



Bilans Kapitału Ludzkiego

Rynek pracy w województwie łódzkim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego

2010-2014

Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski, Diana Turek

Łódź 2015

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) już od pięciu lat prowadzą kolejne edycje jednego z największych ogólnopolskich projektów poświęconych badaniu rynku pracy – Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL). Dotychczas zrealizowano już cztery edycje badań: I edycja prowadzona była w IV kwartale 2010 roku, II edycję realizowano w II kwartale 2011 roku, III edycję w 2012 roku, IV edycję w II kwartale 2013 roku. Dane będące podstawą niniejszego raportu zgromadzono w V edycji badania, przeprowadzonej w 2014 r. Wszystkie wyniki badań zostały opublikowane w formie serii raportów dostępnych na stronie internetowej: www.bkl.parp.gov.pl.

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

Autorzy

Spis treści

Podsumowanie	5
Nota metodologiczna	7
Badania ludności	7
Badania pracodawców.....	8
Badania firm i instytucji szkoleniowych	8
Badania studentów.....	9
Zastosowane pojęcia i klasyfikacje	9
Czytanie tabel topograficznych	13
Czytanie tabel temperaturowych	13
Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa łódzkiego.....	15
Sytuacja zawodowa.....	17
Pracujący w województwie łódzkim	19
Sytuacja samozatrudnionych w województwie łódzkim	23
Bezrobotni w województwie łódzkim	26
Wykształcenie i doksztalcenie się mieszkańców województwa łódzkiego	30
Wymagania wobec nowych pracowników	40
Sposoby poszukiwania pracowników	44
Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy.....	46
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników	49
Zmiany w zatrudnieniu	53
Szkolenie pracowników	56
Instytucje i firmy szkoleniowe w województwie łódzkim: oferta, kierunki i plany rozwoju.....	58
Liczba obsługiwanych klientów	60
Tematyka oferowanych szkoleń	60
Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok.....	62
Poszerzanie działalności	63
Uczniowie i studenci w województwie łódzkim:.....	64
plany edukacyjne, zawodowe oraz postrzeganie	64

własnych kompetencji.....	64
Zadowolenie z usług edukacyjnych.....	65
Plany aktywności zawodowej i ich realizacja	67
Podnoszenie własnych kwalifikacji	70
Samocena kompetencji uczniów i studentów	74
Źródła	76

Podsumowanie

BKL Badanie Ludności	BKL Badanie Pracodawców
<p>Stopa bezrobocia w województwie łódzkim w latach 2010-2011 osiągała wartości niższe niż w całej Polsce. W 2012 r. wskaźnik wzrósł do odnotowanego w skali całego kraju poziomu 16 p.p., by w roku 2014 spaść do poziomu 13 p.p. (2 p.p. niższego niż w skali całego kraju).</p>	<p>W województwie łódzkim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: przemysłowej i górniczej oraz budownictwa i transportu. Trzy zawody, na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców to: robotnicy wykwalifikowani, pracownicy z sektora usług i sprzedaży oraz operatorzy maszyn i urządzeń.</p>
<p>Pracujący etatowo w województwie łódzkim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią) (81%) oraz warunków jej wykonywania (76%). Najrzadziej deklarują zadowolenie z możliwości awansu (33%).</p>	<p>Pracodawcy z województwa łódzkiego, wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych, zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych. Braki kompetencyjne zatrudnionych dotyczyły również kompetencji biurowych, interpersonalnych i samoorganizacyjnych.</p>
<p>Skala istniejących na najogólniejszym poziomie różnic w zakresie średnich miesięcznych zarobków netto kobiet i mężczyzn, pracujących wyłącznie na umowę o pracę w województwie łódzkim jest bardzo zbliżona do tej, obserwowanej w skali całego kraju: kobiety zarabiają średnio 80% tego, co mężczyźni.</p>	<p>Największy problem ze znalezieniem pracowników dotyczył branży handel i gastronomia oraz budownictwo i transport. Problemy sprawiała rekrutacja robotników wykwalifikowanych oraz pracowników usług i sprzedaży.</p>
<p>Odsetek uczestniczących w szkoleniach osób w wieku produkcyjnym w województwie łódzkim wzrósł na przestrzeni pięciu analizowanych lat o 8 p. p., by w roku 2014 osiągnąć poziom 23% (wyższy o 3 p. p. w porównaniu z tym, odnotowanym w skali całego kraju).</p>	<p>Pracodawcy w województwie łódzkim najczęściej wskazywali na trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia, były to: zbyt wysokie podatki, zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, niestabilna sytuacja gospodarcza.</p>

BKL Badanie instytucji szkoleniowych	BKL Badanie uczniów i studentów
<p>Struktura sektora usług szkoleniowych w województwie łódzkim w świetle kluczowych wskaźników różni się od struktury krajowej pod względem niewielkiej przewagi mikro-przedsiębiorstw oraz większego udziału firm ze stażem nieprzekraczającym 10 lat. Odnotowano tu także mniejszy odsetek firm osiągających roczny przychód powyżej 500 tys. zł.</p>	<p>Około 80% badanych studentów i ok. 60% badanych uczniów w województwie łódzkim deklaruje, że wybrałoby swoją szkołę/uczelnię jeszcze raz, gdyby mogli zdecydować o tym ponownie. W obu przypadkach rezultat ten jest wyższy niż przeciętny wynik ogólnopolski.</p>
<p>Obszary w ramach których najczęściej proponuje się szkolenia w województwie łódzkim to szkolenia o tematyce związanej z rozwojem osobistym, a także medycyną i opieką społeczną, informatyką, handlem i obsługą klienta, budownictwem, przemysłem oraz BHP. Najczęściej pojawiały się szkolenia związane z uzyskiwaniem prawa jazdy w kat. A i B, kształceniem w zakresie zarządzania finansami oraz świadczone w ramach branży usług edukacyjnych.</p>	<p>Uczestnictwo w ponadprogramowych kursach i szkoleniach deklarowało ok 64% uczniów oraz 28% studentów z województwa łódzkiego. W przypadku uczniów odsetek ten lokuje się nieznacznie powyżej przeciętnej krajowej.</p> <p>Doświadczenie pracy zarobkowej w 2013r. w województwie łódzkim zgłaszało 47% uczniów i 40% studentów.</p>
<p>Odsetek firm szkoleniowych z województwa łódzkiego zainteresowanych poszerzeniem swojej działalności w roku 2014 utrzymywał się powyżej średniej wartości w skali kraju. Można to uznać jako wskaźnik dobrej kondycji branży szkoleniowej w badanym województwie.</p>	<p>62% badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych w województwie łódzkim jest zainteresowana podjęciem studiów wyższych. Zamiar ten częściej wyrażają osoby o wysokim statusie społeczno-ekonomicznym oraz kobiety.</p> <p>Wśród studentów studiów licencjackich, zainteresowanie podjęciem studiów magisterskich wyrażało ok. 50% badanych. Chęć kontynuacji nauki po studiach magisterskich wyrażało ok 15% kształcących magistrantów.</p>
<p>Firmy i instytucje szkoleniowe z województwa łódzkiego myśląc o działaniach podnoszących jakość świadczonych usług, najczęściej chcą w tym celu podnieść kompetencje merytoryczne osób szkolących, a także wykorzystywać wyniki ewaluacji w zakresie planowania zajęć oraz diagnozie potrzeb samych szkoleniowców. Warto odnotować, że w przypadku większości analizowanych wskaźników podnoszenia jakości usług, łódzkie firmy plasują się powyżej przeciętnej krajowej.</p>	<p>Wśród studentów z województwa łódzkiego różnice w średniej samoocenie kompetencji w porównaniu z ich przeciętnymi wartościami w skali całego kraju odnotowano w przypadku umiejętności technicznych oraz biurowych (wartości poniżej przeciętnych w skali kraju).</p> <p>W przypadku uczniów analogiczne różnice wystąpiły jedynie w przypadku samooceny kompetencji technicznych wśród kobiet (poniżej przeciętnej wartości odnotowanej na poziomie kraju).</p>

Nota metodologiczna

Poniżej zamieszczamy skrótowy opis metodologii badań ludności, pracodawców, instytucji szkoleniowych oraz uczniów i studentów przeprowadzonych w ramach V edycji badania Bilans Kapitału Ludzkiego. Szczegółowe omówienie pochodzących z nich wniosków przedstawiono w odrębnych raportach¹:

- Polski rynek pracy - aktywność zawodowa i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności realizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego
- Kształcenie po szkole. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych realizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;

¹ Dane z badań ludności, pracodawców i studentów przed poddaniem analizie zostały poddane ważeniu. Procedura ta pozwoliła na poradzenie sobie z rozbieżnościami pomiędzy strukturami prób i populacji ze względu na kluczowe zmienne społeczno-demograficzne (np. wiek czy płeć), w rezultacie pozwalając na bardziej precyzyjne oszacowanie interesujących nas w badaniu Bilans Kapitału Ludzkiego parametrów, charakteryzujących populację ludności w wieku produkcyjnym, pracodawców i studentów.

- Młodzi na rynku pracy - pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

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

Badania ludności

Badania ludności realizowane były metodą wywiadów osobistych (PAPI oraz CATI). Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania tych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin. Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów

w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa. Ogółem w tej edycji badania przeprowadzono 17600 wywiadów. Response rate wyniósł 55%.

Badania pracodawców

W trakcie V edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16005 pracodawców. Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego firmie badawczej jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 98% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

Ogólnie, w badaniach uczestniczyli pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module realizowanym w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – badaniach realizowanych na losowej

próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe.

Badania firm i instytucji szkoleniowych

W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 4478 wywiadów (99,5%), a wykorzystując CAWI 23 ankiety (0,5%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r. zrealizowano 4510 wywiadów. Badaniem objęto te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy

edukacji, gdzie indziej nie sklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych. Po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem.

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

Badania studentów

Badania, w których uczestniczyli studenci prowadzono w ramach IV edycji BKL. Dane zbierano w okresie od 11 marca do 1 lipca 2013r. W turze tej wprowadzono modyfikację schematu doboru próby polegającą na uwzględnieniu w próbie wszystkich kierunków zamawianych, na których kształcili się studenci zaklasyfikowani do populacji badanej w BKL (tzw. badanie populacyjne). W poprzedniej edycji (I edycja BKL) badanie studentów realizowano w drugiej połowie

2010 r. oraz na początku roku 2011. Badania zostały wykonane przez Millward Brown S.A. W trakcie obecnej tury projektu uzyskano odpowiedzi od 32100 studentów. Badania były prowadzone w większości przypadków z zastosowaniem techniki ankiety audytoryjnej. Populację stanowili studenci ostatnich lat kierunków stacjonarnych na uczelniach, będący:

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

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

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

Kompetencje

W związku z tym, że badania BKL obejmują wiele modułów badawczych, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby

uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić na początku jakie jest rozumienie podstawowych terminów, związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy²:

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

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

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

specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje i osoby zainteresowane będą mogły określić jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

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

Zawody

Badając zasoby kompetencyjne konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego

zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielozawodowe – np. monter instalacji budowlanych do którego wymagana są często kompetencje związane z takimi zawodami jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku, itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-o8. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich

zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

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

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

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

Pracownicy opieki osobistej i pokrewni

Pracownicy usług ochrony

Rolnicy produkcji towarowej

Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby

Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków

Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni

Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni

Elektrycy i elektonicy

Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, prod. wyr .tekst.

Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych

Monterzy

Kierowcy i operatorzy pojazdów

Pomoce domowe i sprzętaczk

Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie

Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i

transporcie

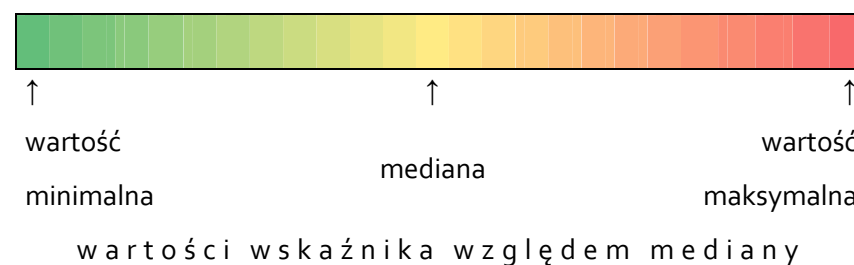
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki

Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

Czytanie tabel topograficznych

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

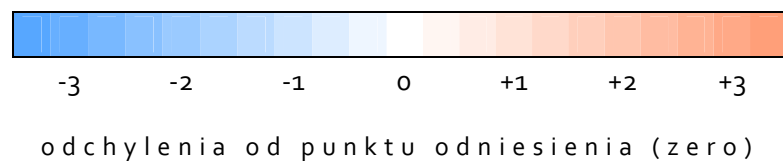
Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zblizonym do mediany) żółty, względnie wysokim – czerwony. Podkreślić należy, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej wyznaczone są przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową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



Czytanie tabel temperaturowych

Innym stosowanym sposobem kolorowania tabel jest kolorowanie „temperaturowe” nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury: W sytuacji, gdy zwracano uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa

bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa łódzkiego

Pierwsza część raportu poświęcona jest zagadnieniom pracy, przedsiębiorczości i wykształcenia mieszkańców województwa łódzkiego w wieku produkcyjnym. Podczas analiz korzystaliśmy z danych z pięciu dotychczasowych edycji badania ludności BKL. Część obliczeń została przeprowadzona na danych sumarycznych dla pięciu edycji badania, jako że wynikające z realnej wielkości populacji ludności województwa łódzkiego liczebności niektórych grup w poszczególnych edycjach nie uprawniały do wyciągania w oparciu o nie uzasadnionych wniosków w wypadku bardziej szczegółowych analiz. Odpowiednie adnotacje dotyczące zakresu wykorzystywanych danych zostały w każdym przypadku umieszczone pod wykresem/tabelą.

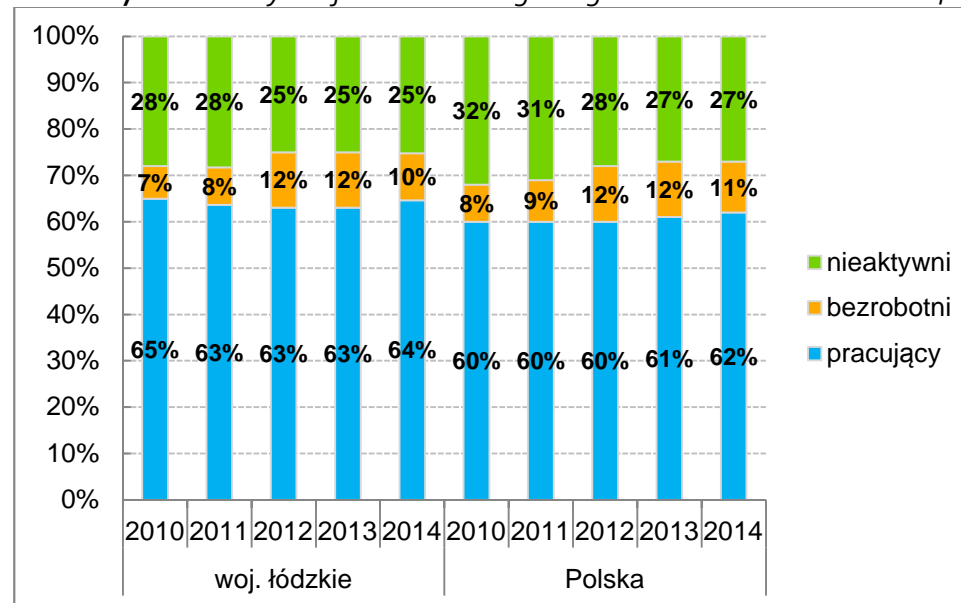
W tej części raportu zaprezentowaliśmy wskaźniki dotyczące sytuacji ludności na łódzkim rynku pracy w ujęciu dynamicznym oraz porównawczym, skupiając się m.in. na takich grupach jak pracujący etatowo, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą czy bezrobotni. W celu lepszego zrozumienia specyfiki sytuacji i potrzeb różnych grup funkcjonujących na rynku pracy w województwie łódzkim przedstawiliśmy szczegółowe charakterystyki tych zbiorowości wykorzystując zmienne społeczno-demograficzne oraz zmienne specyficzne dla ich sytuacji zawodowej. Szczególną wagę przywiązywaliśmy do różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn przynależących do grup o różnej pozycji na regionalnym, łódzkim rynku pracy.

Sytuacja zawodowa

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

Wykres 1.1. prezentuje zmiany w strukturze sytuacji zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie łódzkim w latach 2010-2014. Tak w województwie łódzkim, jak i w skali całego kraju udział pracujących w ogólnej ludności w wieku produkcyjnym w okresie pięciu analizowanych lat utrzymywał się na zbliżonym poziomie, podczas gdy udział bezrobotnych wzrastał kosztem nieaktywnych zawodowo.

Wykres 1. 1. Sytuacja zawodowa wg kategorii BAEL w latach 2010-2014



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Na lepsze zrozumienie sytuacji trzech wyróżnionych grup, pozwala porównanie ich wybranych charakterystyk społeczno-demograficznych w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M), zaprezentowanych w **tabeli 1.1.** (dane sumaryczne dla lat 2010-2014). Najniższą średnią wieku odnotować można wśród bezrobotnych, którzy, podobnie jak nieaktywni zawodowo niemal dwukrotnie częściej niż pracujący deklarują pozostawanie w stanie wolnym. Wyraźnie wyższy odsetek takich osób odnotować można wśród mężczyzn. Pracujący z kolei zdecydowanie częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo charakteryzują się posiadaniem przynajmniej średniego wykształcenia, pozostawaniem w związku małżeńskim i posiadaniem dziecka na utrzymaniu, przy czym w każdej z grup charakterystyki te częściej były domeną kobiet niż mężczyzn.

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

	Pracujący			Bezrobotni			Nieaktywni		
	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
Wiek (średnia)	40,7	40,3	40,5	37,6	37,3	37,5	42	38,8	40,3
Odsetek osób z wyksz. przynajmniej średnim	60	74	66	39	48	43	34	50	43
Odsetek osób stanu wolnego	29	20	25	53	32	44	54	39	46
Odsetek osób w związku małżeńskim	64	66	65	33	49	40	37	47	42
Odsetek osób posiadających dzieci	63	73	68	43	66	53	42	58	50
Odsetek osób mieszkających na wsi	37	32	35	34	34	34	38	36	37
N	1976	1767	3743	321	257	578	731	815	1546

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

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

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

kompetencje	woj. łódzkie			Polska		
	PRAC	BEZR	NIEAKT	PRAC	BEZR	NIEAKT
kognitywne	3,54	2,99	3,26	3,56	3,15	3,18
techniczne	3,15	2,84	2,66	3,22	2,92	2,69
matematyczne	3,52	3,13	3,23	3,49	3,11	3,14
komputerowe	3,40	2,84	3,01	3,41	3,02	2,99
artystyczne	2,61	2,20	2,50	2,76	2,48	2,56
fizyczne	3,59	3,57	3,20	3,66	3,61	3,20
samoorganizacyjne	3,79	3,13	3,30	3,74	3,34	3,20
interpersonalne	4,07	3,58	3,64	3,98	3,73	3,56
biurowe	3,21	2,26	2,61	3,16	2,67	2,65
kierownicze	3,33	2,55	2,74	3,28	2,78	2,76
dyspozycyjne	3,89	3,77	3,12	3,82	3,79	3,12
językowe	3,83	3,40	3,53	3,79	3,51	3,43
N	737	111	296	10983	1930	4737

Źródło: BKL Badanie Ludności 2014

W tabeli 1.2. zaprezentowano średnie samooceny różnych umiejętności w trzech grupach wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową: pracujących (PRAC), bezrobotnych (BEZR) i nieaktywnych zawodowo (NIEAKT) uzyskane w ostatniej, V edycji badania. Ich oceny respondenci dokonywali na pięciopunktowej skali (1- bardzo niski, 2-podstawowy, 3-średni, 4-wysoki, 5-bardzo wysoki). Najwyższe średnie w przypadku wszystkich umiejętności odnotowano w grupie pracujących - tak w skali całego kraju, jak i województwa

łódzkiego. Przedstawiciele trzech grup wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową najwyżej oceniali kompetencje interpersonalne (najwyższe oceny), fizyczne, dyspozycyjne, samoorganizacyjne oraz językowe (dotyczące umiejętności posługiwania się językiem polskim). Średnie wartości ocen deklarowane w perspektywie sumarycznych danych z pięciu edycji badania w województwie łódzkim były dość zbliżone do tych wskazywanych w skali całego kraju, zwłaszcza w przypadku pracujących i nieaktywnych zawodowo. Największe różnice odnotowano pomiędzy bezrobotnymi w kontekście kompetencji artystycznych i biurowych.

Pracujący w województwie łódzkim

Pracujący na umowę o pracę stanowili najliczniejszą grupę wśród aktywnych zawodowo - w 2014 r. ich udział w tej zbiorowości wyniósł odpowiednio 62% w skali całego kraju i 64% w województwie łódzkim. Respondenci pracujący etatowo podczas badania BKL odpowiadając na pytania ankietera dokonywali prognoz dotyczących własnej kariery zawodowej a także oceniali przydatność wiedzy i umiejętności nabytych podczas edukacji w pracy. W tabeli 1.3. przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących na umowę o pracę w podziale na płeć.

Płeć nie stanowi czynnika różnicującego prognozy dotyczące rozwoju kariery zawodowej, nie wpływa również na postrzeganie swojej pracy w kategoriach zatrudnienia na stałe. Tak w województwie łódzkim, jak i w skali całego kraju ok. 90% przedstawicieli obu płci deklaroowało, że aktualne zatrudnienie traktują jako pracę na stałe. Analogiczne odsetki respondentów spodziewały się pozostania na tym samym stanowisku. Ponad 90% pracowników etatowych obu płci deklaroowało pracę na pełen etat - nieco częściej czynili to mężczyźni. Ponad 1/3 pracujących tak w województwie łódzkim, jak i w perspektywie ogólnopolskiej oceniało wiedzę i umiejętności nabyte podczas kształcenia formalnego za bardzo przydatne w pracy - w województwie łódzkim kobiety czyniły to wyraźniej częściej niż mężczyźni.

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

Odsetek:	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	woj. łódzkie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Pracujących na pełen etat	92	97	95	94	97	95
Deklarujących że jest to praca na stałe	90	92	91	92	91	91
Spodziewających się pozostania na tym samym stanowisku	93	92	92	80	89	89
Oceniających wiedzę i umiejętności jako bardzo przydatne w pracy	41	30	35	38	36	37
N	278	269	547	3806	4261	8067

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,6 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2014

Podczas badania ludności BKL respondenci pracujący etatowo dokonywali również oceny zadowolenia z różnych aspektów pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz samej pracy jako takiej (czyli tego co robią podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). W tabeli 1.4. zaprezentowano odsetki zadowolonych („bardzo zadowolonych” oraz „zadowolonych”) z tych aspektów pracy.

Struktura odpowiedzi wśród pracujących etatowo w województwie łódzkim jest dość podobna do tej, zaobserwowanej w skali całego kraju, choć w zakresie niektórych aspektów zaobserwowano wyraźne różnice. Zatrudnieni na umowę o pracę w województwie łódzkim - tak kobiety jak i mężczyźni - wyraźnie rzadziej okazywali bowiem zadowolenie z możliwości awansu i pewności zatrudnienia, nieco rzadziej byli też usatysfakcjonowani poziomem swych zarobków. Interpretując te wyniki warto pamiętać, że mogą one wynikać zarówno z obiektywnych różnic, jak i dysproporcji w oczekiwaniach dotyczących tych aspektów pracy w województwie łódzkim i w skali całego kraju. Wśród czynników, które mogą odpowiadać za relatywnie niskie odsetki zadowolonych z pewności zatrudnienia i możliwości awansu wymienić należy niedostosowanie kierunków kształcenia szkolnego do potrzeb regionalnego rynku pracy oraz związaną z przemysłowo-rolniczym charakterem województwa specyfiką struktury pracujących, nie odpowiadającej strukturze

obserwowanej w krajach rozwiniętych (por. Kryńska, Kukulak-Dolata, Arendt 2011, *Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania*).

Istotne, choć relatywnie niewielkie różnice międzypłciowe w poziomie zadowolenia wśród pracujących etatowo w województwie łódzkim zauważyć można w kontekście zarobków i pewności zatrudnienia (częstsze zadowolenie mężczyzn) oraz warunków wykonywania pracy (zadowolenie częściej deklarują w tym wypadku kobiety).

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

Odsetek zadowolonych z:	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	woj. łódzkie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Samej pracy jako takiej (to, co robi)	80	82	81	81	80	80
Warunków wykonywania pracy	79	74	76	78	76	77
Pewności zatrudnienia	60	65	63	70	71	70
Zarobków	50	55	52	54	58	56
Możliwości rozwoju osob. i szkoleń	53	52	52	58	56	57
Możliwości awansu	34	32	33	44	43	43
N	277	269	546	3806	4261	8067

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,8 % N
Źródło: BKL Badanie Ludności 2014

Pozostając w zakresie problematyki dysproporcji międzypłciowych, w tabeli 1.5. porównano średnie obciążone przeciętnych miesięcznych zarobków netto (5% skrajnych obserwacji na obu krańcach zostało wykluczonych z analizy) kobiet i mężczyzn dla województwa łódzkiego oraz Polski (dane sumaryczne z pięciu edycji badania). W analizie uwzględnione zostały jedynie osoby pracujące wyłącznie na umowę o pracę, aby średnia informowała o zarobkach uzyskiwanych jedynie z tytułu pracy etatowej³.

Skala dysproporcji zarobkowych pomiędzy płciami na najogólniejszym poziomie w województwie łódzkim jest analogiczna jak w skali całego kraju: sumy, deklarowane przez kobiety w obu analizowanych przypadkach stanowią średnio ok. 80% zarobków mężczyzn. Przedstawiciele obu płci pracujący wyłącznie na etat w województwie łódzkim zarabiają średnio o ok. 122 zł mniej niż przedstawiciele obu płci w skali całego kraju, przy czym rozbieżność w średnich zarobkach była większa w przypadku mężczyzn.

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

	Średnia obciążona			Iloraz zarobków (K/M)	Liczebności		
	K	M	Ogół		K	M	Ogół
woj. łódzkie	1668	2049	1842	0,81	644	608	1252
Polska	1745	2172	1964	0,8	9415	10449	19864

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

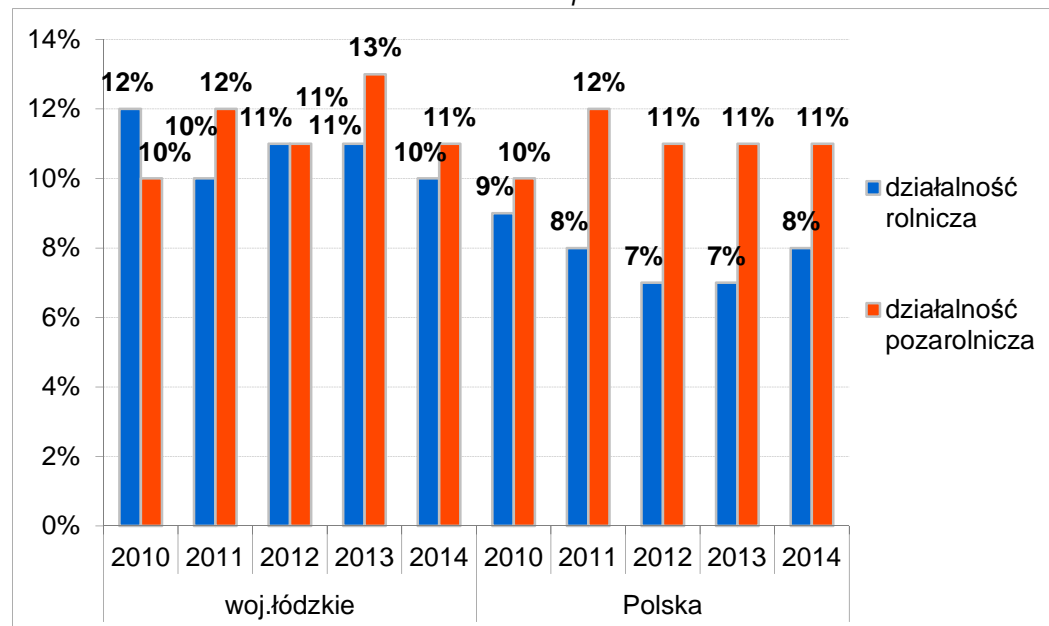
³ Dokonując takich porównań należy jednocześnie być świadomym różnic w strukturze zawodowej istniejącymi pomiędzy grupami kobiet i mężczyzn.

Sytuacja samozatrudnionych w województwie łódzkim

Przed przejściem do analizy szczegółowych charakterystyk osób samozatrudnionych, warto przyrzeć się uprzednio jak zmieniał się udział osób prowadzących działalność rolniczą oraz pozarolniczą w ogóle pracujących. Dynamikę tych zmian w Polsce i w województwie łódzkim ilustruje **wykres 1.2**.

Odsetek prowadzących działalność pozarolniczą w ogóle pracujących w województwie łódzkim w perspektywie pięciu lat badania BKL utrzymywał się na podobnym jak w skali całego kraju poziomie ok 11-12%. Udział prowadzących działalność rolniczą oscylował z kolei na wyższym niż ogólnokrajowy poziomie ok 10-11%, co można tłumaczyć rolniczo-przemysłową specyfiką województwa.

Wykres 1.2. Odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą wśród ogółu pracujących w województwie łódzkim i w Polsce w latach 2010-2014



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Tabela 1.6. Wybrane charakterystyki prowadzących działalność pozarolniczą w województwie łódzkim

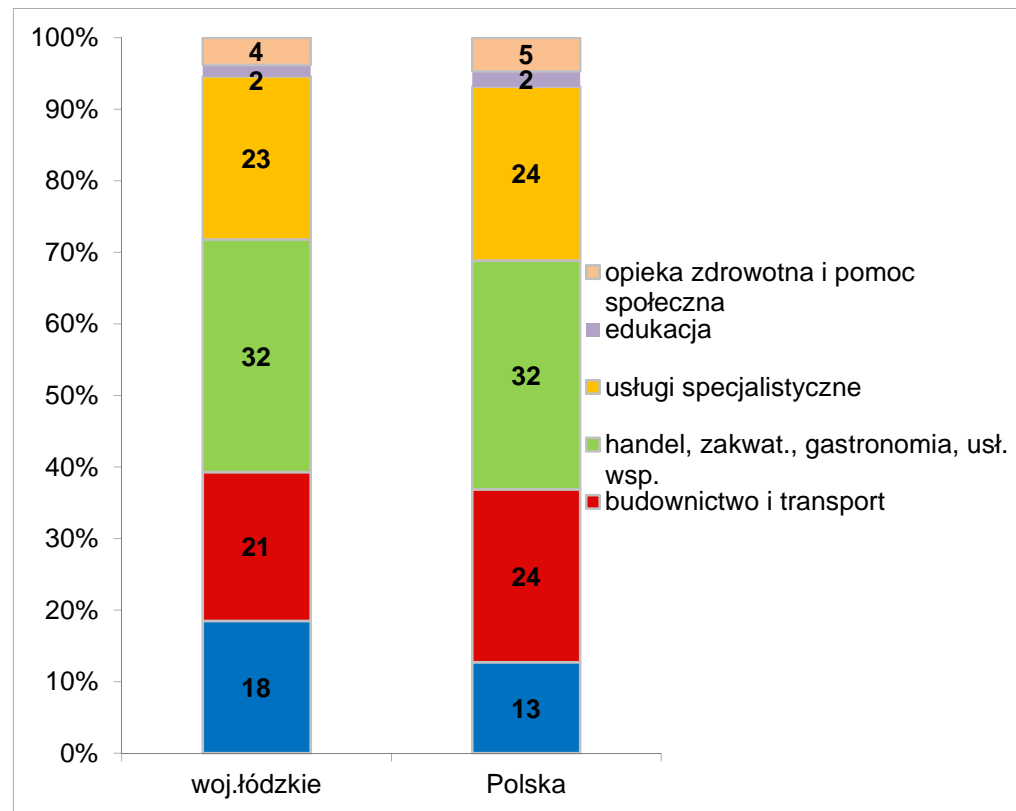
	woj. łódzkie	Polska
Wiek (średnia)	43,2	41,9
Odsetek kobiet	33	34
Odsetek posiadających wyższe lub średnie wykształcenie	79	75
Odsetek prowadzących działalność jednoosobową	63	59
Odsetek deklarujących zamiar zakończenia działalności w perspektywie następnego roku	3	3
Od ilu lat prowadzi działalność (średnia)	10,4	9,94
Chęć pracy w elastycznych ramach czasowych (2010-12) (średnia)	3,83	3,95
N	428	5802

Źródło: BKL– Badanie Ludności 2010-2014

Łódzcy samozatrudnieni, prowadzący działalność pozapozarolniczą są podobni do ogółu przedsiębiorców w skali ogólnopolskiej pod względem wybranych zmiennych społeczno-demograficznych i deklaracji dotyczących ich działalności, czego dowodzą dane zaprezentowane w tabeli 1.6. W obu grupach podobny udział miały kobiety (1/3 ogółu) oraz osoby, które zamierzały zakończyć swą działalność (ok. 60%). Bardzo zbliżone były również średnie wieku samozatrudnionych, liczba lat prowadzenia

działalności oraz oceny chęci pracy w elastycznych ramach czasowych. Jedyną istotną, choć niewielką różnicą był w kontekście zaprezentowanych charakterystyk nieco większy niż w perspektywie całego kraju udział osób, posiadających co najmniej średnie wykształcenie.

Wykres 1.3. Branża działalności firmy (dane w %)

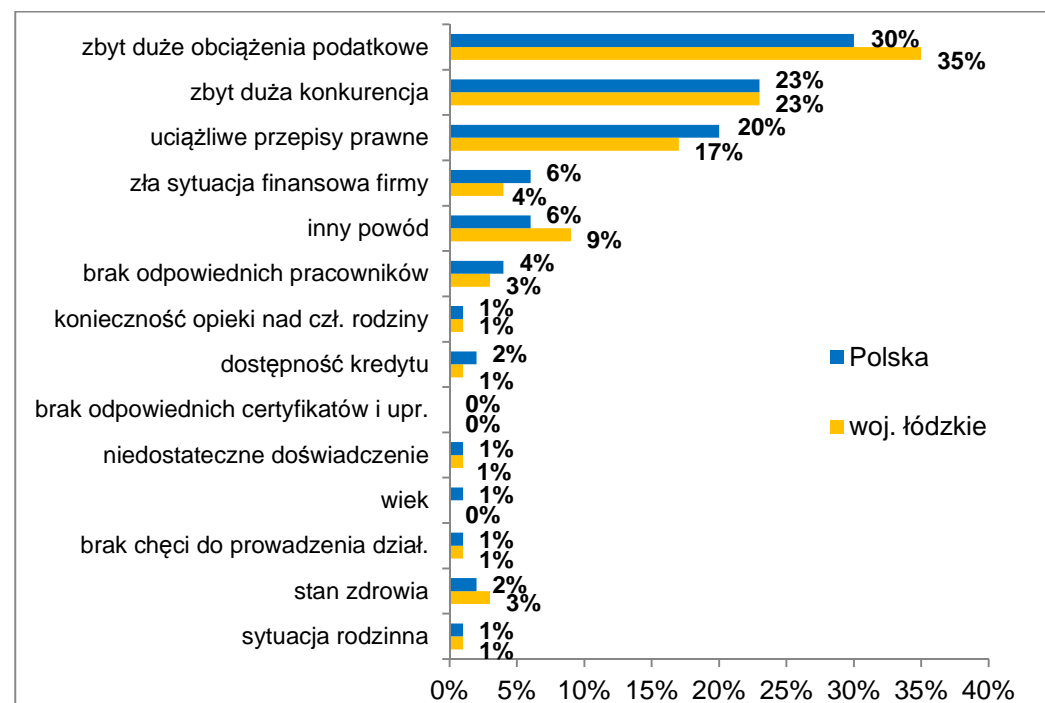


Źródło: BKL– Badanie Ludności 2010-2014

Struktura udziału przedsiębiorców z poszczególnych branż wyróżnionych w Polskiej Klasyfikacji Działalności w ogóle samozatrudnionych poza rolnictwem w województwie łódzkim jest podobna do tej, charakteryzującej perspektywę całego kraju. Jediną istotną różnicą jest wyższy o 5 p.p. w porównaniu z całą Polską odsetek samozatrudnionych w branży przemysłowo-górnicy w województwie łódzkim. Wynik ten wpisuje się w przemysłowo-rolniczy profil regionu.

Wśród pytań, zadawanym respondentom prowadzącym własną działalność pozarolniczą znalazło się również to, dotyczące głównego utrudnienia w działalności firmy/powodu, spodziewanego ograniczenia/zakończenia prowadzonej działalności. Analogicznie jak w skali całego kraju w województwie łódzkim najczęściej wskazywano w tym kontekście na zbyt duże obciążenia podatkowe (nieco częściej w województwie łódzkim) oraz zbyt dużą konkurencję oraz uciążliwe przepisy prawne (nieznacznie częściej w skali całego kraju).

Wykres 1.4. Głównie utrudnienie, powód spodziewanego ograniczenia/zakończenia prowadzonej działalności w województwie łódzkim i w Polsce



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

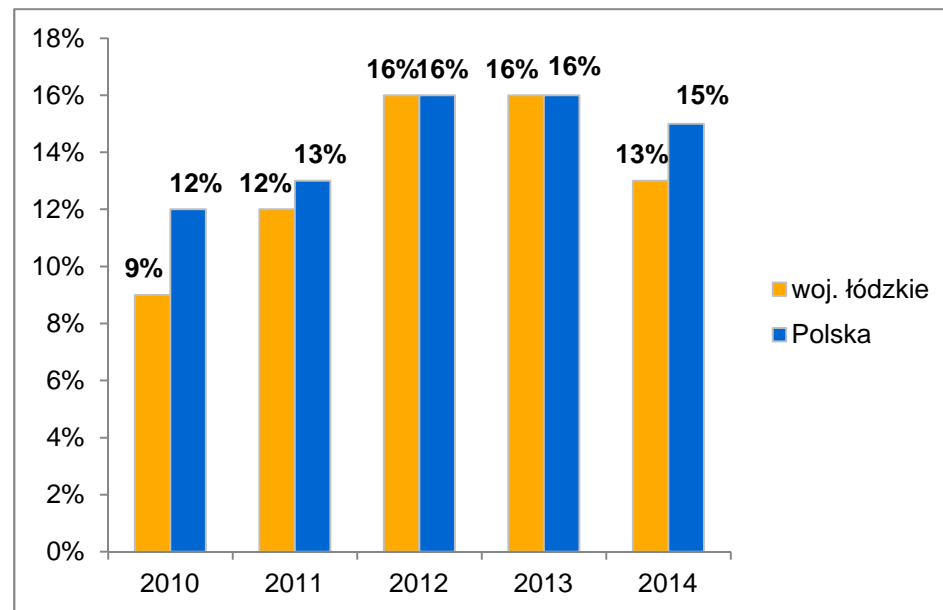
Bezrobotni w województwie łódzkim

Stopa bezrobocia, rozumiana jako stosunek liczby osób nieposiadających pracy i aktywnie jej poszukujących do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo w latach 2011-2012 wzrastała do analogicznego jak w skali całego kraju poziomu 16%, by w roku 2014 osiągnąć poziom 13% - niższy niż ten, odnotowany w skali całego kraju. Dynamikę przyrostu stopy bezrobocia na przestrzeni pięciu lat trwania badania BKL w Polsce i w województwie łódzkim ilustruje **wykres 1.5**.

Liczebności bezrobotnych w powiatach są zbyt małe, by móc wyciągać w oparciu o nie uprawnione wnioski nawet po połączeniu danych ze wszystkich pięciu fal badania. Mając zatem świadomość różnic pomiędzy definicjami stopy bezrobocia rejestrowanego (opierającej się o ewidencję urzędów pracy, por. Janukowicz 2010) oraz stopy wyliczanej według metodologii BAEL warto przyrzeć się danym przedstawionym przez GUS (*Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - stan w końcu kwietnia 2014*). Najniższe wartości stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim odnotowano w kwietniu 2014 r. w powiatach skierniewickim (8,4%), rawskim (9%) i wieruszowskim (9,7%). Najwyższymi wartościami charakteryzowały się z kolei powiaty łaski (17,9%), zgierski (17,8%) i kutnowski (17,7%), a za jedną z przyczyn odpowiadających za tak wysoką stopę bezrobocia w tych powiatach uznać należy m.in. wzmiankowaną już w kontekście całego województwa skalę niedopasowania kwalifikacji do potrzeb lokalnego rynku pracy (por. m.in.

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy Powiatu Zgierskiego na lata 2015-2020).

Wykres 1.5. Stopa bezrobocia w latach 2010-2014 w Polsce i w województwie łódzkim



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Niezbędnym elementem analizy zjawiska bezrobocia wydaje się przyjrzenie się motywacjom, jakie wymieniają osoby bezrobotne pytane o przyczynę poszukiwania pracy. Tak w województwie łódzkim, jak i w perspektywie całego kraju najczęściej wymienianym powodem takich poszukiwań było zwolnienie z pracy. Wyraźnie częściej wskazywali tę odpowiedź bezrobotni z województwa łódzkiego, co korespondowało z niższymi niż w skali całego kraju odsetkami osób zatrudnionych na umowę o pracę, którzy deklarowali zadowolenie z pewności swego zatrudnienia. W kontekście różnic międzypłciowych zwraca uwagę wyższy niż w przypadku mężczyzn (tak w perspektywie ogólnopolskiej, jak i województwa łódzkiego) odsetek kobiet deklarujących chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu, będący efektem późniejszego niż w przypadku mężczyzn wchodzenia kobiet na rynek pracy.

Tabela 1.7. Powody poszukiwania pracy przez bezrobotnych
* w województwie łódzkim i w Polsce (dane w %)

Odsetek wymieniających jako powód poszukiwania pracy:	Powód poszukiwania pracy					
	woj. łódzkie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	ogół
Zwolnienie	43	42	42	30	34	32
Chęć powrotu do pracy po przerwie	21	23	22	23	21	22
Chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	18	11	14	22	17	19
Potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy	10	11	11	15	14	14
Inny powód	3	6	5	5	5	5
Chęć zmiany dotychczas. pracy	3	5	4	3	4	4
Spodziewana redukcja zatrudnienia	2	1	2	2	3	3
Przeprowadzka	1	0	0	1	1	1
N	257	321	576	4367	4827	9194

*Braki danych nie stanowią w przypadku żadnej z grup więcej niż 1,2 % N

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Bardziej dogłębną analizę specyfiki bezrobocia w województwie łódzkim umożliwi uwzględnienie w niej zmiennych dotyczących m.in. utrudnień w podejmowaniu pracy, oczekiwań płacowych oraz długości okresu poszukiwania pracy. W tabeli 1.8. zaprezentowano wybrane charakterystyki osób bezrobotnych w województwie łódzkim i całej Polsce w podziale na płeć.

Tabela 1.8. Wybrane charakterystyki bezrobotnych w województwie łódzkim i w Polsce

	Bezrobotni					
	woj. łódzkie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
Odsetek poszukujących pracy dłużej niż 12 miesięcy	51	48	49	47	47	47
Odsetek deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im płeć	5	2	3	6	1	3
Odsetek deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im poziom wyksz.	40	35	37	31	30	30
Odsetek deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im opieka nad dzieckiem	22	2	11	19	3	11
Odsetek skłonnych przyuczyć się do nowego zawodu	79	80	79	81	79	80
pensja którą uznałyby za w miarę zadowalającą (śr. obciąża 5%)	1872	2086	1994	1830	2164	1 999
N Pensja (średnia)	247	311	558	4244	4685	8 020
N	257	321	578	4378	4832	9210

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,7% N

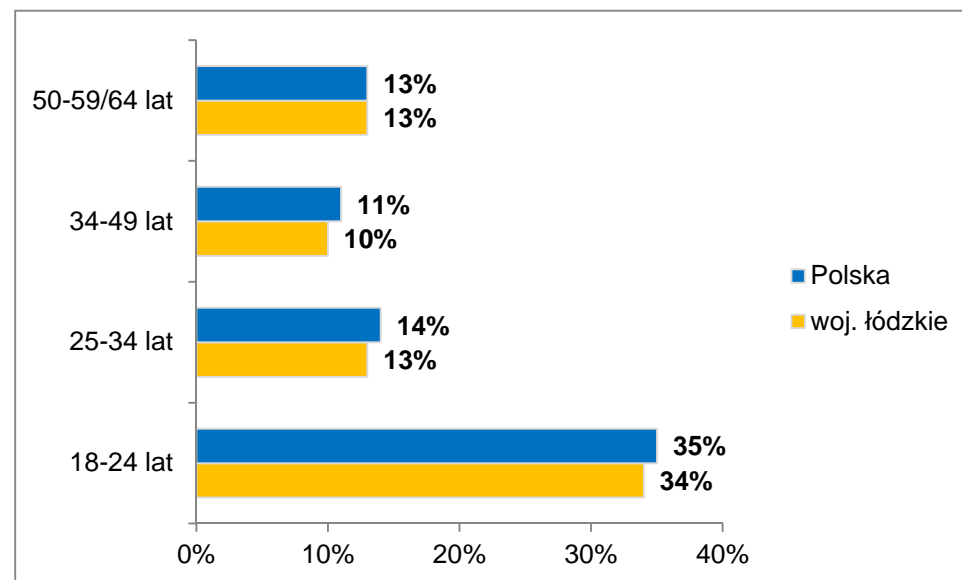
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Ogląd tabeli pozwala na zauważenie następujących tendencji:

- bezrobotni długotrwale poszukujący pracy (ponad rok) stanowią ok. połowy populacji tak w przypadku województwa łódzkiego, jak i całej Polski;
- tak mężczyźni, jak i kobiety bardzo rzadko wskazują na własną płeć jako utrudnienie w podjęciu pracy;
- bezrobotne kobiety wielokrotnie częściej niż mężczyźni deklarują, że podjęcie pracy utrudnia im opieka nad dzieckiem;
- bezrobotni z województwa łódzkiego częściej niż w skali całego kraju postrzegają jako utrudnienie poziom swojego wykształcenia, co wiąże się z wyższym niż w perspektywie ogólnopolskiej udziałem w tej grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym;
- zdecydowana większość (ok. 80%) bezrobotnych tak w województwie łódzkim, jak i w perspektywie całego kraju deklaruje gotowość przyuczenia się do nowego zawodu;
- województwo łódzkie cechuje się mniejszą niż cała Polska dysproporcją pomiędzy płciami w oczekiwaniach płacowych: średnia pensja uznawana przez kobiety za w miarę zadowalającą stanowi tam 90% średniej kwoty satysfakcjonującej mężczyzn, podczas gdy w skali całego kraju proporcja ta wynosi 85%.

Bezrobocie tak w skali całego kraju, jak i województwa łódzkiego stanowi największe zagrożenie dla najmłodszych uczestników rynku pracy. Stopa bezrobocia wśród osób aktywnych zawodowo, którzy zakończyli formalną edukację obliczona dla łącznych danych ze wszystkich edycji badania tak w perspektywie ogólnopolskiej, jak i w województwie łódzkim była ponad dwukrotnie wyższa w grupie osób z przedziału wiekowego 18-24 lata niż wartości odnotowane w każdej z pozostałych kategorii wiekowych (**wykres 1.6.**). Łódzcy bezrobotni z najmłodszego przedziału wiekowego wśród czynników utrudniających najczęściej wskazywali w tym kontekście na brak ofert pracy w okolicy, brak kontaktów/ znajomości oraz niedostateczne doświadczenie.

Wykres 1.6. Stopa bezrobocia w poszczególnych kategoriach wiekowych aktywnych zawodowo, którzy ukończyli już formalną edukację w Polsce i województwie łódzkim

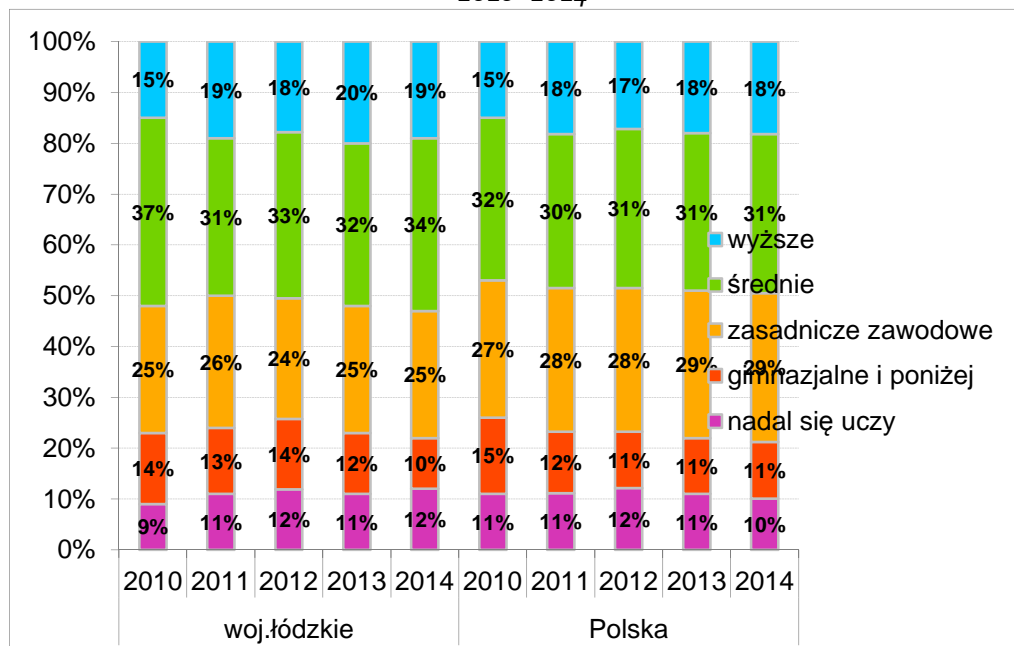


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa łódzkiego

Zgodnie z danymi BKL w 2014 r. w województwie łódzkim odnotowano nieco większy niż w perspektywie całego kraju udział w strukturze wykształcenia osób z wykształceniem średnim, kompensowany niższym niż w skali ogólnopolskiej odsetkiem absolwentów szkół zasadniczych zawodowych.

Wykres 1.7. Struktura wykształcenia w Polsce i woj. łódzkim w latach 2010- 2014



Źródło: BKL - Badanie Ludności 2010-2014

Jedną z najistotniejszych zmian, jakie zaszły w strukturze wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym województwa łódzkiego był wzrost odsetka osób posiadających wyższe wykształcenie w latach 2010-2011. Grupę absolwentów wyższych uczelni charakteryzują - tak w perspektywie województwa łódzkiego, jak i w skali całego kraju - najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia (WZ), najniższe wartości stopy bezrobocia (SB) oraz najniższy procentowy udział nieaktywnych zawodowo (NIEAKT).

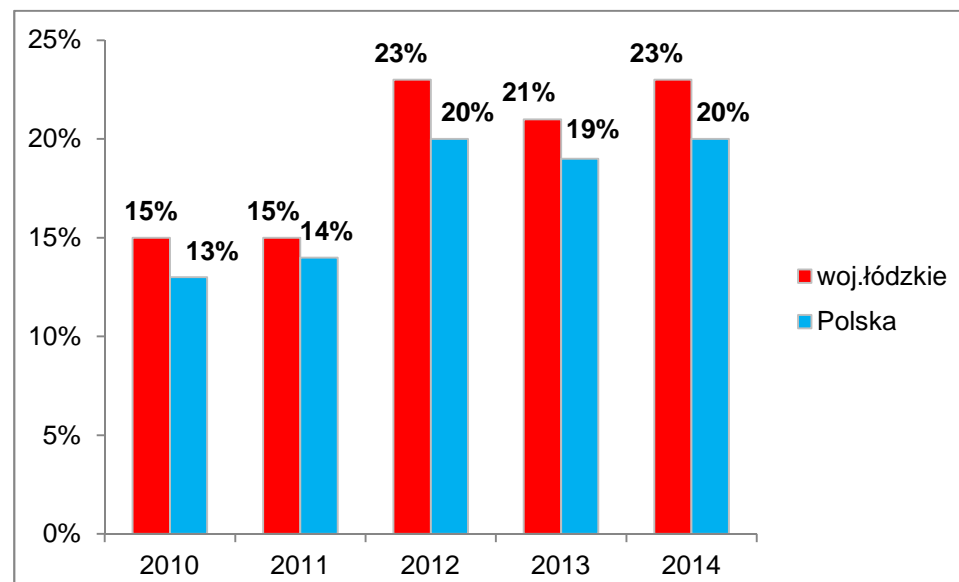
Tabela 1.9. Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia i odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia w województwie łódzkim i w Polsce (dane w %)

Wykształcenie	woj. łódzkie				Polska			
	WZ	SB	NA	N wiek prod.	WZ	SB	NA	N wiek prod.
Gimnazjalne i niższe	39	33	41	745	39	29	45	10705
Zasadnicze zawodowe	64	16	24	1473	60	17	28	25043
Średnie	74	10	18	1956	70	12	21	27699
Wyższe	86	6	8	1055	85	7	9	15219

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

W ramach badania ludności Bilans Kapitału Ludzkiego respondentów pytano również o to, czy w ostatnich 12 miesiącach uczestniczyli w szkoleniach - niezależnie od tego, czy zakończyli już edukację formalną, czy też wciąż się uczą. W województwie łódzkim dynamika przyrostu wartości tego wskaźnika była podobna do tej, zaobserwowanej w całym kraju: odsetek osób deklarujących udział w szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach na przestrzeni pięciu analizowanych lat wzrósł o 8 p.p., osiągając w 2014 poziom 23 % (o 3 p.p. więcej niż w skali całego kraju) Interpretując zaprezentowane na **wykresie 1.8.** dane, należy wziąć pod uwagę fakt, że w edycjach III i IV o udział w szkoleniach pytano w inny sposób niż w pierwszych dwóch edycjach. Pytania, które zadawano respondentom w 2010 i 2011 r. mogły sprawić im nieco więcej problemów niż te zadawane w III i IV edycji badania, stąd odsetki osób deklarujących udział w szkoleniach mogą być w tym wypadku nieznacznie zaniżone⁴.

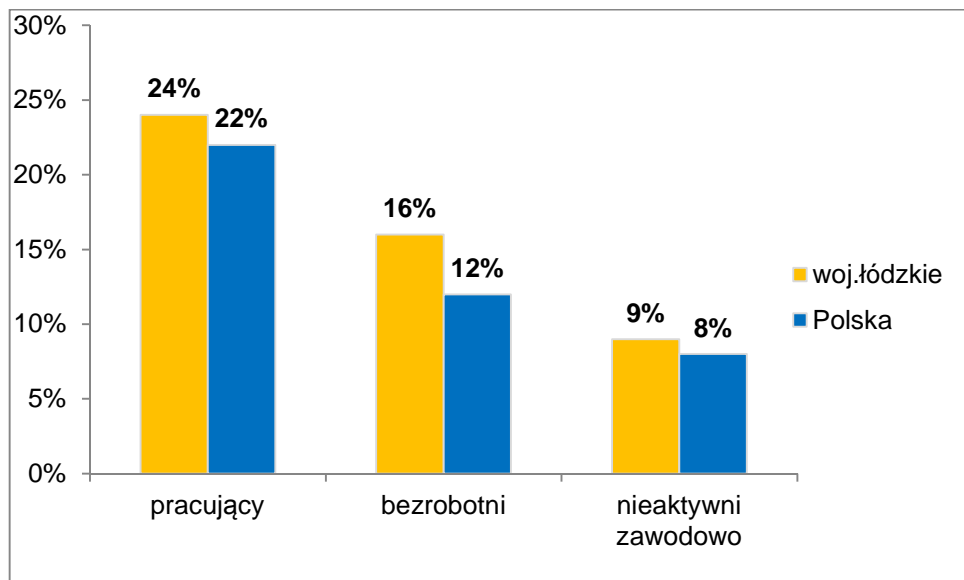
Wykres 1.8. Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach w województwie łódzkim i w Polsce w latach 2010-2014



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

⁴ W pierwszych dwóch turach badania wszystkim respondentom zadawano pytania o uczestnictwo w różnych typach kursów i szkoleń, podczas gdy w kolejnych trzech edycjach zadawano najpierw pytanie filtrujące, po których następowały pytania o szczegółowe rodzaje kursów i szkoleń (Worek, Turek, Szczucka 2012:29).

Wykres. 1.9. Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach w grupach o różnej sytuacji zawodowej w województwie łódzkim i w Polsce (dane w %)



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Pracujący tak w Polsce, jaki i w województwie łódzkim wyraźnie częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo brali udział w ostatnich 12 miesiącach w szkoleniach w perspektywie sumarycznych danych z pięciu edycji badania. Istotnie wyższy udział takich osób w porównaniu z perspektywą ogólnopolską odnotowano w województwie łódzkim w przypadku bezrobotnych (różnica 4 p. p.).

Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa łódzkiego

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

Wszystkie analizy zostały wykonane w oparciu o badanie sondażowe zrealizowane wśród pracodawców w ramach V edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2014 roku. Ankietowani reprezentowali różne branże i zatrudniali różną liczbę pracowników. W 2014 roku uzyskano odpowiedzi od 1031 pracodawców z województwa łódzkiego (16013 w całym kraju).

Główne tematy poruszone w tej części raportu to:

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

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

W 2014 roku 38% pracodawców z województwa łódzkiego poszukiwało nowych pracowników (w momencie przeprowadzania badania lub w przeciągu najbliższych 6 miesięcy). Zapotrzebowanie na nowych pracowników w województwie było o 4 p. p. wyższe niż w skali kraju. W województwie łódzkim 19% pracodawców zadeklarowało zwiększenie zatrudnienia w momencie przeprowadzania badania, natomiast 23% przedsiębiorców planowało zrekrutować nowe osoby do pracy w przeciągu pół roku od czasu realizacji badania. Szczegóły prezentuje **tabela 2.1.**

W 2014 roku w województwie łódzkim nowych pracowników poszukiwali głównie pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej (27% wskazań) oraz budownictwa i transportu (24%; **tabela 2.2**). Duże zapotrzebowanie na pracowników z branży przemysłowej wynika ze specyfiku rynku pracy w województwie łódzkim, gdzie najwięcej osób zatrudnianych jest w sekcji przemysłowej (około 23%)⁵.

⁵ Struktura pracujących według sekcji w 2013 r., Urząd Statystyczny w Łodzi, 2013, dostępny w internecie (data dostępu: 30.07.2015): http://lodz.stat.gov.pl/gfx/lodz/userfiles/_public/pliki/roczniki/menu_kafelkowe_dane/woj/2014/201412_r_14w_wykres_pracujacy.pdf

Tabela 2.1. Odsetek pracodawców poszukujących nowych pracowników obecnie (w momencie przeprowadzania badania) lub w okresie do 6 miesięcy w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r.

plany zatrudnieniowe	woj. łódzkie			Polska		
	obecnie	w najbliższych 6 miesiącach	ogółem	obecnie	w najbliższych 6 miesiącach	ogółem
	19%	23%	38%	17%	20%	34%
N	1031	836	1031	16013	13309	16013

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Stosunkowo duże zapotrzebowanie zgłaszali również pracodawcy z branży handlowej i gastronomicznej (19% wskazań) oraz usług specjalistycznych (16%). Najrzadziej natomiast poszukiwano nowych pracowników w edukacji oraz opiece zdrowotnej – odpowiednio 6% i 9% pracodawców planowało zatrudniać w tej branży. Plany zatrudnieniowe w województwie łódzkim były zbliżone do tych obserwowanych dla całej Polski. W skali kraju, tak jak i w województwie, największe było zapotrzebowanie na pracowników w branży przemysłowej i górniczej (23%) oraz w budownictwie i transporcie (18%). W Polsce, w porównaniu do województwa łódzkiego, nieco wyższe było jednakże zapotrzebowanie na pracowników w edukacji i opiece zdrowotnej (różnica odpowiednio o 5 p. p. i 6 p. p.).

Zarówno w Polsce, jak i w województwie łódzkim najczęściej nowych pracowników poszukiwali pracodawcy z dużych firm, zatrudniających ponad 50 osób (odpowiednio 27% i 24%). W województwie łódzkim w firmach mikro zwiększenie zatrudnienia planowało 19% pracodawców (o 3 p. p. mniej niż w skali kraju), zaś w małych firmach 16% przedsiębiorców poszukiwało nowych pracowników (o 2 p. p. mniej niż w Polsce).

Na łódzkim rynku pracy nowych pracowników poszukiwały przede wszystkim duże firmy związane z przemysłem i górnictwem (38%

wskazań) oraz duże firmy z branży handlowej i gastronomicznej (33%). W małych firmach największe plany zatrudnieniowe zaobserwowano w budownictwie i transporcie (32%). W firmach zatrudniających do 9 osób, zwiększenie zatrudnienia planowali głównie pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej (31%). W województwie łódzkim, w porównaniu do skali kraju, większe było zapotrzebowanie na pracowników w branży przemysłowej i górniczej w mikro i w dużych firmach (różnica o odpowiednio 9 p. p. i 3 p. p.), mniejsze natomiast w mikro firmach z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna (zwiększenie zatrudnienia planowało o 8 p. p. mniej firm niż w Polsce).

Tabela 2.2. *Odsetek firm i instytucji poszukujących pracowników według branży i wielkości zatrudnienia w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r.**

branża	woj. łódzkie					Polska				
	wielkość firmy			ogółem	N	wielkość firmy			ogółem	N
	1-9	10-49	50+			1-9	10-49	50+		
przemysł i górnictwo	31%	18%	38%	27%	153	22%	20%	35%	23%	1825
budownictwo i transport	23%	32%	25%	24%	206	18%	23%	30%	18%	3407
handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	18%	21%	33%	19%	343	14%	23%	36%	15%	5425
usługi specjalistyczne	17%	6%	25%	16%	181	17%	13%	26%	17%	3379
edukacja	8%	7%	-	6%	78	16%	6%	8%	11%	1034
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5%	13%	25%	9%	68	13%	16%	31%	15%	942
ogółem	19%	16%	24%	19%	1031	16%	18%	27%	17%	16013

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Tabela 2.3. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według branży prowadzonej działalności w woj. łódzkiej i Polsce w 2014 r. (dane populacyjne)

	branża \ zawód	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	ogółem
woj. łódzkie	przemysł i górnictwo	60	567	60	20	896	2537	134	469	4742
	budownictwo i transport	0	44	15	15	0	2572	2399	438	5484
	handel, hotel., gastron.	77	45	525	54	3895	1892	579	54	7120
	usługi specjalistyczne	0	852	874	407	788	62	394	1	3378
	edukacja	0	596	0	0	36	0	0	0	632
	opieka zdrow. i pom. społ.	0	514	38	0	16	0	0	55	623
	ogółem	136	2618	1512	496	5631	7063	3506	1017	21979
Polska	przemysł i górnictwo	1071	5132	4018	1450	2563	24021	5440	2792	46488
	budownictwo i transport	1642	2723	4286	2286	183	34104	18745	8881	72850
	handel, hotel., gastron.	3064	7263	9684	5965	39225	18178	7706	4600	95685
	usługi specjalistyczne	1899	24385	12573	6670	11636	4413	923	970	63468
	edukacja	72	9781	1325	832	1135	29	0	273	13447
	opieka zdrow. i pom. społ.	567	10525	2305	955	980	0	48	543	15923
	ogółem	8315	59810	34192	18158	55722	80744	32863	18059	307862

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Tabela 2.3 ilustruje zapotrzebowanie na poszczególne zawody ze względu na branżę działalności pracodawcy. W województwie łódzkim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: handel, hotelarstwo i gastronomia, budownictwo i transport oraz przemysł i górnictwo. Zdecydowanie najmniej pracowników poszukiwano w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej oraz w branży edukacyjnej.

W 2014 roku w województwie łódzkim największe zapotrzebowanie zgłaszano na następujące zawody:

- robotnicy wykwalifikowani – m.in. robotnicy budowlani, robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych,
- pracownicy z sektora usług i sprzedaży – m.in.: sprzedawcy i pracownicy usług osobistych,
- operatorzy maszyn i urządzeń.

W skali kraju największe zapotrzebowanie zgłaszano nie tylko na robotników wykwalifikowanych i pracowników usług i sprzedaży, ale poszukiwano również specjalistów.

Takie wskaźniki zapotrzebowania na poszczególne zawody znajdują potwierdzenie w opracowaniu „Popyt na pracę w województwie łódzkim w 2014 r.” przygotowanym przez Urząd Statystyczny w Łodzi⁶. Jak wynika z analiz urzędu, najczęściej wolne miejsca pracy dotyczyły pracowników w grupie zawodowej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści, operatorzy i monterzy maszyn oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Wolne miejsca pracy odnotowano głównie w przetwórstwie przemysłowym, handlu, transporcie i gospodarce magazynowej, budownictwie.

W województwie łódzkim w budownictwie i transporcie oraz przemyśle i górnictwie pracodawcy poszukiwali przede wszystkim robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń. Pracownicy usług i sprzedaży byli głównie poszukiwani w branży handel, hotelarstwo i gastronomia. W tej samej branży zgłaszano również duże zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych.

⁶ Raport dostępny w internecie (data dostępu: 30.07.2015):
<http://lodz.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-wojewodztwie-lodzkiem-w-2014-r-,3,10.html>

Tabela 2.4. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według wielkość zatrudnienia w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane populacyjne)

wielkość firmy \ zawód		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	ogółem
		woj. łódzkie	1-9	0	1972	1182	394	5123	5517	2758
	10-49	54	317	219	54	468	1186	614	192	3104
	50+	82	329	110	48	40	361	134	37	1141
	ogółem	136	2618	1512	496	5631	7063	3506	1017	21979
Polska	1-9	5913	45731	27566	13764	46107	63627	25549	14054	242311
	10-49	1341	7297	4697	3236	8039	13323	5200	3038	46170
	50+	1061	6782	1929	1158	1575	3794	2114	968	19380
	ogółem	8315	59810	34192	18158	55722	80744	32863	18059	307862

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

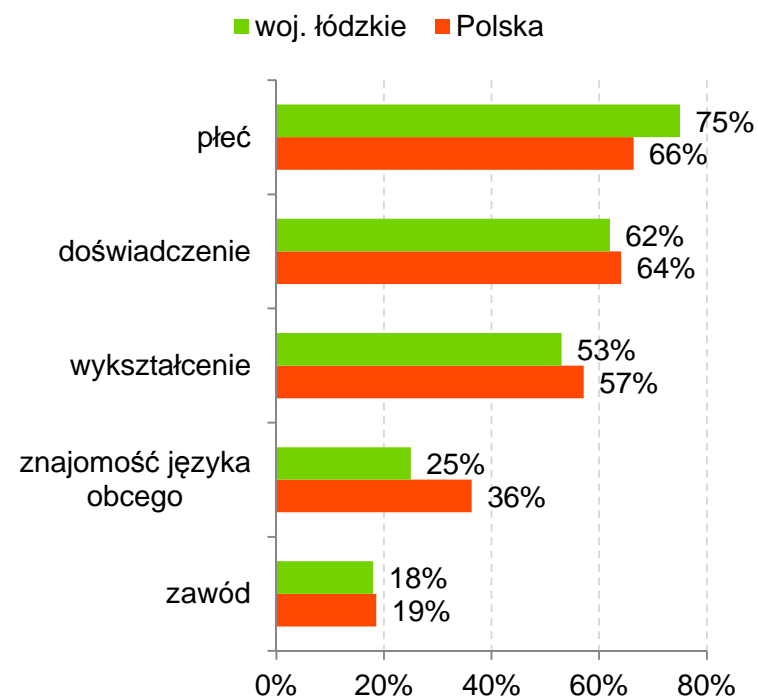
Zapotrzebowanie na pracowników różnych zawodów w zależności od wielkości przedsiębiorstwa ilustruje **tabela 2.4.** W województwie łódzkim najczęściej nowych pracowników poszukiwali mikroprzedsiębiorcy, co jest zbieżne z wynikami ogólnopolskimi. Pracownicy, na których zgłaszano największe zapotrzebowanie w województwie łódzkim (tj. robotnicy wykwalifikowani, pracownicy z sektora usług i sprzedaży, operatorzy maszyn i urządzeń) byli najczęściej poszukiwani przez pracodawców zatrudniających do 9 osób. Podobnie prezentowały się te wyniki w skali kraju.

W województwie łódzkim, w dużych przedsiębiorstwach poszukiwano przede wszystkim robotników wykwalifikowanych oraz specjalistów. Wyniki te zbliżone są do ogólnopolskich, gdzie zapotrzebowanie na pracowników w firmach zatrudniających ponad 50 osób dotyczyło w głównej mierze specjalistów. W województwie łódzkim, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, stosunkowo rzadko poszukiwano pracowników na stanowiska kierownicze. Nie zgłaszano również dużego zapotrzebowania na pracowników biurowych.

Wymagania wobec nowych pracowników

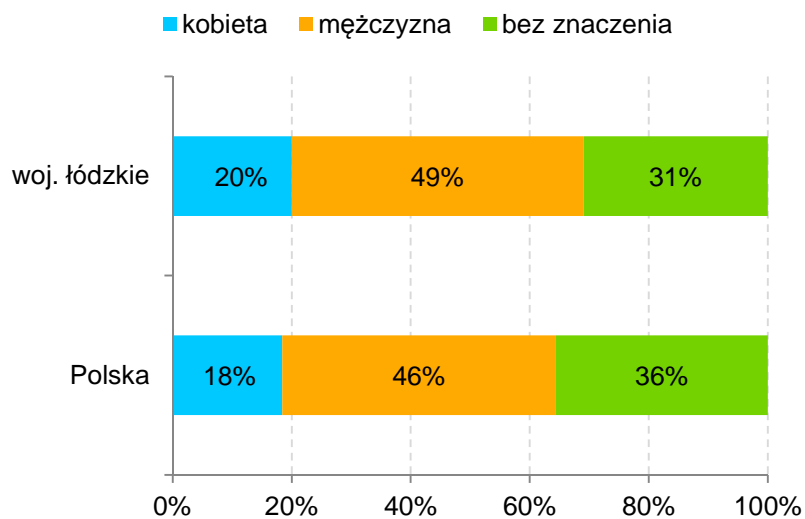
W województwie łódzkim, ogólne wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy były zbliżone do tych stawianych przez pracodawców z całej Polski (**wykres 2.1**). Najczęściej wskazywano na wymóg odpowiedniej płci. W województwie łódzkim było to istotne dla 75% pracodawców, o 9 p. p. więcej niż w skali kraju. Na kolejnym miejscu pracodawcy z województwa, tak jak i w Polsce, plasowali doświadczenie (62% wskazań, o 2 p. p. mniej niż w skali kraju). Potrzeba odpowiedniego wykształcenia była ważna dla 53% łódzkich pracodawców (o 4 p. p. mniej niż w Polsce). Znajomość języka obcego była wskazywana jako istotna przez 25% pracodawców z województwa łódzkiego (o 11 p. p. mniej niż w skali kraju). Najrzadziej stawiano wymagania odnośnie odpowiedniego zawodu – 18% wskazań w województwie, o 1 p. p. mniej niż w Polsce.

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (N łódzkie = 180, N PL = 2623)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (N łódzkie = 195, N PL = 2704)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Wśród pracodawców z województwa łódzkiego, którzy wskazali, iż płeć ma znaczenie w procesie rekrutacji aż 49% przedsiębiorców preferowałoby mężczyznę (wykres 2.2). Jest to o 3 p. p. więcej niż w skali kraju. Dla 31% pracodawców z województwa płeć nie ma znaczenia (o 5 p. p. mniej niż w całej Polsce). Natomiast 20% badanych zadeklarowało, iż wolałoby zatrudnić kobietę na oferowane stanowisko pracy (o 2 p. p. więcej niż w skali kraju).

Takie wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów do pracy można wyjaśnić strukturą zapotrzebowania na pracowników w województwie łódzkim. W 2014 roku przedsiębiorcy z województwa poszukiwali przede wszystkim robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń. Zawody te zwykle wykonują mężczyźni. Z kolei zgłoszona przez 20% pracodawców z województwa preferencja do zatrudnienia kobiet, może wynikać z rekrutacji na stanowiska w sektorze usług i sprzedaży. Zawody te często wykonują kobiety.

Tabela 2.5. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w woj. łódzkim w latach 2010-2014 r. (dane w %)*

kompetencje	zawód								ogółem
	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	
kognitywne	15	10	10	13	11	11	11	16	11
samoorganizacyjne	40	46	40	53	55	41	51	61	47
artystyczne	0	1	0	0	0	0	0	0	0
fizyczne	0	1	3	3	5	19	20	26	10
interpersonalne	30	52	50	38	66	19	24	23	38
kierownicze	35	4	2	2	3	3	1	2	4
dyspozycyjne	0	9	8	5	7	5	9	2	7
biurowe	5	6	12	27	1	0	4	0	5
techniczne	0	3	5	2	3	23	14	5	10
komputerowe	0	15	19	18	7	4	4	2	9
matematyczne	0	0	0	3	2	1	0	0	1
zawodowe	65	45	48	25	37	55	36	33	44
inne	10	6	8	2	10	5	7	2	6
językowe	10	11	12	27	2	1	5	0	7
kwalifikacje	10	12	15	2	4	8	16	12	10
ogółem	20	211	101	60	123	257	123	43	938

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010-2014

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

W tabeli 2.5 zaprezentowano, jakie wymagania kompetencyjne mieli pracodawcy w stosunku do osób ubiegających się o pracę w województwie łódzkim w latach 2010-2014. Dane zostały zestawione ze względu na zawód, na który poszukiwano kandydatów do pracy.

W latach 2010-2014 w województwie łódzkim pracodawcy najczęściej oczekiwali od kandydatów do pracy umiejętności samoorganizacyjnych (47% wskazań), zawodowych (44%) oraz umiejętności interpersonalnych (38%).

Umiejętności samoorganizacyjne (m.in. umiejętna samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość, przedsiębiorczość, odporność na stres) były przede wszystkim istotne dla pracodawców zatrudniających robotników niewykwalifikowanych (61% wskazań) oraz pracowników usług i sprzedaży (55%). Najbardziej na wymóg tej kompetencji wskazywano w przypadku kierowników oraz pracowników średniego szczebla (w obu przypadkach 40%).

Wymagania odnośnie kompetencji zawodowych zgłaszali przede wszystkim pracodawcy szukający kierowników (65% wskazań) oraz robotników wykwalifikowanych (55% wskazań). Najbardziej na konieczność tej kompetencji wskazywali pracodawcy zatrudniający pracowników biurowych (25%), robotników niewykwalifikowanych (33%) oraz operatorów maszyn i urządzeń (36%).

Z kolei kompetencji interpersonalnych najczęściej oczekiwano od osób zatrudnianych na stanowiska usługowe (66% wskazań), specjalistyczne (52%) oraz średniego szczebla (50%). Rzadko kompetencja ta miała znaczenie w przypadku zatrudniania robotników wykwalifikowanych (19%), robotników niewykwalifikowanych (23%) oraz operatorów maszyn i urządzeń (24%).

W grupie zawodowej, na którą zgłoszono największe zapotrzebowanie w województwie łódzkim – robotnicy wykwalifikowani – najczęściej wskazywano na potrzebę posiadania odpowiednich kompetencji zawodowych (55% wskazań), samoorganizacyjnych (41%) i technicznych (23%). Istotne były również umiejętności fizyczne i interpersonalne (w obu przypadkach 19%).

Od pracowników z sektora usług i sprzedaży pracodawcy oczekiwali głównie kompetencji interpersonalnych (związanych z kontaktami z ludźmi, współpracą w zespole) i samoorganizacyjnych - odpowiednio 66% i 55% wskazań. Stosunkowo wielu pracodawców wymagało również odpowiednich kompetencji zawodowych (37%).

Pracodawcy poszukujący operatorów maszyn i urządzeń zwracali przede wszystkim uwagę na umiejętności samoorganizacyjne, zawodowe interpersonalne i fizyczne (odpowiednio 51%, 36%, 24%, 20%). Istotne również były kwalifikacje (16%) oraz umiejętności techniczne (14%).

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

Sposoby poszukiwania pracowników

W 2014 roku wśród pracodawców z województwa łódzkiego najpopularniejszymi metodami poszukiwania pracowników była droga poleceń znajomych i rodziny (71%) oraz korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy (57%). Szczegóły prezentuje **tabela 2.6**. Metody te były również najpowszechniej stosowane w skali kraju (odpowiednio 69% i 58% wskazań w Polsce). Pracodawcy w województwie łódzkim stosunkowo często poszukiwali nowych pracowników poprzez ogłoszenia prasowe (48% wskazań) oraz ogłoszenia w internecie (40%). Co piąty pracodawca rozwieszał ogłoszenia o pracę w firmie. Pozostałe metody rekrutacji nie cieszyły się większą popularnością w województwie. Mało rozpowszechnionymi metodami poszukiwania pracowników było korzystanie z usług *head hunterów* (2%), tzw. „łowców głów”, którzy zajmują się składaniem konkurencyjnych ofert pracy pracownikom już zatrudnionym w innej firmie oraz uczestniczenie w targach pracy (4%). Rzadko pracodawcy szukali pracowników za pomocą szkolnych i akademickich biur karier (5%) oraz z wykorzystaniem prywatnych biur pośrednictwa pracy (7%). Sposoby rekrutacji pracowników w województwie łódzkim odzwierciedlały generalne trendy, które można zaobserwować w skali kraju.

Preferencje dotyczące metod rekrutacji różnią się w zależności od branży, w jakiej działa firma oraz ze względu na jej wielkość. Pracodawcy zatrudniający w publicznych placówkach edukacyjnych najczęściej poszukiwali pracowników z pomocą powiatowych urzędów pracy (88% wskazań). Pracodawcy z prywatnych placówek edukacyjnych oraz działający w budownictwie i transporcie najczęściej szukali pracowników drogą poleceń (odpowiednio 84% i 80% wskazań).

Analiza sposobów rekrutacji ze względu na wielkość firmy pokazuje, iż wraz ze wzrostem firmy rośnie zróżnicowanie w wykorzystaniu metod poszukiwania pracowników. W województwie łódzkim firmy zatrudniające 250 pracowników i więcej znacznie częściej niż mniejsze przedsiębiorstwa korzystały z takich metod rekrutacji jak: targi pracy (31%), prywatne biura pośrednictwa pracy (29%), *head hunterzy* (20%), szkolne i akademickie biura kariery (19%). Metody te były popularne w największych firmach w całej Polsce. Co ciekawe, w przypadku tak dużych firm traci na znaczeniu system poleceń rodziny i znajomych (55% wskazań), rośnie natomiast znaczenie ogłoszeń prasowych i internetowych (odpowiednio 81% i 82%). Świadczy to o dużym zapotrzebowaniu na nowych pracowników w dużych przedsiębiorstwach, co wiąże się z koniecznością wykorzystywania zróżnicowanych kanałów komunikacji z potencjalnymi pracownikami.

Tabela 2.6. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców różnych branż i wielkości w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane w %)

sposób rekrutacji		branża							wielkość firmy				ogółem
		przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	eduk. publ.	eduk. pryw.	opieka zdrow.	1-9	10-49	50-249	250+	
woj. łódzkie	powiatowe urzędy pracy	57	57	58	53	88	47	54	54	67	80	83	57
	prywatne biura pośrednictwa pracy	11	8	3	9	2	15	1	5	10	15	29	7
	head hunterzy	3	4	2	0	9	1	0	2	4	5	20	2
	szkolne i akademickie ośrodki kariery	6	3	3	5	12	27	1	4	5	12	19	5
	ogłoszenia prasowe	54	57	47	49	18	42	23	48	45	46	81	48
	ogłoszenia w internecie	38	38	37	50	28	43	49	40	38	49	82	40
	ogłoszenia rozwieszane w firmie	25	15	24	11	10	14	26	18	24	21	46	20
	polecenie rodziny i znajomych	66	80	72	71	28	84	64	74	56	50	55	71
	targi pracy	7	1	5	3	2	14	1	4	3	8	31	4
	N	224	127	200	128	167	26	63	225	458	195	57	935
Polska	powiatowe urzędy pracy	65	55	59	55	83	50	58	55	70	77	76	58
	prywatne biura pośrednictwa pracy	10	6	7	10	2	7	4	7	9	14	27	8
	head hunterzy	4	3	3	5	1	2	1	3	4	6	18	3
	szkolne i akademickie ośrodki kariery	5	3	4	10	5	9	7	5	5	11	32	6
	ogłoszenia prasowe	44	44	38	38	22	39	32	38	39	50	69	39
	ogłoszenia w internecie	39	39	39	46	40	51	46	40	44	60	82	41
	ogłoszenia rozwieszane w firmie	22	15	22	16	21	12	18	18	21	25	40	19
	polecenie rodziny i znajomych	71	77	70	66	24	80	59	72	55	47	55	69
	targi pracy	6	4	3	5	5	9	4	4	5	10	25	4
	N	2844	2047	3109	1969	2968	405	1109	3678	7060	2863	850	14451

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Jak wynika z danych BKL, pracodawcy w województwie łódzkim mieli trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (**tabela 2.7**). W 2014 roku, wśród pracodawców poszukujących pracowników do pracy, aż 80% skarżyło się na problemy z ich znalezieniem (tyle samo co w skali kraju). W województwie łódzkim największy problem ze znalezieniem pracowników mieli pracodawcy z branży handel i gastronomia oraz budownictwo i transport – odpowiednio 95% i 91% wskazań. W skali kraju, największe trudności w rekrutacji dotyczyły również budownictwa i transportu oraz opieki zdrowotnej.

W województwie łódzkim największe trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy mieli pracodawcy z mikro i dużych firm (odpowiednio 82% i 80%). Podobnie było w skali kraju – największe trudności w rekrutacji mieli mikroprzedsiębiorcy (82% wskazań). W nieco mniejszym stopniu problem znalezienia odpowiednich osób do pracy dotyczył małych łódzkich przedsiębiorstw (77% wskazań).

Tabela 2.7. *Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według branży i wielkości firmy w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane w %)*

branża	przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	eduk.	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	ogółem
woj. łódzkie	80	91	95	62	20	17	82	77	80	80
N	40	46	63	29	5	6	154	26	10	190
Polska	80	87	81	72	63	86	82	76	67	80
N	416	617	815	554	114	134	2086	393	171	2651

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014.

Tabela 2.8. Zawody, w których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców z różnych branż i wielkości w woj. łódzkim w 2014 r. (dane w %)

wielka grupa zawodowa		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	N
branża	przem. i górn.	2	5	4	2	15	83	10	11	72
	budow. i transp.	1	2	2	0	1	52	47	1	38
	handel, hotel., gastron.	4	0	13	6	54	33	1	11	51
	usługi specjalis.	0	25	26	2	24	13	0	12	19
	edukacja	0	97	3	0	0	0	0	0	17
	opieka zdrow.	0	91	77	3	3	0	0	0	13
wielkość firmy	1-9	2	7	11	2	30	44	12	9	59
	10-49	6	12	13	10	19	51	17	7	81
	50+	2	32	18	6	8	34	12	5	70
	ogółem	2	9	11	3	27	44	13	8	210

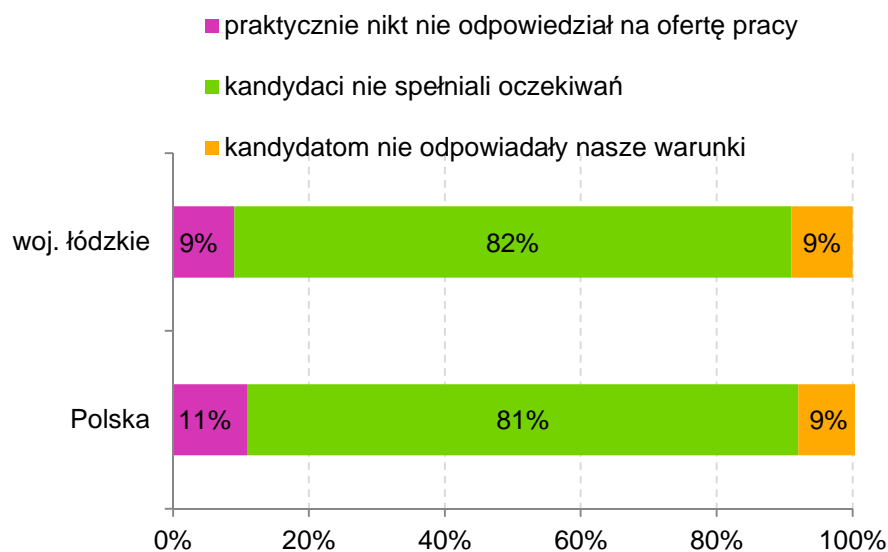
Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

W województwie łódzkim problemy rekrutacyjne dotyczyły przede wszystkim robotników wykwalifikowanych – aż 44% pracodawców zatrudniających na stanowiska robotnicze zgłaszało ten problem (tabela 2.8). Trudno było również znaleźć pracowników usług i sprzedaży (27%). Warto dodać, iż są to jednocześnie zawody, na które zgłaszano największe zapotrzebowanie w 2014 roku. Pracodawcy raczej nie zgłaszali problemów ze znalezieniem osób na stanowiska kierownicze i biurowe (odpowiednio 2% i 3%). Jednakże pracownicy na te stanowiska byli poszukiwani bardzo rzadko w województwie łódzkim.

W branży edukacyjnej oraz w opiece zdrowotnej najtrudniej było znaleźć odpowiednie osoby do pracy na stanowiska specjalistyczne - dotyczyło to odpowiednio 97% i 91% pracodawców zatrudniających w tych branżach. W przemyśle i górnictwie z trudnością rekrutowano robotników wykwalifikowanych (problem dotyczył odpowiednio 83% pracodawców z tych branż). W opiece zdrowotnej pracodawcy wskazywali na problemy z rekrutacją na stanowiska techników i personelu średniego szczebla.

Pracodawcy z każdej wielkości firm (mikro, małe, duże) mieli trudności ze znalezieniem robotników wykwalifikowanych. Duże problemy z obsadzeniem stanowisk mieli również pracodawcy z dużych firm, poszukujący specjalistów (32% pracodawców z firm zatrudniających 50 osób i więcej zgłosiło ten problem).

Wykres 2.3. Powody nieznaalezienia odpowiednich osób do pracy wśród pracodawców zgłaszających problemy z rekrutacją pracowników w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (N łódzkie = 244, N PL = 3559)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Zarówno w województwie łódzkim, jak i w całej Polsce, zdecydowana większość pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, deklarowała iż głównym tego powodem było niespełnienie ich oczekiwań przez kandydatów (wykres 2.3). Wskazało tak 82% pracodawców z województwa, 81% z Polski.

Pozostałe powody trudności rekrutacyjnych były rzadko doświadczane przez pracodawców w województwie łódzkim oraz w całej Polsce. Spośród łódzkich przedsiębiorców skarżących się na trudności rekrutacyjne 9% przyznało, iż powodem tego było bardzo małe zainteresowanie ofertami pracy (o 2 p. p. mniej niż w skali kraju). Z kolei 9% pracodawców w województwie (tyle samo co w Polsce) przyznało, iż kandydatom nie odpowiadały zaproponowane warunki pracy.

Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników dokonana przez pracodawców w województwie łódzkim była zbliżona do ocen pracodawców z całej Polski (**wykres 2.4**). W województwie łódzkim 59% przedsiębiorców wyraziło pełne zadowolenie z kompetencji swoich pracowników (o 5 p. p. więcej niż skali kraju). Z kolei 39% badanych oceniła umiejętności swoich podwładnych jako zadowalające, ale wymagające udziału w dodatkowych szkoleniach (o 4 p. p. mniej niż w skali kraju). Jedynie 2% przedsiębiorców przyznało, że umiejętności pracowników są niezadowalające i wymagają doszkolenia (o 1 p. p. mniej niż w Polsce).

Tabela 2.9 prezentuje jaki odsetek pracodawców działających w poszczególnych branżach i w różnej wielkości firmach i instytucjach widzi potrzebę doszkolenia swoich pracowników (uwzględniono kategorię pracodawców, którzy zadeklarowali, iż kompetencje ich pracowników są zadowalające, ale wymagają doszkolenia). W województwie łódzkim, tak jak w skali kraju, na największe potrzeby szkoleniowe wskazywali pracodawcy z branży edukacyjnej i opieki zdrowotnej (po 56% wskazań w województwie, odpowiednio o 2 p. p.

i 4 p. p. więcej niż w skali kraju). Stosunkowo dużo wskazań odnotowano również w usługach specjalistycznych - 46% w województwie (o 2 p. p. mniej niż w Polsce). Najmniej pracodawców zgłaszało potrzebę doszkolenia pracowników w budownictwie i transporcie (27%), przemyśle i górnictwie oraz w handlu i gastronomii (po 37% wskazań). Wyniki te są zbieżne z tymi zaobserwowanymi w skali kraju.

Wykres 2.4. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r.
(N łódzkie = 1031, N PL = 16013)

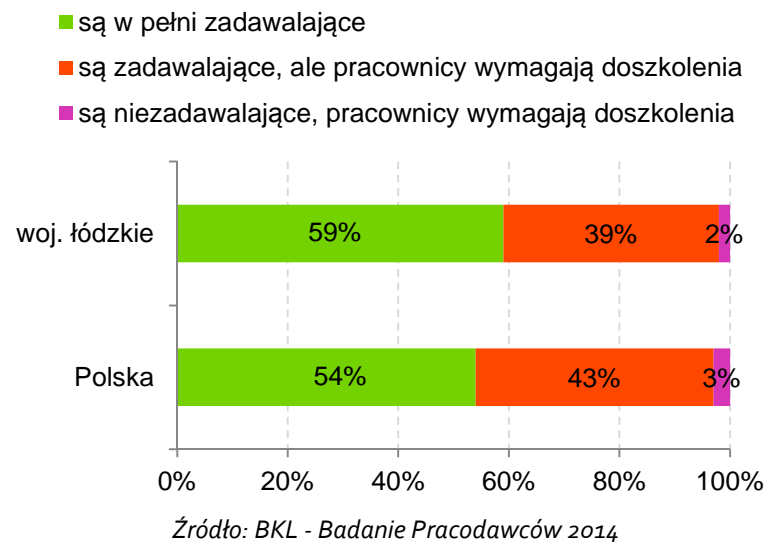


Tabela 2.9. *Odsetek pracodawców zadowolonych z kompetencji zatrudnionych pracowników i wskazujących na konieczność doszkolenia według branży działalności pracodawcy i wielkości firmy w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r.*

		woj. łódzkie		Polska	
		%	N	%	N
branża	przem. i górn.	37	57	42	769
	budow. i transp.	27	54	38	1279
	handel, hotel., gastron.	37	126	39	2128
	usługi specjalis.	46	83	48	1631
	edukacja	56	44	54	555
	opieka zdrow.	56	38	52	485
wielkość firmy	1-9	35	291	40	5239
	10-49	50	84	52	1193
	50+	66	27	64	415
	ogółem	39	402	43	6847

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

W województwie łódzkim największe potrzeby doszkalania pracowników zgłaszali pracodawcy z firm zatrudniających powyżej 50 pracowników (66% wskazań). W mikro i małych firmach na konieczność zwiększenia umiejętności pracowników wskazywało odpowiednio 35% i 50% przedsiębiorców. Dane te odzwierciedlają trendy ogólnopolskie. Zwiększone potrzeby szkoleniowe w dużych firmach związane są z bardziej skomplikowaną strukturą organizacyjną, koniecznością ciągłego uaktualniania wiedzy w zakresie nowych procedur i standardów. W dużych firmach znacznie częściej wprowadza się zmiany, innowacje, co wymusza konieczność ciągłego doksztalcania się.

Tabela 2.10. Braki kompetencyjne u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach i wielkościach w woj. łódzkim w 2014 r. (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

kompetencje	branża						wielkość firmy			ogółem
	przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	edukacja	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	
kognitywne	1	6	4	2	3	4	4	2	3	3
samoorganizacyjne	25	19	21	15	16	31	18	22	18	20
artystyczne	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0
fizyczne	2	2	0	0	0	0	1	0	1	1
interpersonalne	15	15	30	21	22	36	20	21	26	22
kierownicze	13	6	7	4	2	7	3	6	8	6
dyspozycyjne	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1
biurowe	19	21	17	34	29	22	21	22	30	24
techniczne	22	13	14	5	4	2	8	12	9	10
komputerowe	7	2	14	8	12	9	10	9	10	9
matematyczne	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
zawodowe	44	32	50	45	60	53	48	55	41	50
inne	3	0	1	4	3	2	3	3	1	3
językowe	7	8	7	5	4	2	8	5	6	5
kwalifikacje	4	15	0	4	4	2	4	2	7	4
N	117	53	94	85	162	45	92	288	176	556

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Pracodawcy z województwa łódzkiego wskazujący na braki kompetencyjne osób aktualnie zatrudnionych zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych (50% wskazań). Ponadto potrzeby szkoleniowe dotyczyły następujących umiejętności (**tabela 2.10**):

- biurowych (24%),
- interpersonalnych (22%),
- samoorganizacyjnych (20%).

W handlu i gastronomii poza brakami w kompetencjach zawodowych, interpersonalnych i samoorganizacyjnych, wskazywano na potrzebę doszkolenia umiejętności biurowych, technicznych i komputerowych. Natomiast w przemyśle i górnictwie przedsiębiorcy podkreślali konieczność poprawienia umiejętności zawodowych, samoorganizacyjnych, technicznych, biurowych, interpersonalnych i kierowniczych swoich pracowników.

W dużych firmach częściej niż w mikro przedsiębiorstwach pracodawcy zwracali uwagę na konieczność doszkalenia takich kompetencji jak: interpersonalne, biurowe, kierownicze. Wynikać to może z charakteru pracy w dużych zakładach pracy, polegającego m.in. na częstych kontaktach z klientami, pracy biurowej oraz zarządzaniu zespołami.

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

Zmiany w zatrudnieniu

W województwie łódzkim prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższego roku są zbieżne z tymi na poziomie ogólnopolskim (tabela 2.11). Aż 58% pracodawców w województwie łódzkim przewiduje, że poziom zatrudnienia na lokalnym rynku pracy nie zmieni się. Spadek zatrudnienia w swojej firmie prognozują 10% badanych, natomiast wzrost - 32% badanych.

Najczęściej spadek zatrudnienia przewidywali pracodawcy z branży edukacyjnej - 16% wskazań w województwie łódzkim (tyle samo co w skali kraju). Natomiast, w największym stopniu na prognozy wzrostu zatrudnienia wskazywali pracodawcy z branży budowlanej i transportowej (40%, o 5 p. p. więcej niż w skali kraju) oraz przemysłowej i górniczej (38%, o 5 p. p. więcej niż w Polsce).

Na łódzkim rynku pracy największą redukcję zatrudnienia przewidywali pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników (15%). Natomiast najwyższy wzrost zatrudnienia prognozowali mikroprzedsiębiorcy (35%). Pokrywa się to z wynikami ogólnopolskimi.

Tabela 2.11. Prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale na branże i wielkość firmy w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane w %)

		woj. łódzkie				Polska			
		spadnie	wzrośnie	bez zmian	N	spadnie	wzrośnie	bez zmian	N
branża	przem. i gór.	7	38	54	141	8	33	59	1697
	budow. i transp.	8	40	52	197	10	35	55	3113
	handel, hotel., gastron.	11	31	59	325	11	25	64	5070
	usługi specjalis.	11	28	61	167	7	31	63	3229
	edukacja	16	25	60	73	16	19	64	991
	opieka zdrow.	12	19	69	64	9	21	70	879
wielkość firmy	1-9	10	35	55	771	9	31	61	12219
	10-49	12	20	68	157	11	21	68	2153
	50+	15	22	63	39	18	20	62	607
	ogółem	10	32	58	968	10	29	62	14979

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Tabela 2.12. Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od branży oraz wielkości firmy/instytucji w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane w %)

ograniczenia		branża					wielkość firmy			ogółem	
		przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	edukacja	opieka zdrow.	1-9	10-49		50+
woj. łódzkie	niestabilna sytuacja gospodarcza	64	78	66	60	58	58	67	64	60	66
	trudny dostęp do kredytów dla firm	22	29	20	7	8	7	20	15	11	19
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	39	45	43	17	26	25	38	29	22	36
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	50	53	47	45	33	50	48	45	54	48
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	83	78	81	72	55	76	78	75	64	77
	zbyt wysokie podatki	79	80	86	72	57	71	81	72	58	79
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	48	54	43	34	14	22	43	38	32	41
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	63	62	54	53	33	53	56	53	46	55
	silna konkurencja na rynku	64	69	69	55	52	20	63	56	55	62
	zła sytuacja finansowa firmy	20	24	20	21	20	28	20	31	20	21
	N	218	132	206	125	164	55	237	434	229	900
Polska	niestabilna sytuacja gospodarcza	65	74	69	62	48	59	68	62	55	67
	trudny dostęp do kredytów dla firm	20	25	21	17	9	10	21	15	13	20
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	39	46	38	29	17	26	38	29	24	36
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	48	49	44	45	32	47	45	45	50	45
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	81	81	81	77	53	72	80	70	60	78
	zbyt wysokie podatki	78	78	80	72	46	65	78	66	54	75
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	49	48	40	39	23	35	43	36	36	42
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	60	65	58	55	41	61	60	53	46	59
	silna konkurencja na rynku	58	66	67	56	43	35	61	55	55	60
	zła sytuacja finansowa firmy	22	25	23	20	25	23	22	26	24	23
	N	2784	2087	3161	1877	2547	1011	3797	6382	3288	13467

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

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

- zbyt wysokie podatki (79%),
- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (77%),
- niestabilna sytuacja gospodarcza (66%).

Deklaracje te pokrywają się z tymi obserwowanymi na poziomie krajowym. W województwie łódzkim na tego rodzaju problemy przede wszystkim zwracali uwagę przedsiębiorcy działający w branży przemysłowej i górniczej, w handlu i gastronomii oraz w budownictwie i transporcie. Czynniki te stanowiły istotne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia głównie dla mikro i małych przedsiębiorców.

Innymi, często wymienianymi, przeszkodami w zwiększeniu zatrudnienia w województwie łódzkim była silna konkurencja na rynku oraz skomplikowane przepisy i regulacje prawne (odpowiednio 62% i 55%). Na to pierwsze utrudnienie w szczególności zwracali uwagę mikroprzedsiębiorcy.

W firmach zatrudniających 9 pracowników i mniej pracodawcy wskazywali na duży wachlarz utrudnień stawianych im przez państwo,

były to głównie: zbyt wysokie podatki, zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, niestabilna sytuacja, silna konkurencja, skomplikowane przepisy i regulacje prawne, wysokie oczekiwania płacowe pracowników oraz brak odpowiednich kandydatów do pracy. Widać zatem, iż pracodawcy prowadzący niewielkie firmy, w największym stopniu (w porównaniu do większych pracodawców) doświadczają trudności w prowadzeniu swojej działalności gospodarczej.

Szkolenie pracowników

W 2014 roku 39% pracodawców z województwa łódzkiego deklarowało prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników. Było to o 6 p. p. mniej niż w skali kraju (**tabela 2.13**).

Zarówno w województwie łódzkim, jak i w Polsce, zauważyć można, iż im większa firma, tym odsetek pracodawców szkolących pracowników rośnie. Najczęściej kursy dokształcające oferowali pracodawcy z firm zatrudniających ponad 50 osób (74% w województwie łódzkim, 79% w skali kraju). W firmach liczących od 1 do 9 pracowników szkolenia prowadziło 34% przedsiębiorców (40% w Polsce), zaś w małych firmach 52% (59% w skali kraju).

Prowadzenie dodatkowych szkoleń dla pracowników było najbardziej rozpowszechnione w branży edukacyjnej, gdzie odpowiednio aż 87% pracodawców deklarowało dokształcanie swoich podwładnych (o 11 p. p. więcej niż w Polsce). Stosunkowo często szkolenia oferowali też pracodawcy działający w opiece zdrowotnej (60%, o 6 p. p. mniej niż w Polsce) i usługach specjalistycznych (43%, o 10 p. p. mniej niż w skali kraju).

Najbardziej w województwie łódzkim dokształcanie pracowników deklarowali pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej oraz handlowej i gastronomicznej (w obu przypadkach 31% wskazań). Podobnie sytuacja wyglądała w skali kraju.

Tabela 2.13. *Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników (poza obowiązkowymi) ze względu na branżę oraz wielkość zatrudnienia w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane w %)*

branża	woj. łódzkie					Polska				
	wielkość firmy			ogółem	N	wielkość firmy			ogółem	N
	1-9	10-49	50+			1-9	10-49	50+		
przem. i górn.	23	34	69	31	153	35	44	75	42	1816
budow. i transp.	26	44	50	28	205	35	50	68	37	3399
handel, hotel., gastron.	29	44	50	31	340	32	52	71	35	5413
usługi specjalis.	39	65	75	43	181	51	66	84	53	3371
edukacja	83	93	89	87	78	64	86	88	76	1033
opieka zdrow.	58	63	75	60	68	64	74	89	66	938
ogółem	34	52	74	39	1026	40	59	79	45	15970

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Tabela 2.14. *Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane w %)*

formy inwestowania w pracowników	woj. łódzkie					Polska				
	wielkość firmy			ogółem	N	wielkość firmy			ogółem	N
	1-9	10-49	50+			1-9	10-49	50+		
dofinansowanie nauki pracowników w szkołach zawodowych i średnich	5	5	9	5	1026	4	5	9	5	15971
dofinansowanie nauki pracowników w szkołach wyższych	6	16	37	9	1023	6	17	43	9	15984
konferencje, seminaria, warsztaty	21	28	51	23	1030	21	34	51	24	15977
system oceny kompetencji pracowników	23	33	43	25	1018	23	36	47	26	15933
indywidualne plany rozwoju pracowników	22	20	24	22	1019	20	24	28	21	15897
dofinansowanie samokształcenia pracowników	38	43	52	39	1029	38	47	56	40	15986

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników ilustruje **tabela 2.14**. Zarówno w województwie łódzkim, jak i w całej Polsce pracodawcy najczęściej dofinansowywali samokształcenie pracowników (odpowiednio 39% i 40% wskazań). Wśród pracodawców z województwa łódzkiego popularne było również inwestowanie w system oceny kompetencji pracowników, zgłaszanie udziału pracowników w konferencjach, seminariach i warsztatach oraz tworzenie indywidualnych planów rozwoju pracowników (odpowiednio 25%, 23%

i 22% wskazań). Wyniki te odzwierciedlają ogólnopolskie trendy. Im większa firma, tym inwestowanie w rozwój kompetencji pracowniczych było bardziej popularne. W dużych firmach, zatrudniających ponad 50 osób, 52% łódzkich przedsiębiorców wspierało rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników (56% w skali kraju). Aż 37% dużych pracodawców dofinansowywało naukę pracowników w szkołach wyższych.

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

Przedstawiona poniżej część raportu dotyczy badań prowadzonych wśród przedstawicieli firm i instytucji działających na rynku usług szkoleniowych. Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie 4510 reprezentantów firm i instytucji działających w branży szkoleniowej. Do respondentów docierano przy użyciu wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz ankiety internetowej (CAWI). Wśród firm szkoleniowych w woj. łódzkim na ankietę BKL odpowiedziało 228 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych (5% badanych firm w Polsce). Pod względem liczebności zidentyfikowanych firm szkoleniowych województwo zajmuje 7 miejsce. Uwzględnienie liczby mieszkańców województwa przypadających na jedną firmę szkoleniową, lokuje je na dziewiątym miejscu z wynikiem 2837 mieszkańców przypadających na jedną firmę lub instytucję szkoleniową.

Tabela 4.1. Wielkość i staż działalności firmy/instytucji w łódzkimi Polsce w 2014 r. (dane w %)

	wielkość firmy					staż działalności (w latach)				Ogółem
	mikro	małe	śred.	duże	N	Od 1 do 4 lat	od 5 do 9 lat	Od 10 do 15 lat	16 i więcej lat	
woj. łódzkie	47	40	11	2	223	28	24	15	33	221
Polska	42	40	15	3	3746	19	29	22	30	3755

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2015

Porównanie struktury i stażu funkcjonowania na rynku firm i instytucji szkoleniowych z woj. łódzkiego z danymi w skali całego kraju, wskazuje na różnice pod względem mikro-przedsiębiorstw, (wyższy odsetek w łódzkim – różnica 5 pp.) Analizowane w województwie firmy wyraźnie różniły się pod względem struktury stażu funkcjonowania ze względu na wyraźnie większy udział w przedsiębiorstwach młodszych niż 4 lata (28% w województwie łódzkim vs 19% w Polsce ogółem).

Tabela 4.2. Kategorie przychodów instytucji i firm szkoleniowych w łódzkim i Polsce za 2013 r. (dane w %)⁷

	do 25 tys.	25 tys.- 50 tys.	51 tys. - 100 tys.	101 tys. - 200 tys.	201 tys. - 500 tys.	501 tys. - 1 mln	> 1 mln	N
woj. łódzkie	13	11	18	20	18	7	14	160
PL	9	11	18	16	17	12	17	2592

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Struktura dochodów firm szkoleniowych w analizowanym województwie była zbliżona do ogólnopolskiej. Największe różnice zostały zauważone w zakresie mniejszego udziału firm deklarujących próg przychodów przekraczających 500 tys zł rocznie (21% w łódzkim vs 29% w Polsce ogółem).

⁷ Pytanie o dochody jest uważane za jedno z tzw. pytań drażliwych. Wśród firm w woj. łódzkim 30% badanych nie udzieliło na nie odpowiedzi. W skali całego kraju odsetek ten przyjął zbliżoną wartość - 33%.

Zaprezentowane poniżej analizy dotyczą czterech aspektów pracy firm szkoleniowych:

- szacowanej liczby klientów obsługiwanych w latach 2009 - 2013,
- tematyki oferowanych szkoleń,
- planowania działań w kierunku podwyższenia jakości usług oferowanych przed firmę,
- planów dotyczących poszerzenia działalności.

Liczba obsługiwanych klientów

Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych w woj. łódzkim w 2013 roku pracowali średnio z 256 klientami rocznie. Wynik ten jest zbliżony do ogólnopolskiego (246 klientów). Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych z woj. łódzkiego stanowiła 5% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

Warto także zwrócić uwagę na widoczny w województwie wyraźny spadek przeciętnej liczby obsługiwanych klientów obserwowany w 2010 roku, a także nieznaczny skok ich liczby, który dokonał się w 2011. Zjawisko to można interpretować jako pośredni wskaźnik wycofania się mniejszych firm na skutek kryzysu w branży i przejęciu ich klienteli przez większą konkurencyjne podmioty.

Tabela 4.3. Statystyki dotyczące liczby klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych firm i instytucji szkoleniowych w województwie łódzkim i Polsce w latach 2009 - 2013 r.

	2009		2010		2011		2012		2013	
	woj. łódzkie	ogółem	woj. łódzkie	ogółem	woj. łódzkie	ogółem	woj. łódzkie	ogółem	woj. łódzkie	ogółem
mediana	223	240	150	180	200	200	150	200	100	100
średnia obc. 5%	377	394	298	330	313	361	283	338	256	246
% sumy klientów	6%	100%	6%	100%	7%	100%	4%	100%	5%	100%
N	202	3390	203	3648	209	3510	175	2979	228	3588

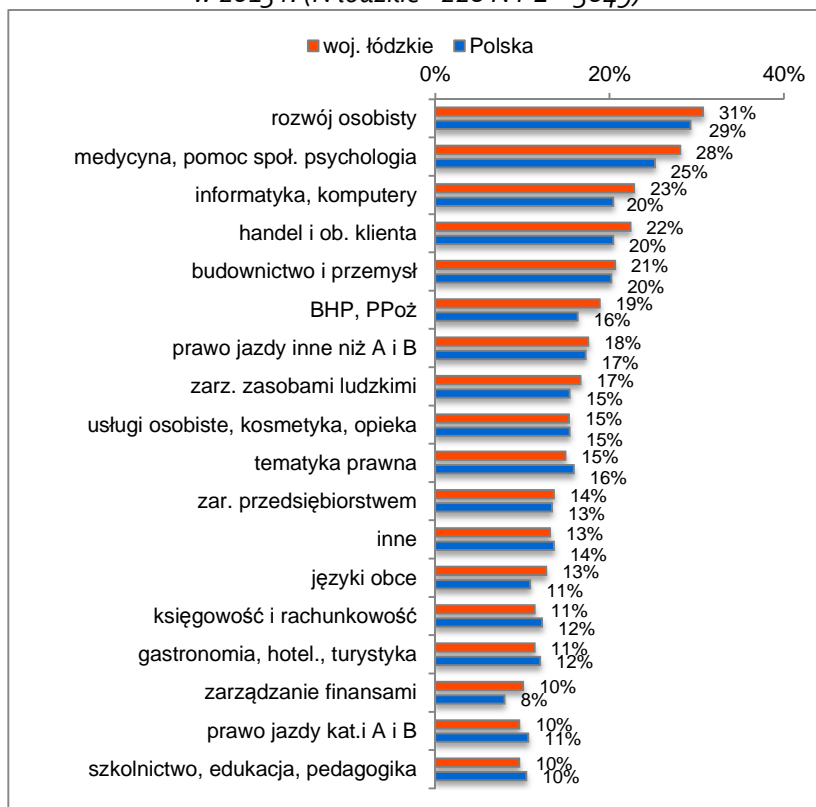
Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010 – 2014

Obserwowane zmniejszenie się wartości mediany oraz średniej obciętej 5% wyników za 2013 r. w porównaniu z wynikami za rok 2012 należy wiązać ze zmianą struktury badanej próby (zwiększenie udziału mikroprzedsiębiorstw) w porównaniu do poprzednich lat.

Tematyka oferowanych szkoleń

Wykres 4.1. Najpopularniejsze* obszary tematycznych występujące w ofertach firm i instytucji szkoleniowych w woj. łódzkim i Polsce

w 2013 r. (N łódzkie= 228 N PL = 3849)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Na podstawie porównania ofert szkoleniowych badanych firm i instytucji z województwa łódzkiego (wykres 4.1.) można stwierdzić, że najwięcej z nich oferuje szkolenie w zakresie rozwój osobistego i kompetencji ogólnych (co trzecia badana firma), a także medycyny i opieki społecznej,

informatyki, handlu i obsługi klienta, budowlano-przemysłowej oraz BHP (w swojej ofercie ma je co piąta badana firma). Trend obserwowany w województwie wyraźnie pokrywał się z ogólnopolskim.

Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok

Przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych zostali zapytani o podejmowanie działań mających podnieść jakość oferowanych przez nich usług. Podsumowanie zawarte w tabeli 4.4. wskazuje, że najpopularniejszym sposobem podnoszenia jakości usług w województwie łódzkim w 2015r. będzie podnoszenie kompetencji merytorycznych osób szkolących, wykorzystanie wyników ewaluacji w planowaniu zajęć, diagnozie potrzeb szkoleniowych. Jednocześnie około 65% badanych wspominało także o zastosowaniu ewaluacji w rozwoju szkoleniowców oraz podnoszeniu ich kompetencji interpersonalnych. 60% badanych wspominało o potrzebie poprawy warunków w jakich prowadzone są zajęcia. Co drugi badany informował o planach wprowadzenia systematycznej oceny jakości zajęć oraz podnoszeniu kompetencji pedagogicznych osób szkolących. Najczęściej wskazywano na działania związane ze zdobywaniem certyfikatów potwierdzających kompetencje kadry szkoleniowej oraz potrzebę standaryzacji prowadzonych zajęć.

Porównanie planów zgłaszanych przez badanych z woj. łódzkiego z ogólnopolskimi tendencjami w ich zakresie, pozwala zauważyć, że

szkoleniowcy z województwa łódzkiego częściej planowali podejmowanie wszystkich spośród wymienionych działań. Przeciętna różnica między wynikiem wojewódzkim, a ogólnopolskim wynosiła 5 p. p.

Zaobserwowana tendencja może wskazywać na to, że branża szkoleniowa w woj. łódzkim rozwija się bardziej dynamicznie niż dzieje się to w innych regionach kraju.

Tabela 4.4. Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług w łódzkim i Polsce w 2014 r. (dane w %).

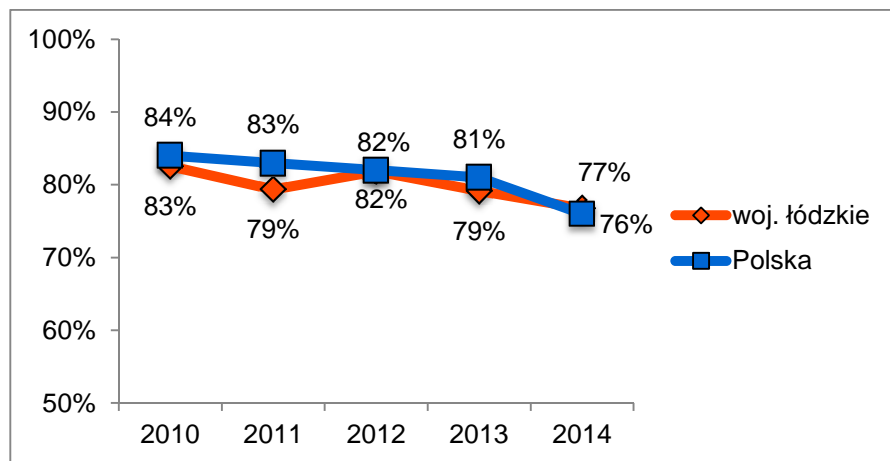
planowane działania	woj. łódzkie	Polska
kompetencje merytoryczne osób szkolących	71	67
ewaluacja w planowaniu zajęć	68	64
diagnoza potrzeb szkoleniowych	67	63
ewaluacja w rozwoju szkoleniowców	65	60
kompetencje interpersonalne osób szkolących	64	57
lepsze warunki do prowadzenia zajęć	60	52
ocena skuteczności zajęć	52	48
kompetencje pedagogiczne osób szkolących	50	46
ocena jakości zajęć	50	46
opracowanie standardów prowadzenia zajęć	46	43
certyfikacja kompetencji trenerskich	37	33
N	196	3 244

Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Poszerzanie działalności

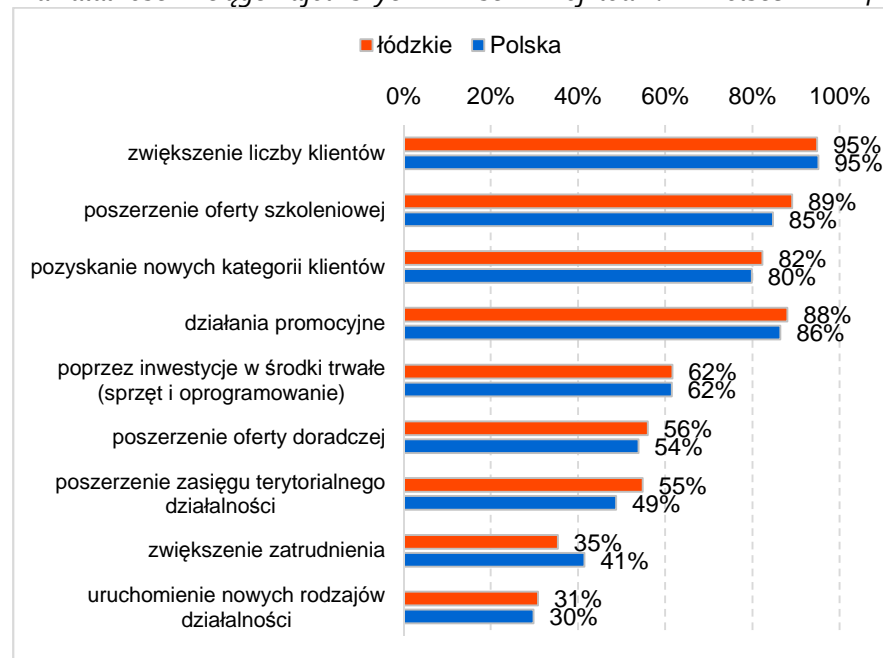
Za jeden ze wskaźników rozwoju sektora usług szkoleniowych można uznawać odsetek firm i instytucji planujących poszerzenie własnej działalności. Odsetek firm szkoleniowych w województwie łódzkim zainteresowanych rozszerzaniem działalności utrzymywał się na poziomie ok. 80%. Nieznaczny spadek w tym zakresie odnotowano w 2014 zarówno na poziomie całego kraju jak i analizowanego województwa (spadek o ok. 4 p.p.).

Wykres 4.2. *Odsetek przedstawicieli firm szkoleniowych deklarujących, że w ciągu najbliższego roku podejmą działania w zakresie poszerzenia swojej działalności w łódzkim i Polsce w latach 2010 -2014 r.*



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Wykres 4.3. *Planowane działań podejmowanych w celu poszerzenia działalności w ciągu najbliższych 12 msc. w woj. łódzkim i Polsce w 2014 r*



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Najczęstszymi zabiegami, w których szkoleniowcy z województwa łódzkiego upatrywali możliwość poszerzenia działalności swoich firm były: zwiększenie liczby klientów, poszerzanie oferty szkoleniowej, pozyskanie nowych kategorii klientów oraz podejmowanie działań promocyjnych (wskazywał je niemal każdy badany). Tendencje obserwowane wśród przedsiębiorców z łódzkiego są dobrym odzwierciedleniem tendencji ogólnopolskich.

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

Na terenie województwa łódzkiego w 2013 odnotowano działalność 32 szkół wyższych (w tym filie szkół, których główne siedziby znajdują się poza opisywanym województwem). Na jedną uczelnię w województwie lubskim przypada średnio 3092 studentów. W murach Uniwersytetu Łódzkiego (największej uczelni w województwie) studiuje 37% spośród wszystkich studentów kształcących się w woj. łódzkim, natomiast na Politechnice Łódzkiej- 21% (druga co do wielkości szkoła wyższa w województwie). Populacja studentów stanowi ok. 4% całej populacji mieszkańców woj. łódzkiego.

W tej części raportu poruszono następujące zagadnienia dotyczące uczniów i studentów z województwa łódzkiego:

- zadowolenie z usług edukacyjnych,
- plany aktywności zawodowej i ich realizacja,
- podnoszenie własnych kwalifikacji,
- samoocena kompetencji.

Zadowolenie z usług edukacyjnych

Tabela 3.1. Studenci i uczniowie deklarujący, że gdyby mogli wybrać jeszcze raz, ponownie wybraliby naukę w danej szkole/uczelni w podziale na kierunek studiów i typ szkoły (suma % odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) w woj. łódzkim i Polsce w 2010 i 2014 r.

kierunek studiów / typ szkoły	2013		zmiana z 2010	
	woj. łódzkie	ogółem	woj. łódzkie	ogółem
humanistyczne i sztuka	86	79	-1	-1
społ. gosp. prawo	79	75	-9	-4
nauka	80	78	-9	-4
zdrow. i op. społ	67	72	-7	-3
tech. przem. bud	91	81	3	-2
ogółem	82	77	-3	-2
N studenci	1710	32089	1767	33272
liceum ogólnokszt.	64	62	-4	-10
technikum	80	59	22	-1
szkoła zawodowa	67	71	-17	-2
ogółem	67	62	0	-7
N uczniowie	2118	36301	2008	35712

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2014

Większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych z województwa łódzkiego deklarowało, że ponownie wybrałoby to samo miejsce nauki. Z wyjątkiem łódzkich szkół zawodowych, odsetek młodzieży składających takie deklaracje przewyższał tendencję obserwowaną na poziomie krajowym.

Co warte odnotowania, studenci z województwa łódzkiego, składali tego typu deklaracje wyraźnie częściej niż przeciętny wynik na poziomie

krajowym. Wyjątkiem byli studenci grupy kierunków zdrowie i opieka społeczna (5 p.p. mniej niż przeciętna krajowa). Porównując otrzymane rezultaty z wynikami badania z 2010 r., w województwie łódzkim zaobserwowano spadek odsetka studentów zadowolonych z wyboru uczelni (z wyjątkiem studentów z grupy kierunków technicznych, gdzie odnotowano niewielki wzrost). Rezultat ten jest zbieżny z ogólnopolską tendencją w tym zakresie, choć warto odnotować że w przypadku grup kierunków społeczno-prawno-ekonomicznych oraz nauka (science) odnotowany spadek przewyższał poziom ogólnopolski o 5 p.p.).

Większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych z województwa łódzkiego deklarowało, że ponownie wybrałoby to samo miejsce nauki. Z wyjątkiem łódzkich szkół zawodowych, odsetek młodzieży składających takie deklaracje przewyższał tendencję obserwowaną na poziomie krajowym.

Systematyczny spadek w zakresie zadowolenia z wyboru danej szkoły zaobserwowano wśród uczniów szkół zawodowych i liceów ogólnokształcących. Warto przy tym odnotować, że spadek odsetka zadowolonych uczniów z województwa łódzkiego, był wyraźnie większy od ogólnopolskiego w przypadku szkół zawodowych. Odwrotna tendencja miała miejsce w przypadkach uczniów technikum wśród których zauważano wyraźny wzrost zadowolenia. Jest to odmienna sytuacja niż ta obserwowana w skali całego kraju.

Jedną z możliwych interpretacji otrzymanych wyników w przypadku W przypadku uczniów technikum, można próbować tłumaczyć to lepszym dopasowaniem lokalnego rynku pracy to absolwentów tego typu szkół.

Tabela 3.2. Odsetek studentów deklarujący, że na studiach nauczono ich wykorzystywania zdobytej wiedzy w praktyce oraz ukończenie ich zwiększyło ich szanse na znalezienie dobrej pracy (% odpowiedzi tak i zdecydowanie tak) w woj. łódzkim i Polsce w 2010 i 2013 r.

wykorzystanie wiedzy w praktyce		znalezienie dobrej pracy		N 2013	
łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem
52	58	58	60	1887	32089
Różnica 2013 i 2010				N 2010	
-6	-9	-8	-12	1890	33272

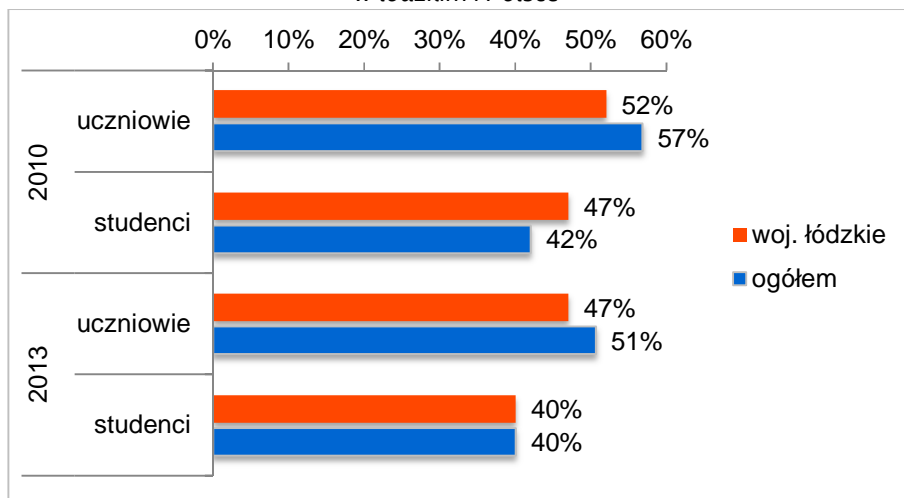
Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Rezultaty województwa w obu analizowanych pytaniach okazują się porównywalne do wyników obserwowanych na poziomie krajowym. Ponad połowa badanych studentów uważa że wiedza nabyta przez nich na studiach znajdzie zastosowanie w praktyce oraz pomoże im w znalezieniu atrakcyjnej pracy zawodowej.

Plany aktywności zawodowej i ich realizacja

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

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



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Podejmowanie pracy zarobkowej do 12 msc. wstecz w woj. łódzkim zgłosiło ok. 50% uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz ok. 40% studentów, co odpowiada rezultatom ogólnopolskim.

W porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego w 2010r. zarówno w województwie łódzkim, jak i w całej populacji zauważono spadek w odsetka pracujących zarobkowo uczniów (różnica ok. 6 p. p.).

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

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

płeć		minimalne		zadowalające	
		uczeń	student	uczeń	student
woj. łódzkie	k	1500	1800	2000	2500
	m	1800	2000	2500	2700
ogółem	k	1500	1800	2000	2500
	m	1800	2000	2500	3000
woj. łódzkie	k	1207	1233	1206	1233
	m	964	647	962	647
ogółem	k	17855	18193	17848	18142
	m	15978	11822	15970	11780

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2013

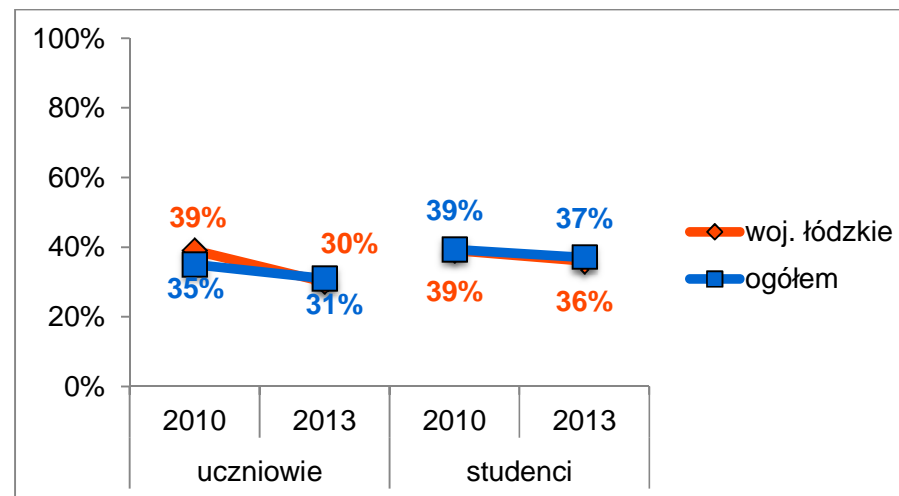
Mediana najniższych wartości wynagrodzenia, za którą uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w woj. łódzkim gotowi byli podjąć pracę wyniosła 1500 zł w przypadku kobiet oraz 1800 zł w przypadku mężczyzn. Obserwowane tendencje są zgodne z ich odpowiednikami na poziomie ogólnokrajowym.

W przypadku pensji uznawanej za zadowalającą mediana kwot dla uczniów z łódzkiego wyniosła 2500 zł (mężczyźni) oraz 2000 zł (kobiety). Deklaracje uczniów szkół ponadgimnazjalnych odpowiadały wartościom obserwowanym w skali całego kraju. Natomiast studenci płci męskiej zadeklarowali stawki poniżej odnotowanych w ich kategoriach w skali kraju. Fakt ten można traktować, jako pośredni wskaźnik trudniejszej sytuacji specjalistów na łódzkim rynku pracy.

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

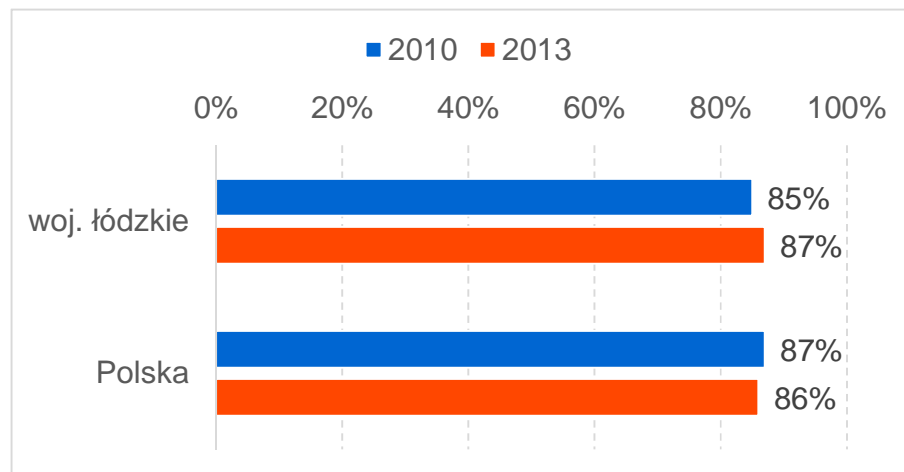
Zamiar założenia własnej działalności gospodarczej w 2013 deklarowało ok. 40% badanych uczniów i studentów z woj. łódzkiego. Zarówno w edycji badania z 2010r. jak i z 2013 r. szczególną uwagę zwraca spadek zainteresowania zakładaniem własnej działalności wśród uczniów (różnica 9 p. p. w porównaniu z rokiem 2010).

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



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Wykres 3.3. Odsetek studentów deklarujących chęć poszukiwania pracy w zawodzie wyuczonym w trakcie studiów w latach 2010 i 2013 w woj. łódzkim i Polsce.



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

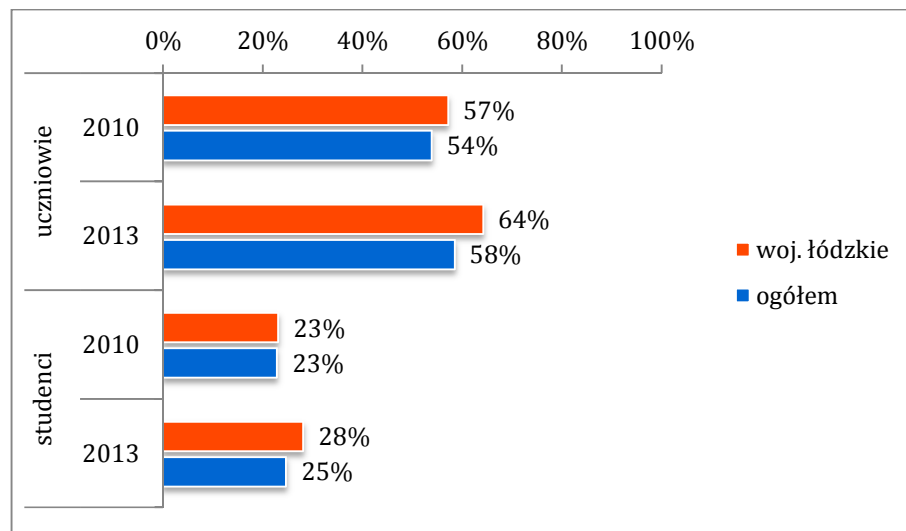
Zdecydowana większość studentów z województwa łódzkiego, deklaruje, że po zakończeniu nauki zamierza poszukiwać pracy w wyuczonym zawodzie.

Podobny trend zaobserwowano w wynikach ogólnopolskich.

Podnoszenie własnych kwalifikacji

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

Wykres 3.4. Uczniowie i studenci którzy deklarowali uczestnictwo w jakichkolwiek formach dokończania się/zajęć dodatkowych etc. w trakcie ostatnich 12 msc. w woj. łódzkim i Polsce w latach 2010 - 2013



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Porównanie z edycją badania z 2010r., wykazuje niewielki przyrost uczniów i studentów uczestniczących w szkoleniach studentów z województwa łódzkiego (odpowiednio 7 i 4 p.p.).

W 2013 uczestnictwo w kursach i szkoleniach deklarowało ok. 65% (6 p.p. powyżej wyników ogólnopolskich) oraz co czwarty student. Poziom uczestnictwa w szkoleniach studentów plasuje się na zbliżonym do ogólnopolskiego.

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

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

typ szkoły	2013		różnica 2013 - 2010		N 2013		N 2010	
	łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem
liceum ogólnokoszt.	94	93	-2	-3	1362	18880	1254	17716
technikum	72	66	-9	-13	571	12045	519	10863
szkoła zawodowa	66	63	-9	-15	186	4011	235	4962
ogółem	86	80	-4	-8	2119	36339	2008	35712

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

Zdecydowana większość spośród badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych (86%) w woj. łódzkim planuje kontynuować kształcenie się po ukończeniu szkoły. Spośród wymienionych typów szkół, najczęściej deklarują to uczniowie liceów ogólnokształcących (ok. 94%). W przypadku szkół zawodowych i techników, chęć taką zgłaszało powyżej 65% badanych uczniów.

W porównaniu z wynikami z 2010r., w województwie łódzkim, podobnie jak w całej Polsce, zauważalnie zmniejszył się odsetek zainteresowanych

dalszym kształceniem uczniów techników oraz szkół zawodowych (spadek o 9 p. p.). Odsetki te są mniejsze od swoich odpowiedników w skali krajowej.

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

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

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

status społ-ekon i płeć		2013		2013 - 2010		N 2013		N 2010	
		łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem	łódzkie	ogółem
status społ- ekonom.	niski	48	35	6	-1	736	15160	952	16679
	średni	67	51	7	0	413	7826	485	8351
	wysoki	84	73	7	0	459	7654	482	7813
płeć	k	63	53	7	0	1115	19146	1122	18913
	m	59	40	7	0	784	17193	970	16700
	ogółem	62	47	8	0	1899	36339	2092	35613

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

60% uczniów szkół ponadgimnazjalnych z woj. łódzkiego deklaruje chęć podjęcia studiów dziennych. Wartość ta wzrosła w porównaniu z wynikami badania w 2010 r, w przeciwieństwie do trendu ogólnopolskiego, który utrzymał się na tym samym poziomie.

Wyraźne zróżnicowanie pod względem zainteresowania podjęciem studiów dziennych jest widoczne pod względem statusu społeczno-ekonomicznego⁸. Wraz z jego wzrostem, wyraźnie podwyższał się odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów dziennych. Zróżnicowanie w zakresie chęci

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

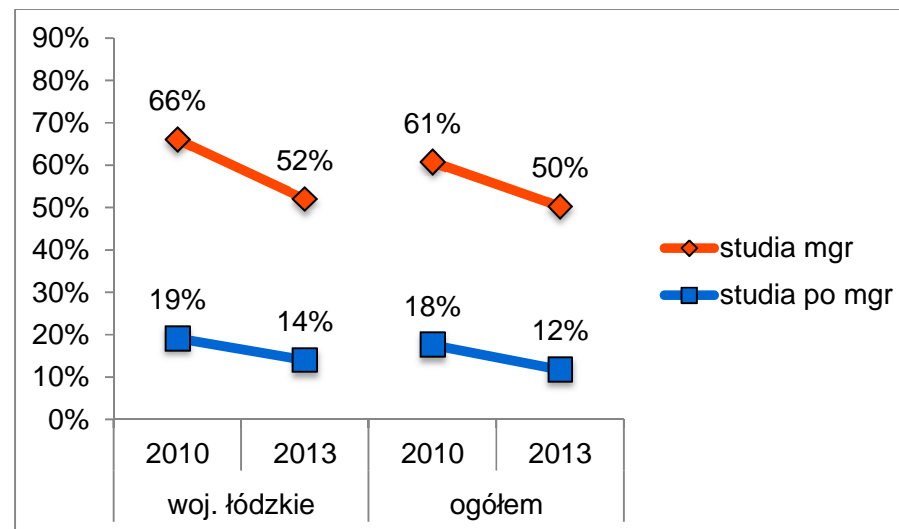
podjęcia studiów wyższych było widoczne także ze względu na płeć osób badanych. W woj. łódzkim kobiety wyrażały taką chęć częściej o ok. 4 p. p niż mężczyźni.

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

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

Zestawienie wymienionych wskaźników przedstawiono na **wykresie 3.5**.

Wykres 3.5. Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenia w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/ podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w woj. łódzkimi Polsce w 2010 i 2013r.



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Analiza na poziomie województwa łódzkiego, wykazuje, iż dalszym kształceniem na studiach magisterskich w zakresie tego samego kierunku w 2013r. był zainteresowany co drugi słuchacz studiów licencjackich/ inżynierskich. W przypadku kształcenia się po studiach magisterskich zainteresowanie nim wyrażała co siódma badana osoba. Wartość obu analizowanych wskaźników w analizowanym województwa była zbliżona do przeciętnej wartości na poziomie całego kraju

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

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

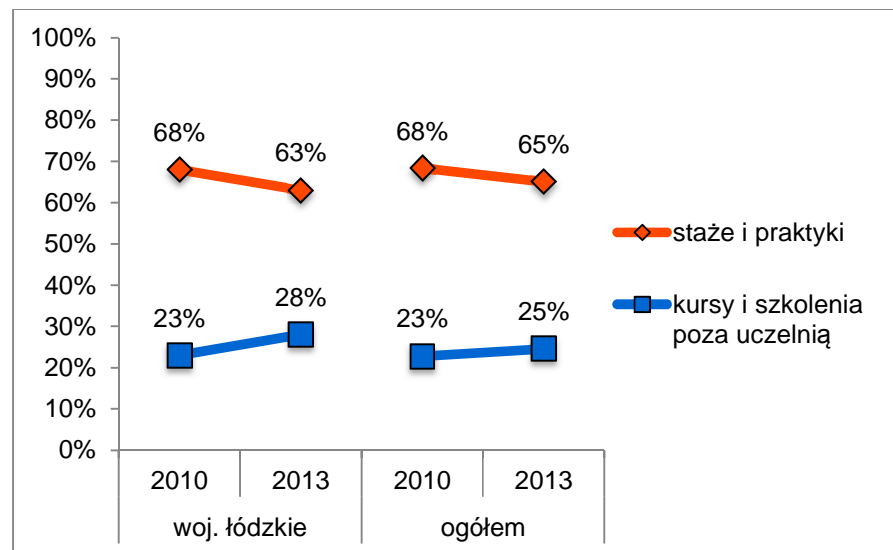
Tabela 3.8. Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenie w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w podziale na płeć w roku w woj. łódzkim i Polsce w 2013 r.

dalsze kształcenie		K	M	N kobiety	N mężczyzn.
studia mgr	łódzkie	51	54	601	424
	ogółem	51	49	9948	7301
studia po mgr	łódzkie	14	15	632	223
	ogółem	12	11	9008	5037

Źródło: BKL Studenci 2013

W przypadku podejmowania dalszego kształcenia na tym samym kierunku w ramach studiów magisterskich, kobiety kształcące się w woj. łódzkim wyrażają taki zamiar równie często jak mężczyźni (różnica 1 p. p.). Warto zauważyć, iż kobiety kształcące się na poziomie magisterskim w woj. łódzkim zauważalnie częściej deklarują chęć kontynuacji nauki, niż obserwuje się to na poziomie krajowym (różnica 4 p. p.).

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



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Uczestnictwo w stażach i praktykach w 2013r. deklarowało 63% łódzkich studentów (wartość zbliżona do poziomu krajowego). Natomiast realizację kursów poza uczelnią zgłosiło 28% (podobnie jak na poziomie ogólnopolskim w tej kategorii).

Zmianą wartą odnotowania jest wzrost odsetka osób z województwa łódzkiego realizujących kursy i szkolenia poza uczelnią w porównaniu z 2010 r. (różnica 5 .p. p), w czasie gdy na poziomie krajowym nie odnotowano wyraźnych zmian w tym zakresie.

Samoocena kompetencji uczniów i studentów

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

	łódzkie		różnica z PL 2013		różnica z łódzkie 2010	
	K	M	K	M	K	M
KOMP	4,13	4,35	-0,04	-0,04	-0,06	-0,05
JZK	4,09	3,99	-0,04	-0,01	-	-
INTER	4,08	3,95	-0,08	-0,05	-0,08	0,04
DYSP	4,04	3,95	-0,03	-0,09	0,16	0,22
KOGN	3,84	3,93	0,00	0,01	-0,02	0,09
FIZ	3,39	3,74	-0,13	-0,06	-0,03	0,00
SAMOORG	3,89	3,69	-0,04	-0,11	0,00	0,05
KIER	3,54	3,63	-0,11	-0,06	-0,04	0,12
MAT	3,36	3,48	0,00	-0,12	0,11	0,06
BIUR	3,61	3,28	-0,10	-0,15	0,02	-0,01
TCH	2,25	3,17	-0,15	-0,14	-0,04	0,21
ART.	3,45	2,96	0,08	0,01	0,18	0,04

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Podobnie jak na terenie całej Polski, kompetencje najwyższej oceniane przez studentów z woj. łódzkiego to (w kategorii tzw. kompetencji „twardych”) ogólnie rozumiane kompetencje związane z obsługą komputera, a także w zakresie tzw. kompetencji miękkich: kompetencje językowe interpersonalne i związane z dyspozycyjnością. Studenci wysoko oceniali także własne kompetencje kognitywne.

Wśród najniższej ocenianych kompetencji znalazły się kompetencje dotyczące obsługi, montażu i naprawy urządzeń technicznych (cenione wyżej przez mężczyzn) oraz zdolności artystycznych (wyżej ocenianych przez kobiety).

Różnice w ocenie kompetencji na poziomie analizowanego województwa z ich przeciętnymi ocenami w skali całego kraju odnotowano w przypadku umiejętności technicznych oraz biurowych.

W porównaniu z samooceną kompetencji studentów z województwa łódzkiego z 2010 roku należy zauważyć wyraźny przyrost samooceny w zakresie kompetencji dyspozycyjnych, a także kompetencji artystycznych u kobiet oraz samooceny kompetencji technicznych u mężczyzn.

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

	łódzkie		różnica z PL 2013		różnica z łódzkie 2010	
	K	M	K	M	K	M
KOMP	4,02	4,26	-0,01	-0,03	0,05	0,05
FIZ	3,55	3,98	-0,09	-0,08	0,00	0,01
INTER	4,16	3,95	-0,03	-0,07	0,08	0,07
DYSP	3,90	3,86	-0,05	-0,04	0,16	0,16
JZK	3,88	3,71	-0,01	0,03	-	-
SAMOORG	3,80	3,63	0,00	-0,02	0,06	0,05
KOGN	3,49	3,54	0,00	-0,01	0,12	0,09
KIER	3,49	3,50	-0,01	-0,04	0,04	0,03
MAT	3,17	3,23	0,03	-0,04	0,18	0,06
TCH	2,04	3,14	-0,05	-0,19	0,09	-0,10
BIUR	3,41	3,06	0,04	0,00	0,09	0,02
ART.	3,27	2,72	-0,02	-0,07	-0,02	-0,04

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych z województwa łódzkiego najwyżej oceniali swoje kompetencje w zakresie ogólnie rozumianej obsługi komputera oraz kompetencje interpersonalne. Dwie najniżej oceniane grupy kompetencji, to podobnie jak w przypadku badanych studentów, kompetencje artystyczne i techniczne, a także umiejętności biurowe. W porównaniu z edycją badania z 2010r. odnotowano wzrost samoocen w zakresie dyspozycyjności oraz w zakresie umiejętności kognitywnych. Odnotowano także wzrost samoocen kobiet w zakresie kompetencji matematycznych. Największe różnice w zakresie samoocen kobiet i mężczyzn wśród uczniów odnotowano w zakresie umiejętności fizycznych i technicznych (przewaga mężczyzn), a także w przypadku postrzegania własnych umiejętności biurowych, samoorganizacyjnych i artystycznych (przewaga kobiet).

Źródła

Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - stan w końcu kwietnia 2014. Dostępny w Internecie: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-oraz-stopa-bezrobocia-wg-wojewodztw-podregionow-i-powiatow-stan-na-koniec-kwietnia-2014-r-,2,20.html> (tablica). (data dostępu: 24.07.2015).

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

Kryńska, E., Kukulak-Dolata, I., Arendt, Ł. 2011. *Analiza regionalnego rynku pracy - metropolitalnego, subregionalnych, na potrzeby aktualizacji "Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego na lata 2007-2020"*. Łódź: Uniwersytet Łódzki. Dostępny w Internecie: <http://bppwl.lodzkie.pl/ckfinder/userfiles/files/SRW%C5%81%202020/Ekspertyzy/Ekspertyza%20nr%205.pdf> (data dostępu: 24.07.2015).

Popyt na pracę w województwie łódzkim w 2014 r. Dostępny w Internecie: <http://lodz.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-wojewodztwie-lodzkiem-w-2014-r-,3,10.html> (data dostępu: 26.07.2015).

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy Powiatu Zgierskiego na lata 2015-2020. Dostępny w Internecie: http://prawomiejskowe.pl/FILE_REPOSITORY/17579/LegalActs/1479/Zalacznik1.pdf (data dostępu: 25.07.2015).

Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania. Dostępny w Internecie: www.asm-poland.com.pl/diagnozazawodow/wyniki/Rynek_pracy.pdf (data dostępu: 24.06.2015).

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