapman J., Evans K., Bagnall R., (eds.), *Second International Handbook of Lifelong Learning*. Springer, Dordrecht, pp. 887–897.
8. Górniak J., Jelonek M., Krupnik S., Łukasiewicz K., Worek B. (2007). *Kształcenie ustawiczne w Małopolsce w opiniach mieszkańców. Raport z drugiego etapu badań Naukowych: badania jakościowe*. WUP. Kraków 2007. <http://obserwatorium.malopolska.pl/files/library/412/jakosciowe%20mieszkancy.pdf> [dostęp 13.02.2015].
9. OECD (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
10. Saha L. (1997), *Introduction: The centrality of the family in educational processes*, International encyclopedia of sociology of education.
11. Szczucka A., Turek K., Worek B. (2012). *Kształcenie przez całe życie. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
12. Szczucka A., Turek K., Worek B. (2014a). *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
13. Szczucka A., Turek K., Worek B. (2014b). *W ogonie Europy: uwarunkowania i strategie rozwoju kompetencji dorosłych Polaków*, [w:] J. Górniak (red.), *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r.* (s. 77–142). Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
14. Turek K., Worek B. (2015). *Kształcenie po szkole. Uczenie się dorosłych, inwestycje w kadry w przedsiębiorstwach, instytucje szkoleniowe. Raport podsumowujący V edycję badań w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Rozdział V

Mateusz Magierowski, Anna Strzebońska

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

Wprowadzenie

Truizmem pozostaje stwierdzenie, że praca pozwala człowiekowi funkcjonować prawidłowo zarówno jako jednostce, jak i członkowi społeczeństwa: umożliwia uzyskiwanie środków pozwalających na zaspokojenie potrzeb własnych i swojej rodziny, sprzyja nawiązywaniu więzi z innymi, daje poczucie rozwoju i staje się źródłem tożsamości (por. m.in. Frieszke, Poławski 1996, Neska 2003, Wiatrowski 2004, Czerw 2013). Szczególną rolę aktywność zawodowa odgrywa w wypadku osób dotkniętych niepełnosprawnością, stając się podstawowym narzędziem ich integracji ze społeczeństwem i zapobiegając ich izolacji i marginalizacji społecznej (Miłek 2009). Owa rehabilitacyjna funkcja pracy sprawia, że sytuacja osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy jest przedmiotem licznych analiz prowadzonych przez instytucje państwowe – przede wszystkim Główny Urząd Statystyczny (por. m.in. GUS 2002 i 2011), a także organizacje pozarządowe, takie jak m.in. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (por. Czaplński 2010). Celem niniejszego rozdziału jest nakreślenie specyfiki sytuacji rynkowej aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych w Polsce w oparciu o dane zebrane w dwóch modułach badania Bilans Kapitału Ludzkiego: badania ludności w wieku produkcyjnym oraz badania ofert pracy. Wykorzystanie obydwu źródeł pozwoli nam uzyskać kompleksowe spojrzenie zwłaszcza na problematykę poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne, ukazując zarówno popytową (poszukujący pracy bezrobotni), jak i podażową stronę problemu (oferty pracy). Dane zebrane podczas badań BKL oferują możliwość poszerzenia perspektywy empirycznej, z której analizowano dotychczas tę problematykę o wiele zmiennych pozwalających na bardziej szczegółową diagnozę sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy. W przedstawionych w niniejszym rozdziale analizach swoją uwagę koncentrujemy na osobach aktywnych zawodowo: pracujących i bezrobotnych⁶⁴, natomiast na marginesie naszych rozważań pozostawiamy problematykę osób nieaktywnych zawodowo. Choć stanowili oni w badaniach ludności BKL 81% wszystkich osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (przy 24% udziału nieaktywnych zawodowo wśród wszystkich pozostałych osób w wieku produkcyjnym), zagadnienie aktywizacji zawodowej

⁶⁴ Przyjęte w badaniu BKL definicje „pracującego” i „bezrobotnego” odpowiadają tym, które stosowane są w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (*Pojęcie stosowane w badaniach statystyki publicznej. Bezrobotni według BAEL i NSP 2002, Pojęcie stosowane w badaniach statystyki publicznej. Pracujący według BAEL i NSP 2002*).

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

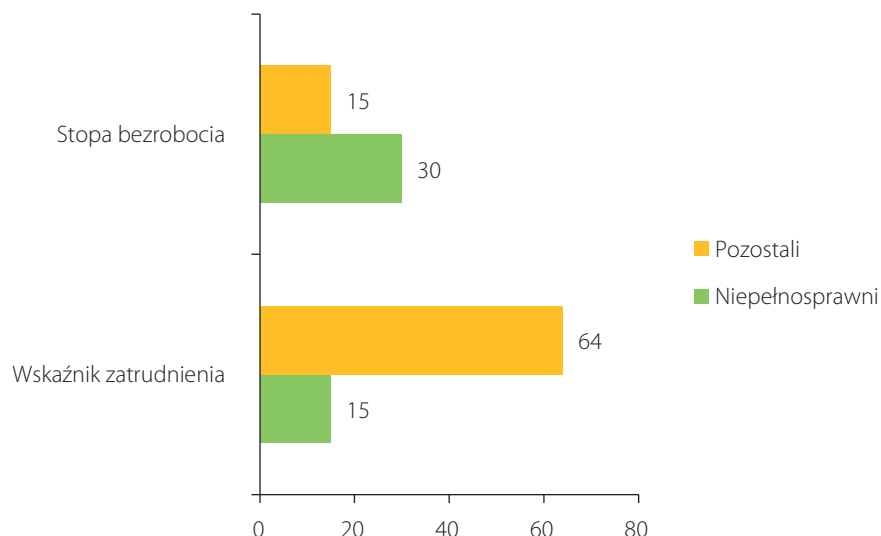
niepełnosprawnych pozostających poza rynkiem pracy zostało już dość dobrze opracowane w rodzimej literaturze przedmiotu (por. m.in. Giermanowska 2007, Gąciarz et al. 2007). Starając się uchwycić specyfikę sytuacji aktywnych zawodowo niepełnosprawnych, zestawiliśmy ich z pracującymi i bezrobotnymi niedotkniętymi niepełnosprawnością.

Głównym ograniczeniem prezentowanych w dalszej części tekstu analiz pozostają niewielkie liczebności grup niepełnosprawnych bezrobotnych (N = 112) oraz niepełnosprawnych pracujących (N = 175) pochodzące z dwóch ostatnich edycji badania ludności BKL, w których respondentom zadano dodatkowe pytanie o posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności. Ograniczoność danych *stricte* ilościowych uniemożliwiła wykonanie pogłębionych analiz w grupach niepełnosprawnych wyróżnionych ze względu na wartości zmiennych społeczno-demograficznych. Z tego powodu warstwa interpretacyjna danych o charakterze ilościowym została wzbogacona analizą jakościową, głównie poprzez włączenie komponentu ofert pracy. Mamy nadzieję, że nakreślenie proporcji podobieństw i różnic w sytuacji osób z analizowanych grup na polskim rynku pracy pozwoli nie tylko na postawienie trafnych pytań badawczych, ale także na poszukiwanie wyjaśnień zidentyfikowanych problemów w trakcie realizacji przyszłych badań z zakresu problematyki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Forma i warunki zatrudniania niepełnosprawnych pracowników

Wartości podstawowych wskaźników rynkowych pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że sytuacja rynkowa osób niepełnosprawnych w ogólnej perspektywie jest wyraźnie gorsza niż osób niedotkniętych niepełnosprawnością. Zbiorowość osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności charakteryzował ponad czterokrotnie wyższy wskaźnik zatrudnienia i dwukrotnie wyższa stopa bezrobocia.

Wykres V.1. Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych i niedotkniętych niepełnosprawnością



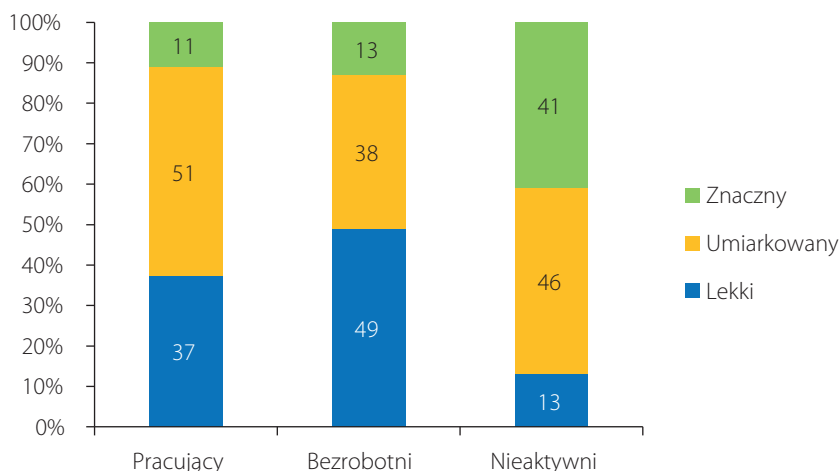
Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

By właściwie zrozumieć kontekst sytuacji osób niepełnosprawnych (osoby twierdzące odpowiadające na pytanie o posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności)⁶⁵ na polskim rynku pracy, przed przejściem do właściwej analizy specyfiki sytuacji zawodowej warto przyjrzeć się strukturze trzech grup niepełnosprawnych: pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo⁶⁶ ze względu na stopień niepełnosprawności.

⁶⁵ Pytanie to zadano w IV i V edycji badania – zestawienia porównawcze dotyczące „niepełnosprawnych” i „pozostałych” obejmują zatem dane jedynie z tych edycji.

⁶⁶ Przyjęte w badaniu BKL definicje „pracującego” i „bezrobotnego” odpowiadają tym, które stosowane są w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (Pojęcie stosowane w badaniach statystyki publicznej. Bezrobotni według BAEL i NSP 2002, Pojęcie stosowane w badaniach statystyki publicznej. Pracujący według BAEL i NSP 2002).

Wykres V.2. Pracujący, bezrobotni i nieaktywni zawodowo niepełnosprawni ze względu na stopień niepełnosprawności (%)



Forma i warunki zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

Niemal 90% niepełnosprawnych nieaktywnych zawodowo stanowią osoby o umiarkowanym (46%) lub znacznym (41%) stopniu niepełnosprawności, a więc takie, które na wniosek lekarza mogłyby pracować w skróconych normach czasu pracy (do 35 godzin tygodniowo). Wśród niepełnosprawnych aktywnych zawodowo grupy te mają o ok. 30 p.p. mniejszy udział, kompensowany kilkukrotnie wyższym odsetkiem osób z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu lekkim. Takie osoby na mocy nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych od stycznia 2012 r. mogły podjąć pracę w pełnym wymiarze czasowym 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo⁶⁷; stanowiły one niemal połowę wszystkich niepełnosprawnych bezrobotnych i ponad 1/3 wszystkich pracujących.

Tabela V.1. Powody poszukiwania pracy wśród bezrobotnych (%)

	Niepełnosprawni	Pozostali
Potrzeba zarobienia dod. pieniędzy	28	14
Chęć powrotu do pracy po przerwie	27	25
Zwolnienie z pracy	19	31
Chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	15	20
inny powód	8	4
Spodziewana redukcja zatrudnienia	1	3
Chęć zmiany dotychczas. pracy	1	4
Przeprowadzka	0	1
N	112	3897

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

⁶⁷ Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego art. 15 ust. 2 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 4 lit. a ustawy z 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw w zakresie, w jakim uzależnia zastosowanie skróconego czasu pracy do osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności od uzyskania zaświadczenia lekarskiego o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy został uznany za niezgodny z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, tracąc moc po upływie 12 miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku – a więc 9 lipca 2014 r. Niepełnosprawnych, którzy weszli do próby w IV i V edycji badania – a więc w ostatnich dwóch edycjach badania ludności, kiedy zadawano pytanie o posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności – jako że obie edycje badania były realizowane wiosną – obowiązywały przepisy zawarte w nowelizacji ustawy z 2010 r., a więc umożliwiające osobom niepełnosprawnym w stopniu lekkim pracę w wymiarze 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo (a nie jak ma to miejsce po wejściu w życie wyroku TK – 7 godzin dziennie i 35 tygodniowo).

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

Jako że jednym z wyznaczników bycia klasyfikowanym jako osoba bezrobotna w przypadku badań BKL było poszukiwanie zatrudnienia, warto przyjrzeć się przyczynom, które sprawiły, że bezrobotni – tak niepełnosprawni, jak i osoby niedotknięte niepełnosprawnością – decydowali się na poszukiwanie pracy. W przypadku osób niepełnosprawnych najczęściej wskazywanymi przyczynami była „chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie” i „potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy” (tabela V.2). W przypadku pierwszej odpowiedzi przyczyną owej „dłuższej przerwy” była zapewne nierzadko sama niepełnosprawność, zmuszająca osobę funkcjonującą jako pracownik do porzucenia swej dotychczasowej pracy. Odpowiedź „potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy” odnosić można z kolei do osób, które pomimo otrzymywania renty chcą zwiększyć swój wkład do budżetu domowego zarobkami z pracy⁶⁸.

Tabela V.2. Kanały, jakimi bezrobotni poszukiwali pracy w miesiącu poprzedzającym badanie (%)

	Niepełnosprawni	Pozostali
Rodzina lub znajomi	78	77
Urząd pracy	68	66
Bezpośredni kontakt z pracodawcą	58	56
Odpowiadanie na ogłoszenia prasowe	36	42
Odpowiadanie na ogłoszenia internetowe	31	40
Własne ogłoszenie w Internecie	12	15
Własne ogłoszenie w prasie	10	10
Targi pracy	5	6
Inny sposób	1	4
N	112	3897

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

Niepełnosprawni nie ograniczają się w większym stopniu niż niedotknięci niepełnosprawnością do „stacjonarnych” form poszukiwania pracy – co mogłyby sugerować utrudnienia związane ze stanem ich zdrowia: niemal identyczny odsetek osób z obu grup deklaruje poszukiwanie pracy poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą. Jeszcze większą popularnością cieszyło się w obu grupach poszukiwanie pracy za pośrednictwem rodziny oraz korzystanie z usług urzędu pracy. Jedyna istotna różnica dotyczyła odpowiadania na ogłoszenia internetowe i prasowe: taką aktywność częściej podejmowali bezrobotni bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności.

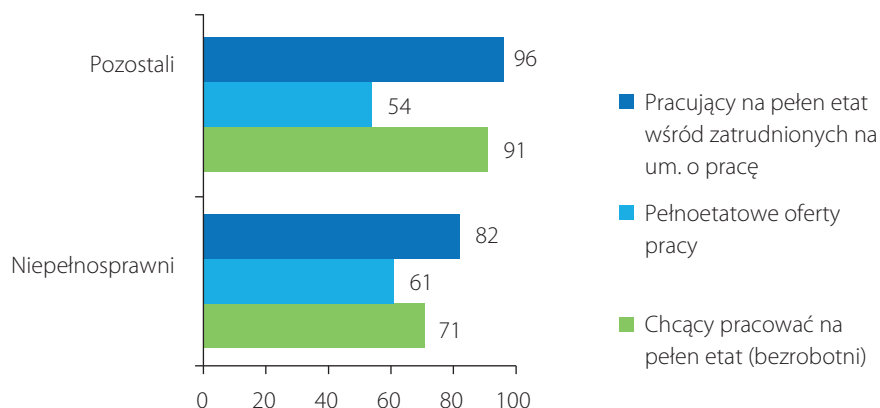
Przechodząc do wątku związanego z formą zatrudnienia niepełnosprawnych należy zauważyć, że pracę na pełen etat (rozumiany jako 35 godzin tygodniowo w przypadku osób z niepełnosprawnością umiarkowaną lub znaczną i 40 godzin w przypadku osób z niepełnosprawnością lekką) podejmowało 82% wszystkich pracujących na umowę o pracę⁶⁹ – o kilkanaście procent mniej niż w grupie pozostałych pracujących etatowo, gdzie pracujący w tej formule stanowili 96% całej grupy (wykres V.2). W związku z przepisami regulującymi czas pracy osób niepełnosprawnych osoby zatrudnione etatowo z tej grupy pracowały średnio o 4,5 godziny mniej niż osoby w pełni sprawne. Zgodnie z danymi BKL rozbieżność pomiędzy stroną popytową (bezrobotni) a podaźową (oferty pracy), biorąc pod uwagę jedynie wymiar etatu była dużo mniejsza w kontekście grupy niepełnosprawnych niż osób niedotkniętych niepełnosprawnością. Podczas gdy dysproporcja pomiędzy odsetkiem ofert pełnoetatowych wśród wszystkich ofert pracy kierowanych do niepełnosprawnych (61%) a odsetkiem niepełnosprawnych bezrobotnych, deklarujących chęć pracy w takiej formule (71%) wynosiła 10 p.p., w przypadku analogicznego zestawienia dla pozostałych bezrobotnych równała się ona 37 p.p., będąc przede wszystkim konsekwencją o 20 p.p. wyższego odsetka osób chcących pracować na pełen etat⁷⁰.

⁶⁸ Osoba niepełnosprawna pobierająca rentę może w świetle polskiego prawa podjąć pracę w sytuacji, kiedy jest ona „adekwatna do stanu zdrowia” (*Osoba niepełnosprawna w pracy*).

⁶⁹ Z analiz wyłączone pracujących w oparciu o umowę o pracę, którzy nie wykonywali jej ponad 3 miesiące.

⁷⁰ Udział osób bezrobotnych w obu grupach poszukujących pracy był bardzo zbliżony: w grupie niepełnosprawnych wyniósł 65%, w grupie osób niedotkniętych niepełnosprawnością – 63%.

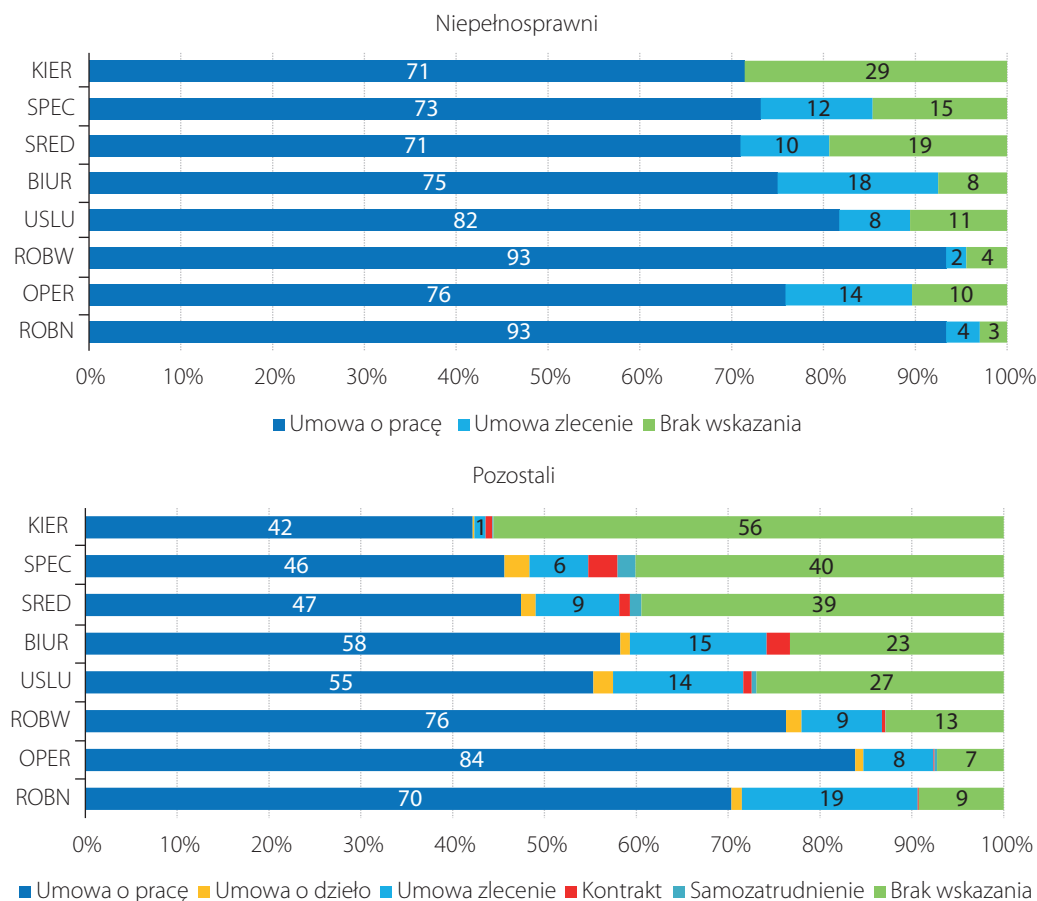
Wykres V.3. Porównanie niepełnosprawnych i pozostałych ze względu na odsetek pracujących na pełen etat wśród zatrudnionych na umowę o pracę, odsetek pełnoetatowych ofert pracy i odsetek bezrobotnych, chcących pracować na pełen etat



Źródło: BKL Badanie Ludności i Badanie Ofert Pracy 2013–2014.

Oferty zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę – czy to pełnoetatowe, czy to dotyczące pracy jedynie na część etatu – stanowiły wyraźnie większy odsetek wśród ofert kierowanych do osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności w porównaniu z ofertami przeznaczonymi dla osób, które nie posiadają takiego orzeczenia (wykres V.3). Prawidłowość ta – dotycząca niemal każdej z wielkich grup zawodowych – znajduje swoje wytłumaczenie w przepisach dotyczących dofinansowania zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym takie dofinansowanie

Wykres V.4 Rodzaj umowy oferowanej w treści ogłoszeń o pracę kandydatom z orzeczoną niepełnosprawnością i tym w pełni sprawnym w podziale na wielkie grupy zawodowe (%)



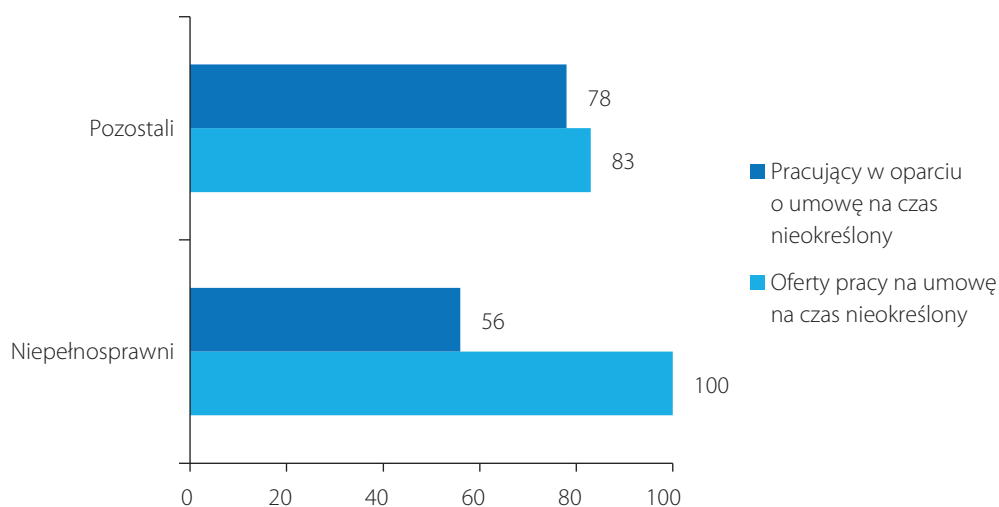
Źródło: Badania Ofert Pracy 2013–2014.

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

przysługuje pracodawcy jedynie w sytuacji zatrudnienia pracownika na umowę o pracę, co może tłumaczyć większą skłonność do oferowania pracy na umowę o pracę niepełnosprawnym niż osobom w pełni sprawnym. Faktycznie pracujący w oparciu o umowę o pracę w grupie niepełnosprawnych mieli jednak o kilka p.p. mniejszy udział w ogóle pracujących w tej grupie (66%) niż osoby w pełni sprawne (73%).

Wszystkie oferty zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę kierowane do osób niepełnosprawnych dotyczyły pracy na czas nieokreślony, podczas gdy w grupie ofert przeznaczonych dla pozostałych poszukujących pracy blisko 20% wiązało się z zatrudnieniem na czas określony. Zestawienie tych danych z informacją o odsetku niepełnosprawnych faktycznie pracujących w takiej formule (56%) pozwala sądzić, że część pracodawców, proponując pracę w oparciu o umowę na czas nieokreślony faktycznie zatrudnia nowego pracownika na sprecyzowany okres. Formuła taka wiąże się z krótszym niż w wypadku umowy na czas nieokreślony okresem wypowiedzenia oraz brakiem konieczności uzasadnienia wypowiedzenia, ułatwiając pracodawcy potencjalne zwolnienie pracownika. Warto zwrócić uwagę na fakt, że tego rodzaju rozbieżność stanowi rys charakterystyczny sytuacji niepełnosprawnych, nie występując w praktyce w sytuacji osób niedotkniętych niepełnosprawnością.

Wykres V.5. Odsetek ofert dotyczących pracy na umowę na czas nieokreślony oraz odsetek osób faktycznie zatrudnionych w tej formule wśród wszystkich zatrudnionych etatowo w podziale na niepełnosprawnych i pozostałych



Źródło: Badanie Ludności i Badania Ofert Pracy 2013–2014.

Struktura zawodowa osób niepełnosprawnych: faktyczna, oczekiwana i oferowana przez pracodawców

Większa częstotliwość występowania umów na czas określony wśród pracujących etatowo niepełnosprawnych (ułatwiająca i przyspieszająca procedurę wypowiedzenia) korespondowała z mniejszym zadowoleniem z pewności zatrudnienia⁷¹. Pomimo tych różnic identyczny odsetek niepełnosprawnych co pozostałych pracowników etatowych (77%) deklarował, że wykonywana praca (w tym warunki jej wykonywania i jej zarobki) im odpowiada⁷². Być może wybór takiej odpowiedzi jest konsekwencją świadomości własnych ograniczeń, związanych nie tylko w sposób bezpośredni z niepełnosprawnością, ale także poziomem wykształcenia (będącym nierzadko wypadkową barier edukacyjnych, z którymi borykają się osoby dotknięte niepełnosprawnością⁷³).

⁷¹ Łączny odsetek osób wybierających odpowiedzi „raczej zadowolony» i „bardzo zadowolony».

⁷² Łączny odsetek osób wybierających odpowiedzi „raczej odpowiada» i „bardzo odpowiada».

⁷³ O barierach edukacyjnych w kontekście osób niepełnosprawnych por. m.in. Gajdzica 2011.

Tabela V.3. Wybrane charakterystyki pracujących etatowo

	Niepełnosprawni	Pozostali
Średnia wieku	49,1	39,8
% kobiet	41	48
% zadowolonych z zarobków	40	57
% zadowolonych z pewności zatrudnienia	56	71
Na ile odpowiada praca (% „odpowiada”)	77	77
% chcących odejść	7	4
Przeciętne mies. zarobki netto (średnia obc. 5%)	1634	2067
N	176	15778

Źródło: Badanie Ludności 2013–2014.

Niepełnosprawni pracujący etatowo dużo rzadziej (różnica 17 p.p.) niż pozostali zatrudnieni na umowę o pracę wyrażali również zadowolenie z własnych zarobków⁷⁴, co korespondowało ze średnio o 433 zł niższą średnią zarobków w tej grupie. Ta z kolei była pochodną różnic w strukturach zawodowych pomiędzy obiema grupami. W grupie niepełnosprawnych pracujących etatowo odsetek średnio najgorzej opłacanej wielkiej grupy zawodowej – pracowników przy pracach prostych (9-ROBN) – jest niemal trzykrotnie większy niż w grupie pozostałych zatrudnionych na umowę o pracę (tabela V.4). Różnica ta koresponduje z trzykrotnie wyższym niż wśród osób niedotkniętych niepełnosprawnością odsetkiem osób legitymujących się najniższym (gimnazjalnym lub niższym) wykształceniem w tej grupie, który – przynajmniej częściowo – interpretować należy jako efekt barier edukacyjnych, na jakie natrafiają osoby niepełnosprawne. W grupie pracowników niedotkniętych niepełnosprawnością wyraźnie większy udział mają również technicy i inny średni personel (3-SRED).

Tabela V.4. Struktura zawodowa pracujących w oparciu o umowę o pracę w podziale na wielkie grupy zawodowe (%)

	Niepełnosprawni			Pozostali		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
1 -KIER	5	1	3	4	4	4
2 -SPEC	25	7	15	24	12	18
3 - SRED	3	5	4	15	10	13
4 - BIUR	6	13	10	14	6	10
5 - USLU	14	29	23	25	10	17
6 - ROLN	0	0	0	0	1	1
7 - ROBW	13	16	15	6	29	18
8 - OPER	3	12	8	3	20	11
9 - ROBN	30	16	22	9	8	8
N	73	102	175	7463	8122	15585

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

W grupie niepełnosprawnych poza ww. różnicami zwraca uwagę bardzo zbliżony do odnotowanego wśród „pozostałych» odsetek osób pracujących etatowo jako specjaliści. Analogicznie jak w grupie „pozostałych» specjalistów, wyraźnie większy udział w tej grupie miały kobiety – wśród niepełnosprawnych ta dysproporcja była nawet większa niż wśród osób niedotkniętych niepełnosprawnością. Jest to wynik tym bardziej wart odnotowania, że odsetek niepełnosprawnych pracujących na umowę o pracę, którzy

⁷⁴ Łączny odsetek osób wybierających odpowiedzi „raczej zadowolony» i „bardzo zadowolony».

Struktura zawodowa osób niepełnosprawnych: faktyczna, oczekiwana i oferowana przez pracodawców

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

ukończyli studia wyższe jest dwukrotnie niższy niż w grupie osób niedotkniętych niepełnosprawnością (14% przy 29% w grupie „pozostałych»).

Zaobserwowane wśród pracujących etatowo różnice pomiędzy strukturami zawodowymi niepełnosprawnych i niedotkniętych niepełnosprawnością nie przekładają się na dysproporcje w preferencjach dotyczących zawodu, w którym bezrobotni z obu grup chcieliby podjąć pracę. Pomiedzy wyróżnionymi grupami bezrobotnych występuje wysoka zbieżność w zakresie deklarowanego zawodu, w którym poszukują pracy zarobkowej. Przede wszystkim niepełnosprawni bezrobotni – analogicznie jak ich nieposiadający orzeczenia o niepełnosprawności odpowiednicy – najczęściej szukają pracy w zawodach z grupy robotników niewykwalifikowanych (1/3 wskazań), robotników wykwalifikowanych (1/5 wskazań) oraz pracowników usług (ok. 1/4 wskazań), (tabela V.5). Wybory te wydają się słuszne, gdyż struktura zawodów poszukiwanych za pośrednictwem ogłoszeń w znacznej mierze odpowiada zgłoszonym preferencjom, chociaż nie w doskonałym stopniu. Największe szanse na podjęcie zatrudnienia mają niepełnosprawne osoby z zawodów o charakterze usługowym (nadpodaż ofert w stosunku do zgłoszonego popytu wynosi 20 p.p.). Sytuację odwrotną notuje się w przypadku stanowisk robotniczych, gdzie występuje niedobór ofert – największy wśród robotników wykwalifikowanych (niedobór ofert w stosunku do zgłoszonego popytu wynosi 12 p.p i jest o 7 p.p. większy niż w grupie pozostałych bezrobotnych), mniejszy u robotników niewykwalifikowanych (niedobór na poziomie 9 p.p. – o 20 p.p. mniejszy niż w grupie pracowników w pełni sprawnych).

Tabela V.5. Wielkie grupy zawodowe, w których bezrobotni szukają zatrudnienia wraz z rozkładem ofert pracy im dedykowanych (dane w %)

Zawód	Niepełnosprawni			Pozostali		
	Bezrobotni (B)	Oferty (O)	O-B	Bezrobotni (B)	Oferty (O)	O-B
1 -KIER	1	1	0	0	6	6
2 -SPEC	6	7	1	7	23	16
3 - SRED	6	5	-1	8	18	10
4 - BIUR	10	7	-3	7	7	0
5 - USLU	23	43	20	19	23	4
7 - ROBW	20	8	-12	18	13	-5
8 - OPER	1	5	4	6	6	0
9 - ROBN	33	24	-9	34	4	-30
N	109	600		3763	40603	

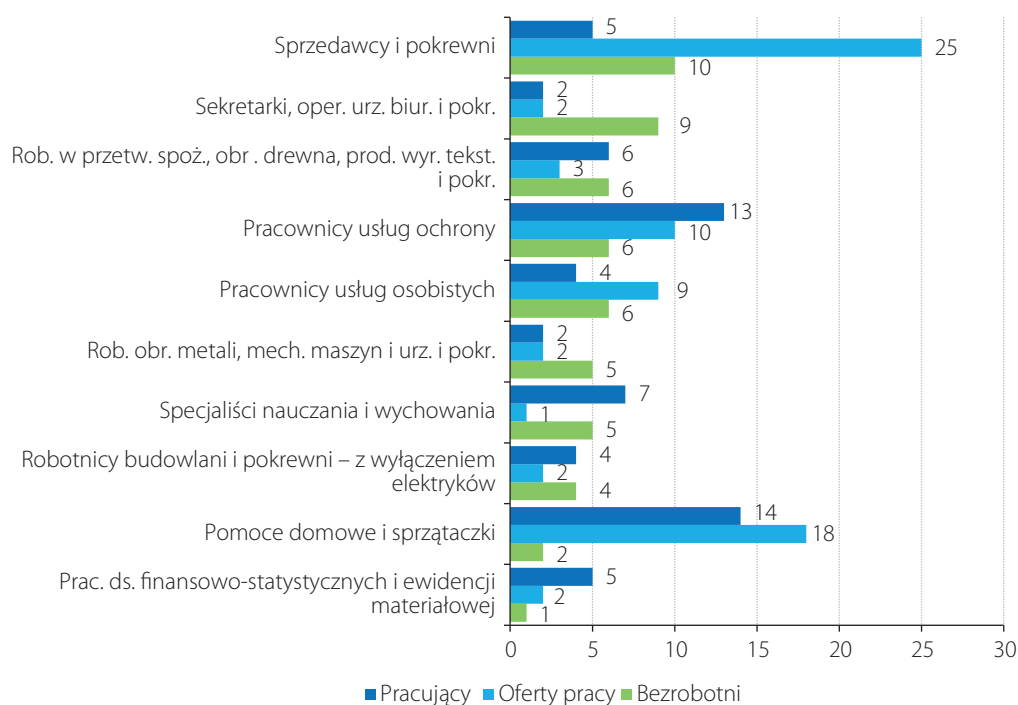
Źródło: *Badanie Ludności i Badania Ofert Pracy 2013–2014.*

Bardziej szczegółową diagnozę rozbieżności pomiędzy preferencjami zawodowymi bezrobotnych niepełnosprawnych a strukturą kierowanych doń ofert pracy umożliwi analiza na poziomie dużych grup zawodowych. Bezrobotni posiadający orzeczenie o niepełnosprawności najczęściej wyrażali chęć pracy jako sprzedawcy bądź pokrewni (10%). Tego typu stanowisk dotyczyła 1/4 wszystkich ofert pracy kierowanych do osób niepełnosprawnych, co wpisywało się w trend nadpodaży ofert dotyczących szeroko rozumianych zawodów usługowych. Podejmowanie etatowej pracy w tym zawodzie deklarował co 20 bezrobotny zatrudniony na umowę o pracę. Wyraźnie wyższy odsetek ofert dotyczących tego rodzaju zawodów w stosunku do chcących pracować i faktycznie pracujących w tym zawodzie może wiązać się ze specyfiką samego zawodu handlowca, zakładającą wysoką podatność na syndrom wypalenia zawodowego i prowadzoną nierzadko przez pracodawców wręcz permanentną rekrutację na tego typu stanowiska. Wyraźną dysproporcję pomiędzy odsetkiem bezrobotnych i ofert pracy zauważyć można również w kontekście sprzątarek i pomocy domowych: jedynie 2% wszystkich niepełnosprawnych bezrobotnych deklarowało chęć pracy w tym zawodzie, podczas gdy dotyczące go oferty pracy stanowiły 18% ogółu. Warto – podobnie jak w opisywanej powyżej sytuacji dotyczącej sprzedawców – zwrócić w tym przypadku uwagę, że badane oferty pracy nie były skierowane jedynie do bezrobotnych, ale

również do osób już w tym zawodzie pracujących. Wyraźną „niedopodaż” ofert zaobserwować można było z kolei w kontekście grupy zawodowej sekretarek, operatorów urządzeń biurowych i pokrewnych.

Struktura zawodowa osób niepełnosprawnych: faktyczna, oczekiwana i oferowana przez pracodawców

Wykres V.6. Najpopularniejsze zawody, w których niepełnosprawni pracują, poszukują zatrudnienia wraz z ofertami pracy im dedykowanymi (duże grupy zawodowe – %)



Źródło: Badanie Ludności i Badania Ofert Pracy 2013–2014.

Niepełnosprawność – tak w opracowaniach dotyczących rodzimego, jak i zagranicznych rynków pracy – jest uznawana za czynnik zwiększający ryzyko długookresowego bezrobocia (por. Dolny 2014). Potwierdzają to dane zgromadzone podczas dwóch ostatnich edycji badania ludności BKL: niepełnosprawnych bezrobotnych cechuje większy o 7 p.p. niż wśród osób niedotkniętych niepełnosprawnością udział osób długotrwale bezrobotnych (poszukujących bezskutecznie pracy dłużej niż rok)⁷⁵, (tabela V.6). Wyższa o 7,5 roku średnia wieku w grupie niepełnosprawnych bezrobotnych pozwala sądzić, że w wypadku niemałej części niepełnosprawnych bezrobotnych występuje sytuacja nakładania się na siebie dwóch czynników utrudniających znalezienie pracy: niepełnosprawności i wieku. Potwierdzeniem tej konstatacji jest fakt, że 40% niepełnosprawnych bezrobotnych, wymieniając czynniki, które utrudniają im podjęcie pracy wskazywało na swój wiek (przy 13% bezrobotnych niedotkniętych niepełnosprawnością wskazujących tę odpowiedź).

Analogicznie jak różnice w strukturze zawodowej przekładały się na wyraźne różnice w średnich realnych zarobkach pomiędzy niepełnosprawnymi a osobami niedotkniętymi niepełnosprawnością w przypadku osób pracujących, tak brak istotnych dysproporcji w strukturze preferencji zawodowych w kontekście poszukiwanej pracy skutkowało brakiem istotnej różnicy w przypadku oczekiwań płacowych: średnia płaca, z której byliby zadowoleni niepełnosprawni bezrobotni stanowiła 95% średniej pensji satysfakcjonującej pozostałych bezrobotnych. Bezrobotnych w obu grupach w praktyce nie różnicowała ponadto skłonność do przyuczenia się do nowego zawodu: zarówno wśród niepełnosprawnych, jak i pozostałych bezrobotnych osoby deklarujące gotowość do nauki nowego zawodu stanowiły 4/5 ogółu.

⁷⁵ O definicjach długotrwalego bezrobocia por. Dolny (2014) i Wojdyło-Preisner (2009).

Tabela V.6. Wybrane charakterystyki bezrobotnych

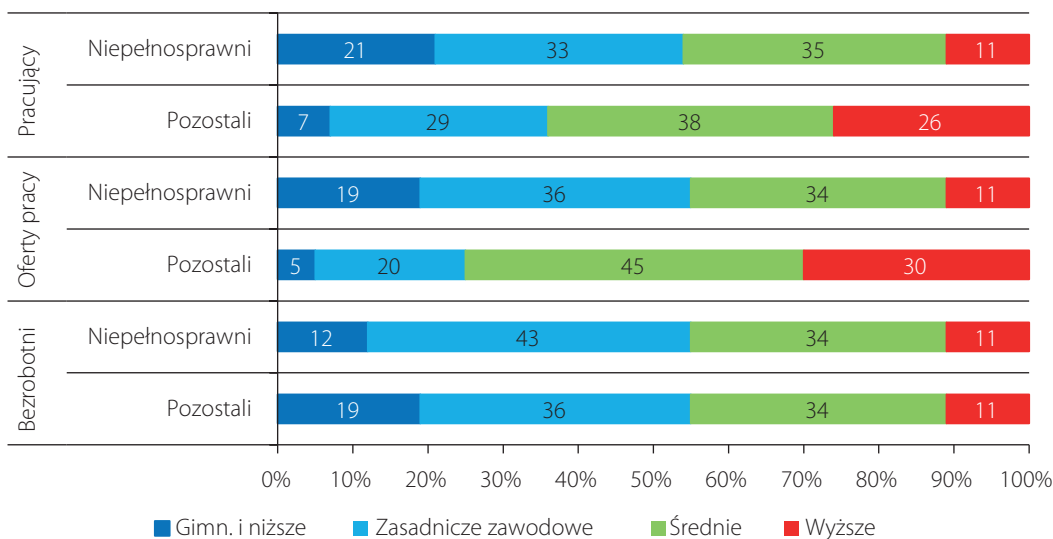
	Niepełnosprawni	Pozostali
Średnia wieku	43,8	36,3
% skłonnych przyuczyć się do nowego zawodu	81	79
% długotrwale bezrobotnych	55	48
Utrudnia podjęcie pracy: wiek (%)	40	13
Pensja, którą uznaje za w miarę zadowalającą	1958	2061
N	112	3897

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych – faktyczna i oczekiwana przez pracodawców

Na ogólnym poziomie strukturę wykształcenia osób niepełnosprawnych pracujących, bezrobotnych oraz tę wymaganą przez pracodawców za pośrednictwem ofert pracy cechuje wysoka zbieżność (wykres V.7). Niemal jednakową strukturę wykształcenia mają także bezrobotni niepełnosprawni oraz niedotknięci niepełnosprawnością. We wszystkich wspomnianych grupach identyczny udział mieli absolwenci uczelni wyższych (11%) i osoby posiadające wykształcenie średnie (34%). Nieznaczne różnice notuje się w zakresie najniższych poziomów edukacji: zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i podstawowym. Na przykład wśród niepełnosprawnych odnotowano niższy w porównaniu z pozostałymi bezrobotnymi o 7 p.p. odsetek respondentów z gimnazjalnym bądź niższym wykształceniem, kompensowany przez wyższy o taką samą liczbę p.p. udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w tej grupie.

Wykres V.7. Struktura wykształcenia w grupach zawodowych pracujących, bezrobotnych i według wymagań formułowanych w treści ogłoszeń o pracę w podziale na osoby z orzeczoną niepełnosprawnością i pozostałych (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013–2014, Badanie Ofert Pracy 2013–2014.

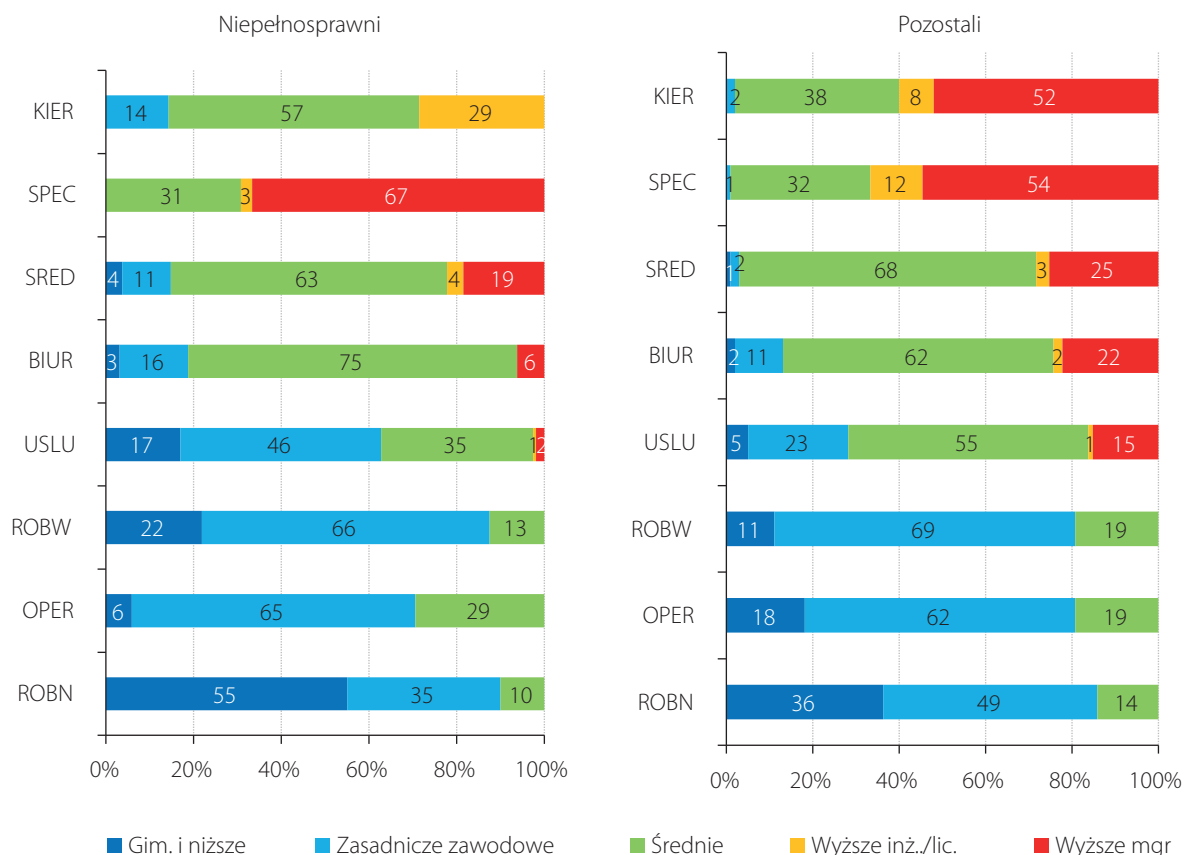
Jednak analiza rozkładu wykształcenia wewnątrz wyróżnionych grup danych ujawnia dysproporcje w kwalifikacjach osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami w pełni sprawnymi. Skala ograniczeń związanych z posiadanym poziomem wykształcenia jest wśród niepełnosprawnych znacznie większa niż w grupie pozostałych pracujących oraz wymagań pracodawców wobec zdrowych kandydatów. W obu grupach udział niepełnosprawnych absolwentów wyższych uczelni jest ponaddwukrotnie niższy

niż wśród pozostałych pracowników, zaś odsetek osób legitymujących się jedynie gimnazjalnym bądź niższym wykształceniem jest trzykrotnie wyższy w porównaniu z pracującymi niedotkniętymi niepełnosprawnością. Wyraźnie wyższy odsetek osób z najniższym poziomem wykształcenia wśród niepełnosprawnych jest w konsekwencji przyczyną wyraźnie większego udziału robotników niewykwalifikowanych w grupie niepełnosprawnych w zestawieniu z pozostałymi pracującymi.

Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych – faktyczna i oczekiwana przez pracodawców

Analiza zbieżność struktury zawodowej ze strukturą oczekiwanego przez pracodawców wykształcenia kandydatów rekrutowanych za pośrednictwem ofert pracy częściowo wyjaśnia zaobserwowane rozbieżności (wykres V.8).

Wykres V.8. Poziom wykształcenia wymagany w ofertach pracy od kandydatów z orzeczoną niepełnosprawnością oraz pozostałych w podziale na kategorie zawodowe (dane %)



Źródło: Badania ofert pracy 2013–2014.

W przypadku zawodów fizycznych (od robotników wykwalifikowanych po robotników niewykwalifikowanych) różnice w wymaganym poziomie wykształcenia kandydatów z orzeczoną niepełnosprawnością w porównaniu z osobami w pełni sprawnymi są niewielkie – w obu analizowanych grupach dominują oczekiwania podstawowego oraz zasadniczego zawodowego wykształcenia.

Znacznie większe różnice obserwuje się w grupie zawodów umysłowych. Generalnie, od zawodów kierowniczych i specjalistycznych pracodawcy oczekiwali przede wszystkim wykształcenia wyższego magisterskiego, od pracowników średniego szczebla, biurowych oraz sprzedawców (wraz z pracownikami usług) – średniego. W przypadku kandydatów do pracy z orzeczoną niepełnosprawnością pracodawcy zmniejszyli swoje wymagania odnośnie do ich poziomu wykształcenia w porównaniu z kwalifikacjami pozostałych osób ubiegających się o zatrudnienie w danej grupie zawodowej. Fakt ten szczególnie widoczny jest w przypadku ofert dedykowanych zawodom o charakterze usługowym oraz kadrze zarządzającej. W pierwszym przypadku – przypomnijmy, że jest to kategoria zawodowa ciesząca się znacznym zainteresowaniem niepełnosprawnych bezrobotnych, jak i pracodawców szukających pracowników tego typu za pośrednictwem ofert pracy – wymaganie ukończenia szkoły średniej wyeliminowało

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

konieczność posiadania tytułu magistra, a nawet nierzadko zostało zastąpione żądaniem kwalifikacji z poziomu wykształcenia zasadniczego zawodowego (wzrost o 23 p.p.). Warto odnotować, że wśród zawodów usługowych wzrósł odsetek osób, wobec których pracodawcy byłoby skłonni zaakceptować jedynie podstawowe wykształcenie (z 5% do 17%). Największy spadek oczekiwań pracodawców zawierają ogłoszenia skierowane do kadry zarządzającej (dyrektorzy, kadra kierownicza) z orzeczoną niepełnosprawnością – prawie całkowicie zrezygnowano z wymagań w zakresie wyższego wykształcenia na rzecz poziomu średniego.

Niemniej istnieje grupa zawodowa, wobec której pracodawcy nie rezygnują ze swoich wymagań nawet w przypadku niepełnosprawności ich przyszłego pracownika. Są to specjaliści. Niezmiennie od 2012 r. w procesie rekrutacji wysoko wyspecjalizowanych pracowników dominuje żądanie tytułu magistra niezależnie od stanu zdrowia kandydata.

Podsumowując opis wykształcenia, warto wspomnieć, że pomimo międzygrupowych różnic w jego strukturze nabywanie wiedzy i umiejętności, czy to w formie kursów czy szkoleń, czy to realizowane na własną rękę na drodze nieformalnej – cieszy się wśród pracujących podobną popularnością: aktywność taką w perspektywie 12 miesięcy poprzedzających badanie podejmowała 1/3 każdej z grup (tabela V.7). Formułą, w ramach której najczęściej szkolili się zarówno niepełnosprawni, jak i pozostali pracujący były kursy obowiązkowe, np. kursy BHP lub przeciwpożarowe (11% w grupie niepełnosprawnych pracujących, 13% wśród pozostałych).

Tabela V.7. Doksztalcanie się wśród pracujących niepełnosprawnych i osób niedotkniętych niepełnosprawnością (%)

	Niepełnosprawni			Pozostali		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Nie podnosił kompetencji w żadnej formie	65	67	66	65	65	65
Tak (tylko kursy i szkolenia)	17	12	15	15	16	16
Tak (tylko samokształcenie)	13	8	11	10	10	10
Tak (samokształcenie+kursy, szkolenia)	6	13	8	11	9	10
N	99	168	267	9893	11520	21412

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013–2014.

Kompetencje osób niepełnosprawnych – samoocena wraz z oczekiwaniami pracodawców

Niemal identyczna struktura odpowiedzi na pytanie o zawód, w którym chciałaby podjąć pracę osoba bezrobotna i relatywnie dość podobna struktura wykształcenia skłania do przyjrzenia się szczegółowym samoocenom określonych kategorii umiejętności, poszukiwanych przez pracodawców na rynku pracy⁷⁶ (tabela V.8). W przypadku większości kategorii kompetencji średnie wartości samoocen w grupie niepełnosprawnych bezrobotnych były bardzo zbliżone do tych, charakteryzujących pozostałych bezrobotnych. Wyraźniejsze – oscylujące przynajmniej ok. 0,25 pkt na skali – obszary różnic⁷⁷ na korzyść osób niedotkniętych niepełnosprawnością można zasadniczo przyporządkować do trzech kategorii:

- największe różnice – wynikające z ograniczeń związanych bezpośrednio z ograniczeniami fizycznymi osób niepełnosprawnych (kompetencje fizyczne, wymiar „sprawność fizyczna”) przekładającymi się na ograniczoną mobilność (kompetencje dyspozycyjne, wymiary „częste wyjazdy” i „dyspozycyjność”);

⁷⁶ Z uwagi na relatywnie niewielkie liczebności w grupie niepełnosprawnych bezrobotnych przeprowadzono jedynie analizę globalną, nie decydując się na porównania średnich samoocen uwzględniające zawód, w którym poszukuje zatrudnienia dana osoba.

⁷⁷ Różnice N-P w grupie bezrobotnych.

- różnice będące konsekwencją marginalizacji społecznej osób niepełnosprawnych (kompetencje interpersonalne, wymiar „kontakty społeczne” – warto również zwrócić w tym kontekście uwagę na oscylujące ok. 0,25 różnice na wymiarach „łatwe nawiązywanie kontaktów z współpracownikami” i „współpraca w grupie»);
- różnice wynikające ze średnio wyższego wieku niepełnosprawnych bezrobotnych, dotyczące umiejętności komputerowych (kompetencje komputerowe, wymiary „obsługa komputera i wykorzystanie Internetu» oraz „podstawowa znajomość pakietu typu MS Office»). Interesujący jest fakt, że samoocena kompetencji komputerowych jest jeszcze niższa wśród pracujących niepełnosprawnych.

Kompetencje osób niepełnosprawnych – samoocena wraz z oczekiwaniami pracodawców

Tabela V.8. Samoocena kompetencji⁷⁸ pracujących i bezrobotnych (wartości średnie)

	Pracujący			Bezrobotni			Różnica
	Niepełnospr.	Pozostali	Różnica N-P	Niepełnospr.	Pozostali	Różnica N-P	NB-NP.
INT	3,70	3,99	-0,30	3,49	3,76	-0,27	-0,21
DYS	3,57	3,82	-0,25	3,44	3,81	-0,37	-0,13
JĘZ	3,32	3,76	-0,45	3,42	3,47	-0,05	0,10
SAM	3,28	3,74	-0,46	3,15	3,34	-0,19	-0,13
KOG	3,10	3,54	-0,44	3,00	3,12	-0,12	-0,10
MAT	3,05	3,47	-0,42	2,97	3,07	-0,10	-0,08
TECH	2,90	3,19	-0,29	2,80	2,83	-0,03	-0,10
KIER	2,70	3,28	-0,58	2,83	2,73	0,10	0,13
BIUR	2,66	3,14	-0,48	2,43	2,63	-0,20	-0,23
FIZ	2,57	3,68	-1,11	2,55	3,66	-1,11	-0,02
KOM	2,50	3,40	-0,91	2,73	2,98	-0,25	0,23
ART.	2,37	2,72	-0,35	2,48	2,44	0,04	0,11
N	267	21412		112	3897		

Uwaga: komórki tabeli z nazwą „różnica N-P” zawierają różnicę między wartością średniej samooceny kompetencji wśród osób niepełnosprawnych (N) i w pełni sprawnych pozostałych osób (P) odpowiednio w grupie pracujących i bezrobotnych. Wartość dodatnia dla porównań N-P oznacza, że osoby niepełnosprawne miały wyższą średnią samoocenę danej kompetencji niż osoby w pełni sprawne, ujemna – niższą. Natomiast komórki tabeli z nazwą „różnica NB-NP” (ostatnia kolumna tabeli) zawierają różnicę między wartością średniej samooceny kompetencji wśród osób niepełnosprawnych: bezrobotnych (NB) i pracujących (NP). Wartość dodatnia dla porównań NB-NP oznacza, że osoby niepełnosprawne bezrobotne miały wyższą średnią samoocenę kompetencji niż osoby niepełnosprawne pracujące, ujemna – niższą.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013–2014, Badanie Ofert Pracy 2013–2014.

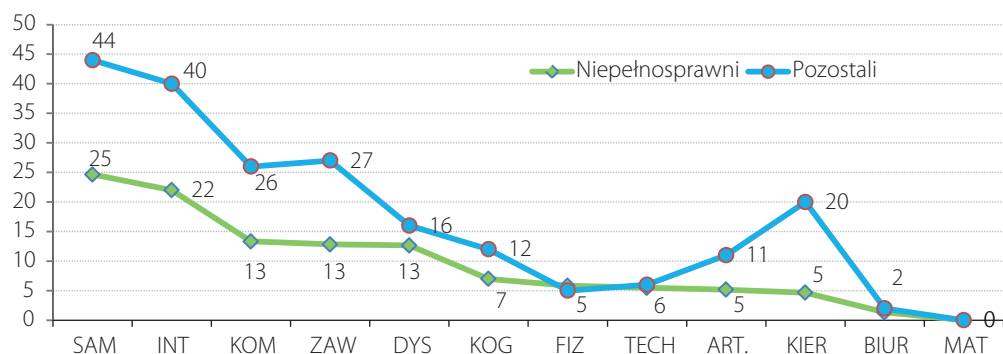
Świadomość ograniczeń związanych z posiadanymi deficytami jest wśród zatrudnionych niepełnosprawnych znacznie większa niż w grupie pozostałych pracujących – na wszystkich wymiarach kompetencyjnych oceniają się niżej niż osoby w pełni sprawne. Co prawda samoocena ich umiejętności jest nieznacznie wyższa w porównaniu z bezrobotnymi z orzeczoną niepełnosprawnością (wyjątek stanowią kompetencje komputerowe, kierownicze, artystyczne i językowe), niemniej ich wartość zweryfikowana poprzez rynek pracy jest poniżej kompetencji pozostałych zatrudnionych. Pytanie brzmi: czy pracodawcy w procesie selekcji kandydatów do pracy zdają sobie sprawę z ograniczeń osób, od których żądają orzeczenia o niepełnosprawności?

⁷⁸ W tabeli umieszczone zostały skróty nazw głównych grup kompetencji opracowanych i wykorzystanych w Badaniu Kapitału Ludzkiego. Ich pełne nazwy brzmią następująco: INT – kompetencje interpersonalne, DYS – kompetencje dyspozycyjne, JĘZ – kompetencje językowe, SAM – kompetencje samoorganizacyjne, KOG – kompetencje kognitywne, MAT – kompetencje matematyczne, TECH – kompetencje techniczne, KIER – kompetencje kierownicze, BIUR – kompetencje biurowe, FIZ – kompetencje fizyczne, KOM – kompetencje komputerowe, ART. – kompetencje artystyczne.

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

Patrząc na rozkład wymagań kompetencyjnych z punktu widzenia pracodawcy rekrutującego za pośrednictwem ofert pracy, można dostrzec, że od osób niepełnosprawnych oczekiwano znacznie mniej niż osób w pełni sprawnych (wykres V.9).

Wykres V.9. Wymagania kompetencyjne publikowane w treści ofert wobec osób z orzeczoną niepełnosprawnością i tych w pełni sprawnych (N niepełnosprawnych = 600, N pozostałych = 40603)



Źródło: BKL – Badania Ofert Pracy 2013–2014.

Analiza rozkładu kompetencji w poszczególnych grupach zawodowych pokazuje, że w grupie osób niepełnosprawnych i tych w pełni sprawnych występuje polaryzacja grup zawodowych wyróżniona na podstawie liczby i kategorii kompetencji opublikowanych w treści ogłoszenia (tabela V.9). Warto zaznaczyć, że opisany poniżej podział utrzymuje się od 2011 r.⁷⁹.

Oferty zatrudnienia pod względem wymagań kompetencyjnych dzielą się na:

- wyczerpujące, czyli takie, w których pracodawcy formułują liczne wymagania kompetencyjne z zakresu samoorganizacji, kontaktów interpersonalnych, umiejętności zawodowych, komputerowych i kognitywnych; odbiorcami tej grupy ofert są pracownicy umysłowi, poczynając od kadry kierowniczej, na pracownikach usług i sprzedawcach kończąc; warto odnotować wysoki stopień dopasowania wymagań kompetencyjnych do profilu pracy odbiorców tych ofert, o czym świadczy niska zainteresowanie pracodawców kompetencjami fizycznymi i technicznymi;
- niewyczerpujące, czyli takie, w których pracodawcy oczekują kompetencji sporadycznie; odbiorcami tej grupy ofert są pracownicy fizyczni, czyli robotnicy wykwalifikowani, niewykwalifikowani oraz operatorzy maszyn i urządzeń; pracodawcy od tych grup zawodowych wymagają przede wszystkim kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych związanych z przygotowaniem oraz utrzymaniem stanowiska pracy; ten zestaw kompetencji jest uzupełniany oczekiwaniem dobrej sprawności fizycznej, zwłaszcza wobec kandydatów do wykonywania prac prostych; podobnie racjonalne jest żądanie kompetencji technicznych od robotników wykwalifikowanych.
- Zatem dysproporcja wymagań kompetencyjnych pomiędzy osobami bez i z orzeczoną niepełnosprawnością jest wypadkową dwóch faktów: struktury zawodowej osób niepełnosprawnych oraz dominującego źródła, które dystrybuje oferty do nich skierowane. Przypomnijmy, że osoby niepełnosprawne rekrutuje się przede wszystkim na stanowiska fizyczne oraz usługowe poprzez pośrednictwo publicznych służb zatrudnienia.
- Niewielka skala zatrudniania osób niepełnosprawnych na wysokich stanowiskach w klasyfikacji zawodów skutkuje mniejszym udziałem ogłoszeń – w puli ofert do nich skierowanych – z wyczerpująco opisanym poziomem oczekiwań pracodawców względem kompetencji osób aplikujących. Dodatkowo przewaga propozycji zatrudnienia dystrybuowanych przez powiatowe urzędy pracy, które specjalizują się w poszukiwaniu pracowników fizycznych i usługowych,

skutkuje znaczenie mniejszą precyzją w opisywaniu oczekiwań kompetencyjnych w porównaniu z treścią ogłoszeń publikowanych na portalach internetowego pośrednictwa pracy⁸⁰.

Jednak ograniczenie wymagań kompetencyjnych w grupie osób z orzeczoną niepełnosprawnością nie wpływa na strukturę preferencji pracodawców względem umiejętności, które powinni posiadać kandydaci do pracy (także tabela V.9).

Kompetencje osób niepełnosprawnych – samoocena wraz z oczekiwaniami pracodawców

Tabela V.9. Wymagania dotyczące kompetencji kandydatów niepełnosprawnych i tych w pełni sprawnych zgłaszane przez pracodawców rekrutujących poprzez oferty pracy w podziale na grupy zawodowe (dane %)

Niepełnosprawni

	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
SAM		23	28	17	32	13	20	18	25
INT		30	41	24	33	6	10	3	22
KOM		53	44	40	7	2	10	0	13
ZAW		26	31	12	11	15	10	7	13
DYS		9	13	5	20	9	13	4	13
KOG		7	3	0	13	0	7	1	7
FIZ		5	6	7	4	9	13	6	6
TECH		9	0	5	9	0	7	1	6
ART.		7	0	12	6	2	7	2	5
KIER		9	13	7	5	0	3	0	5
BIUR		2	0	12	1	0	0	0	1
MAT		0	0	0	0	0	0	0	0
N	8 *	43	32	42	257	47	30	141	600

Pozostali

	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
SAM	60	57	63	44	48	15	12	16	44
INT	43	54	64	38	44	5	5	5	40
ZAW	48	40	27	15	21	19	12	9	27
KOM	31	46	28	42	21	5	13	3	26
KIER	54	26	24	14	20	2	1	1	20
DYS	22	17	20	18	18	9	8	8	16
KOG	24	22	16	12	13	3	2	2	12
ART.	6	13	13	14	14	3	3	2	11
TECH	3	5	3	3	6	14	7	2	6
FIZ	2	4	8	7	7	4	6	8	5
BIUR	3	3	2	7	2	0	0	0	2
MAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	2399	9511	7440	2694	9461	5079	2319	1700	40603

* zbyt niskie liczebności uniemożliwiły przedstawienia wartości procentowych dla tej kategorii zawodowej.

Źródło: BKL – Badanie Ofert Pracy 2013–2014.

⁸⁰ Tamże.

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

Pracodawcy za najbardziej przydatne kompetencje (bez względu na zawód, do którego poszukiwali pracowników, jak i posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności przez aplikantów) uznają:

- kompetencje samoorganizacyjne – związane z: zarządzaniem czasem, samodzielnością, podejmowaniem decyzji i przejawianiem inicjatywy, odpornością na stres i chęcią do pracy;
- kompetencje interpersonalne – umiejętności kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie i rozwiązywania konfliktów międzyludzkich;
- kompetencje zawodowe – specyficzne umiejętności niezbędne do wykonywania zadań właściwych dla danego stanowiska pracy;
- kompetencje komputerowe – wymagane przede wszystkim od specjalistów i średniego personelu.

Odnosząc preferencje pracodawców do samooceny kompetencji osób niepełnosprawnych (patrz tabela V.8), można powtórzyć sformułowany powyżej wniosek, że w zakresie posiadanych umiejętności sytuacja tej grupy zawodowej na rynku pracy nie wygląda korzystnie. Niewątpliwie taki stan rzeczy jest wypadkową barier, np. edukacyjnych, z którymi borykają się osoby dotknięte niepełnosprawnością⁸¹. Być może to właśnie likwidacja ograniczeń tego typu pozwoli na podniesienie poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych (np. poprzez wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym) lub nabycie kwalifikacji w systemie edukacji nieformalnej i pozaformalnej, czego efektem będzie zmiana w strukturze zawodowej na rzecz większej reprezentacji tychże osób na stanowiskach z górnych pozycji klasyfikacji zawodowej. Z drugiej strony osoby niepełnosprawne mogą posiadać pewne umiejętności, których nie są świadome, np. ze względu na brak uczestniczenia w sytuacjach zawodowych wymagających posłużenia się określonym zestawem kompetencji (stąd niskie noty w procesie samooceny).

Doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych i oczekiwania pracodawców

Pracodawcy, rekrutując za pośrednictwem ofert pracy zdają sobie sprawę z niedostatków informacyjnych formalnego wykształcenia, które w zdecydowanej większości nie odzwierciedla poziomu wiedzy i umiejętności pozyskanych w trakcie pracy zawodowej. Z tego powodu przy selekcji kandydatów istotną wagę przypisują doświadczeniu w wykonywaniu obowiązków przynależnych proponowanemu stanowisku (tabela V.10).

Tabela V.10. Udział doświadczenia zawodowego wśród wymagań formułowanych w treści ogłoszeń o pracę oraz wśród osób bezrobotnych w podziale na grupy zawodowe (dane w %)

zawody	Oferty pracy				Bezrobotni			
	Niepełnosprawni		Pozostali		Niepełnosprawni		Pozostali	
	N ogółem	% ofert z dośw.	N ogółem	% ofert z dośw.	N ogółem	% osób z dośw.	N ogółem	% osób z dośw.
KIER	8	88	2399	83			11	100
SPEC	43	73	9511	70	7	100	270	98
SRED	32	47	7440	68	7	100	307	94
BIUR	42	36	2694	49	11	73	258	97
USLU	257	50	9461	59	25	92	697	95
ROBW	47	51	5079	53	22	100	689	95
OPER	30	38	2319	44			210	97
ROBN	141	34	1700	36	36	89	1297	93
Ogółem	600	47	40603	60	109	91	3763	94

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013–2014, Badanie Ofert Pracy 2013–2014.

Mniej więcej w połowie przypadków pracodawcy szukają tzw. „gotowego pracownika”, który będzie w stanie pracować bez długotrwałego przeszkolenia. Najwięcej ofert z tego typu wymaganiem jest adresowanych do wyższych urzędników i kierowników (ponad 80% ofert skierowanych do niepełnosprawnych i w pełni sprawnych), specjalistów (ok. 70% ofert w obu analizowanych grupach) oraz pracowników średniego szczebla (68% ofert dedykowanych kandydatom w pełni sprawnym i ok. połowa ofert dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością), najmniej – od robotników wykwalifikowanych (ok. 1/3 ofert w obu grupach). Generalnie, im bardziej złożone obowiązki wykonywane w pracy, tym wyższe wymagania pracodawców w zakresie doświadczenia zawodowego kandydatów. Zaobserwowana prawidłowość jest niezależna od stopnia sprawności osób odpowiadających na ogłoszenia o pracę.

Porównując zakres oczekiwań pracodawców wobec doświadczenia kandydatów z odsetkiem osób bezrobotnych posiadających staż pracy, widać wyraźnie, że na ogólnym poziomie osoby poszukujące zatrudnienia spełniają wymagania stawiane im w treści ofert pracy – zarówno w grupie osób niepełnosprawnych, jak i pozostałych. Niemniej w procesie selekcji znaczenie ma również sposób udokumentowania posiadanego doświadczenia.

W ogłoszeniach o pracę pracodawcy zapisują swoje preferencje na trzy sposoby, żądając od grup zawodowych:

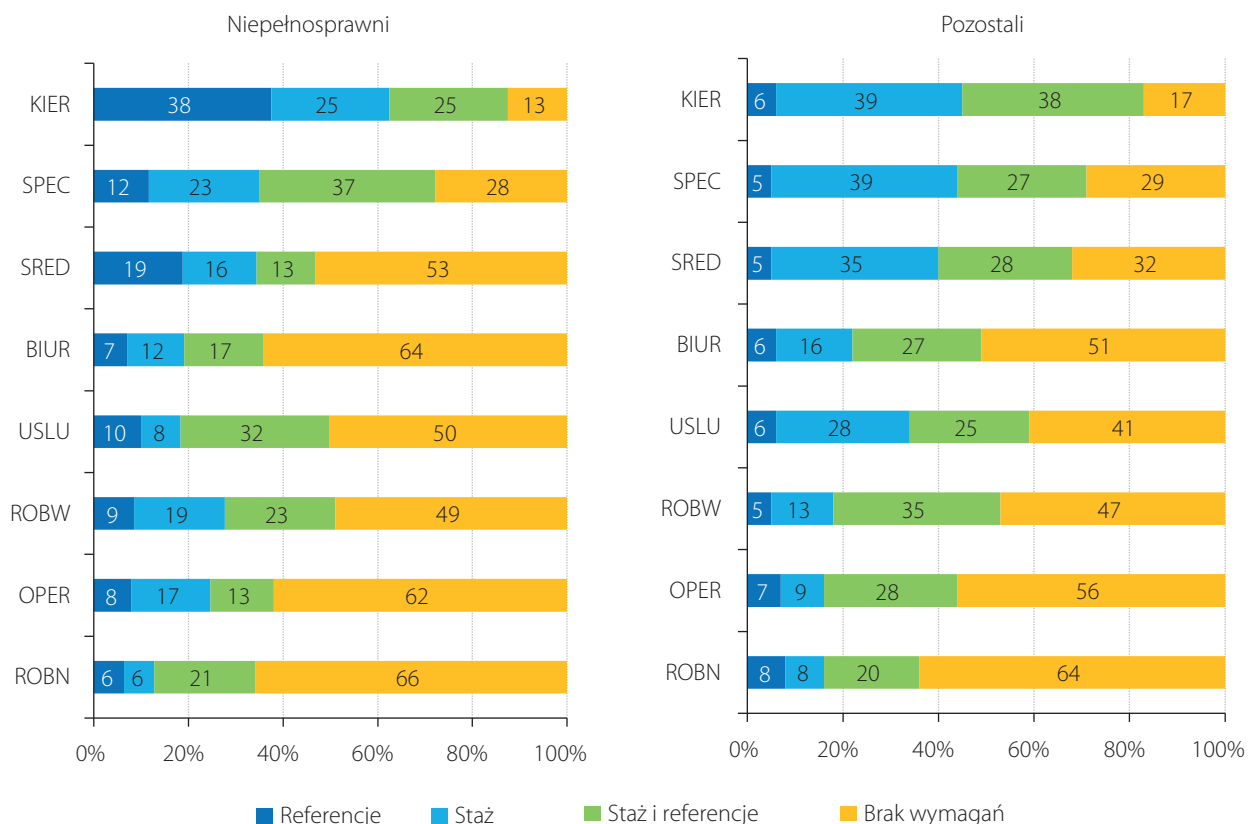
- dostarczenia dokumentów potwierdzających odbyty staż pracy na oferowanym stanowisku (27% ogółu ofert);
- dostarczenia referencji z poprzedniego miejsca pracy (6% ogółu ofert);
- równoczesnego dostarczenia dokumentów potwierdzających odbyty staż pracy na oferowanym stanowisku oraz referencji z poprzedniego miejsca pracy (28% ogółu ofert).

Analiza sposobu zapisu oczekiwań pracodawców w zakresie doświadczenia kandydatów z orzeczoną niepełnosprawnością prowadzi do wniosku, że pracodawcy oczekują przede wszystkim stażu pracy potwierdzonego referencjami wobec kandydatów na stanowiska umysłowe (wykres V.10). Posiadanie pozytywnych referencji, czyli dokumentu, w którym poprzedni pracodawca rekomenduje pracownika następnym pracodawcom, jest szczególnie konieczne w procesie aplikowania na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i usługowe (zwiększa dostęp do ponad 40% ofert pracy). W przypadku pozostałych grup zawodowych referencje umożliwiają aplikowanie na dodatkowe 30% ogłoszeń im dedykowanych, przy czym bez potwierdzonego stażu pracy wspomniany odsetek ofert zmniejsza się o ok. 20 p.p.

Koncentrując uwagę na cechach specyficznych dla osób niepełnosprawnych, warto odnotować, że pracodawcy w procesie rekrutacji nieznacznie częściej oczekiwali od nich tylko referencji (różnica 4 p.p.) niż miało to miejsce w przypadku w pełni sprawnych kandydatów. Od tej grupy poszukujących zatrudnienia częściej wymagano po prostu stażu pracy (dotyczy 1/4 ofert). Te różnice nie zmieniają jednak faktu, że w obu analizowanych grupach najpopularniejszym sposobem udokumentowania doświadczenia było równoczesne dostarczenie dokumentów potwierdzających odbyty staż pracy na oferowanym stanowisku oraz referencji z poprzedniego miejsca pracy (dotyczy niespełna 1/3 ofert). Trudno nie zgodzić się z taką racjonalnością pracodawców. Opinia na temat kandydata udzielona przez osoby, z którymi wcześniej współpracował pozwoli nie tylko zweryfikować wiarygodność informacji i dokumentów przedstawionych w odpowiedzi na ogłoszenie. Dla potencjalnego pracodawcy niezwykle cenna będzie wiedza o tym, w jaki sposób oferent wykonywał swoje obowiązki zawodowe, jaki był powód rozwiązania stosunku pracy, a także jakie trudności mogą się pojawić w trakcie współpracy ze starającym się o zatrudnienie. Szczególnie ten ostatni czynnik wydaje się istotny z punktu widzenia osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

**Specyfika sytuacji
niepełnosprawnych
aktywnych zawodowo
na polskim rynku
pracy**

Wykres V.10. Sposoby dokumentowanie posiadanego doświadczenia w grupie osób z orzeczoną niepełnosprawnością i wśród niepełnosprawnych



Źródło: BKL- Badanie Ofert Pracy 2013–2014.

Natomiast wymiar czasowy stażu zawodowego zależy od złożoności stanowiska, na które prowadzony jest nabór. Przy czym w przypadku kandydatów niepełnosprawnych kryterium selekcyjne, jakim jest długość oczekiwanego stażu pracy, ustawione jest nieznacznie poniżej wartości odnotowanych w grupie osób bez orzeczenia (tabela V.11). Warto podkreślić, że zidentyfikowane rozbieżności w maksymalnym przypadku dotyczą jednego roku kalendarzowego.

Różnice w zakresie długości stażu zawodowego sformułowane na podstawie analizy ofert pracy jeszcze bardziej tracą na znaczeniu w porównaniu z rozkładem średniej długości stażu pracy osób pracujących i bezrobotnych. W każdej z analizowanych grup – niezależnie od stopnia sprawności osób do nich przynależących – wymiar czasowy stażu pracy znacznie przekracza wymagania pracodawców. W przypadku osób niepełnosprawnych wysokie wartości średnich tłumaczy ich wiek, z którym bezpośrednio związana jest długość przebywania na rynku pracy – średni wiek niepełnosprawnych pracujących wynosi 49 lat, bezrobotnych 44 lata.

Tabela V.11. Długość doświadczenia zawodowego wśród pracujących na etat, bezrobotnych w wymaganiach publikowanych w treści ogłoszeń o pracę w podziale na grupy zawodowe (średnie w latach)

Podsumowanie

zawody	Pracujący etatowo				Oferty pracy				Bezrobotni			
	Niepełnosprawni		Pozostali		Niepełnosprawni		Pozostali		Niepełnosprawni		Pozostali	
	średnia	N	średnia	N	średnia	N	średnia	N	średnia	N	średnia	N
KIER	23,6	5	17,9	605	3	4	2,8	1847			11,3	11
SPEC	26,9	25	16,2	2680	1,6	26	2	6277	11,2	7	3,62	265
SRED	20,4	7	16,6	1904	0,8	9	1,8	4687	12,6	7	8,1	290
BIUR	20	16	15,7	1526	2,0	12	1,5	1158	16,9	8	7	250
USLU	25,8	37	13,8	2510	1,5	102	1,5	5014	11,3	23	7,11	660
ROBW	20,2	26	18,7	2724	2,3	20	2,3	2438	14,6	22	12,6	654
OPER	26,6	15	18,4	1719	2,3	9	2	858			12,6	204
ROBN	24,9	38	17,3	1225	1	39	1,8	476	14,7	32	10,7	1212
Ogółem	23,6	169	16,8	14893	1,7	221	2	22332	13,6	99	9,5	3546

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013–2014, Badanie Ofert Pracy 2013–2014.

Podsumowując, osoby bezrobotne, jak i pracujący zainteresowani zmianą miejsca pracy nie powinni mieć żadnym problemów ze spełnieniem oczekiwań kryterium selekcji, jakim jest wymagana przez pracodawcę długość stażu pracy w odniesieniu do konkretnej grupy zawodów.

Podsumowanie

Celem niniejszego rozdziału było scharakteryzowanie sytuacji rynkowej aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych (pracujących oraz bezrobotnych) w zestawieniu z położeniem osób niedotkniętych niepełnosprawnością. Rynkowe położenie niepełnosprawnych pracujących etatowo jest wyraźnie gorsze niż w pełni sprawnych zatrudnionych na umowę o pracę. Niepełnosprawni są częściej gorzej wykształceni niż pozostali pracujący, zarabiają od nich mniej, częściej pracują jedynie na część etatu oraz na umowę na czas określony. Częstsze posiadanie jedynie gimnazjalnego bądź niższego wykształcenia przekłada się na wyraźnie wyższy niż wśród w pełni sprawnych odsetek pracujących jako robotnicy prac prostych. Będąc świadomymi swoich ograniczeń, wynikających nierzadko nie tylko z niepełnosprawności, niepełnosprawni podobnie często jak w pełni sprawni pracujący etatowo zaznaczają jednak, że wykonywana praca generalnie im odpowiada.

Podobnych różnic próżno szukać, porównując bezrobotnych niepełnosprawnych z ich w pełni sprawnymi odpowiednikami pod względem struktury wykształcenia, preferencji dotyczących zawodu, w którym chcieliby pracować, jak i średniej zadowalającej ich pensji. Co więcej, kierowane do nich oferty pracy wydają się być lepiej dopasowane do ich oczekiwań niż te przeznaczone dla osób w pełni sprawnych.

Niewątpliwie na taki stan rzeczy ma wpływ zachowanie pracodawców, którzy w procesie rekrutacji pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością częściowo rezygnowali z puli wymagań, które stawiali w pełni sprawnym kandydatom do pracy. Obniżenie oczekiwań związanych z poziomem formalnego wykształcenia (średnio o jednej poziom edukacji), zmniejszenie ilości wymagań w zakresie preferowanego zestawu kompetencji aplikujących o zatrudnienia, a także – choć nieznacznie – skrócenie wymiaru czasowego długości stażu zawodowego pracodawcy kompensują sobie żądaniem referencji z poprzedniego miejsca pracy. Taka jakościowa informacja od osób, które faktycznie współpracowały z kandydatami do pracy ma decydujące znaczenie dla pracodawcy, szczególnie w procesie rekrutacji pracowników umysłowych.

Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy

Najbardziej aktualne wartości podstawowych wskaźników rynku pracy⁸² pokazują jednak, że w Polsce sytuacja osób niepełnosprawnych jest wyraźnie gorsza w porównaniu z ogółem ludności. Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w III kwartale 2014 wyniósł 28,2% więc jego wartość była dwukrotnie mniejsza niż wartość obliczona dla ogółu Polaków. Siłą rzeczy podobne rozbieżności dotyczą także wskaźnika zatrudnienia. Spośród wszystkich niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jedynie 27% pracuje zarobkowo i chociaż wartość ta osiągnęła najwyższy poziom od 2001 roku, nadal jest o połowę mniejsza w porównaniu z szacunkami na poziomie ogólnym. Stopa bezrobocia także nie wygląda korzystnie: na poziomie kraju wynosi 8,2%, a w odniesieniu do osób niepełnosprawnych wzrasta o 6,5 p.p. do wartości 14,7%.

Wartości przytoczonych statystyk publicznych nie pozostawiają złudzeń: ponad 70% niepełnosprawnych funkcjonuje poza rynkiem pracy pomimo perspektyw wsparcia ich zatrudnienia ze środków PFRON. Przytoczone w artykule dane potwierdzają, że osoby niepełnosprawne poszukujące zatrudnienia posiadają kwalifikacje i kompetencje porównywalne do bezrobotnych bez orzeczonej niepełnosprawności. Warto zatem podjąć wysiłki aktywizacji zawodowej takich osób. Przy czym działania aktywizujące powinny przyjąć inne, innowacyjne dla Polski formy. Te obecnie dostępne są niewystarczające.

⁸² Odwołujemy się do wartości wskaźników gromadzonych przez Główny Urząd Statystyczny na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAED) obliczonych dla III kwartału 2014 r.

1. Czerw A., *Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna”, 2013, 2 (25), 219–233.
2. Czaplinski P., *Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa 2010.
3. Dolny E., *Rozmiary, struktura i czynniki wpływające na ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce*, w: A. Bronk, Z. Wiśniewski, M. Wojdyło-Preisner (red.), *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, 9–34.
4. Frieszke K., Popławski P., *Opieka i kontrola*, Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996.
5. Gajdzica Z., *Sytuacje trudne w opinii nauczycieli klas integracyjnych*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2011.
6. Gąciarz B., Ostrowska A., Pańków W., *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich: uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
7. Giermanowska E., *Młodzi niepełnosprawni: aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*. Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.
8. GUS. *Osoby niepełnosprawne i ich gospodarstwa domowe. Część I: Osoby niepełnosprawne*, Warszawa 2003.
9. GUS. *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r.*, Warszawa 2012.
10. Janukowicz P., *Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL*. „Polityka Społeczna” 1/2010, 18–20.
11. Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Raport z badania pracodawców i ofert pracy*, PARP 2014.
12. Miłek M., *Co państwo winno ... niepełnosprawnym? Przypadek III RP*, w: M. Miłek, G. Wilk-Jakubowski (red.), *Stan realizacji polityki społecznej w XXI wieku*. Wydawnictwo Stowarzyszenia Polska-Wschód Oddział Świętokrzyski Kielce 2009, 87–96.
13. Neska R., *Czas wolny absolwentów uczelni wyższych – poszukiwanie doznań czy rekreacja?*, „Kultura i Społeczeństwo”, 2003, 4 (47), 135–157.
14. *Osoba niepełnosprawna w pracy*. „eBifron”, 1/2014, Internet: <http://www.pfron.org.pl/ebi/po-przednie-wydania/numer-12012-abc-osoby/osoba-niepelnosprawna> (dostęp 27.01.2014).
15. *Pojęcia stosowane w badaniach statystyki publicznej. Bezrobotni według BAEL i NSP 2002*. Dostępny w Internecie: http://old.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-20.htm (24.01.2014).
16. *Pojęcia stosowane w badaniach statystyki publicznej. Pracujący według BAEL i NSP 2002*. Dostępny w Internecie: http://old.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1452.htm (24.01.2014).
17. Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity) (Dz.U. nr 123, poz. 776).
18. Ustawa z 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r. Nr 226, poz. 1475).
19. Wiatrowski K., *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*. Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2004.
20. Wojdyło-Preisner M., *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*. Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2009.

Rozdział VI

Konrad Turek

Szara strona rynku pracy

Główne wnioski

Według danych BKL liczba osób w wieku produkcyjnym, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy systematycznie spadała od 2010 r. do 2012 r. – z poziomu 1,2 mln (co stanowiło 4,7% spośród osób w wieku 18–59/64 lat) do poziomu 932 tys. (3,8%). W 2013 r. niemal się ona nie zmieniła (937 tys., czyli 3,8%). Natomiast w 2014 r. odnotowano nieznaczny wzrost do poziomu 974 tys., co stanowiło 4% spośród osób w wieku produkcyjnym.

Wysoki udział podejmujących pracę w szarej strefie występował wśród zarejestrowanych bezrobotnych (około 10%).

Sektor nierejestrowany rynku pracy jest bardzo zróżnicowany pod względem charakterystyk jego uczestników i obejmuje wszystkie grupy wiekowe, dotyka osób o różnym poziomie wykształcenia, wykonujących różne zawody, mieszkających zarówno w miastach, jak i na wsi.

Wśród pracowników nierejestrowanych przeważają mężczyźni (70%) i osoby z niższym poziomem wykształcenia (niemal 60%). Również stosunkowo często są to osoby młodsze, dopiero rozpoczynające karierę zawodową (np. poszukujące pierwszej pracy) lub też nadal uczące się (18% pracujących bez umowy uczestniczyło w kształceniu formalnym).

Wśród pracujących studentów z ostatnich lat studiów stacjonarnych około 25% pracowało „na czarno”.

W porównaniu z oficjalnym rynkiem pracy w szarej strefie występuje wyraźna nadreprezentacja zawodów robotniczych niewykwalifikowanych (przede wszystkim związanych z budownictwem).

Stosunkowo niewielki odsetek pracujących bez umowy był równocześnie zatrudniony na podstawie legalnej umowy (17%).

Wyniki badań BKL potwierdzają, że trudno o jednoznaczną ocenę konsekwencji występowania półoficjalnego sektora gospodarki. Ma on swoje dobre (przynajmniej w krótkim okresie), jak i złe strony – zarówno z punktu widzenia pracownika, firmy, jak i całego systemu społeczno-gospodarczego.

Dla jednej trzeciej pracujących bez umowy praca ta miała charakter dorywczy, zaś dalsze 19% wykonywało ją dla rodziny lub przyjaciół.

Większa część uczestników szarej strefy (60%) twierdziła, że odpowiadały im warunki pracy, w tym uzyskiwane zarobki.

Połowa pracowników nierejestrowanych nie chciałaby legalizacji zatrudnienia kosztem zmniejszenia zarobków. Nawet osoby, które zgodziłyby się na zmniejszenie zarobków wskazywały, że przeciętnie nie oddałyby więcej niż 10%, aby zarejestrować zatrudnienie.

Wśród głównych przyczyn niepodpisywania umowy zdecydowanie najczęściej wymieniana była niechęć pracodawcy (40% odpowiedzi ogółem, wśród bezrobotnych było to ponad 50%). W drugiej kolejności wymieniano fakt, że była to praca dodatkowa i miała charakter dorywczy (30% wskazań). Dla 19% badanych brak umowy wynikał z tego, że wykonywali pracę dla rodziny lub znajomych. Chęć uniknięcia podatków motywowała jedynie 18% pracujących bez umowy.

Wprowadzenie

Problematyka szarej strefy doczekała się w polskiej literaturze co najmniej kilku obszernych opracowań (m.in. Kozłowski, 2004; Mróz, 2004; MPiPS, 2008; Polityka Społeczna, 2009; GUS, 2011; Tyrowicz, Cichocki, 2011; Pasternak-Malicka, 2013; Schneider, Raczkowski, 2013; Łapiński, Peterlik, Wyżnikiewicz, 2014). Nadal jednak trudno mówić o jasnym i klarownym obrazie tego sektora polskiej gospodarki. Podstawowym problemem jest brak odpowiednich danych. Wynika on przede wszystkim z samej natury działalności nierejestrowanej, którą jednostki starają się ukryć w związku z niezgodnością z prawem lub potencjalną negatywną oceną moralną. Przekłada się to na trudności w pomiarze – badania nad szarą strefą wykorzystują rozmaite metody, łącznie z całą rodziną pomiarów pośrednich i modeli statystycznych opierających się na pewnych założeniach teoretycznych (por. Giza-Poleszczuk, 2009; Schneider, 2012).

Dochodzą do tego problemy definicyjne i trudności w określeniu granic badanego zjawiska. W najbardziej ogólnej wersji gospodarka nieoficjalna obejmuje wszelką aktywność ekonomiczną wraz z pochodzącymi z niej dochodami, która unika regulacji państwowych, opodatkowania lub obserwacji (Schneider et al., 2011). Najczęściej jednak oddziela się aktywność nielegalną (czarny rynek) od sfery półlegalnej (szara strefa). Tę drugą wiąże się głównie z unikaniem podatków (Raczkowski, 2013). Obejmuje ona również pracę nierejestrowaną, czyli prowadzoną bez podpisywania formalnej umowy lub w oparciu o umowę ustną, popularnie określaną jako praca „na czarno”.

Celem niniejszego rozdziału jest analiza szarej strefy rynku pracy, czyli sektora zatrudnienia nierejestrowanego w oparciu o dane, jakich dostarczają badania realizowane w ramach projektu Bilansu Kapitału Ludzkiego. Jednym z głównych celów tych badań była analiza sytuacji zawodowej Polaków w szerokiej perspektywie różnych rodzajów aktywności i postaw związanych z pracą. W ramach Badań Ludności oraz Badań Studentów pytano respondentów o wykonywanie w ostatnich 12 miesiącach pracy bez podpisywania formalnej umowy⁸³.

Badania Ludności zrealizowano w latach 2010–2014 na dużych reprezentatywnych próbach populacji w wieku 18–59/64 lat ($n_{2010} = 17\ 904$; $n_{2011} = 17\ 782$; $n_{2012} = 17\ 600$; $n_{2013} = 17\ 600$; $n_{2014} = 17\ 674$; $n_{2010-2014} = 88\ 560$). Respondenci wypowiadali się także o przyczynach niepodpisywania umowy. W edycjach 2012–2013 zadano kilka dodatkowych pytań. Pozwoliły one wyróżnić grupę osób pracujących bez umowy w momencie realizacji badania. Pytano również o opinie na temat warunków pracy i zarobków. Natomiast w edycji 2014 zapytano o to, czy pracujący bez umowy byłiby skłonni oddać część zarobku w zamian za legalizację zatrudnienia oraz jaka mogłaby to być kwota procentowa. Badania Studentów przeprowadzono w 2010 r. i 2013 r. na reprezentatywnych próbach studentów ostatnich lat studiów stacjonarnych ($n_{2010} = 33\ 272$; $n_{2013} = 32\ 100$).

Pierwsza część rozdziału jest poświęcona zarysowaniu tematyki badawczej i przybliżeniu stanu wiedzy o szarej strefie w Polsce, uwzględniając przy tym przyczyny i konsekwencje jej występowania. W drugiej części przedstawione są wyniki badań BKL. Pozwoliły one m.in. oszacować wielkość szarej strefy rynku

⁸³ Nie uwzględniono natomiast ani pracy częściowo nierejestrowanej (czyli wykonywanej na podstawie umowy pisemnej, lecz opiewającej na kwotę niższą od rzeczywistie wypłacanej), ani działalności nielegalnej.

Szara strona rynku pracy

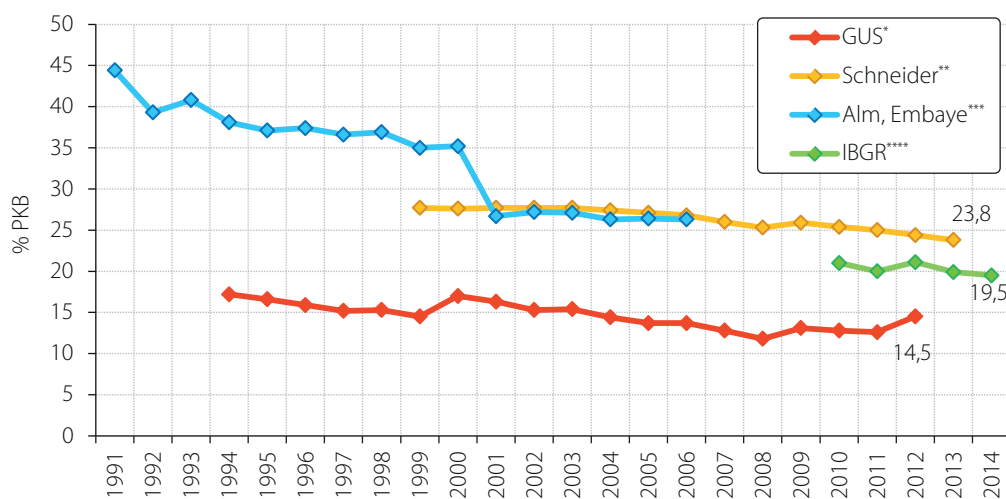
pracy, przyjrzeć się temu kto, gdzie i za ile wykonywał pracę nierejestrowaną oraz z jakich powodów nie chciał podpisywać umowy. Możliwe było również porównanie różnych charakterystyk grupy pracującej w szarej strefie z osobami pracującymi na oficjalnym rynku pracy, bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo. W oparciu o dane z lat 2010–2014 można było także sprawdzić, czy spowolnienie gospodarcze przełożyło się na zmianę poziomu występowania tych zjawisk w Polsce. Rozdział zakończony jest podsumowaniem i dyskusją uwzględniającą kwestie istotne dla polityki mającej na celu ograniczanie szarej strefy.

1. Szara strona – zarys problematyki

Szara strona w Polsce

Według różnych źródeł danych szara strona w Polsce systematycznie się zmniejsza, chociaż nadal jej udział w gospodarce jest większy niż w krajach Europy Zachodniej. Oszacowania różnią się w zależności od konceptualizacji i metodologii pomiaru (zob. wykres VI.1). Według obliczeń F. Schneidera i in. wielkość szarej strefy⁸⁴ w Polsce od końca lat 90. nieznacznie, lecz stale spadała. W 1999 r. stanowiła ona 27,7% PKB, w 2007 r. 26%, zaś w 2013 r. – 23,8%. Był to jednak nadal jeden z najwyższych wyników w krajach Unii Europejskiej. Przykładowo, w Czechach i Słowacji w 2013 r. wielkość sektora była szacowana na około 15%, w Niemczech – 13%, zaś średnia dla wszystkich krajów UE-27 wyniosła 18,4% (za: Schneider et al., 2011; Schneider, Raczkowski, 2013).

Wykres VI.1. Wielkość gospodarki nieformalnej w Polsce według różnych metod pomiaru (% PKB)



Źródło: *GUS (2014); **Schneider et al. (2011); Schneider, Raczkowski (2013); ***Alm, Embaye (2013); ****Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (Łapiński et al., 2014).

Według oszacowań Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)⁸⁵ w latach 1994–2003 udział gospodarki nieformalnej w PKB wahał się między 15% i 17%, następnie zaczął się stopniowo obniżać aż do poziomu 11,8% w 2008 r., po czym (w okresie spowolnienia gospodarczego) wzrósł do 12,6% w 2011 r. i następnie do 14,5% PKB w 2012 r. Same wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej stanowiły według GUS około jednej czwartej wielkości gospodarki nieformalnej, czyli 3,3% PKB (za: Pasternak-Malicka, 2013: 33–34; GUS, 2014: 369). Największy udział w szarej gospodarce miały podmioty działające w sektorze handlu, naprawy pojazdów samochodowych, zakwaterowania i gastronomii (łącznie 6,2% PKB), a także w sektorze budowlanym (2,6% PKB).

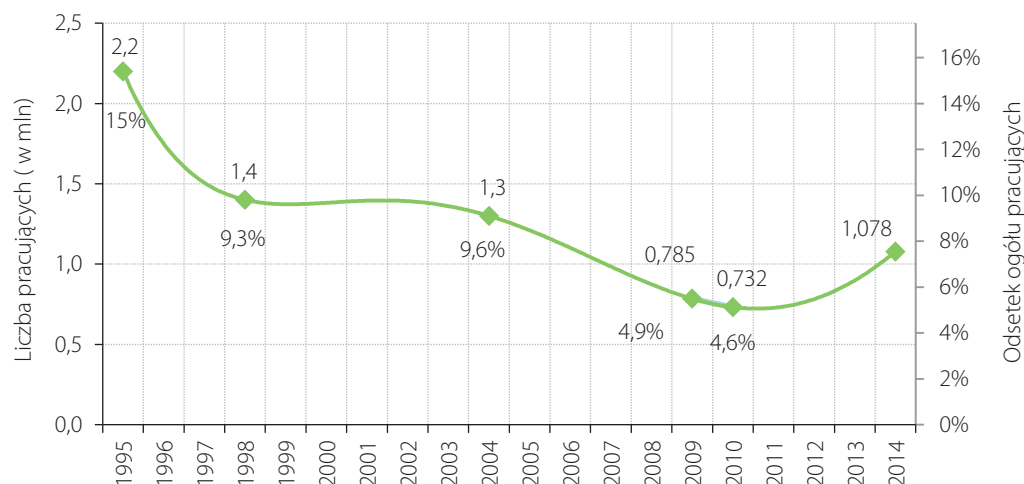
⁸⁴ Szacowana metodą modeli strukturalnych typu MIMIC (*Multiple Indicators Multiple Causes*), uwzględniającą wiele wyróżnionych na podstawie teorii czynników wpływających na rozwój szarej strefy i konsekwencji jej występowania.

⁸⁵ Szacunki te uwzględniają zaniżanie efektów działalności przez podmioty gospodarcze rejestrowane oraz działalność gospodarczą nierejestrowaną, prowadzoną na własny rachunek.

Z kolei estymacje Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową⁸⁶ poszerzają definicję stosowaną przez GUS m.in. o działalność nielegalną. Według nich, w 2010 r. szara gospodarka sumowała się do 21% PKB, w 2012 r. do 21,1%, zaś w 2014 r. do 19,5% (Łapiński et al., 2014).

Według innej metody pomiaru, opartej na podaży na pieniądź (*currency demand*), J. Alm i A. Embaye (2013) oszacowali, że jeszcze na początku lat 90. szara strefa w Polsce przekraczała 40% PBK, następnie zaś stopniowo się zmniejszała – w 1999 r. wynosiła 35%, potem spadła do poziomu 26-27% w latach 2001–2006.

Wykres VI.2. Liczba pracujących bez umowy w Polsce według danych GUS



Źródło: GUS, 2011; dane z 2014: Rzeczpospolita, 2014.

Jak wskazują dane, zmniejsza się również liczba osób pracujących w szarej strefie (zob. wykres VI.2). Od 1995 r. GUS co kilka lat realizuje badania pracy nierejestrowanej jako moduł przy Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Wskazują one, że w 1995 r. aż 2,2 mln osób pracowało bez umowy (stanowiły one niemal 15% ogółu pracujących). W 1998 r. ich liczba wyraźnie spadła do 1,4 mln (9,3%), w 2004 r. było to 1,3 mln (9,6%), zaś w 2009 r. – 785 tys. (4,9%). W ostatniej edycji z 2010 r. do pracy „na czarno” przyznało się 732 tys. osób, czyli jedynie 4,6% ogółu pracujących (osoby te stanowiły 2,3% ludności w wieku 15 lat i więcej i 3% ludności w wieku produkcyjnym⁸⁷) (GUS, 2011). Podobnych wyników dostarczyły badania przeprowadzone w 2007 r. na zlecenie MPiPS. Wskazywały one, że 5,6% osób w wieku produkcyjnym wykonywało pracę bez umowy (wśród ludności w wieku 15 lat i więcej było to 4,8%) (MPiPS, 2008). Natomiast według najnowszych danych GUS z 2014 r. w szarej gospodarce pracowało 1,078 mln osób (za: Rzeczpospolita, 2014).

W tym względzie sytuacja Polski nie wygląda wcale źle, a wielkość gospodarki nieformalnej nie przekłada się na wielkość szarej strefy rynku pracy. Według porównawczych badań Eurobarometru z 2013 r. przeprowadzonych w populacji osób w wieku 15+, w Polsce w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie wykonywanie jakiegokolwiek odpłatnej działalności bez umowy zadeklarowało 3% Polaków (EU, 2014). Średnia dla UE-27 wyniosła 4%, a wiele krajów, w których gospodarka nieformalna jest mniejsza notowało zdecydowanie wyższe wyniki odsetka pracujących bez umowy, np. Holandia (11%) lub Dania (9%). Podobne wyniki prezentowały badania z 2007 r. (Eurofound, 2008). Należy jednak dodać, że Polacy przepracowywali w szarej strefie przeciętnie ponad trzy razy więcej godzin niż Holendrzy i Duńczycy. Wyjaśnienie tych różnic jest skomplikowane i obejmuje nie tylko różnice w charakterze gospodarki i rynku pracy, lecz także w systemie podatków, zabezpieczeń społecznych, a także różnice kulturowe (por. Eurofound, 2013). Należy przy tym pamiętać, że w przypadku badania tak drażliwej kwestii, jak praca

⁸⁶ Uwzględniają one działalność ukrytą i nieformalną (podobnie jak GUS), a dodatkowo nielegalną (prostytcja, narkotyki, przemysł) oraz własne doszacowania.

⁸⁷ Udział wśród osób w wieku produkcyjnym obliczono, biorąc za podstawę procentowania liczbę osób w wieku produkcyjnym na dzień 1 stycznia 2010 r. (dane za: Eurostat).

w szarej strefie duży wpływ na różnice pomiędzy badaniami ma zastosowana metodologia (m.in. konstrukcja kwestionariusza i formuła pytania).

Przyczyny powiększania się szarej strefy

W licznych opracowaniach omawiane są główne przyczyny występowania oraz czynniki sprzyjające wzrostowi sektora pracy nierejestrowanej ujmowanego w skali makro – czyli jako zjawiska usytuowanego w obrębie systemu społeczno-gospodarczego (m.in. Friedman et al., 2000; Eilat, Zinnes, 2002; Renoy et al., 2004; OECD, 2004, 2008; Gołębiowski, 2007; Kabaj, 2009; Schneider et al., 2011). Podsumowując prezentowane w tych pracach zestawienia można wydzielić trzy grupy takich czynników: instytucjonalne, ekonomiczne oraz społeczne i kulturowe (zob. tabela VI.1).

Tabela VI.1. Czynniki wpływające na wielkość szarej strefy

Instytucjonalne	Ekonomiczne	Społeczne i kulturowe
<ul style="list-style-type: none"> – wysokość obciążeń podatkowych, – stopień skomplikowania systemu podatkowego, – egzekwowanie prawa, – wysokość składek na świadczenia społeczne, – dostępność transferów socjalnych (np. zasiłki dla zarejestrowanych bezrobotnych, wcześniejsze emerytury), – zakres zobowiązań administracyjnych (np. sprawozdawczych), – niestabilność instytucjonalna i duże zmiany strukturalne destabilizujące rynek pracy (np. związane z transformacją), – regulacje w zakresie elastyczności rynku pracy (dot. m.in. formy umowy, czasu pracy, elastyczności poziomu zarobków, ochrony pracownika, procedur związanych ze zwolnieniami), – wysokość płacy minimalnej. 	<ul style="list-style-type: none"> – poziom bezrobocia, – poziom i struktura popytu na pracowników, – dostępność ofert legalnej pracy, – struktura podaży pracowników (dostępność odpowiednich kandydatów), – poziom i zakres występowania ubóstwa, – poziom wzrostu gospodarczego. 	<ul style="list-style-type: none"> – poszanowanie przepisów prawa w społeczeństwie, – uczciwość (bądź też moralność) podatkowa, – zakres występowania korupcji, – społeczne poczucie bezkarności, – poziom rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, – społeczna akceptacja dla pracy nierejestrowanej, – lokalna kultura i tradycja (m.in. w zakresie pracy bez umowy, wykorzystywania świadczeń socjalnych), – dostępność informacji o nierejestrowanych dobrach i usługach (sieci społeczne).

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

W wymienianych wcześniej opracowaniach najczęściej wskazywane są przyczyny instytucjonalne – regulujące funkcjonowanie aktorów w systemie gospodarczym. Zalicza się do nich m.in. obciążenia

podatkowe i składki na świadczenia społeczne, których zbyt wysoki poziom może powodować ucieczkę w szarą strefę. Z kolei zbyt duża dostępność transferów socjalnych (a przede wszystkim złe ich adresowanie) może zniechęcać do podejmowania legalnego zatrudnienia i wykorzystywania dorywczej pracy nierejestrowanej jako źródła dodatkowego dochodu. Wymienia się także stopień skomplikowania systemu podatkowego oraz zakres różnego rodzaju zobowiązań administracyjnych (np. sprawozdawczych), powodujących koszty m.in. w postaci poświęconego na nie czasu. Bardzo istotną kwestią są także regulacje w zakresie elastyczności rynku pracy przeciwstawiane kwestii ochrony pracownika – dotyczą one m.in. formy zatrudnienia, czasu pracy, elastyczności poziomu zarobków (zalicza się do tego także płaca minimalna) oraz procedur związanych ze zwolnieniami. Nie bez znaczenia jest także stabilność instytucjonalna (związana z sytuacją polityczną, gospodarczą i społeczną, a także polityką publiczną). Duże zmiany strukturalne destabilizujące rynek pracy mogą ułatwiać wzrost szarej strefy, co jest podkreślane w kontekście krajów transformacyjnych (np. Johnson, Kaufmann, Shleifer, 1997; Renoy et al., 2004; Tyrowicz, Cichocki, 2011). Zwraca na to uwagę m.in. B. Mróz (2004; 2012), pisząc, że od początku lat 90. dominowało w Polsce liberalne podejście wobec nierejestrowanej działalności ekonomicznej, co sprzyjało rozwojowi tej sfery. Jej istnienie tolerowano jako nieunikniony koszt rozwoju kapitalizmu i gwałtownej zmiany systemowej (sprzyjała im „próżnia instytucjonalna” oraz pomysłowość w obchodzeniu oficjalnych regulacji wyniesiona jeszcze z PRL), ponadto w rzeczywistości transformacyjnej nie brakowało innych, bardziej naglących problemów, które w pierwszej kolejności przykuwały uwagę rządzących.

W wymiarze ekonomicznym bardzo często jako czynnik związany z wielkością szarej strefy wymienia się poziom bezrobocia (m.in. Eilat, Zinnes, 2002; MPiPS, 2008; Bajada, Schneider, 2009; Pasternak-Malicka, 2013), chociaż niektóre badania przeczą występowaniu korelacji pomiędzy tymi zjawiskami (por. Kabaj, 2009). Istotne są również takie charakterystyki rynku pracy, jak popyt na pracowników (rodzaj zapotrzebowania, poszukiwane kompetencje i kwalifikacje, a także dostępność ofert legalnej pracy) oraz podaż pracowników (dostępność odpowiednich kandydatów do pracy, jakość kapitału ludzkiego). Niektóre badania wiążą szarą strefę z poziomem i zakresem występowania ubóstwa oraz wielkością nierówności dochodowych (Ahmed, Rosser, Rosser, 2007; Dobson, Ramlogan-Dobson, 2012; Kar, Saha, 2012), a także bardziej ogólną kondycją gospodarki i poziomem wzrostu gospodarczego (np. szara strefa jest mniejsza w lepiej rozwijających się gospodarkach, chociaż są wyjątki, por. Eilat, Zinnes, 2002; Kabaj, 2009).

Trzecia grupa obejmuje czynniki o naturze społecznej i kulturowej. Zalicza się do niej m.in. poszanowanie przepisów prawa w społeczeństwie i moralność podatkową, czyli skłonność do uczciwego płacenia podatków. Badania – przede wszystkim te realizowane w krajach rozwijających się – wskazują, że występowaniu szarej strefy może sprzyjać korupcja (por. Dreher, Kotsogiannis, McCorrison, 2009; Buehn, Schneider, 2012; Dobson, Ramlogan-Dobson, 2012; Goel, Saunoris, 2014), podobnie jak i poczucie bezkarności przy łamaniu prawa. Wskazuje się również na związek z poziomem rozwoju społeczeństwa obywatelskiego oraz jakością demokracji (Eilat, Zinnes, 2002). Ponadto w różnych społecznościach, kulturach i tradycjach może występować różny poziom społecznej akceptacji dla pracy nierejestrowanej, różne wzorce zatrudnienia i korzystania z świadczeń społecznych (np. dziedziczenie postawy opierającej się na bierności zawodowej i życiu z zasiłków). Nie bez znaczenia jest też poziom zaufania społecznego oraz zakres i siła relacji we wspólnotach (np. powiązania we wspólnocie sąsiedzkiej). Wpływają one zarówno na dostępność informacji o nierejestrowanych dobrach i usługach, jak i podejście do formalizacji drobnych usług mających charakter pracy zarobkowej (np. relacja oparta na zaufaniu może zacieśniać więzy społeczne). W tym kontekście zwraca się uwagę nawet na takie czynniki, jak różnicowanie społeczne (np. etniczne), które mogą przekładać się na model relacji ekonomicznych (por. Lassen, 2007).

Na zagadnienie szarej strefy można spojrzeć również z perspektywy mikro, a więc z punktu widzenia działających aktorów – należy pamiętać, że praca nierejestrowana jest wynikiem współdziałania pracodawcy i pracownika, którzy decydując się na tego rodzaju relację, kierują się określonymi motywacjami. Tabela VI.2 prezentuje zestawienie tego rodzaju przyczyn, opracowane na podstawie literatury przedmiotu (m.in. Renooy i in. 2004; Schneider et al., 2011; GUS, 2011; Pasternak-Malicka, 2013).

Tabela VI.2. Przyczyny niepodpisywania oficjalnych umów

Z punktu widzenia pracownika	Z punktu widzenia pracodawcy
<ul style="list-style-type: none"> – chęć uniknięcia płacenia podatków i innych zobowiązań finansowych, – obawa przed utratą świadczeń socjalnych po rejestracji umowy, – konieczność zwiększenia dochodu, – brak możliwości znalezienie legalnego zatrudnienia, – skłonność do ryzyka, – niski poziom kapitału ludzkiego lub niedopasowanie do wymagań kompetencyjnych na lokalnym rynku pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> – niechęć do stosowania się do ograniczających regulacji rynku pracy, – chęć uniknięcia zobowiązań i procedur administracyjnych, – wysoka konkurencyjność w sektorze, w którym działa firma, – sektor działalności i związany z tym profil kompetencyjny pracowników, – sezonowość zwiększonego zapotrzebowania na dorywczych pracowników w przedsiębiorstwie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

Analizy koncentrujące się na pracownikach upatrują przyczyn niepodpisywania oficjalnych umów przede wszystkim w chęci uniknięcia płacenia podatków i innych zobowiązań finansowych (np. składek na świadczenia społeczne) oraz w obawie przed utratą świadczeń socjalnych po rejestracji umowy (np. zasiłków dla bezrobotnych). Do głównych czynników motywujących zalicza się także konieczność zwiększenia dochodu (czyli brak dochodów, niskie, niesatysfakcjonujące wynagrodzenie lub trudna sytuacja gospodarstwa domowego), szczególnie w sytuacji braku możliwości znalezienie legalnego zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest także mała atrakcyjność pracownika na oficjalnym rynku pracy wynikająca z niskiego poziomu kapitału ludzkiego lub niedopasowania do wymagań kompetencyjnych na lokalnym rynku pracy, a także indywidualna skłonność do ryzyka.

Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że w przypadku wielu kwestii dotyczących szarej strefy różne źródła danych i analizy prowadzą do odmiennych, często sprzecznych wniosków. Tak jest również w przypadku indywidualnych motywacji do niepodpisywania umowy. Przykładem są badania J. Tyrowicz i S. Cichockiego (2010, 2011). Przeprowadzili oni analizę poziomu zarobków w oparciu o dwa różne źródła danych, w obydwu przypadkach stosując podejście *propensity score matching* porównujące pracujących w szarej strefie z ich „bliźniakami statystycznymi” zatrudnionymi oficjalnie. Według pierwszej analizy, na podstawie wyników badania MPiPS z 2007 r. pracownicy rejestrowani zarabiali więcej niż odpowiadający im pracownicy w szarej strefie, co wpisywało się według autorów we wnioszek, według którego jedną z głównych przyczyn podejmowania pracy nierejestrowanej jest ograniczony dostęp do legalnego zatrudnienia (Cichocki, Tyrowicz, 2010). Z kolei w drugim badaniu, bazującym na danych BAEL z lat 1995–2007, autorzy dochodzą do odmiennej konkluzji (Tyrowicz, Cichocki, 2011). Według tych obliczeń pracujący bez umowy mogli liczyć na wyraźnie wyższe dochody, co wskazuje, że jednym z głównych czynników wypychających ich z legalnego zatrudnienia była chęć uniknięcia podatków (a co za tym idzie – zwiększenia zarobków). Niestety Tyrowicz i Cichocki nie tłumaczą tych różnic. Można jednak zakładać, że ich źródłem jest odmienna metodologia badań i charakter próby, na których się opierali. Potwierdza to jednak konkluzję wskazującą, że badając szarą strefę, badamy bardzo zróżnicowaną i trudno uchwytłą zbiorowość, a także – że nadal mało o niej wiemy.

Druga grupa przyczyn niepodpisywania umowy odnosi się do perspektywy pracodawców. Wymieniana jest wśród nich m.in. niechęć do stosowania się do regulacji rynku pracy, które ograniczają możliwości działań (m.in. w zakresie płacy minimalnej, czasu pracy, praw pracownika, urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich, płacenia nadgodzin, standardów bezpieczeństwa), a także chęć uniknięcia zobowiązań i procedur administracyjnych (np. dotyczących sprawozdawczości). Wpływ na decyzję o nierejestrowaniu zatrudnienia ma także otoczenie i sektor, w którym działa firma. Przede wszystkim wysoka konkurencyjność może powodować konieczność obniżenia kosztów produkcji. Ponadto w sektorach, w których występuje sezonowe zapotrzebowanie na dorywczych pracowników koszty i ograniczenia związane z regulowaniem krótkotrwałego zatrudnienia mogą działać zniechęcająco. Profil działalności przedsiębiorstwa może również determinować określony profil pracowników (np. słabiej wykształconych), bardziej skorych do akceptacji warunków pracy bez umowy.

Powyższe zestawienia z pewnością nie prezentują wyczerpujących zestawów czynników sprzyjających wzrostowi szarej strefy, czy też przyczyn unikania legalizacji zatrudnienia. Pokazują jednak, że jest to problem złożony. Podobnie jest w przypadku konsekwencji występowania tego zjawiska. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę zarówno na korzystne, jak i niekorzystne następstwa dla państwa, gospodarki, firm oraz pracowników (por. Eilat, Zinnes, 2002; Gołębiowski, 2007; Kabaj, 2009; GUS, 2011; Raczkowski, 2013).

Z punktu widzenia państwa i gospodarki najczęściej wskazuje się na negatywne aspekty funkcjonowania szarej strefy. Przede wszystkim zmniejszeniu ulegają wpływy z podatków oraz różnego rodzaju składek, podczas gdy ukrywanie dochodów zwiększa koszty wydatków na niesłusznie przyznane świadczenia społeczne. W efekcie może mieć to przełożenie na niższy wzrost gospodarczy. Instytucje państwowe tracą również kontrolę nad nierejestrowaną działalnością, co utrudnia administrowanie w tym obszarze i realizację skutecznej polityki rynku pracy. Powszechność działań niezgodnych z przepisami prawa może również negatywnie wpływać na praworządność, przestrzeganie norm i postawy obywatelskie. Ponadto nierejestrowanie działalności ekonomicznej tworzy warunki dla nieuczciwej konkurencji między firmami. Rozwiązania nielegalne lub półlegalne są wybierane zazwyczaj dlatego, że są tańsze lub łatwiejsze od rozwiązań oficjalnych, co przekłada się na ceny produktów i usług. Uczciwe przedsiębiorstwa mogą nie być w stanie sprostać takiej konkurencji.

Nie ulega jednak wątpliwości, że funkcjonowanie szarej strefy ma również pozytywne konsekwencje systemowe. Przede wszystkim sektor ten poszerza rynek pracy i zwiększa rzeczywisty poziom zatrudnienia. Generuje on miejsca pracy, które w oficjalnej gospodarce być może by w ogóle nie powstały, chociaż często cechują się one niską produktywnością (MPiPS, 2008). Praca nierejestrowana skutkuje także przepływem pieniądza pomiędzy gospodarstwami domowymi o różnej sytuacji finansowej i zwiększa popyt konsumpcyjny. Jak wskazują badania, co najmniej dwie trzecie dochodów uzyskanych w pracy nierejestrowanej jest wydawanych w oficjalnej gospodarce (Kabaj, 2009). Należy też pamiętać, że funkcjonowanie szarej strefy wynika w pewnej mierze z dysfunkcji oficjalnego systemu zatrudnienia. niesprawną biurokracją, bariery administracyjne, złe prawo, niewystarczająca elastyczność regulacji mogą skutecznie uniemożliwiać różnego rodzaju aktywność w oficjalnej gospodarce i hamować rozwój przedsiębiorstw. W tym ujęciu można stwierdzić, że szara strefa „oliwi gospodarkę” (za: Łapiński et al., 2014: 14).

Z punktu widzenia pracownika, konsekwencje pracy bez umowy są również dwojakiego rodzaju. Z jednej strony osoby takie nie są chronione przez prawo pracy, co daje duże pole do nadużyć w działaniach pracodawcy. Nie odprowadzając składek emerytalnych pracownicy nierejestrowani nie wypracowują sobie również zabezpieczenia na przyszłość, zaś brak składek na ubezpieczenie zdrowotne ogranicza możliwość korzystania z publicznej służby zdrowia. Brak formalnego zatrudnienia nie pozwala też na wliczenie go w staż pracy, ani nie stanowi atutu przy poszukiwaniu legalnego zatrudnienia.

Z drugiej strony szara strefa oferuje możliwość aktywności osobom, które nie są w stanie lub nie chcą podjąć pracy na zasadach umowy formalnej. Gwarantuje to pewien – przynajmniej minimalny – dochód, może również zapobiegać marginalizacji pewnych grup. Natomiast doświadczenie nabyte przy tej pracy może wpłynąć na podniesienie kapitału ludzkiego pracownika, a w konsekwencji zwiększyć jego szanse na legalne zatrudnienie. C. Bajada i F. Schneider (2009) badając związek szarej strefy z bezrobociem zwrócili uwagę na efekt substytucji – praca nierejestrowana stanowi doraźne wsparcie finansowe dla osób chwilowo bezrobotnych, które dążą do znalezienia oficjalnego zatrudnienia (jednak grupa ta stanowi jedynie część szarej strefy, zwiększającą się w wyniku krótkotrwałych fluktuacji bezrobocia). W takim ujęciu szara strefa może stanowić rodzaj bufora łagodzącego skutki utraty pracy i umożliwiającego „przeczekanie” okresu bezrobocia.

Ocena konsekwencji braku umowy dla obydwu stron relacji zatrudnienia zależy w dużej mierze od częstotliwości i zakresu wykonywanej pracy. Z systemowego punktu widzenia decydujące znaczenie ma skala zjawiska. Można założyć, że im częściej pracownicy i pracodawcy wchodzą w nieformalny stosunek pracy i im większe ma on znaczenie w funkcjonowaniu obydwu stron w obszarze ekonomicznym, tym większe jest ryzyko wystąpienia patologii, nadużyć i innych negatywnych konsekwencji dla jednostek

i przedsiębiorstw, tym również większe budżetowe, gospodarcze i społeczne koszty szarej strefy. Wyniki badań realizowanych przez GUS wskazują na duży udział krótkotrwałych, dorywczych prac w polskiej szarej strefie. Według nich w 2010 r. praca nierejestrowana była traktowana jako praca główna przez 54% ogółu pracujących w szarej strefie (395 tys. osób), dla pozostałych 46% była to praca dorywcza (337 tys.). Co istotne, 34% przepracowało w szarej strefie nie więcej niż 10 dni w całym 2010 r., zaś jedynie 24% więcej niż 60 dni. Praca tego rodzaju miała przede wszystkim charakter sezonowy – najczęściej odbywała się w miesiącach letnich, kiedy zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników ogrodniczych, rolnych i budowlanych. Ponadto dwie trzecie pracodawców oferujących pracę „na czarno” stanowiły osoby prywatne, a jedynie 28% przedsiębiorstwa (GUS, 2011).

W przypadku jednorazowych, niewielkich prac, obejmujących krótki okres realizacji brak rejestracji może ułatwiać zarówno zlecenie pracy, jak i jej wykonanie. Pomijając kwestie finansowe, jest to przede wszystkim oszczędność czasu, który trzeba by poświęcić na zalegalizowanie tej relacji (szczególnie kłopotliwe, jeżeli obie strony umowy nie mają doświadczenia w tej kwestii). Relacje tego rodzaju mogą w większym stopniu przypominać koleżeńskie lub sąsiedzkie przysługi – dzieją się bardziej w sferze kontaktów osobistych niż formalnych, ich podstawą jest zaufanie lub rekomendacja, a podpisywanie umów lub wystawianie faktur traktowane może być jako afront (Giza-Poleszczuk, 2009). Ponadto w przypadku jednorazowych prac ryzyko negatywnych konsekwencji braku umowy (np. brak przywilejów pracowniczych i ochrony prawnej) jest mniejsze. Również koszty ekonomiczne i społeczne są też relatywnie niskie (w ujęciu jednostkowym), a pod pewnymi względami następstwa mogą być nawet korzystne dla jednostek i gospodarki (przynajmniej w krótkim czasie). Zupełnie inaczej jest w przypadku powtarzających się, długotrwałych relacji zatrudnienia – tutaj przede wszystkim należy mówić o kosztach, problemach i dysfunkcjach.

2. Praca nierejestrowana w świetle badań BKL

Opis kategorii stosowanych w analizach pracy nierejestrowanej w badaniach BKL

Przed prezentacją wyników warto wyjaśnić, co oznaczają kategorie respondentów stosowane w analizach empirycznych przedstawionych w dalszej części rozdziału. Głównym obiektem zainteresowania są osoby wykonujące pracę nierejestrowaną. W badaniach BKL realizowanych w latach 2010–2014 pytano respondentów, czy w ostatnich 12 miesiącach wykonywali pracę bez podpisywania formalnej umowy. Osób, które odpowiedziały „tak” to kategoria „Pracujący bez umowy w ost. 12 m.” W edycjach BKL 2013–2014 dodano pytanie o to, czy respondenci nadal wykonywali tę pracę w trakcie realizacji badania (kategoria „Pracujący bez umowy – aktualnie”).

Wyróżniono również dwie ogólne kategorie osób pracujących obejmujące pracowników rejestrowanych. Pierwsza z nich – „Pracujący” – to osoby, które w momencie realizacji badania były zatrudnione i pracowały. Odpowiada ona analogicznej kategorii stosowanej w klasyfikacji aktywności zawodowej w BAEL, chociaż nie jest możliwe tak dokładne wyznaczenie jej granic, jak to ma miejsce w badaniach realizowanych przez GUS. W badaniach BKL grupa ta uwzględnia osoby, które odpowiedziały „tak” przynajmniej na jedno z czterech pytań. Dotyczyły one: pracy na podstawie umowy o pracę w ostatnich 3 miesiącach, prowadzenia aktualnie działalności gospodarczej lub rolniczej, a także ogólnego pytania o aktualne zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.

Druga kategoria pracujących wyodrębniona na potrzeby analiz to „Pracujący (oficjalnie)”. Z grupy osób „Pracujących” usunięto w tym przypadku tych respondentów, którzy w ostatnich 12 miesiącach pracowali bez umowy, pozostawiając tym samym wyłącznie osoby, które nie były uczestnikami szarej strefy.

Wyróżnione zostały dwie grupy bezrobotnych. Pierwsza to „Bezrobotni (ekonomicznie)”, czyli osoby nieposiadające pracy, aktywnie jej poszukujące (podejmowały działania w tym zakresie w ciągu ostatnich 4 tygodni i są gotowe do rozpoczęcia pracy w następnym tygodniu). Odpowiada ona klasyfikacji stosowanej w badaniach BAEL.

Druga grupa to „Bezrobotni (zarejestrowani)”, czyli osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne. Dla edycji BKL 2010–2011 kategoria ta nie obejmuje wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych – uwzględnia ona jedynie tych spośród nich, którzy zadeklarowali że aktualnie poszukują pracy (czyli pominięto tę część bezrobotnych zarejestrowanych, którzy nie poszukiwali pracy). W edycjach 2012–2014 uwzględniono natomiast wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych (bez względu na to, czy aktualnie poszukiwali pracy, czy nie).

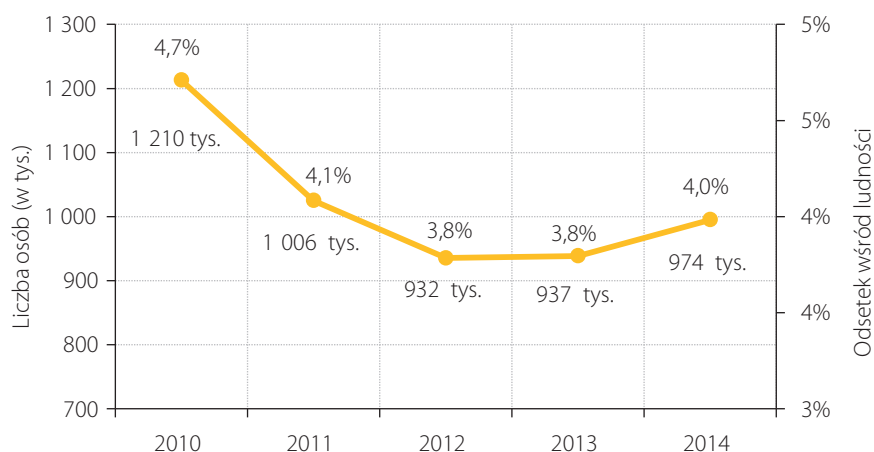
Kategoria osób „Nieaktywnych”, na wzór badań BAEL, obejmuje osoby, które w momencie realizacji badania ani nie pracowały, ani nie poszukiwały aktywnie pracy. Wraz z kategorią „Pracujących” i „Bezrobotnych (ekonomicznie)” sumuje się ona do 100%.

W celu maksymalizacji liczebności większość analiz opiera się na danych łączonych z edycji BKL 2010–2014. Niekiedy są one zawężone do lat 2012–2014, 2013–2014 lub jedynie do 2014 r., co wiąże się z tym, które pytania zadawano w poszczególnych edycjach badania.

Wielkość szarej strefy rynku pracy

Według danych BKL liczba osób w wieku produkcyjnym, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy systematycznie spadała od 2010 r. do 2012 r. – z poziomu 1,2 mln (co stanowiło 4,7% spośród osób w wieku 18–59/64 lat) do poziomu 932 tys. (3,8%) (zob. wykres VI.3). W 2013 r. niemal się ona nie zmieniła (937 tys., czyli 3,8%). Natomiast w 2014 r. odnotowano nieznaczny wzrost do poziomu 974 tys., co stanowiło 4% spośród osób w wieku produkcyjnym⁸⁸.

Wykres VI.3. Szacowana liczba osób (w tys.) oraz odsetek osób w wieku produkcyjnym, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy



Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

W edycjach BKL 2013 i 2014 zapytano także o to, czy w momencie badania nadal osoby te wykonywały pracę nierejestrowaną. Przyznała tak około jedna trzecia z nich – w 2013 r. stanowili oni 1,2% ogółu badanych (297 tys.), zaś w 2014 r. 1,7% (420 tys.).

Bardziej szczegółowe informacje prezentuje tabela VI.3. Uwzględnia ona dodatkowo aktualną sytuację zawodową badanych. Wysoki odsetek pracujących bez umowy występował w kategorii osób bezrobotnych (zarówno zarejestrowanych w urzędzie pracy, jak i bezrobotnych ekonomicznie, czyli nieposiadających aktualnie pracy i aktywnie jej poszukujących). W 2014 r. sięgał on około 10%. Jedynie w 2010 r. odsetek ten był wyraźnie wyższy (niemal 15% wśród bezrobotnych ekonomicznie). W kategorii osób pracujących 3% było uczestnikami szarej strefy w ostatnich 12 miesiącach.

⁸⁸ Podobnie, jak ma to miejsce w innych badaniach szarej strefy realizowanych metodą bezpośredniego pomiaru, można przypuszczać, że uzyskane wyniki niedoszacowują skali zjawiska, ponieważ część respondentów mogła nie przyznać się do pracy bez umowy. Należy więc przyjąć, że wyniki wskazują na minimalny zakres szarej strefy.

Tabela VI.3. Szacowana liczba osób (w tys.) oraz odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na sytuację zawodową

		2010	2011	2012	2013	2014	Łącznie 2010–2014
Odsetek (w %)	Pracujący	3,4	3,1	2,4	2,6	2,9	2,9
	Bezrobotni (ekon.)	14,8	11,6	10,8	9,6	10,5	11,3
	Bezrobotni (zarej.)	12,3*	11,3*	10,0	9,0	10,0	10,5
	Nieaktywni	4,5	3,6	3,8	4,0	3,9	4,0
	W całej populacji	4,7	4,1	3,8	3,8	4,0	4,1
	N ogółem	17900	17779	17599	17600	17674	88552
Szacowana liczba (w tys.)	Pracujący	530	465	356	387	436	
	Bezrobotni (ekon.)	313	268	310	280	281	
	Bezrobotni (zarej.)	182*	195*	250	236	253	
	Nieaktywni	367	274	267	269	258	
	W całej populacji	1 210	1 006	932	937	974	

Uwagi:

* W edycjach 2010–2011 wyodrębniono jedynie kategorię osób zarejestrowanych jako bezrobotne, które zadeklarowały, że aktualnie poszukują pracy. W edycjach 2012–2014 uwzględniono wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych (bez względu na to, czy aktualnie poszukiwali pracy, czy nie). W związku z tym liczebności populacyjne dla 2010–2011 są niedoszacowane.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Aktywność zawodowa i edukacyjna uczestników szarej strefy

Tabela VI.4 prezentuje wybrane charakterystyki dotyczące aktywności zawodowej uczestników szarej strefy w porównaniu z osobami pracującymi wyłącznie na oficjalnym rynku pracy oraz osobami bezrobotnymi ekonomicznie. Jak już wcześniej wspomniałem, spośród osób, które w poprzednich 12 miesiącach wykonywały pracę nierejestrowaną, jedynie jedna trzecia nadal pozostawała w tej relacji – w analizie uwzględniono obydwie te grupy. W pierwszej kolejności można zarysować bardziej ogólny obraz sytuacji zawodowej uczestników szarej strefy. Wyjaśnienia wymagają kategorie dotyczące samookreślenia aktualnej sytuacji zawodowej. Było to pytanie wielokrotnego wyboru, nienarzucające respondentowi definicji (np. potoczne rozumienie bezrobocia jest zazwyczaj nieco odmienne niż definicja bezrobocia ekonomicznego lub rejestrowanego). Z tego też powodu kategorie „bezrobotni” i „pracujący” nie pokrywają się w pełni z klasyfikacją analityczną.

Uwagę zwraca fakt, że wśród osób aktualnie pracujących bez umowy osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne stanowiły 22% (warto zauważyć, że wśród bezrobotnych ekonomicznie było to jedynie 66%). Jednak tylko 2% otrzymywało przy tym zasiłek dla bezrobotnych (wśród bezrobotnych ekonomicznie – 10%). Z kolei 16% aktualnych uczestników szarej strefy można zaklasyfikować jako bezrobotnych ekonomicznie, czyli aktywnie poszukujących pracy. W ich przypadku można mówić o substytucyjnej roli pracy nierejestrowanej, o której pisali Bajada i Schneider (2009) – celem tych osób jest znalezienie legalnego zatrudnienia, a praca bez umowy stanowi raczej doraźne wsparcie. Natomiast 21% aktualnie pracujących bez umowy to według klasyfikacji BAEL osoby nieaktywne, czyli nieposzukujące pracy w sposób aktywny.

Wśród osób aktualnie pracujących bez umowy 63% określało swoją sytuację jako „pracujący”. Pytanie jednak nie precyzowało, o jaki typ zatrudnienia chodzi, określało jedynie czas pracy – 38% wskazało na pełny, zaś 26% na niepełny wymiar godzin. Bardziej szczegółowych informacji dostarczały pytania o konkretne formy zatrudnienia. Stosunkowo niewielki odsetek pracujących „na czarno” (bo tylko 17%) równocześnie pracowało legalnie. Składało się na to 11% osób, które były zatrudnione na umowę o pracę, 5%, które prowadziły własną działalność gospodarczą lub rolniczą oraz 2%, które pracowały w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Tabela VI.4. Wybrane informacje dotyczące aktywności zawodowej osób, które w ostatnich 12 miesiącach pracowały bez umowy oraz osób, które nadal wykonują tę pracę w porównaniu z osobami pracującymi na oficjalnym rynku pracy oraz bezrobotnymi ekonomicznie (w %, procentowanie kolumnowe)

Praca nierejestrowana w świetle badań BKL

		Pracujący bez umowy		Pracujący (oficjalnie) (2010–2014)	Bezrobotni (ekon.) (2010–2014)
		w ost. 12 m. (2010–2014)	aktualnie (2013–2014)		
BAEL	Pracuje	43	63	100	-
	Bezrobotny (ekonomicznie)	29	16	-	100
	Nieaktywny	28	21	-	-
Bezrobocie	Bezrobotny (zarejestrowany)*	26*	22	-	66*
	Otrzymuje zasiłek dla bezrobotnych*	2*	2	-	10*
Samookreślenie sytuacji zawodowej ¹	Pracuje (1,2)	43	63	99	-
	(1) Pracuje w pełnym wym. godz.	30	38	93	-
	(2) Pracuje w niepełnym wym. godz.	14	26	6	-
	Bezrobotny	33	22	0	85 ³
	Zajmuje się domem	4	3	2	9
	Jest na emeryturze	1*	1	1*	1*
	Pobiera rentę	3*	4	0*	2*
Praca rejestrowana wykonywana aktualnie	Praca rejestrowana ogółem (1–3)	21**	17**	93** ⁴	-
	(1) Działalność gosp. lub rolnicza	4	5	19	-
	(2) Umowa o pracę	15	11	75	-
	(3) Umowa zlecenie/o dzieło	3**	2**	4**	-
Formy aktywności zawodowej realizowane w ost. 12 m.	Różne formy ogółem (1–5)	34	31	21	24
	(1) Umowa zlecenie/o dzieło	14	14	8	10
	(2) Dział. rolnicza na własny użytek	3	3	7	2
	(3) Nieodpł. pomoc w rodzin. działalności	11	9	4	7
	(4) Praktyka, staż	12	8	4	10
	(5) Wolontariat	4	3	2	2
Aktywność zawodowa w przeszłości	W przeszłości zatrudniony na umowę o pracę ⁵	51	53	44	67
	W przeszłości prowadził działalność gospodarczą ⁶	8	9	7	9
Edukacja formalna	Uczestniczył w ost. 12 m.	22*	14	8*	14*
	Uczestniczy aktualnie	18	12	4	8
Edukacja pozaformalna i nieformalna (ost. 12 m.) ²	Uczestniczył w nieobowiązkowych kursach lub szkoleniach	12	12	18	11
	Kształcił się samodzielnie	18	19	16	14
N ogółem (przeciętne wartości dla zmiennych)		3607	513	52114	9207

Uwagi:

* Dane dla 2012–2014 z wyjątkiem aktualnie pracujących bez umowy. Liczebności: N pracujący bez umowy (w ost. 12 m.) = 2037; N pracujący (oficjalnie) = 31393; N bezrobotni (ekonomicznie) = 6076.

** Dane dla 2013–2014. Liczebności: N pracujący bez umowy (w ost. 12 m.) = 1371; N pracujący (oficjalnie) = 21119; N bezrobotni (ekonomicznie) = 4014.

¹ Dane nie sumują się do 100% (pytanie wielokrotnego wyboru). Przedstawiono jedynie wybrane charakterystyki.

² Uwzględniono osoby w wieku 25–59/64 lat.

³ Wartość jest niższa niż 100%, ponieważ opiera się na autodeklaracji i część z osób bezrobotnych ekonomicznie nie określiła się jako bezrobotni (choć aktywnie poszukują pracy).

⁴ Wartość jest niższa niż 100% m.in. dlatego, że część z osób pracujących nie określiła precyzyjnie formy swojej pracy (m.in. braki danych, nielogiczne odpowiedzi), ponadto nie pytano o samozatrudnienie (część osób mogła nie uznać tej formy jako własnej działalności gospodarczej).

⁵ Osoby, które obecnie pracują etatowo zapytano o pracę u innego pracodawcy.

⁶ Osoby, które obecnie prowadzą własną działalność zapytano o prowadzenie działalności w innej branży.

Szara strona rynku pracy

Warto również zwrócić uwagę na inne formy aktywności zawodowej realizowane na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy. Były wśród nich m.in. umowy cywilnoprawne (dotyczyły one 14% aktualnych uczestników szarej strefy), nieodpłatna pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub rolniczej (9%), praktyka lub staż (8%), wolontariat (3%) i działalność rolnicza na własny użytek (3%). Łącznie w tym okresie w tego rodzaju aktywnościach uczestniczyła jedna trzecia pracowników nierejestrowanych. Warto zauważyć, że było to wyraźnie więcej niż w przypadku pracujących na oficjalnym rynku (21%) i bezrobotnych (24%). Oznacza to, że wobec braku możliwości znalezienia stałego rejestrowanego zatrudnienia uczestnicy szarej strefy częściej podejmowali różnego rodzaju aktywności zawodowe o doraźnym charakterze. Ponadto ponad połowa pracujących „na czarno” była już w przeszłości zatrudniona na podstawie oficjalnej umowy o pracę, co dziesiąty zaś prowadził wcześniej własną działalność.

Ostatnia część tabeli VI.4 prezentuje wskaźniki uczestnictwa w edukacji formalnej i innych rodzajach kształcenia przez całe życie. W omawianej grupie 14% uczyło się w szkołach lub uczelniach w ostatnim roku, zaś 12% w momencie badania (było to więcej niż w populacji osób pracujących na oficjalnym rynku pracy, dla której wartości wynosiły 8% i 4%).

W przypadku uczestnictwa w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym, analizowana zbiorowość została ograniczona do grupy w wieku 25–59/64 lat. Poziom uczestnictwa w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach (inne niż BHP lub ppoż.) w poprzednich 12 miesiącach był nieco niższy wśród osób pracujących bez umowy (12%) niż wśród pracujących na oficjalnym rynku pracy (18%), był jednak minimalnie wyższy niż dla bezrobotnych (11%). Należy pamiętać, że to głównie pracodawcy finansują szkolenia (por. Szczucka, Turek, Worek, 2014), a inwestowanie w rozwój pracowników nierejestrowanych może być kłopotliwe z formalnego punktu widzenia, może również nie opłacać się pracodawcy w związku z brakiem pewności co do dalszego czasu pozostania pracownika w firmie. Warto natomiast zauważyć, że 19% pracujących „na czarno” kształciło się samodzielnie, czyli m.in. z książek, profesjonalnych magazynów, Internetu, z pomocą członków rodziny lub przyjaciół), co było wartością nieco wyższą niż w przypadku pracujących (16%) i bezrobotnych (14%).

Charakterystyka uczestników szarej strefy rynku pracy

Tabela VI.5 prezentuje podstawowe charakterystyki uczestników szarej strefy. W świetle wyników innych badań (np. GUS, 2011) nie zaskakuje fakt, że zdecydowaną większość (70%) stanowią mężczyźni. Rozkład wieku potwierdza również, że praca nierejestrowana dotyczy wszystkich generacji, chociaż większy niż na oficjalnym rynku pracy jest udział osób w wieku 18–24 lat.

Podobnie praca nierejestrowana występuje we wszystkich kategoriach wykształcenia, chociaż struktura ta znacznie odbiega od struktury osób zatrudnionych na oficjalnym rynku pracy. Jak wskazują analizy z różnych krajów, także z Polski, szara strefa jest miejscem pracy przede wszystkim dla osób o niskim wykształceniu (OECD, 2008; GUS, 2011; EU, 2014). Potwierdzają to dane BKL. W szarej strefie zdecydowanie większy jest udział osób z wykształceniem niższym lub zasadniczym zawodowym (niemal 60% wobec 45% wśród oficjalnie pracujących), mniejszy zaś jest odsetek osób z dyplomem uczelni (około 10% wobec 25%).

Z kolei w przypadku miejsca zamieszkania nie występują większe różnice pomiędzy legalnym i półlegalnym rynkiem pracy. Na obydwu mieszkańcy wsi stanowili jedną trzecią pracowników.

Tabela VI.5. Wybrane charakterystyki osób, które w ostatnich 12 miesiącach pracowały bez umowy oraz osób, które nadal wykonują tę pracę w porównaniu z osobami pracującymi na oficjalnym rynku pracy oraz bezrobotnymi ekonomicznie (w %)

Praca nierejestrowana w świetle badań BKL

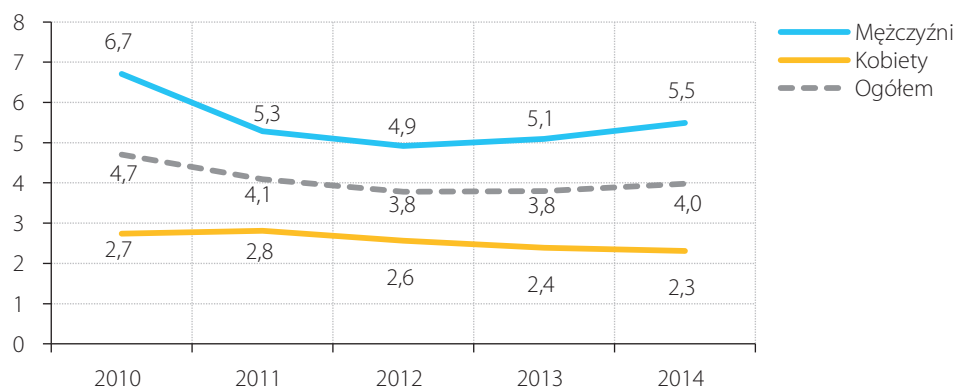
		Pracujący bez umowy		Pracujący (oficjalnie) (2010–2014)	Bezrobotni (ekon.) (2010–2014)
		w ost. 12 m. (2010–2014)	aktualnie (2013–2014)		
Płeć	Odsetek mężczyzn	70	71	53	52
Wiek	18–24	31	23	7	24
	25–34	26	30	28	28
	35–49	25	27	40	27
	50–59/64	18	20	24	21
Wykształcenie	Gimnazjalne i poniżej	30	27	8	20
	Zasadnicze zawodowe	28	32	28	34
	Średnie	33	29	39	35
	Wyższe	10	12	25	11
Miejsce zamieszkania	Wieś	37	36	37	41
	do 49 tys.	22	23	24	26
	50–199 tys.	18	18	16	17
	200+ tys.	24	23	23	16
N ogółem (przeciętne wartości dla zmiennych)		3607	513	52114	9207

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Należy pamiętać, że tego rodzaju rozkłady prezentują jedynie strukturę badanej grupy, na którą wpływ ma także struktura populacji. Aby porównać częstotliwość występowania pracy nierejestrowanej w różnego rodzaju zbiorowościach, należy sprawdzić wskaźniki dla każdej z nich z osobna.

Na wykresie VI.4 widać, że uczestnictwo kobiet w szarej strefie nie tylko było niższe niż w przypadku mężczyzn, lecz dodatkowo systematycznie spadało – z poziomu 2,7–2,8% w latach 2010–2011 do 2,3% w 2014 r. Wśród mężczyzn natomiast po trzyletnim okresie spadku od 2010 do 2012 r. można zaobserwować ponowny wzrost do poziomu 5,5% w 2014 r.

Wykres VI.4. Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy (w %)

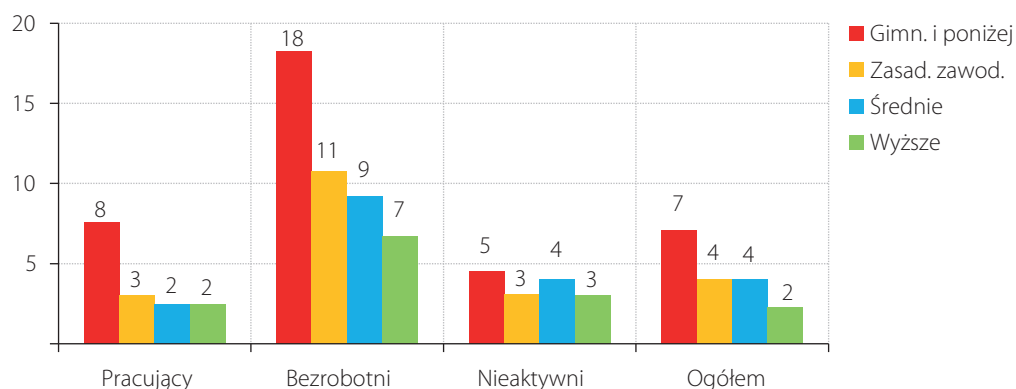


Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Popularność pracy nierejestrowanej spadała wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia (zob. wykres VI.5). Szczególnie wysoki odsetek aktywnych w szarej strefie w ostatnich 12 miesiącach występował wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Wynosił on 7%, zaś w grupie osób aktualnie bezrobotnych ekonomicznie sięgał aż 18%. Z kolei wśród osób z wykształceniem wyższym jedynie 2% pracowało bez umowy.

Szara strona rynku pracy

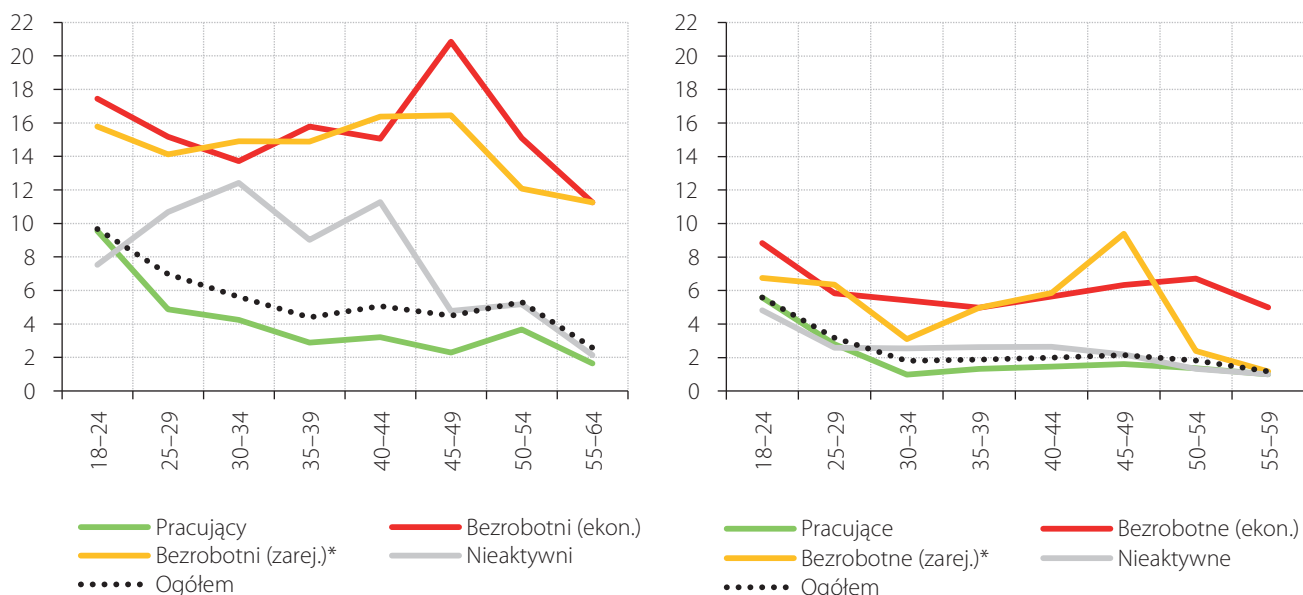
Wykres VI.5. Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na aktualną sytuację zawodową i poziom wykształcenia (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)



Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Na poziomie ogólnym zaangażowanie w aktywność w szarej strefie było największe wśród osób w wieku 18–30 lat, zaś w kolejnych grupach wiekowych nieznacznie spadało (zob. wykresy VI.6 i VI.7). Jednak przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji zawodowej badanych tendencje te prezentują się nieco inaczej. Zarówno wśród bezrobotnych mężczyzn, jak i bezrobotnych kobiet zaangażowanie w pracę bez umowy rosło wyraźnie w grupie czterdziestolatków. Ponadto, wysokie wskaźniki występowały wśród nieaktywnych zawodowo mężczyzn w wieku 25–44 lat.

Wykres VI.6 i VI.7. Odsetek mężczyzn (lewy wykres) i kobiet (prawy wykres), którzy w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowali bez formalnej umowy, w podziale na sytuację zawodową i wiek (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)



Uwagi:
*Dane łączne dla lat 2012–2014.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Powyższe analizy potwierdzają wnioski, które można znaleźć w literaturze przedmiotu – praca nierejestrowana jest szczególnie popularna wśród osób młodszych, które jeszcze się uczą lub dopiero rozpoczynają karierę zawodową (por. MPIPS, 2008; Walewski, 2009; GUS, 2011). Interesujące wyniki w tym zakresie oferują dane BKL z Badań Ludności dotyczące osób, które poszukują pierwszej pracy oraz dane z Badań Studentów BKL.

Tabela VI.6. Doświadczenie zawodowe bezrobotnych poszukujących pierwszej pracy, dane z lat 2010–2014 (w %)

		2010	2011	2012	2013	2014	Ogółem
Bezrobotni poszukujący pierwszej pracy w życiu*		19	22	20	21	19	20
<i>N ogółem</i>		1467	1655	2061	2085	1929	9197
Doświadczenie zawodowe osób poszukujących pierwszej pracy**	Brak doświadczeń zawodowych	45	52	59	66	69	58
	Praktyka, staż	27	30	22	12	12	21
	Nieodpłatna pomoc w rodzinnej działalności gosp./roln. (ost. 12 m.)	15	10	10	11	10	11
	Praca bez formalnej umowy (ost. 12 m.)	16	10	10	8	8	10
	Umowa zlecenie/o dzieło (ost. 12 m.)	6	8	8	5	5	6
	Umowa o pracę (w przeszłości)	4	2	2	3	4	3
	Praca za granicą	2	2	1	1	2	2
	<i>N ogółem</i>	275	368	416	433	374	1866

Uwagi:

* Element pytania o główne powody poszukiwania pracy.

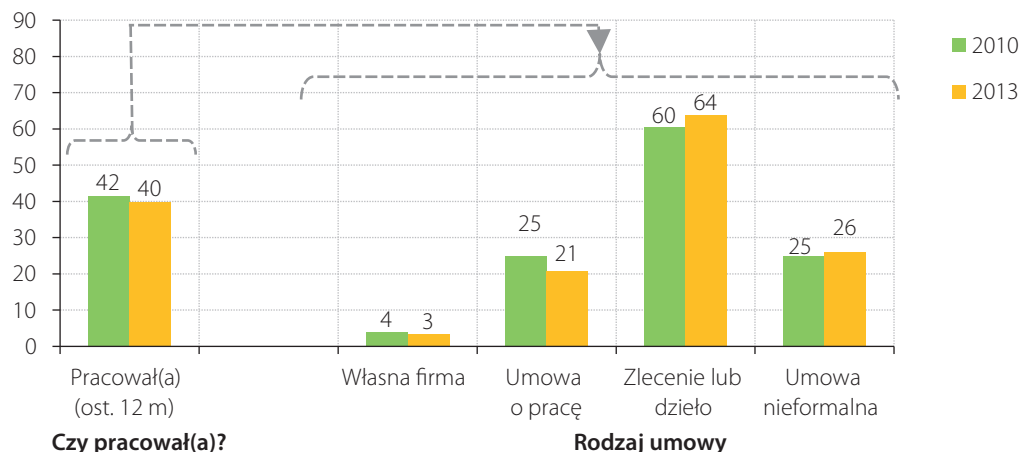
** Pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

We wszystkich edycjach Badania Ludności BKL około 20% osób bezrobotnych deklarowało, że poszukuje pierwszej pracy w życiu (zob. tabela VI.6). Jednak część z nich miała już w przeszłości pewne doświadczenia zawodowe. Były to głównie praktyki i staże, nieco rzadziej pomoc w rodzinnej działalności, praca nierejestrowana oraz praca na umowę zlecenie lub dzieło. Odsetek osób, które pracowały wcześniej bez umowy w kolejnych latach spadał – z 16% w 2010 r. do 8% w 2014 r. W tym samym czasie wyraźnie wzrósł natomiast udział osób, które poszukiwały pierwszej pracy bez doświadczenia zawodowego (z 45% do 69%).

Jak z kolei pokazują wyniki BKL przeprowadzonych w 2010 r. i 2013 r. wśród studentów ostatnich lat studiów stacjonarnych, umowy nieformalne były w tej grupie bardzo popularne (zob. wykres VI.8). W obydwu edycjach około 40% studentów przyznało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy podejmowało pracę zarobkową. Z tego aż jedna czwarta pracowała bez umowy, co czyni ten rodzaj pracy nawet nieco częściej spotykanym niż umowa o pracę. Jednak najczęściej studenci pracowali w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Wykres VI.8. Odsetek studentów ostatnich lat studiów stacjonarnych, którzy w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowali z uwzględnieniem rodzaju umowy (w %)



Uwagi: Wartości dla kategorii rodzajów umowy nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wymienić więcej niż jedną wykonywaną pracę. $n_{2010} = 33\ 272$, $n_{2013} = 32\ 100$.

Źródło: BKL Badania Studentów 2010, 2013.

Trudno dokonać jednoznacznej oceny tych wyników, ponieważ zależy ona od tego, na ile forma zatrudnienia odzwierciedla preferencje samych studentów względem elastycznych form zatrudnienia, na ile zaś jest koniecznością związaną z ograniczeniem możliwości znalezienia bardziej stabilnej pracy. Z jednej strony zarówno umowy zlecenia i umowy o dzieło, jak i brak umowy zapewniają elastyczność. Oferują też wyższy poziom zarobków niż mogłoby to być możliwe w przypadku umowy o pracę. Z drugiej strony – dzieje się to kosztem stabilności zatrudnienia i możliwości rozwoju. Przy założeniu, że to pracodawcy narzucają taką formę, pragnąc zagwarantować sobie elastyczność i niższe koszty pracy – potwierdza to często stawiany zarzut, że firmy starają się „oszczędzać” na studentach. Taka sytuacja może wskazywać na bariery w rozpoczęciu kariery zawodowej.

Struktura zawodów w szarej strefie

Według wyników badania realizowanego przez GUS pracujący w szarej strefie najczęściej wykonywali prace ogrodniczo-rolne (21%), zajmowali się remontami i naprawami budowlano-instalacyjnymi (17%), a także usługami budowlanymi i instalacyjnymi (14%) (GUS, 2011). Nieco inaczej wykonywany zawód ujęto w badaniach BKL. Posłużono się w nich Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 operującym na czterech poziomach szczegółowości.

Tabela VI.7 prezentuje odsetek pracujących bez umowy w dziewięciu głównych grupach zawodowych ISCO. Najwyższy poziom zaangażowania w szarą strefę występuje w zawodach robotniczych niewykwalifikowanych (12%), następnie w robotniczych wykwalifikowanych (6%) oraz usługach i rolnictwie (po 4%).

Tabela VI.7. Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na sytuację zawodową i zawód (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)

	**Zawód									Ogół.	
	1 kier	2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	6 roln	7 rob-w	8 oper	9 rob-n		
Pracujący	1	2	2	1	3	2	4	2	8	3	
Bezrobotni (ekon.)	17	8	10	5	9	22	14	7	24	11	
Bezrobotni (zarej.)*	8	6	8	2	10	21	11	6	21	10	
Nieaktywni	0	4	4	2	6	10	4	2	12	4	
Ogółem	%	2	2	3	2	4	4	6	2	12	4
	n	2097	9131	8112	6252	14063	5234	14861	7699	9276	86093

Uwagi:

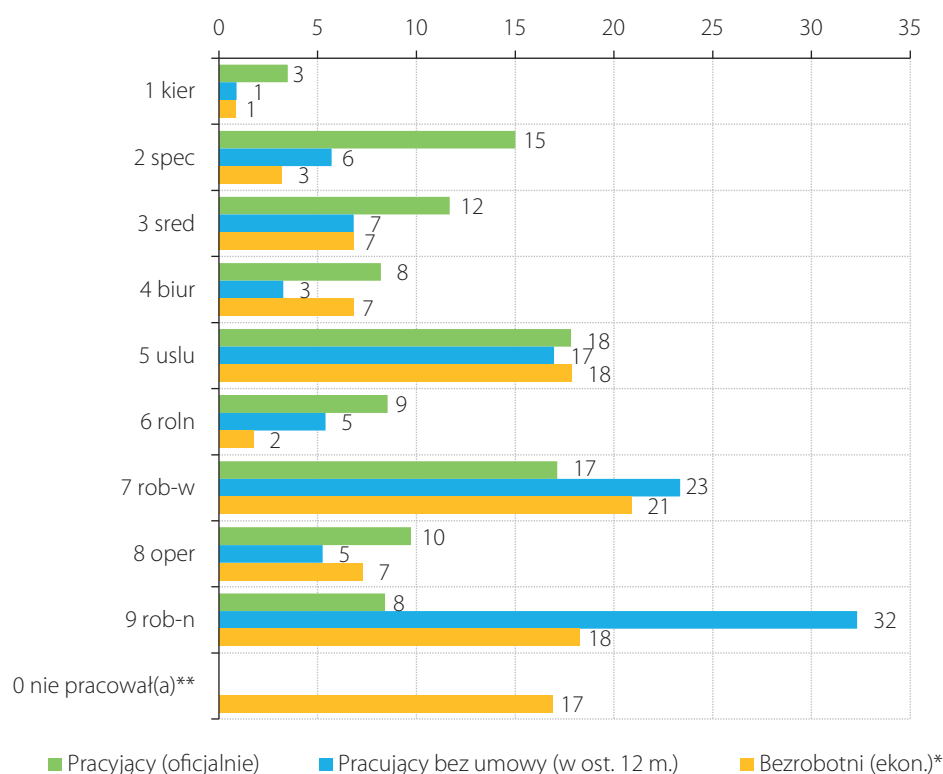
* Dane łączne dla lat 2012–2014.

** W przypadku osób pracujących zawód odnosi się do obecnie wykonywanej pracy. W przypadku osób bezrobotnych i niepracujących – do poprzednio wykonywanej pracy.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Do podobnych wniosków prowadzi analiza wyników z wykresu VI.9, który prezentuje porównanie pracujących na oficjalnym i nierejestrowanym rynku pracy na najwyższym poziomie klasyfikacji ISCO. W szarej strefie wyraźnie wyższy jest udział pracowników niewykwalifikowanych (32% wobec 8% wśród pracujących oficjalnie), nieco wyższy robotników wykwalifikowanych (odpowiednio 23% i 17%). Są to jednocześnie dwie największe grupy zawodowe składające się na ponad połowę uczestników szarej strefy. Znacznie rzadziej niż na oficjalnym rynku pracy można było w szarej strefie spotkać kierowników, specjalistów, czy też przedstawicieli zawodów biurowych.

Wykres VI.9. Struktura zawodowa grupy osób obecnie pracujących (bez względu na formę umowy) i bezrobotnych (poprzednio wykonywany zawód) oraz struktura zawodowa osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy (dane łączne dla lat 2010–2014) (% z danej grupy)



Uwagi:

Zawód: kier – przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy; spec – specjaliści; sred – technicy i inny średni personel; biur – pracownicy biurowi; uslu – pracownicy usług i sprzedawcy; rob-w – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; oper – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; rob-n – pracownicy przy pracach prostych.

* W przypadku bezrobotnych pytano o poprzedni wykonywany zawód.

** Osoby bezrobotne, które do tej pory nie pracowały.

Odsetki dla poszczególnych zawodów sumują się do 100% w ramach każdej z dwóch wyróżnionych kolorami grup.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Bardziej szczegółowych informacji w tym zakresie dostarcza tabela VI.8, w której uwzględniono drugi (dwucyfrowy) i trzeci (trzyścifrowy) poziom klasyfikacji zawodów ISCO. Zaprezentowano w niej jedynie najpopularniejsze zawody (lista ISCO z poziomu drugiego zawiera ponad 40 zawodów, z poziomu trzeciego – ponad 150). 17% pracujących w szarej strefie to robotnicy pomocniczy (przede wszystkim w górnictwie i budownictwie), zaś około 15% to robotnicy budowlani. Stosunkowo wysoki jest również udział pracowników sprzedaży w sklepach, robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, pracowników usług osobistych, rolników produkcji roślinnej i zwierzęcej, pomocy domowych i sprzątarek czy też robotników obróbki metali i mechaników.

Tabela VI.8. Najczęściej wykonywane aktualnie zawody wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy (dane łączne dla lat 2010–2014) oraz wśród osób aktualnie pracujących bez formalnej umowy (dane dla 2014 r.) (w %)

Zawody	Pracujący bez umowy w ostatnich 12 mies. (2010–2014)		Aktualnie pracujący bez umowy (2014)	
	n	%	n	%
93 rob. pomocniczy (górn./przem./budow./transp.)	602	17	88	17
931 rob. pomocniczy w górnictwie i budownictwie	517	15	83	16
932 rob. przy pracach prostych w przemyśle	43	1	4	1
933 rob. pomocniczy transportu i prac magazynowych	42	1	2	0
71 rob. budowlani (bez elektryków)	510	14	74	15
711 rob. budowlani robót stanu surowego	267	8	41	8
712 rob. budowlani robót wykończeniowych	179	5	28	6
713 malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje	64	2	5	1
52 sprzedawcy	279	8	39	8
522 prac. sprzedaży w sklepach	204	6	34	7
92 rob. pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	208	6	24	5
51 prac. usług osobistych	207	6	24	5
513 kelnerzy i barmani	94	3	9	2
512 kucharze	53	2	10	2
61 rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	138	4	26	5
91 pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe	137	4	23	4
72 rob. obróbki metali i mechanicy	137	4	26	5
723 mechanicy maszyn i urządzeń	68	2	14	3
83 kierowcy, operatorzy pojazdów	113	3	12	2
75 rob. w sekt. spożywczym, tekstylnym i obróbce drewna	105	3	14	3
34 średni personel z sekt. prawa, spraw społ., sportu i kultury	90	3	12	2
53 opiekunowie	73	2	4	1
531 opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli	59	2	4	1
96 prace proste i ładowacze nieczystości	70	2	3	1
23 spec. ds. nauczania i wychowania	66	2	25	5
74 elektrycy i elektronicy	61	2	8	2
N ogółem	3607	100	514	100

Uwagi: Wybrano jedynie najpopularniejsze grupy zawodów.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Zróżnicowanie regionalne

Kolejnym istotnym wymiarem analizy jest zróżnicowanie regionalne w rozmiarze szarej strefy rynku pracy (zob. tabela VI.9). W oparciu o wartości średnie dla lat 2010–2014 było ono niewielkie. Jedynie w województwie podlaskim odsetek pracujących bez umowy w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie był wyraźnie wyższy – wynosił on 8%, podczas gdy w pozostałych województwach mieścił się w przedziale od 3 do 5%. Ponadprzeciętna wartość wskaźnika w tym regionie wynikała przede wszystkim z wysokiego udziału wśród bezrobotnych – co piąty spośród nich pracował „na czarno”. Co więcej, od 2010 r. w podlaskim można było zaobserwować wzrost szarej strefy – z 7% do 10% w 2014 r.

Tabela VI.9. Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na województwa i sytuację zawodową (w %) **Praca nierejestrowana w świetle badań BKL**

	2010	2011	2012	2013	2014	2010–2014				
						Pracujący	Bezrob. (ekon.)	Bezrob. (zarej.)*	Nieakt.	Ogółem
Dolnośląskie	4	6	4	4	3	3	12	8	4	4
Kuj.-pom.	3	2	2	3	4	3	8	11	2	3
Lubelskie	5	4	4	4	6	3	12	11	5	5
Lubuskie	4	4	4	4	3	2	10	7	4	4
Łódzkie	4	5	5	4	4	3	13	11	5	4
Małopolskie	5	4	5	4	5	4	11	7	5	5
Mazowieckie	5	4	4	4	4	3	13	10	5	4
Opolskie	3	4	2	4	5	2	13	12	4	4
Podkarpackie	6	4	4	3	4	3	9	9	5	4
Podlaskie	7	8	8	7	10	5	23	26	9	8
Pomorskie	5	4	2	3	3	2	13	10	3	3
Śląskie	5	3	5	4	3	3	11	10	4	4
Świętokrzyskie	3	3	3	3	3	2	9	8	2	3
Warm.-maz.	6	3	4	4	4	3	9	9	5	4
Wielkopolskie	4	3	2	3	3	2	9	6	3	3
Zach.pom	4	4	3	3	5	3	9	8	3	4
Ogółem	5	4	4	4	4	3	11	10	4	4
N	17898	17781	17601	17598	17674	53660	9207	5483	25687	88554

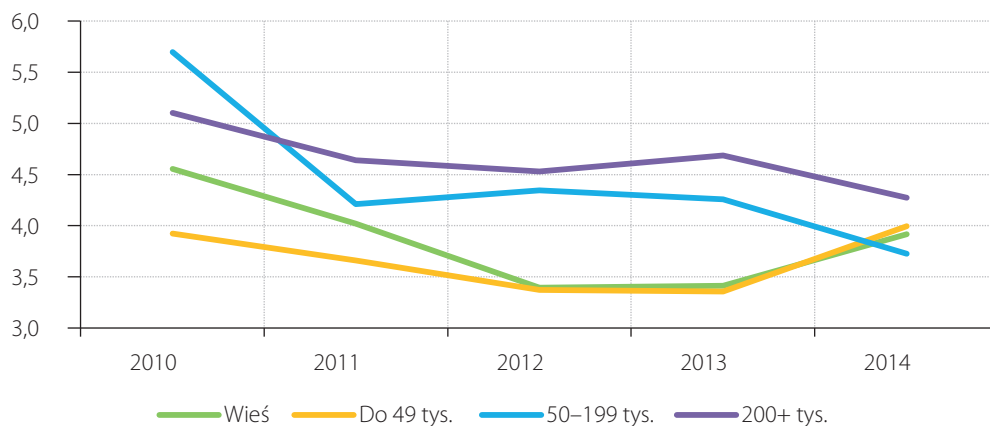
Uwagi:

* Dane łączne dla lat 2012–2014.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

W 2014 r. wyraźnie zmniejszyły się różnice we wskaźnikach uczestnictwa w szarej strefie ze względu na miejsce zamieszkania (zob. wykres VI.10). W poprzednich latach były one nieznacznie wyższe w miastach dużych i średniej wielkości niż w małych miejscowościach i na wsi.

Wykres VI.10. Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na miejsce zamieszkania (w %)



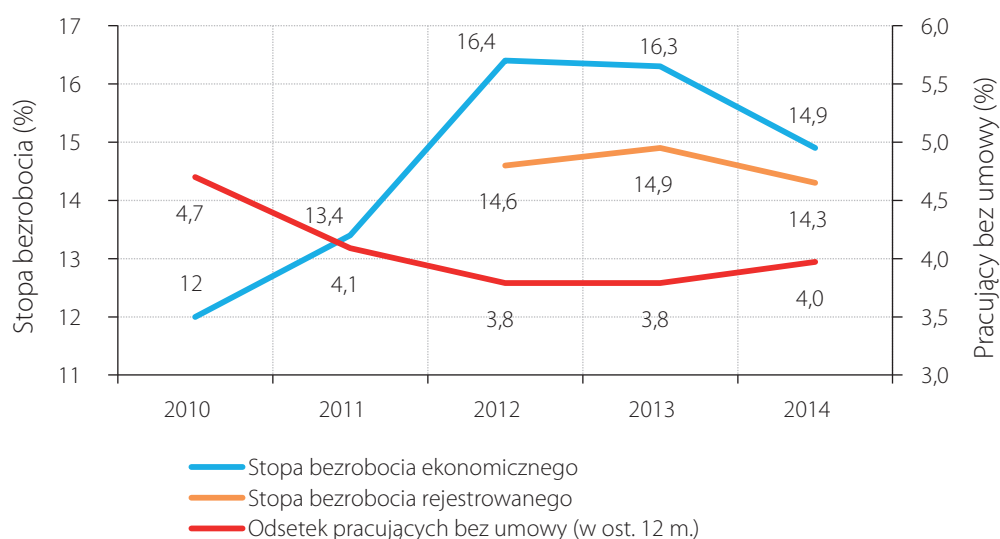
Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Szara strefa a stopa poziom bezrobocia

W części rozdziału poświęconej przyczynom występowania szarej strefy jako jeden z głównych czynników powodujących jej wzrost było wymienione bezrobocie (por. Eilat, Zinnes, 2002; Pater, 2007; Dell'Anno, Solomon, 2008; Pasternak-Malicka, 2013; Davidescu, Dobre, 2013). Wynika to w pierwszej kolejności z analiz wskazujących, że do istotnych przyczyn niepodpisania umowy należy brak możliwości znalezienia legalnej pracy oraz niechęć do rezygnacji z możliwości, jakie daje status bezrobotnego (np. zasiłku). Wskazywane są także fluktuacyjne efekty zwiększenia się liczby bezrobotnych na wielkość szarej strefy, wynikające z tego, że podczas poszukiwania legalnego zatrudnienia bezrobotni podejmują doraźne prace bez umowy (Bajada, Schneider, 2009). Jednocześnie często zwraca się uwagę na bardziej złożony charakter tej relacji, co potwierdzają analizy wykazujące brak związku między bezrobociem i szarą strefą (por. MPiPS, 2008; Kabaj, 2009).

Wyniki badań BKL w tym zakresie wpisują się w konkluzje wskazujące na niejasny charakter związku stopy bezrobocia z wielkością szarej strefy. Co ciekawe, na najbardziej ogólnym poziomie – wartości przeciętne dla całego kraju – był on negatywny, co oznaczało, że kiedy bezrobocie rosło, liczba pracujących bez umowy spadała (zob. wykres VI.11). Jednak wartości średnie dla całego kraju mogą być zbyt dużym uproszczeniem sytuacji na lokalnych rynkach pracy, aby posługiwanie się nimi miało większy sens.

Wykres VI.11. Stopa bezrobocia i odsetek pracujących bez umowy wśród osób w wieku produkcyjnym (w %)



Uwagi:

Stopa bezrobocia ekonomicznego – stosunek liczby osób nie posiadających pracy, aktywnie jej poszukujących (podejmujących jakiegokolwiek działania w tym zakresie w ciągu ostatnich 4 tygodni i gotowych do jej podjęcia w następnym tygodniu) do liczby osób aktywnych zawodowo.

Stopa bezrobocia rejestrowanego wg BKL – stosunek liczby osób, które przyznały, że w czasie badania były zarejestrowane jako bezrobotni w powiatowych urzędach pracy do liczby osób aktywnych zawodowo (będących sumą zarejestrowanych bezrobotnych i osób pracujących).

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Na bardziej szczegółowym poziomie – dla województw – związek ten nie występował (zob. tabela VI.10 i wykres VI.A.1 w Aneksie). Nie było wyraźnej korelacji ani pomiędzy wartościami dla kolejnych lat w obrębie poszczególnych województw, ani pomiędzy województwami badanymi w tym samym roku (zarówno biorąc pod uwagę stopę bezrobocia ekonomicznego, jak i rejestrowanego). Przykładowo, w województwie podlaskim notującym niezmiennie najwyższe wartości udziału pracujących bez umowy stopa bezrobocia wcale nie była najwyższa. Z kolei w województwie świętokrzyskim, gdzie szara strefa była jedną z najniższych, bezrobocie należało do najwyższych w kraju.

Tabela VI.10. Stopa bezrobocia i odsetek pracujących bez umowy wśród osób w wieku produkcyjnym w poszczególnych województwach (w %)

**Praca nierejestrowana
w świetle badań BKL**

	Odsetek pracujących bez umowy (w ost. 12 m.)					Stopa bezrobocia ekonomicznego					Stopa bezrobocia rejestrowanego		
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Dolnośląskie	3,9	5,6	3,8	4,3	3,5	13,1	14,3	15,1	18,1	17,1	14,9	15,8	13,9
Kuj.-pom.	3,4	2,1	2,4	3,0	3,9	12,3	12,5	17,2	18,9	19,5	17	17,8	21,6
Lubelskie	4,8	4,4	4,0	4,1	5,5	12,3	13,7	16,7	18,2	18,3	14,2	16,1	19
Lubuskie	3,9	4,0	3,8	3,9	2,9	14	18,2	19,7	18,7	18	18,1	18,4	18
Łódzkie	4,4	5,1	4,6	3,6	3,8	9,4	11,6	16,4	16,3	13,1	14,5	16	11,6
Małopolskie	5,4	4,3	4,5	4,2	4,7	12,4	14,8	17,8	14	13,9	12,9	10	11,5
Mazowieckie	4,9	4,2	4,0	3,7	3,6	10	10,5	14,6	14,7	9,6	13,2	12,3	9,1
Opolskie	2,6	4,4	1,8	3,6	5,4	9,9	9,6	10,6	15,5	14,8	8,9	13,5	15
Podkarpackie	6,1	3,9	4,3	3,4	3,5	18,2	16,2	25,2	23,7	22	23,6	22	22,7
Podlaskie	7,2	8,5	7,9	7,4	10,1	11,7	13,5	19,2	15,5	16,1	16,7	16,1	17,3
Pomorskie	5,2	4,4	2,4	2,6	2,9	11,6	15	12,1	11,9	9,6	11	12,1	11
Śląskie	5,3	3,2	4,6	4,5	3,2	11,9	13,6	15,5	15	13,2	13,5	14,8	12,1
Świętokrzyskie	2,9	3,2	2,8	3,4	2,9	16,7	14,9	18,7	19,2	19,4	17,7	17,9	17,4
Warm.-maz.	6,3	3,5	3,7	4,2	4,2	18,7	15,6	24,3	25,3	21,2	24,1	27	22,6
Wielkopolskie	3,6	2,7	2,3	2,9	3,2	8,1	9,5	10,7	11,5	13,8	8,6	9,2	11,7
Zach.pom	4,4	4,2	3,1	2,8	4,5	13,5	20,4	20,9	16,9	17,2	18,9	17,3	17,5
Ogółem	4,7	4,1	3,8	3,8	4,0	12	13,4	16,4	16,3	14,9	14,6	14,9	14,3

Uwagi: Definicje stopy bezrobocia – zob. poprzedni wykres.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Należy jednak być ostrożnym przy wnioskowaniu o zależności pomiędzy tymi dwoma zjawiskami w oparciu o tego rodzaju proste zestawienia. Po pierwsze wartości zmiennych odnoszą się do innego okresu. W przypadku szarej strefy pytano o ostatnie 12 miesięcy, natomiast stopa bezrobocia odnosiła się do stanu na dzień badania (jak wskazują wyniki innych badań, wiele też zależy od tego czy bierze się pod uwagę krótko- czy długoterminowe efekty bezrobocia dla szarej strefy, por. Davidescu, Dobre, 2013). Po drugie – inne czynniki mogą mieć decydujący wpływ na tę relację, a sam wynik na poziomie ogólnym może być pochodną innych mechanizmów.

Zarobki pracujących bez umowy

Jedną z bardziej interesujących kwestii dotyczących pracy nierejestrowanej są zarobki, bowiem to właśnie przez pryzmat finansowy bardzo często analizuje się motywy i przyczyny pracy nierejestrowanej. Uzyskanie informacji na ten temat jest jednak jeszcze trudniejsze niż w przypadku osób pracujących na podstawie formalnych umów ze względu na mniejszą skłonność do ujawniania informacji o działalności niezgodnej z oficjalnymi regulacjami prawnymi. Dodatkowo czas i regularność tego rodzaju pracy są bardzo zróżnicowane, często ma ona charakter tymczasowy i stanowi doraźne uzupełnienie budżetu domowego (por. GUS, 2011).

Najczęściej badania wskazują, że praca nierejestrowana jest opłacana niżej niż podobna praca w oparciu o umowę formalną (MPiPS, 2008; GUS, 2011). Według niektórych szacunków pracownicy szarej strefy zarabiali ok. 20–25% mniej niż pracownicy o zbliżonych charakterystykach (tzw. bliźniacy statystyczni) zatrudnieni na oficjalnym rynku pracy. Jednocześnie ich zarobki były niższe niż przeciętna dla pozostałych pracowników, co potwierdza tezę, że w szarej strefie przeważają pracownicy o niższych kwalifikacjach (badania CASE/IPiSS dla MPiPS na podstawie danych dla lat 1996–2009, za: Rynek Pracy, 2010).

Szara strona rynku pracy

Jednak nie ma w tym względzie klarownych wniosków. Świadczą o tym m.in. przywoływane wcześniej sprzeczne wyniki dwóch analiz przeprowadzonych przez Tyrowicz i Cichockiego (2010, 2011), z których jedno wskazywało, że w szarej strefie zarabia się lepiej, drugie – że gorzej niż na oficjalnym rynku pracy. Jak szacuje GUS (2011) przeciętny dochód z pracy nierejestrowanej w 2010 r. wynosił nieco ponad 700 zł. Co istotne – jego udział w budżecie gospodarstw domowych był znaczny. Przeciętnie wynosił on 63% ogólnych dochodów netto jednostki, a w przypadku, gdy praca ta miała charakter pracy głównej – prawie 84%.

W badaniach BKL nie pytano o zarobki z wyszczególnieniem konkretnych ich źródeł. Można jednak porównać przeciętne miesięczne zarobki netto z okresu ostatnich 12 miesięcy wśród osób pracujących bez umowy oraz innych uczestników rynku pracy. Respondentom zadano pytanie o precyzyjną wartość zarobków (w latach 2010–2014 udzieliło jej przeciętnie 55% badanych). Natomiast w edycjach BKL 2013–2014 dodatkowo poproszono osoby, które tej odpowiedzi nie udzieliły o podanie przedziału (uzyskując informacje od kolejnych 17% badanych).

Tabela VI.11 prezentuje informacje dotyczące przeciętnych zarobków. Przedstawiono je w podziale na obecną sytuację zawodową badanych (pracujący, bezrobotni i nieaktywni) oraz z uwzględnieniem tego, czy w ostatnich 12 miesiącach pracowali, czy nie pracowali bez umowy. Należy pamiętać, że nie jest to pytanie o zarobki z pracy nierejestrowanej – nawet osoby, które ją wykonywały w odpowiedzi mogą uwzględniać także przychody z innych rodzajów pracy wykonywanych w ciągu całego roku. Widać jednak, że w przypadku osób pracujących respondenci zatrudnieni wyłącznie na oficjalnym rynku pracy zarabiali przeciętnie więcej (średnio 1985 zł) niż uczestnicy szarej strefy (1710 zł)⁸⁹. W przypadku osób bezrobotnych i nieaktywnych różnice nie są już tak znaczące i jednoznaczne (należy też pamiętać o relatywnie niewielkich liczebnościach pracujących bez umowy)⁹⁰. Zróżnicowanie obserwowane wśród pracujących nie oznacza jednak, że taka sama praca wykonywana z umową będzie lepiej płatna niż gdyby była wykonywana bez umowy. Interpretacja powinna raczej zwracać się w stronę hipotezy, że w szarej strefie uczestniczą osoby o niższym statusie ekonomicznym.

Tabela VI.11. Przeciętne miesięczne zarobki netto (w okresie ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy nie pracowały i pracowały bez formalnej umowy, w podziale na obecną sytuację zawodową (dane łączne dla lat 2010–2014) (w PLN)

	Pracujący		Bezrobotni (ekon.)		Nieaktywni		Ogółem	
	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak
Czy pracował bez umowy w ost. 12 m.?								
5% średnia obciąża	1985	1710	829	806	1019	1000	1717	1365
Mediana	1800	1500	660	700	900	800	1600	1200
Odchylenie standardowe	1655	1391	891	649	931	1132	1570	1291
N	27705	990	4937	364	14191	321	46833	2177
% osób, które udzieliły dokładnej odp. dot. zarobków	53%	64%	60%	60%	58%	55%	55%	60%

Uwagi: Osoby, które zadeklarowały brak dochodów wyłączone z analizy.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

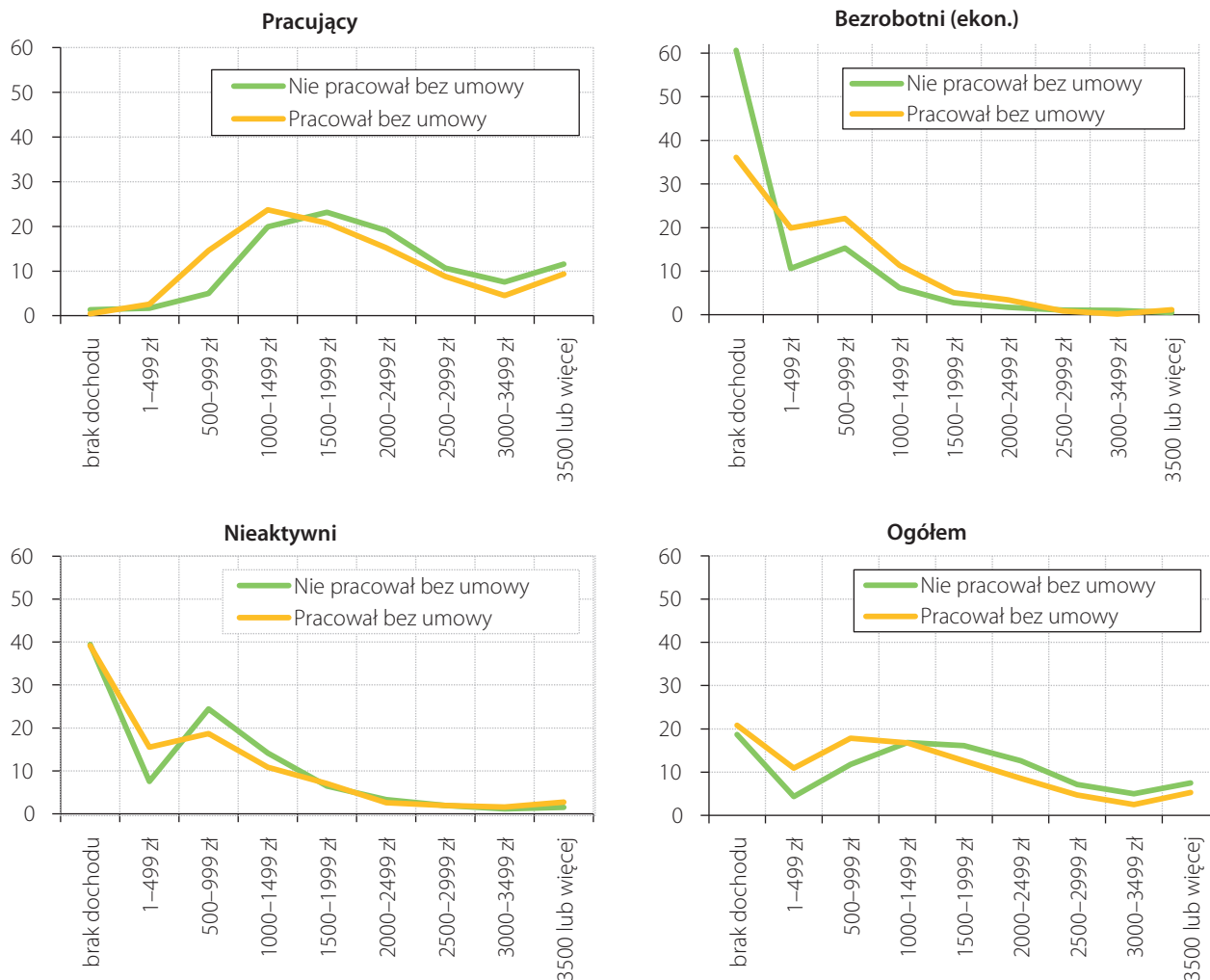
Kolejne analizy uwzględniają odpowiedzi udzielone na pytanie o kategorie zarobkowe, bazują zatem na większej liczebności i prezentują wyniki w formie rozkładu procentowego (zob. wykresy VI.12–VI.15). Zastosowano identyczny jak przy poprzedniej analizie podział respondentów (por. tabela VI.A.1 w Aneksie, gdzie przedstawiono wyniki ogółem).

⁸⁹ Różnica średnich była istotna statystycznie na poziomie $p < 0,001$ zarówno w przypadku testu t-Studenta (może on być jednak obciążony przez różną liczebność grup), jak i testu nieparametrycznego U MannaWhitneya.

⁹⁰ W przypadku bezrobotnych różnice średnich nie były istotne statystycznie. W przypadku nieaktywnych istotny ($p < 0,05$) był wynik testu U MannaWhitneya.

Wykresy VI.12, VI.13, VI.14, VI.15. Przeciętne miesięczne zarobki netto (w okresie ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy nie pracowały i pracowały bez formalnej umowy, w podziale na obecną sytuację zawodową (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)

Praca nierejestrowana w świetle badań BKL



Uwagi:

*N pracujący ogółem = 32653; w tym N pracujący bez umowy = 1089.
 N bezrobotni (ekon.) ogółem = 6128; w tym N pracujący bez umowy = 698.
 N nieaktywni ogółem = 16066; w tym N pracujący bez umowy = 626.
 N ogółem = 54847; w tym N pracujący bez umowy = 2413.*

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Dane zaprezentowane na wykresie VI.12 potwierdzają wnioski z porównania średnich – osoby aktualnie pracujące, które w ostatnich 12 miesiącach pracowały bez umowy zarabiały w skali roku mniej niż pracujący wyłącznie na oficjalnym rynku. Wśród bezrobotnych i nieaktywnych różnice były niewielkie⁹¹. Warto jedynie zwrócić uwagę na to, że ponad 60% bezrobotnych, którzy nie pracowali bez umowy deklarowało brak dochodów z pracy w ostatnich 12 miesiącach, natomiast w przypadku bezrobotnych, którzy pracowali bez umowy było to jedynie 36% – można przypuszczać, że te 36% zarobiło na pracy bez umowy na tyle mało, że nie potraktowało tego jako dochód lub o nim zapomniało.

⁹¹ W przypadku bezrobotnych zarejestrowanych wartości kształtują się niemal identycznie jak w przypadku bezrobotnych ekonomicznie.

Przyczyny niepodpisania umowy formalnej

We wcześniejszej części rozdziału zostały przedstawione rozważania na temat głównych przyczyn podejmowania pracy nierejestrowanej. Z punktu widzenia pracownika podkreślane były przede wszystkim dwie z nich: brak możliwości znalezienia pracy formalnej oraz trudna sytuacja materialna i wynikająca z niej konieczność zwiększenia dochodów (por. badania IPISS w: MPiPS, 2008; badania GUS, 2011; Pasternak-Malicka, 2013).

Wyniki badań BKL nieco inaczej prezentowały zestaw odpowiedzi (zob. tabela VI.12). Według nich najczęściej wskazywanym powodem była niechęć drugiej strony, czyli pracodawcy do podpisania umowy formalnej (40% odpowiedzi ogółem w latach 2010–2014, wśród zarejestrowanych bezrobotnych nawet 51%). W drugiej kolejności wymieniano fakt, że była to praca dodatkowa i miała charakter dorywczy (30% wskazań). Dla 19% badanych brak umowy wynikał z tego, że wykonywali pracę dla rodziny lub znajomych. Dalsze 18% wskazało na zbyt wysokie podatki, a 10% na zbyt uciążliwe formalności (w przypadku tych odpowiedzi warto zauważyć spadek w porównaniu z latami 2010–2011).

Tabela VI.12. Główne powody niepodpisania umowy formalnej w podziale na sytuację zawodową

	2010*	2011	2012	2013	2014	2010–2014				
						Prac.	Bezrob. (ekon.)	Bezrob. (zarej.)**	Nieakt.	Ogół.
Niechęć drugiej strony do podpisania umowy	45	35	41	40	36	42	46	51	30	40
Praca dodatkowa, dorywczą	-	36	36	40	43	25	31	35	37	30
Praca dla rodziny, znajomych	22	17	23	17	17	17	18	16	24	19
Za wysokie podatki i opłaty	20	22	16	16	15	21	14	15	16	18
Uciążliwe formalności	14	10	7	9	8	11	8	5	10	10
Brak formalnych uprawnień	9	7	7	8	8	7	8	8	8	8
Zarejestrowanie w UP	6	8	3	4	4	4	8	13	4	5
Inny powód	9	3	2	1	3	5	3	2	4	4
Bycie studentem lub uczniem	1	1	0	1	1	1	0	0	2	1
Była to praca za granicą	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0
Obawa przed utratą świadczeń	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
N ogółem	843	726	666	668	703	1550	1036	531	1021	3607

Uwagi:

* W 2010 r. nie pytano o „pracę dodatkową, dorywczą”.

** Dane łączne dla lat 2012–2014.

Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Zróżnicowane odpowiedzi ze względu na cechy społeczno-demograficzne respondentów nie było znaczące. Warto jedynie zwrócić uwagę, że w przypadku osób w wieku 18–24 lat większe znaczenie niż dla osób starszych miał dorywczy charakter pracy (zob. tabela VI.13). W kolejnych grupach wiekowych dominowała natomiast niechęć pracodawcy do formalizacji stosunku pracy.

Tabela VI.13. Główne powody niepodpisania umowy formalnej w podziale na wiek (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)

	18–24	25–34	35–49	50–59/64	Ogółem
Niechęć drugiej strony do podpisania umowy	34	46	42	40	40
Praca dodatkowa/dorywcza	36	25	27	30	30
Praca dla rodziny/znajomych	20	14	20	24	19
Za wysokie podatki i opłaty	14	19	20	19	18
Uciążliwe formalności	10	11	9	10	10
Brak formalnych uprawnień	10	7	7	6	8
Zarejestrowanie w UP	4	5	7	5	5
Inny powód	7	6	5	5	6
N	1124	923	910	648	3605

Uwagi: Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

W przypadku osób bezrobotnych, które poszukiwały pracy dłużej niż 12 miesięcy nieco większe znaczenie w decyzji o podejmowaniu działalności nierejestrowanej miał rodzinny lub koleżeński charakter relacji (zob. tabele VI.14 i VI.15). Warto również zwrócić uwagę na to, że fakt zarejestrowania w urzędzie pracy zyskiwał na znaczeniu dopiero wśród bezrobotnych, którzy dłużej poszukiwali pracy lub od dłuższego czasu byli zarejestrowani w urzędzie pracy.

Tabela VI.14. Główne powody niepodpisania umowy formalnej wśród bezrobotnych ekonomicznie w podziale na okres poszukiwania pracy (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)

	Jak długo poszukują pracy (w miesiącach)?					Ogółem
	0–3	4–6	7–12	13–24	25+	
Niechęć drugiej strony do podpisania umowy	42	47	44	49	48	46
Praca dodatkowa/dorywcza	32	27	30	28	33	31
Praca dla rodziny/znajomych	14	15	16	23	20	18
Za wysokie podatki i opłaty	15	18	13	14	14	14
Brak formalnych uprawnień	6	8	8	11	8	8
Uciążliwe formalności	12	8	4	7	8	8
Zarejestrowanie w UP	3	1	10	10	10	8
Inny powód	5	4	4	4	3	4
N	168	152	191	168	356	1034

Uwagi: Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Tabela VI.15. Główne powody niepodpisywania umowy formalnej wśród zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na okres pozostawania zarejestrowanym w urzędzie pracy (dane łączne dla lat 2012–2014) (w %)

Bezrobotni zarejestrowani	Jak długo zarejestrowany jako bezrobotny (w miesiącach)?					Ogółem
	0–3	4–6	7–12	13–24	25+	
Niechęć drugiej strony do podpisania umowy	60	51	49	51	49	51
Praca dodatkowa/dorywcza	32	29	33	32	42	35
Praca dla rodziny/znajomych	4	12	23	13	20	16
Za wysokie podatki i opłaty	7	15	14	16	18	15
Zarejestrowanie w UP	2	8	12	21	18	13
Brak formalnych uprawnień	6	4	9	9	9	8
Uciążliwe formalności	3	5	7	6	4	5
Inny powód	2	3	2	9	5	4
N	86	79	114	91	161	531

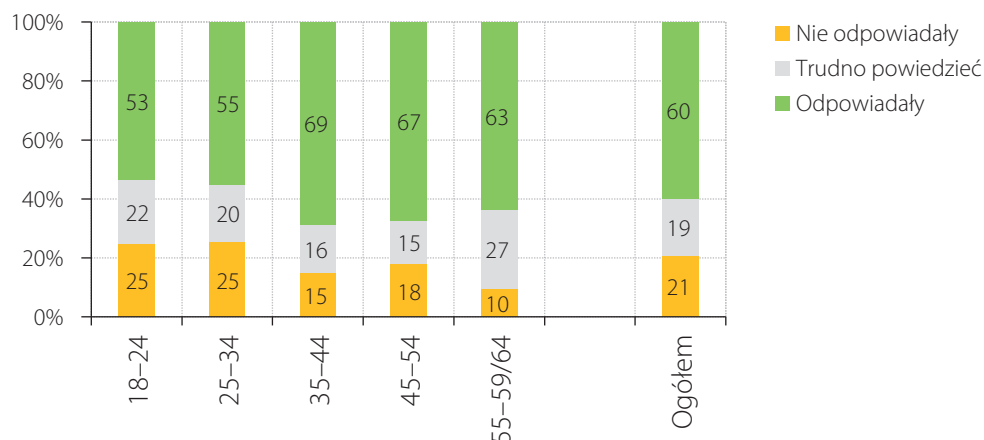
Uwagi: Pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL Badania Ludności 2012–2014.

Stosunek do pracy nierejestrowanej

Niemal dwie trzecie osób, które w ostatnich 12 miesiącach pracowały bez umowy przyznało, że taka forma pracy – jej warunki i zarobki – im odpowiadały (wśród osób aktualnie pracujących bez umowy był to aż 70%, zaś wśród osób, które już zakończyły tę pracę było to 54%) (zob. wykres VI.16). Jedyne w grupie osób w wieku 18–34 lat przeciwną opinię wyraziła bardziej znacząca część (25%).

Wykres VI.16. Czy warunki i zarobki w pracy bez umowy odpowiadały osobom wykonującym ją w ostatnich 12 miesiącach (dane łączne dla lat 2012–2014) (w %)



Uwagi: Pytanie zadano jedynie w edycjach 2013 i 2014. N ogółem = 1371.

Źródło: BKL Badania Ludności 2013–2014.

W edycji BKL 2014 zapytano także, czy pracujący bez umowy woleliby zarabiać tyle, ile zarabiali, czy trochę mniej, ale mieć formalną umowę. Badani byli podzieleni w odpowiedziach mniej więcej po połowie (zob. tabela VI.16). Występowało jednak zróżnicowanie ze względu na aktualną sytuację zawodową. Osoby pracujące jednocześnie na podstawie oficjalnego zatrudnienia, a także nieaktywni zawodowo

w około 55% woleliby nie rejestrować tego rodzaju stosunku pracy. Natomiast w przypadku bezrobotnych około 60% przyznało, że poświęciłoby część zarobków, aby podpisać umowę formalną.

Podsumowanie

Zapytano również o to, jaki procent obecnego zarobku badani byłiby skłonni poświęcić, żeby podpisać formalną umowę. Bez względu na sytuację zawodową było to około 10% (zróznicowanie odpowiedzi było niewielkie).

Tabela VI.16. Opinie osób pracujących bez umowy w ostatnich 12 miesiącach na temat pracy rejestrowanej w kontekście zarobków

		Prac.	Bezrob. (ekon.)	Bezrob. (zarej.)	Nieakt.	Ogół.
Wolał(a)by zarabiać tyle, co obecnie, bez umowy, czy trochę mniej, ale mieć formalną umowę? (w %)	Zarabiać tyle, co obecnie bez umowy	55	43	39	56	52
	Zarabiać trochę mniej, ale mieć formalną umowę	45	57	61	44	48
	N	314	203	183	186	703
Procent obecnego zarobku, jaki poświęcił(a)by, żeby podpisać formalną umowę.	Średnia	9%	12%	12%	10%	10%
	Mediana	10%	10%	10%	10%	10%
	N	187	138	132	116	441

Uwagi: Pytanie zadano jedynie w edycji 2014.

Źródło: BKL Badania Ludności 2014.

Podsumowanie

Szara strefa rynku pracy w świetle wyników badań BKL

W oparciu o dane BKL wielkość szarej strefy rynku pracy w 2014 r. można oszacować na niecały 1 mln pracowników (4% spośród osób w wieku 18–59/64 lat). W porównaniu z 2010 r. oznaczało to spadek o około 200 tys. osób (0,7 p.p.). Liczby te nie odbiegają znacznie od oszacowań GUS (GUS, 2011; Rzeczpospolita, 2014) i MPIPS (2008) z kilku poprzednich lat, a wszelkie różnice należy w pierwszej kolejności tłumaczyć odrębnymi metodologiami badań. Jak widać, raczej nie można mówić o negatywnym wpływie spowolnienia gospodarczego na wzrost szarej strefy w Polsce, ponieważ w latach 2010–2014 mogliśmy zaobserwować spadek liczby pracujących „na czarno” (wzrost o 0,2 p.p. w 2014 r. należy póki co traktować neutralnie). Konkluzja ta zgadza się z wnioskami z badań w innych krajach Unii Europejskiej – poza niewielkim wzrostem w latach 2008–2009 we wszystkich państwach członkowskich wielkość szarej strefy w ostatnich kilkunastu latach stale spadała (Eurofound, 2013; Schneider, Raczkowski, 2013). Według autorów opracowania Eurofound (2013) przeczy to tezie, według której w czasach kryzysu przedsiębiorstwa, dążąc do zmniejszania kosztów, a gospodarstwa domowe dążąc do zwiększenia dochodów będą przenosić się do szarej strefy. Wskazują oni natomiast na inny mechanizm, według którego gospodarka nieformalna zmniejsza się w wyniku spadku popytu na pracę, który związany jest z problemami finansowymi przedsiębiorstw (przede wszystkim z tych sektorów, które najmocniej ucierpiały przez kryzys, m.in. sektora budowlanego, który jednocześnie miał bardzo duży udział w szarej strefie). Należy do tego dodać, że znaczna część odbiorców usług i produktów gospodarki nieformalnej to gospodarstwa domowe – w ich przypadku także spadek dochodów lub obawy o stabilność finansową mogły decydować o ograniczeniu mniej istotnych wydatków (np. prace budowlane i remontowe, opieka nad dziećmi, korepetycje).

Obraz rynku pracy nierejestrowanej wyłaniający się z powyższych analiz wskazuje, że jest to sektor bardzo zróżnicowany pod względem charakterystyk jego uczestników. Obejmuje on wszystkie grupy wiekowe, dotyka osób o różnym poziomie wykształcenia, wykonujących różne zawody, mieszkających

zarówno w miastach, jak i na wsi. Można jednak wskazać na pewne kategorie osób, które są szczególnie podatne na wybór pracy nierejestrowanej. Przede wszystkim są to mężczyźni (stanowiący 70% tej zbiorowości) i osoby z niższym poziomem wykształcenia (niemal 60%). Również stosunkowo często są to osoby młodsze, dopiero rozpoczynające karierę zawodową (np. poszukujące pierwszej pracy) lub też nadal uczące się (18% pracujących bez umowy uczestniczyło w kształceniu formalnym; wśród pracujących studentów z ostatnich lat studiów stacjonarnych aż jedna czwarta pracowała „na czarno”). W porównaniu z oficjalnym rynkiem pracy w szarej strefie występuje też wyraźna nadreprezentacja zawodów robotniczych niewykwalifikowanych (przede wszystkim związanych z budownictwem).

Jednym z często podejmowanych problemów badawczych dotyczących gospodarki nieformalnej jest związek jej wielkości z poziomem bezrobocia. Bazując na prostych analizach korelacyjnych danych BKL dotyczących pracy nierejestrowanej⁹², nie można potwierdzić, aby związek ten występował. Wprawdzie na poziomie średnich wartości dla całego kraju korelacja była wysoka (choć miała – zaskakujący – negatywny kierunek), to jednak na poziomie województw nie było już wyraźnych zależności. Na niewielki związek szarej strefy z poziomem bezrobocia wskazuje także to, że bezrobotni stanowili mniej niż jedną trzecią pracowników szarej strefy (bezrobotni zarejestrowani jedynie jedną czwartą). Znaczące ograniczenia analiz skłaniają raczej ku wstrzymaniu się z jednoznacznymi interpretacjami. Nawet jeżeli bezrobocie wpływa na decyzje jednostek o podjęciu pracy w szarej strefie, to na poziomie korelacji pomiędzy ogólnymi wskaźnikami statystycznymi może to nie być tak łatwo dostrzegalne. Niewątpliwie kwestia ta warta jest dalszych badań, które uwzględniłyby zarówno charakterystyki z poziomu regionu, jak i atrybuty jednostkowe, a także fluktuacyjny charakter zmian liczby bezrobotnych i pracujących bez umowy.

Przywoływane w tekście publikacje zwracały uwagę, że szara strefa ma zarówno swoje dobre (przynajmniej w krótkim okresie), jak i złe strony – zarówno z punktu widzenia pracownika, firmy, jak i całego systemu społeczno-gospodarczego. Ocena jej skutków zależy w dużej mierze od charakteru pracy (m.in. czy jest dorywcza, czy długotrwała, czy jest wykonywana dla przedsiębiorstwa, czy dla osoby prywatnej) i przyczyn utrzymywania tej relacji poza oficjalnym systemem. Wyniki badań BKL potwierdzają, że trudno o jednoznaczną ocenę konsekwencji występowania półoficjalnego sektora gospodarki.

Dla jednej trzeciej pracujących bez umowy praca ta miała charakter dorywczy, zaś dalsze 19% wykonywało ją dla rodziny lub przyjaciół. W takich sytuacjach potencjalne negatywne konsekwencje dla jednostki są znacznie mniejsze niż w przypadku długotrwałej relacji zatrudnienia, w której brak umowy odbiera pracownikom możliwość ubiegania się o swoje prawa, a ryzyko wyzysku jest większe. Badania GUS (2011) wskazują, że praca w szarej strefie jest nadal społecznie akceptowana, choć nie tak powszechnie, jak to miało miejsce w latach 90.

Większa część uczestników szarej strefy (60%) twierdziła, że odpowiadały im warunki pracy, w tym uzyskiwane zarobki. Warto również zwrócić uwagę, że chęć uniknięcia podatków motywowała jedynie 18% pracujących bez umowy. Połowa pracowników nierejestrowanych nie chciałaby legalizacji zatrudnienia kosztem zmniejszenia zarobków. Nawet osoby, które zgodziłyby się na zmniejszenie zarobków wskazywały, że przeciętnie nie oddałyby więcej niż 10%, aby zarejestrować zatrudnienie. Nietrudno zauważyć, że jest to zdecydowanie mniej niż wynoszą obowiązujące aktualnie podatki i składki na świadczenia. Wyniki te można interpretować dwojako. Z jednej strony, wobec innych problemów ze znalezieniem pracy kwestia podatków nie jest dla pracowników kluczowa (co nie oznacza, że nie jest istotna dla pracodawców). Z drugiej strony – wyniki te stoją w zgodzie z wnioskami z literatury wskazującymi, że jedną z metod ograniczania szarej strefy jest obniżenie podatków i kosztów pracy (por. Pater, 2009). Do tej kwestii wróć jeszcze w dalszej części podsumowania.

Stosunkowo niewielki odsetek pracujących bez umowy był równocześnie zatrudniony na podstawie legalnej umowy (17%). Może to świadczyć, że dla większości osób praca w szarej strefie stanowi istotne (jak wskazują badania GUS z 2010 r. – w 54% główne) źródło utrzymania. Przyczynia się ona tym samym do niwelowania nierówności społecznych – przynajmniej tak długo, jak długo stanowi szansę na zwiększenie dochodu, a nie konieczność wynikającą z całkowitego braku możliwości legalizacji zatrudnienia.

⁹² Wiele prac stosuje bardziej skomplikowane modele statystyczne bazujące na danych makroekonomicznych lub też modelowanie strukturalne, np. modele MIMIC (np. Bajada, Schneider, 2009; Davidescu, Dobre, 2013).

Z pewnością może niepokoić liczba zarejestrowanych bezrobotnych podejmujących pracę w szarej strefie – dotyczyło to co dziesiątej osoby zarejestrowanej w urzędzie pracy. Nie można jednak powiedzieć, że główną motywacją była w tym przypadku obawa przed utratą świadczeń (dostawało je jedynie 2% pracujących „na czarno”). Nie wskazywały na to również odpowiedzi na pytanie o główne przyczyny niepodpisywania umowy. Zdecydowanie najczęściej wymieniana była niechęć pracodawcy (wśród bezrobotnych było to ponad 50%). Można uznać, że postawy pracodawców stanowią jedną z głównych barier dla podjęcia legalnego zatrudnienia przez osoby bezrobotne, a tym samym – zmniejszenia wielkości szarej strefy.

Niewątpliwie kwestia postrzegania pracy nierejestrowanej przez pracodawców wymaga dalszych badań. Literatura polska nie dysponuje w tym zakresie obszerną bazą empiryczną (wyjątkiem są badania zrealizowane przez IPISS na zlecenie MPiPS, w: MPiPS, 2008). Tymczasem to pracodawcy ostatecznie decydują o zatrudnieniu pracownika oraz o formie tej relacji. Można w tym miejscu odwołać się do teorii zarządzania, w której relację pracodawca–pracownik determinuje tzw. oczekiwana wartość pracownika. Jest ona określana przez pracodawcę m.in. w oparciu o jego kapitał ludzki, przewidywany dalszy czas pracy i jego koszty (rozumiane szeroko, nie tylko finansowo, uwzględniające różnego rodzaju ryzyka) (np. Flamholtz, 1999; por. Turek, 2015). W taki model interpretacji wpisują się wyniki badania IPISS (MPiPS, 2008). Według nich po stronie pracodawców dominującym motywem zatrudniania pracowników bez umowy były koszty. Chodziło tutaj nie tylko o czysto finansowe koszty pracy, lecz także o elastyczność przy zwalnianiu, brak konieczności comiesięcznych rozliczeń z różnymi instytucjami oraz ponoszenia kosztów zwolnień lekarskich i urlopów. Nie bez znaczenia były także czynniki związane z przewidywanym okresem zatrudnienia, takie jak sezonowość prowadzonej działalności oraz okresowe zmiany popytu rynkowego na ich wyroby bądź usługi. Ostatni z kluczowych czynników był związany z kapitałem ludzkim – pracodawcy zatrudniali pracowników bez umowy, ponieważ nie mogli znaleźć pracowników o odpowiednich kompetencjach, których chcieliby zaangażować do pracy na dłuższy okres.

Jak ograniczyć zjawisko pracy nierejestrowanej? Koszty pracy i elastyczność

K. Raczkowski (2013) zwraca uwagę, że ani nie można, ani nie warto starać się całkowicie likwidować półlegalnej gospodarki nieoficjalnej. Państwo powinno „z przymrużeniem oka” traktować pewien obszar szarej strefy, który dotyczy indywidualnej działalności gospodarczej zapewniającej jednostkom niezbędne minimum egzystencji. Podobnie, według niego rzecz ma się z mikroprzedsiębiorstwami tworzącymi miejsca pracy, które w warunkach oficjalnego zatrudnienia nie mogłyby powstać. Wiele lepiej rozwiniętych krajów niż Polska, m.in. kraje nordyckie lub Holandia, posiadających mniejszą gospodarkę nieformalną, notuje wyższy udział pracowników nierejestrowanych. Nie zmienia to jednak faktu, że państwo powinno tak zarządzać gospodarką, aby w takich przypadkach bardziej opłacalne było rejestrowanie działalności. Funkcjonowanie szarej strefy jest wskaźnikiem dysfunkcji i niesprawności instytucji państwowych, systemu gospodarczego i polityki publicznej. Myślenie w kategoriach likwidacji gospodarki nieformalnej jest jałowe – nie tylko dlatego, że niemożliwe jest stworzenie systemu w pełni regulującego wszystkie aktywności ekonomiczne. Przede wszystkim określa ono zły punkt wyjścia. Wyznacznikiem analiz i rozważań powinno być pytanie o to, jak stworzyć warunki, w których pracownicy i pracodawcy skłonni byliby do legalizowania relacji. B. Mróz (2004) określa tę funkcję polityki wobec szarej strefy jako prewencyjną (profilaktyczną), dążącą do minimalizowania prawdopodobieństwa opuszczania gospodarki oficjalnej i powstawania relacji nierejestrowanych. Celem takiej polityki – jak słusznie zauważają Schneider i Raczkowski (2013: 28) – powinno być przeniesienie produkcji dóbr i usług wykonywanych do tej pory w szarej strefie do gospodarki oficjalnej w taki sposób, aby nie zachwiało to ich popytem i podażą.

Podejmując się badania i interpretacji zjawiska szarej strefy, nie można zapominać, że wszelkie mechanizmy mają swoje funkcje, a ich trwanie wynika z potrzeby realizacji pewnych celów przez jednostki funkcjonujące w określonych warunkach. Jak piszą Y. Eilat i C. Zinnes (2002: 1246), szara strefa nie jest plagą i nieodwracalną barierą w rozwoju kraju. Odpowiednie reformy regulacyjno-instytucjonalne mogą wpłynąć na zmniejszenie się zakresu tego zjawiska. W opracowaniu przygotowanym na zlecenie MPiPS (MPiPS, 2008) autorzy rekomendują zestaw działań, które mają na celu ograniczenie zjawiska pracy nierejestrowanej (por. rozwinięcie w: Pater, 2009). Są wśród nich m.in. różnego rodzaju zachęty finansowe

ograniczające motywację pracowników do nieformalnego zatrudnienia (m.in. zmniejszenia klina podatkowego, obniżenie obciążeń podatkowych i poziomu składek na świadczenia socjalne) i usprawnienia organizacyjno-administracyjne (m.in. uproszczenie procedur związanych z zatrudnieniem pracownika, usprawnienie polityki rynku pracy), indywidualna pomoc dla pracowników nierejestrowanych (ułatwienie „wyjścia” z szarej strefy bez negatywnych konsekwencji dla pracownika, aktywne wsparcie dla grup bezrobotnych, w przypadku których prawdopodobieństwo wyboru pracy nierejestrowanej jest wysokie), kampanie informacyjno-edukacyjne oraz wzmocnienie systemu kontroli przedsiębiorstw i zaostreżenie sankcji wobec pracodawców zatrudniających pracowników nierejestrowanych.

Dokładne omówienie wszystkich tych i innych proponowanych rozwiązań nie jest możliwe w tym rozdziale. Jednak warto przyjrzeć się dwóm kwestiom, które są chyba najczęściej wymieniane wśród priorytetów polityki mającej na celu zmniejszenie liczby pracujących bez umowy (BRE, CASE, 2004; MPiPS, 2008; J. Rutkowski, 2008; Pasternak-Malicka, 2013; Schneider, Raczkowski, 2013). Obydwie dotyczą zachęcenia pracodawców do legalizacji zatrudnienia, co przekłada się na zwiększenie kosztów i zmniejszenie korzyści z uczestnictwa w gospodarce nieformalnej, przy jednoczesnym znoszeniu barier dla legalnej działalności.

Pierwsza z tych kwestii to obniżenie pozapłacowych kosztów pracy (dotyczących obowiązkowych składek płaconych przez pracownika i pracodawcę) mające obniżyć poziom „oszczędności” przy zatrudnieniu bez umowy. Jest to idea powtarzana od lat jak mantra w prasie, raportach, ekspertyzach i dyskusjach na temat problemów polskiego rynku pracy. Łączy się ją również ze zjawiskiem zaniżania oficjalnych kwot wynagrodzenia i wypłacania reszty należności poza ewidencją (por. Jacukowicz, 2006). Uporanie się z problemem uchylania się od podatków Schneider i Raczkowski (2013) uznają za kluczowe i najtrudniejsze wyzwanie w obszarze polityki mającej na celu zmniejszenie gospodarki nieoficjalnej (rozumianej szerzej niż sama praca nierejestrowana).

Jednak nie ma gwarancji, że samo obniżenie pozapłacowych obciążeń spowoduje zmniejszenie się szarej strefy. Chociaż sugeruje tak teoria ekonomiczna, lecz jest to sformułowanie o charakterze *ceteris paribus*⁹³ – rzeczywistość jest bardziej złożona i na relację mają wpływ inne mechanizmy. Jak wskazują porównania międzynarodowe, wysokość tzw. klina podatkowego (czyli różnicy pomiędzy całkowitymi kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę a wynagrodzeniem netto otrzymywanym przez pracownika) nie ma uniwersalnego i bezpośredniego przełożenia na dobrą lub złą sytuację na rynku pracy (Polarczyk, 2007). Wiele krajów o wyższej wartości klina podatkowego lub też wyższym poziomie samych składek na obowiązkowe ubezpieczenia (np. Belgia, Niemcy, Austria, Francja) ma znacznie mniejszą szarą strefę niż Polska (por. dane: Schneider, Raczkowski, 2013; OECD, 2014). Ponadto od 2000 r. wielkość klina podatkowego w Polsce zmniejszyła się (szczególnie w latach 2006–2009, por. OECD, 2014). Z pewnością związek pozapłacowych kosztów pracy (zarówno ich całości, jak i poszczególnych obciążeń stojących po stronie pracownika oraz pracodawcy) z wielkością gospodarki nieformalnej nie jest jednoznaczny, zaś samo obniżenie poziomu obciążeń finansowych nie stanowi prostego i ostatecznego rozwiązania dla tak złożonego problemu, jakim jest szara strefa rynku pracy. Warto przypomnieć, że według prezentowanych wyników BKL chęć uniknięcia podatków stanowiła przyczynę niepodpisywania umowy jedynie w 18% przypadków.

Drugi kluczowy priorytet dotyczy zwiększania elastyczności na rynku pracy. Chodzi przede wszystkim o zmniejszenie ryzyka związanego z zatrudnieniem (m.in. w zakresie możliwości obniżenia wynagrodzenia i rozwiązania umowy). Kwestia ta wzbudza kontrowersje i jest zazwyczaj przeciwstawiana postulatowi zwiększania poziomu ochrony zatrudnienia, który stanowi jedno z głównych haseł związków zawodowych. Spór toczy się najczęściej na linii opozycji pomiędzy liberalnym bądź etatystycznym modelem gospodarki. W ostatnich latach bardzo silne emocje wywoływała w Polsce m.in. kwestia elastycznych form zatrudnienia w postaci umów cywilnoprawnych. Równie kłopotliwym tematem jest nadal przedemerytalny okres ochronny (wskazuje się, że zmniejsza on mobilność starszych pracowników, a przede wszystkim szanse dla oficjalnego zatrudnienia starszych bezrobotnych, por. Rutkowski, 2008; Magda, Ruzik-Sierdzińska, 2012). Jeszcze inną kwestią jest płaca minimalna. Każde z tych zagadnień ma jednak nieco odmienną naturę i inne znaczenie dla szarej strefy. W swoim założeniu ochrona pracowników ma przeciwdziałać dyskryminacji, wyzyskowi i stabilizować zatrudnienie. Natomiast jakiegokolwiek

zwiększanie elastyczności jest bardzo często postrzegane jako niekorzystne dla pracownika. Negatywne konsekwencje dotyczą m.in. zmniejszenia stabilności i przewidywalności zatrudnienia. Niektóre rozwiązania mogą być także wykorzystywane na niekorzyść pracowników celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa, np. w okresach gorszej koniunktury. Można to też obserwować w przypadku umów cywilnoprawnych, który wykorzystywane są w sytuacjach, kiedy praca ma znamiona pracy etatowej (w tym kontekście najczęściej pisze się o tzw. umowach śmieciowych).

Jednak elastyczność wcale nie musi oznaczać gorszej sytuacji pracobiorców, szczególnie jeżeli skupimy się na zatrudnieniu nierejestrowanym – w tym przypadku nie ma bowiem mowy o żadnej ochronie pracownika. Potraktowanie kwestii ochrony i elastyczności zatrudnienia jako opozycji w odniesieniu do szarej strefy jest błędne. Jak słusznie zauważają autorzy opracowania pt. *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?* (BRE, CASE, 2004: 24), patologie związane z nierespektowaniem praw pracowniczych przez pracodawców są problemem o większym zasięgu i nie odnoszą się wyłącznie do kwestii deregulacji i elastyczności zatrudnienia. Zwiększenie elastyczności działań pracodawców nie musi się wiązać z pogorszeniem sytuacji pracowników, może natomiast wpłynąć na zmniejszenie motywacji do uciekania w zatrudnienie nierejestrowane. Patrząc na problem z perspektywy teorii zarządzania, rozwiązania elastyczne mogą pomóc w zmniejszeniu ewentualnej luki pomiędzy kosztami i wydajnością pracownika. Z punktu widzenia pracodawcy możliwość obniżenia wynagrodzenia lub zwolnienia pracownika zmniejsza ryzyko przy podjęciu błędnej decyzji o jego zaangażowaniu lub utrzymaniu w przedsiębiorstwie. Wpływa to na szacowanie wartości pracownika w wymiarze potencjalnych kosztów i ma istotne znaczenie dla zwiększenia zatrudnialności osób bezrobotnych (jest to szczególnie istotne w przypadku osób w wieku 50 lat i więcej) oraz zwiększenia mobilności pracowników (w zakresie zmiany pracodawcy).

Często też w dyskusjach nad elastycznością rynku przywołuje się kwestię wynagrodzenia minimalnego (por. Jacukowicz, 2007; Rutkowski, 2013). Podstawowymi celami tego rodzaju regulacji jest zapewnienie godnego (lub raczej wystarczającego do zaspokojenia podstawowych potrzeb) zarobku i zapobieganie wyzyskowi osób najsłabszych na rynku pracy. W kontekście szarej strefy zwolennicy bardziej liberalnego modelu gospodarki zwracają uwagę, że ustanowienie takiego progu stanowi barierę w tworzeniu niskopłatnych legalnych miejsc pracy, natomiast w przypadku pracy nierejestrowanej i tak nie ma mowy o żadnych regulacjach dotyczących zarobków (por. Rogut, Żółkiewski, 2011; Schneider, Enste, 2013: 140–141). Z kolei zwolennicy istnienia (a także podwyższenia obecnego poziomu) płacy minimalnej wskazują na fakt, że bezrobotni i tak nie chcą podejmować najniższej płatnych prac legalnych, a o zatrudnieniu nierejestrowanym bardzo często decydują czynniki pozafinansowe (Kabaj, 2013). Również porównania międzynarodowe nie wskazują, aby zależność pomiędzy zrelatywizowaną płacą minimalną miała jednoznaczny związek z wielkością szarej strefy (Williams, 2014: 136–138). Ponadto zwraca się uwagę na fakt, że poziom płacy minimalnej w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia lub minimum socjalnego w Polsce i tak jest niski, szczególnie w porównaniu z innymi krajami i nie przekłada się to na niski udział szarej strefy (Rutkowski, 2013; Kozek, 2014). Natomiast odpowiednio wysoki poziom płacy minimalnej pełni inną znaczącą rolę – przyczynia się do ograniczenia zjawiska pracujących biednych (*working poor*) lub tzw. klasy prekariatu (Kozek, 2014).

Podobnie jak w przypadku kosztów pracy nie można doszukiwać się w obszarze elastyczności jednej „magicznej” recepty na problem gospodarki nieformalnej. Wiele rozsądnych argumentów przemawia na rzecz zachowania niektórych form ochrony pracowników, wiele też wskazuje na słuszność uelastyczniania rynku – nie ma w tym względzie jednoznacznych konkluzji. Pozytywny lub negatywny charakter konsekwencji różnego rodzaju rozwiązań zależy m.in. od tego, jaką grupę weźmiemy pod uwagę. Szara strefa jest na tyle zróżnicowanym organizmem, że trudno mówić o uniwersalnych rozwiązaniach, które wpływając korzystnie na jedną grupę, nie defaworyzowałyby innej. Przykładowo ochrona osób zatrudnionych może odbywać się kosztem zmniejszenia zatrudnialności bezrobotnych, z kolei wysoki poziom elastyczności może inaczej oddziaływać na osoby z wysokim i niskim poziomem kapitału ludzkiego. Dyskusja o metodach zmniejszenia negatywnych konsekwencji pracy nierejestrowanej powinna opierać się na analizie mechanizmów oddziaływania na różne grupy z uwzględnieniem zamierzonych i niezamierzonych efektów dla całej gospodarki. Istotne znaczenie ma także charakter rynku pracy – na rynku pracodawcy (a z takim mamy do czynienia w Polsce) siła przebiccia pracobiorców jest mniejsza niż na rynku pracownika i występuje większe ryzyko negatywnych konsekwencji rozwiązań elastycznych.

Szara strona rynku pracy

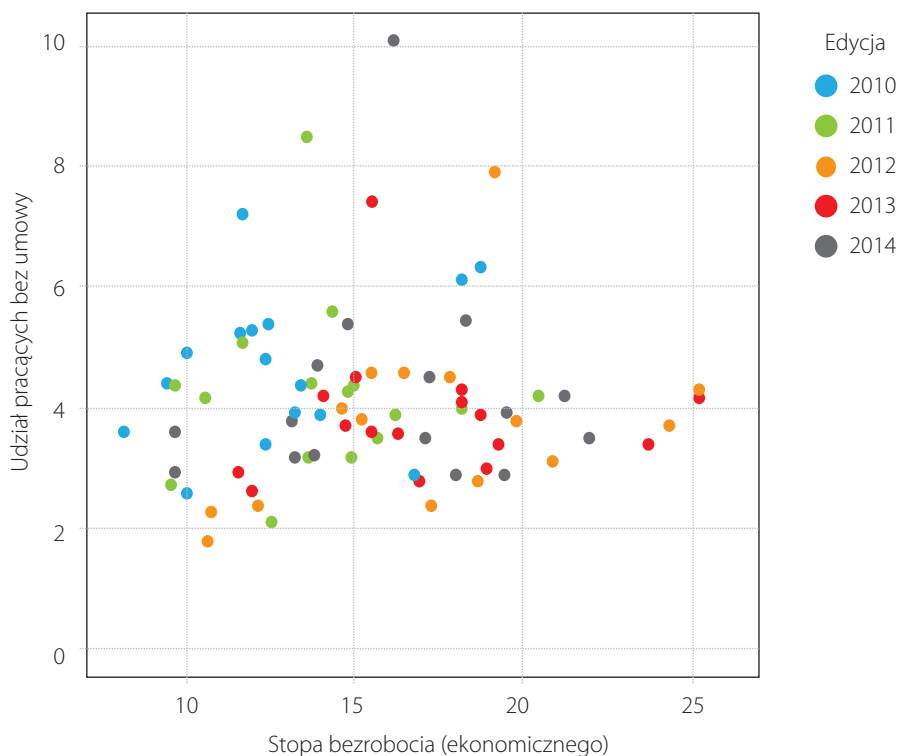
Niewątpliwie zagadnienie związku elastyczności lub kosztów pracy i wielkość szarej strefy wymaga dalszych badań, a także rozważnej dyskusji, w której odrzuci się uproszczenia i schematy myślowe wynikające z preferowania liberalnego lub etatystycznego modelu gospodarki oraz stojących za nimi wartości. Rutynowe podejście do planowania działań wobec zmniejszenia zjawiska pracy nierejestrowanej może przynieść niewielkie lub nawet przeciwne do zamierzonych skutki. Podstawą interwencji musi być zróżnicowanie obszarów szarej strefy i wybranie tych sfer i relacji, które są rzeczywiście patologiczne, czyli długotrwałe, realizowane dla przedsiębiorstw, przybierające dużą skalę, działające na niekorzyść pracownika, wymuszone i noszące znamiona wyzysku, a także pociągające za sobą znaczące niekorzystne konsekwencje społeczne. Jak wskazują dane – zarówno BKL, jak i z innych badań – tego rodzaju patologiczne relacje mogą stanowić istotną część gospodarki nieformalnej, jednak oprócz nich znaczna część relacji nie przybiera aż tak negatywnego charakteru, a w krótkim okresie czasu może mieć nawet korzystne oddziaływanie społeczne i ekonomiczne.

1. Ahmed E., Rosser J.B., Rosser M.V. (2007). *Income Inequality, Corruption, and the Non-Observed Economy: A Global Perspective*, (w:) M. Salzano, D. Colander (eds.), „Complexity Hints for Economic Policy”. Milan: Springer, s. 233–252.
2. Alm J., Embaye A. (2013). *Using dynamic panel methods to estimate shadow economies around the world, 1984–2006.* „Public Finance Review” 41(5): 510–543.
3. Bajada C., Schneider F. (2009). *Unemployment and the Shadow Economy in the OECD.* „Revue économique” 60(5): 1033–1067.
4. BRE & CASE (2004). *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?*. Warszawa: Zeszyty BRE Bank – CASE, nr 73.
5. Buehn A., Schneider F. (2012). *Corruption and the shadow economy: Like oil and vinegar, like water and fire?* „International Tax and Public Finance” 19(1): 172–194.
6. Cichocki S., Tyrowicz J. (2010). *Shadow employment in post-transition – Is informal employment a matter of choice or no choice in Poland?* „Journal of Socio-Economics” 39(4): 527–535.
7. Davidescu A.A., Dobre I. (2013). *The impact of unemployment rate on the Romanian shadow economy: An empirical investigation using Granger causality analysis.* „Public Finance Review” 41(5): 578–607.
8. Dell’Anno R., Solomon O.H. (2008). *Shadow economy and unemployment rate in USA: is there a structural relationship? An empirical analysis.* „Applied Economics” 40: 2537–2555.
9. Dobson S., Ramlogan-Dobson C. (2012). *Inequality, corruption and the informal sector.* „Economics Letters” 115(1): 104–107.
10. Dreher A., Kotsogiannis C., McCorriston S. (2009). *How do institutions affect corruption and the shadow economy?* „International Tax and Public Finance” 16(6): 773–796.
11. Eilat Y., Zinnes C. (2002). *The shadow economy in transition countries: Friend or Foe? A policy perspective.* „World Development” 30(7): 1233–1254.
12. EU (2014). *Undeclared work in the European Union.* „CESifo Forum”. European Commission, Special Eurobarometer 402, Vol. 13.
13. Eurofound (2013). *Tackling undeclared work in 27 European Union member states and Norway: approaches and measures since 2008.* Dublin: Eurofound.
14. Flamholtz E.G. (1999). *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications.* New York: Springer Science and Business Media.
15. Friedman E., Johnson S., Kaufmann D., Zoido-Lobaton P. (2000). *Dodging the grabbing hand: the determinants of unofficial activity in 69 countries.* „Journal of Public Economics” 76(3): 459–493.
16. Giza-Poleszczuk A. (2009). *Jak zmierzyć zjawisko pracy nierejestrowanej?* „Polityka Społeczna” 427(10): 20–23.
17. Goel R.K., Saunoris J.W. (2014). *Global corruption and the shadow economy: spatial aspects.* „Public Choice” 161(1–2): 119–139.
18. Gołębiowski G. (2007). *Zjawisko szarej strefy z uwzględnieniem gospodarki polskiej.* „Współczesna Ekonomia” 1: 17–28.
19. GUS (2011). *Praca nierejestrowana w Polsce 2010.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
20. GUS (2014). *Rachunki narodowe wg sektorów i podsektorów instytucjonalnych w latach 2009–2012.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
21. Jacukowicz Z. (2006). *Koszt indywidualnych wynagrodzeń a szara strefa płac.* „Polityka Społeczna” 8: 1–5.
22. Jacukowicz Z. (2007). *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę.* Warszawa: IPISS.
23. Johnson S., Kaufmann D., Shleifer A. (1997). *The Unofficial Economy in Transition.* „Brookings Papers on Economic Activity” 2: 159–239.
24. Kabaj M. (2009). *Praca nierejestrowana we współczesnej literaturze ekonomicznej.* „Polityka Społeczna” 10(427): 3–10.
25. Kabaj M. (2013). *Makroekonomiczne determinanty wynagrodzenia minimalnego. Na marginesie artykułu prof. W. Rutkowskiego.* „Polityka Społeczna” 8(473): 9–15.

26. Kar S., Saha S. (2012). *Corruption, Shadow Economy and Income Inequality: Evidence from Asia*. „IZA Discussion Paper” (7106).
27. Kozek W. (2014). *Płaca minimalna i godzinna stawka minimalna – wpływ na przeciwdziałanie i ograniczanie ubóstwa pracowników w Polsce z uwzględnieniem innych instrumentów*. Warszawa: Ekspertyza przygotowana w ramach projektu EAPN Polska.
28. Kozłowski P. (2004). *Gospodarka nieformalna w Polsce: dynamika i funkcje instytucji*. Warszawa: Instytut Nauk Ekonomicznych PAN.
29. Lassen D.D. (2007). *Ethnic divisions, trust, and the size of the informal sector*. „Journal of Economic Behavior and Organization” 63(3): 423–438.
30. Łapiński K., Peterlik M., Wyżnikiewicz B. (2014). *Szara strefa w polskiej gospodarce*. Warszawa: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
31. Magda I., Ruzik-Sierdzińska A. (2012). *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce w latach 2008–2010*. „Ekonomista” 5: 629–644.
32. MPiPS (2008). *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*. (M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski, eds.). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
33. Mróz B. (2004). *Szara strefa a dylematy polityki gospodarczej*. „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” 4: 245–259.
34. Mróz B. (2012). *Konsumenci i gospodarstwa domowe na nieformalnym rynku pracy w Polsce*. „Konsumpcja i Rozwój” 1(2): 24–35.
35. OECD (2004). *Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy*. (W:) „OECD Employment Outlook”. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, s. 225–289.
36. OECD (2008). *Declaring Work or Staying Underground: Informal Employment in Seven OECD Countries*. „OECD Employment Outlook”. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, s. 79–138.
37. OECD (2014). *Taxing Wages 2014*. Paris: OECD Publishing, dostępne na: http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2014-en.
38. Pasternak-Malicka M. (2013). *Zatrudnienie nierejestrowane w kontekście problematyki bezrobocia w Polsce*. „Studia BAS” 4(36): 27–56.
39. Pater K. (2007). *Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne*. Warszawa.
40. Pater K. (2009). *Rekomendacje działań ograniczających zjawisko pracy nierejestrowanej*. „Polityka Społeczna” 427(10): 38–44.
41. Polarczyk K. (2007). *Klin podatkowy a bezrobocie*. „Biuro Analiz Sejmowych” (17).
42. Polityka Społeczna (2009). *Numer monotematyczny poświęcony zjawisku pracy nierejestrowanej*. Nr 10 (427).
43. Raczkowski K. (2013). *Gospodarka nieoficjalna w systemie zarządzania państwem*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” XIV(8): 347–363.
44. Renoy P., Ivarsson S., van der Wusten-Gritsai O., Meijer E. (2004). *Undeclared work in an enlarged union: an analysis of shadow work*. Brussels: European Commission, s. 1–242.
45. Rogut A., Żółkiewski Z. (2011). *Minimum wage in Poland: economy-wide or regionally differentiated?* „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 248: 269–290.
46. Rutkowski J. (2008). *Priorytety reformy rynku pracy synteza*. Warszawa.
47. Rutkowski W. (2013). *Płaca minimalna – duży problem*. „Polityka Społeczna” 8(473): 1–8.
48. Rynek Pracy (2010). *Mity o szarej strefie*. J. Tyrowicz, Portal Rynekpracy.org (29.07.2010), Dostępne na: <http://rynekpracy.org/x/568897>.
49. Rzeczpospolita (2014). *Milion pracuje na czarno*. A. Cieślak-Wróblewska, Rzeczpospolita, z d. 20.08.2014.
50. Schneider F. (2012). *The Shadow Economy and Work in the Shadow: What Do We (Not) Know?* „IZA Discussion Paper” 6423.
51. Schneider F., Buehn A., Montenegro C.E. (2011). *Shadow Economies all over the World: New Estimates for 162 Countries from 1999–2007*, (w:) F. Schneider (ed.), „Handbook on the shadow economy”. Cheltenham: Edward Elgar, s. 9–77.

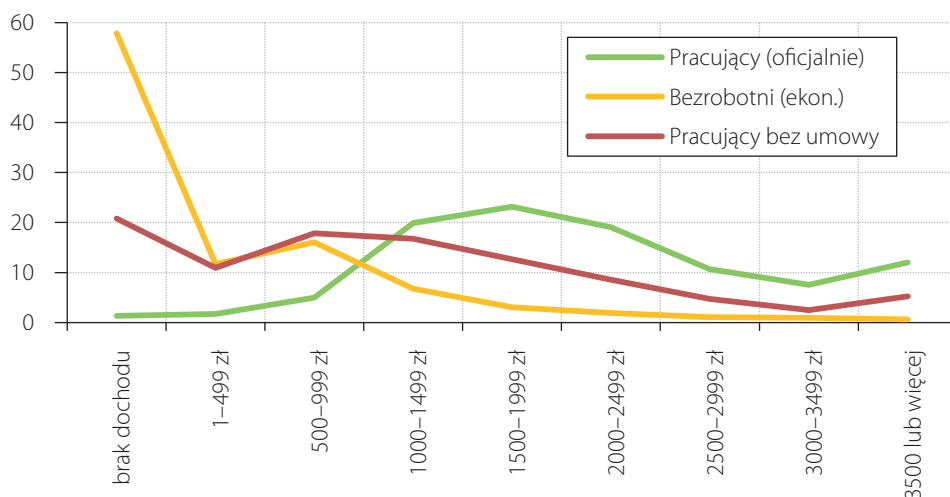
52. Schneider F., Enste D. (2013). *The shadow economy: an international survey*. New York: Cambridge University Press.
53. Schneider F., Raczkowski K. (2013). *Size and development of the shadow economy and of tax evasion within Poland and of its neighbouring countries from 2003 to 2013: some new facts*, (w:) K. Raczkowski, F. Schneider (eds.), „The Economic Security of Business Transactions. Management in Business”. Ottawa: Chartridge Books Oxford, s. 3–31.
54. Szczucka A., Turek K., Worek B. (2014). *W ognie Europy: uwarunkowania i strategie rozwoju kompetencji dorosłych Polaków*. Warszawa: PARP.
55. Turek K. (2015). *Znaczenie wieku pracownika w relacji z pracodawcą*. „Studia Socjologiczne” [oczekuje na publikację].
56. Tyrowicz J., Cichocki S. (2011). *Employed unemployed? On shadow employment in transition*. „Empirica” 38(2): 259–281.
57. Walewski M. (2009). *Zatrudnienie nierejestrowane od strony pracowników*. „Polityka Społeczna” 427(10): 30–33.
58. Williams C.C. (2014). *Confronting the Shadow Economy: Evaluating Tax Compliance and Behaviour Policies*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Wykres VI.A.1. Udział pracujących bez umowy oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w latach 2010–2014



Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Wykres VI.A.2. Przeciętne miesięczne zarobki netto (w okresie ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, pracowały na oficjalnym rynku pracy i były bezrobotne (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)



Uwagi:

N pracujący (oficjalnie) = 31564; *N* bezrobotni (ekon.) = 6128; *N* pracujący bez umowy = 2413.

Źródło: BKL Badania Ludności 2010–2014.

Spisy tabel i wykresów

Spis tabel

Tabela I.1.	Wyniki modelu regresji logistycznej prognozującej poszukiwanie przez firmę pracowników (różnice prawdopodobieństwa w stosunku do kategorii odniesienia).....	21
Tabela I.2.	Procent pracodawców szukających ludzi do pracy w określonych zawodach (procent wskazań)	22
Tabela I.3.	Struktura zawodowa popytu na pracowników (ISCO-1).....	24
Tabela I.4.	Struktura zawodowa popytu na pracowników (ISCO-2).....	25
Tabela I.5.	Struktura zawodowa bezrobotnych (ISCO-1).....	26
Tabela I.6.	Struktura zawodowa bezrobotnych (ISCO-2).....	27
Tabela I.7.	Bilans rynku pracy: różnica między udziałem poszczególnych zawodów (ISCO-1) w strukturze podaży i popytu	28
Tabela I.8.	Bilans rynku pracy: różnica między udziałem poszczególnych zawodów (ISCO-2) w strukturze podaży i popytu	29
Tabela I.9.	Szacunkowa liczba bezrobotnych szukających pracy w danym zawodzie przypadająca na jeden wakat (2014).....	30
Tabela I.10.	Bilans kompetencji technicznych (TCH) dla robotników wykwalifikowanych (7 rob-n)	32
Tabela I.11.	Podwójne centrowanie kompetencji technicznych w kategorii robotników wykwalifikowanych.....	33
Tabela I.12a.	Wymagania kompetencyjne pracodawców (dane surowe).....	34
Tabela I.12b.	Samooceny kompetencyjne bezrobotnych (dane surowe).....	34
Tabela I.12c.	Bilans kompetencyjny jako różnica między samooceną a wymaganiem (dane surowe)	34
Tabela I.13a.	Wymagania kompetencyjne pracodawców (dane centrowane względem kategorii zawodowych).....	35
Tabela I.13b.	Samooceny kompetencyjne bezrobotnych (dane centrowane względem kategorii zawodowych).....	35
Tabela I.13c.	Bilans kompetencyjny jako różnica między samooceną a wymaganiem (dane centrowane względem kategorii zawodowych).....	35
Tabela I.14a.	Wymagania kompetencyjne pracodawców (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji) (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji)	36
Tabela I.14b.	Samooceny kompetencyjne bezrobotnych (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji).....	36

**Spis tabel
i wykresów**

Tabela I.14c.	Bilans kompetencyjny jako różnica między samooceną a wymaganiem (dane centrowane względem kategorii zawodowych i kompetencji).....	36
Tabela II.1.	Przykładowe wartości miar D, V i H dla hipotetycznych tabel o różnym stopniu segregacji.....	41
Tabela II.2.	Struktura zatrudnienia według płci i wieku (poziom uogólniony ISCO-0)	41
Tabela II.3.	Struktura zatrudnienia według płci i wieku (poziom uogólniony ISCO-1)	42
Tabela II.4.	Struktura zatrudnienia według płci i wieku (poziom uogólniony ISCO-2)	43
Tabela II.5.	Miary segregacji w poszczególnych kategoriach wiekowych.....	44
Tabela II.6.	Struktura zatrudnienia według płci i wykształcenia (poziom uogólniony ISCO-0)..	45
Tabela II.7.	Miary segregacji w poszczególnych kategoriach wykształcenia	45
Tabela II.8.	Stopień segregacji w zależności od rozpatrywanego poziomu kategoryzacji.....	46
Tabela II.9.	Segregacja pracowników etatowych, szukających pracy i samozatrudnionych	50
Tabela II.10.	Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w odsetkach osób zatrudnionych etatowo w zawodach charakterystycznych dla absolwentów wybranych grup kierunków studiów	56
Tabela III.1.	Pierwsza praca – pozycja badanych na skali prestiżu wykonywanego zawodu oraz skali pozycji ekonomicznej zawodu (wg Ganzeboom, Treiman 1996).....	64
Tabela III.2.	Wartość (netto) godziny pracy respondenta – podstawowe charakterystyki	68
Tabela III.A.1.	Forma zatrudnienia.....	75
Tabela III.A.2.	Zadowolenie z pewności zatrudnienia i spodziewany rozwój kariery zawodowej a poziom wykształcenia.....	75
Tabela III.A.3.	Poziom zadowolenia z: warunków wykonywania pracy, możliwości awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń a poziom wykształcenia i wiek badanych (wartości średnie)	76
Tabela IV.1.	Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach wśród osób w wieku 25–59/64 lat będących w różnej sytuacji zawodowej (w %)	79
Tabela IV.2.	Wybrane powody utrudniające podjęcie pracy osobom nieaktywnym zawodowo a przyczyny nieuczestniczenia w kursach i szkoleniach (w %)	80
Tabela IV.3.	Aktywność szkoleniowa biernych zawodowo kobiet i mężczyzn a posiadanie dzieci w wieku od 0 do 14 lat (w %)	81
Tabela IV.4.	Poziom aktywności edukacyjnej a wykształcenie, stanowisko pracy i wiek w grupach osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych (w %)	81
Tabela IV.5.	Poziom aktywności edukacyjnej bezrobotnych a czas trwania bezrobocia (w %)	82
Tabela IV.6.	Poziom aktywności edukacyjnej bezrobotnych a powody utrudniające podjęcie pracy (w %)	83
Tabela IV.7.	Poziom aktywności edukacyjnej bezrobotnych a powody utrudniające podjęcie pracy (w %)	83
Tabela IV.8.	Aktywność edukacyjna osób pracujących a zajmowane stanowisko pracy (w %) ..	84
Tabela IV.9.	Aktywność edukacyjna osób pracujących będących w wieku 25–59/64 lat a wykształcenie rodziców lub opiekunów.....	93
Tabela IV.10.	Samoocena kompetencji a aktywność szkoleniowa, skala 1–5, osoby pracujące 25–59/64 lat*	95
Tabela IV.11.	Samoocena kompetencji a aktywność szkoleniowa, skala 1–5, osoby bezrobotne 25–59/64 lat*	95
Tabela IV.12.	Samoocena kompetencji a aktywność szkoleniowa, skala 1–5, osoby nieaktywne zawodowo 25–59/64 lat*	96
Tabela IV.13.	Wysokość wynagrodzenia a wykształcenie i aktywność edukacyjna, osoby pracujące 25–59/64 lat	97
Tabela IV.14.	Wysokość wynagrodzenia a stanowisko pracy (9 grup zawodowych) i aktywność edukacyjna.....	98
Tabela IV.15.	Wysokość wynagrodzenia a stanowisko pracy (38 grup zawodowych) i aktywność edukacyjna.....	98
Tabela IV.16.	Wysokość wynagrodzenia a stanowisko pracy (38 grup zawodowych) i aktywność edukacyjna.....	99
Tabela V.1.	Powody poszukiwania pracy wśród bezrobotnych (%)	105

Tabela V.2.	Kanały, jakimi bezrobotni poszukiwali pracy w miesiącu poprzedzającym badanie (%)	106
Tabela V.3.	Wybrane charakterystyki pracujących etatowo	109
Tabela V.4.	Struktura zawodowa pracujących w oparciu o umowę o pracę w podziale na wielkie grupy zawodowe (%).....	109
Tabela V.5.	Wielkie grupy zawodowe, w których bezrobotni szukają zatrudnienia wraz z rozkładem ofert pracy im dedykowanych (dane w %).....	110
Tabela V.6.	Wybrane charakterystyki bezrobotnych	112
Tabela V.7.	Dokształcanie się wśród pracujących niepełnosprawnych i osób niedotkniętych niepełnosprawnością (%).....	114
Tabela V.8.	Samoocena kompetencji pracujących i bezrobotnych (wartości średnie)	115
Tabela V.9.	Wymagania dotyczące kompetencji kandydatów niepełnosprawnych i tych w pełni sprawnych zgłaszane przez pracodawców rekrutujących poprzez oferty pracy w podziale na grupy zawodowe (dane %).....	117
Tabela V.10.	Udział doświadczenia zawodowego wśród wymagań formułowanych w treści ogłoszeń o pracę oraz wśród osób bezrobotnych w podziale na grupy zawodowe (dane w %).....	118
Tabela V.11.	Długość doświadczenia zawodowego wśród pracujących na etat, bezrobotnych w wymaganiach publikowanych w treści ogłoszeń o pracę w podziale na grupy zawodowe (średnie w latach).....	121
Tabela VI.1.	Czynniki wpływające na wielkość szarej strefy	128
Tabela VI.2.	Przyczyny niepodpisywania oficjalnych umów	130
Tabela VI.3.	Szacowana liczba osób (w tys.) oraz odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na sytuację zawodową	134
Tabela VI.4.	Wybrane informacje dotyczące aktywności zawodowej osób, które w ostatnich 12 miesiącach pracowały bez umowy oraz osób, które nadal wykonują tę pracę w porównaniu z osobami pracującymi na oficjalnym rynku pracy oraz bezrobotnymi ekonomicznie (w %, procentowanie kolumnowe)	135
Tabela VI.5.	Wybrane charakterystyki osób, które w ostatnich 12 miesiącach pracowały bez umowy oraz osób, które nadal wykonują tę pracę w porównaniu z osobami pracującymi na oficjalnym rynku pracy oraz bezrobotnymi ekonomicznie (w %)	137
Tabela VI.6.	Doświadczenie zawodowe bezrobotnych poszukujących pierwszej pracy, dane z lat 2010—2014 (w %)	139
Tabela VI.7.	Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na sytuację zawodową i zawód (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)	140
Tabela VI.8.	Najczęściej wykonywane aktualnie zawody wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy (dane łączne dla lat 2010–2014) oraz wśród osób aktualnie pracujących bez formalnej umowy (dane dla 2014 r.) (w %)	142
Tabela VI.9.	Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na województwa i sytuację zawodową (w %)	143
Tabela VI.10.	Stopa bezrobocia i odsetek pracujących bez umowy wśród osób w wieku produkcyjnym w poszczególnych województwach (w %).....	145
Tabela VI.11.	Przeciętne miesięczne zarobki netto (w okresie ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy nie pracowały i pracowały bez formalnej umowy, w podziale na obecną sytuację zawodową (dane łączne dla lat 2010–2014) (w PLN)	146
Tabela VI.12.	Główne powody niepodpisywania umowy formalnej w podziale na sytuację zawodową.....	148
Tabela VI.13.	Główne powody niepodpisywania umowy formalnej w podziale na wiek (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %).....	149
Tabela VI.14.	Główne powody niepodpisywania umowy formalnej wśród bezrobotnych ekonomicznie w podziale na okres poszukiwania pracy (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %).....	149

**Spis tabel
i wykresów**

Tabela VI.15. Główne powody niepodpisywania umowy formalnej wśród zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na okres pozostawania zarejestrowanym w urzędzie pracy (dane łączne dla lat 2012–2014) (w %)	150
Tabela VI.16. Opinie osób pracujących bez umowy w ostatnich 12 miesiącach na temat pracy rejestrowanej w kontekście zarobków	151

Spis wykresów

Wykres II.1. Odsetek pracujących w zawodach o danej stopie feminizacji (N = 35 199)	44
Wykres II.2. Miary segregacji w poszczególnych kategoriach wykształcenia	45
Wykres II.3. Stopień segregacji w zależności od rozpatrywanego poziomu kategoryzacji	46
Wykres II.4. Przykład segregacji ujawniającej się na coraz głębszych poziomach klasyfikacji zawodowej	47
Wykres II.5. Udział kobiet wśród zatrudnionych na etat i wśród szukających pracy	48
Wykres II.6. Udział kobiet wśród zatrudnionych na etat i wśród samozatrudnionych	49
Wykres II.7. Segregacja pracowników etatowych, szukających pracy i samozatrudnionych	50
Wykres II.8. Preferencje pracodawców odnośnie do płci poszukiwanych pracowników (N = 36 820)	52
Wykres II.9. Preferencje pracodawców względem płci a stopa feminizacji zawodów (N = 36 820)	53
Wykres II.10. Preferencje pracodawców dotyczące płci kandydatów poszukiwanych na stanowiska wymagające określonego poziomu wykształcenia (N = 12 987) ..	54
Wykres II.11. Wielkość firmy a preferencje pracodawców względem płci poszukiwanych pracowników (N = 12 987)	54
Wykres II.12. Planowane kierunki studiów uczniów klas maturalnych liceów ogólnokształcących w zestawieniu z odsetkami płci na kierunkach studiów w 2013 roku	56
Wykres III.1. Przeciętny zysk płynący z ukończenia szkoły wyższej (różnica w skalach prestiżu i pozycji ekonomicznej zawodu w przypadku stanowisk zajmowanych po i przed ukończeniem szkoły wyższej)	65
Wykres III.2. Zmiana pozycji respondenta na skali pozycji ekonomicznej zawodu (wielkość okręgu wskazuje na przeciętną pozycję na SIOPS w momencie wykonywania pierwszej pracy)	66
Wykres III.3. Spodziewany rozwój kariery zawodowej (-1 – przestanie pracować w tym zakładzie, 0 – zachowa posiadany status, 1 – awansuje) a ocena pewności zatrudnienia (1 – zadowoleni, 0 – bez zdania, -1 – niezadowoleni) – średnie arytmetyczne dla grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia	69
Wykres III.4. Poziom zadowolenia z: warunków wykonywania pracy, możliwości awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń a poziom wykształcenia badanych	70
Wykres III.A.1. Ryzyko znalezienia się wśród 25% absolwentów uczelni wykonujących zawody najniżej oceniane na skali pozycji ekonomicznej zawodu a kierunek kształcenia oraz typ uczelni	74
Wykres III.A.2. Odsetek badanych deklarujących, że ich tygodniowy czas pracy przekracza 40 godzin (suma etatów) a ich poziom wykształcenia (N młodzi = 28917, N niemłodzi = 6574)	75
Wykres III.A.3. Odsetek badanych, którzy spodziewają się, że awansują w ciągu 12 miesięcy	76
Wykres IV.1. Odsetki osób aktywnych edukacyjnie w grupie kierowników, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	86
Wykres IV.2. Odsetki osób aktywnych edukacyjnie w poszczególnych grupach zawodowych a forma zatrudnienia, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	87
Wykres IV.3. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie specjalistów do spraw zdrowia, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	88
Wykres IV.4. Poziom aktywności edukacyjnej w grupie specjalistów do spraw nauczania i wychowania, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	89

Wykres IV.5.	Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	90
Wykres IV.6.	Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych a poziom wykształcenia, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %).....	90
Wykres IV.7.	Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych a wiek, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	91
Wykres IV.8.	Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników wykwalifikowanych, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	92
Wykres IV.9.	Poziom aktywności edukacyjnej w grupie robotników niewykwalifikowanych a wiek, osoby pracujące, wiek 25–59/64 (w %)	92
Wykres V.1.	Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych i niedotkniętych niepełnosprawnością	104
Wykres V.2.	Pracujący, bezrobotni i nieaktywni zawodowo niepełnosprawni ze względu na stopień niepełnosprawności (%)	105
Wykres V.3.	Porównanie niepełnosprawnych i pozostałych ze względu na odsetek pracujących na pełen etat wśród zatrudnionych na umowę o pracę, odsetek pełnoetatowych ofert pracy i odsetek bezrobotnych, chcących pracować na pełen etat	107
Wykres V.4	Rodzaj umowy oferowanej w treści ogłoszeń o pracę kandydatom z orzeczoną niepełnosprawnością i tym w pełni sprawnym w podziale na wielkie grupy zawodowe (%)	107
Wykres V.5.	Odsetek ofert dotyczących pracy na umowę na czas nieokreślony oraz odsetek osób faktycznie zatrudnionych w tej formule wśród wszystkich zatrudnionych etatowo w podziale na niepełnosprawnych i pozostałych	108
Wykres V.6.	Najpopularniejsze zawody, w których niepełnosprawni pracują, poszukują zatrudnienia wraz z ofertami pracy im dedykowanymi (duże grupy zawodowe – %)	111
Wykres V.7.	Struktura wykształcenia w grupach zawodowych pracujących, bezrobotnych i według wymagań formułowanych w treści ogłoszeń o pracę w podziale na osoby z orzeczoną niepełnosprawnością i pozostałych (dane w %).....	112
Wykres V.8.	Poziom wykształcenia wymagany w ofertach pracy od kandydatów z orzeczoną niepełnosprawnością oraz pozostałych w podziale na kategorie zawodowe (dane %).....	113
Wykres V.9.	Wymagania kompetencyjne publikowane w treści ofert wobec osób z orzeczoną niepełnosprawnością i tych w pełni sprawnych (N niepełnosprawnych = 600, N pozostałych = 40603)	116
Wykres V.10.	Sposoby dokumentowanie posiadanego doświadczenia w grupie osób z orzeczoną niepełnosprawnością i wśród niepełnosprawnych.....	120
Wykres VI.1.	Wielkość gospodarki nieformalnej w Polsce według różnych metod pomiaru (% PKB).....	126
Wykres VI.2.	Liczba pracujących bez umowy w Polsce według danych GUS.....	127
Wykres VI.3.	Szacowana liczba osób (w tys.) oraz odsetek osób w wieku produkcyjnym, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy	133
Wykres VI.4.	Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy (w %)	137
Wykres VI.5.	Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na aktualną sytuację zawodową i poziom wykształcenia (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %).....	138
Wykres VI.6 i VI.7.	Odsetek mężczyzn (lewy wykres) i kobiet (prawy wykres), którzy w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowali bez formalnej umowy, w podziale na sytuację zawodową i wiek (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %).....	138
Wykres VI.8.	Odsetek studentów ostatnich lat studiów stacjonarnych, którzy w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowali z uwzględnieniem rodzaju umowy (w %)	140
Wykres VI.9.	Struktura zawodowa grupy osób obecnie pracujących (bez względu na formę umowy) i bezrobotnych (poprzednio wykonywany zawód) oraz struktura zawodowa osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy (dane łączne dla lat 2010–2014) (% z danej grupy)	141

**Spis tabel
i wykresów**

Wykres VI.10.	Odsetek osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, w podziale na miejsce zamieszkania (w %).....	143
Wykres VI.11.	Stopa bezrobocia i odsetek pracujących bez umowy wśród osób w wieku produkcyjnym (w %).....	144
Wykresy VI.12, VI.13, VI.14, VI.15.	Przeciętne miesięczne zarobki netto (w okresie ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy nie pracowały i pracowały bez formalnej umowy, w podziale na obecną sytuację zawodową (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %).....	147
Wykres VI.16.	Czy warunki i zarobki w pracy bez umowy odpowiadały osobom wykonującym ją w ostatnich 12 miesiącach (dane łączne dla lat 2012–2014) (w %)	150
Wykres VI.A.1.	Udział pracujących bez umowy oraz stopa bezrobocia w poszczególnych województwach w latach 2010–2014	160
Wykres VI.A.2.	Przeciętne miesięczne zarobki netto (w okresie ostatnich 12 miesięcy) wśród osób, które w ciągu poprzednich 12 miesięcy pracowały bez formalnej umowy, pracowały na oficjalnym rynku pracy i były bezrobotne (dane łączne dla lat 2010–2014) (w %)	160

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

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

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

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

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) zostało utworzone w 2008 r. jako uniwersytecka autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną – w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli.

W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

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

**Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych
Uniwersytetu Jagiellońskiego**

ul. Grodzka 52, 31-044 Kraków
tel./faks: + 48 12 663 17 92
ceapp@uj.edu.pl, www.ceapp.uj.edu.pl