



**Bilans
Kapitału
Ludzkiego**

2011

Raport z badań bezrobotnych zarejestrowanych
w powiatowych urzędach pracy
realizowanych w 2010 r. w ramach projektu
„Bilans Kapitału Ludzkiego”

Bezrobotni – niewykorzystane zasoby polskiej gospodarki



Konrad Turek



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



Projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” jest realizowany przez zespół badawczy w składzie:

Departament Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości:

Anna Świebocka-Nerkowska – kierownik projektu
Maja Dobrzyńska
Beata Michorowska

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie:

dr hab. Jarosław Górniak, prof. UJ – kierownik projektu
dr Szymon Czarnik
dr Magdalena Jelonek
Karolina Keler
dr Marcin Kocór
Katarzyna Stec
Anna Strzebońska
Anna Szczucka
Dariusz Szklarczyk
Konrad Turek
dr Barbara Worek

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

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

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81-83
00-834 Warszawa

tel.: +48 22 432 80 80

fax: +48 22 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-066-2

Publikacja elektroniczna dostępna na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Wydanie I

Warszawa 2011

Spis treści

1.	Wstęp	5
2.	Główne wnioski	8
2.1.	Potencjał bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy	8
2.2.	Sytuacja badanych bezrobotnych	10
2.3.	Sposób poszukiwania pracy	11
2.4.	Szara strefa	11
2.5.	Dokształcanie	11
3.	Metodologia badania	12
3.1.	Dobór próby do badania	12
3.2.	Kategoryzacja zawodów	15
3.3.	Pomiar kompetencji	15
3.4.	Uwagi do interpretacji wyników	16
4.	Bezrobocie w Polsce – ogólne informacje	17
5.	Przegląd wyników badania	21
5.1.	Podstawowe informacje o badanej próbie	21
5.2.	Wykształcenie	24
5.3.	Sytuacja gospodarstw domowych	28
5.4.	Obecna sytuacja zawodowa i przeszłość zawodowa badanych	30
5.5.	Poszukiwanie pracy	41
5.6.	Sposób poszukiwania pracy	52
5.7.	Czynniki utrudniające podjęcie pracy	56
5.8.	Kompetencje badanych bezrobotnych	59
5.9.	Kompetencje językowe	67
5.10.	Aspiracje zarobkowe badanych	69
5.11.	Dokształcanie badanych	75
5.12.	Stan zdrowia badanych	84
	Aneks statystyczny	85
	Spis ilustracji	93

1. Wstęp

Oddajemy w ręce osób odpowiedzialnych za planowanie polityk w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego, a także wszystkich gremiów zainteresowanych sytuacją w zakresie zapotrzebowania i dostępności kompetencji na polskim rynku pracy wstępny przegląd wyników uzyskanych w pierwszej edycji badań w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim w Krakowie. Dane gromadziła firma Millward Brown SMG/KRC. Badania te mają na celu przede wszystkim diagnozę zapotrzebowania przedsiębiorstw na pracowników o określonych kompetencjach oraz dostępności tych kompetencji na rynku pracy, zarówno wśród osób, które już ukończyły edukację, jak i tych, które jeszcze się kształcą, lecz kończą istotny etap tej edukacji: szkołę ponadgimnazjalną lub studia wyższe I czy II stopnia. Są to wyniki pierwszej edycji badań – z cyklu planowanych pięciu – które pozwolą nie tylko uchwycić stan, lecz i trendy w zakresie podaży i popytu na kapitał ludzki.

Wielu ekonomistów i strategów rozwoju przestrzega, że Polska będzie wyczerpywała stopniowo swój potencjał wzrostu wynikający, z jednej strony, z poprawy alokacji zasobów dzięki działaniu mechanizmów rynkowych, z drugiej zaś ze wzrostu produktywności kapitału i pracy, dzięki korzyściom z importu technologii, właściwego dla okresu doganiania wysoko rozwiniętych gospodarek. Dostępność pracowników dysponujących kwalifikacjami wystarczającymi do absorpcji technologii jest jednym z warunków wykorzystania tego okresu doganiania. Jednocześnie, jeśli nasz kraj ma przejść do następnej fazy rozwoju, opartej nie tylko na absorpcji technologii, ale na jej tworzeniu, będą musiały nastąpić zmiany w wielu wymiarach gospodarki, społeczeństwa i funkcjonowania państwa. Ważne jest to, aby w Polsce działało coraz więcej firm, których centra decyzyjne oraz ośrodki badań i rozwoju będą ulokowane w naszym kraju. Taki scenariusz wymaga - jako jednego z warunków - dostępności dobrze przygotowanych kadr menedżerskich i inżynierskich, lecz także pracowników wykonawczych wyposażonych w kompetencje niezbędne dla funkcjonowania innowacyjnych przedsiębiorstw. Porządek regulacyjny i fiskalny powinien ułatwiać komercjalizację wynalazków, co ciągle jest problemem. Jeśli rozwój zacznie przebiegać zgodnie z takim scenariuszem, powinniśmy to dostrzec obserwując trend w zapotrzebowaniu na kompetencje pracowników. Dlatego warto podjąć badanie, które pozwoli taki trend śledzić.

Czekanie na rozwój oparty na innowacjach nie może zamienić się w czekanie na Godota, co grozi, jeśli gospodarka nie będzie mogła płynnie przejść pomiędzy fazami rozwoju, zapewniając temu przejściu zasoby wypracowane w gospodarce epoki doganiania. Poza tym, nawet w sytuacji, gdy uda się uruchomić procesy rozwojowe nowego typu, znaczna część gospodarki będzie oparta na modelu tradycyjnym i będzie potrzebować, obok innych warunków, także odpowiedniego zaplecza kadrowego. To jest argument za tym, że warto, obok badań typu foresight prowadzić badania diagnostyczne identyfikujące bieżące napięcia i deficyty kompetencyjne na rynku pracy.

Badania, których wyniki prezentujemy, mają dostarczyć informacji przydatnej do podejmowania decyzji. Od organów administracji publicznej, dysponujących środkami publicznymi, oczekuje się prowadzenia trafnej polityki edukacyjnej, czy, szerzej, rozwijającej kapitał ludzki. Trafność polityk publicznych jest niewątpliwie warunkowana zdolnością do tworzenia adekwatnych wizji rozwojowych, umiejętnością odczytywania wyzwań, jednak jest także determinowana dostępnością informacji pozwalającej identyfikować problemy, określać ich zasięg i formułować koncepcje interwencji zmierzających do ich rozwiązania. Na tym etapie projektu dysponujemy oczywiście jedynie przekrojową diagnozą stanu rzeczy. W miarę realizacji kolejnych etapów będą się pojawiały także możliwości identyfikacji zmian.

„Bilans Kapitału Ludzkiego” jest projektem, którego idea narodziła się w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości - jako reakcja na deficyt informacji odczuwany w toku prac nad planowaniem wsparcia sektora przedsiębiorstw w rozwoju zasobów ludzkich, w oparciu o środki Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Po przeprowadzeniu pilotażu wstępnej wersji koncepcji badania PARP zaprosiła do współpracy - jako partnera w projekcie - zespół Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych

Uniwersytetu Jagiellońskiego, ściśle związany personalnie także z Zakładem Socjologii Gospodarki, Edukacji i Metod Badań Społecznych Instytutu Socjologii UJ. Od samego początku badanie zostało zaplanowane jako wieloaspektowy przegląd popytu i podaży kompetencji na rynku pracy, powtarzany w pięciu kolejnych latach. Badanie to składa się z następujących modułów, wyróżnionych ze względu na badaną zbiorowość:

1. Badanie pracodawców (z wyłączeniem administracji publicznej oraz rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa oraz niektórych innych, niedużych sekcji, których wykaz jest w raporcie metodologicznym).
2. Badanie ludności w wieku produkcyjnym.
3. Badanie uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych.
4. Badanie studentów ostatnich lat studiów I i II stopnia.
5. Badanie bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy.
6. Badanie ofert pracy umieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy i na portalach internetowych.
7. Badanie firm i instytucji szkoleniowych.

Te oparte na danych pierwotnych badania są uzupełnione analizą instytucjonalnych zbiorów danych, takich jak System Informacji Oświatowej i gromadzone przez Główny Urząd Statystyczny dane ze „Sprawozdań o studiach wyższych” (S-10). Szczegółowe informacje na temat wielkości prób i sposobu gromadzenia danych są zawarte w raporcie metodologicznym i poszczególnych raportach tematycznych.

Powyższe zestawienie wskazuje na to, że udało się przeprowadzić wszechstronne badanie czynników decydujących o sytuacji w zakresie kapitału ludzkiego w Polsce. Badanie jest prowadzone na bardzo dużych próbach dających możliwość prowadzenia wielu analiz, także na poziomie województw. Pod tym względem jest to niewątpliwie badanie unikalne.

W toku prac koncepcyjnych i konsultacji, a także kolejnych testów, został wypracowany zestaw narzędzi badawczych, które zawsze stanowią kompromis pomiędzy zestawem pytań, na które chciałoby się znać odpowiedź, a możliwościami realizacyjnymi: nie da się przeprowadzić badań, nie będących ustawowym obowiązkiem, w których długość kwestionariusza powoduje odmowę współpracy po stronie badanych. Zdajemy sobie sprawę, że w związku z tym część Czytelników może być zawiedziona tym, iż nie zadaliśmy pewnych pytań, na które chcieliby znać odpowiedź. Możemy z góry powiedzieć, że w tym zakresie łączy nas z nimi niezaspokojona ciekawość. Selekcji zagadnień dokonywaliśmy przede wszystkim w oparciu o przeprowadzone przez nas rozpoznanie potrzeb informacyjnych podmiotów, które zamierzają wykorzystywać wyniki tych badań do konstruowania efektywniejszych interwencji publicznych w dziedzinie rozwoju zasobów kapitału ludzkiego w Polsce. Do potrzeb tych podmiotów będzie dostosowany także właściwy rytm tych badań: będą się one odbywały na przełomie I i II kwartału - tak, aby do końca czerwca danego roku mogły być dostarczone wstępne wyniki, a do września raport finalny, który dzięki temu będzie mógł być wykorzystany w pracach planistycznych. Wyjątkowo, pierwsza edycja badań została przeprowadzona w okresie od końca sierpnia do grudnia 2010 r. Druga edycja jest obecnie w fazie realizacji. Taki harmonogram ma swoje mocne i słabe strony. Do mocnych należy przede wszystkim możliwość połączenia zbiorów w celu rozpoznania profili potrzeb artykułowanych przez pracodawców na niższym poziomie agregacji niż ma to miejsce w przypadku wyników jednej edycji. Pozwoli nam to także zbadać krótkookresową zmianę, która wystąpiła pomiędzy końcem okresu względnej stagnacji na rynku pracy a okresem rozpoczynającego się ożywienia. Uchwycimy również pewne właściwości sezonowe - w związku z realizacją badań w dwóch odmiennych okresach. W przypadku największych firm zmiany te będziemy śledzić także na podpróbie panelowej. Do słabych stron należy zapewne zakłócenie rytmu badań z punktu widzenia śledzenia trendu w toku wieloletnich badań oraz wpływ czasu od okresu zgromadzenia wyników do wykorzystania ich w planowaniu. Sądzymy jednak, że korzyści co najmniej równoważą te słabe strony. Opóźniony start pierwszej edycji badań wynikał z przyczyn formalno-technicznych (wyłanianie wykonawcy badań terenowych), ale uzyskano niezamierzone efekty, które z pewnością zostaną spożytkowane już przy okazji przygotowania raportów z drugiej edycji badań.

Próby do badań były konstruowane tak, aby dać użyteczną informację nie tylko na szczeblu centralnym, lecz także regionalnym. Szczegóły są zawarte w raporcie metodologicznym. Tu warto zwrócić uwagę, że ze względu na ten regionalny wymiar analiz zarówno próba ludności, bezrobotnych, czy oddziałów szkolnych z jednej strony, jak i próba przedsiębiorstw (z wyjątkiem segmentu przedsiębiorstw dużych, w którym zbadaliśmy wszystkie pomioty, które zechciały wziąć udział w badaniu) zostały wylosowane w jednakowej liczbie w każdym województwie. Jest to mniej efektywny schemat z punktu widzenia analizy danych na poziomie krajowym (tu nadrabiamy liczebnością prób), ale bardziej efektywny z punktu widzenia porównań między województwami i analiz w obrębie województw. I tak, w przypadku analizy zapotrzebowania przedsiębiorstw na pracowników często szczegółowe analizy na poziomie województwa są ograniczone. Nawet w naszej, licznej skądinąd, próbie, tylko co piąte przedsiębiorstwo deklarowało zapotrzebowanie na nowych pracowników. Próba przedsiębiorstw została skonstruowana z dużą nadreprezentacją podmiotów zatrudniających co najmniej

10 pracowników. Podmioty do 9 pracowników stanowią wg GUS ok. 95% badanej zbiorowości. Natomiast skala popytu na pracowników ze strony większych podmiotów jest niewspółmiernie duża w stosunku do ich udziału w badanej zbiorowości. Skoncentrowanie uwagi na większych podmiotach jest więc uzasadnione. Jednak w konsekwencji, wraz z dystrybucją próby ze względu na potrzeby informacyjne województw, prowadzi to do odmienności składu próby w stosunku do populacji w odniesieniu do segmentów wielkości i województwa stanowiącego siedzibę firmy. W przypadku analizy rozkładów cech na poziomie całego kraju konieczne jest więc używanie wag.

Badania te stanowiły ogromne wyzwanie logistyczne. Mogły mu sprostać tylko największe organizacje badawcze oraz Główny Urząd Statystyczny, który jednak z różnych powodów nie mógł włączyć się w realizację tego projektu. GUS jednak wspiera ten projekt w pełnym, dopuszczalnym prawem zakresie, za co jesteśmy niezmiernie wdzięczni.

Badanie terenowe realizowała, wyłoniona w trybie przetargu, największa działająca w Polsce firma badawcza – Millward Brown SMG/KRC. Trzeba powiedzieć, że nawet dla firmy o tak potężnym potencjale równoległa realizacja siedmiu modułów badawczych była nie lada wyzwaniem. Badania zakończyły się pomyślnie, choć wiele się przy tej okazji także nauczyliśmy. Jesteśmy wdzięczni naszym partnerom po stronie firmy badawczej za zaangażowanie w projekt i dokładanie starań, by proces gromadzenia danych spełniał najwyższe możliwe do osiągnięcia standardy. Jesteśmy przekonani, że ta współpraca zaowocuje także w kolejnych edycjach badań. Pierwszy zestaw raportów, który przekazujemy wszystkim zainteresowanym, to raporty tematyczne zawierające podsumowanie poszczególnych modułów. Stanowią one przegląd uzyskanych wyników i pozwalają się zorientować w zakresie pozyskanych informacji. Zawierają także wiele, mamy nadzieję, interesujących obserwacji dotyczących zbadanych zbiorowości.

W głównej mierze ich celem jest jednak sprawozdanie z wyników, ale jeszcze bez ich wzajemnego powiązania. Takie powiązanie w skali rynku pracy (ze wskazanymi wyłączeniami po stronie pracodawców) zostanie zaprezentowane w raporcie głównym, który zostanie przedstawiony w odrębnej publikacji.

Siłą rzeczy raporty przeglądowe muszą pozostawać na pewnym poziomie ogólności, zwłaszcza jeśli chodzi o charakterystykę wymagań związanych z pracownikami poszukiwanymi na różne stanowiska pracy. Często wymagania te są unikalne. Także charakterystyka działalności firmy jest bardzo specyficzna. W raportach operuje się klasyfikacjami o stosunkowo wysokim stopniu agregacji. Wynika to m.in. z faktu, że mimo bardzo dużej próby przedsiębiorstw, tylko jedna piąta poszukiwała pracowników, co dawało zdecydowanie mniejszą podstawę do analiz. A nawet jeśli – jak w przypadku badania próby ludności – wielkość analizowanego zbioru danych była zdecydowanie większa, to liczba możliwych zawodów stawiała wymóg ich klasyfikacji. Prezentowany przegląd jest pierwszym przybliżeniem. Bardziej szczegółowe zestawienia zainteresowani Czytelnicy będą mogli samodzielnie wygenerować przy pomocy aplikacji, która zostanie udostępniona na stronie internetowej projektu.

Liczymy na to, że zarówno udostępnione raporty przeglądowe, jak i raport syntetyczny integrujący wyniki badań w poszczególnych modułach pod kątem bilansu kompetencji na polskim rynku pracy, dostarczą ważnych danych pomocnych w planowaniu działań w zakresie wsparcia rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Sądzimy, że będzie także użyteczny dla przedsiębiorstw – w zakresie planowania rozwoju zasobów ludzkich w firmach, oraz dla sektora firm szkoleniowych – w zakresie kształtowania ich oferty. Dostrzegamy jego potencjał w zakresie tworzenia polityki edukacyjnej w stosunku do osób bezrobotnych, choć reprezentatywne badania segmentu zarejestrowanych bezrobotnych napotykać na istotne trudności. Projekt ten jest komplementarny względem innych badań z tego obszaru, w tym m.in. badań prowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych, których wspólnym celem jest poprawa jakości działań w dziedzinie kształcenia przez całe życie, od wczesnego dzieciństwa do późnej starości. Działania te są jednym ze strategicznych wyzwań rozwojowych Polski. Powiedzieć za Andrzejem Fryczem-Modrzewskim: *Takie będą Rzeczypospolite, jakie ich młodzieży chowanie* – to powiedzieć za mało. Bo owo "chowanie" powinno teraz dotyczyć nie tylko młodzieży, ale i dorosłych. Czy jednak jako społeczeństwo jesteśmy na to gotowi?

2. Główne wnioski

2.1. Potencjał bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy

Pod koniec 2010 r. w Powiatowych Urzędach Pracy było zarejestrowanych niemal 2 miliony bezrobotnych, czyli ponad 12% aktywnych zawodowo. Badania BKL 2010 objęły próbę 8122 zarejestrowanych bezrobotnych ze wszystkich województw. Ich głównym celem była analiza sytuacji tej grupy Polaków oraz diagnoza potencjału i zasobów kompetencyjnych, jakimi dysponują.

Poszukiwana praca

Aż 90% badanych, zarejestrowanych jako bezrobotni, aktywnie poszukiwało pracy. Wśród zawodów, w których najczęściej poszukiwali pracy były:

- zawody związane z usługami i sprzedażą (27%) – przede wszystkim sprzedawcy, kucharze, fryzjerzy, kasjerzy, kelnerzy, kosmetyczki,
- zawody robotnicze i rzemieślnicze (18%) – m.in. mechanicy, murarze, ślusarze, spawacze, stolarze, elektrycy, krawcy, piekarze i cukiernicy,
- prace proste (15%) – m.in. robotnicy budowlani, pracownicy fizyczni, pomoce domowe i kuchenne, sprzątaczkę, dozorcę,
- oraz prace biurowe i pokrewne (14%) – m.in. pracownicy obsługi biurowej, magazynierzy i sekretarki.

Rodzaj poszukiwanej pracy w znacznym stopniu zależał od poziomu wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym aż 36% poszukiwało zatrudnienia przy pracach prostych. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym i zawodowym, najpopularniejsze były zawody robotnicze i rzemieślnicze (37%). Wśród osób z wykształceniem wyższym aż 55% szukało pracy w zawodach specjalistycznych (byli to m.in. poszukujący pracy jako specjaliści od wychowania i nauczania, czyli przede wszystkim nauczyciele i pedagodzy – 17%, dalsze 27% w pracach biurowych).

Interesującym wnioskiem jest bardzo wyraźne sprofilowanie zawodów ze względu na płeć osób, poszukujących pracy. Wyodrębniają się w ten sposób dwie wyraźne grupy zawodów:

1. zawody sfeminizowane - m.in. pomoce domowe i sprzątaczkę, pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki, sprzedawcy, specjaliści nauczania i wychowania, średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury, sekretarki, pracownicy z zakresu spraw zdrowia oraz pracownicy usług osobistych
2. zawody zmaskulinizowane – m.in. robotnicy, kierowcy, górnicy, informatycy, elektrycy, pracownicy finansowo-statystyczni, ochroniarze oraz średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych

Najwięcej osób poszukiwało pracy jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy w woj. dolnośląskim i wielkopolskim, najmniej zaś w małopolskim i śląskim. W woj. warmińsko-mazurskim i śląskim więcej osób poszukiwało pracy w pracach prostych, najmniej natomiast w Małopolsce. Z kolei na Mazowszu i w Małopolsce zdecydowanie więcej osób niż w innych regionach szukało pracy w zawodach biurowych. Największą podaż bezrobotnych potencjalnych specjalistów odnotowano z kolei w woj. łódzkim, małopolskim, mazowieckim, opolskim i wielkopolskim.

Większość, bo niemal 60% respondentów, pracujących poprzednio na umowę o pracę, poszukiwało zatrudnienia w tej samej grupie zawodów, w której pracowało poprzednio (wg. ISCO-1). Reszta badanych zazwyczaj obniżała swoje aspiracje, starając się znaleźć pracę w zawodach mniej prestiżowych i gorzej płatnych niż ich poprzednie zatrudnienie. Największy przyływ kandydatów do pracy widać w kategorii pracowników biurowych, pracowników usług, sprzedawców oraz do prac prostych.

Około 28% badanych rozważało możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Im wyższe wykształcenie, tym częściej taka możliwość była rozpatrywana. Natomiast niemal trzy czwarte badanych byłoby skłonne do przyuczenia się nowego zawodu

Kompetencje

Pomiędzy oceną kompetencji i chęcią wykonywania pracy z nią związanej zachodziła bardzo silna korelacja. Innymi słowy, im wyżej ktoś oceniał swoje kompetencje, tym bardziej chciałby wykonywać pracę z nimi związaną.

Podstawową determinantą oceny własnych kompetencji było, naturalnie, wykształcenie:

- respondenci z wyższym wykształceniem ogólnie najwyżżej oceniali swoje kompetencje, a w szczególności wyżej niż inne grupy oceniali własne kompetencje komputerowe i internetowe, umiejętności związane z samoorganizacją pracy, inicjatywę, wyszukiwanie i analizę informacji oraz organizowanie i prowadzenie prac biurowych,
- respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym najwyżżej spośród wszystkich oceniali swoje umiejętności w zakresie obsługi, montowania i naprawy urządzeń,
- osoby z wykształceniem niższym najniżej oceniały poziom swoich kompetencji.

Kompetencje w samoocenie respondentów są wyraźnie zróżnicowane względem rodzaju poszukiwanej przez nich pracy. Profile kompetencyjne kandydatów na dane typy stanowisk odpowiadają z grubsza wymaganiom tych stanowisk, czyli bezrobotni poszukują pracy przede wszystkim w tych zawodach, w których wymagane są kompetencje, które posiadają:

- ogólnie, najwyżżej oceniali swoje kompetencje kandydaci na specjalistów, kierowników; najniższe ogólne oceny poziom kompetencji znajdziemy wśród osób poszukujących zatrudnienia przy pracach prostych,
- najwyższe oceny w zakresie kompetencji interpersonalnych znajdziemy wśród kandydatów na pracowników obsługi klienta oraz specjalistów od ekonomii i zarządzania, a więc w zawodach wymagających kontaktu z ludźmi,
- kompetencje komputerowe najwyżżej były oceniane wśród kandydatów na informatyków,
- kompetencje biurowe najwyższy poziom mają w ocenie kandydatów na stanowiska pracowników biurowych,
- kompetencje w zakresie obsługi, montowania i naprawy urządzeń najwyższy poziom odnotowują wśród poszukujących takich prac, jak: szeroko rozumiani informatycy, monterzy i pozostali robotnicy mający do czynienia z obsługą urządzeń.

Generalnie, wraz z wiekiem w mniejszym lub większym stopniu spada samoocena respondentów w zakresie wszystkich kompetencji. Najistotniejsze różnice to:

- największy spadek w przypadku kompetencji komputerowych – jest to wyraźny efekt różnicy pokoleń i „rewolucji” informatycznej ostatnich dekad; młodsze pokolenia są znacznie lepiej zaznajomione z nowymi technologiami, dorastają wśród nich i na co dzień się nimi posługują,
- nieco słabszy spadek w przypadku kompetencji kognitywnych – należy interpretować jako spadek w zakresie tzw. inteligencji płynnej, a więc umiejętność uczenia się, szybkość percepcji i umiejętności wnioskowania. Wynik ten jest zgodny z wiedzą psychologiczną, należy jednak pamiętać, że jest to jedynie część zdolności kognitywnych. Tylko niektóre zdolności kognitywne pogarszają się wraz z wiekiem, co jest związane ze zmianami strukturalnymi w mózgu. Inne, nieuchwycone jednak bezpośrednio w badaniu, pozostają względnie stabilne lub nawet polepszają się. Musimy być świadomi ograniczeń, jakie stwarzają dla badania, tak skomplikowanej problematyki, badania sondażowe, a co za tym idzie nieuniknionych uproszczeń i powierzchowności w operacjonalizacji kompetencji kognitywnych,
- spadek oceny kompetencji fizycznych – wynik ten odpowiada naturalnym zmianom biologicznym w organizmie, zachodzącym wraz ze starzeniem się. Warto dodać, że mężczyźni generalnie wyżej oceniali swoją sprawność fizyczną,
- jedyne kompetencje, których poziom rośnie wraz z wiekiem, to kompetencje techniczne (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń) – jest to zakres umiejętności i wiedzy, w którym niezwykle ważne jest praktyczne, zdobywane przez lata pracy, doświadczenie. Należy zauważyć, że w przypadku oceny tych kompetencji występowała zdecydowana przewaga mężczyzn (i to we wszystkich kategoriach wiekowych i wykształcenia).

Zróżnicowanie regionalne w samoocenie kompetencji było stosunkowo niewielkie i trudne do analiz na poziomie ogólnym – należy pamiętać, iż może być ono wynikiem zróżnicowania w innych wymiarach (np. wykształcenia lub struktury zawodowej bezrobotnych) oraz uwarunkowań lokalnych rynków pracy.

W zakresie kompetencji językowych 57% respondentów stwierdziło, że zna jakiś język obcy. Widać przy tym wyraźną różnicę w znajomości języków pomiędzy osobami z wykształceniem niższym, a tymi z wykształceniem średnim i wyższym, na korzyść tych drugich. Najwięcej respondentów znało język angielski (41% wszystkich badanych) – był on powszechnie znany wśród osób z wykształceniem wyższym. Na kolejnych miejscach znalazł się język niemiecki (18%) i rosyjski (16%).

Doświadczenie zawodowe

Wśród respondentów powyżej 35 roku życia, zarejestrowanych jako bezrobotni, zdecydowana większość, bo około 87%, pracowała poprzednio na umowę o pracę. Najwięcej respondentów było zatrudnionych wcześniej

w usługach i sprzedaży (26%), jako robotnicy wykwalifikowani (25%), robotnicy niewykwalifikowani (16%) oraz operatorzy maszyn i urządzeń (10%). Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym jedną trzecią stanowili pracownicy przy pracach prostych. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym dominowali robotnicy przemysłowi. W kategorii wykształcenia średniego, ogólnokształcącego oraz policealnego byli pracownicy usług i sprzedawcy. Natomiast wśród osób z najwyższym wykształceniem co czwarta była wcześniej zatrudniona jako specjalista.

Wśród bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali na umowę o pracę, aż 58% zakończyło tę pracę w ciągu ostatnich dwóch lat. Najczęściej byli to: sprzedawcy (20%), robotnicy budowlani (8%), robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (7%), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (7%) oraz pracownicy usług osobistych (7%).

Około 10% badanych pracowało w ciągu ostatnich 12 miesięcy na umowę zlecenie lub o dzieło. Z takiej formy zatrudnienia częściej korzystały osoby z wykształceniem wyższym (15%), a także osoby młode, dla których jest to początek drogi zawodowej, poprzedzający znalezienie pracy na umowę o pracę.

Praca za granicą nie była popularna wśród zarejestrowanych bezrobotnych. Jedynie 6% z nich pracowało poza granicami Polski w ostatnim czasie. Najpopularniejszym miejscem pracy za granicą były Niemcy, Wielka Brytania, Holandia oraz Francja.

Dodatkowo, co dziesiąty respondent zarejestrowany w urzędzie pracy jako bezrobotny, pracował bez formalnej umowy o pracę w ciągu ostatniego roku. Na koniec warto dodać, że jedynie 1,5% badanych bezrobotnych pracowało na zasadach wolontariatu.

Oczekiwania płacowe

Nie dziwi fakt, że im wyższe wykształcenie i wyższa ocena własnych kompetencji, tym wyższe aspiracje płacowe. Bezrobotni poszukujący pracy jako specjaliści, szczytujący się najwyższym przeciętnym poziomem kompetencji, posiadali najwyższe aspiracje płacowe. Relatywnie wysokie (wyższe niż przeciętne) aspiracje płacowe miały także osoby poszukujące pracy jako operatorzy oraz monterzy maszyn i urządzeń.

Ciekawym faktem, w zakresie oczekiwań płacowych, jest bardzo duże zróżnicowanie aspiracji płacowych ze względu na płeć. Kobiety mają zdecydowanie niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni – i to bez względu na wykształcenie, ocenę własnych kompetencji, czy też rodzaj poszukiwanej pracy. Przeciętnie, poziom aspiracji płacowych kobiet był niższy o 360 zł niż w przypadku mężczyzn. Należy przy tym dodać, że same kobiety nie wskazywały na dyskryminację ze względu na płeć przy poszukiwaniu pracy. Odpowiedzi, że płeć jest czynnikiem utrudniającym im podjęcie pracy pojawiały się rzadko, bo jedynie w przypadku 6% kobiet.

Najwyższe aspiracje płacowe mieli bezrobotni w woj. mazowieckim oraz pomorskim. Najniższe zaś w kujawsko-pomorskim i podkarpackim.

2.2. Sytuacja badanych bezrobotnych

Ogólna sytuacja zawodowa i bezrobocie

Zdecydowana większość badanych, bo aż 88%, można zaklasyfikować (na podstawie ich deklaracji dotyczącej głównej działalności) jako osoby „wyłącznie bezrobotne”, czyli nie pracujące, nie zajmujące się domem, nie będące na emeryturze i nie uczące się. Jedna czwarta badanych była zarejestrowana w urzędzie pracy już ponad rok czasu, a średni czas wyniósł 16 miesięcy.

26% badanych poszukiwało pracy powyżej 12 miesięcy. Największy udział długotrwale bezrobotnych został odnotowany (powyżej 12 miesięcy) wśród najstarszej grupy wiekowej – aż 42%. Podobnie, im wyższe wykształcenie, tym krótszy przeciętny czas poszukiwania pracy. Najniższy udział długotrwale bezrobotnych został odnotowany wśród osób z wykształceniem wyższym (17%), najwyższy zaś wśród osób z wykształceniem niższym (około 30%).

Najwięcej osób długotrwale bezrobotnych było w województwach wschodnich, a więc w podkarpackim (40% spośród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych), warmińsko-mazurskim (33%), podlaskim (31%), lubelskim, a także w kujawsko-pomorskim (po 30%). W nich średni czas dotychczasowego poszukiwania pracy przez badanych wyniósł od 22 do 27 miesięcy.

Przeciętny dochód gospodarstwa domowego zarejestrowanych bezrobotnych na osobę wyniósł 712 zł (mediana = 600). W gospodarstwach, gdzie największy dochód przynosił sam respondent, dochód na osobę wyniósł średnio 665 zł (mediana = 400 zł).

Wykształcenie badanych

Wśród badanych 16% stanowiły osoby z wykształceniem niższym (gimnazjalnym lub podstawowym), 28% miało wykształcenie zasadnicze zawodowe, 13% średnie ogólnokształcące, 26% policealne lub średnie zawodowe, 12% zaś wyższe. Stosunkowo najlepiej wykształcona była grupa bezrobotnych w wieku poniżej 35 lat.

Czynniki utrudniające podjęcie pracy

Wśród czynników i sytuacji utrudniających podjęcie pracy najczęściej wskazywane były przyczyny zewnętrzne, a mianowicie brak odpowiednich ofert pracy (61%). Oprócz tego respondenci narzekali na brak kontaktów i znajomości (49%), a także niedostatki w zakresie własnych zasobów: niedostateczne doświadczenie (33%), brak certyfikatów i uprawnień (29%) oraz niedostateczny poziom wykształcenia (28%). Brak odpowiednich ofert pracy wskazywany był jako utrudnienie przede wszystkim w województwach: podlaskim (87% wskazań), podkarpackim (85%) oraz łódzkim (81%). Zdecydowanie najrzadziej ten problem pojawiał się w pomorskim (37%) i śląskim (43%).

Co dziesiąty badany zarejestrowany w urzędzie pracy nie szukał aktualnie pracy. W grupie wiekowej 55-64 grupa ta stanowi już 17% (wśród kobiet w tym wieku zaś aż 24%). Wśród osób nieposzukujących pracy jedynie 16% przyznało, że nie ma potrzeby pracować zarobkowo, pozostali zaś jako przyczynę podali ich aktualną sytuację i rozmaite czynniki utrudniające podjęcie pracy. Najczęściej wskazywanym czynnikiem utrudniającym podjęcie pracy był brak ofert pracy (36%), jednak bardzo istotne znaczenie miały takie czynniki jak: konieczność opieki nad dzieckiem oraz stan zdrowia.

2.3. Sposób poszukiwania pracy

Najczęściej wymienianym sposobem poszukiwania przez badanych pracy było poszukiwanie z pomocą rodziny i znajomych (71%), poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą (63%), odpowiadanie na ogłoszenia prasowe (53%) lub internetowe (41%). Respondenci z wykształceniem wyższym szukali pracy na więcej sposobów. Co znamienne, niemal dwie trzecie respondentów nie odbyło w poprzednim miesiącu żadnej rozmowy kwalifikacyjnej.

Bezrobotni bardzo rzadko korzystali z usług innych instytucji runku pracy niż Powiatowe Urzędy Pracy. Dodatkowo, stosunkowo wysoko oceniali ich funkcjonowanie - mniej więcej 60% respondentów było z niego zadowolonych. Najwyższy poziom zadowolenia z działalności Powiatowych Urzędów Pracy wykazywali respondenci w województwie podlaskim (81% odpowiedzi 'raczej zadowolony' i 'bardzo zadowolony'). Najniższy natomiast w woj. śląskim i świętokrzyskim (nieco ponad 40%).

2.4. Szara strefa

10% zarejestrowanych, jako bezrobotni, pracowało w ciągu ostatniego roku bez formalnej umowy o pracę. „Praca na czarno” była popularna przede wszystkim w województwach: świętokrzyskim, podkarpackim i podlaskim (15%), łódzkim (14%) oraz śląskim (13%). Największy udział miały grupy pracowników przy pracach prostych (43%), robotników wykwalifikowanych (28%) pracowników usług i sprzedawców (23%). Dwóch na trzech pracujących na czarno nie podpisywało umowy z powodu niechęci drugiej strony. Czynniki natury prawno-finansowej, takie jak podatki i opłaty, formalności, zarejestrowanie w urzędzie pracy, były znacznie rzadziej wskazywane. Szczególnie istotny wydaje się wynik dotyczący rejestracji w UP, która w tym świetle wydaje się nie być kluczową przeszkodą w podejmowaniu legalnego zatrudnienia.

2.5. Doksztalcanie

Jedynie 22% respondentów próbowało podnieść poziom swojej wiedzy i kompetencji w ciągu ostatniego roku. 16% doksztalało się w formie kursów, szkoleń, prywatnych lekcji i studiów podyplomowych (z tego, jedynie co dziesiąte szkolenie odbyło się w ciągu ostatniego miesiąca), natomiast 9% ogółu badanych kształciło się samodzielnie. W przypadku osób bezrobotnych, poszukujących pracy, tak niskie wskaźniki wydają się być szczególnie niepokojące. Najczęściej podawanym powodem niedoksztalcania się w ostatnim roku był po prostu brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji, brak czasu i motywacji. Innymi słowy, badani bezrobotni raczej nie widzieli sensu w doksztalcaniu i podnoszeniu swoich kwalifikacji.

Wśród osób korzystających z formalnych sposobów doksztalcania (poza samoksztalcaniem) najpopularniejsze

były kursy i szkolenia stacjonarne. Najczęściej wskazywaną motywacją była chęć podniesienia umiejętności zawodowych.

Jedynie jedna trzecia badanych planuje dokształcać się w następnym roku. Były to głównie osoby, które czyniły to także w roku poprzednim. Najwyższą chęć do dokształcenia miały osoby z wyższym wykształceniem i posiadające wyższą samoocenę kompetencji. Tym, co może wydawać się bardzo niepokojące jest fakt, iż ponad połowa badanych nie dokształcała się i nie planuje tego zrobić w następnym roku.

Najmniej zmotywowani do dokształcania się byli respondenci, którym najbardziej przydałoby się podnieść poziom własnych kompetencji i umiejętności, a więc osoby z niższym wykształceniem i gorszymi kompetencjami. Mało skłonne do dokształcania były także osoby nie poszukujące pracy oraz poszukujące pracy jako robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani (ponad 60% nie dokształcało się i nie planowało tego zrobić w najbliższej przyszłości). Zdecydowanie bierną grupą na płaszczyźnie kształcenia ustawicznego były także osoby starsze, w grupie 55-64 lata niemal 90% nie dokształcało się żadnej formie.

Największe odsetki dokształcających się w przeszłości i planujących dokształcanie w następnym roku występowały w woj. podlaskim (tutaj aż 61% planowało dokształcanie), łódzkim, podkarpackim, wielkopolskim oraz śląskim.

3. Metodologia badania

Badania, wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) ,realizowane zostały w okresie pomiędzy 31 sierpnia i 29 listopada 2010. Próba objęła 8122 zarejestrowanych bezrobotnych ze 160 PUP-ów z 16 województw. Podstawową populacją badaną były osoby zarejestrowane w Urzędach Pracy, jako osoby bezrobotne. Badania zrealizowane zostały według dwóch metod doboru próby: imiennej oraz tzw. stolikowej. Zanim przejdziemy do opisu obydwu, przedstawmy pierwotny zamysł badania oraz przyczyny odstąpienia od niego.

3.1. Dobór próby do badania

W założeniu, badania miały zostać przeprowadzone wśród 500 respondentów, w każdym z 16 województw (techniką PAPI lub CAPI), co miało dać sumę ponad 8 000 wywiadów osobistych. Respondenci mieli być losowani z list udostępnionych przez wybrane wcześniej do badania Powiatowe Urzędy Pracy. Na początkowym etapie badań okazało się, iż występują problemy z pozyskaniem prób imiennych do realizacji badania bezrobotnych od części PUP-ów. Co ważniejsze, Główny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych (GIODO) wydał niekorzystne dla realizacji oświadczenie. Zgodnie z nim, nie można było oczekiwać dostarczenia od PUP-ów list zarejestrowanych bezrobotnych, ponieważ obowiązujące przepisy prawa nie przewidują takich możliwości. W związku z tym, na początku października 2010 r., podjęto decyzję o przejściu na bezpośrednie badanie w PUP-ach. Próby imienne zostały zrealizowane jedynie w 12 PUP-ach. Respondenci w nich zostali wylosowani z listy zarejestrowanych bezrobotnych w danym PUP-pie. Wykonane zostały do nich telefony, celem umówienia spotkania. W przypadkach, w których nie udało się zastać wylosowanej osoby pod telefonem, wysłano bezpośrednio ankietera, żeby pod wskazanym adresem przeprowadził wywiad lub umówił się na spotkanie w dogodnym dla respondenta terminie. W ten sposób przebadanych zostało 682 respondentów.

Nowa metoda, tzw. metoda stolikowa, zakładała losowanie „w terenie”, czyli na miejscu w PUP-ach. Wywiady prowadzone były osobiście przez ankietera (CATI lub PAPI). Procedura doboru osób przedstawiała się następująco: przede wszystkim, do udziału w badaniu dobierane były osoby zarejestrowane w wylosowanym urzędzie pracy jako bezrobotne. Do badania losowana była każda pierwsza osoba, która stawiała się do urzędu w danym kwadransie. Jeśli przykładowo badanie zostało rozpoczęte o godzinie 8:00, to do badania została wybrana osoba wchodząca do urzędu jako pierwsza o godzinie 8:00, następna o 8:15, kolejna o 8:30, 8:45, 9:00, itd. Jeśli w minucie wyznaczającej start nowego kwadransu nie wchodził nikt do urzędu, dobierana była osoba, która jako pierwsza pojawiła się w urzędzie między godziną, dla przykładu, 8:00 a 8:15. W przypadku, gdy nie było możliwości przeprowadzenia wywiadu na miejscu, ankieter prosił o kontakt i umawiał się na wywiad w innym czasie. Priorytetem było rejestrowanie osób, będących pierwszymi w danym kwadransie. Metodę stolikową zastosowano w 149 PUP-ach. Przebadano w ten sposób 7440 respondentów.

Ogółem w trakcie niniejszego badania zrealizowanych zostało 8122 wywiady. Spośród 160 PUP-ów, w których badanie miało miejsce, w 11 z nich przeprowadzono badanie na próbie imiennej a w 148 na próbie stolikowej (Tabela 1). W jednym urzędzie realizacja wywiadów odbyła się przy zastosowaniu obu sposobów.

Tabela 1

Dobór próby do badania

Sposób realizacja badania w poszczególnych PUP-ach

Próba	Liczba Pup-ów	Procent
Imienna	11	6,9
Stolikowa	148	92,5
Imienna i stolikowa	1	0,6
Ogółem	160	100,0

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Jak zostało już wspomniane, 8% wywiadów przeprowadzono z próby imiennej, natomiast 92% zostało wykonanych metodą stolikową. Na próbę imienną najczęściej wywiadów przypadło w województwach: Wielkopolskim – 119 (17% wszystkich zrealizowanych w ten sposób) oraz Zachodniopomorskim – 97 (14%), dolnośląskim – 76 (11%) i kujawsko-pomorskim – 65 (10%). Żadnego wywiadu w oparciu o próbę imienną nie zdołano zrobić w województwach Lubuskim, Mazowieckim, Opolskim, Podlaskim i Pomorskim.

Większość bezrobotnych z próby imiennej (75%) odwiedzano raz. Dwukrotnie składano wizyty w przypadku 12% osób. Podobnej liczebności grupę odwiedzano trzykrotnie (13%). W sumie w trzech wizytach zamknęło się 99% wszystkich osób, pochodzących z próby imiennej, niezależnie od sukcesu wizyty. W pojedynczych przypadkach miała miejsce czwarta i piąta wizyta. Biorąc pod uwagę wyłącznie wywiady efektywne (tzw. sukcesy), najczęściej z nich zdołano zrealizować w toku pierwszej wizyty (87%). Wraz z kolejnym odwiedzeniem malała liczba realizowanych wywiadów. Praktycznie wszystkie wywiady odbyły się w toku trzech wizyt, a 97% wywiadów wymagało tylko dwóch podejść.

Stopa zwrotów na próbie imiennej wynosiła 32% w stosunku do całej próby, przy czym w 11% przypadków kontaktów ogółem, osoba była nieobecna w okresie badania, a w niemal 10% osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące. Gdyby odjąć od podstawy liczenia stopy zwrotów te przypadki, to realna stopa zwrotów wyniosłaby 40%. Gdyby dodatkowo odjąć sytuacje, w których „pod wskazanym adresem nie można było nikogo zastać”, sugerującą, przynajmniej dla części respondentów nieobecność w miejscu zamieszkania w czasie realizacji badania, wyniosłaby 47%.

W przypadku wywiadów zakończonych sukcesem, a zrealizowanych techniką stolikową, niemal 90% czyli 6584 odbyło się przez jeden kontakt. Kolejne 6% wymagało dwóch kontaktów, a dalsze 5% - trzech lub nawet czterech. W zestawieniu z próbą imienną, odsetek wywiadów zrealizowanych za pierwszym podejściem jest bardzo podobny (Tabela 2).

Tabela 2

Efektywność poszczególnych wizyt w próbie stolikowej

Liczba kontaktów	Częstość	Procent	Procent skumulowany
1	6584	88,5	88,5
2	441	5,9	94,4
3	236	3,2	97,6
4	139	1,9	99,5
5	40	0,5	100,0
Ogółem	7440	100,0	

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Pierwsze wywiady realizowane metodą stolikową miały miejsce 4 października. W trakcie niecałych dwóch miesięcy pracy, zrealizowane w ten sposób 7440 wywiady, dały wydajność ponad 140 wywiadów na dzień. Praktycznie po miesiącu od przejścia na metodę stolikową dokonano połowę wszystkich wywiadów, zrealizowanych tym sposobem. Po kolejnych sześciu dniach osiągnięto 75% wywiadów przeprowadzonych w ten sposób.

Zgodnie z założeniami w każdym województwie przeprowadzono co najmniej 500 wywiadów (łącznie: metodą imienną i stolikową). Minimum osiągnięto w dziewięciu województwach spośród 16 województw. Najwięcej wywiadów zrealizowano w województwie zachodniopomorskim i dolnośląskim

Tabela 3

Liczba zrealizowanych wywiadów w województwach

Województwo	Ogółem	
	Liczba zrealizowanych wywiadów	Procent
Dolnośląskie	526	6,5
Kujawsko-pomorskie	515	6,3
Lubelskie	500	6,2
Lubuskie	500	6,2
Łódzkie	509	6,3
Małopolskie	500	6,2
Mazowieckie	500	6,2
Opolskie	500	6,2
Podkarpackie	501	6,2
Podlaskie	500	6,2
Pomorskie	500	6,2
Śląskie	500	6,2
Świętokrzyskie	500	6,2
Warmińsko-mazurskie	505	6,2
Wielkopolskie	519	6,4
Zachodniopomorskie	547	6,7
Ogółem	8122	100,0

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Na koniec należy zwrócić uwagę na kwestię możliwości generalizacji wyników oraz określanie populacji badanej. W związku z niekorzystną dla realizacji badań interpretacją GIODO i koniecznością zmiany metodologii realizacji w trakcie badania, pojawiają się pewne komplikacje w tym zakresie. Pierwotnie, badanie miało na celu zbadanie całej populacji zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce. Przejście na metodę stolikową, realizowaną w PUP-ach, spowodowało, iż najbardziej precyzyjnym określeniem populacji badanej (na którą można uogólniać wyniki) byłoby następujące: osoby zarejestrowane jako bezrobotne, odwiedzające Powiatowe Urzędy Pracy. Modyfikacja ta stwarza zagrożenie nieznacznego skrzywienia wyników poprzez wyłączenie z zakresu badanych osób zarejestrowanych jako bezrobotne, ale bardzo rzadko odwiedzających PUP. Porównanie ostatecznych wyników z doboru wg. metody stolikowej z metodą imienną, losowaniem wg. PESEL w badaniu ludności oraz danym z GUS pozwala przypuszczać, iż skrzywienie to jest niewielkie i w bardzo nieznacznym sposób wpływa na ocenę sytuacji zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce. Takie wnioski skłoniły do utworzenia wag dla badanych obserwacji w oparciu o dane, dotyczące zarejestrowanych bezrobotnych w kraju. Prezentowane w raporcie wyniki opierają się o dane ważone – głównym wyznacznikiem był tutaj udział bezrobotnych z poszczególnych województw. Wyniki ważone można interpretować, mówiąc najbardziej precyzyjnie, jako reprezentatywne dla populacji zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce, odwiedzających PUP-y w 3-miesięcznym okresie realizacji badania. Skrzywienie wyników w odniesieniu do całej populacji zarejestrowanych bezrobotnych powinno być niewielkie.

Prezentowany raport oparty jest o wyniki ważone względem struktury zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce. W samodzielnych analizach także proponowane jest posługiwanie się danymi ważonymi, pozwalającymi lepiej oszacować wyniki dla populacji badanej.

Szczegółowe informacje na temat metodologii badania bezrobotnych w ramach projektu BKL zawarte są w raporcie metodologicznym dla I edycji oraz na stronie internetowej projektu.

3.2. Kategoryzacja zawodów

W przypadku pytań, dotyczących zawodów, respondent proszony był o opisanie:

- jaką pracą wykonuje? jak się nazywa ten zawód bądź zajęcie?
- co w tej pracy robi? jakie są główne obowiązki?
- co produkuje, jakie usługi świadczy, lub czym się zajmuje zakład pracy?

Na podstawie zapisu odpowiedzi, zawód określano zgodnie z proponowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów, ISCO-08. Zawód był kodowany na możliwie dużym poziomie szczegółowości, jednak w analizach posługiwano się głównie kategoryzacją jedno- bądź dwucyfrową. Pierwszy poziom to grupa wielka: ISCO-1, zawierająca podział na 9 najbardziej ogólnych kategorii zawodowych. Drugi poziom to grupa duża: ISCO-2, zawierająca podział na 40 kategorii.

3.3. Pomiar kompetencji

Po rozważeniu wielu dostępnych klasyfikacji i sposobów pomiaru kompetencji zdecydowano się na klasyfikację uwzględniającą 11 nadrzędnych kategorii, z których część rozbito na podwymiary¹. W pytaniach o kompetencje rozdzielono aspekt związany z poziomem umiejętności/dyspozycji jako takiej oraz aspekt związany z poziomem motywacji (chęci wykonywania pracy wymagającej danej umiejętności/dyspozycji). Ze względu na uwarunkowania badania sondażowego, zrezygnowano z podejścia testowego, na rzecz skłonienia nadanych do rzeczowej samooceny. We wstępie do bloku kompetencyjnego w kwestionariuszu, starano się wzbudzić możliwie silny kontekst wiążący pytania z pracą zawodową:

Różne rodzaje pracy wymagają różnych umiejętności i zdolności. Często jest tak, że w jednej lub dwóch dziedzinach nasze możliwości są w miarę wysokie, podczas gdy w innych są one znacznie niższe.

Każdy ma też pewne wyobrażenie o tym, jaką pracę chciałby wykonywać. Niekiedy bardzo dobrze potrafimy coś robić, ale nie chcemy wykonywać pracy z tym związanej. Z drugiej strony, możemy bardzo chcieć wykonywać pewną pracę, ale na razie nie mieć jeszcze wystarczających umiejętności.

Teraz przeczytam Panu(-i) listę różnych umiejętności. Przy każdej z nich poproszę Pana(-ią) o ocenę poziomu własnych umiejętności pod tym względem na 5-punktowej skali, gdzie 1 oznacza poziom niski, 2 podstawowy, 3- średni, 4 – wysoki, i 5 – bardzo wysoki.

Następnie zapytam Pana(-ią), czy chciał(a)by Pan(i) wykonywać pracę wymagającą takiej umiejętności i poproszę o odpowiedź na 5-punktowej skali, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, 2 – raczej nie, 3 – ani tak, ani nie, 4 – raczej tak, i 5 – zdecydowanie tak.

¹ W badaniach pracodawców, wymagających kondensacji kwestionariusza, stosowano wyłącznie kategorie nadrzędne – z tego względu, dla zachowania porównywalności, w badaniu ludności uwzględniono wszystkie kategorie nadrzędne jako osobne pozycje (co w niektórych przypadkach może sprawiać uzasadnione wrażenie nadmiarowości w stosunku do kategorii szczegółowych).

Uwagi do interpretacji wyników

Kompetencje główne:

KOG	01 Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
TCH	02 Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
MAT	03 Wykonywanie obliczeń
KOM	04 Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
ART	05 Zdolności artystyczne i twórcze
FIZ	06 Sprawność fizyczna
SAM	07 Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
LUD	08 Kontakty z innymi ludźmi
BIU	09 Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
KIE	10 Zdolności kierownicze i organizacja pracy
DYS	11 Dyspozycyjność

W niniejszym raporcie, tam gdzie wymagała tego ograniczona przestrzeń, posługiwano się skrótowymi określeniami kompetencji, przytoczonymi powyżej.

3.4. Uwagi do interpretacji wyników

W całym projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego, również w badaniu bezrobotnych, przyjęto jako ogólną zasadę pozyskiwanie danych na możliwie najdokładniejszym poziomie szczegółowości. W myśl tej zasady zamiast jednego ogólnego pytania o wykonywany przez respondenta w przeszłości zawód, starano się ustalić wszelkie formy aktywności zawodowej respondenta, aby uzyskać pełny obraz jego doświadczeń na rynku pracy. Podobnie zamiast jednego ogólnego pytania o poziom wykształcenia, podjęto wysiłek na rzecz ustalenia pełnej ścieżki edukacyjnej respondenta, włącznie z uwzględnieniem zawodów wyuczonych na szczeblu ponadgimnazjalnym. Powstała dzięki temu bogata w informacje baza danych, umożliwiająca wielorakie analizy zachowań, przekonań i zasobów kompetencyjnych różnych grup społeczno-zawodowych. W niniejszym raporcie z konieczności musimy się ograniczyć do analiz bardzo ogólnych, w których zacierają się niuanse, a wyłania się pewien uśredniony obraz rzeczywistości.

W tym miejscu chcemy jeszcze raz powtórzyć ogólną uwagę, a zarazem przestrożę, dotyczącą interpretacji przytaczanych w raporcie wyników. Przy badaniu obejmującym tak zróżnicowaną populację, a równocześnie uwzględniającym tak wiele zmiennych różnej natury, łatwo jest o nadmierne uproszczenia i nieuprawnione generalizacje. Czytelnik powinien być świadom, że każda omawiana kategoria statystyczna („osoby prowadzące działalność na własny rachunek”, „region południowy”, „technicy i personel średniego szczebla”, by przytoczyć tylko kilka) kryje w sobie bardzo zróżnicowane zbiory ludzi, a prezentowane wyniki stanowią jedynie uśredniony obraz rzeczywistości. Każda analiza prowadzona na takim poziomie ogólności narażona jest na ryzyko akcentowania korelacji pozornych, które znikają przy zejściu na niższy poziom agregacji. Jesteśmy przekonani, że ogromna wartość projektu Bilans Kapitału Ludzkiego wiąże się z możliwością prowadzenia na stworzonych w ramach projektu zbiorach danych, szczegółowych analiz, dotyczących konkretnych problemów badawczych i decyzyjnych. Szczególnie zachęcamy do tego Czytelników i Czytelniczki nieusatysfakcjonowanych kompromisem między wiernością detalom i ogólnością wniosków, na jaki skazani byliśmy przy prezentacji „głównych” wyników badania.

W prezentowanych tabelach wartości procentowania mogą nie sumować się do 100% ze względu na zaokrąglenie liczb, natomiast liczebności cząstkowe mogą nie sumować się do liczebności ogółem ze względu na zaokrąglenie liczebności ważonych do liczb całkowitych. W wielu tabelach, dla łatwiejszej orientacji, zastosowano kolorowanie, przyjmując podejście „topograficzne”, nawiązujące do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Podkreślić należy, że chodzi tu właśnie o wartości względne poszczególnych wskaźników, czyli ukazujące jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.



▲
niskie

▲
średnie

▲
wysokie

względne wartości wskaźnika na tle ogółu

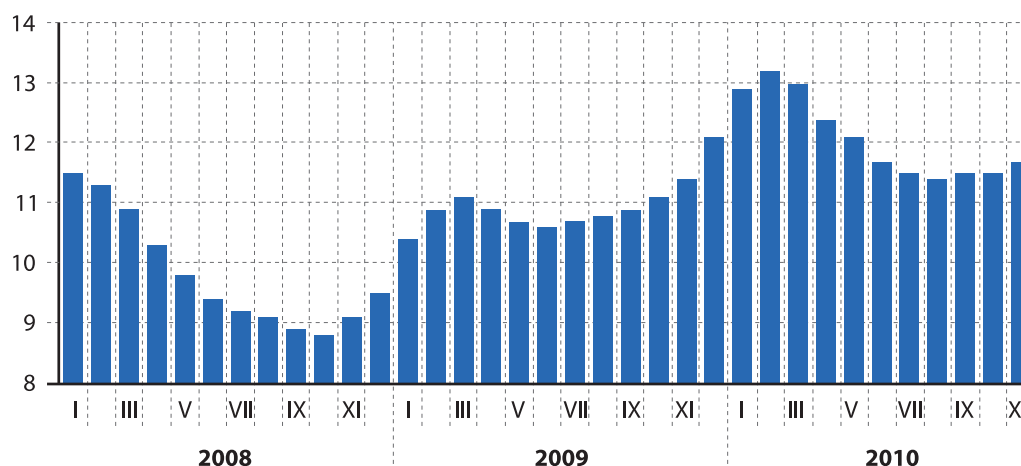
4. Bezrobocie w Polsce – ogólne informacje

We wstępnej części raportu warto odnieść się do podstawowych danych dotyczących bezrobotnych w Polsce i zarysować tło dla dalszych analiz.

Poziom bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyniósł w końcu 2009 r. 12,1%, w końcu 2010 r. – 12,3% (Wykres 1). Poziom bezrobocia realnego (według BAEL) wyniósł w IV kwartale 2009 roku 8,5%, a w IV kwartale 2010 r. już 9,3%. W końcu 2010 r. w ewidencji bezrobotnych było zarejestrowanych 1 954,7 tys. osób. Wykres 1 prezentuje stopę bezrobocia rejestrowanego w latach 2008-2010. Wyraźnie widać tendencję wzrostową, będącą w dużej mierze skutkiem spowolnienia ekonomicznego, spowodowanego globalnym kryzysem ekonomicznym. Najwyższe wskaźniki bezrobocia zostały odnotowane w pierwszym kwartale 2010 roku i oscylowały w okolicach 13%. Cechą charakterystyczną polskiego rynku pracy jest sezonowość zatrudnienia – miesiące letnie charakteryzują się wyższym wskaźnikiem zatrudnienia i niższym wskaźnikiem bezrobocia. Badania BKL zostały zrealizowane w okresie od 31 sierpnia do 27 listopada 2010 r., a więc w okresie, kiedy przeciętna stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła około 11,5%.

Wykres 1

Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2008-2010



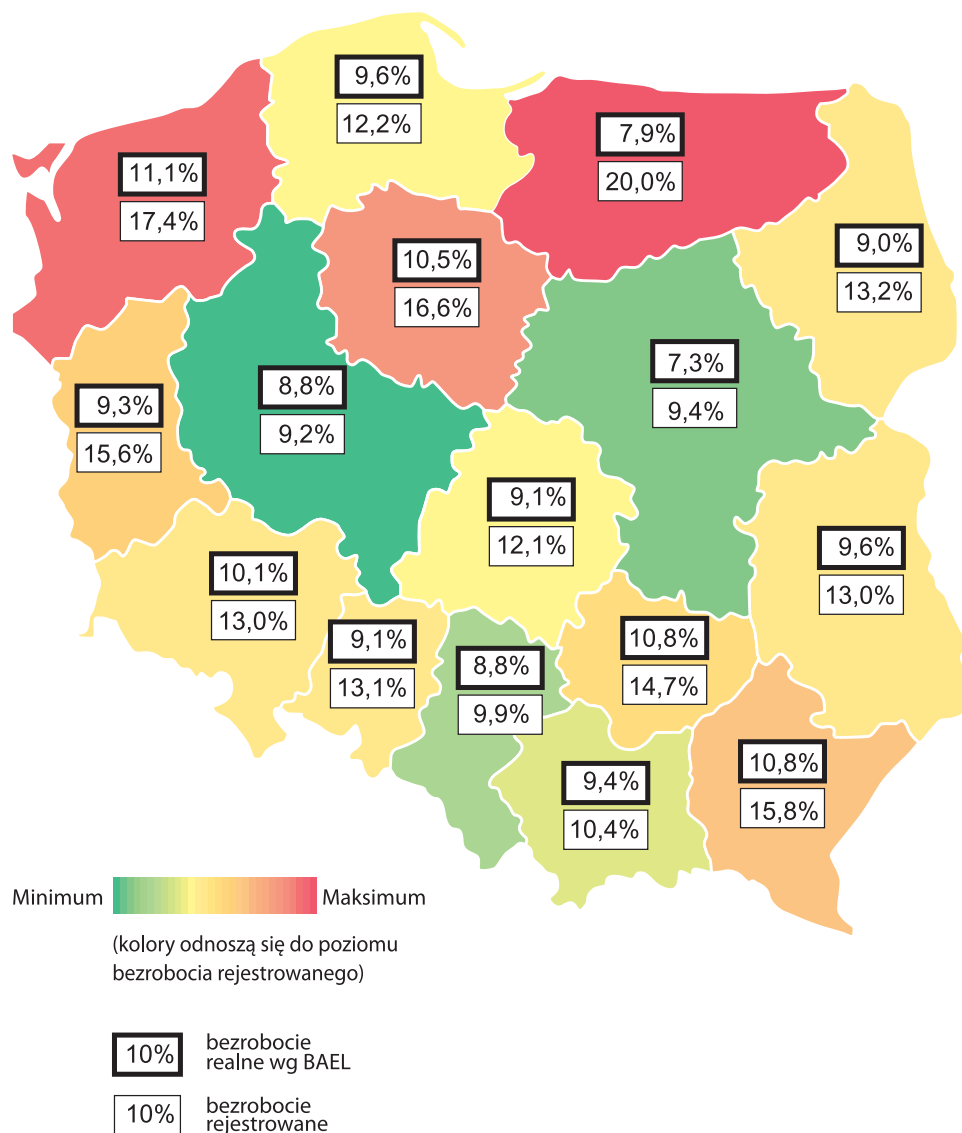
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dane GUS 2008-2010.

Największy odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy został odnotowany w woj. warmińsko-mazurskim (20%), jednak należy zwrócić uwagę, iż bezrobocie według BAEL wyniosło tam jedynie 7,9% (Mapa 1). Najniższą stopę bezrobocia miały następujące województwa: mazowieckie, wielkopolskie, śląskie oraz małopolskie.

² Dane we wstępie pochodzą z: GUS oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Rynek pracy w Polsce w 2010 r." http://www.mpips.gov.pl/_download.php?f=userfiles%2FFile%2FAnalizy%2FRynek_pracy_2010.pdf

Mapa 1

Stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec roku 2010 i realnego (wg BAEL)
w IV kwartale 2010 roku



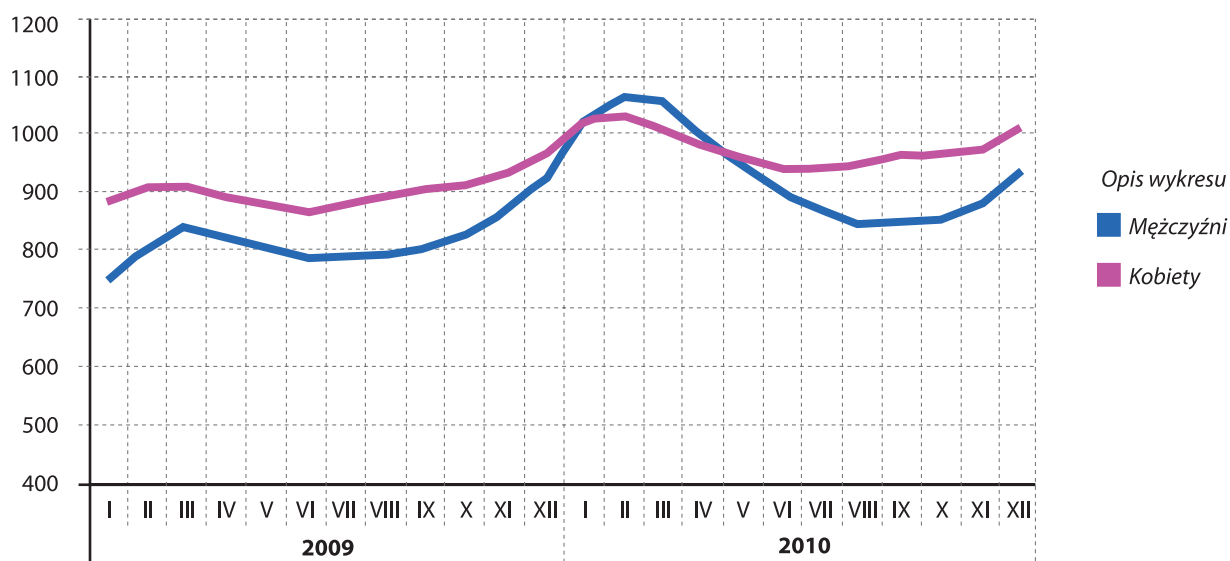
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych dane GUS 2010.

Według danych GUS w IV kwartale 2010 r. wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych 53% stanowiły kobiety. Z kolei w przypadku bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy (dane BAEL), proporcje wyglądały odwrotnie i 52% stanowili mężczyźni³. Wykres 2 przedstawia liczbę zarejestrowanych bezrobotnych kobiet i mężczyzn w ostatnich dwóch latach.

Wykres 2

Liczba kobiet i mężczyzn zarejestrowanych jako bezrobotni w 2009 i 2010 r. (w tysiącach)

Bezrobocie
w Polsce
– ogólne
informacje



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS 2009 i 2010.

Tabela 4 przedstawia wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia realnego dla poszczególnych grup wiekowych w podziale na płeć. Dla grup pomiędzy 30 i 49 rokiem życia wskaźniki zatrudnienia są w miarę stabilne. Istotny spadek jest odnotowywany w grupach 50 lat i więcej. Wśród mężczyzn można zauważyć również wzrost poziomu bezrobocia. Jak zobaczymy w dalszej części raportu, również w badanej próbie nieznacznie większy jest udział bezrobotnych w wieku 50-55 lat, w porównaniu do grupy 45-49.

Tabela 4

Wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia realnego w podziale na płeć i grupy wiekowe na podstawie danych z BAEL na rok 2010

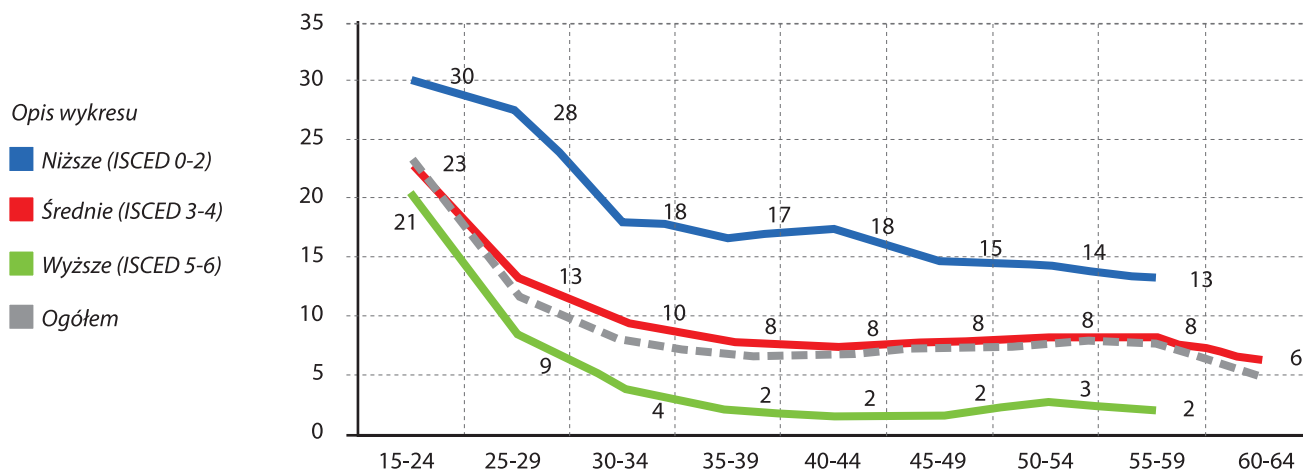
Wiek	Wskaźnik zatrudnienia (%)		Wskaźnik bezrobocia realnego (%)	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
15-24	30,3%	22,1%	22,4%	25,4%
25-29	80,9%	66,4%	11,6%	12,6%
30-34	87,9%	71,6%	7,1%	9%
35-39	87,7%	76,4%	6,3%	7,4%
40-44	86,2%	77,5%	6,7%	7,3%
45-49	80,5%	75,7%	6,9%	7,9%
50-54	73%	65,7%	8,2%	7,8%
55-59	59,4%	33,6%	8%	7,5%
60-64	26,7%	12,7%	6,2%	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS 2010.

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych w 2010 r. 28% miało wykształcenie gimnazjalne i niższe, 29% zasadnicze zawodowe, 11% średnie ogólnokształcące, 22% policealne i średnie zawodowe, a 10,5% wyższe.

Wykres 3

Wskaźniki bezrobocia realnego (BAEL 2010) w podziale na poziom wykształcenia (wg ISCED⁴) oraz grupy wiekowe



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS 2010

Najwyższe wskaźniki bezrobocia realnego występowały wśród osób z wykształceniem niższym. Przeciętnie dla osób w wieku produkcyjnym wynosił on 18,4%, podczas gdy wśród osób z wykształceniem średnim było to 10,6%, natomiast wyższym – 5%. Na wykresie 3 widzimy, że w każdej grupie wykształcenia najwyższe wskaźniki bezrobocia występowały w najmłodszych grupach wiekowych, aby w kolejnych nieznacznie spadać lub stabilizować się. Wysoki poziom bezrobocia ludzi młodych stanowi jeden z najważniejszych problemów polskiego rynku pracy.

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych aż 29% stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy. Osoby zarejestrowane powyżej 24 miesięcy stanowiły 12% bezrobotnych. Średni czas pozostawania bez pracy w końcu 2010 r. wyniósł 9,7 miesiąca.

5. Przegląd wyników badania

5.1. Podstawowe informacje o badanej próbie

Badanie zostało przeprowadzone na populacji osób w wieku produkcyjnym (18-64 dla mężczyzn i 18-59 dla kobiet) w 160 Powiatowych Urzędach Pracy we wszystkich województwach. Tak jak to zostało opisane w części metodologicznej, celem badania było dotarcie do przynajmniej 500 losowo wybranych zarejestrowanych bezrobotnych, w każdym z 16 województw. Cel ten został osiągnięty. W analizie obserwacje zostały jednak przeważone, w celu dopasowania struktury badanych do struktury zarejestrowanych bezrobotnych.

Tabela 5

Rozkład liczebności próby według województw w oparciu o dane nieważone i ważone

	Nieważona liczebność	Ważona liczebność	% ważony
Dolnośląskie	526	641	8%
Kujawsko-pomorskie	515	565	7%
Lubelskie	500	483	6%
Lubuskie	500	251	3%
Łódzkie	509	570	7%
Małopolskie	500	568	7%
Mazowieckie	500	1004	12%
Opolskie	500	200	2%
Podkarpackie	501	588	7%
Podlaskie	499	257	3%
Pomorskie	500	439	5%
Śląskie	500	761	9%
Świętokrzyskie	500	354	4%
Warmińsko-Mazurskie	505	432	5%
Wielkopolskie	520	576	7%
Zachodniopomorskie	547	432	5%
Ogółem	8122	8122	100%

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela 5 prezentuje rozkład ważonej i nieważonej liczebności respondentów według województw. Widzimy, że na poziomie udziału poszczególnych województw w badanej próbie zachodzą istotne zmiany. Pamiętajmy jednak, iż zmiany te lepiej dopasowują wyniki do struktury bezrobotnych rejestrowanych, a także w niewielkim stopniu wpływają na wyniki analiz zależności na poziomie całej populacji.

Tabela 6 przedstawia ogólną strukturę badanych zarejestrowanych bezrobotnych według podstawowych zmiennych (płeć, wiek, wykształcenie) w podziale na regiony.

Tabela 6

**Badani zarejestrowani bezrobotni w podziale na regiony według płci, wieku
oraz wykształcenia**

		Region zamieszkania						Ogółem
		centralny	południowy	wschodni	północno- zachodni	południowo- zachodni	północny	
Płeć	mężczyzna	43%	39%	41%	43%	43%	43%	42%
	kobieta	57%	61%	59%	57%	57%	57%	58%
Wykształcenie	gimnazjalne i poniżej	19%	21%	15%	22%	21%	25%	20%
	zasadnicze zawodowe	27%	26%	27%	32%	32%	30%	28%
	średnie ogólnokształcące	16%	12%	13%	11%	11%	13%	13%
	policealne, średnie zawodowe	25%	27%	32%	23%	24%	24%	26%
	wyższe	13%	14%	13%	12%	11%	7%	12%
Wiek	18- 24	32%	32%	36%	31%	24%	33%	32%
	25-34	31%	32%	29%	28%	29%	29%	30%
	35-54	30%	29%	30%	34%	37%	32%	31%
	55-64	7%	6%	5%	8%	10%	6%	7%
Ogółem	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	N	1574	1329	1683	1259	841	1437	8123

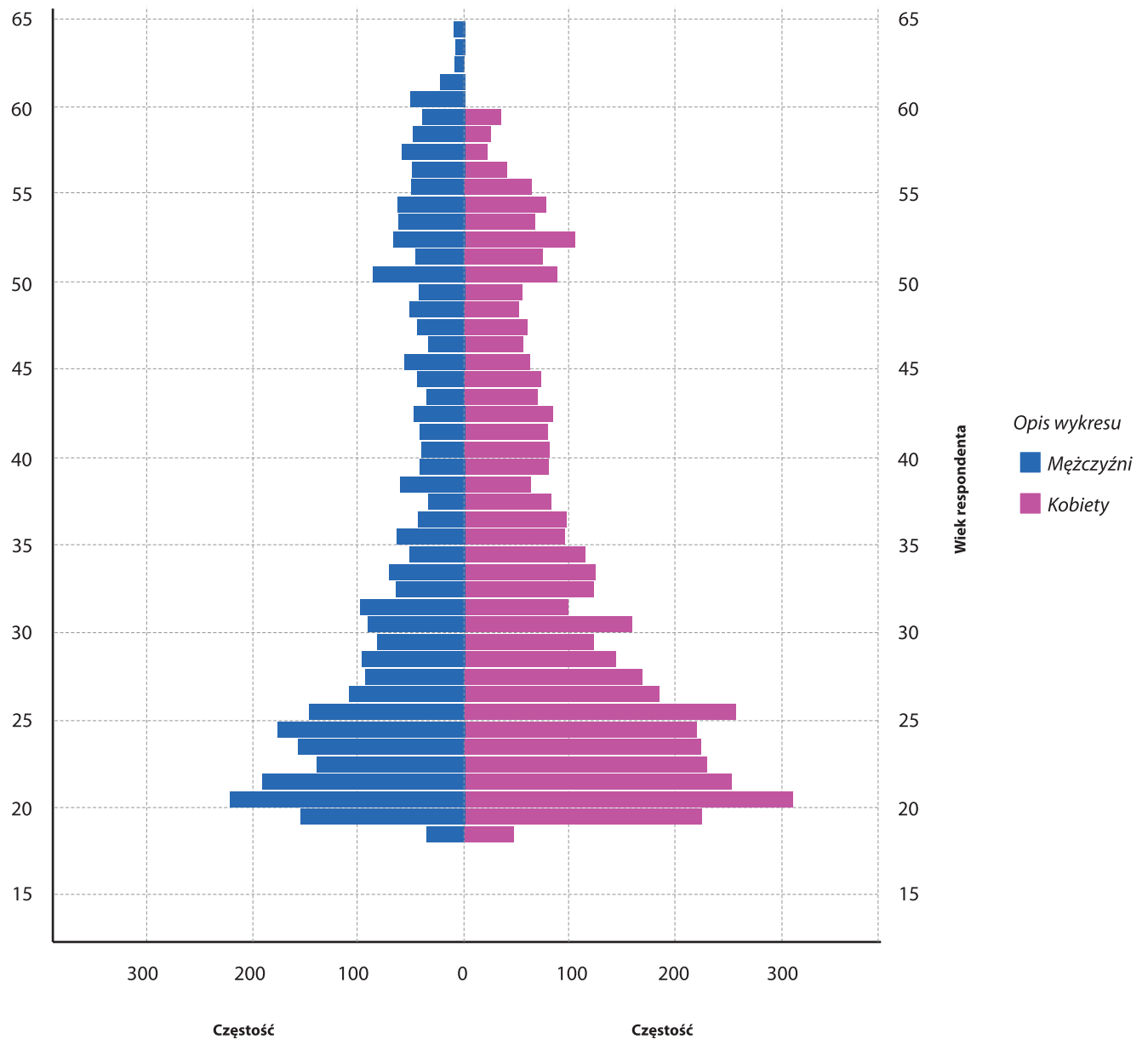
Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wśród badanych 58% stanowiły kobiety, zaś 42% mężczyźni. Średnia wieku badanej próby to 33,3 lata, mediana wyniosła 30. Ponad trzy czwarte badanych było w wieku od 18 do 44 lat (tzw. wiek produkcyjny mobilny). Respondenci w wieku powyżej 55 lat stanowili jedynie 6%.

Wykres 4

Histogram liczebności respondentów według wieku w podziale na płeć

Podstawowe informacje o badanej próbie



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wyraźnie widać, że wśród badanych zarejestrowanych bezrobotnych przeważały osoby młode (Wykres 4). Wraz z wiekiem systematycznie spadał ich udział w badanej próbie, aż do wieku około 50-55 lat, w której to kategorii widać wyraźny wzrost liczebności (zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Wpływ na to z pewnością miały dwa czynniki. Po pierwsze, w 2010 r. kohorta wiekowa 50-59 była liczniejsza od kohorty 40-49. Po drugie, wiek 50+ jest okresem większego zagrożenia utratą pracy. Spadek wskaźników zatrudnienia w Polsce rozpoczyna się w kohortach wiekowych 45-49 lat. W 2009 r. wynosił on 81,6% dla mężczyzn i 75,1% dla kobiet. W grupie 50-54 następuje spadek o odpowiednio 8 i 12 punktów procentowych⁵. Wśród mężczyzn widoczny jest również wzrost wskaźników bezrobocia realnego.

⁵ Dane BAEL 2009.

Tabela 7

Rozkład płci w poszczególnych grupach wiekowych

Grupy wiekowe	Płeć		Ogółem	
	mężczyzna	kobieta	%	N
18-24	42%	58%	100%	2598
25-34	38%	62%	100%	2419
35-44	37%	63%	100%	1278
45-49	45%	55%	100%	524
50-54	44%	56%	100%	747
55-59	57%	43%	100%	442
60-64	100%		100%	106
Ogółem	42%	58%	100%	8114

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Na koniec przedstawimy jeszcze udział kobiet i mężczyzn wśród zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych (Tabela 7). Wśród respondentów w wieku 18-44 wyraźnie dominowały kobiety, stanowiące około 60%. W grupach 45-54 proporcje się mniej więcej wyrównują, natomiast w grupie 55-59 niemal 60% stanowią już mężczyźni (co nie dziwi, ponieważ jest to już wiek przedemerytalny kobiet, objęty m.in. możliwością wcześniejszego przejścia na emeryturę w wielu zawodach).

5.2. Wykształcenie

Tabela 8 przedstawia szczegółowe informacje o wykształceniu badanych bezrobotnych. Wśród badanych 16% stanowiły osoby z wykształceniem niższym (gimnazjalnym lub podstawowym), 28% miało wykształcenie zasadnicze zawodowe (była to najliczniejsza kategoria), 13% średnie ogólnokształcące, 26% policealne lub średnie zawodowe, co dziesiąty zaś wyższe.

Tabela 8

Szczegółowe kategorie wykształcenia bezrobotnych

Poziom wykształcenia	%
Podstawowe	14%
Gimnazjalne	2%
Zasadnicze zawodowe	28%
Średnie ogólne (liceum ogólnokształcące)	13%
Średnie zawodowe (technikum)	14%
Średnie zawodowe (liceum profilowane)	6%
Przerwał naukę w szkole maturalnej (LO/LZ/T)	2%
Nadal się uczy w szkole maturalnej (LO/LZ/T)	2%
Średnie zawodowe (szkoła policealna)	4%
Średnie zawodowe (inna szkoła, nie wyższa)	1%
Przerwał naukę w szkole pomaturalnej (SP/IN)	0,2%
Nadal się uczy w szkole pomaturalnej (SP/IN)	1%
Wyższe licencjackie	4%
Wyższe magisterskie	6%
Wyższe inżynierskie	1%
Wyższe (studia podyplomowe)	0,4%
Wyższe MBA	0,01%
Wyższe doktoranckie	0,05%
Ogółem	% 100%
	N 8122

Wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym zdecydowana większość to osoby po studiach magisterskich (6%) i licencjackich (4%). Bezrobotni inżynierowie stanowią zaledwie 1% bezrobotnych.

Jak wynika z Tabeli 9, bezrobotni są najslabiej wykształceni w województwie warmińsko-mazurskim (38% posiada wykształcenie gimnazjalne lub niższe). Największy odsetek bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym występuje w województwach kujawsko-pomorskim (36%), zachodniopomorskim, dolnośląskim i podkarpackim (33%). Wykształcenie średnie zawodowe jest najczęściej spotykane wśród bezrobotnych z województwa małopolskiego (35%), lubelskiego (34%) i podkarpackiego (33%). Województwo małopolskie ma również najwyższy odsetek bezrobotnych z wykształceniem wyższym (17%).

Tabela 9
Poziom wykształcenie zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych województwach

	Wykształcenie					Ogółem	
	gimn. i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształ.	policealne, średnie zawodowe	wyższe	%	N
Dolnośląskie	24%	33%	9%	23%	11%	100%	641
Kujawsko-Pomorskie	20%	36%	14%	24%	6%	100%	565
Lubelskie	13%	23%	15%	34%	15%	100%	483
Lubuskie	23%	28%	9%	25%	15%	100%	251
Łódzkie	25%	23%	15%	23%	14%	100%	570
Małopolskie	13%	22%	13%	35%	17%	100%	568
Mazowieckie	16%	29%	18%	25%	13%	100%	1004
Opolskie	14%	30%	16%	28%	12%	100%	200
Podkarpackie	12%	33%	12%	33%	10%	100%	588
Podlaskie	22%	22%	11%	31%	14%	100%	257
Pomorskie	18%	32%	13%	28%	9%	100%	439
Śląskie	27%	29%	11%	21%	12%	100%	761
Świętokrzyskie	18%	25%	13%	29%	15%	100%	354
Warmińsko-Mazurskie	38%	21%	14%	20%	8%	100%	432
Wielkopolskie	20%	32%	13%	22%	13%	100%	576
Zachodniopomorskie	25%	33%	10%	24%	9%	100%	432
Ogółem	20%	28%	13%	26%	12%	100%	8122

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela 10 przedstawia różnice w wykształceniu pod względem płci. Bezrobotni mężczyźni są wykształceni generalnie gorzej niż bezrobotne kobiety. Częściej niż kobiety posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe, rzadziej natomiast średnie ogólnokształcące, zawodowe, policealne lub wyższe.

Tabela 10

Wykształcenie bezrobotnych ze względu na płeć

	mężczyzna	kobieta	Ogółem
Gimnazjalne i poniżej	22%	19%	20%
Zasadnicze zawodowe	37%	23%	28%
Średnie ogólnokształcące	9%	16%	13%
Policealne, średnie zawodowe	23%	28%	26%
Wyższe	9%	14%	12%
Ogółem	100%	100%	100%
N	3406	4716	8122

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najstarsza kategoria wiekowa bezrobotnych (55-64 lata) stosunkowo najczęściej posiada najniższe wykształcenie, podczas gdy wykształcenie wyższe występuje najczęściej w przypadku osób w wieku 25-34 lata (Tabela 11).

Tabela 11

Wykształcenie bezrobotnych ze względu na wiek

	18- 24	25-34	35-54	55-64	Ogółem
Gimnazjalne i poniżej	18%	15%	25%	37%	20%
Zasadnicze zawodowe	18%	24%	42%	38%	28%
Średnie ogólnokształcące	22%	12%	7%	5%	13%
Policealne, średnie zawodowe	33%	26%	21%	16%	26%
Wyższe	10%	23%	5%	4%	12%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%
N	2599	2419	2549	548	8115

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Jeśli chodzi o kierunki studiów ukończone przez bezrobotnych, legitymujących się wykształceniem wyższym, to najczęściej należały one do grupy kierunków ekonomicznych i administracyjnych (ponad jedna trzecia), a w dalszej kolejności do grupy pedagogicznej, społecznej i humanistycznej. Tabela 12 prezentuje najczęściej występujące grupy kierunków studiów, kończonych przez bezrobotnych.

Najczęściej wymieniane kierunki studiów ukończonych przez bezrobotnych z wyższym wykształceniem

Kierunek ukończonych studiów wyższych	%	N
Ekonomiczne i administracyjne	35%	554
Pedagogiczne	17%	266
Społeczne	8%	127
Humanistyczne	7%	111
Informatyczne	5%	81
Usługi dla ludności	5%	73
Medyczne	4%	67
Architektura i budownictwo	3%	46
Rolnicze, leśne i rybactwo	3%	44
Inżynierjno–techniczne	3%	44
Prawne	3%	42
Biologiczne	2%	30
Produkcja i przetwórstwo	2%	27
Opieka społeczna	2%	27
Fizyczna	2%	26
Dziennikarstwo i informacja	2%	25
Ochrona środowiska	1%	20
Artystyczne	1%	19
Matematyczne i statystyczne	1%	18
Usługi transportowe	1%	16

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

5.3. Sytuacja gospodarstw domowych

Tabela 13

Stan cywilny respondentów według kategorii wiekowych

Wiek	Stan cywilny						Ogółem	
	wolny	zamężna/ żonaty	związek nieformalny/ konkubinat	wdowiec/ wdowa	rozwidziony	w separacji	%	N
18-24	85%	10%	4%	0%	0%	0%	100%	2592
25-34	46%	44%	5%	0%	4%	0%	100%	2408
35-54	19%	62%	2%	4%	12%	1%	100%	2541
55-64	17%	59%	2%	7%	14%	1%	100%	548
Ogółem	48%	40%	3%	2%	6%	1%	100%	8089

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wśród osób badanych w wieku 18-24 lata 85% stanowiły osoby wolne, 10% osoby będące w związku małżeńskim (Tabela 13). W kolejnych kategoriach wiekowych proporcje te w naturalny sposób ulegają zmianie. W grupach wiekowych 35+ niespełna jedna piąta respondentów jest stanu wolnego, zaś ponad 60% to osoby zamężne lub żonate. Około 14% respondentów z tej kategorii to osoby rozwiedzione.

Tabela 14

Liczba dzieci pozostająca na utrzymaniu w podziale na stan cywilny respondenta

Liczba dzieci pozostająca na utrzymaniu	Stan cywilny				Ogółem	
	wolny	zamężna, żonaty	związek nieformalny, konkubinat	Rozwidziony, wdowiec, separacja		
w ogóle nie ma dzieci	85%	13%	36%	11%	48%	
ma dzieci, z czego na utrzymaniu:	0	2%	17%	5%	39%	11%
	1	9%	32%	35%	25%	20%
	2	3%	26%	13%	14%	14%
	3 i więcej	1%	12%	11%	11%	7%
Ogółem	%	100%	100%	100%	100%	100%
	N	3878	3233	281	664	8056

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Średnia liczebność gospodarstw domowych wynosiła 3,6 osoby (mediana=3), w gospodarstwach osób w związku małżeńskim wynosiła 3,7 (mediana=4), przy czym jedynie w gospodarstwach osób rozwiedzionych, wdowców/wdów i żyjących w separacji spadała poniżej 3. Średnia liczba dzieci wynosiła 2, przy czym niemal połowa respondentów nie posiadała dzieci (wśród osób stanu wolnego było to aż 85%). Tabela 14 przedstawia liczbę dzieci, jaka pozostaje na utrzymaniu respondenta w podziale na jego status cywilny. Wśród osób bezrobotnych w stanie małżeńskim jedna trzecia nie miała na utrzymaniu żadnego dziecka, jedna trzecia miała wciąż 1 dziecko na utrzymaniu, natomiast pozostała jedna trzecia – 2 i więcej.

Trzy czwarte respondentów odmówiło odpowiedzi na pytanie o poziom przeciętnych zarobków. Wśród pozostałych przeciętne miesięczne zarobki netto („na rękę”) ze wszystkich rodzajów pracy, jakie respondent wykonywał w ciągu ostatnich 12 miesięcy, wynosiły 987 zł (mediana = 700 zł).

Przeciętny dochód gospodarstwa domowego na osobę wynosił 712 zł (mediana = 600), przy czym należy zauważyć, iż odpowiedzi udzieliła jedynie jedna trzecia badanych (Tabela 15). Wśród nich w jednej trzeciej przypadków największe dochody w gospodarstwie mieli rodzice respondenta, w jednej trzeciej – współmałżonek lub partner(ka), w 20% sam respondent, w pozostałych przypadkach inne osoby.

Tabela 15

Przeciętny dochód gospodarstwa na osobę

Stan cywilny		Średnia	Mediana	N
Liczba osób w gospodarstwie domowym (wliczając respondenta)	1	869	500	269
	2	881	775	403
	3	790	667	782
	4	661	550	731
	5	565	500	372
	6 i więcej	471	417	327
Okres poszukiwania pracy w miesiącach	nie szuka pracy	877	609	299
	krócej niż 3 m.	834	700	892
	4-6 m.	685	600	437
	7-12 m.	655	583	553
Osoba w gospodarstwie mająca największy dochód	powyżej 12 m.	541	429	673
	Respondent	665	400	786
	współmałżonek, partner(ka)	704	571	715
	ojciec, matka	767	667	1035
Ogółem		712	600	2854

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najwyższy dochód na osobę miały gospodarstwa 2-osobowe, najniższy zaś wieloosobowe. Wraz z wydłużaniem się okresu poszukiwania pracy generalnie maleją także przeciętne zarobki gospodarstwa respondenta. W gospodarstwach, gdzie najczęściej zarabiał sam respondent dochód na osobę wynosił średnio 665 zł (mediana = 400 zł).

5.4. Obecna sytuacja zawodowa i przeszłość zawodowa badanych

Analizę danych o zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce rozpoczniemy od opisu ich obecnej sytuacji i aktywności zawodowej oraz przeszłości zawodowej. Zaznaczmy jeszcze raz, że wszyscy badani byli zarejestrowani w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne. Jedna trzecia z nich była zarejestrowana krócej niż 3 miesiące, co czwarty badany – powyżej 12 miesięcy (Tabela 16). Wśród badanych w wieku 18-24 lata średni czas, od jakiego byli oni zarejestrowani w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, wynosił około 7 miesięcy, podczas gdy w grupie wiekowej 55-64 aż 36 miesięcy (niemal połowa badanych w tej grupie była zarejestrowana dłużej niż rok). Średni czas dla całej próby wynosił 16 miesięcy.

Tabela 16

Czas bycia zarejestrowanym w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna według wieku

Wiek	Od ilu miesięcy zarejestrowany jako bezrobotny				Ogółem	
	krócej niż 3 miesiące	4-6 miesięcy	7-12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy	%	N
18- 24	50%	19%	16%	15%	100%	2593
25-34	38%	19%	21%	22%	100%	2406
35-54	30%	13%	23%	35%	100%	2538
55-64	19%	15%	19%	47%	100%	544
Ogółem	38%	17%	20%	25%	100%	8081

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Badanych zapytano o to, która kategoria najlepiej opisuje ich obecną sytuację zawodową (poza byciem zarejestrowanym jako bezrobotny – Tabela 17). 5% respondentów wskazało na zajmowanie się domem – około 90% z nich stanowiły kobiety. Kolejne 5% badanych wskazało na naukę – kategoria ta była szczególnie istotna w najmłodszej grupie wiekowej (w niej było to 12% wskazań), zaś 1% badanych miał czasową przerwę w pracy. Również jedynie 0,5% wskazało, iż pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Natomiast aż 88% zarejestrowanych bezrobotnych nie wskazało na żadną inną z wymienionych kategorii.

Tabela 17

Sytuacja zawodowa (główna kategoria) badanych zarejestrowanych bezrobotnych

Obecna sytuacja
zawodowa
i przeszłość
zawodowa
badanych

		Sytuacja zawodowa – główna kategoria						Ogółem	
		praca w niepełnym wymiarze godzin	czasowa przerwa w pracy	wyłącznie bezrobot- ny(a)	jest na emeryturze, rencie	uczy się	zajmuje się domem	%	N
Płeć	mężczyzna	1%	1%	93%	1%	3%	1%	100%	3407
	kobieta	0%	1%	84%	0%	6%	8%	100%	4715
Wiek	18- 24	0%	1%	83%	1%	12%	3%	100%	2599
	25-34	0%	1%	89%	0%	3%	7%	100%	2420
	35-54	1%	1%	91%	0%	1%	6%	100%	2550
	55-64	1%	1%	91%	1%	0%	5%	100%	549
Ogółem		0,50%	1%	88%	1%	5%	5%	100%	8122

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wśród respondentów powyżej 35 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotni zdecydowana większość, bo około 86-88%, pracowała poprzednio na zasadach umowy o pracę (Tabela 18). W młodszych grupach wiekowych ten odsetek był mniejszy: w grupie 18-24 jedynie jedna trzecia miała takie doświadczenia zawodowe, jednak w grupie 25-34 było to już ponad 70%.

Tabela 18

Odsetek osób w przeszłości zatrudnionych na umowę o pracę wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na wiek.

Wiek	W przeszłości zatrudniony na umowę o pracę		Ogółem	
	tak	nie	%	N
18- 24	31%	69%	100%	2598
25-34	71%	29%	100%	2418
35-54	86%	14%	100%	2549
55-64	88%	12%	100%	547
Ogółem	64%	36%	100%	8112

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najwięcej respondentów było wcześniej zatrudnionych na umowę o pracę (Tabela 19) w usługach i sprzedaży (26%, były to przede wszystkim kobiety), jako robotnicy wykwalifikowani (25%, głównie mężczyźni), robotnicy niewykwalifikowani (16%) oraz operatorzy maszyn i urządzeń (10%, głównie mężczyźni). Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym jedna trzecia to byli pracownicy przy pracach prostych. W kategorii respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym dominują byli robotnicy przemysłowi. W kategorii wykształcenia średniego ogólnokształcącego oraz policealnego – pracownicy usług i sprzedawcy. Natomiast wśród osób z najwyższym wykształceniem co czwarta zatrudniona był wcześniej jako specjalista.

Tabela 19

W jakim zawodzie był poprzednio zatrudniony na umowę o pracę (wg. kategorii ISCO-1)

		Poprzednia praca na umowę o pracę- kategoria zawodowa ISCO-1										Ogółem	
		Władze publ., urzęd- nicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieśl- nicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostyach	%	N	
Płeć	mężczyzna	1%	3%	6%	6%	12%	2%	40%	17%	15%	100%	2339	
	kobieta	1%	5%	8%	12%	39%	1%	13%	4%	18%	100%	2790	
Wykształcenie	gimn. i niżej		0%	2%	4%	18%	3%	28%	13%	32%	100%	1002	
	zas. zawod.	0%	0%	1%	2%	23%	1%	42%	12%	18%	100%	1726	
	śr. ogólnokszt.	1%	1%	10%	18%	41%	0%	11%	9%	10%	100%	523	
	polic., śr. zaw.	2%	4%	13%	15%	34%	1%	15%	8%	10%	100%	1317	
	wyższe	6%	26%	15%	18%	20%	0%	6%	3%	6%	100%	560	
	Dolnośląskie	2%	4%	7%	9%	25%	1%	25%	11%	15%	100%	475	
	Kuj.-Pom.	1%	3%	8%	6%	33%	3%	23%	8%	13%	100%	355	
	Lubelskie	1%	3%	6%	8%	30%		25%	9%	19%	100%	254	
	Lubuskie	2%	3%	6%	8%	22%	1%	28%	13%	17%	100%	172	
	Łódzkie	0%	7%	5%	11%	19%		25%	15%	18%	100%	403	
	Małopolskie	1%	5%	12%	15%	27%	1%	19%	11%	9%	100%	342	
	Mazowieckie	1%	3%	6%	15%	22%	1%	25%	9%	17%	100%	589	
	Opolskie		3%	11%	9%	29%	2%	17%	8%	20%	100%	106	
	Podkarpackie	1%	2%	4%	4%	30%	1%	33%	9%	16%	100%	347	
	Podlaskie	1%	4%	7%	8%	33%	1%	21%	9%	14%	100%	145	
	Pomorskie	1%	4%	6%	7%	31%	1%	26%	8%	16%	100%	303	
	Śląskie	2%	5%	6%	9%	28%	0%	22%	13%	16%	100%	470	
	Świętokrzys.	1%	2%	7%	7%	24%		34%	9%	16%	100%	203	
	Warm.-Maz.		2%	6%	6%	22%	3%	26%	8%	27%	100%	279	
	Wielkopolskie	1%	5%	9%	9%	28%	2%	26%	8%	11%	100%	382	
	Zachodniopom.	0%	3%	6%	5%	24%	3%	23%	9%	26%	100%	299	
	Ogółem	1%	4%	7%	9%	26%	1%	25%	10%	16%	100%	5129	

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Osoby pracujące poprzednio na umowę o pracę były w niej zatrudnione średnio przez ponad 6 lat (Tabela 20). Najdłuższy staż miały osoby w najstarszym wieku – średnio 14 lat (mediana = 9). Osoby najmłodsze były w poprzedniej pracy zatrudnione średnio półtora roku. Należy zauważyć, że staż jest jednym z ważniejszych wyznaczników doświadczenia zawodowego oraz posiadanych kompetencji. Badania Blakemore’a i Hoffmana (1989) empirycznie potwierdziły przypuszczenie, że doświadczenie (staż) zwiększa produktywność pracownika (przynajmniej w sektorze produkcyjnym). Należy jednak zauważyć, iż wartość doświadczenia nie wzrasta nieustannie liniowo wraz z latami pracy. Nie musi też być jednakowo korzystna we wszystkich zawodach. Według badań pierwsze 10 lat pracy to okres najbardziej intensywnego przyrostu wiedzy i umiejętności dotyczących danego obszaru zawodowego. Dlatego też 10-letnie doświadczenie powinno być wystarczające dla większości zawodów i dalszy wzrost stażu nie przynosi już tak znacznych korzyści.

Tabela 20

Przeciętna długość zatrudnienia (w latach) w poprzedniej pracy na umowę o pracę

Wiek	Średnia (lat)	Mediana (lat)	Odchylenie standardowe	N
18- 24	1,4	1	1,5	810
25-34	2,8	2	3,2	1702
35-54	8,6	5	9,3	2176
55-64	14,2	9	13,6	477
Ogółem	6,1	2	8,5	5166

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wśród bezrobotnych, którzy poprzednio pracowali na umowę, aż 58% z różnych powodów zakończyło tę pracę w ostatnich dwóch latach (czyli w 2009 lub 2010 r.), pozostali wcześniej. Najczęściej byli to (Tabela 21) sprzedawcy (20%), robotnicy budowlani (8%), robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (7%), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (7%) oraz pracownicy usług osobistych (7%).

⁶ D. A. Blakemore, D. L. Hoffman (1989), *Seniority rules and productivity: an empirical test*, „Economica”, New Series, Vol. 56, No. 223 (Aug., 1989), pp. 359-371
⁷ por. R. K. Triest, M. Sapozhnikov, S. Sass (2006), *Population Aging and the Structure of Wages*, CRR WP 2006-5, Center for Retirement Research at Boston College; P. Warr (1994), *Age and employment*, (In:) H. Triandis, M. Dunnette, and L. Hough (eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Thousand Oaks, California: Consulting Psychologist Press, 2nd ed., pp. 485-550.

Tabela 21

**Najczęstsze zawody wśród osób zatrudnionych poprzednio na umowę o pracę,
które zakończyły ją w 2009 lub 2010 r.**

Zawód (ISCO-2)	%
Sprzedawcy i pokrewni	20%
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	8%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	7%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	7%
Pracownicy usług osobistych	7%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	6%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, i pokrewni	6%
Pomoce domowe i sprzątaczk	5%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	4%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	4%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	4%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	3%
Elektrycy i elektrycy	2%
N ogółem	2936

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Jedynie 6% respondentów prowadziło w przeszłości własną działalność gospodarczą lub rolniczą (Tabela 22). Nieznacznie częściej byli to mężczyźni (7,2% wobec 5,5% wśród kobiet) i osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (8,2%). Największy odsetek osób prowadzących w przeszłości działalność był wśród osób najstarszych – w grupie 55-64 aż 14%, w grupie 35-54 lata było to 12%. Patrząc poprzez pryzmat zróżnicowania regionalnego, największy procent osób prowadzących w przeszłości działalność gospodarczą lub rolniczą był w województwach: wielkopolskim (13%), warmińsko-mazurskim (9%), dolnośląskim (8%) i podlaskim (8%). Najniższy zaś w świętokrzyskim (3%), małopolskim i mazowieckim (4%).

Około połowa osób prowadzących w przeszłości działalność działała w sektorze usług i handlu, jedna czwarta w przemyśle i budownictwie, 13% w rolnictwie, 9% w pozostałych sektorach.

Tabela 22

Udział bezrobotnych prowadzących w przeszłości działalność gospodarczą lub rolniczą (wraz z podziałem na główne sektory) w podziale na województwa

Obecna sytuacja zawodowa i przeszłość zawodowa badanych

	W przeszłości prowadził działalność gospodarczą lub rolniczą				
	Ogółem	Rolnictwo	Przemysł i budownictwo	Handel i usługi	Administracja publiczna, edukacja, zdrowie i usługi społeczne oraz pozostałe
Dolnośląskie	8%	1%	1%	5%	1%
Kujawsko-Pomorskie	6%	2%	2%	2%	0%
Lubelskie	5%	1%	0%	3%	0%
Lubuskie	7%	1%	2%	3%	1%
Łódzkie	6%	0%	3%	2%	0%
Małopolskie	4%	0%	1%	2%	1%
Mazowieckie	4%	0%	1%	2%	0%
Opolskie	6%	1%	1%	3%	1%
Podkarpackie	6%	1%	1%	3%	1%
Podlaskie	8%	2%	2%	4%	0%
Pomorskie	7%	1%	2%	4%	0%
Śląskie	6%	0%	1%	3%	1%
Świętokrzyskie	3%	0%	0%	2%	0%
Warmińsko-Mazurskie	9%	1%	2%	4%	2%
Wielkopolskie	13%	2%	3%	6%	1%
Zachodniopomorskie	7%	0%	3%	2%	1%
POLSKA	6,2%	0,8%	1,6%	3,1%	0,6%

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wśród badanych co dziesiąty pracował w ciągu ostatnich 12 miesięcy na umowę zlecenie lub o dzieło (Tabela 23). Największy odsetek można było odnotować w woj. podlaskim, lubuskim oraz śląskim. Z takiej formy zatrudnienia częściej korzystały osoby z wykształceniem wyższym (15%), a także osoby poniżej 35 roku życia, dla których jest to często początek drogi zawodowej, poprzedzający znalezienie pracy na umowę o pracę.

Tabela 23

Odsetek osób zatrudnionych na umowę zlecenie lub o dzieło obecnie lub w ciągu minionych 12 miesięcy w podziale na województwa, wykształcenie oraz wiek

Województwo	%
Dolnośląskie	9%
Kujawsko-Pomorskie	9%
Lubelskie	8%
Lubuskie	13%
Łódzkie	12%
Małopolskie	8%
Mazowieckie	6%
Opolskie	9%
Podkarpackie	11%
Podlaskie	15%
Pomorskie	11%
Śląskie	13%
Świętokrzyskie	12%
Warmińsko-Mazurskie	6%
Wielkopolskie	11%
Zachodniopomorskie	8%
Wykształcenie	%
gimnazjalne i poniżej	9%
zasadnicze zawodowe	8%
średnie ogólnokształcące	11%
policealne, średnie zawodowe	10%
wyższe	15%
Wiek	%
18- 24	11%
25-34	12%
35-54	7%
55-64	6%
Ogółem	10%

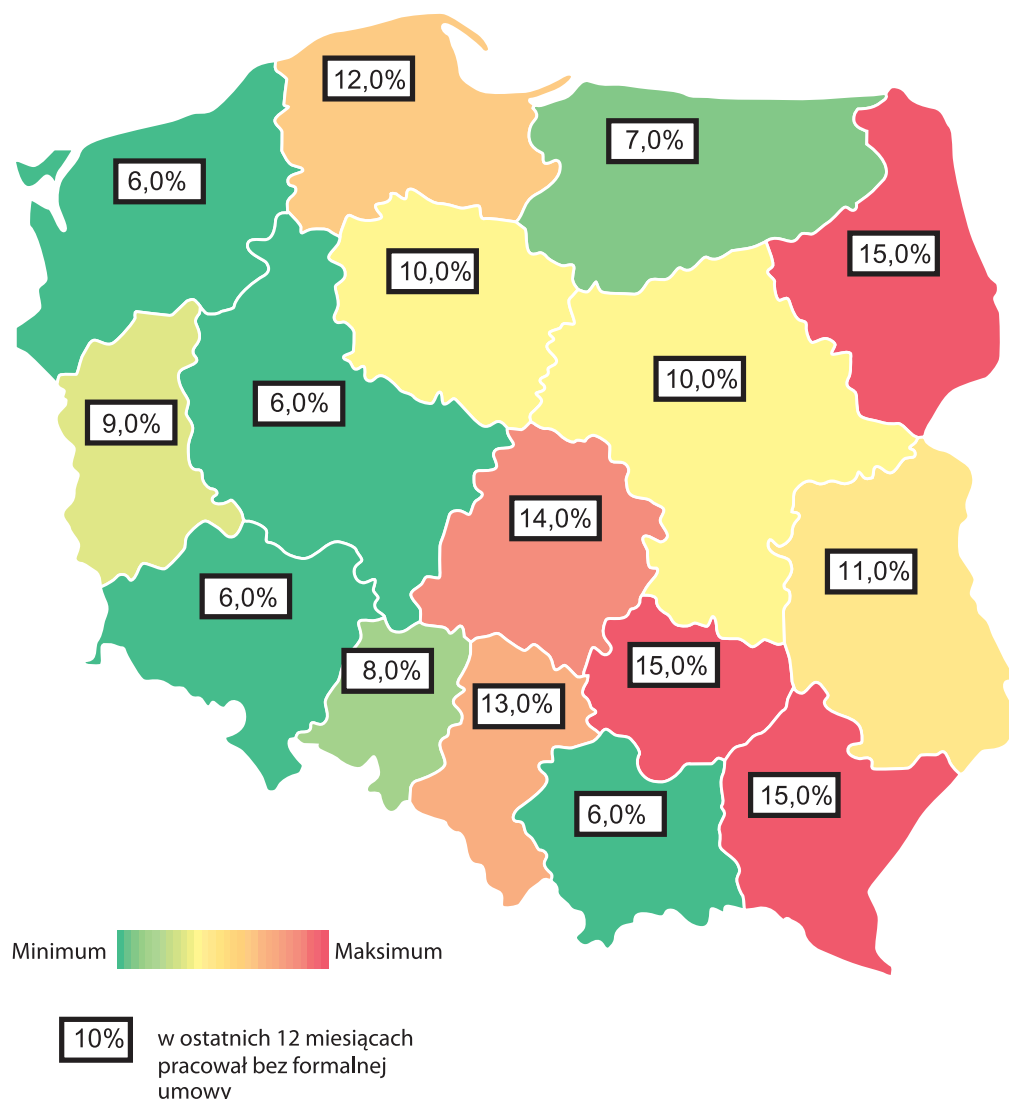
Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Forma umowy zlecenia i o dzieło była najpopularniejsza w branży pracowników usług i sprzedawców (30% wśród bezrobotnych korzystających z tej formy umowy), wśród pracowników przy pracach prostych (30%) oraz wśród robotników wykwalifikowanych (17%). W zdecydowanej większości (90%) respondenci wykonywali te umowy jedynie dla jednej instytucji lub firmy, w 6% przypadków mieli podpisane umowy z 2 pracodawcami.

Mapa 2

Procent respondentów, pracujących w ciągu ostatnich 12 miesięcy bez formalnej umowy

Obecna sytuacja
zawodowa
i przeszłość
zawodowa
badanych

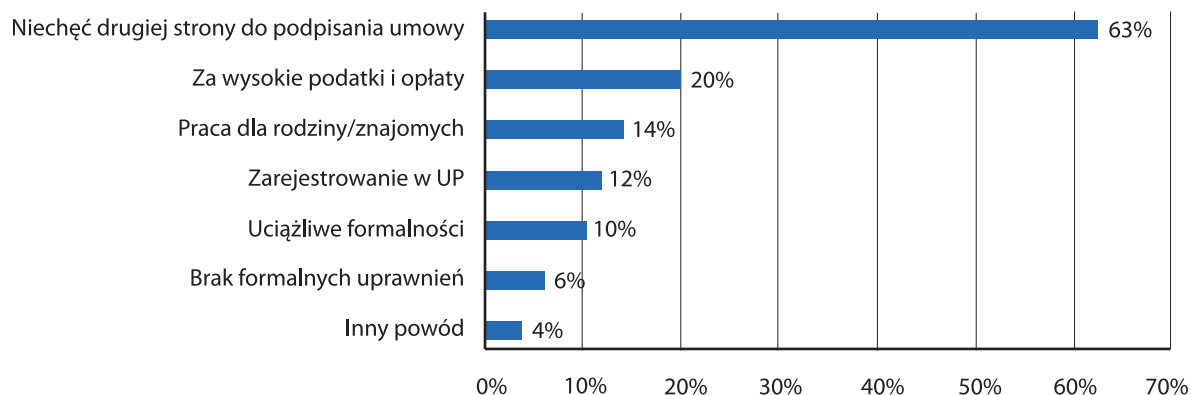


Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Co dziesiąty respondent, zarejestrowany jako bezrobotny w urzędzie pracy, pracował bez formalnej umowy o pracę w ciągu ostatniego roku. „Praca na czarno” była popularna przede wszystkim w województwach (Mapa 2): świętokrzyskim, podkarpackim i podlaskim (15%), łódzkim (14%) oraz śląskim (13%). Najmniej osób pracujących bez formalnej umowy było w dolnośląskim, małopolskim, wielkopolskim oraz zachodniopomorskim (po 6%). Pracę taką częściej wykonywali mężczyźni (14%) oraz osoby z wykształceniem niższym. Najwięcej osób bez formalnej umowy pracowało w zawodach: pracowników przy pracach prostych (43%), robotników wykwalifikowanych (28%) oraz pracowników usług i sprzedawców (23%).

Wykres 5

Przyczyny braku umowy formalnej w przypadku osób pracujących bez umowy w ciągu ostatnich 12 miesięcy (n=727)



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Niemal dwie trzecie bezrobotnych pracujących „na czarno” podało jako powód braku formalnej umowy niechęć drugiej strony (Wykres 5). 20% wskazało wysokie podatki, 14% wykonywanie pracy dla rodziny lub znajomych, zaś jedynie 12% zarejestrowanie w urzędzie pracy.

Jedynie 1% respondentów prowadził w ciągu ostatnich 12 miesięcy działalność rolniczą na własny użytek. Wyższy udział został odnotowany jedynie w woj. podkarpackim (5,8%) oraz podlaskim (2,4%). Niecałe 5% respondentów deklarowało, iż w ciągu ostatniego miesiąca pomagało nieodpłatnie w rodzinnej działalności rolniczej. Tutaj również największy udział został odnotowany w podkarpackim i podlaskim (po ok. 11%).

14% respondentów wykonywało w ostatnim roku pracę w ramach praktyk lub stażu. Wyższy udział był w najmłodszych grupach wiekowych (27% w grupie 18-24 lata), wśród osób z wykształceniem wyższym (29%) oraz w regionie wschodnim (23%, szczególnie w podlaskim – 30%).

Tabela 24

Sektor, w którym odbywał praktykę lub staż w podziale na ogólne poziomy wykształcenia

Obecna sytuacja zawodowa i przeszłość zawodowa badanych

Sektor, w którym odbywał praktykę lub staż	Wykształcenie			Ogółem	
	niższe	średnie	wyższe	%	N
Specjaliści	0%	3%	27%	8%	88
Technicy i inny średni personel	3%	16%	17%	13%	143
Pracownicy biurowi	3%	43%	51%	36%	388
Pracownicy usług i sprzedawcy	52%	26%	4%	26%	283
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	27%	5%	1%	9%	94
Pracownicy przy pracach prostych	13%	7%	1%	7%	74
Pozostałe	2%	1%	1%	0%	12
Ogółem	100%	100%	100%	100%	1082

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

W Tabeli 24 widzimy, że wśród osób z wykształceniem niższym najpopularniejszym miejscem praktyk i staży były zawody w usługach i sprzedaży oraz jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Wśród osób z wykształceniem średnim i wyższym dominowały staże i praktyki biurowe.

Jedynie 1,5% badanych bezrobotnych pracowało w ostatnim roku na zasadach wolontariatu. Wyższy odsetek można było odnotować jedynie wśród osób z wykształceniem wyższym (5%). Jest to niezwykle niewielki udział, jednak należy pamiętać, iż wskaźniki aktywności wolontariackiej w Polsce dla ogółu populacji są również bardzo niskie, dodatkowo silnie uzależnione od sposobu zadania pytania. Według danych Europejskiego Sondażu Społecznego na 2008 r. przypadało 5% ogółu populacji w wieku 15-64 lata. Z kolei według badań Stowarzyszenia Koln/Jawor w 2008 r. wśród dorosłych Polaków było ok. 11% wolontariuszy.

Na koniec analizy aktywności i sytuacji zawodowej badanych przyjrzyjmy się pracy wykonywanej poza granicami Polski. Wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne jedynie 6% pracowało za granicą w ostatnim czasie. Częściej byli to mężczyźni (9%; kobiety 4%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (8%). Wobec małej liczebności analiza terytorialna nie pozwala na wyciągnięcie klarownych wniosków. Spójrzmy jednak na kraje, w których najczęściej pracowali badani.

Tabela 25

**Najpopularniejsze kraje, w których pracowali badani, według ich deklaracji
(stanowili oni 6% ogółu badanych)**

Kraj	% wskazań
Niemcy	34%
Wielka Brytania	22%
Holandia	12%
Francja	11%
Włochy	7%
Norwegia	5%
Irlandia	5%
Hiszpania	5%
Czechy	4%
Pozostałe	10%
Ogółem N	425

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najpopularniejszym miejscem pracy za granicą były Niemcy, Wielka Brytania, Holandia oraz Francja (Tabela 25). Pamiętajmy jednak, że jest to bardzo niewielki odsetek wszystkich badanych bezrobotnych.

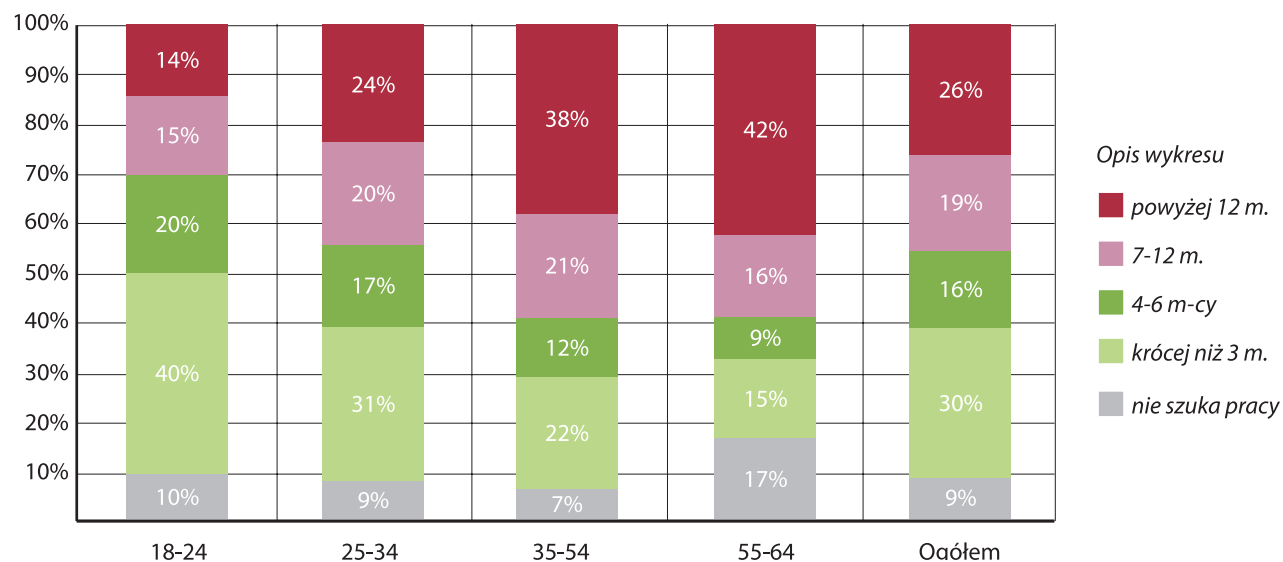
5.5. Poszukiwanie pracy

Poszukiwanie pracy

Mimo że wszyscy badani byli zarejestrowani jako osoby bezrobotne, część z nich nie poszukiwała aktywnie pracy. Wykres 6 prezentuje odpowiedzi na pytanie o to, czy i jak długo respondenci poszukiwali pracy.

Wykres 6

Okres poszukiwania pracy według grup wiekowych



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Co dziesiąty respondent, zarejestrowany jako bezrobotny w urzędzie pracy, nie poszukiwał pracy w rzeczywistości, jednak w grupie wiekowej 55-64 lata stanowi to już 17% (wśród kobiet w tym wieku aż 24%). Przeciętny czas poszukiwania pracy dla wszystkich badanych wynosił 18 miesięcy. Wyraźnie widać, iż wzrasta on wraz z wiekiem badanych. Jeżeli w grupie 18-24-latków średni czas poszukiwania wynosił około 8 miesięcy, to w grupie 35-44 już 23 miesiące, zaś w grupie 55-64 aż 39 miesięcy. Niespełna jedna trzecia zarejestrowanych poszukuje pracy krócej niż 3 miesiące. Wśród respondentów około jedną czwartą stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (powyżej 12 miesięcy), 15% zaś to osoby poszukujące pracy dłużej niż 2 lata. Największy udział długotrwale bezrobotnych został odnotowany wśród najstarszej grupy wiekowej – aż 42%.

Tabela 26

Średni czas poszukiwania pracy w miesiącach według płci i grup wiekowych

	Średnia			N	
	mężczyzna	kobieta	Ogółem	mężczyzna	kobieta
18- 24	7,0	8,6	7,9	1005	1322
25-34	11,5	15,8	14,1	855	1332
35-54	20,8	31,1	26,9	964	1386
55-64	37,1	44,3	39,4	309	142
Ogółem	15,4	19,6	17,8	3133	4182

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

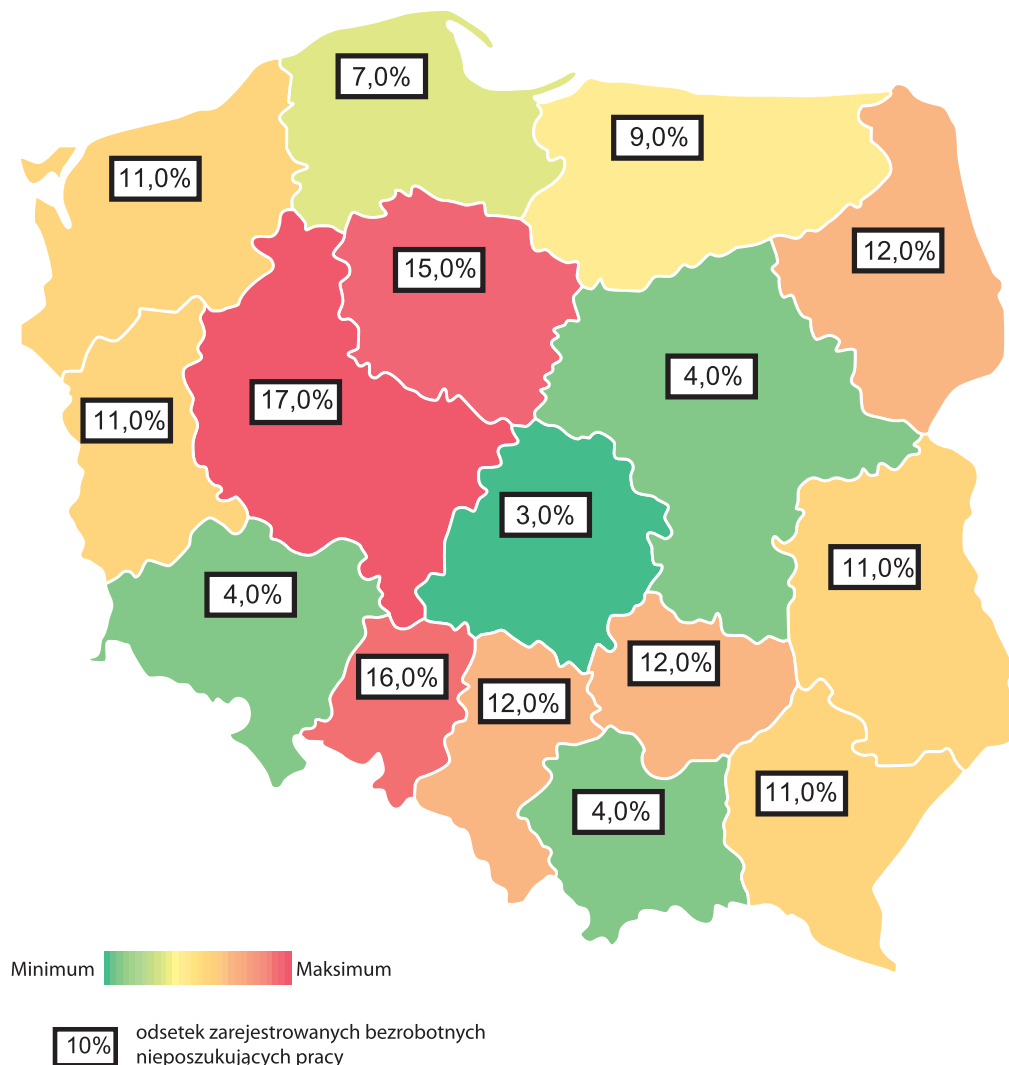
Kobiety zarejestrowane w PUP generalnie dłużej poszukiwały pracy (niemal 20 miesięcy) niż mężczyźni (15 miesięcy). Szczególnie istotna różnica występuje w kohorcie 35-54 lata, gdzie średni czas dla kobiet jest o 10 miesięcy dłuższy niż dla mężczyzn.

Wśród powodów poszukiwania pracy najczęściej podawano zwolnienie z poprzedniej pracy (41% odpowiedzi ogółem, zaś w grupie wiekowej 35-64 lata ponad połowa badanych), chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu (54% w grupie wiekowej 18-24%, 16% w grupie 25-34) oraz chęć powrotu do pracy po przerwie (ok. 20% badanych).

Najniższy udział długotrwale bezrobotnych (powyżej 12 miesięcy) został odnotowany wśród osób z wykształceniem wyższym (17%), najwyższy zaś wśród osób z wykształceniem niższym (około 30%). Ogólna tendencja nie dziwi – im wyższe wykształcenie, tym krótszy przeciętny czas poszukiwania pracy. Wśród osób z niższym wykształceniem wynosił on ponad 20 miesięcy, podczas gdy dla bezrobotnych z dyplomem wyższej uczelni niecałe 10 miesięcy.

Mapa 3

Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych województwach, którzy nie poszukują pracy



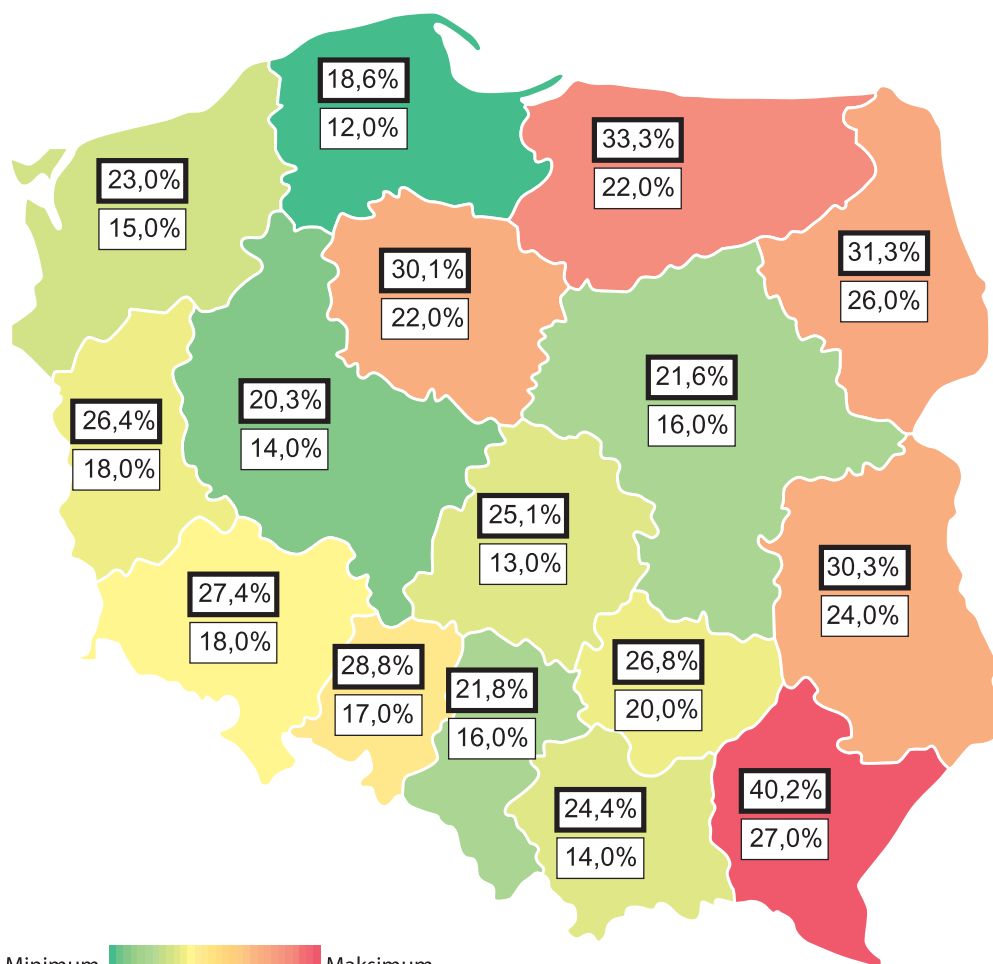
Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

W woj. wielkopolskim, opolskim oraz kujawsko-pomorskim udział grupy, która nie poszukuje pracy sięgał 15-17% (Mapa 3). W łódzkim, małopolskim, mazowieckim i dolnośląskim było to zaś jedynie 3-4% badanych w urzędach pracy.

Najwięcej osób długotrwale bezrobotnych (Mapa 4) było w woj. wschodnich, a więc w podkarpackim (40% spośród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w tym województwie), warmińsko-mazurskim (33%), podlaskim (31%), lubelskim, a także w kujawsko-pomorskim (po 30%). W nich średni czas dotychczasowego poszukiwania pracy przez badanych wyniósł od 22 do 27 miesięcy. Najmniejszy odsetek odnotowały następujące woj.: pomorskie (niecałe 19%), wielkopolskie (20%), mazowieckie (22%) i śląskie (22%). Tam, przeciętnie, badani poszukiwali pracy od 12 do 16 miesięcy.

Mapa 4

**Odsetek długotrwale bezrobotnych (poszukujących pracy dłużej niż 12 miesięcy)
wśród zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych województwach**



10% długotrwale bezrobotny
(ponad 12 m.)

10% średni czas poszukiwania
pracy w miesiącach

Kolory odnoszą się do odsetka długotrwale bezrobotnych.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Spośród poszukujących pracy zdecydowana większość, bo aż 93%, deklaruowała, iż mogłaby podjąć pracę w kolejnym tygodniu. Wśród pozostałych osób, jako powód braku takiej możliwości najczęściej były wskazywane przyczyny osobiste i rodzinne lub choroba.

Tabela 27

Procent respondentów poszukujących aktywnie pracy w różnych zawodach według ISCO-1 w podziale na kategorie płci, wieku i wykształcenia

		Poprzednia praca na umowę o pracę - kategoria zawodowa ISCO-1										Ogółem	
		Władze publ., urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	%	N	
Płeć	mężczyzna	0%	7%	9%	7%	9%	1%	34%	14%	18%	100%	2852	
	kobieta	0%	10%	10%	19%	41%	0%	6%	0%	12%	100%	3788	
Wiek	18- 24	0%	9%	12%	19%	33%	0%	12%	6%	8%	100%	2168	
	25-34	0%	15%	9%	16%	28%	1%	16%	5%	10%	100%	1992	
	35-54	0%	4%	7%	9%	23%	1%	25%	6%	24%	100%	2086	
	55-64		3%	6%	4%	14%	1%	31%	14%	28%	100%	392	
Wykształcenie	gimn. i poniżej zasad.zawod.		0%	3%	4%	28%	1%	21%	7%	36%	100%	1256	
	śr.ogólnoksz., polic., śr. zawod.	1%	5%	9%	2%	32%	1%	37%	8%	19%	100%	1934	
Wykształcenie	wyższe	0%	4%	22%	21%	29%	1%	10%	6%	7%	100%	1785	
	Ogółem	0%	9%	10%	27%	4%	1%	1%	1%	1%	100%	850	
			9%	9%	14%	27%	1%	18%	6%	15%	100%	6640	

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Poszukiwanie pracy

Wśród zawodów, w których badani poszukiwali pracy (Tabela 27), najczęściej wymieniane były:

- zawody związane z usługami i sprzedażą (27%) – przede wszystkim sprzedawcy, kucharze, fryzjerzy, kasjerzy, kelnerzy, kosmetyczki,
- zawody robotnicze i rzemieślnicze (18%) – m.in. mechanicy, murarze, ślusarze, spawacze, stolarze, elektrycy, krawcy, piekarze i cukiernicy,
- prace proste (15%) – m.in. robotnicy budowlani, pracownicy fizyczni, pomoce domowe i kuchenne, sprzątaczkę, dozorcę,
- oraz prace biurowe i pokrewne (14%) – m.in. pracownicy obsługi biurowej, magazynierzy i sekretarki.

Rodzaj poszukiwanej pracy w znacznym stopniu zależał od poziomu wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym aż 36% poszukiwało zatrudnienia przy pracach prostych. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym popularniejsze niż w innych grupach były zawody robotnicze i rzemieślnicze (37%). Wśród osób z wykształceniem wyższym występowała wyraźna nadpodaż potencjalnych specjalistów – aż 55% szukało pracy w zawodach specjalistycznych (byli to m.in. poszukujący pracy jako specjaliści od wychowania i nauczania, przede wszystkim nauczyciele i pedagodzy – 17%).

Spśród kobiet zdecydowanie najwięcej poszukiwało pracy w usługach i jako sprzedawczynie (41%). Prace biurowe także były sfeminizowaną grupą zawodową. Wśród mężczyzn dominowały natomiast prace robotnicze i rzemieślnicze (34%), prace proste (18%) oraz prace jako operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (14%). Pozostałymi chwilę przy tym zróżnicowaniu, które w świetle pozostałych podziałów wydaje się być szczególnie duże. Uwzględniając rozróżnienie na płeć respondenta, można wśród poszukiwanych zawodów wymienić pewne typowo męskie i typowo kobiece zajęcia (Tabela 28 oraz Tabela A1 w aneksie).

Tabela 28

Typowo kobiece i typowo męskie zawody wśród zawodów poszukiwanych przez respondentów

Zawody sfeminizowane (minimum 70% wśród poszukujących pracy w danym zawodzie stanowią kobiety)	Zawody zmaskulinizowane (minimum 70% wśród poszukujących pracy w danym zawodzie stanowią mężczyźni)
Pomoce domowe i sprzątaczkę	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, i pokrewni
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków
Sprzedawcy i pokrewni	Kierowcy i operatorzy pojazdów
Specjaliści nauczania i wychowania	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	Elektrycy i elektronicy
Specjaliści do spraw zdrowia	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
Pracownicy usług osobistych	Pracownicy usług ochrony
Średni personel do spraw zdrowia	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Kobiety zdecydowanie dominowały wśród osób poszukujących pracy w takich zawodach, jak: pomoce domowe i sprzątaczkę, pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki, sprzedawcy, specjaliści nauczania i wychowania, średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury, sekretarki, pracownicy z zakresu spraw zdrowia oraz pracownicy usług osobistych. We wszystkich tych zawodach przynajmniej 7-9 na dziesięciu poszukujących stanowiły kobiety. Odpowiednio natomiast dla mężczyzn, ponad 70-procentowy ich udział występował wśród kandydatów na: robotników (mechanicznych, budowlanych), kierowców, górników, informatyków, elektryków, pracowników finansowo-statystycznych, ochroniarzy oraz średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych.

Tabela 29

Procent respondentów poszukujących aktywnie pracy w różnych zawodach według ISCO-1 w podziale na województwa

	Poszukiwanie pracy - kategoria zawodowa ISCO-1										Ogółem	
	Władze publ., urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	%	N	
Dolnośląskie	0%	9%	7%	12%	28%	0%	25%	7%	12%	100%	516	
Kuj-Pom.		6%	10%	13%	33%	2%	20%	4%	13%	100%	440	
Lubelskie		7%	11%	13%	29%	0%	17%	8%	15%	100%	394	
Lubuskie		8%	7%	14%	28%	0%	20%	9%	13%	100%	215	
Łódzkie		12%	6%	14%	25%	1%	18%	8%	15%	100%	506	
Małopolskie	1%	11%	13%	19%	29%	0%	13%	5%	9%	100%	512	
Mazowieckie	0%	10%	7%	19%	21%	0%	18%	6%	18%	100%	847	
Opolskie		10%	11%	15%	28%		15%	6%	16%	100%	123	
Podkarpackie		7%	12%	11%	28%	1%	20%	6%	14%	100%	516	
Podlaskie	1%	6%	13%	16%	32%		12%	5%	15%	100%	198	
Pomorskie	0%	8%	9%	12%	32%	1%	20%	6%	12%	100%	363	
Śląskie	0%	9%	7%	14%	27%	0%	14%	8%	20%	100%	598	
Świętokrzyskie		8%	12%	15%	26%		21%	6%	12%	100%	290	
Warm-Maz.		7%	13%	8%	23%	1%	18%	6%	23%	100%	341	
Wielkopolskie	1%	10%	11%	14%	27%	0%	23%	4%	11%	100%	432	
Zachodniopom.		9%	7%	9%	29%	2%	18%	8%	18%	100%	353	
Ogółem	0%	9%	9%	14%	27%	1%	18%	6%	15%	100%	6644	

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Poszukiwanie pracy

Zróznicowanie regionalne w zakresie typu poszukiwanej pracy jest stosunkowo niewielkie, niemniej można rozpoznać pewne specyficzne charakterystyki dla niektórych województw i zawodów (Tabela 29 oraz bardziej szczegółowa Tabela A3 w aneksie).

W woj. dolnośląskim i wielkopolskim występowała ponadprzeciętna podaż robotników przemysłowych i rzemieślników. W małopolskim i śląskim natomiast udział poszukujących pracy w tych zawodach był zdecydowanie niższy od przeciętnej. W woj. warmińsko-mazurskim i śląskim więcej osób poszukiwało pracy w pracach prostych, najmniej zaś w Małopolsce. Z kolei na Mazowszu i w Małopolsce co piąty zarejestrowany bezrobotny szukał pracy w zawodach biurowych, wobec średniej krajowej na poziomie 14%. Największą podaż bezrobotnych potencjalnych specjalistów odnotowano z kolei w woj. łódzkim, małopolskim, mazowieckim, opolskim i wielkopolskim.

Niemal 60% respondentów pracujących wcześniej na umowę o pracę poszukiwało zatrudnienia w tej samej grupie zawodów (wg. ISCO -1), w której pracowało poprzednio (Tabela 30). Przykładowo, trzy czwarte osób pracujących poprzednio jako specjaliści poszukuje pracy również w tej grupie zawodów. Największe zmiany widać wśród przedstawicieli władz publicznych i kierowników oraz rolników, jednak należy zwrócić uwagę na stosunkowo małą liczebność tych kategorii. Największy przyływ kandydatów do pracy widać w kategorii pracowników biurowych (np. co piąty poprzednio pracujący w zawodach z kategorii techników lub średniego personelu poszukuje pracy jako pracownik biurowy), pracowników usług i sprzedawców (stosunkowo duży przepływ od pracowników biurowych i prac prostych) oraz do prac prostych (największy udział byłych rolników, robotników wykwalifikowanych i operatorów maszyn).

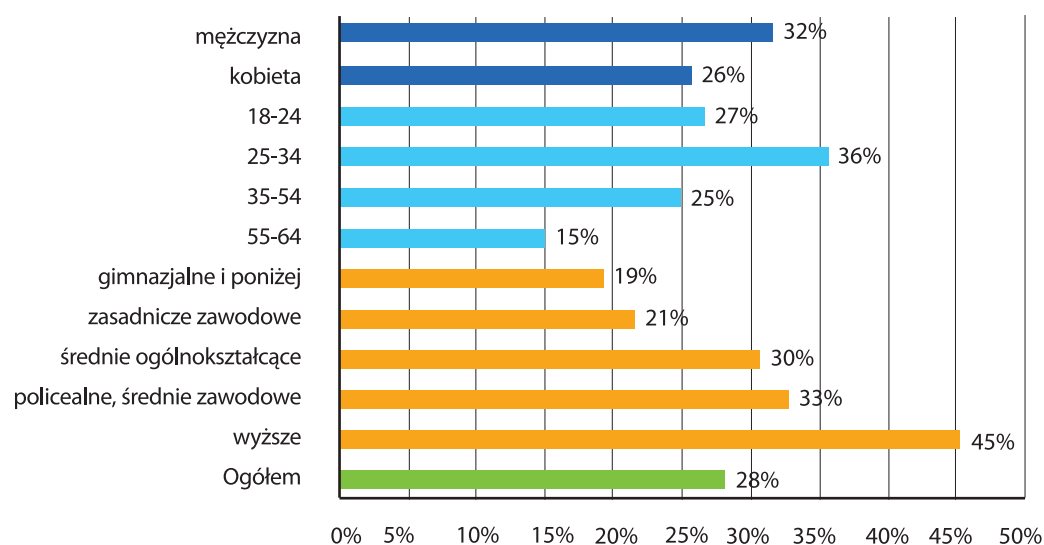
Tabela 30

Zawody, w jakich poszukują pracy bezrobotni, pracujący poprzednio na umowę o pracę w poszczególnych zawodach

	Kategoria zawodowa ISCO9 (poszukiwanie pracy)										Ogółem	
	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	%	N	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	7%	37%	13%	17%	22%		2%		2%	100%	46	
Specjaliści	1%	77%	5%	10%	1%		3%		2%	100%	182	
Technicy i inny średni personel	1%	11%	45%	20%	9%		7%	3%	5%	100%	302	
Pracownicy biurowi		9%	8%	54%	16%		3%	4%	5%	100%	393	
Pracownicy usług i sprzedawcy	1%	5%	6%	11%	65%		4%	3%	6%	100%	1136	
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy		4%	2%		4%	26%	28%	4%	33%	100%	54	
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0%	1%	3%	2%	11%	0%	62%	4%	17%	100%	1090	
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń		1%	5%	3%	9%	0%	17%	49%	15%	100%	414	
Pracownicy przy pracach prostych		2%	5%	5%	19%	1%	13%	4%	50%	100%	683	
Kategoria zawodowa ISCO9 (poprzednia praca)												

Wykres 7

Udział osób rozważających możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć, wiek oraz wykształcenie (baza: n= 7292)



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Okolo 28% badanych rozważało możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (Wykres 7). Byli to częściej mężczyźni (32%) oraz osoby w wieku 25-34 (36%). Wyraźnie widać, że im wyższe wykształcenie, tym częściej taka możliwość była rozpatrywana – wśród osób z wykształceniem wyższym 45% odpowiedziało twierdząco. Na wymiarze zróżnicowania regionalnego największy odsetek, ponad jedna trzecia, rozważała tę kwestię w woj. łódzkim, warmińsko-mazurskim, pomorskim oraz zachodniopomorskim.

Warto zauważyć, że spośród osób deklarujących możliwość rozpoczęcia własnej działalności, jedynie co czwarty poczynił jakiegokolwiek starania w tym względzie w ciągu ostatnich 4 tygodni.

Niemal trzy czwarte badanych chciałyby nauczyć się do nowego zawodu. Nieco częściej skłonne do tego były osoby młode. Należy jednak zaznaczyć, iż w grupie wiekowej 55-64 nadal 52% badanych jest zainteresowanych przekwalifikowaniem się. W podziale regionalnym zdecydowanie od przeciętnej odstawało woj. opolskie, gdzie jedynie połowa respondentów byłaby gotowa do przekwalifikowania. Najwyższą liczbę chętnych odnotowano w podlaskim (86%) oraz podkarpackim (84%).

Tabela 31**W jakim wymiarze godzin chcieliby pracować respondenci w podziale na grupy wiekowe**

W jakim wymiarze godzin chcieliby pracować	Grupy wiekowe				
	18-24	25-34	35-54	55-64	Ogółem
Pełny etat	93%	93%	93%	86%	92%
Część etatu	9%	10%	10%	12%	10%
Dorywczo	4%	6%	6%	3%	5%
Chcieliby rozpocząć własną działalność	4%	4%	4%	1%	4%
Jeszcze nie wie	2%	1%	2%	4%	2%
Ogółem	2336	2211	2367	455	7369

Możliwe wiele odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

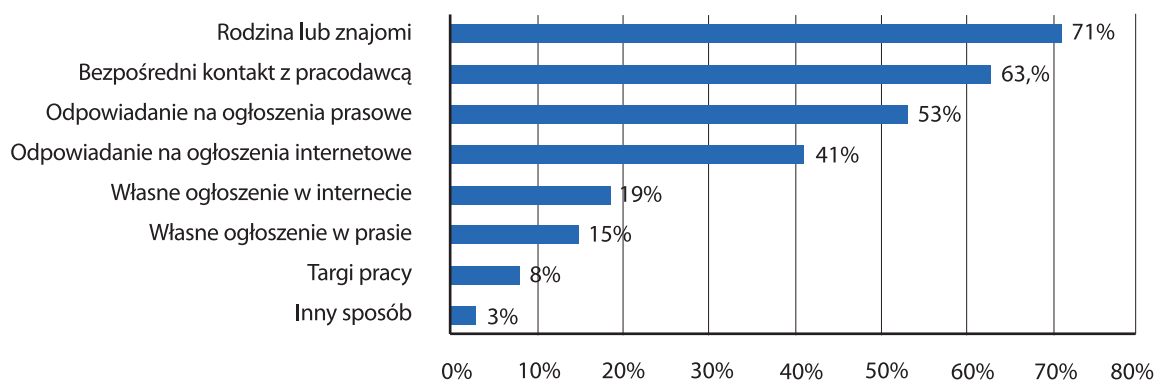
Zdecydowana większość respondentów poszukujących pracy (92%) chciałaby znaleźć zatrudnienie na pełen etat (Tabela 31). Jedynie co dziesiąty rozważał opcję części etatu. Na pytanie ile czasu maksymalnie poświęciłoby codziennie na dotarcie w jedną stronę z miejsca zamieszkania do pracy, badane osoby odpowiadały, że średnio 47 minut (mediana = 40), przy czym zróżnicowanie odpowiedzi było stosunkowo niewielkie (odchylenie standardowe = 22) – wartości średnie dla wszystkich województw wahały się pomiędzy 40 i 50 minut.

5.6. Sposób poszukiwania pracy

Najczęściej wymienianym przez badanych sposobem poszukiwania pracy były następujące działania: z pomocą rodziny i znajomych (71%), poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą (63%), odpowiadanie na ogłoszenia prasowe (53%) lub internetowe (41%).

Wykres 8

Sposób poszukiwania pracy przez respondentów (%)



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Respondenci z wykształceniem wyższym szukali pracy na więcej sposobów – średnio wymieniali 3,2 sposoby poszukiwania pracy, wobec 2,6 dla osób z wykształceniem średnim i 2,2 dla osób z wykształceniem niższym. Największa różnica występowała w zakresie wykorzystania internetu jako narzędzia poszukiwania pracy. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia istotnie wzrasta znaczenie tego środka komunikacji. Bezrobotni z wyższym wykształceniem ponad dwa razy częściej niż osoby z wykształceniem niższym korzystali z takich sposobów jak: odpowiadanie na ogłoszenia w internecie oraz zamieszczanie tam własnych ogłoszeń. Podobną tendencję, choć zdecydowanie słabszą, można zaobserwować w przypadku prasy – wzrost poziomu wykształcenia oznacza nieznaczny wzrost udziału w wykorzystaniu tego medium do poszukiwania pracy.

Wśród instytucji wykorzystywanych podczas szukania pracy respondenci wymieniali najczęściej Powiatowe Urzędy Pracy (95% wskazań), znacznie rzadziej prywatne biura pośrednictwa pracy (9%). Ochotnicze Hufce Pracy, szkolni doradcy zawodowi, a także szkolne lub akademickie ośrodki kariery nie miały więcej niż kilka procent wskazań. Jedyne te ostatnie miały większe znaczenie wśród respondentów z wykształceniem wyższym (7%), co wynika jednak z ich specyfiki – skierowane są do studentów i absolwentów uczelni wyższych.

Tabela 32

Sposób
poszukiwania
pracyZadowolenie z usług Powiatowego Urzędu Pracy według okresu bycia zarejestrowanym
w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna

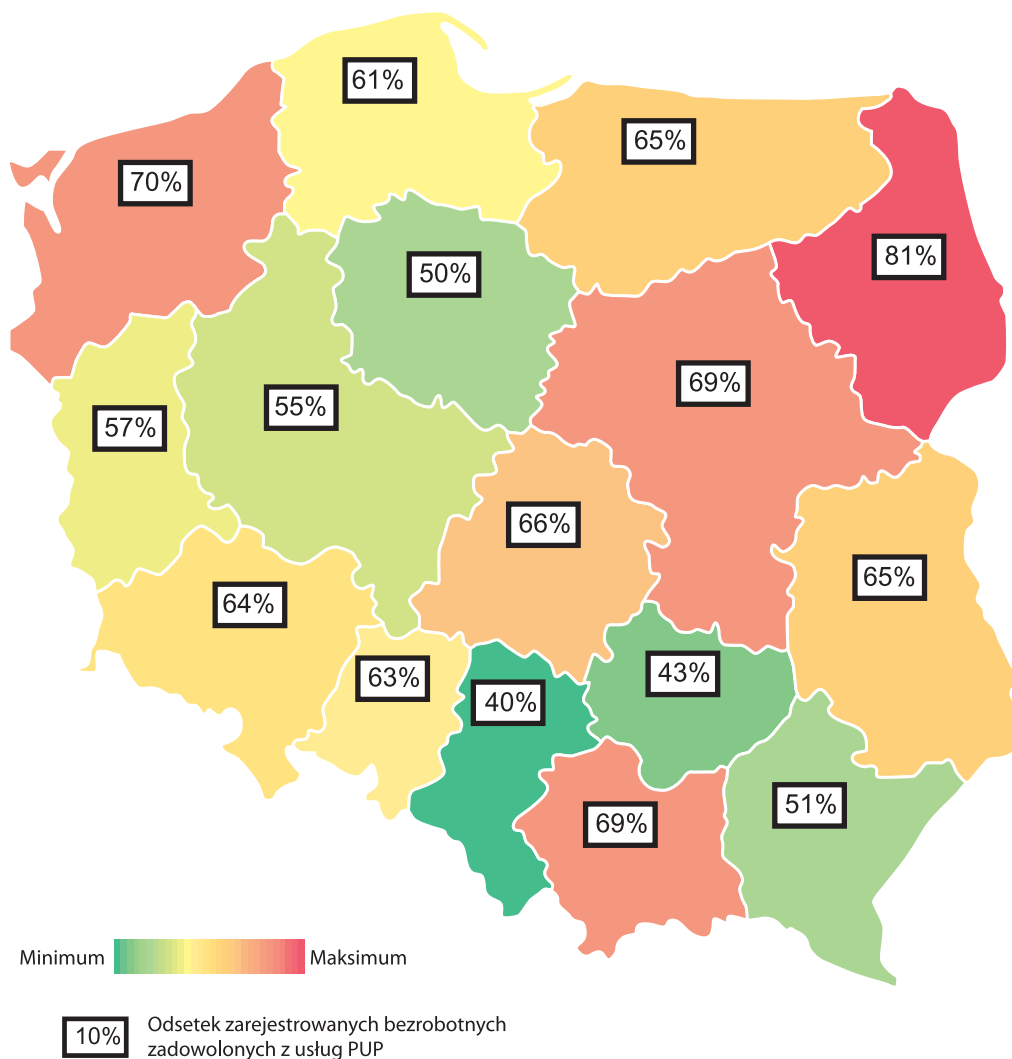
Od ilu miesięcy respondent jest zarejestrowany jako bezrobotny	Zadowolenie z usług Powiatowego Urzędu Pracy				Ogółem	
	bardzo niezadowolony	raczej niezadowolony	raczej zadowolony	bardzo zadowolony	%	N
krócej niż 3 miesiące	5%	27%	61%	6%	100%	2664
4-6 miesięcy	9%	30%	56%	6%	100%	1162
7-12 miesięcy	9%	35%	49%	8%	100%	1405
powyżej 12 miesięcy	16%	34%	45%	6%	100%	1703
Ogółem	9%	31%	54%	7%	100%	6934

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Mniej więcej 60% respondentów było zadowolonych z funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy, zaś 40% było niezadowolonych (Tabela 32). Udział osób niezadowolonych wyraźnie wzrastał wraz z okresem pozostawania bezrobotnym. Niemniej jednak, wśród osób zarejestrowanych dłużej niż 12 miesięcy nadal połowa respondentów dobrze oceniała urząd.

Mapa 5

Zadowolenie z usług Powiatowego Urzędu Pracy w poszczególnych województwach
(% zsumowanych odpowiedzi 'raczej zadowolony' i 'bardzo zadowolony')



▲ Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najwyższy poziom zadowolenia z działalności Powiatowych Urzędów Pracy wykazywali respondenci w woj. podlaskim (81% odpowiedzi 'raczej zadowolony' i 'bardzo zadowolony'; Mapa 5). Najniższy natomiast w woj. śląskim i świętokrzyskim (nieco ponad 40%). W pozostałych województwach odpowiedzi nie odbiegały znacząco od przeciętnej. Co wydaje się ciekawe, brak jest jakiegokolwiek związku pomiędzy poziomem zadowolenia z działalności PUP a stopą bezrobocia rejestrowanego w województwach. Pewna zależność występuje jedynie z wartościami stopy bezrobocia wg BAEL dla województw, jednak jest ona bardzo niewielka (korelacja na poziomie -0,29).

Średnia liczba rozmów kwalifikacyjnych odbytych w poprzednich 4 tygodniach wynosiła 0,85 (Tabela 33). Najwyższą przeciętną aktywność na tej płaszczyźnie wykazywały osoby z wykształceniem wyższym, poszukujące pracy 4-6 miesięcy lub w grupie wiekowej 25-34, jednak w żadnej z tych kategorii wskaźnik nie przekraczał wartości 1. Zdecydowanie większe zróżnicowanie widać w podziale terytorialnym. Najbardziej aktywni byli respondenci w woj. wielkopolskim oraz mazowieckim (około 1,2 rozmowy w ciągu ostatnich 4 tygodni), najmniej zaś – w lubuskim i małopolskim (średnio 0,5 rozmowy). Niemniej jednak, w każdym z województw ponad połowa respondentów nie odbyła w poprzednim miesiącu żadnej rozmowy kwalifikacyjnej, a w trzech województwach ich udział przekroczył 70%.

Tabela 33

Średnia liczba rozmów kwalifikacyjnych odbytych przez jednego respondenta w poprzednich 4 tygodniach w podziale na województwa

**Sposób
poszukiwania
pracy**

Województwo	Średnia	Odchylenie standardowe	% respondentów, którzy nie odbyli żadnej rozmowy	N
Wielkopolskie	1,20	2,6	57%	467
Mazowieckie	1,18	2,1	53%	948
Kujawsko-pomorskie	1,09	2,5	61%	479
Łódzkie	1,07	2,4	59%	551
Opolskie	1,01	1,7	57%	168
Lubuskie	0,94	3,2	66%	224
Śląskie	0,84	2,2	63%	668
Warmińsko-Mazurskie	0,82	1,4	61%	393
Pomorskie	0,75	1,7	69%	405
Dolnośląskie	0,73	1,3	66%	614
Podlaskie	0,71	1,8	72%	224
Świętokrzyskie	0,67	1,1	62%	304
Zachodniopomorskie	0,64	1,1	66%	381
Podkarpackie	0,64	1,6	68%	524
Małopolskie	0,52	1,2	74%	526
Lubelskie	0,45	1,0	73%	428
Ogółem	0,85	1,9	63%	7305

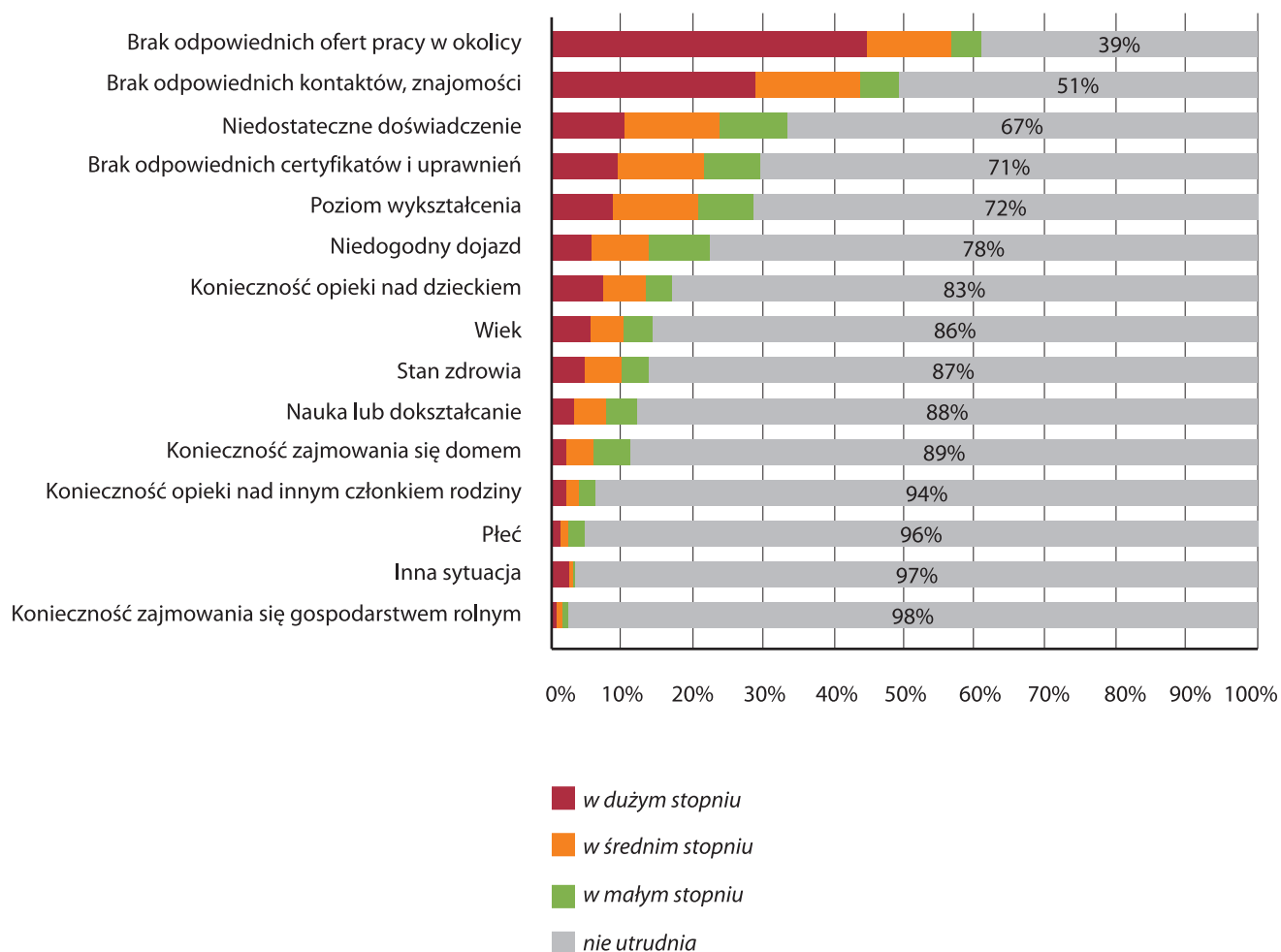
Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

5.7. Czynniki utrudniające podjęcie pracy

Przyjrzyjmy się teraz czynnikom, które utrudniają respondentom podjęcie pracy (Wykres 9). Wśród czynników i sytuacji utrudniających podjęcie pracy najczęściej wskazywany był: brak odpowiednich ofert pracy (61%), brak kontaktów i znajomości (49%), niedostateczne doświadczenie (33%), brak certyfikatów i uprawnień (29%), poziom wykształcenia (28%). Odpowiedzi wskazujące na dyskryminację pojawiały się relatywnie rzadko w kategoriach ogólnych: wiek – 14%, płeć – 4%. Jednak w grupie wiekowej 55-64 wiek był wskazywany jako utrudnienie aż przez ponad 55% badanych (dodatkowo nieco wyższe wskaźniki były w grupie kobiet w tym wieku). Wśród kobiet odpowiedź „płeć” została wskazana w 6% przypadków.

Wykres 9

Rozkład odpowiedzi na pytanie o różne czynniki i sytuacje utrudniające podjęcie pracy przez respondentów

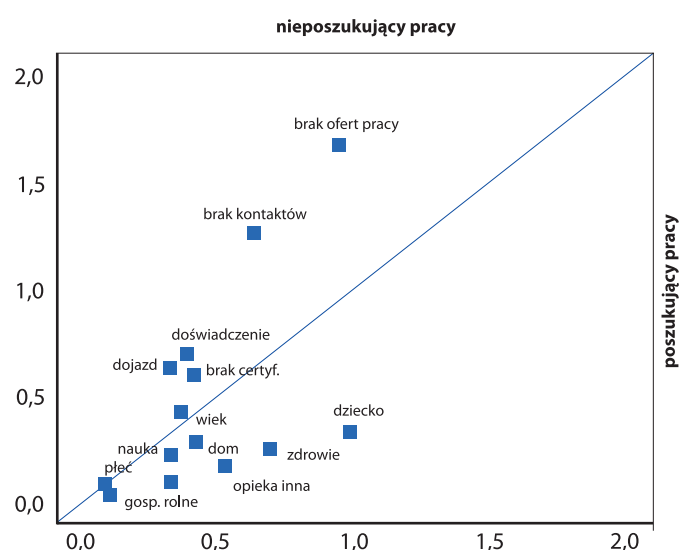


Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

W następnej kolejności przyjrzymy się roli poszczególnych czynników dla bezrobotnych poszukujących i nieposzukujących pracy. Wśród osób nieposzukujących pracy jedynie 16% przyznało, że nie ma potrzeby pracować zarobkowo. Pozostałe osoby podkreślały, że ich obecna sytuacja nie pozwala im pracować zarobkowo, wskazując na konkretne czynniki utrudniające podjęcie pracy. Wykres 10 przedstawia ich znaczenie w grupach zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących (91% ogółu badanych) i nieposzukujących (9% ogółu) zatrudnienia (w postaci średnich ocen istotności każdego z czynników). Najwyższe średnie oceny miał brak ofert pracy – w grupie nieposzukującej zatrudnienia 36% wskazań, podobnie jak wśród poszukujących pracy. Bardzo istotne znaczenie miały jednak również inne czynniki. Konieczność opieki nad dzieckiem wskazało aż 35% respondentów, głównie były to kobiety. Wśród respondentek nieposzukujących pracy niemal połowa wymieniła ten powód. Trzecim najczęściej wskazywanym utrudnieniem był stan zdrowia. Wśród nieposzukujących pracy wskazało na niego 27% badanych.

Wykres 10

Czynniki utrudniające podjęcie pracy osobom zarejestrowanym jako bezrobotne poszukującym (N=7286 do 7306) i nieposzukującym pracy (N=583 do 591)



Średnia wartość z odpowiedzi:

0 – nie utrudnia

1 – utrudnia w małym stopniu

2 – utrudnia w średnim stopniu

3 – utrudnia w dużym stopniu

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Brak odpowiednich ofert pracy był wskazywany jako utrudnienie (Tabela 34) przede wszystkim w następujących województwach: podlaskim (87% wskazań), podkarpackim (85%) oraz łódzkim (81%). Zdecydowanie najrzadziej ten problem pojawiał się w pomorskim (37%) i śląskim (43%). Podobnie bardzo duże zróżnicowanie regionalne występowało w postrzeganiu braku odpowiednich znajomości jako problemu przy poszukiwaniu pracy. W podkarpackim wskazało na nie aż 76%, w podlaskim i łódzkim ok. jednej trzeciej badanych. Najmniej wskazań odnotowano natomiast w dolnośląskim (28%), śląskim (33%) oraz zachodniopomorskim (36%). Brak certyfikatów, niedostateczny poziom wykształcenia oraz doświadczenie stanowiły problem przede wszystkim w łódzkim, świętokrzyskim, podkarpackim oraz warmińsko-mazurskim.

Tabela 34

Najczęściej podawane utrudnienia w podjęciu pracy w podziale na województwa

	Brak odp. ofert pracy	Brak odp. kontaktów	Niedostateczne doświadczenie	Brak odp. certyfikatów	Poziom wyszt.	Niedog. dojazd	Opieka nad dzieckiem	Wiek
Dolnośląskie	49%	28%	20%	23%	17%	12%	16%	18%
Kuj.-pomorskie	54%	44%	31%	24%	26%	20%	19%	17%
Lubelskie	66%	59%	33%	27%	27%	19%	16%	15%
Lubuskie	67%	49%	31%	31%	26%	19%	25%	13%
Łódzkie	81%	68%	48%	50%	47%	37%	14%	12%
Małopolskie	58%	45%	24%	19%	21%	17%	18%	12%
Mazowieckie	56%	48%	42%	27%	31%	16%	14%	11%
Opolskie	53%	45%	27%	22%	19%	27%	14%	15%
Podkarpackie	85%	76%	44%	38%	32%	29%	21%	9%
Podlaskie	87%	66%	34%	30%	30%	21%	10%	14%
Pomorskie	37%	40%	29%	24%	21%	15%	15%	16%
Śląskie	43%	33%	32%	28%	28%	24%	20%	14%
Świętokrzyskie	60%	57%	41%	40%	43%	26%	10%	14%
Warm.- Mazurskie	64%	44%	32%	36%	32%	26%	18%	15%
Wielkopolskie	63%	52%	25%	29%	28%	25%	18%	15%
Zachodniopom.	67%	36%	26%	23%	23%	32%	17%	12%
Ogółem	61%	49%	33%	29%	28%	22%	17%	14%

Możliwe wiele odpowiedzi, wartości nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Widać również, że w niektórych regionach pojawiało się więcej wskazań na różnego rodzaju utrudnienia. Najwięcej czynników utrudniających pracę wskazywali respondenci w woj. łódzkim oraz podkarpackim (średnio wskazywali oni na około 4 utrudnienia). Występuje pewna korelacja pomiędzy średnią liczbą wskazywanych utrudnień a odsetkiem długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP ($R=0,48$). Generalnie zatem, w województwach, w których więcej było osób poszukujących pracy powyżej 12 miesięcy, więcej wskazywano też utrudnień.

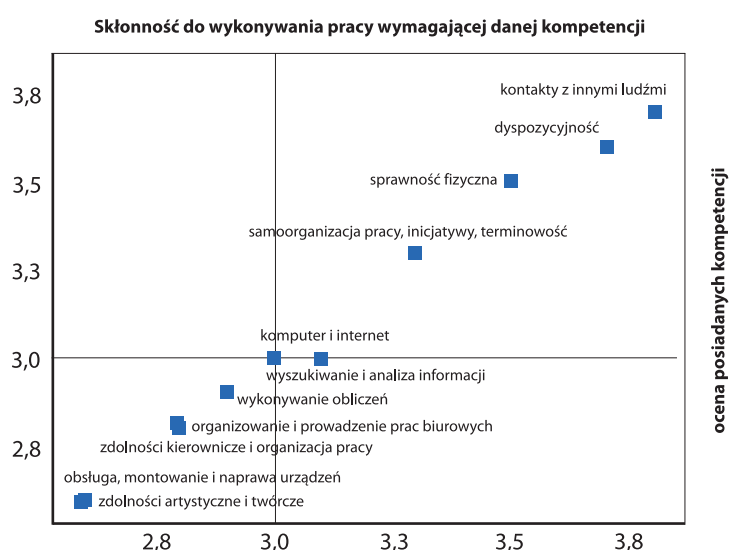
Nie zaobserwowano natomiast związku pomiędzy typem lub liczbą wskazywanych utrudnień a stopą bezrobocia.

5.8. Kompetencje badanych bezrobotnych

W niniejszym podrozdziale przyjrzymy się kompetencjom badanych bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. W badaniu BKL diagnoza zasobów kompetencyjnych posiadanych przez respondentów została rozbita na dwa komponenty: ocena własnego poziomu danej kompetencji oraz ocena motywacji do wykonywania pracy wymagającej danej kompetencji. Zamysłem wyodrębnienia tych dwóch elementów była chęć określenia, na ile to możliwe, realnego, czyli możliwego do spożytkowania przez pracodawców kapitału ludzkiego. Analiza literatury i dotychczasowych technik pomiaru kompetencji skłaniała do obaw, iż mogą występować sytuacje, w których jednostka posiada kompetencje, lecz nie chciałaby ich spożytkować w pracy (np. ktoś, mimo posiadania wysokich umiejętności matematycznych i biurowych nie chciałby pracować w zawodzie, w którym takie umiejętności są niezbędne, np. w roli księgowego), lub też sytuacje, w których jednostka pragnęłaby wykonywać jakąś pracę mimo braku wystarczających umiejętności. W przypadku subiektywnych deklaracyjnych ocen problem ten wydaje się być istotny.

Wykres 11

Ogólna ocena posiadanych kompetencji a skłonność do wykonywania pracy wymagającej tej kompetencji



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wykres 11 prezentuje korelację ogólnych ocen poziomu kompetencji z oceną chęci do wykonywania pracy wymagającej danej kompetencji. Tym, na co warto zwrócić uwagę na początku, była bardzo silna korelacja pomiędzy oceną kompetencji i chęcią wykonywania pracy z nią związaną (0,99 dla oceny i skłonności ogółem; od ok. 0,71 do 0,86 dla oceny i skłonności w ramach poszczególnych kompetencji). Oznacza to, iż respondenci zgodnie oceniali obydwie komponenty: wysoko oceniając daną kompetencję żyli jednocześnie dużą chęcią do wykonywania związanej z nią pracy oraz odwrotnie – niska ocena współwystępowała zazwyczaj z niską motywacją. Bardzo wysoka korelacja ocen kompetencyjnych i motywacji zawodowych z nimi związanych pozwala w przypadku większości analiz na posługiwanie się jednym z wymiarów. W tym wypadku istotniejsza jest ocena poziomu kompetencji, ponieważ lepiej oddaje istotę interesującego nas problemu, jakim jest analiza kapitału ludzkiego w zakresie zasobów kompetencyjnych osób bezrobotnych.

Na poziomie ogólnym respondenci najwyżej oceniali następujące własne kompetencje: kontakty z ludźmi, dyspozycyjność, sprawność fizyczną oraz samoorganizację pracy. Najniżej oceniane były: zdolności artystyczne, obsługa, montowanie i naprawa urządzeń, zdolności kierownicze i organizacyjne oraz organizowanie i prowadzenie prac biurowych.

⁹ Wyjątkiem jest woj. łódzkie z największą liczbą wskazywanych utrudnień oraz jedynie przeciętną stopą długotrwale bezrobotnych.

Tabela 35

Średnie wartości głównych kompetencji a wiek

Wiek	LUD	DYS	FIZ	SAM	KOM	KOG	MAT	BIU	KIE	TCH	ART.	Średnia
18-24	3,8	3,8	3,8	3,4	3,6	3,2	3,1	3,0	2,9	2,5	2,8	3,3
25-34	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	3,2	3,1	3,0	3,0	2,6	2,7	3,2
35-44	3,7	3,5	3,4	3,1	2,6	2,9	2,8	2,6	2,6	2,5	2,5	2,9
45-49	3,5	3,5	3,1	3,0	2,1	2,6	2,7	2,4	2,5	2,6	2,3	2,8
50-54	3,5	3,5	3,0	2,9	2,0	2,6	2,7	2,4	2,4	2,6	2,1	2,7
55-59	3,4	3,3	2,7	2,7	1,8	2,4	2,5	2,2	2,3	2,6	2,0	2,5
60-64	3,1	3,2	2,8	2,7	1,7	2,3	2,3	2,1	2,3	3,0	1,7	2,5
Ogółem	3,7	3,6	3,5	3,3	3,0	3,0	2,9	2,8	2,8	2,6	2,6	3,1

Legenda: KOG – Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; TCH – Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń; MAT – Wykonywanie obliczeń; KOM – Obsługa komputera i wykorzystanie internetu; ART – Zdolności artystyczne i twórcze; FIZ – Sprawność fizyczna; SAM – Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość; LUD – Kontakty z innymi ludźmi; BIU – Organizowanie i prowadzenie prac biurowych; KIE – Zdolności kierownicze i organizacja pracy; DYS – Dyspozycyjność.
Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Generalnie, wraz z wiekiem w mniejszym lub większym stopniu spada samoocena respondentów w zakresie wszystkich kompetencji (Tabela 35). Największy spadek można zaobserwować w przypadku kompetencji komputerowych: różnica między najmłodszymi i najstarszymi wynosi tu średnio prawie 2 punkty. Jest to wyraźny efekt różnicy pokoleń i „rewolucji” informatycznej ostatnich dekad. Młodsze pokolenia są znacznie lepiej zaznajomione z nowymi technologiami, dorastają wśród nich i na co dzień się nimi posługują.

Nieco słabszy niż w przypadku kompetencji komputerowych spadek obserwujemy w przypadku kompetencji kognitywnych czy samoorganizacyjnych, a także fizycznych. W przypadku tych ostatnich wynik odpowiada naturalnym zmianom biologicznym w organizmie zachodzącym wraz ze starzeniem się. Nie ma wątpliwości, iż zdrowie, siła fizyczna, zwinność, zdolności sensoryczne, szybkość i wiele innych fizjologicznych funkcjonalności pogarszają się wraz z wiekiem. Według badań największa siła fizyczna jest osiągana pomiędzy 20 a 30 rokiem życia, następnie stopniowo obniża się aż do wieku 40-50 lat, po czym następuje zazwyczaj gwałtowny spadek¹⁰. Niemniej, znacznie pracy fizycznej we współczesnej gospodarce maleje. W zamian rośnie znaczenie zdolności kognitywnych, takich jak m.in. wnioskowanie, inteligencja, zdolności analityczne, werbalne, czy też umiejętność uczenia się.

Jak widzimy, w samoocenie badanych przeciętne wyniki dla oceny kompetencji kognitywnych także spadają wraz z wiekiem. Interpretacja tej kategorii jest jednak szczególnie problematyczna, gdyż sposób badania ich poprzez autodeklaracje badanych z pewnością nie jest najlepszą formą, niemniej jedyną możliwą do zastosowania w takim badaniu jak BKL. Kategoria „kompetencje kognitywne” traktowana dosłownie może być myląca. Interpretując wyniki musimy być ostrożni w osądach i świadomości stosowanych wskaźników, które w przypadku tak nieuchwytnego zakresu kompetencji musiały pozostać niedoskonałe. Przypomnijmy, iż dane w tabeli 35 informują o ocenie podstawowego wymiaru kompetencji, określonego jako: „wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków”. Dla tej kompetencji nastąpił spadek o 0,9 punktu. Dodatkowo, w zakresie „kompetencji kognitywnych” zapytano też o ocenę umiejętności „ciągłego uczenia się nowych rzeczy”, „szybkiego streszczania dużej ilości tekstu” oraz „logicznego myślenia i analizy faktów”. W przypadku dwóch ostatnich spadek nie jest już tak wyraźny. „Streszczenie tekstu” to średnio 3 dla wieku 18-24 i 2,2 dla grupy 55-64. Natomiast „logiczne myślenie i analiza faktów” to spadek z poziomu 3,3 w kategorii wiekowej 18-24 do 2,6 w kategorii 55-64. W przypadku zdolności „ciągłego uczenia się nowych rzeczy” następuje natomiast znaczny spadek, odpowiednio z poziomu 3,5 do 2,5 punktu. Wszystkie te cztery zmienne odnoszą się do wymiaru, który możemy określić, stosując terminologię z zakresu znanej koncepcji inteligencji Cattella-Horna¹¹, jako inteligencja płynna.

¹⁰ Por. Silverstein (2008), *Meeting the Challenges of an Aging Workforce*, „American Journal Of Industrial Medicine” 51:269–280

¹¹ Por. P. Warr (1994), *Age and employment*, (In:) H. Triandis, M. Dunnette, and L. Hough (eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Thousand Oaks, California: Consulting Psychologist Press, 2nd ed., pp. 485–550

Obejmuje ona umiejętność uczenia się, szybkość percepcji i umiejętności wnioskowania. W wieku starszym następuje wyraźny jej spadek. Zostało to też odnotowane w wynikach badania BKL. Drugim wymiarem, wyróżnionym we wspomnianej koncepcji, jest jednak inteligencja skrytalizowana. Odnosi się ona do skumulowanej w ciągu życia wiedzy i umiejętności dotyczących m.in. znaczenia słów, umiejętności czytania, umiejętności łączenia informacji, umiejętności językowych i słownictwa. Zdolności te nabywane są w wyniku uczenia się i zdobywania doświadczenia, są głównym źródłem efektywności funkcjonowania intelektualnego jednostek w wieku starszym. Wymiar ten nie został jednak ujęty bezpośrednio w badaniu BKL.

Podsumowując, niektóre zdolności kognitywne pogarszają się wraz z wiekiem, co jest związane ze zmianami strukturalnymi w mózgu, podczas gdy inne pozostają względnie stabilne lub nawet polepszają się¹². Analizując wyniki badania BKL w zakresie zmian na poziomie kompetencji kognitywnych musimy być świadomi ograniczeń, nieuniknionych uproszczeń i powierzchowności w operacjonalizacji tej skomplikowanej problematyki. Odnotowany spadek w wymiarze kompetencji kognitywnych należy interpretować jako spadek w zakresie inteligencji płynnej, a więc umiejętności uczenia się, szybkości percepcji i umiejętności wnioskowania.

Wracając do analizy wyników z tabeli Tabela 35, jedyne umiejętności, których poziom rośnie wraz z wiekiem, to kompetencje techniczne (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń). Jest to zakres umiejętności i wiedzy, w którym niezwykle ważne jest praktyczne, zdobywane przez lata pracy, doświadczenie. W przypadku tych umiejętności występuje jednak bardzo duże zróżnicowanie ze względu na płeć (Tabela 37). Wysoka ocena tych kompetencji występowała jedynie wśród mężczyzn.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że w przypadku analiz w podziale na grupy wiekowe zawsze należy mieć na uwadze problem rozdzielenia efektu wieku od efektu kohorty. Jeżeli w przypadku zmiany na poziomie kompetencji komputerowych będziemy raczej mówić o wpływie czynników kohortowych, czyli różnicy pokoleń, to w przypadku kompetencji kognitywnych i fizycznych wyjaśnienia będziemy szukać przede wszystkim w zmianach wywołanych wiekiem jednostek.

W dalszej kolejności przyjrzymy się ocenom kompetencji (tym razem całego zestawu 33 szczegółowych kompetencji) w podziale na poziomy wykształcenia (Tabela 36).

¹² Por. R. Arking (2006), *The Biology of Aging*, Oxford University Press, New York; G. van der Berg, D. Deeg, M. Lindeboom, F. Portrait (2009), *The Role of Early-Life Conditions in the Cognitive Decline due to Adverse Events Later in Life*, Netspar Discussion Paper 12/2009 - 043, Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, Tilburg).

	Wykształcenie						Rozstęp
	gimnazjalne i niżej	zasadn. zawod.	śr. ogólno- kształt.	polic., śr. zawod.	wyższe	Ogółem	
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	2,4	2,6	3,3	3,3	3,9	3,0	1,5
Szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	2,2	2,4	3,1	3,1	3,7	2,8	1,6
Logiczne myślenie, analiza faktów	2,6	2,8	3,4	3,4	4,0	3,1	1,5
Ciągłe uczenie się nowych rzeczy	2,8	3,0	3,5	3,6	4,1	3,3	1,4
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	2,4	2,7	2,4	2,6	2,6	2,6	0,3
Wykonywanie obliczeń	2,4	2,7	3,2	3,2	3,6	2,9	1,2
Wykonywanie prostych rachunków	2,6	2,9	3,5	3,5	3,9	3,2	1,3
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	1,7	1,9	2,4	2,5	3,0	2,2	1,2
Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	2,2	2,4	3,6	3,4	4,2	3,0	1,9
Podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	1,9	2,0	3,2	3,1	4,0	2,7	2,1
Znajomość specjalistycznych programów, pisanie programów, stron www	1,6	1,7	2,3	2,3	2,8	2,0	1,2
Wykorzystanie internetu	2,2	2,3	3,6	3,5	4,3	3,0	2,0
Zdolności artystyczne i twórcze	2,1	2,3	2,9	2,8	3,1	2,6	1,0
Sprawność fizyczna	3,3	3,4	3,7	3,7	3,9	3,5	0,6
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	2,8	3,0	3,5	3,5	4,0	3,3	1,2
Samodzielne podejmowanie decyzji	2,9	3,1	3,6	3,6	4,1	3,4	1,1
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	2,6	3,0	3,4	3,4	3,9	3,2	1,3
Kreatywność	2,7	2,9	3,5	3,4	4,0	3,2	1,3
Odporność na stres	3,0	3,2	3,5	3,5	3,8	3,3	0,8
Terminowa realizacja zaplanowanych działań	3,2	3,3	3,7	3,8	4,2	3,6	1,0
Kontakty z innymi ludźmi	3,4	3,5	3,9	3,9	4,3	3,7	0,9
Współpraca w grupie	3,5	3,6	3,9	4,0	4,2	3,8	0,7
Łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami	3,4	3,5	3,9	4,0	4,2	3,8	0,8
Bycie komunikatywnym	3,3	3,4	3,8	3,9	4,2	3,7	0,9
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	2,8	3,0	3,4	3,4	3,8	3,2	0,9
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	2,1	2,3	3,2	3,2	3,8	2,8	1,7
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	2,2	2,4	3,1	3,1	3,6	2,8	1,5
Przydzielanie zadań innym pracownikom	2,2	2,5	3,1	3,1	3,6	2,8	1,4
Koordynowanie pracy innych pracowników	2,2	2,5	3,1	3,1	3,6	2,8	1,4
Dyscyplinowanie innych pracowników	2,2	2,4	3,0	3,0	3,5	2,8	1,2
Dyspozycyjność	3,3	3,4	3,7	3,8	4,2	3,6	0,8
Częste wyjazdy	2,9	3,1	3,3	3,3	3,6	3,2	0,8
Elastyczny czas pracy	3,1	3,3	3,4	3,5	3,7	3,4	0,6
Średnia	2,6	2,8	3,3	3,3	3,8	3,1	1,2
N	1650	2313	1057	2127	973	8120	

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

W oparciu o powyższą tabelę wyraźnie widać, zgodny z intuicją, związek poziomu wykształcenia i samooceny własnych kompetencji. Największe różnice i skoki przeciętnych wartości ocen kompetencji uwidaczniają się pomiędzy trzema grupami ze względu na wykształcenie: (a) gimnazjalne i zasadnicze zawodowe, (b) średnie, (c) wyższe.

Respondenci z wyższym wykształceniem ogólnie najwyżej oceniali niemal wszystkie swoje kompetencje. Zdecydowanie wyżej niż inne grupy oceniali kompetencje komputerowe i internetowe, umiejętności związane z samoorganizacją pracy, własną inicjatywę, wyszukiwanie i analizę informacji oraz organizowanie i prowadzenie prac biurowych. Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym najwyżej spośród wszystkich oceniali swoje umiejętności w zakresie obsługi, montowania i naprawy urządzeń. Osoby z wykształceniem niższym najniżej oceniali poziom swoich kompetencji.

Najmniejsze różnice ze względu na wykształcenie (mierzone jako rozstęp zaprezentowany w tabeli oraz odchylenie standardowe) występowały w przypadku kompetencji fizycznych, obsługi, montowania i naprawy urządzeń, odporności na stres, dyspozycyjności, czy też współpracy w grupie. Są to kompetencje w dużej mierze niezależne od poziomu wykształcenia formalnego. Z kolei największe zróżnicowanie pod tym względem występowało w obrębie kompetencji: komputerowych, prac biurowych, kompetencji kognitywnych oraz zdolności kierowniczych.

Tym, na co warto dodatkowo zwrócić uwagę są wysokie korelacje pomiędzy ocenami szczegółowych kompetencji w obrębie każdej z grup kompetencji.

Tabela 37

Kompetencje (ocena poziomu i skłonność do wykonywania danej pracy) według płci

	Poziom umiejętności (średnia wartość z zakresu od 1 do 5)		Chęć wykonywania (średnia wartość z zakresu od 1 do 5)	
	mężczyzna	kobieta	mężczyzna	kobieta
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	2,9	3	2,9	3,1
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	3,2	2,1	3,3	2,1
Wykonywanie obliczeń	2,9	3	2,8	3
Komputer i internet	2,9	3	3	3,2
Zdolności artystyczne i twórcze	2,4	2,7	2,3	2,7
Sprawność fizyczna	3,6	3,5	3,6	3,4
Samoorganizacja pracy, inicjatywy, terminowość	3,2	3,3	3,3	3,4
Kontakty z innymi ludźmi	3,6	3,8	3,7	3,9
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	2,5	3	2,5	3,1
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	2,7	2,8	2,8	2,8
Dyspozycyjność	3,8	3,6	3,8	3,6
Ogółem	3,06	3,07	3,09	3,12

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Kompetencje badanych bezrobotnych

Przechodząc do wspomnianej już wcześniej Tabeli 37, widzimy, iż poza kompetencjami technicznymi różnice w samoocenie umiejętności pomiędzy kobietami i mężczyznami były stosunkowo niewielkie. Kobiety wyżej niż mężczyźni oceniali niektóre swoje kompetencje: interpersonalne, artystyczne, a także organizowanie prac biurowych. Mężczyźni z kolei przeciętnie wyżej niż kobiety oceniali: umiejętność obsługi urządzeń oraz nieznacznie dyspozycyjność. Podobne różnice występowały w przypadku chęci wykonywania pracy wymagającej danego rodzaju kompetencji.

Tabela 38

Różnice w ocenie kompetencji między mężczyznami i kobietami dla poszczególnych kategorii wiekowych i poziomów wykształcenia

		KOG	TEC	MAT	KOM	ART.	FIZ	SAM	LUD	BIU	KIE	DYS
Wiek	18- 24	0,0	1,2	0,0	0,1	-0,3	0,2	0,0	-0,1	-0,5	-0,1	0,2
	25-34	-0,1	1,1	0,0	0,1	-0,2	0,4	0,0	-0,1	-0,3	0,1	0,4
	35-54	-0,1	1,1	-0,2	-0,2	-0,4	0,1	0,0	-0,2	-0,5	-0,1	0,2
	55-64	-0,1	1,2	-0,1	0,0	-0,2	0,3	0,0	-0,1	-0,1	0,1	0,2
Wykształcenie	gimnazjalne i poniżej	0,0	1,1	0,0	0,1	-0,2	0,3	0,0	-0,1	-0,2	0,1	0,3
	zasadnicze zawodowe	0,0	1,2	0,0	0,0	-0,2	0,2	0,1	0,0	-0,2	0,1	0,3
	śr. ogólnokształcące	0,1	1,0	0,1	0,2	-0,2	0,3	0,1	-0,1	-0,4	0,0	0,4
	polic., śr. zawodowe	0,0	1,3	0,0	0,2	-0,2	0,3	0,0	0,0	-0,4	0,1	0,3
	wyższe	0,1	1,1	0,3	0,2	-0,3	0,2	0,0	-0,2	-0,3	0,1	0,2
Ogółem		-0,1	1,2	-0,1	-0,1	-0,3	0,2	-0,1	-0,2	-0,5	-0,1	0,2

Wartości dodatnie oznaczają przewagę mężczyzn w średniej ocenie; wartości ujemne – przewagę kobiet.

Legenda: KOG – Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; TCH – Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń;

MAT – Wykonywanie obliczeń; KOM – Obsługa komputera i wykorzystanie internetu; ART – Zdolności artystyczne i twórcze;

FIZ – Sprawność fizyczna; SAM – Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość; LUD – Kontakty z innymi ludźmi;

BIU – Organizowanie i prowadzenie prac biurowych; KIE – Zdolności kierownicze i organizacja pracy; DYS – Dyspozycyjność.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela 38 podsumowuje różnice w ocenie kompetencji między kobietami i mężczyznami z uwzględnieniem podziału na wiek i wykształcenie. Tym, co rzuca się przede wszystkim w oczy jest, wspomniana już wcześniej, zdecydowana przewaga mężczyzn pod względem samooceny umiejętności technicznych, we wszystkich kategoriach wiekowych i wykształcenia. Inne wyraźne tendencje to przewaga kobiet pod względem kompetencji biurowych oraz artystycznych oraz przewaga mężczyzn w ocenie kompetencji fizycznych oraz dyspozycyjnych. Poza tym różnice są niewielkie lub nie występują w ogóle.

Kompetencje w samoocenie respondentów są wyraźnie zróżnicowane względem rodzaju poszukiwanej przez nich pracy. Tabela 39 prezentuje szczegółowe wyniki ocen głównych kompetencji dla wszystkich podstawowych kategorii ISCO-2.

Tabela 39

Średnie wartości głównych kompetencji a struktura poszukiwanych zawodów (ISCO-2)

Kompetencje
badanych
bezrobotnych

Kategoria zawodowa ISCO-2 (poszukiwanie pracy)	LUD	DYS	FIZ	SAM	KOM	KOG	MAT	BIU	KIE	TCH	ART	Średnia	N
12 Kierownicy ds zarządzania i handlu	4,7	4,8	3,3	4,7	3,9	3,3	3,0	4,6	4,6	2,0	3,8	3,9	6
13 Kierownicy do spraw produkcji i usług	5,0	5,0	4,3	4,5	4,7	3,7	4,3	4,5	4,7	2,8	2,3	4,2	3
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	4,5	3,4	3,1	3,7	3,7	3,5	2,8	3,7	3,7	1,8	1,7	3,2	9
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	4,2	4,0	3,6	3,9	4,3	4,1	3,6	3,5	3,1	2,9	3,0	3,7	79
22 Specjaliści do spraw zdrowia	4,2	4,0	3,9	3,9	3,9	3,7	3,2	3,7	3,4	2,3	3,2	3,6	65
23 Specjaliści nauczania i wychowania	4,2	4,0	3,8	3,9	3,9	3,8	3,3	3,7	3,6	2,5	3,6	3,7	198
24 Specjaliści ds ekon. i zarządzania	4,5	4,4	3,9	4,2	4,4	4,1	3,9	4,2	3,9	2,7	3,0	3,9	129
25 Specjaliści ds technologii inf.-komunik.	4,4	4,5	4,3	4,1	4,9	3,8	4,2	3,9	3,9	3,8	2,7	4,1	41
26 Specjaliści ds prawa, dz. społ. i kultury	4,0	4,1	3,7	4,1	4,3	4,0	3,4	3,6	3,5	2,6	3,2	3,7	73
31 Średn pers. nauk fiz., chem. i tech.	4,1	4,0	3,8	3,6	3,4	3,3	3,3	2,9	3,1	3,4	2,5	3,4	117
32 Średn pers. ds zdrowia	4,1	3,9	3,6	3,5	3,3	3,4	3,0	2,9	3,0	2,5	2,5	3,2	63
33 Średn pers. ds biznesu i administracji	4,0	4,0	3,7	3,8	3,8	3,6	3,7	3,6	3,4	2,5	2,9	3,5	284
34 Średn pers. ds prawa, spraw społ., kult.	3,8	3,8	3,5	3,1	2,7	3,0	2,8	2,7	2,6	2,0	2,9	3,0	100
35 Technicy informatycy	3,8	4,0	3,9	3,8	4,6	3,6	3,3	3,3	3,4	3,6	2,8	3,7	63
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	4,1	3,8	3,7	3,7	3,9	3,6	3,4	3,8	3,3	2,3	3,0	3,5	750
42 Pracownicy obsługi klienta	4,5	4,0	3,6	4,0	3,8	3,6	3,1	3,8	3,7	1,9	3,1	3,6	55
43 Pracownicy ds fin-stat	3,7	4,0	3,7	3,4	3,1	3,2	3,3	2,8	2,9	2,9	2,6	3,2	98
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	4,2	4,2	3,7	3,5	4,0	3,0	3,2	4,1	3,4	1,9	3,5	3,5	22
51 Pracownicy usług osobistych	3,7	3,7	3,6	3,2	2,9	2,9	2,8	2,6	2,6	2,2	2,7	3,0	534
52 Sprzedawcy i pokrewni	3,8	3,6	3,6	3,3	3,1	3,0	3,0	2,9	2,7	2,2	2,7	3,1	1153
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	3,8	3,5	3,5	3,2	2,9	2,9	2,7	2,7	2,5	2,0	2,5	2,9	48
54 Pracownicy usług ochrony	3,3	3,2	3,0	2,9	2,6	2,7	2,7	2,3	2,4	3,1	2,3	2,8	76
61 Rolnicy produkcji towarowej	3,1	3,8	3,7	3,1	2,8	2,3	2,9	2,4	2,4	2,8	2,5	2,9	32
62 Leśnicy i rybacy	3,5	3,5	3,0	2,5	1,4	2,2	1,9	2,4	3,0	2,7	1,6	2,5	7
63 Rolnicy i rybacy prac na wł. potrzeby	3,5	2,0	3,0	3,0	1,5	2,5	2,0	1,0	2,5	2,5	1,5	2,3	2
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	3,4	3,5	3,6	3,0	2,4	2,7	2,6	2,2	2,4	3,2	2,2	2,8	332
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	3,6	3,7	3,7	3,1	2,6	2,7	2,8	2,2	2,5	3,5	2,2	3,0	408
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	3,5	3,8	3,4	2,7	2,0	2,4	2,3	2,3	2,3	2,4	2,7	2,7	19
74 Elektrycy i elektronicy	3,7	3,7	3,7	3,2	2,9	2,9	3,0	2,5	2,7	3,7	2,4	3,1	88
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	3,5	3,6	3,4	3,0	2,4	2,6	2,6	2,1	2,4	2,4	2,3	2,8	370
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	3,4	3,5	3,6	2,9	2,5	2,9	2,9	1,7	2,4	2,9	1,6	2,8	33
82 Monterzy	3,7	4,1	3,5	3,9	2,3	2,8	3,2	2,0	2,7	4,4	2,1	3,2	11
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	3,8	3,9	3,8	3,3	2,9	3,0	2,9	2,6	2,8	3,3	2,3	3,1	381
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	3,4	3,2	3,0	2,6	1,5	2,2	2,2	2,0	1,8	1,8	2,1	2,3	274
92 Robotnicy w rolnictwie i pokr.	3,3	3,4	3,2	2,6	1,7	2,3	2,1	1,7	1,9	2,3	2,3	2,5	15
93 Robotn. w górn., przem., bud., transp.	3,5	3,6	3,6	3,0	2,5	2,6	2,6	2,1	2,4	3,1	2,1	2,8	352
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	3,3	3,3	3,1	2,6	2,1	2,7	2,5	2,1	2,1	2,1	2,3	2,6	70
95 Świadczący usługi na ulicach	3,3	3,3	3,1	2,6	2,0	2,2	2,2	1,9	2,0	2,4	1,9	2,4	279
Ogółem	3,8	3,7	3,6	3,3	3,0	3,0	3,0	2,8	2,8	2,6	2,6	3,1	6640

Wartości średnie z zakresu od 1 do 5

Legenda: KOG – Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; TCH – Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń;

MAT – Wykonywanie obliczeń; KOM – Obsługa komputera i wykorzystanie internetu; ART – Zdolności artystyczne i twórcze;

FIZ – Sprawność fizyczna; SAM – Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość; LUD – Kontakty z innymi ludźmi;

BIU – Organizowanie i prowadzenie prac biurowych; KIE – Zdolności kierownicze i organizacja pracy; DYS – Dyspozycyjność.

65

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Kompetencje badanych bezrobotnych

Najwyżej oceniali swoje kompetencje kandydaci na specjalistów oraz kierowników (w przypadku tych ostatnich zwróćmy jednak uwagę na bardzo małe liczebności, a co za tym idzie, niewiarygodne wyniki; zostaną one więc pominięte w dalszej interpretacji). Najwyższe oceny w zakresie kompetencji interpersonalnych znajdziemy wśród kandydatów na pracowników obsługi klienta oraz specjalistów od ekonomii i zarządzania, co nie powinno zaskakiwać. Generalnie, wysokie oceny w tym zakresie występują w zawodach wymagających kontaktu z ludźmi.

Swoją sprawność fizyczną najwyżej oceniali specjaliści. Niewiele niżej oceniali się w tym zakresie: średni personel i technicy oraz pracownicy biurowi. Jednym z potencjalnych powodów wysokich ocen może być tutaj, preferowany i popularny wśród większej części osób z tych grup, aktywny i zdrowy styl życia. W zawodach, gdzie sprawność fizyczna jest istotna, a więc wśród robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i kierowców, także obserwujemy wysokie oceny. Zwróćmy jednak uwagę, że w takich zawodach, jak pracownicy ochrony, sprzątaczkę i inni pracownicy, przy pracach prostych, oceny były najniższe. Skłania to do przypuszczeń, iż konieczne byłoby tutaj bardziej pogłębione analizy, uwzględniające inne wymiary zróżnicowania, przede wszystkim wiek badanych poszukujących pracy w danych zawodach, który w znacznym stopniu wpływał na oceny sprawności fizycznej.

Kompetencje komputerowe, co nie dziwi, najwyżej oceniane były wśród kandydatów na specjalistów w zakresie technologii informatyczno-komunikacyjnych i techników informatyków. Podobnie jednak, jak w przypadku sprawności fizycznej, warto byłoby tutaj mieć na uwadze wiek, a dokładniej generację badanych. Nie zaskakują wyniki analizy kompetencji biurowych, które najwyższy poziom mają w ocenie kandydatów na stanowiska pracowników biurowych, a także kompetencji w zakresie obsługi, montowania i naprawy urządzeń, które najwyższy poziom odnotowują wśród poszukujących takich prac, jak: szeroko rozumiani informatycy, monterzy i pozostali robotnicy, mający do czynienia z obsługą urządzeń.

Najniższe ogólne oceny poziomu kompetencji znajdziemy wśród osób poszukujących zatrudnienia przy pracach prostych. Dla przykładu, bezrobotni poszukujący pracy jako specjaliści zdecydowanie wyżej oceniali wszystkie swoje kompetencje niż respondenci poszukujący zatrudnienia przy pracach prostych.

Wnioski płynące z analizy tabeli 39 są dosyć proste. Nawet bez uwzględnienia dodatkowych wymiarów zróżnicowania, profile kompetencyjne kandydatów na dane typy stanowisk odpowiadają na ogół wymaganiom tych stanowisk, czyli bezrobotni poszukują pracy przede wszystkim w tych zawodach, w których wymagane są kompetencje przez nich posiadane.

Tabele A4 oraz A5 w aneksie zawierają dodatkowe informacje o ocenach 33 szczegółowych kompetencji diagnozowanych w badaniu, w podziale na województwo oraz rodzaj poszukiwanej pracy.

Zróżnicowanie regionalne w samoocenie kompetencji było niewielkie, dodatkowo należy pamiętać, iż może być ono pokłosiem zróżnicowania w innych wymiarach (np. wykształcenia lub struktury zawodowej bezrobotnych). Średnie oscylowanie oceny ogólnej kompetencji pomiędzy województwami wynosiło jedynie 0,6 pkt. Największe zróżnicowanie występowało w obrębie kompetencji kognitywnych, samoorganizacji pracy, interpersonalnych oraz dyspozycyjnych. Najniżej oceniali się respondenci ze śląskiego i warmińsko-mazurskiego. Większą od innych tendencję do wyższych ocen mieli respondenci z podlaskiego (na wszystkich wymiarach najwyżej oceniali oni swoje kompetencje), pomorskiego i lubelskiego. Może to zaskakiwać, gdyż są to regiony o stosunkowo słabej strukturze wykształcenia. Nie widać również klarownego związku z poziomem bezrobocia w tych województwach. Kwestię tę mogłaby tłumaczyć struktura lokalnych rynków pracy. Być może dla osób o wysokim poziomie kompetencji (a przynajmniej ich samooceny) brakuje odpowiednich miejsc pracy. Niemniej, analizy zróżnicowania regionalnego wymagają bardziej pogłębionych analiz uwzględniających strukturę badanych bezrobotnych oraz uwarunkowania lokalnych rynków pracy. W niniejszym raporcie niemożliwe jest zaprezentowanie dalszych analiz w tym kierunku.

5.9. Kompetencje językowe

57% respondentów stwierdziło, że zna język obcy (Tabela 40). Widać wyraźną różnicę w znajomości języków pomiędzy osobami z wykształceniem niższym a średnim i wyższym. Wśród osób z wykształceniem wyższym aż 96% władało językami obcymi, zaś wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym lub niższym było to jedynie ok. 30%.

Tabela 40

Znajomość języków obcych (ogółem oraz poszczególnych języków) w podziale na kategorie wykształcenia

		Wykształcenie					Ogółem
		gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	policealne, średnie zawodowe	wyższe	
	Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	N ogółem	1642	2312	1053	2122	972	8101
Zna język obcy	tak	28%	34%	80%	76%	96%	57%
	nie	72%	66%	20%	24%	4%	43%
Jaki język zna (% z N ogółem)	Angielski	17%	14%	64%	55%	87%	41%
	Niemiecki	7%	9%	24%	26%	31%	18%
	Rosyjski	8%	15%	18%	21%	19%	16%
	Francuski	1%	1%	3%	3%	5%	2%
	Inne	2%	1%	4%	3%	5%	3%

Komórki w 'Jaki język zna' nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jeden znany im język.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

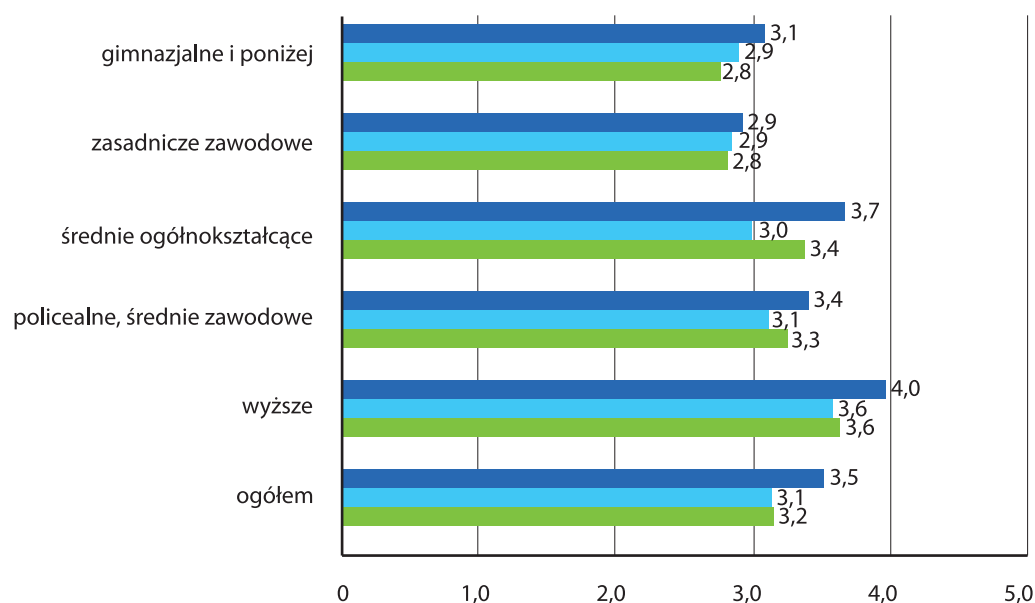
Najwięcej respondentów znało język angielski (41% wszystkich badanych), niemiecki (18%) oraz rosyjski (16%). Angielski był powszechnie znany wśród osób z wykształceniem wyższym (87%). Osoby te również najwyżej oceniały swoje umiejętności w zakresie pisania, czytania, mówienia oraz rozumienia ze słuchu we wszystkich językach (Wykres 12).

Wykres 12

Średnia ocena kompetencji językowych z zakresu języka angielskiego, niemieckiego i rosyjskiego według poziomu wykształcenia

Opis wykresu

- Angielski
- Niemiecki
- Rosyjski



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najczęściej znajomością języka angielskiego szczycili się badani z małopolskiego, świętokrzyskiego, pomorskiego oraz mazowieckiego, gdzie znało go 3 na 4 zarejestrowanych bezrobotnych. Najgorzej pod tym względem wypadało lubuskie, dolnośląskie oraz zachodniopomorskie. Najlepsza znajomość niemieckiego występowała w lubuskim, dolnośląskim, zachodniopomorskim, wielkopolskim oraz opolskim (38% do 48% wskazań), a więc w regionach graniczących z Niemcami lub historycznie związanych z kulturą niemieckojęzyczną.

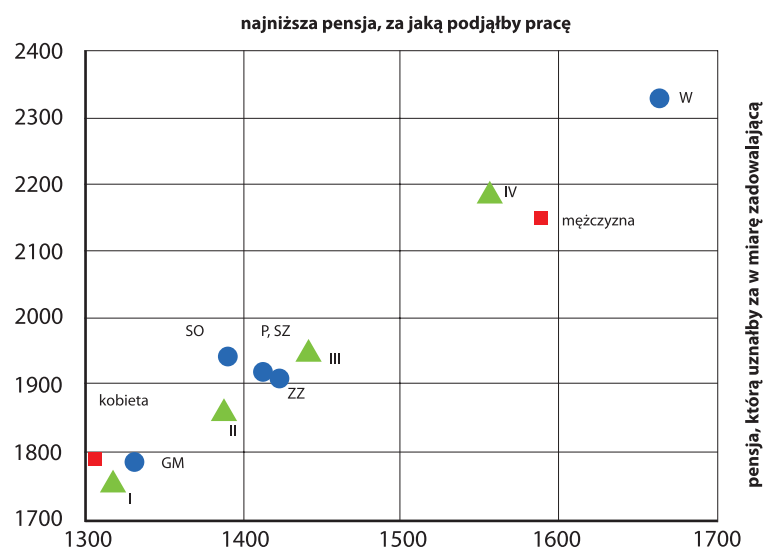
5.10. Aspiracje zarobkowe badanych

Ponad 90% badanych poszukiwało pracy, przyjrzyjmy się więc teraz ich oczekiwaniom, predyspozycjom i wymaganiom wobec pracy. Na początek poddamy analizie oczekiwania płacowe.

Przeciętna pensja, którą badani uznaliby za zadowalającą wynosiła około 1950 zł netto, „na rękę”. Natomiast przeciętna najniższa, za jaką zdecydowaliby się pracować wynosiła 1428 zł. Najwyższa pensja, na jaką mógłby respondent liczyć przy dużym szczęściu wynosiła średnio 2795 zł.

Wykres 13

Najniższa i zadowalająca potencjalna pensja według płci, poziomu wykształcenia oraz poziomu ogólnej oceny kompetencji



Kolor niebieski - wykształcenie: GM – gimnazjalne i poniżej; ZZ – zasadnicze zawodowe; SO – średnie ogólnokształcące; P, SZ – policealne, średnie zawodowe; W- wyższe.

Kolor czerwony – płeć.

Kolor zielony – ogólny poziom oceny kompetencji w podziale na cztery grupy kwartylowe: I – grupa 25% respondentów najniżej oceniających swoje kompetencje; II – kolejna grupa 25% respondentów oceniających swoje kompetencje średnio nisko; III – 25% respondentów oceniających swoje kompetencje średnio-wysoko; IV – 25% respondentów oceniających swoje kompetencje najwyżej.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Aspiracje zarobkowe badanych

Wykres 13 zawiera informacje o najniższej i zadowalającej potencjalnej pensji grup badanych wyodrębnionych ze względu na płeć oraz wykształcenie. Nie dziwi, że im wyższe wykształcenie, tym wyższe aspiracje płacowe. Wśród osób z wykształceniem wyższym w miarę zadowalająca pensja wynosiła przeciętnie 2330 zł, podczas gdy u osób z wykształceniem najniższym – ok. 1785 zł. Najniższa płaca, za jaką osoby z wyższym wykształceniem skłonne byłyby pracować wynosiła przeciętnie ponad 1660. Podobnie, monotoniczny i rosnący związek występuje pomiędzy aspiracjami płacowymi i czterema grupami wyróżnionymi ze względu na ich ogólny poziom kompetencji.

Tym jednak, co przede wszystkim rzuca się w oczy na wykresie 13 jest bardzo duże zróżnicowanie aspiracji płacowych ze względu na płeć. Kobiety mają zdecydowanie niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni. W przypadku deklarowanej najniższej pensji, za jaką podjęłyby pracę, kobiety podawały przeciętnie ok. 1300, a mężczyźni niemal 1600 zł, w przypadku najwyższej jest to odpowiednio ok. 2600 oraz ponad 3100 zł. Przeciętna, zadowalająca pensja wynosiła u kobiet 1790 zł i była niemal 360 zł niższa niż w przypadku odpowiedzi mężczyzn. Różnice te występują dla każdej grupy edukacyjnej (Tabela A2 w aneksie). Kobiety z wykształceniem wyższym mają przeciętne aspiracje płacowe na poziomie 2132 zł, mniej więcej tyle, co mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim.

Pewną zależność można również zaobserwować pomiędzy aspiracjami zarobkowymi a okresem poszukiwania pracy – osoby poszukujące pracy dłużej mają niższe aspiracje zarobkowe. Zróżnicowanie w tym wymiarze nie jest jednak bardzo duże: osoby długotrwale bezrobotne przeciętnie, jako poziom pensji, którą uznaliby za zadowalającą deklarowały 1840 zł, około 150 zł mniej niż osoby szukające pracy krócej niż trzy miesiące. Dla osób poszukujących pracy krócej niż miesiąc, najniższa pensja, za jaką zgodziliby się pracować to ok. 1517 zł, tymczasem dla osób poszukujących pracy ponad 2 lata, to około 240 zł mniej. Podobne tendencje występują zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn (Tabela A2 w aneksie).

Tabela 41

Średnia pensja, którą respondent uznałby za w miarę zadowalającą w podziale na rodzaj poszukiwanej pracy

Aspiracje
zarobkowe
badanych

ISCO-2	mężczyzna	kobieta	Ogółem	N mężczyzn	N kobiet	% osób poszuk. pracy w danym zawodzie
Sprzedawcy i pokrewni	2071	1668	1698	80	994	17%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2080	1893	1921	108	609	11%
Pracownicy usług osobistych	1883	1687	1731	108	382	8%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	2233		2229	370	8	6%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	2236		2231	357	9	6%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	2005	1760	1870	157	191	6%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	2152		2151	323	17	5%
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	2194		2190	305	6	5%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	2482	1867	2065	89	187	4%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	1693	1558	1641	161	101	4%
Pomoce domowe i sprzątaczk		1570	1566	5	250	4%
Specjaliści nauczania i wychowania		1989	2028	18	167	3%
Ogółem	2155	1795	1952	2714	3533	100%

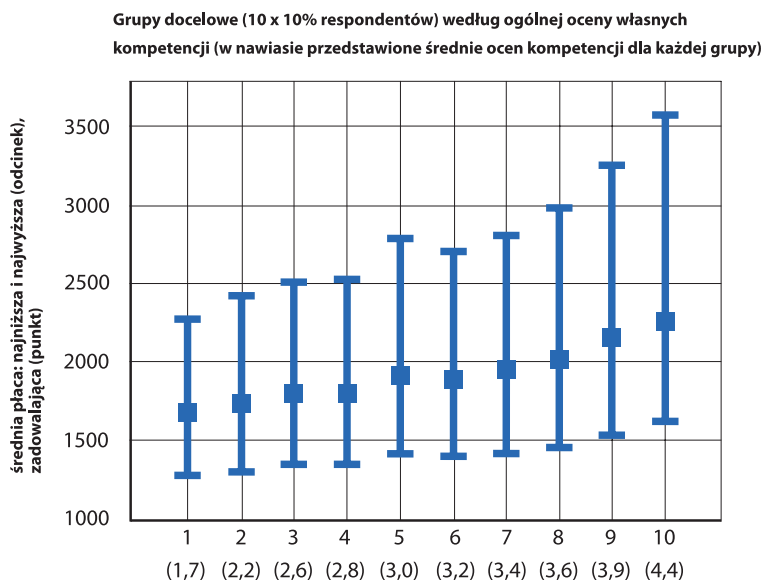
Tabela zawiera najpopularniejsze zawody wg ISCO-2, usunięto wartości dla najmniej licznych komórek.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela 41 zawiera przegląd aspiracji płacowych bezrobotnych poszukujących pracy w różnych zawodach w dodatkowym podziale na płeć. Najwyższe aspiracje mieli mężczyźni poszukujący pracy jako średni personel do spraw biznesu i administracji (2482 zł). W tej kategorii również największa była różnica w stosunku do aspiracji kobiet – wynosiła ponad 600 zł. We wszystkich zawodach kobiety podawały zdecydowanie niższe kwoty. Przyjrzyjmy się teraz dokładniej temu, jak ocena własnych kompetencji wiąże się z aspiracjami zarobkowymi badanych bezrobotnych. Wykres 14 przedstawia zależność ogólnej oceny poziomu własnych kompetencji oraz średniej najniższej, najwyższej i zadowalającej oczekiwanej pensji w danej grupie. Na osi X zostały przedstawione grupy decylowe dla ogólnej oceny kompetencji, które symbolizują 10 grup zawierających kolejno po ok. 10% respondentów, oceniających własne kompetencje od oceny najniższej (grupa 1) do najwyższej (grupa 10). Wartości na osi X umieszczone w nawiasach przedstawiają wartości średniej oceny kompetencji dla każdej grupy. Przykładowo: grupa nr 1 symbolizuje grupę ok 10% respondentów, którzy oceniali swoje kompetencje najniżej (średnio na poziomie 1,7), natomiast grupa ostatnia oznacza 10% respondentów, którzy najwyżej oceniali swoje kompetencje (średnio na poziomie 4,4). Z kolei na osi Y dolny koniec odcinka oznacza średnią najniższą pensję, za jaką zgodziliby się pracować respondenci z danej grupy decylowej. Górny koniec oznacza średnią najwyższą pensję, na jaką mogliby liczyć. Pogrubiony punkt wewnątrz odcinka oznacza natomiast średnią zadowalającą pensję.

Wykres 14

Zależność ogólnej oceny poziomu własnych kompetencji oraz średniej najniższej, najwyższej i zadowalającej oczekiwanej pensji w danej grupie

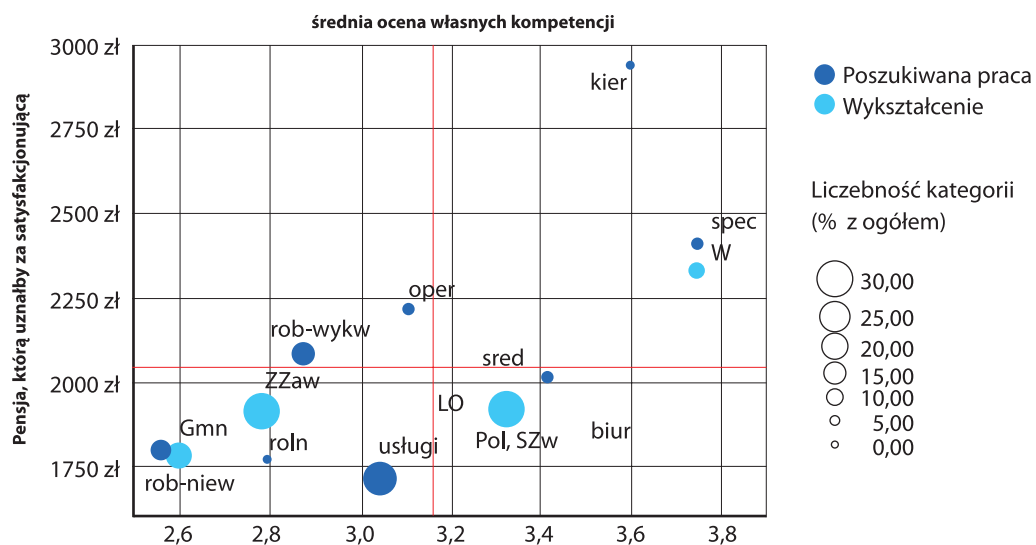


Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Widzimy, że wraz ze wzrostem średnich ocen własnych kompetencji rosną także aspiracje płacowe respondentów. Najniższa grupa decylowa w ocenie kompetencji (średnia ocena na poziomie 1,7) przeciętną zadowolającą płacę określiła na poziomie ok. 1690 zł, podczas gdy najwyższa (średnia ocena 4,4) – na poziomie 2315 zł. Wraz z oceną kompetencji wzrastają także przeciętne minimalne płace, za jakie zgodziliby się pracować respondenci oraz maksymalne płace, na jakie mogliby liczyć przy dużym szczęściu. Podczas gdy dla respondentów najniżej oceniających swoje umiejętności przeciętna najwyższa możliwa pensja nie przekraczała 2500 zł, to osoby oceniające się najwyżej wskazywały pułap o ponad 1000 zł wyższy. Warto odnotować, iż wraz ze wzrostem oceny kompetencji wzrastało także zróżnicowanie i rozstęp aspiracji płacowych. W dalszej analizie powinniśmy zatem przyjrzeć się zmiennym różnicującym te wyniki – przede wszystkim wykształceniu oraz rodzajowi poszukiwanego zawodu.

Wykres 15

Średnie oceny własnych kompetencji (średnia ze wszystkich kompetencji) oraz pensja, którą osoba uznałaby za satysfakcjonującą, w podziale na kategorie wykształcenia oraz rodzaj poszukiwanej pracy



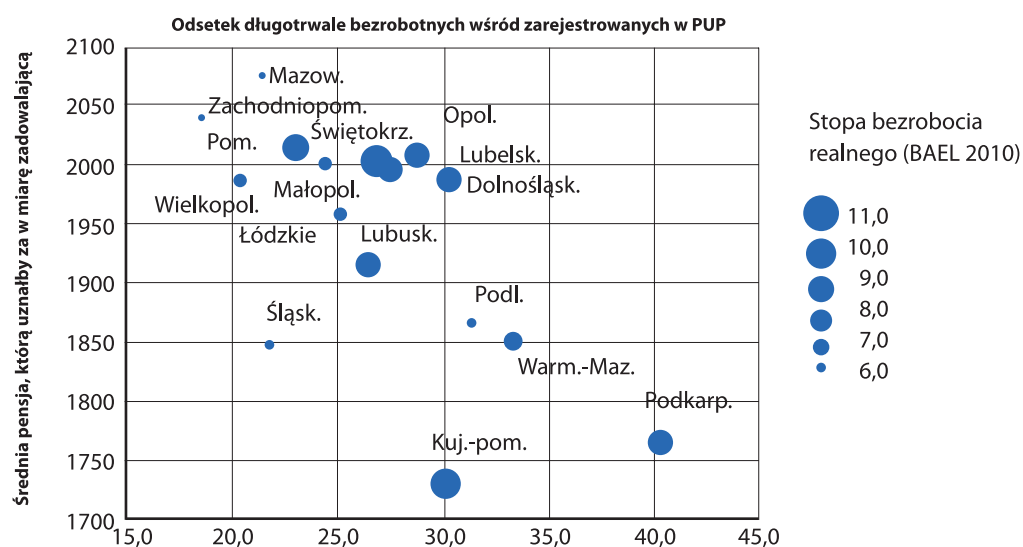
Czerwone linie referencyjne oznaczają średnie dla każdego wymiaru (pensje i ocena kompetencji).

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wykres 15 prezentuje zależność poziomu kompetencji i aspiracji zarobkowych wśród respondentów o różnych poziomach wykształcenia oraz poszukujących różnych rodzajów pracy. Występuje wyraźna dodatnia zależność pomiędzy aspiracjami płacowymi i poziomem kompetencji deklarowanym przez respondentów, poszukujących pracy w danych zawodach i o danym poziomie wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym, deklarujące zdecydowanie najwyższy średni poziom kompetencji, oczekiwałyby również wyższej pensji (2230 zł) niż osoby z niższymi poziomami wykształcenia (np. wykształcenie gimnazjalne i niższe: 1785 zł). Podobnie bezrobotni poszukujący pracy jako specjaliści, którzy szczylic się najwyższym przeciętnym poziomem kompetencji posiadali najwyższe aspiracje płacowe. Szczególnie odstawali tutaj respondenci poszukujący pracy jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Pamiętajmy jednak, iż była to bardzo mało liczna kategoria (n=18). Warto zwrócić uwagę na relatywnie wysokie aspiracje płacowe osób poszukujących pracy jako operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Lokowały się one na poziomie aspiracji osób z wyższym wykształceniem. Należy jednak pamiętać, iż posiadały one najwyższe wartości w ocenie kompetencji technicznych takich, jak obsługa, montowanie i naprawa urządzeń. Najmniejsze aspiracje wykazywały kategorie poszukujący pracy w rolnictwie, usługach oraz przy pracach prostych (posiadający jednocześnie najniższy poziom kompetencji).

Wykres 16

Średnia pensja, którą respondent uznałby za w miarę zadowalającą, odsetek długotrwale bezrobotnych oraz stopa bezrobocia realnego (wg BAEL 2010) według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie BKL – badanie bezrobotnych, 2010; dane GUS 2010.

Na wykresie Wykres 16 widzimy, że dla województw z wyższym udziałem długotrwale bezrobotnych przeciętne aspiracje płacowe były niższe, tam zaś gdzie udział był niższy – aspiracje generalnie wyższe. Najwyższe aspiracje płacowe mieli bezrobotni w woj. mazowieckim (niemal 2075 zł jako zadowalająca płaca, czyli o 7% więcej niż średnia krajowa) oraz pomorskim (2038 zł; 5%). Najniższe zaś w kujawsko-pomorskim (1730 zł) i podkarpackim (1764 zł).

5.11. Doksztalcanie badanych

Doksztalcanie badanych

W niniejszej części zajmujemy się tematyką doksztalcania bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Znamienne jest, iż jedynie 22% respondentów w jakikolwiek sposób próbowało podnieść poziom swojej wiedzy i kompetencji (Tabela 42). 16% doksztalcało się w systemie pozaformalnym, czyli w formie kursów, szkoleń, prywatnych lekcji i studiów podyplomowych (z tego jedynie co dziesiąte szkolenie odbyło się w ciągu ostatniego miesiąca), natomiast 9% ogółu badanych kształciło się w systemie nieformalnym, a więc samodzielnie. W przypadku osób bezrobotnych poszukujących pracy tak niskie wskaźniki wydają się szczególnie niepokojące. Wprawdzie wraz ze wzrostem stażu w poszukiwaniu pracy nieznacznie wzrasta udział w kursach i szkoleniach, jednak wśród długotrwale bezrobotnych nadal jest to uczestnictwo rzędu 18%.

Tabela 42

Doksztalcanie się w ciągu ostatnich 12 miesięcy we wszystkich formach* w podziale na wiek, okres poszukiwania pracy oraz wykształcenie

		Doksztalcanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy				Ogółem	
		nie doksztalcał się w żadnej formie	tak, w kształceniu poza formalnym (kursy, szkolenia itp.)	tak, w kształceniu nieformalnym (samoksztalcanie)	tak, w jakiegokolwiek formie (formalne lub nieformalne łącznie)	%	N
Płeć	mężczyzna	79%	14%	10%	21%	100%	3406
	kobieta	78%	17%	8%	22%	100%	4713
Wiek	18- 24	79%	14%	10%	21%	100%	2599
	25-34	74%	18%	12%	26%	100%	2417
	35-54	80%	16%	5%	20%	100%	2547
	55-64	88%	10%	3%	12%	100%	548
Okres poszukiwania pracy	nie szuka pracy	80%	14%	10%	20%	100%	746
	krócej niż 3 m.	80%	13%	10%	20%	100%	2414
	4-6 m.	78%	14%	10%	22%	100%	1292
	7-12 m.	75%	18%	9%	25%	100%	1497
	powyżej 12 m.	78%	18%	6%	22%	100%	2118
Wykształcenie	gimnazjalne i poniżej	84%	12%	5%	16%	100%	1650
	zasadnicze zawod.	84%	12%	5%	16%	100%	2313
	śr. ogólnokoszt.	76%	16%	11%	24%	100%	1057
	policealne, śr. zawod.	76%	17%	9%	24%	100%	2126
	wyższe	63%	24%	21%	37%	100%	972
Ogółem		78%	16%	9%	22%	100%	8118

*w formie kursów, szkoleń, studiów podyplomowych itp., a także samodzielne doksztalcanie się.

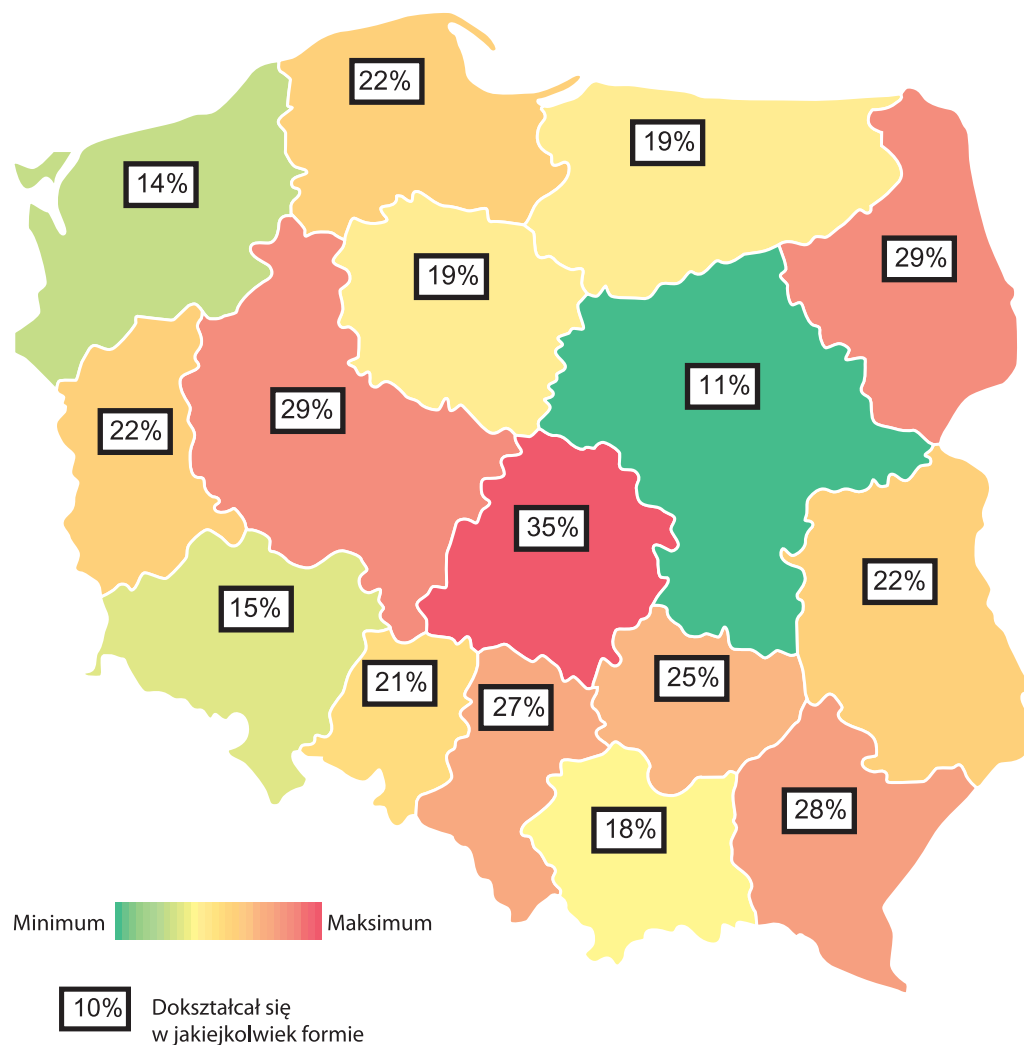
Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Dokształcanie badanych

Wśród osób z wykształceniem wyższym wskaźniki były najwyższe: co czwarty brał udział w kursach i szkoleniach, co piąty dokształcał się samodzielnie, jednak nadal niemal dwie trzecie nie podejmowało żadnych działań w tym kierunku. Zdecydowanie bierną grupą są na płaszczyźnie kształcenia ustawicznego osoby dojrzałe – w grupie 55-64 lata niemal 90% nie dokształcało się w żadnej formie. Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami na poziomie ogólnym są nieznaczne: kobiety nieco chętniej uczestniczyły w kursach i szkoleniach, mężczyźni nieco częściej dokształcali się samodzielnie.

Mapa 6

Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych dokształcających się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w jakiegokolwiek formie (także kształcących się samodzielnie)



Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najwyższy udział dokształcających się bezrobotnych został odnotowany w woj. łódzkim (35%), podlaskim (29%), wielkopolskim (29%), podkarpackim (28%) oraz śląskim (27%). Najniższą aktywność bezrobotnych notujemy w woj. mazowieckim (11%), zachodniopomorskim (14%) i dolnośląskim (15%).

Tabela 43

Forma dokształcania niesamodzielnego i samodzielnego w ciągu ostatnich 12 miesięcy (% spośród osób dokształcających się)

Dokształcanie w formie kursów, szkoleń i innych form niesamodzielnego	
% respondentów dokształcających się w formie kursów/szkoleń	
Kursy/szkolenia stacjonarne	84%
Praktyki, staże zawodowe	6%
Szkolenia w miejscu pracy, związane z miejscem pracy	5%
Warsztaty	5%
Odczyty, otwarte wykłady	4%
Studia podyplomowe	3%
Inne	8%
N Ogółem	1271
Samokształcenie	
% respondentów kształcących się samodzielnie	
Programy komputerowe, internet	60%
Książki, profesjonalne magazyny, materiały drukowane	58%
Pomoc przyjaciół, współpracowników	22%
Pomoc członków rodziny	16%
Programy TV, radiowe	8%
N Ogółem	698

Możliwe wiele odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wśród osób dokształcających się w „zewnętrznych” formach (poza samokształceniem) najpopularniejsze były kursy i szkolenia stacjonarne, które wybrało 84% (Tabela 43). Jedynie 6% brało udział w praktykach i stażach, 5% doszkalano się w miejscu pracy. W przypadku samokształcenia najczęściej wskazywane były narzędzia multimedialne oraz książki i czasopisma.

Tabela 44

Najpopularniejsza tematyka kursów, szkoleń i innych form dokształcania niesamodzielnego oraz samodzielnego (% spośród osób dokształcających się w dany sposób)

Tematyka różnych form dokształcania	% respondentów dokształcających się w formie kursów/szkoleń	% respondentów kształcących się samodzielnie
Budownictwo i przemysł	14%	15%
Informatyka	14%	23%
Aspekty związane z usługami	14%	6%
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	13%	3%
Prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów	13%	7%
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne	12%	3%
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	7%	3%
Językowe	6%	30%
N Ogółem	1 246	634

Możliwe wiele odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tematyka szkoleń i kursów była bardzo zróżnicowana (Tabela 44). W przypadku kursów i szkoleń najpopularniejsze było budownictwo i przemysł, informatyka, usługi, handel, sprzedaż i obsługa klienta, prawo jazdy i aspekty związane z motoryzacją oraz rozwój osobisty. Jedynie 6% dokształcających się uczestniczyło w kursach językowych, jednak w przypadku samodzielnego dokształcania się odpowiedź tę wskazało 30% badanych.

Tabela 45

Dokształcanie badanych

Najczęściej wskazywane powody dokształcania (% spośród osób dokształcających się)

	% respondentów
Zdobycie kwalifikacji zawodowych	64%
Doskonalenie kwalifikacji zawodowych	31%
Rozwój własnych zainteresowań	24%
Skierowanie z Urzędu Pracy	23%
Uzyskanie certyfikatu/świadectwa/dyplomu	23%
Możliwość bezpłatnego wzięcia udziału	22%
Zmiana kwalifikacji zawodowych	17%
Chęć rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej	7%
N Ogółem	1264

Możliwe wiele odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najczęściej wskazywanym powodem dokształcania się w formie kursów, szkoleń itp. była chęć zdobycia (64%) i doskonalenie posiadanych już kwalifikacji zawodowych (31%) (Tabela 45). Dla 23% motywacją była chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu.

Koszty ostatnich szkoleń respondentów w 70% przypadków były finansowane przez instytucję, najprawdopodobniej przez urząd pracy. Jedynie w 17% przypadków respondenci samodzielnie finansowali kursy i szkolenia.

Tabela 46

Główne przyczyny braku działań w zakresie dokształcania się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podziale na okres poszukiwania pracy (% spośród osób, które nie dokształcają się)

Główne powody niepodejmowania działań w zakresie dokształcania się	Okres poszukiwania pracy w miesiącach					Ogółem
	nie szuka pracy	krócej niż 3 miesiące	4-6 miesięcy	7-12 miesięcy	powyżej 12 miesięcy	
Nie potrzebował	39%	52%	50%	43%	39%	45%
Nie miał czasu z powodów osobistych	30%	15%	15%	16%	16%	17%
Nie miał motywacji do dokształcania się	21%	14%	14%	16%	17%	16%
Nie było w pobliżu interesujących kursów	16%	12%	16%	16%	18%	15%
Kursy/szkolenia były zbyt drogie	10%	11%	12%	16%	15%	13%
Nie spełniał wymogów formalnych	5%	7%	9%	10%	11%	8%
N Ogółem	584	1892	996	1121	1575	6167

Możliwe wiele odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Dokształcanie badanych

Najczęściej podawanym powodem braku działań w zakresie dokształcania się w ostatnim roku był po prostu brak takiej potrzeby, brak czasu i motywacji (Tabela 46). Innymi słowy, badani bezrobotni raczej nie widzieli sensu w dokształcaniu i podnoszeniu swoich kwalifikacji. Wyników tych niemal w ogóle nie różnicuje poziom posiadanego wykształcenia formalnego, ani poziom posiadanych kompetencji (jedynie wraz ze wzrostem wykształcenia i poziomu kompetencji nieznacznie spada odsetek osób wskazujących na „brak motywacji” jako powód wzrasta zaś dla kategorii „brak interesujących szkoleń”). Jest to szczególnie niepokojący sygnał, zwłaszcza w perspektywie kolejnych przedstawionych wyników dotyczących niewielkich odsetków osób planujących dokształcanie się w przyszłości.

Tabela 47

Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na wykształcenie, okres poszukiwania pracy oraz rodzaj poszukiwanej pracy (wg ISCO-1).

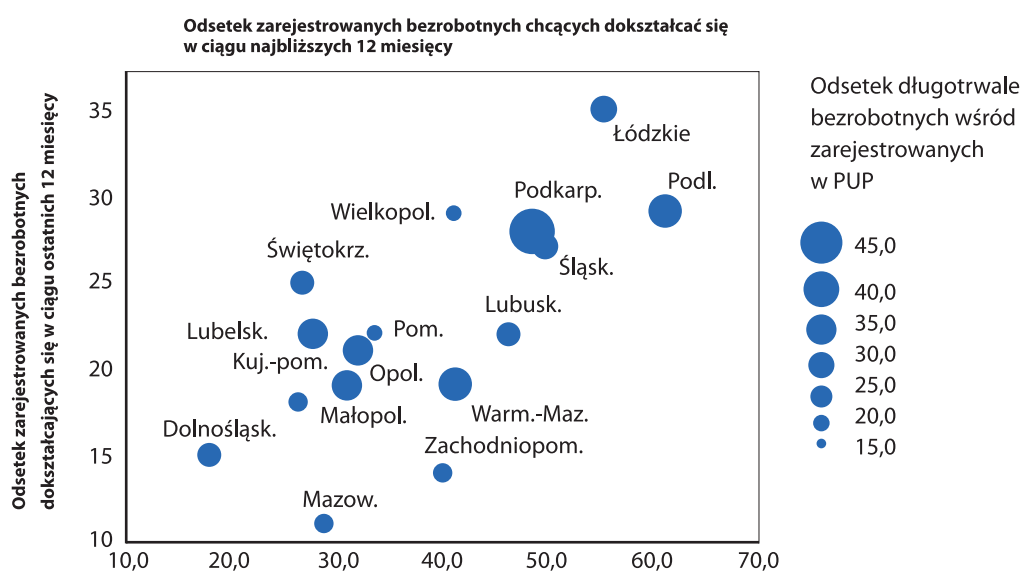
		Dokształcania w przeszłości i przyszłości				Ogółem	
		nie dokształcał się i nie zamierza się dokształcać	dokształcał się, ale nie kontynuuje dokształcania	chce dokształcać się w przyszłości	dokształcał się i nadal chce się dokształcać	%	N
Wykształcenie	gimnazjalne i poniżej	61%	6%	23%	10%	100%	1636
	zasadnicze zawodowe	61%	7%	23%	9%	100%	2299
	średnie ogólnokształcące	48%	12%	28%	12%	100%	1048
	policealne, średnie zawodowe	48%	12%	28%	13%	100%	2095
	wyższe	42%	11%	21%	26%	100%	960
Okres poszukiwania pracy	nie szuka pracy	64%	10%	16%	10%	100%	743
	krócej niż 3 m.	54%	8%	26%	12%	100%	2387
	4-6 m.	53%	7%	25%	14%	100%	1273
	7-12 m.	49%	12%	26%	13%	100%	1475
	powyżej 12 m.	54%	10%	25%	12%	100%	2110
Kategoria zawodowa ISCO-1 (poszukiwanie pracy)	Specjaliści	39%	12%	22%	27%	100%	580
	Technicy i inny średni personel	44%	12%	27%	16%	100%	623
	Pracownicy biurowi	44%	12%	29%	15%	100%	908
	Pracownicy usług i sprzedawcy	51%	8%	29%	12%	100%	1785
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	61%	8%	21%	10%	100%	1208
	Operatorzy i monterzy maszyn	45%	12%	29%	14%	100%	420
	Pracownicy przy pracach prostych	61%	5%	26%	7%	100%	985
	Ogółem	54%	9%	25%	12%	100%	8038

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Jedynie jedna trzecia badanych planuje dokształcać się w następnym roku (Tabela 47). Ciągłe dokształcanie się (w ciągu ostatniego roku oraz planowane na rok najbliższy) najczęściej deklarowały osoby z wykształceniem wyższym (26%) oraz osoby poszukujące pracy jako specjaliści (27%). Ponad połowa badanych nie dokształcała się i nie planuje tego robić w następnym roku. Najmniej zmotywowani do podnoszenia swoich kwalifikacji byli respondenci z wykształceniem niższym, nie poszukujący pracy oraz poszukujący pracy jako robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani (ponad 60% nie dokształcało się i nie planowało tego robić w najbliższej przyszłości). W przypadku tych dwóch ostatnich grup zawodowych powodem może być specyfika pracy, wymaganych w niej umiejętności często nie dało się nabyć w drodze szkoleń i kursów, lecz poprzez naukę przy pracy, praktykę i mentoring.

Wykres 17

Dokształcanie się respondentów w przeszłości oraz plany w tym zakresie na przyszłość według województw



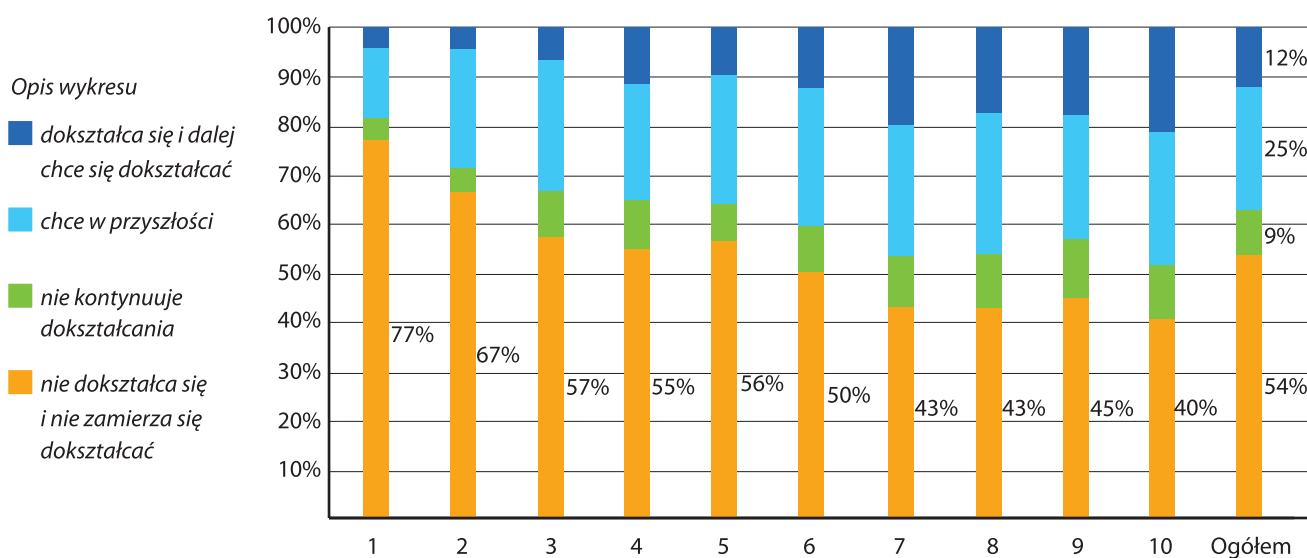
Na osi x i y przedstawione są % odpowiednich odpowiedzi na poziomie województw.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Na wykresie 17 widzimy, iż występowała stosunkowo silna dodatnia korelacja ($r=0,7$) pomiędzy dokształcaniem się w poprzednim roku oraz planowaniem dokształcania w roku następnym, na poziomie agregacji według województw. Największe odsetki dokształcających się w przeszłości i planujących dokształcanie w następnym roku występowały w woj. podlaskim (tutaj aż 61% planowało dokształcanie), łódzkim, podkarpackim, wielkopolskim oraz śląskim.

Wykres 18

Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na grupy decylowe według ogólnej oceny kompetencji



1 – grupa najniżej oceniająca swoje kompetencje; 10 – grupa najwyżej oceniająca swoje kompetencje

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Na osi X zostały przedstawione grupy decylowe dla ogólnej oceny kompetencji, które symbolizują 10 grup zawierających kolejno po ok. 10% respondentów oceniających własne kompetencje od oceny najniższej (grupa 1) do najwyższej (grupa 10). Przykładowo: grupa nr 1 symbolizuje grupę ok. 10% respondentów, którzy oceniali swoje kompetencje najniżej, natomiast grupa ostatnia oznacza 10% respondentów, którzy najwyżej oceniali swoje kompetencje.

Podobnie, jak to było w przypadku poziomu wykształcenia, najczęstsze motywacje do dokształcania można było zaobserwować wśród osób posiadających najwyższe kompetencje (Wykres 18). Wśród 10% osób najwyżej oceniających ich poziom (najwyższa, dziesiąta grupa decylowa) niemal połowa planuje dokształcanie w przyszłym roku, a jedna trzecia dokształcała się w roku poprzednim. Z kolei w najniższej grupie decylowej, niemal 80% nie wykazywało żadnych ambicji ku temu, ani w przeszłości, ani w najbliższej przyszłości.

Tabela 48

Tematyka planowanego szkolenia (% spośród osób planujących dokształcanie w następnym roku)

	%
Informatyczne	20%
Prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów	19%
Budownictwo i przemysł	16%
Związane z usługami	16%
Językowe	14%
Handel, sprzedaż i obsługa klienta	12%
Księgowość i rachunkowość	7%
Specjalistyczne zawodowe - inne	6%
Gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	5%
Administracyjno-biurowe	3%
N Ogółem	2667

Możliwe wiele odpowiedzi, procenty nie sumują się do 100%.

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wśród osób planujących dokształcanie w następnym roku respondenci chcieliby w czasie przyszłych szkoleń zdobyć lub rozwinąć przede wszystkim kwalifikacje i umiejętności (Tabela 48): informatyczne (20%), związane z obsługą i naprawą pojazdów (19%), budownictwem i przemysłem (16%), związane z usługami (16%), językowe (14%) oraz związane z handlem, sprzedażą i obsługą klienta (12%). Umiejętności informatyczne uzupełnić lub zdobyć chcą przede wszystkim osoby poszukujące pracy w zawodzie technika, średniego personelu, pracownika usług i sprzedawcy oraz osoby z wykształceniem średnim i średnim zawodowym (około 26%). Umiejętności językowe – przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym, częściej kobiety niż mężczyźni, poszukujący pracy jako specjaliści czy pracownicy biurowi. Natomiast na prawo jazdy, obsługę i naprawę pojazdów największe zapotrzebowanie zgłaszali przede wszystkim mężczyźni, a także osoby najmłodsze – do 24 roku życia, z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

5.12. Stan zdrowia badanych

Na koniec przyjrzyjmy się sytuacji zdrowotnej osób zarejestrowanych jako bezrobotne. Wśród osób nieposzukujących pracy aż 27% wskazało na stan zdrowia jako czynnik utrudniających podjęcie lub poszukiwanie pracy (był to w tej grupie trzeci najczęściej wymieniany czynnik), wobec 12% wśród osób poszukujących pracy (Tabela 49).

Tabela 49

Ocena własnego stanu zdrowia według grup wiekowych

Wiek	Ocena stanu zdrowia (samopoczucie fizyczne i psychiczne)					Ogółem	
	bardzo dobry	dobry	ani dobry, ani zły	zły	bardzo zły	%	N
18-24	67%	28%	3%	1%	1%	100%	2587
25-34	52%	41%	5%	1%	1%	100%	2410
35-44	26%	57%	13%	3%	1%	100%	1277
45-49	15%	54%	24%	6%	1%	100%	523
50-54	8%	50%	28%	11%	3%	100%	741
55-59	8%	40%	26%	21%	5%	100%	442
60-64	2%	37%	30%	23%	9%	100%	105
Ogółem	43%	41%	11%	4%	1%	100%	8085

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Zdecydowana większość badanych oceniała swój stan zdrowia dobrze i bardzo dobrze (84%). Wraz z wiekiem spadała przeciętna ocena własnego zdrowia. W najstarszych grupach wiekowych (55+), mniej niż połowa respondentów wyrażała się o nim pozytywnie. Jedynie 9% badanych przyznało, iż podczas wykonywania codziennych czynności napotyka na jakieś utrudnienia wynikające z długotrwałej choroby, niepełnosprawności, jakichś dolegliwości, czy też problemów natury psychicznej. Wśród osób w wieku 55-64 udział odpowiedzi twierdzących wzrastał do jednej trzeciej, a 17% skarżyło się na duże utrudnienia w tym zakresie.

Warto również dodać, że osoby deklarujące zły lub bardzo zły stan własnego zdrowia pozostawały przeciętnie najdłużej na bezrobociu i niemal 4 razy dłużej poszukiwały one pracy niż osoby o bardzo dobrym zdrowiu.

Tabela A1

Udział kobiet i mężczyzn wśród osób poszukujących pracy w najpopularniejszych zawodach (z liczebnością min. 50 obserwacji)

	udział kobiet i mężczyzn wśród osób poszukujących pracy w danym zawodzie		% osób poszuk. pracy w danym zawodzie ogółem	N
	mężczyźni	kobiety		
Sprzedawcy i pokrewni	7%	93%	17%	1154
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	15%	85%	11%	750
Pracownicy usług osobistych	21%	79%	8%	534
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	98%	2%	6%	408
Kierowcy i operatorzy pojazdów	97%	3%	6%	381
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	45%	55%	6%	370
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	95%	5%	5%	352
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	98%	2%	5%	332
Średni personel do spraw biznesu i administracji	31%	69%	4%	284
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	61%	39%	4%	279
Pomoce domowe i sprzątaczk	2%	98%	4%	274
Specjaliści nauczania i wychowania	10%	90%	3%	199
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	37%	63%	2%	130
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	71%	29%	2%	117
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	10%	90%	1%	99
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	77%	23%	1%	97
Elektrycy i elektronicy	90%	10%	1%	88
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	56%	44%	1%	79
Pracownicy usług ochrony	71%	29%	1%	76
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	47%	53%	1%	73
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	4%	96%	1%	70
Specjaliści do spraw zdrowia	17%	83%	1%	65
Średni personel do spraw zdrowia	25%	75%	1%	63
Technicy informatycy	92%	8%	1%	62
Ogółem	43%	57%		6638

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela A2

Średnia pensja (w zł), którą respondenci uznaliby za w miarę zadowalającą w podziale na płeć i wykształcenie

Wykształcenie	mężczyzna	kobieta	Ogółem
Gimnazjalne i poniżej	1969	1618	1786
Zasadnicze zawodowe	2099	1680	1913
Średnie ogólnokształcące	2148	1854	1941
Policealne, średnie zawodowe	2157	1774	1919
Wyższe	2742	2132	2331
Ogółem	2149	1792	1946

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela A3

**Zawody najczęściej poszukiwane (powyżej 2% wskazań) w podziale na województwa
(% w kolumnie)**

	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
Sprzedawcy i pokrewni	19%	20%	17%	17%	19%	18%	14%	19%	16%	20%	22%	18%	13%	14%	17%	19%	17%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	10%	10%	11%	12%	11%	12%	18%	11%	10%	13%	10%	12%	12%	8%	9%	7%	11%
Pracownicy usług osobistych	5%	10%	11%	9%	4%	9%	7%	9%	11%	10%	9%	7%	10%	7%	7%	7%	8%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	8%	7%	5%	7%	5%	4%	8%	5%	5%	3%	6%	5%	7%	6%	6%	7%	6%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	6%	3%	8%	9%	7%	4%	6%	5%	6%	4%	6%	8%	6%	5%	3%	8%	6%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych	8%	5%	3%	5%	9%	5%	4%	5%	5%	5%	6%	4%	7%	7%	6%	6%	6%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	3%	4%	6%	5%	6%	5%	5%	7%	7%	5%	4%	7%	4%	7%	2%	8%	5%
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	7%	6%	6%	7%	2%	2%	4%	4%	7%	4%	6%	3%	7%	5%	7%	5%	5%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	4%	5%	5%	3%	3%	5%	4%	5%	4%	6%	5%	2%	3%	9%	4%	3%	4%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	4%	6%	2%	3%	4%	2%	7%	3%	3%	3%	2%	6%	1%	6%	4%	4%	4%
Pomoc domowe i sprzątaczk	4%	3%	4%	4%	5%	1%	4%	4%	3%	6%	4%	6%	4%	6%	4%	3%	4%
Specjaliści nauczania i wychowania	4%	2%	3%	2%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	2%	3%	5%	4%	2%	3%	3%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	2%	1%	2%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	1%	3%	2%	1%	1%	4%	1%	2%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	1%	1%	2%	1%	1%	4%	0%	1%	4%	3%	1%	2%	5%	1%	2%	1%	2%
Ogółem	516	440	394	215	506	512	847	123	516	198	363	598	290	341	432	353	6644

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela A4a

Średni poziom kompetencji szczegółowych w poszczególnych województwach

	Dolnośląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	2,9	3,0	3,3	2,9	3,0	2,9	3,1	2,9	3,5	3,3	2,6	3,1	3,1	3,1	2,9	3,0
Szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	2,8	2,9	3,1	2,7	2,7	2,7	2,8	2,7	3,3	3,1	2,4	2,9	2,5	2,9	2,8	2,8
Logiczne myślenie, analiza faktów	3,1	3,2	3,5	3,2	3,2	3,0	3,2	3,1	3,6	3,2	2,7	3,3	3,2	3,2	3,0	3,1
Ciągłe uczenie się nowych rzeczy	3,2	3,1	3,7	3,2	3,4	3,5	3,2	3,4	3,7	3,4	2,9	3,4	3,1	3,3	3,3	3,3
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	2,8	2,6	2,5	2,6	2,4	2,3	2,4	2,4	2,9	2,9	2,5	2,6	2,5	2,6	2,7	2,6
Wykonywanie obliczeń	3,0	2,8	3,2	2,8	2,9	2,9	2,9	3,1	3,3	3,0	2,6	3,0	2,9	2,9	3,1	2,9
Wykonywanie prostych rachunków	3,0	3,2	3,6	3,1	3,2	3,3	3,3	3,5	3,5	3,2	2,8	3,2	3,1	3,3	3,3	3,2
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	2,5	2,1	2,2	2,0	2,0	2,2	2,1	2,1	2,3	2,7	2,1	2,3	2,0	2,4	2,3	2,2
Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	2,9	3,0	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9	3,2	3,3	2,8	3,0	2,8	3,2	3,0	3,0
Podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	2,7	2,5	2,9	2,7	2,7	2,5	2,6	2,5	3,0	3,0	2,5	2,8	2,4	2,8	2,6	2,7
Znajomość specjalistycznych programów, pisanie programów, stron www	2,3	1,9	2,0	1,8	1,9	2,2	1,9	1,8	2,1	2,5	2,1	1,9	1,8	2,0	1,9	2,0
Wykorzystanie internetu	2,9	3,1	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,8	3,3	3,3	2,9	2,9	2,8	3,1	3,0	3,0

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela A4b

Średni poziom kompetencji szczegółowych w poszczególnych województwach cd.

	Dolinaśląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
Zdolności artystyczne i twórcze	2,6	2,4	2,6	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,6	2,9	2,9	2,6	2,4	2,4	2,6	2,4	2,6
Sprawność fizyczna	3,3	3,4	3,8	3,5	3,6	3,4	3,6	3,5	3,7	4,0	3,6	3,4	3,7	3,3	3,5	3,6	3,5
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	3,2	3,2	3,4	3,2	3,2	3,6	3,0	3,2	3,3	3,8	3,4	2,9	3,5	3,3	3,4	3,3	3,3
Samodzielne podejmowanie decyzji	3,3	3,3	3,7	3,5	3,4	3,7	3,1	3,3	3,4	3,9	3,4	3,0	3,6	3,5	3,6	3,5	3,4
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	3,2	3,1	3,4	3,1	3,0	3,5	2,9	3,1	3,1	3,7	3,2	3,0	3,4	3,1	3,3	3,4	3,2
Kreatywność	3,2	3,1	3,4	3,2	3,1	3,5	3,0	3,1	3,2	3,7	3,3	3,0	3,4	3,1	3,2	3,3	3,2
Odporność na stres	3,3	3,3	3,5	3,3	3,3	3,7	3,2	3,2	3,4	3,7	3,5	3,1	3,5	3,2	3,4	3,4	3,3
Terminowa realizacja zaplanowanych działań	3,4	3,5	3,8	3,6	3,7	4,1	3,2	3,4	3,6	4,0	3,5	3,3	3,9	3,6	3,7	3,6	3,6
Kontakty z innymi ludźmi	3,5	3,7	3,9	3,8	3,9	4,1	3,5	3,6	3,8	4,2	3,7	3,4	3,9	3,7	3,8	3,8	3,7
Współpraca w grupie	3,5	3,7	4,0	3,9	3,9	4,1	3,6	3,7	4,0	4,2	3,7	3,5	4,0	3,7	3,9	3,8	3,8
Łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami	3,6	3,6	4,0	3,9	3,8	4,1	3,6	3,6	3,8	4,2	3,7	3,4	3,9	3,7	3,8	3,9	3,8
Bycie komunikatywnym	3,6	3,6	4,0	3,8	3,6	4,1	3,5	3,6	3,7	4,1	3,7	3,4	3,8	3,6	3,7	3,8	3,7
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	3,3	3,2	3,4	3,1	3,1	3,1	3,0	3,1	3,1	3,7	3,4	3,1	3,3	3,1	3,3	3,5	3,2
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	2,9	2,7	3,0	2,6	2,6	2,8	2,7	2,7	2,5	3,0	3,1	2,8	2,8	2,5	3,0	2,9	2,8

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela A4c

Średni poziom kompetencji szczegółowych w poszczególnych województwach cd.

	Dolinaśląskie	Kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-Mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie	Ogółem
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	2,8	2,9	3,0	2,6	2,5	2,9	2,6	2,7	2,6	3,1	3,0	2,7	2,7	2,5	3,0	2,8	2,8
Przydzielanie zadań innym pracownikom	2,8	3,0	2,9	2,7	2,7	2,9	2,7	2,7	2,7	3,2	3,1	2,7	2,8	2,5	3,1	2,8	2,8
Koordynowanie pracy innych pracowników	2,8	2,9	3,0	2,7	2,6	2,9	2,6	2,7	2,7	3,1	3,1	2,7	2,7	2,5	3,1	2,7	2,8
Dyscyplinowanie innych pracowników	2,8	2,9	2,9	2,6	2,5	2,7	2,6	2,7	2,7	3,1	3,1	2,6	2,7	2,4	3,0	2,8	2,8
Dyspozycyjność	3,4	3,5	3,7	3,6	3,9	3,9	3,5	3,5	3,8	4,0	3,6	3,3	4,0	3,5	3,7	3,5	3,6
Częste wyjazdy	3,2	3,2	3,3	3,2	3,1	3,2	3,1	3,0	3,3	3,6	3,3	3,0	3,3	3,2	3,1	3,3	3,2
Elastyczny czas pracy	3,3	3,2	3,5	3,3	3,4	3,6	3,3	3,1	3,5	3,8	3,4	3,2	3,7	3,3	3,3	3,3	3,4
Średnia	3,1	3,1	3,3	3,1	3,1	3,2	3,0	3,0	3,1	3,5	3,3	2,9	3,2	3,0	3,2	3,1	3,1

Źródło: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Tabela A5a

Średni poziom kompetencji szczegółowych według rodzaju poszukiwanego zawodu (ISCO 9)

	Kategoria zawodowa ISCO9 (poszukiwanie pracy)										Ogółem
	Przedstawiciele publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych		
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	3,5	3,9	3,4	3,5	2,9	2,3	2,7	3,0	2,4	3,0	
Szybkie streszczanie dłużej ilości tekstu	3,1	3,8	3,2	3,3	2,7	2,3	2,4	2,6	2,1	2,8	
Logiczne myślenie, analiza faktów	3,8	4,1	3,5	3,6	3,1	2,9	2,8	3,1	2,6	3,2	
Ciągłe uczenie się nowych rzeczy	3,8	4,2	3,7	3,7	3,3	2,4	3,0	3,3	2,7	3,3	
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	2,1	2,7	2,7	2,4	2,2	2,8	3,1	3,3	2,4	2,6	
Wykonywanie obliczeń	3,1	3,5	3,4	3,4	2,9	2,7	2,7	2,9	2,4	3,0	
Wykonywanie prostych rachunków	3,7	3,9	3,7	3,7	3,2	2,8	2,9	3,1	2,6	3,2	
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	2,4	3,0	2,6	2,6	2,1	1,9	2,0	2,1	1,7	2,2	
Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	3,9	4,2	3,6	3,8	3,0	2,5	2,5	2,9	2,0	3,0	
Podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	3,8	4,0	3,3	3,6	2,6	2,0	2,1	2,5	1,8	2,7	
Znajomość specjalistycznych programów, pisanie programów, stron www	2,2	2,8	2,4	2,4	1,9	1,8	1,8	1,9	1,5	2,0	
Wykorzystanie internetu	4,1	4,2	3,7	3,9	3,0	2,4	2,4	2,9	2,0	3,0	
Zdolności artystyczne i twórcze	2,5	3,2	2,8	3,0	2,7	2,3	2,3	2,2	2,0	2,6	
Sprawność fizyczna	3,4	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,8	3,3	3,6	

Średni poziom kompetencji szczegółowych według rodzaju poszukiwanego zawodu (ISCO 9) cd.

	Kategoria zawodowa ISCO9 (poszukiwanie pracy)										Ogółem
	Przedst.władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostyach		
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	4,2	4,0	3,6	3,7	3,3	3,0	3,0	3,2	2,7	3,3	
Samodzielne podejmowanie decyzji	4,4	4,1	3,7	3,7	3,4	3,1	3,2	3,4	2,9	3,4	
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	4,3	3,8	3,5	3,6	3,2	2,8	3,0	3,2	2,6	3,2	
Kreatywność	4,2	4,0	3,6	3,6	3,2	2,7	3,0	3,1	2,6	3,2	
Odporność na stres	4,2	3,8	3,7	3,5	3,4	3,2	3,2	3,6	3,0	3,4	
Terminowa realizacja zaplanowanych działań	4,6	4,2	3,9	3,9	3,5	3,1	3,4	3,6	3,2	3,6	
Kontakty z innymi ludźmi	4,6	4,3	4,0	4,1	3,8	3,2	3,5	3,7	3,4	3,8	
Współpraca w grupie	4,6	4,2	4,0	4,1	3,9	3,5	3,6	3,8	3,5	3,8	
Łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami	4,6	4,2	4,0	4,1	3,8	3,1	3,5	3,8	3,4	3,8	
Bycie komunikatywnym	4,5	4,2	4,0	4,0	3,8	2,9	3,4	3,7	3,3	3,7	
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	4,3	3,8	3,4	3,5	3,3	2,7	3,0	3,2	2,8	3,2	
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	4,1	3,8	3,2	3,7	2,8	2,4	2,2	2,5	2,0	2,8	
Zdolności kierownicze i organizacja pracy	4,1	3,6	3,2	3,3	2,7	2,5	2,4	2,8	2,1	2,8	
Przydzielanie zadań innym pracownikom	4,2	3,6	3,2	3,3	2,7	2,8	2,5	2,8	2,2	2,8	
Koordynowanie pracy innych pracowników	4,1	3,5	3,2	3,3	2,7	2,6	2,5	2,8	2,2	2,8	
Dyscyplinowanie innych pracowników	4,1	3,4	3,1	3,2	2,7	2,6	2,5	2,8	2,2	2,8	
Dyspozycyjność	4,1	4,1	4,0	3,9	3,6	3,7	3,6	3,9	3,4	3,7	
Częste wyjazdy	3,0	3,6	3,5	3,3	3,1	3,2	3,3	3,7	2,9	3,3	
Elastyczny czas pracy	3,8	3,7	3,6	3,4	3,3	3,4	3,4	3,7	3,2	3,4	
Średnia	3,8	3,8	3,5	3,5	3,1	2,8	2,9	3,1	2,6	3,1	

Spis wykresów

Wykres 1.	Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2008-2010	17
Wykres 2.	Liczba kobiet i mężczyzn zarejestrowanych jako bezrobotni w 2009 i 2010 r.	19
Wykres 3.	Wskaźniki bezrobocia realnego (BAEL 2010) w podziale na poziom wykształcenia (wg ISCED4) oraz grupy wiekowe	20
Wykres 4.	Histogram liczebności respondentów według wieku w podziale na płeć	23
Wykres 5.	Przyczyny braku umowy formalnej w przypadku osób pracujących bez umowy w ciągu ostatnich 12 miesięcy (n=727)	38
Wykres 6.	Okres poszukiwania pracy według grup wiekowych	41
Wykres 7.	Udział osób rozważających możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć, wiek oraz wykształcenie (baza: n= 7292)	50
Wykres 8.	Sposób poszukiwania pracy przez respondentów (%)	52
Wykres 9.	Rozkład odpowiedzi na pytanie o różne czynniki i sytuacje utrudniające podjęcie pracy przez respondentów	56
Wykres 10.	Czynniki utrudniające podjęcie pracy osobom zarejestrowanym jako bezrobotne poszukującym i nieposzukującym pracy	57
Wykres 11.	Ogólna ocena posiadanych kompetencji a skłonność do wykonywania pracy wymagającej tej kompetencji	59
Wykres 12.	Średnia ocena kompetencji językowych z zakresu języka angielskiego, niemieckiego i rosyjskiego według poziomu wykształcenia	68
Wykres 13.	Najniższa i zadowalająca potencjalna pensja według płci, poziomu wykształcenia oraz poziomu ogólnej oceny kompetencji	69
Wykres 14.	Zależność ogólnej oceny poziomu własnych kompetencji oraz średniej najniższej, najwyższej i zadowalającej oczekiwanej pensji w danej grupie	72
Wykres 15.	Średnie oceny własnych kompetencji (średnia ze wszystkich kompetencji) oraz pensja, którą osoba uznałaby za satysfakcjonującą, w podziale na kategorie wykształcenia oraz rodzaj poszukiwanej pracy	73
Wykres 16.	Średnia pensja, którą respondent uznałby za w miarę zadowalającą, odsetek długotrwale bezrobotnych oraz stopa bezrobocia realnego (wg BAEL 2010) według województw	74
Wykres 17.	Dokształcanie się respondentów w przeszłości oraz plany w tym zakresie na przyszłość według województw	81
Wykres 18.	Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na grupy decylowe według ogólnej oceny kompetencji	82

Spis tabel

Tabela 1.	Sposób realizacji badania w poszczególnych PUP	13
Tabela 2.	Efektywność poszczególnych wizyt w próbie stolikowej	13
Tabela 3.	Liczba zrealizowanych wywiadów w województwach	14
Tabela 4.	Wskaźniki zatrudnienia i bezrobocia realnego w podziale na płeć i grupy wiekowe na podstawie danych z BAEL na 2010 r.	19
Tabela 5.	Rozkład liczebności próby według województw w oparciu o dane nieważone i ważne	21
Tabela 6.	Badani zarejestrowani bezrobotni w podziale na regiony według płci, wieku oraz wykształcenie	22
Tabela 7.	Rozkład płci w poszczególnych grupach wiekowych	24
Tabela 8.	Szczegółowe kategorie wykształcenia bezrobotnych	24
Tabela 9.	Poziom wykształcenia zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych województwach	25
Tabela 10.	Wykształcenie bezrobotnych ze względu na płeć	26
Tabela 11.	Wykształcenie bezrobotnych ze względu na wiek	26
Tabela 12.	Najczęściej wymieniane kierunki studiów ukończonych przez bezrobotnych z wyższym wykształceniem	27
Tabela 13.	Stan cywilny respondentów według kategorii wiekowych	28
Tabela 14.	Liczba dzieci pozostająca na utrzymaniu w podziale na stan cywilny respondenta	28

Tabela 15.	Przeciętny dochód gospodarstwa na osobę	29
Tabela 16.	Czas bycia zarejestrowanym w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna według wieku	30
Tabela 17.	Sytuacja zawodowa (główna kategoria) badanych zarejestrowanych bezrobotnych	31
Tabela 18.	Odsetek osób w przeszłości zatrudnionych na umowę o pracę wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na wiek	31
Tabela 19.	W jakim zawodzie był poprzednio zatrudniony na umowę o pracę (wg. kategorii ISCO-1)	32
Tabela 20.	Przeciętna długość zatrudnienia (w latach) w poprzedniej pracy na umowę o pracę	33
Tabela 21.	Najczęstsze zawody wśród osób zatrudnionych poprzednio na umowę o pracę, które zakończyły ją w roku 2009 lub 2010	34
Tabela 22.	Udział bezrobotnych, prowadzących w przeszłości działalność gospodarczą lub rolniczą (wraz podziałem na główne sektory) w podziale na województwa	35
Tabela 23.	Odsetek osób zatrudnionych na umowę zlecenie lub o dzieło obecnie lub w ciągu minionych 12 miesięcy w podziale na województwa, wykształcenie oraz wiek	36
Tabela 24.	Sektor, w którym odbywał praktykę lub staż w podziale na ogólne poziomy wykształcenia	39
Tabela 25.	Najpopularniejsze kraje, w których pracowali badani, według ich deklaracji (stanowili oni 6% ogółu badanych)	40
Tabela 26.	Średni czas poszukiwania pracy w miesiącach według płci i grup wiekowych	42
Tabela 27.	Procent respondentów poszukujących aktywnie pracy w różnych zawodach według ISCO-1 w podziale na kategorie płci, wieku i wykształcenia	45
Tabela 28.	Typowo kobiece i typowo męskie zawody wśród zawodów poszukiwanych przez respondentów	46
Tabela 29.	Procent respondentów poszukujących aktywnie pracy w różnych zawodach według ISCO-1 w podziale na województwa	47
Tabela 30.	Zawody, w jakich poszukują pracy bezrobotni, pracujący poprzednio na umowę o pracę w poszczególnych zawodach	49
Tabela 31.	W jakim wymiarze godzin chcieliby pracować respondenci w podziale na grupy wiekowe	51
Tabela 32.	Zadowolenie z usług Powiatowego Urzędu Pracy według okresu bycia zarejestrowanym w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna	53
Tabela 33.	Średnia liczba rozmów kwalifikacyjnych odbytych przez jednego respondenta w poprzednich 4 tygodniach w podziale na województwa	55
Tabela 34.	Najczęściej podawane utrudnienia w podjęciu pracy w podziale na województwa	58
Tabela 35.	Średnie wartości głównych kompetencji a wiek	60
Tabela 36.	Kompetencje szczegółowe (średnia ocena poziomu oraz rozstęp) według wykształcenia	62
Tabela 37.	Kompetencje (ocena poziomu i skłonność do wykonywania danej pracy) według płci	63
Tabela 38.	Różnice w ocenie kompetencji między mężczyznami i kobietami dla poszczególnych kategorii wiekowych i poziomów wykształcenia	64
Tabela 39.	Średnie wartości głównych kompetencji a struktura poszukiwanych zawodów (ISCO-2)	65
Tabela 40.	Znajomość języków obcych (ogółem oraz poszczególnych języków) w podziale na kategorie wykształcenia	67
Tabela 41.	Średnia pensja którą respondent uznałby za w miarę zadowalającą w podziale na rodzaj poszukiwanej pracy	71
Tabela 42.	Dokształcanie się w ciągu ostatnich 12 miesięcy we wszystkich formach w podziale na wiek, okres poszukiwania pracy oraz wykształcenie	75
Tabela 43.	Forma dokształcania niesamodzielnego i samodzielnego w ciągu ostatnich 12 miesięcy (% spośród osób dokształcających się)	77
Tabela 44.	Najpopularniejsza tematyka kursów, szkoleń i innych form dokształcania niesamodzielnego oraz samodzielnego (% spośród osób dokształcających się w dany sposób)	78
Tabela 45.	Najczęściej wskazywane powody dokształcania (% spośród osób dokształcających się)	79
Tabela 46.	Główne przyczyny braku działań w zakresie dokształcania się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podziale na okres poszukiwania pracy (% spośród osób nie dokształcających się)	79
Tabela 47.	Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na wykształcenie, okres poszukiwania pracy oraz rodzaj poszukiwanej pracy (wg ISCO-1)	80
Tabela 48.	Tematyka planowanego szkolenia (% spośród osób planujących dokształcanie w następnym roku)	83
Tabela 49.	Ocena własnego stanu zdrowia według grup wiekowych	84

Tabela A1.	Udział kobiet i mężczyzn wśród osób poszukujących pracy w najpopularniejszych zawodach (z liczebnością min. 50 obserwacji)	85	Spis ilustracji
Tabela A2.	Średnia pensja (w zł), którą respondenci uznaliby za w miarę zadowalającą w podziale na płeć i wykształcenie	86	
Tabela A3.	Zawody najczęściej poszukiwane (powyżej 2% wskazań) w podziale na województwa	87	
Tabela A4a.	Średni poziom kompetencji szczegółowych w poszczególnych województwach, cz. 1/3	88	
Tabela A4b.	Średni poziom kompetencji szczegółowych w poszczególnych województwach, cz. 2/3	89	
Tabela A4c.	Średni poziom kompetencji szczegółowych w poszczególnych województwach, cz. 3/3	90	
Tabela A5a.	Średni poziom kompetencji szczegółowych według rodzaju poszukiwanego zawodu (ISCO 9), cz. 1/2	91	
Tabela A5b.	Średni poziom kompetencji szczegółowych według rodzaju poszukiwanego zawodu (ISCO9), cz. 2/2	92	

Spis map

Mapa 1.	Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2008-2010	18
Mapa 2.	Procent respondentów, pracujących w ciągu ostatnich 12 miesięcy bez formalnej umowy	37
Mapa 3.	Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych województwach, którzy nie poszukują pracy	43
Mapa 4.	Odsetek długotrwale bezrobotnych (poszukujących pracy dłużej niż 12 miesięcy) wśród zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych województwach	44
Mapa 5.	Zadowolenie z usług Powiatowego Urzędu Pracy w poszczególnych województwach (% zsumowanych odpowiedzi 'raczej zadowolony' i 'bardzo zadowolony')	54
Mapa 6.	Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych dokształcających się w ciągu ostatnich 12 miesięcy w jakiegokolwiek formie (także kształcących się samodzielnie)	76

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007-2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Jednym z priorytetów Agencji jest promowanie postaw innowacyjnych oraz zachęcanie przedsiębiorców do stosowania nowoczesnych technologii w swoich firmach. W tym celu Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości prowadzi portal internetowy poświęcony tematyce innowacyjnej – www.pi.gov.pl, a także corocznie organizuje konkurs Polski Produkt Przyszłości. Przedstawiciele MSP mogą w ramach Klubu Innowacyjnych Przedsiębiorstw uczestniczyć w cyklicznych spotkaniach. Celem portalu edukacyjnego Akademia PARP (www.akademiaparp.gov.pl) jest upowszechnienie wśród mikro, małych i średnich firm dostępu do wiedzy biznesowej w formie e-learningu. Za pośrednictwem strony internetowej web.gov.pl PARP wspiera rozwój e-biznesu. W Agencji działa ośrodek sieci Enterprise Europe Network, który oferuje przedsiębiorcom informacje z zakresu prawa Unii Europejskiej oraz zasad prowadzenia działalności gospodarczej na Wspólnym Rynku.

PARP jest inicjatorem utworzenia Krajowego Systemu Usług (KSU), który pomaga w zakładaniu i rozwijaniu działalności gospodarczej. W ponad 150 ośrodkach KSU (w tym: Punktach Konsultacyjnych KSU, Krajowej Sieci Innowacji KSU, funduszach pożyczkowych i poręczeniowych współpracujących w ramach KSU) na terenie całej Polski przedsiębiorcy i osoby rozpoczynające działalność gospodarczą mogą uzyskać informacje, porady i szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, a także uzyskać pożyczkę lub poręczenie. PARP prowadzi również portal KSU: www.ksu.parp.gov.pl. Partnerami regionalnymi PARP we wdrażaniu wybranych działań są Regionalne Instytucje Finansujące (RIF).

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81-83, 00-834 Warszawa
tel.: + 48 22 432 80 80, faks: + 48 22 432 86 20
biuro@parp.gov.pl, www.parp.gov.pl

Punkt informacyjny PARP

tel.: + 48 22 432 89 91-93
0 801 332 202
info@parp.gov.pl