

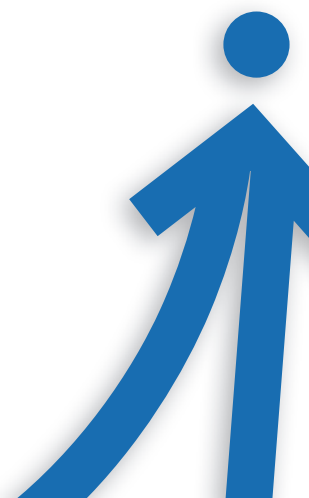


**Bilans  
Kapitału  
Ludzkiego**

2011

Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku.

# Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce



Szymon Czarnik  
Maja Dobrzyńska  
Jarosław Górniak  
Magdalena Jelonek  
Karolina Keler

Marcin Kocór  
Anna Strzebońska  
Anna Szczucka  
Konrad Turek  
Barbara Worek



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Raport podsumowujący pierwszą edycję badań  
realizowaną w 2010 roku

# Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce

Szymon Czarnik  
Maja Dobrzyńska  
Jarosław Górniak  
Magdalena Jelonek  
Karolina Keler

Marcin Kocór  
Anna Strzebońska  
Anna Szczucka  
Konrad Turek  
Barbara Worek

**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 978-83-7633-082-2

Nakład 200 egzemplarzy

Wydanie I

Warszawa 2011

# Spis treści

<b>Wstęp</b>	<b>6</b>
<b>Główne wnioski</b>	<b>8</b>
<b>Rozdział 1. Kapitał ludzki (Jarosław Górniak)</b>	<b>15</b>
<b>Rozdział 2. Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego (Anna Strzebońska, Maja Dobrzyńska)</b>	<b>25</b>
2.1. Kompetencje: rozumienie i rodzaje	25
2.2. Charakterystyka pojęcia kompetencje w badaniu BKL	29
2.3. Kompetencje – jak je mierzyć?	33
<b>Rozdział 3. Metodologia badania (Karolina Keler)</b>	<b>39</b>
3.1. Badania pracodawców	39
3.2. Badania ofert pracy	41
3.3. Badania ludności w wieku produkcyjnym	42
3.4. Badania osób zarejestrowanych jako bezrobotne w urzędach pracy	43
3.5. Badania uczniów szkół ponadgimnazjalnych	45
3.6. Badania studentów	46
3.7. Badania instytucji szkoleniowych	47
3.8. Analiza kierunków kształcenia	48
<b>Rozdział 4. Diagnoza kapitału ludzkiego w Polsce (Konrad Turek)</b>	<b>50</b>
4.1. Ścieżki edukacyjne Polaków	51
4.2. Kompetencje Polaków	61
4.3. Zarobki i oczekiwania płacowe a zasoby jednostki	73
4.4. Kobiety oraz męskie profile edukacyjne i zawodowe	87
4.5. Sytuacja osób starszych	92
4.6. Niewykorzystanie zasoby kapitału ludzkiego w Polsce – bezrobotni i ich plany	96
Załącznik	105
<b>Rozdział 5. Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych (Szymon Czarnik, Marcin Kocór)</b>	<b>109</b>
5.1. Zapotrzebowanie na nowych pracowników	111
5.2. Bilans popytu i podaży pracowników	116
5.3. Niedobory kompetencyjne	119
Załącznik	137
<b>Rozdział 6. Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania (Magdalena Jelonek, Anna Szczucka, Barbara Worek)</b>	<b>141</b>
6.1. Szkolnictwo ponadgimnazjalne (ustawicznie) reformowane	141
6.2. Szkoły wyższe	155
6.3. Kształcenie pozaszkolne	164
<b>Spis ilustracji</b>	<b>184</b>





Prezentujemy Państwu wyniki pierwszej edycji badań przeprowadzonych w II połowie 2010 r. w ramach największego w Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) projektu badawczego pod nazwą „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Idea projektu narodziła się w PARP w 2007 r. jako reakcja na deficyt informacji odczuwany w toku programowania interwencji w obszarze podnoszenia adaptacyjności polskich przedsiębiorstw, szczególnie sektora MSP, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wyzwania, przed którymi stoi polska gospodarka, a szczególnie polskie przedsiębiorstwa, są ściśle związane z jakością kapitału ludzkiego, jakim dysponują i będą, w najbliższym czasie, dysponować firmy. To właśnie dzięki wiedzy, kompetencjom i zaangażowaniu pracowników firmy mogą być innowacyjne, konkurencyjne i sprostać wyzwaniom, przed którymi stawia je ciągle przeobrażający się rynek. Interwencja publiczna w obszarze adaptacyjności polskich przedsiębiorstw musi być zatem tak prowadzona, aby zapewnić im niezbędnych pracowników oraz dostosować kompetencje dotychczasowych do zmieniających się warunków gospodarowania. Trafność polityk publicznych jest uwarunkowana dostępnością informacji pozwalających identyfikować problemy, określać ich zasięg i formułować koncepcje interwencji zmierzające do ich rozwiązania. Niezbędne jest więc posiadanie kompleksowych oraz powtarzalnych w czasie badań informujących o zapotrzebowaniu pracodawców na określonych pracownikach.

Zważywszy na powyższe, projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” został zaplanowany jako wieloaspektowy przegląd popytu i podaży kompetencji na rynku pracy, powtarzany w pięciu kolejnych latach. W trakcie pięciu edycji badań wypowiedzie się ponad 350 000 respondentów reprezentujących każdą grupę, która ma wpływ na kształtowanie kompetencji na rynku pracy: pracodawców, pracowników, bezrobotnych, studentów, uczniów szkół ponadgimnazjalnych, a także przedstawicieli instytucji szkoleniowych.

Wielość badanych grup oraz szerokie spektrum wypowiedzi powoduje, że to przedsięwzięcie jest czymś więcej niż tylko badaniem – może być punktem wyjścia do kreowania polityki publicznej, szczególnie w perspektywie tworzenia nowych strategii rozwoju kraju i nowej perspektywy finansowej, czy też ukierunkowania działań instytucji publicznych na zadania, które pomogą szybko uzupełniać zdiagnozowane luki kompetencyjne. Pragnę także zachęcić przedsiębiorców do wykorzystywania wyników badań, szczególnie w kontekście planowania działań rekrutacyjnych i szkoleniowych w firmach, a instytucje szkoleniowe do tworzenia swojej oferty edukacyjnej adresowanej zarówno do przedsiębiorców, jak i dorosłych Polaków.

Mam nadzieję, że wyniki pierwszej edycji badania, które dzisiaj oddajemy do Państwa rąk, staną się podstawą do merytorycznej dyskusji na temat rekomendacji w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego oraz ich możliwego wprowadzenia z życie. Ufam, że prowadzone badania będą użyteczne dla Państwa instytucji i będą mogły być wykorzystywane w Państwa działaniach. Biorąc pod uwagę fakt, że niniejszy raport podsumowuje pierwszą z pięciu edycji badania, zachęcam do komentowania wyników i przekazywania do nas wszelkich Państwa spostrzeżeń – tak, aby kolejne edycje mogły jeszcze bardziej odpowiadać na Państwa potrzeby informacyjne.

Zapraszamy na stronę projektu: [www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl), do samodzielnej analizy zgromadzonych danych i do kontaktu z zespołem badawczym.

Bożena Lublińska-Kasprzak  
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

# Wstęp

Oddajemy Czytelnikowi raport, podsumowujący pierwszą edycję badań w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Z perspektywy serii pięciu zaplanowanych w tym projekcie badań, jest to wydanie szczególnie ważne i wiąże się z tym specyficzna struktura raportu. Podzielony jest on na dwie części – teoretyczną i empiryczną. W pierwszej z nich została przedstawiona koncepcja kapitału ludzkiego, która przyświecała nam przy opracowywaniu koncepcji badań. Wstępne wyniki przedstawione podczas spotkań z ekspertami wywołały zarówno zainteresowanie, jak i wiele pytań dotyczących rozumienia kompetencji, którymi posłużono się podczas badań. W drugim rozdziale został podjęty ten wątek – przedstawiamy źródła, które posłużyły nam do opracowania klasyfikacji kompetencji oraz sposób pomiaru tych kompetencji, który po wielu próbach został wdrożony do badań. W tym samym – drugim rozdziale – zostały zdefiniowane najważniejsze pojęcia stosowane w trakcie przedstawiania wyników, takie jak rozumienie kategorii zawodowych oraz różnice w ujmowaniu zawodów i stanowisk, a także, czym kompetencje różnią się od kwalifikacji. Trzeci rozdział jest opisem koncepcji metodologicznej, która została zastosowana w badaniach i pozwala objąć cały, wieloaspektowy projekt badawczy.

Druga część raportu ma charakter empiryczny – prezentuje najważniejsze wyniki, dotyczące kapitału ludzkiego w Polsce oraz ma na celu połączenie wniosków z różnych modułów badawczych. Rozdział czwarty jest pierwszą w skali kraju, tak obszerną, diagnozą zasobów kapitału ludzkiego, posiadanych przez Polaków. Zawarto w nim odpowiedź na kilka kluczowych pytań, które postawiono w trakcie tworzenia koncepcji badawczej. Po pierwsze, zostały zaprezentowane ścieżki edukacyjne Polaków – jak wyglądają plany uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów w zakresie kontynuowania nauki i/lub podejmowania pracy oraz, ogólnie, jak wygląda jakość wykształcenia polskiego społeczeństwa *anno domini* 2010. W tym kontekście ważne było zaprezentowanie danych dotyczących doksztalcenia się Polaków – tego, jak wygląda w praktyce koncepcja uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*). Następnie zostały przedstawione zasoby kompetencyjne, jakie są do wykorzystania na rynku pracy. Inną kwestią, z którą Czytelnik może zapoznać się w tej części, są oczekiwania płacowe i jak oceny posiadanych kompetencji na nie wpływają. Z perspektywy badań okazało się, że jednym z ważniejszych czynników, wpływających na kształt rynku pracy i sytuację różnych osób na tym rynku jest podział ze względu na płeć – na kobiety i mężczyzn, oraz zawody żeńskie i męskie – co zostało również zaprezentowane w tym rozdziale. Na koniec pokazujemy, jak wiek wpływa na posiadane zasoby kompetencyjne. W kolejnym rozdziale podjęto próbę połączenia wyników uzyskanych w ramach poszczególnych badań realizowanych w projekcie. Przede wszystkim został przedstawiony bilans podaży i popytu na określonych pracownikach, co pozwoliło na wskazanie problematycznych obszarów polskiego rynku pracy. Okazało się również, że znaczna część pracodawców miała trudności ze znalezieniem pracowników w pewnych zawodach, co wiązało się, w głównej mierze, z brakiem odpowiednich kandydatów. Przedstawiono najważniejsze, zdaniem pracodawców, braki kompetencyjne, a porównanie opinii pracodawców i osób szukających pracy umożliwiło wskazanie istotnych luk kompetencyjnych istniejących na rynku pracy. Podsumowaniem całości części empirycznej, ale także pierwszego raportu badawczego, jest rozdział szósty, który prezentuje największe wyzwania stojące przed instytucjami wspierającymi rynek pracy, pracodawcami oraz innymi osobami odpowiedzialnymi za kształt polskiego rynku pracy.

Ze względu na wagę zgromadzonych danych, a jednocześnie ograniczone miejsce, chcemy przekazać, że raport ten jest jedynie próbą zebrania najważniejszych wniosków płynących z różnych modułów badawczych i zestawiania kluczowych informacji dotyczących podażowej i popytowej strony rynku pracy. Wszystkich Czytelników zainteresowanych bardziej szczegółowymi danymi zachęcamy do lektury raportów tematycznych poświęconych poszczególnym podmiotom badań – pracodawcom (M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*, PARP 2011), dorosłym i czynnym zawodowo Polakom (Sz. Czarnik, K. Keler, A. Strzebońska, D. Szklarczyk, *Polki i Polacy na rynku pracy*, PARP 2011), bezrobotnym zarejestrowanym w urzęd-

dach pracy (K. Turek, *Bezrobotni – niewykorzystane zasoby polskiej gospodarki*, PARP 2011), uczniom ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (A. Szczucka, M. Jelonek, *Kogo kształcą polskie szkoły*, PARP 2011) oraz studentom ostatnich lat studiów licencjackich i magisterskich (M. Jelonek, *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP 2011). Odrębnym i w pełni wyczerpującym opracowaniem jest raport poświęcony polskiemu rynkowi firm i instytucji szkoleniowych (B. Worek, K. Stec, D. Szklarczyk, K. Keler, K., *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?*, PARP 2011) i jako pierwsze, tak obszerne badanie, dotyczące tego tematu, zasługuje na oddzielne potraktowanie. Natomiast wszystkich zainteresowanych opisem metodologii badawczej oraz osoby szukające praktycznych rozwiązań w tym zakresie odsyłamy do raportu metodologicznego (K. Keler, *Bilans kapitału ludzkiego – raport metodologiczny*, PARP 2011) oraz narzędzi badawczych, które znajdują się na stronie internetowej projektu: [www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl). Osoby, które samodzielnie chciałyby przeanalizować zebrane wyniki również odsyłamy do strony projektu, gdzie będą udostępnione bazy danych z głównymi wynikami oraz narzędzie on-line do samodzielnej analizy danych.



# Główne wnioski

## Ścieżki edukacyjne

- Badania wskazują na bardzo wysoki wskaźnik dotyczący aspiracji edukacyjnych młodzieży oraz powszechności i postrzegania łatwej dostępności studiów wyższych. Aż 87% uczniów planuje dalszą edukację. Preferowaną formą kontynuowania nauki były studia wyższe – planowało je około 70% wszystkich uczniów. Sytuacja taka potencjalnie może rodzić problem: (a) „przeedukowania” (*overeducation*), czyli nadpodaży osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do rzeczywistego zapotrzebowania rynku; (b) spadku znaczenia dyplomu uczelni wyższej na rynku pracy.
- Większość badanych studentów oceniła, że podjęła dobrą decyzję wybierając taką, a nie inną uczelnię i kierunek. Zdecydowana większość (80%) studentów oczekiwała, że znajdzie pracę zgodną z kierunkiem studiów.
- Dużym problemem jest niezwykle niski udział w kształceniu ustawicznym dorosłych Polaków. Jedynie 13% uczestniczyło w kursach, szkoleniach i innych formach doksztalania (ostatnie 12 miesięcy), a 81% nie doksztalało się w ubiegłym roku w żaden sposób, nawet przez samokształcenie. Jedynie 6% doksztalała się stale (w zeszłym roku i planuje w kolejnym).

## Kompetencje

- Podstawową determinantą oceny własnych kompetencji było wykształcenie. Osoby z wykształceniem wyższym zdecydowanie najwyżej oceniały swoje kompetencje.
- Najwyżej oceniali swoje zdolności kierownicy i specjaliści, najniżej – pracownicy przy różnego rodzaju pracach prostych, czy też robotnicy niewykwalifikowani. Poszczególne kategorie zawodowe osiągają nadprzeciętnie wysokie wyniki, szczególnie w przypadku tych kompetencji, które są związane z danym typem pracy, a mianowicie: kierownicy wyróżniają się pod względem umiejętności kierowniczych oraz (na równi ze specjalistami) kognitywnych, informatycy – komputerowych, pracownicy administracyjni – biurowych, robotnicy obróbki metali, mechanicy, elektrycy i monterzy – technicznych.
- We wszystkich klasach kompetencji bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy oceniali się nieznacznie niżej od osób obecnie pracujących. Różnice te malały wraz kolejnymi poziomami wykształcenia porównywanych grup. Największe i powszechne deficyty bezrobotnych występowały w obrębie zdolności kierowniczych, technicznych, matematycznych, samoorganizacji pracy i biurowych.
- Największe zróżnicowanie ocen kompetencji w grupach wiekowych występowało w przypadku kompetencji komputerowych. Młodsze pokolenia, a także uczniowie i studenci, zdecydowanie odbiegają pod tym względem od populacji generalnej. Kompetencje związane z obsługą komputera i korzystaniem z internetu były oceniane najgorzej przez osoby powyżej 55 roku życia. Jest to wyraźny efekt różnicy pokoleń i „rewolucji” informatycznej ostatnich dekad. Młodsze generacje dorastają i kształcą się w świecie z informatyzowanym. W tym zakresie wysokie kompetencje są dla uczniów i studentów wręcz czymś naturalnym i niezbędnym, tak jak umiejętność czytania i pisanie.

- Wśród studentów relatywnie niższych pensji oczekują absolwenci kierunków, takich jak: opieka społeczna, kierunki pedagogiczne, usługi dla ludności, kierunki humanistyczne, rolnicze i dziennikarskie.
- Zdecydowanie wyżej cenią się studenci kierunków, takich jak: kierunki artystyczne, prawo, informatyka, inżynierijno-techniczne, produkcja i przetwórstwo, weterynaria, usługi transportowe, architektura i budownictwo, ochrona i bezpieczeństwo oraz ochrona środowiska.
- Występuje wysoka zgodność pomiędzy płacami oczekiwanymi przez bezrobotnych w konkretnych zawodach, w których chcieliby pracować, a realnymi zarobkami w tych zawodach. Najniższa płaca, za jaką bezrobotni zgodziliby się pracować, to przeciętnie 1200-1700 zł miesięcznie. Najwyższe aspiracje płacowe oraz realne płace występowały w zawodach specjalistycznych z zakresu nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, a także ekonomii i zarządzania. Na drugim końcu plasują się pracownicy prac prostych.
- Najwyższe zarobki mieli pracujący w województwie mazowieckim. Najniższe natomiast w świętokrzyskim, podkarpackim, kujawsko-pomorskim i lubelskim. Na poziomie województw, niższemu bezrobociu towarzyszą zazwyczaj wyższe oczekiwania płacowe bezrobotnych.
- Dane wskazują na znaczące dysproporcje w płacach i oczekiwaniach płacowych kobiet i mężczyzn. W przypadku osób bezrobotnych kobiety mają zdecydowanie niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni – i to bez względu na wykształcenie, ocenę własnych kompetencji, czy też rodzaj poszukiwanej pracy. Zarobki kobiet pracujących w pełnym wymiarze to przeciętnie jedynie 80% zarobków mężczyzn.
- Wyższe wykształcenie oraz wyższe oceny kompetencji przekładały się na wyższe aspiracje płacowe oraz zarobki.

## Kobiece i męskie profile kształcenia oraz grupy zawodowe

- W większości analiz, zarówno dotyczących różnych form zatrudnienia pracowników, zawodów wykonywanych i tych, w których poszukuje się do pracy, jak i w analizach poświęconych wykształceniu, samoocenie kompetencji, czy też ścieżkom edukacyjnym, zdecydowanie na pierwszy plan wysuwa się segmentacja rynku pracy ze względu na płeć. Zróżnicowanie to zaczyna się wyraźnie zarysowywać już na poziomie szkół ponadgimnazjalnych, aby następnie utrwalić się na poziomie edukacji wyższej i ostatecznie ukształtować „kobiecy” oraz „męski” segmenty rynku pracy.
- Na kierunkach „kobiecy” kształcą się aż 51% studentów. Do kierunków wyraźnie sfeminizowanych, gdzie ponad 70% stanowią kobiety należą: opieka społeczna, pedagogika, medycyna, kierunki biologiczne, związane z usługami dla ludności, humanistyczne, weterynaryjne, społeczne. Mężczyźni stanowią znaczną większość jedynie na kierunkach informatycznych, związanych z usługami transportowymi, a także inżynierijno-technicznych. 44% studentów studiuje na kierunkach o w miarę wyrównanej strukturze płciowej, chociaż i tak zarysowuje się w nich przewaga kobiet.
- Można wyróżnić typowo męskie i typowo kobiece istotne grupy zawodowe.
- Zawody kobiece to m.in. specjaliści nauczania i wychowania; pracownicy usług osobistych; pomoce domowe i sprzątaczkę; sekretarki; specjaliści do spraw zdrowia; pracownicy obsługi klienta; średni personel z dziedziny prawa spraw społecznych i kultury; średni personel do spraw zdrowia.
- Zawody typowo męskie to: robotnicy budowlani, obróbki metali; mechanicy maszyn i urządzeń; robotnicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie; operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych; średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych; pracownicy usług ochrony; elektrycy i elektronicy; specjaliści do spraw technologii informatyczno-komunikacyjnych i technicy informatycy.
- Zarówno w zawodach zmaskulinizowanych, jak i sfeminizowanych mężczyźni zarabiali wyraźnie więcej. Kobiety zawody były zazwyczaj gorzej płatne.

- Według danych z badań prowadzonych w ramach projektu BKL, około 8% ludności deklaroowało się jako osoby bezrobotne i poszukujące pracy. Najwyższe wskaźniki bezrobocia zostały odnotowane w podkarpackim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim. Najniższe w wielkopolskim, podlaskim i mazowieckim.
- Najwięcej osób długotrwale bezrobotnych było w województwach wschodnich, a więc w podkarpackim (40% spośród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w tym województwie), warmińsko-mazurskim (33%), podlaskim (31%), lubelskim, a także w kujawsko-pomorskim.
- Wśród zawodów, w których badani poszukiwali pracy, najczęściej były wymieniane:
  - 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,
  - 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. Niemal 60% respondentów, pracujących poprzednio na umowę o pracę, poszukiwało zatrudnienia w tej samej grupie zawodów (wg. ISCO -1), w której pracowało poprzednio.
- Około 28% badanych rozważało możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Byli to częściej mężczyźni (32%), osoby w wieku 25-34 oraz osoby z wyższym wykształceniem. Niemal trzy czwarte badanych było skłonne do przyuczenia się do nowego zawodu. Nieco częściej były do tego skłonne osoby młode. Zdecydowana większość respondentów poszukujących pracy (92%) chciałaby znaleźć zatrudnienie na pełny etat. Jedynie co dziesiąty rozważał opcję części etatu.
- 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: świętokrzyskim, podkarpackim i podlaskim (15%), łódzkim (14%) oraz śląskim (13%). Niemal dwie trzecie bezrobotnych, pracujących „na czarno”, podawało jako powód braku formalnej umowy niechęć drugiej strony.
- Wśród czynników i sytuacji utrudniających podjęcie pracy najczęściej były wskazywane przyczyny zewnętrzne, np. 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 niewystarczający 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%).

W ostatnim kwartale 2010 r. tylko co szósty (17%) pracodawca poszukiwał nowych pracowników. Największe zapotrzebowanie występowało w trzech grupach zawodów. Są to:

- robotnicy wykwalifikowani: głównie kierowcy i operatorzy pojazdów (tzn. kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy sprzętu ciężkiego i kierowcy autobusów), robotnicy budowlani (głównie murarze, dekarze, glazurnicy oraz monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych), robotnicy do obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pokrewnych (głównie spawacze, operatorzy obrabiarek sterowanych numerycznie oraz mechanicy pojazdów samochodowych),
- specjaliści: do spraw sprzedaży, specjaliści do spraw zdrowia (głównie pielęgniarki, farmaceuci i lekarze medycyny rodzinnej), specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – czyli przede wszystkim architekci, geodeci i projektanci, inżynierowie elektrycy, specjaliści do spraw informatyki i komunikacji – a głównie programiści aplikacji, specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (w głównej mierze adwokaci, specjaliści informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej oraz dziennikarze) oraz nauczyciele różnego stopnia, a przede wszystkim lektorzy języka angielskiego, nauczyciele przedszkolni oraz wychowawcy w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych,
- pracownicy usług: sprzedawcy, kucharze, kelnerzy i fryzjerzy oraz pracownicy *call center*.

Bilans podaży i popytu pokazuje również, że w przypadku robotników wykwalifikowanych oraz specjalistów występuje widoczne niedopasowanie struktury podaży i popytu, sugerujące brak odpowiedniej liczby rąk i umysłów do pracy. Dotyczy to przede wszystkim specjalistów do spraw zdrowia, robotników budowlanych oraz kierowców i operatorów pojazdów. Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników wynikają, przede wszystkim, nie z braku chętnych, ale raczej z braku odpowiednich kompetencji – głównie zawodowych, ale także ogólnych.

Analiza wykształcenia wymaganego przez pracodawców na poszczególnych stanowiskach pracy wykazuje, że istotnym problemem bywa brak odpowiednich kwalifikacji potencjalnych pracowników, co w szczególności może ograniczać szanse rynkowe starszego pokolenia. Należy jednak podkreślić, że problemem może być także zbyt wysoki poziom wykształcenia. W niektórych kategoriach zawodowych (np. związanych z pracą biurową) pracodawcy, zwłaszcza mniejsze firmy, deklarują niechęć do zatrudniania osób z wykształceniem wyższym.

## Rozwój kapitału ludzkiego: główne wyzwania

Wśród kluczowych wyzwań, jakie stoją przed edukacją ponadgimnazjalną należy wymienić:

- Niezadowolający stopień (realnego) zróżnicowania ścieżek w edukacji ponadgimnazjalnej. Badania wskazały na generalny wzrost aspiracji młodzieży, bowiem 87% z nich deklaruje chęć dalszego kształcenia po ukończeniu obecnej szkoły. Jednocześnie potwierdziły bardzo wyraźną dominację ścieżki „ogólnej” w ramach dokonywanych przez uczniów wyborów (blisko połowa) oraz marginalizację ścieżki pośredniej, między kształceniem zawodowym a ogólnym, w liceach profilowanych. Olbrzymia większość uczniów (3/4) planuje dalszą edukację na studiach. Świadczy to o braku dobrych jakościowo alternatyw względem ścieżki gimnazjum – liceum – studia.
- Niezadowolającą jakościowo alternatywę dla kształcenia ogólnego w postaci zasadniczych szkół zawodowych. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na duże różnice między kształceniem ogólnym i zawodowym w rozwoju kompetencji kluczowych oraz na selekcyjny charakter tego kształcenia, grupujący uczniów słabszych.
- Nierówności w dostępie do różnych form kształcenia i możliwości jego kontynuowania. Wyniki badania wskazują na zależność między wyborem typu szkoły ponadgimnazjalnej a wykształceniem ojca, i w konsekwencji wyborem ścieżki edukacyjnej i zawodowej oraz niższe prawdopodobieństwo uzyskania wykształcenia wyższego dla dzieci ojców z wykształceniem podstawowym, w stosunku do dzieci ojców z wykształceniem wyższym.
- Występowanie niedoborów kwalifikacyjnych i kompetencyjnych jako efektu niedopasowania podaży do popytu na rynku pracy. Wśród kluczowych niedoborów kwalifikacyjnych i kompetencyjnych, które zidentyfikowano w badaniu należy wskazać:
  - Zagrożenie wystąpienia niedopasowania kwalifikacyjnego w grupie zawodów robotniczych i rzemieślniczych, ze szczególnym wskazaniem na robotników budowlanych. W badaniu pracodawców zdiagnozowano, że pracownicy poszukują przede wszystkim pra-

## Główne wnioski

owników należących do grupy robotników wykwalifikowanych i rzemieślników, w tym w szczególności robotników budowlanych. Tymczasem struktura kształcenia w zawodach w tej podgrupie nie w pełni odzwierciedla strukturę tego zapotrzebowania. Zjawisko to nasila także zmniejszanie się bezwzględnej liczby absolwentów edukacji zawodowej oraz podwyższania przez nich swoich kwalifikacji w ramach dalszej edukacji, co powoduje odpływ osób z tych grup zawodów.

- Niedopasowanie podaży i popytu o charakterze kompetencyjnym w zakresie zawodów: robotniczych, średniego personelu oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców. Grupy te znalazły się wśród poszukiwanych zawodów, w których pracodawcom najtrudniej znaleźć pracowników. Przyczyną tego stanu rzeczy jest niespełnianie oczekiwań pracodawcy. Niedopasowanie dotyczy w szczególności kompetencji zawodowych, ale także wielu kompetencji ogólnych.

Kluczowe wyzwania, jakie stoją przed szkolnictwem wyższym to:

- Wysoki poziom przededukowania społeczeństwa, który niekoniecznie wiąże się z nadmiarem kompetencji. Wzrastający wskaźnik skolaryzacji na poziomie wyższym i wysokie aspiracje edukacyjne uczniów szkół ponadgimnazjalnych sugerują, że trend ten będzie się nadal utrzymywał. Równocześnie pracodawcy deklarują, że istnieją istotne problemy z obsadzeniem stanowisk przez specjalistów, którzy niejednokrotnie nie posiadają odpowiednich kompetencji.
- Zbytne rozbudowanie segmentu kierunków społecznych, humanistycznych i pedagogicznych (masowość kształcenia w tym obszarze) i równoczesny niedobór absolwentów niektórych kierunków technicznych i zdrowia (np. programiści aplikacji, pielęgniarki, lekarze pierwszego kontaktu). Aż takie rozbudowanie segmentów kierunków społecznych, humanistycznych i pedagogicznych nie jest zgodne z potrzebami kadrowymi określonymi przez pracodawców.
- Prognozowane zmniejszenie liczby wyborów kierunków humanistycznych i społecznych, a zwiększenie matematycznych, fizycznych i technicznych, o którym świadczą deklaracje uczniów szkół ponadgimnazjalnych odnośnie przyszłych wyborów kierunków kształcenia – podobny odsetek uczniów deklaruje wybór w przyszłości kierunku fizycznego, matematycznego lub technicznego, jak prawnego, społecznego lub kulturowego.
- Silne niedopasowanie popytu do podaży w zakresie zawodów specjalistycznych, jednak w większym stopniu mające charakter luk kompetencyjnych, w mniejszym natomiast luk kwalifikacyjnych. Wśród kluczowych luk, które zidentyfikowano w badaniu należy wskazać:
  - W przypadku specjalistów nauczania i wychowania braki kompetencyjne dotyczące: komunikatywności, samodzielności, umiejętności twórczych, dyspozycyjności, staranności, skrupulatności, dokładności i dbałości o szczegóły.
  - W przypadku specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania luki w zakresie kompetencji zawodowych, takich, jak: umiejętność oceny kondycji finansowej przedsiębiorstwa, znajomość zagadnień procesu rozliczania, stosownie ustawy o finansach publicznych, znajomość narzędzi marketingowych, znajomość przepisów podatkowych, prawa zamówień publicznych.
  - W przypadku zawodów informatycznych za lukę kompetencyjną odpowiada niedopasowana do wymagań rynku pracy struktura specjalizacji na kierunkach informatycznych.
- Istotne luki kwalifikacyjne zidentyfikowane w obszarze zawodów zaklasyfikowanych do grupy specjalistów do spraw zdrowia. Specjaliści do spraw zdrowia (w tym głównie pielęgniarki, lekarze pierwszego kontaktu czy anestezjolodzy), zgodnie z deklaracjami pracodawców, należą w chwili obecnej do grupy pracowników, których najtrudniej znaleźć.
- Niski poziom wiedzy i świadomości tego, czym są kompetencje w grupie studentów, a także problemy z adekwatną oceną poziomu posiadanych umiejętności, o których świadczą duże rozbieżności w ocenie kompetencji posiadanych przez specjalistów (oceny pracodawców) oraz przyszłych specjalistów, czyli studentów ostatnich lat (autoocena). Jedną z przyczyn tych rozbieżności może być brak wystarczającej informacji rynkowej, a także nierozwinięty system doradztwa zawodowego.
- Niski poziom zadowolenia z praktycznego aspektu kształcenia wśród studentów szkół wyższych, który świadczy o niespełnieniu przez system szkolnictwa wyższego oczekiwań studentów odnośnie przebiegu i efektów procesu kształcenia.

- Nowe ścieżki kształcenia, w tym: wzrost zainteresowania kierunkami technicznymi, a także studiami niestacjonarnymi na poziomie studiów uzupełniających oraz deklarowana duża skłonność studentów (kierunków humanistycznych, społecznych i gospodarczych) do zmiany kierunku kształcenia po studiach licencjackich.

Najważniejsze wyzwania dla systemu doksztalcenia i rozwoju osób dorosłych, zidentyfikowane na podstawie badań zrealizowanych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, to:

- Utrzymujący się bardzo niski poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków, a przede wszystkim sporadyczne korzystanie z kursów i szkoleń oraz rzadkie rozwijanie kompetencji poprzez samokształcenie. Brak wzrostu wartości wskaźnika uczestnictwa w kształceniu pozaszkolnym stawia pod znakiem zapytania nie tylko zakres wykorzystania instrumentów z tego zakresu, ale każe też krytycznie przyrzeć się skuteczności i efektywności wydatkowania środków europejskich przeznaczonych na rozwój kapitału ludzkiego. Chociaż ilościowy miernik poziomu uczestnictwa w doksztalceniu nie jest jedyny, jaki należy brać pod uwagę przy ocenie oddziaływania tych środków, to jego stabilizacja na niskim poziomie, a nawet zaobserwowany w 2010 r. spadek, sygnalizują występowanie problemów w tym obszarze.
- Selektywny charakter uczestnictwa w doksztalceniu po zakończeniu edukacji szkolnej, zwiększający dysproporcje kompetencyjne pomiędzy osobami o wyższych i niższych kwalifikacjach. Nie zmieniają się charakterystyczne od lat dla kształcenia ustawicznego w Polsce tendencje: doksztalca się ponad pięciokrotnie więcej osób z wykształceniem wyższym niż z wykształceniem zawodowym. Choć takie działania mogą podnosić jakość kapitału ludzkiego w ogóle, należy pamiętać, że mają one charakter selektywny, nie obejmują tych osób, których poziom kwalifikacji i związany z nim poziom kompetencji, zwłaszcza kompetencji ogólnych, jest najniższy.
- Silne powiązanie aktywności edukacyjnej z wiekiem, a przede wszystkim brak upowszechnienia aktywności edukacyjnej w starszych grupach wiekowych, zwiększający ryzyko dezaktualizacji kompetencji i sprzyjający utrzymaniu niskiego wskaźnika aktywności zawodowej wśród osób w wieku powyżej 50 lat. Osoby w wieku średnim i osoby starsze nie tylko rzadziej się doksztalczą niż osoby młodsze, ale też niżej oceniają prawie wszystkie swoje kompetencje ogólne, w tym zdolność do uczenia się. Współwystępowanie tych elementów może uaktywniać mechanizm błędnego koła: osoby te rzadziej się doksztalczą, bo niżej oceniają swoją zdolność do uczenia się nowych rzeczy, a to z kolei powoduje dezaktualizację kompetencji.
- Wzrastający poziom inwestycji pracodawców w rozwój kadr, jednak ciągle lokujący Polskę poniżej przeciętnego poziomu europejskiego. Choć odsetek pracodawców inwestujących w kadry wzrósł w ciągu ostatnich pięciu lat i wynosi obecnie 55%, to jest jednak niższy od przeciętnego poziomu europejskiego (60%). Jest to wynikiem braku tego typu działań w podmiotach mikro i małych oraz w przedsiębiorstwach, które słabo się rozwijają lub znajdują się w fazie stagnacji. Podmioty te zatrudniają pracowników, których kompetencje są w ocenie pracodawców dostosowane do obecnych wymogów ich stanowisk pracy, a brak zmian w charakterze pracy i brak nowych wyzwań rozwojowych sprawiają, że nie ma potrzeby podnoszenia lub uzupełniania kompetencji kadry.
- Występowanie niedostosowań pomiędzy potrzebami szkoleniowymi pracodawców a tematyką oferowanych i prowadzonych szkoleń. Wysokie pozycje zarówno w ofercie firm i instytucji szkoleniowych, jak i na liście szkoleń prowadzonych, czy organizowanych przez pracodawców, zajmują szkolenia, które można zaliczyć do kategorii obowiązkowych, a także pozwalających przedsiębiorstwu czy instytucji sprostać wyzwaniom, które wynikają z funkcjonowania w warunkach niestabilności i niejasności reguł instytucjonalnych, w tym prawnych i administracyjnych. Dopiero na kolejnych miejscach znajduje się tematyka *stricte* związana z rozwojem kompetencji zawodowych i ogólnych zatrudnionych kadr. Zidentyfikowane braki kompetencyjne pracowników dotyczą przede wszystkim kompetencji zawodowych, kompetencji „miękkich”: indywidualnych, interpersonalnych.
- Potrzeba strategicznych działań w obszarze kształcenia pozaszkolnego, zwrócenia większej uwagi na kwestie związane z jakością szkoleń. Potencjał rynku szkoleniowego w Polsce można uznać za duży, trzeba jednak mieć na uwadze, że istnieją silne bariery utrudniające jego aktywizację. Do takich barier należy zaliczyć zarówno wskazywane wcześniej niskie zainteresowanie doksztalceniem Polaków, brak zawodowych motywacji do podnoszenia swoich kwalifikacji, jak i problemy istniejące w samym sektorze szkoleniowym oraz jego otoczeniu instytucjonalnym, w tym problemy związane

## Główne wnioski

z zagrożeniem dla jakości świadczonych usług, jakie stwarza silna konkurencja cenowa pomiędzy podmiotami działającymi na tym rynku, a zwłaszcza ubiegającymi się o środki unijne (na finansowanie świadczonych przez siebie usług).

- Przyznanie odpowiedniej rangi kształceniu pozaformalnemu i nieformalnemu, położenie większego nacisku na uczenie się w miejscu pracy i w społeczności. Należy mieć na uwadze, że droga do wzrostu jakości kapitału ludzkiego prowadzi nie tylko poprzez reformy systemu edukacji formalnej czy pozaformalnej. Dobrym i coraz powszechniej cenionym na świecie sposobem osiągnięcia tego celu jest uczenie się w miejscu pracy, w środowisku, czy w różnych innych miejscach i sytuacjach, w których przebiega codzienne życie. Obszar kształcenia nieformalnego, szkolenia nie odrywającego pracownika od miejsca pracy, czy uczenia się poprzez praktykę w życiu codziennym, wymagają zarówno szczególnej uwagi, jako najbardziej dostępne i praktyczne formy zdobywania i rozwijania kompetencji, jak i dalszych badań, bowiem ten obszar rozwoju kapitału ludzkiego jest stosunkowo słabo rozpoznany.

## Rozdział 1

## Kapitał ludzki

Jarosław Górniak

Przedstawiając wybrane wyniki pierwszej edycji badań projektu o nazwie „Bilans Kapitału Ludzkiego”, trudno nie odnieść się do kluczowego w tej nazwie pojęcia. Na temat kapitału ludzkiego i jego znaczenia wylano już moc atramentu (a raczej drukarskiej farby). Nie ma potrzeby w tym miejscu rozwijać wywodów podręcznikowych, bo te są łatwo dostępne dzięki wkładowi owego „kapitału ludzkiego” w rozwój światowej sieci internetu i narzędzi, które pozwalają nam z niego korzystać (zresztą także dzięki temu, że sami mamy stosowne kompetencje w zakresie obsługi komputera i wyszukiwania użytecznych informacji – składnik naszego kapitału ludzkiego). W miejsce takiego systematycznego, akademickiego wykładu, pozwólmy sobie na garść refleksji. Zaczniemy jednak od przyjęcia jakiejś zgrabnej, użytecznej definicji kapitału ludzkiego, która może przechodzić rozmaite retusze, ale oddaje zasadniczo to, o co w tym wszystkim chodzi. Taki warunek zdaje się spełniać następująca definicja podana w jednym z raportów OECD:

Kapitał ludzki jest to „wiedza, umiejętności, kompetencje i inne atrybuty posiadane przez jednostki, które sprzyjają tworzeniu osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu” (OECD 2001, s. 18).

Idee – takie jak teoria kapitału ludzkiego – pojawiają się często w kontekście szerszego dyskursu, stanowiącego reakcję na zmieniający się świat. Choć już Adamowi Smithowi (na którego w naukach społecznych zawsze warto się powoływać) przypisuje się dostrzeżenie w kompetencjach ludzi czynnika wytwórczego oraz wskazanie na to, że nakłady na wykształcenie zwrócą się w postaci nadwyżki ponad wynagrodzenia za „zwykłą pracę”, to jednak długo na gruncie ekonomii unikano używania terminu „kapitał ludzki”. Jak przypominają Andreas Savvides i Thanasis Stengos (2008, s. 12), Alfred Marshall w swoich wpływowych *Zasadach Ekonomiki* odrzucał możliwość traktowania istot ludzkich jako kapitału, ponieważ nie podlegają wymianie handlowej. Sporadycznie wskazywano na możliwość myślenia o zasobach ludzkich jako jednej z form kapitału (np. Irving Fisher), ale termin na dobre zagościł w debacie publicznej dopiero w latach 60. XX wieku dzięki pracom noblistów: Theodora Schultza i Garry Beckera oraz pochodzącego z Tomaszowa Jacoba Mincera. Tak wspominał Becker w przedmowie do trzeciego wydania swojej fundamentalnej pracy *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* atmosferę początku lat 60. (I wydanie jego pracy miało miejsce w 1964 r.): „W tym wczesnym okresie wielu ludzi krytykowało ten termin i leżącą u jego podstaw analizę, gdyż wierzyli, że traktowała ludzi jak niewolników lub maszyny. Ech, jak ten świat się zmienił!” (Becker 1993 s. 6).

Godny uwagi jest wzrost znaczenia ekonomiki edukacji właśnie na przełomie lat 50. i 60. Świat rozwiniętych gospodarek wygoił rany po drugiej wojnie światowej i po okresie intensywnego wzrostu gospodarczego, w warunkach względnie powszechnego zaspokojenia standardowych potrzeb i wśród dzieci „baby boomu” zaludniających gęsto szkoły, wkraczał w nowy okres rozwoju. Zauważmy, że mniej więcej w tym samym okresie gwałtownie zaczyna się rozwijać refleksja nad nowoczesnym marketingiem, a prace Yorama Winda, Daniela Yankelovicha i innych badaczy zwróciły uwagę na zróżnicowanie cech i preferencji klientów oraz znaczenie segmentacji rynku, a tym samym zapowiadały koniec ery prostych korzyści skali z dostarczania klientom standardowych produktów. Na gruncie teorii organizacji i zarządzania pojawia się fala prac, dotyczących innowacji, by wspomnieć choćby jedną z najbardziej wpływowych prac – Toma Burnsa i George M. Stalkera: *The*



*Management of Innovations* (1961), która do 2001 r. doczekała się 35 wydań (wg WorldCat.org). W pracy tej brytyjski socjolog i psycholog rozwijają koncepcje organizacji otwartej, organicznej, silnie opartej na kompetencjach personelu. Towarzyszyła temu krytyka organizacji biurokratycznej: hierarchicznej, scentralizowanej, sformalizowanej, opartej na głębokim podziale i specjalizacji pracy; w takiej organizacji można było przyuczyć przeciętnego pracownika do rutynowego wykonywania powtarzalnych działań. To jednak przestało wystarczać przy wzroście konkurencji opartej na innowacyjności.

W ekonomii pracowano (m.in. Robert Solow) nad teoriami wzrostu, które byłyby w stanie wyjaśnić, niewyjaśnioną dotąd, dużą część zmienności wzrostu gospodarczego. Pierwszym kandydatem do roli czynnika uzupełniającego wpływ kapitału i pracy był postęp techniczny. Drugim, komplementarnym z postępowem technicznym, był kapitał ludzki. W epoce rodzącego się podboju kosmosu i narastającej fali cywilnego wykorzystania wielu nowych osiągnięć techniki takie kierunki analizy zdawały się najbardziej adekwatne. Wręcz można mieć wrażenie pewnego opóźnienia refleksji akademickiej w stosunku do zachodzących w gospodarce i społeczeństwie procesów.

Ta pierwsza fala zainteresowania kapitałem ludzkim kładła nacisk na badanie korzyści z wydłużania okresu kształcenia formalnego, co traktowano jako wygodne, operacyjne przybliżenie poziomu kompetencji. Było ono dogodne także dlatego, że ułatwiało policzenie rozmaitych składników kosztów ponoszonych przez jednostkę w procesie kształcenia – nie tylko bezpośrednich, ale także alternatywnych, związanych z zarobkami utraconymi na skutek niewykonywania pracy zarobkowej w okresie kształcenia. To samo dotyczyło obliczania społecznych kosztów i korzyści. Wiązało się to z zaobserwowanymi przez Mincera i analizowanymi także przez Schultza zależnościami pomiędzy poziomem wykształcenia (latami edukacji) a wynagrodzeniami. Schultz analizował ponadto wkład poziomu edukacji we wzrost ekonomiczny. Użycie terminu „kapitał ludzki” było uzasadnione właśnie przez spojrzenie od strony inwestycji w tworzenie zasobu przynoszącego korzyści. Wartość teraźniejsza przyszłych dochodów za okres, powiedzmy 30 lat, służyła to wyceny korzyści, a koszty obejmowały wspomniane już wyżej rozmaite nakłady, łącznie z utraconymi korzyściami z odłożonej pracy zarobkowej.

Na wzrost poziomu kapitału ludzkiego nie składa się wyłącznie edukacja, zwłaszcza formalna. Już Schultz podkreślał znaczenie takich czynników, obok kształcenia formalnego, jak: opieka zdrowotna, kształcenie się i zdobywanie doświadczenia przy warsztacie pracy, kształcenie dorosłych poza miejscem pracy, czy migracje w poszukiwaniu lepszych warunków pracy. Wszystko to przekładało się na większą zdyskontowaną kwotę przyszłych zarobków. Tyle że wszystkie te czynniki dużo trudniej jest zmierzyć niż formalne wykształcenie.

Pełne obywatelstwo w krainie teorii wzrostu gospodarczego uzyskał kapitał ludzki dzięki pracy Gregory'ego Mankiwa, Davida Romera i Davida N. Weila (1992). Zainteresowanie kapitałem ludzkim, jako czynnikiem wzrostu, przejawiało się w postaci rozmaitych modeli, w których miernikiem społecznego zasobu kapitału ludzkiego była zwykle proporcja (lub przyrost) osób z określonym poziomem wykształcenia, pełnym średnim lub wyższym, lub średnia liczba lat edukacji. Ten wygodny, chociaż wprowadzany z rozmaitymi zastrzeżeniami, sposób pomiaru kapitału ludzkiego przerodził się w popularnym wydaniu w skrajne uproszczenie: im wyższy przeciętny poziom wykształcenia, tym wyższe długookresowe przeciętne tempo wzrostu, co odczytywano jako receptę na bogactwo społeczne. Jak wiadomo, korelacje można interpretować także odwrotnie: im wyższy poziom zamożności, tym większe możliwości, a w konsekwencji wyższy poziom wykształcenia. Jednak teoria kapitału ludzkiego przemawiała bardziej za pierwszą opcją. Przekonanie o znaczeniu formalnego poziomu wykształcenia było wzmacniane publikowaniem statystyk dotyczących zatrudnienia i wynagrodzeń. Na ogół im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsza stopa bezrobocia, co jest interpretowane jako mniejsze ryzyko utraty pracy i większa łatwość jej znalezienia, gdy dysponuje się dyplomem. Jest to generalnie zdanie prawdziwe, jeśli nie wnioskujemy w złożone kwestie nadmiernych kwalifikacji formalnych czy zgodności wykonywanej pracy z aspiracjami wynikającymi z inwestycji w wykształcenie.

Fenomen rozwoju Japonii, Tajwanu czy Korei Południowej, któremu towarzyszył potężny skok edukacyjny w tych krajach, utrwalił przekonanie o znaczeniu edukacji w procesach rozwoju gospodarczego i o dostępności wysoko wykwalifikowanych kadr jako warunku wzrostu. Cały świat rozwinięty szybko zwiększał poziom skolaryzacji i aż trudno uwierzyć, że na przykład w Holandii w 1960 r. 57% pracujących mężczyzn i 54% pracujących kobiet miało tylko wykształcenie podstawowe, a jedynie odpowiednio 4% i 1% legitymował się wyższym tytułem zawodowym. Już po 20 latach, w 1979 r. zaledwie 22,9% mężczyzn i 20,5% kobiet miało tylko podstawowe wykształcenie, a stosownie 13,6% i 11,9% – wyższy stopień zawodowy (Hartog, Oosterbeek 2007, s. 13).

W XXI wieku, po raz kolejny, debatujemy o wyzwaniach rozwojowych. Europa chce konkurować ze Stanami Zjednoczonymi, które utrzymują swój innowacyjny wigor i Chinami, w których gwałtownemu, wieloletniemu wzrostowi gospodarczemu towarzyszy również aktywna polityka edukacyjna i naukowa państwa. Ten ob-

szar został przez władze Chin ogłoszony strategicznym priorytetem na najbliższą dekadę, co ma dać temu krajowi możliwość przejścia na wyższy, oparty na tworzeniu technologii poziom rozwoju i konkurencyjności. Odpowiedzią Unii Europejskiej jest strategia „Europa 2020”, w której pierwszym z trzech kluczowych priorytetów jest „inteligentny wzrost”, czyli oparcie rozwoju gospodarczego na wiedzy i innowacjach. Jednocześnie wszystkie kraje OECD stoją przed wyzwaniami demograficznymi rzutującymi na sytuację na rynku pracy: starzejącym się społeczeństwem i brakiem przyrostu ludności w wieku produkcyjnym. O ile w drugiej połowie XX wieku liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła w krajach OECD o 76%, to prognozowany przyrost w I połowie XXI wieku wyniesie tylko 4% (Keeley 2007, s. 12). Taka sytuacja stawia przed krajami Unii Europejskiej, a i szerzej – rozwiniętym gospodarczo światem – nowe wyzwania w zakresie dostępności i jakości pracowników.

Zmienia się spojrzenie na naturę zależności pomiędzy wykształceniem a wzrostem gospodarczym i na samą koncepcję kapitału ludzkiego. Prowadzone badania empiryczne pokazały, że w wysoko rozwiniętych gospodarkach korzyści indywidualne z formalnego poziomu wykształcenia zmalały. Nic dziwnego wobec upowszechnienia się wykształcenia średniego i ekspansji wykształcenia wyższego. Bardziej skrupulatne modelowanie pokazało, że należy mówić o nieliniowym związku pomiędzy przeciętnym poziomem wykształcenia formalnego w społeczeństwie a wzrostem gospodarczym: w społeczeństwach o najniższych zasobach kapitału ludzkiego (operacyjnie: przeciętnym wykształceniu) mamy do czynienia ze swoistą pułapką biedy, gdyż ze względu na powszechny brak elementarnych kwalifikacji zablokowane są możliwości wykorzystania ich przyrostu – związek kapitału ludzkiego ze wzrostem jest negatywny. Pozytywny związek na linii kapitał ludzki – wzrost gospodarczy występuje w krajach ze środka stawki. Natomiast w gospodarkach o wysokich zasobach kapitału ludzkiego ten dodatni związek wygasa. Z jednej strony zauważalna jest w nich dodatnia korelacja z przeciętnym okresem kształcenia się mężczyzn na poziomie wyższym, z drugiej zaś – negatywna z osiągnięciami edukacyjnymi kobiet na wyższym poziomie. Spekuluje się, że wynik ten może być pochodną gorszej dostępności lepiej wynagradzanych stanowisk pracy dla kobiet z wyższym poziomem formalnego wykształcenia (Savvides, Stengos 2009, s. 209).

Jednak na złożoność zależności zachodzących w społeczeństwach o wysokim przeciętnym poziomie wykształcenia można spojrzeć też od innej strony. Przy umasowieniu wyższych szczebli edukacji formalny poziom wykształcenia przestał pełnić funkcję informacyjną o poziomie kapitału ludzkiego, gdyż nie informuje dobrze o zróżnicowaniu produktywności jednostek i tego, co o tej produktywności decyduje, obok zdrowia i warunków pracy (uzbrojenia w kapitał). Do głosu dochodzi pojęcie kompetencji, czyli wiedzy, umiejętności i postaw, które mogą być wykorzystane do produkcji dóbr i usług oraz uzyskiwania zarobków. To kompetencje, a nie formalny poziom wykształcenia, są wskazywane jako kluczowy składnik kapitału ludzkiego.

Do ekonomistów czy socjologów edukacji, zajmujących się makroekonomicznymi czy społecznymi korzyściami z edukacji, dołączyli specjaliści od zarządzania przedsiębiorstwami, którzy bardzo silny nacisk kładą na zasoby ludzkie jako kluczowy aktyw firm. Oni zwykli mówić o kompetencjach w odniesieniu do stanowiska pracy. Przeniesione z ekonomicznych, akademickich rozważań pojęcie kapitału ludzkiego jest używane bez skrępowania w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi. Samo nazwanie personelu „kapitałem ludzkim” zdaje się mieć pewien potencjał heurystyczny: otwiera oczy na nowe wymiary zarządzania i znaczenie inwestycji w pozyskiwanie pracowników, zatrzymywanie ich w firmie i rozwój ich kompetencji. Użycie tego określenia stawia w nowym świetle ponoszone na ten cel nakłady: inwestycje w kapitał traktuje się inaczej niż po prostu – koszty. Miejsce tradycyjnej „kadrowej” zajmują w ekspansywnych firmach aktywni, świetnie przygotowani menedżerowie lub menadżerki zasobów ludzkich, a porządnej strategii przedsiębiorstwa nie sposób wyobrazić sobie bez namysłu nad strategią rozwoju zasobów ludzkich – czy, jak się coraz powszechniej mówi także w przypadku zarządzania biznesem: kapitału ludzkiego (por. np. Ingham 2007; Fitz-Enc 2009; Curtis i in. 2010).

W kontekście nowych wyzwań rozwojowych zmienia się spojrzenie na kapitał ludzki. Dużego znaczenia nabiera nie tyle formalny poziom czy długość kształcenia, lecz jego jakość i treść, w tym także rozwój kompetencji ogólnych, które pozwalają sprawnie funkcjonować w środowisku i dostosowywać się do nowych sytuacji w szybko zmieniającym się, konkurencyjnym otoczeniu. W następnym rozdziale jest mowa o tych kompetencjach. W tym miejscu warto podkreślić znaczenie takich jak: umiejętność pracy w zespole, komunikowania się z innymi, czy po prostu uczciwość i zaangażowanie. Oczywiście, nie umniejsza to znaczenia wiedzy i umiejętności zawodowych związanych ze stanowiskiem pracy, ale w tym może pomóc umiejętność oraz gotowość uczenia się i wyszukiwania informacji. Wiele tych kompetencji brzmi jak wrodzone talenty, ale w znacznym stopniu są one transferowalne, czyli mogą być przedmiotem kształcenia. Wymaga to jednak zajęcia się nimi przez system edukacyjny. Szkoła powinna także dostarczać wiedzy rozumianej tradycyjnie – o świecie, ludziach, przyrodzie, historii i technice, ale musi to robić tak, by przy tym kształtować umiejętność poszukiwania informacji i rozwiązywania problemów. Musi uczyć dobrze i ze zrozumieniem pisanie, czytania i liczenia, ale powinna

## Kapitał ludzki

także stymulować kreatywność. Musi zachęcać do samorozwoju, ale i uczyć współpracy w grupie. Dając dobre podstawy ogólne, powinna także wprowadzać w arkana profesjonalne tych, którzy zbliżają się do zakończenia edukacji formalnej.

Jack Fitz-Enz tak podsumował podejście do kapitału ludzkiego, dominujące w kręgach menedżerów zasobów ludzkich: „W kategoriach biznesowych możemy opisać kapitał ludzki jako kombinację następujących czynników:

- cechy, które osoba wnosi do pracy – inteligencję, energię, ogólnie pozytywne nastawienie, spolegliwość, zaangażowanie,
- zdolność uczenia się – uzdolnienia, wyobraźnia, kreatywność i to, co często nazywane jest naturalnym sprytem [street smarts] i pomyslnikiem [savvy] (wiedza, jak doprowadzić sprawę do końca),
- motywacja do dzielenia się informacjami i wiedzą – duch zespołowy i orientacja na cele” (Fitz-Enz 2009, s. XVIII).

Ekspansja wykształcenia na poziomie wyższym może łatwo prowadzić do zaniedbania dobrego kształcenia pracowników średniego szczebla (zdaje się brzmieć znajomo w przypadku Polski). Zwrócił na to uwagę pod koniec XX wieku harwardzki ekonomista Daron Acemoglu (1998), o czym pisaliśmy ze Stanisławem Mazurem (Górnjak, Mazur 2003). Okazuje się, że silne zróżnicowanie poziomu kwalifikacji przy jednoczesnym wzroście liczby osób wysoko wykwalifikowanych prowadzi do wzrostu bezrobocia nie tylko wśród osób o niskich kwalifikacjach, ale i wśród osób o kwalifikacjach wyższych. Acemoglu (1998) przedstawia teorię, która wyjaśnia mechanizm oddziaływania na rynek pracy zmian jakościowych siły roboczej. W przypadku wzrostu poziomu kwalifikacji siły roboczej (zwiększenia udziału osób o wyższych kwalifikacjach) firmy decydują się na likwidację stanowisk pracy o przeciętnych wymogach kwalifikacyjnych i umiarkowanych wynagrodzeniach [*middling jobs*], dostępnych zarówno dla osób o wyższych, jak i niższych kwalifikacjach, i zastępują je wysoko opłacanymi stanowiskami wymagającymi wysokich kwalifikacji oraz nisko opłacanymi stanowiskami oferowanymi osobom o niższych kwalifikacjach.

Ta zmiana w strukturze miejsc pracy prowadzi do wyższych wynagrodzeń osób o wysokich kwalifikacjach, niższych wynagrodzeń osób o niższych kwalifikacjach i wzrostu bezrobocia w obu grupach pracowników. W związku z tym, że kwalifikacje są skorelowane (choć niedoskonale) z wykształceniem, zmiany tego typu prowadzą do wyższej stopy zwrotu z wykształcenia, zwiększenia nierówności ekonomicznych wynikających z wykształcenia i wyższego bezrobocia we wszystkich grupach wykształcenia. W przypadku mniejszych różnic w poziomie kwalifikacji firmy nie są motywowane do likwidacji *middling jobs* i bezrobocie jest niższe. Tak było w Niemczech, które przed zjednoczeniem nie odnotowały wzrostu nierówności wynagrodzeń i istotnych zmian w poziomie bezrobocia, co jest zazwyczaj wyjaśniane jako efekt dobrego systemu szkolenia zawodowego w tym kraju, który zwiększał kwalifikacje (kapitał ludzki) niżej wykształconych pracowników, zmniejszając korzyści z tworzenia specjalnych stanowisk pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach. Warto o tym efekcie pamiętać, gdyż wnioskiem, który można z niego wyprowadzić jest konieczność dużej dbałości o jakość powszechnego kształcenia na poziomie podstawowym i średnim oraz sprzyjanie rozwojowi systemu uzupełniania kwalifikacji w toku pracy, a nie tylko o kształcenie na poziomie wyższym, skądinąd kluczowe dla zdolności konkurencyjnych gospodarki.

Znaczenie jakości kształcenia, także na niższym poziomie, bardzo dobrze ilustruje też wynik analizy przeprowadzonej przez Erica A. Hanusheka i Ludgera Woessmanna (2008, 2010). Modelowali oni zależność pomiędzy przeciętnym tempem wzrostu realnego PKB *per capita* w latach 1960-2000 a przeciętną liczbą lat kształcenia w 50 krajach w 1960 r., przy kontroli wyjściowego poziomu PKB *per capita* w 1960 r. Uzyskali przyzwoity związek liniowy, statystycznie istotny. Jednak po wprowadzeniu do modelu zmiennej zawierającej przeciętny poziom wyników matematyczno-przyrodniczego testu osiągnięć (PISA i pokrewne) dla tych krajów (testów przeprowadzonych w badanym okresie – 1964-2003) zależność tempa wzrostu od lat nauki znika, a model lepiej wyjaśnia zmienną zależną (wzrost skorygowanego  $R^2$  z 0,25 do 0,73). Natomiast wprowadzenie dalszych zmiennych – wskaźników charakteryzujących ramy instytucjonalne gospodarki (indeksy otwartości gospodarki i zabezpieczenie praw własności), poprawiło model osłabiając nieco bezpośredni wpływ średnich wyników testów, ale pozostał on ciągle silny i istotny, a wpływ liczby lat kształcenia w 1960 r. spadł praktycznie do zera. Świadczy to o tym, że to ogólny poziom kompetencji w społeczeństwie ma znaczenie dla wzrostu gospodarczego, podczas gdy różnice w średniej liczbie lat kształcenia o tyle, o ile są korelatem tych kompetencji (matematyczno-przyrodniczych, gdyż dla testu umiejętności czytania nie uzyskano przekonujących wyników, przy mniejszej liczbie próbie krajów – związek zniknął przy wprowadzeniu zmiennych kontrolnych). Kompetencje poznawcze mają, obok wzrostu gospodarczego, silny wpływ na poziom i zróżnicowanie indywidualnych dochodów.

W tym kontekście autorzy podkreślają, że kraje rozwijające się dzieli od rozwiniętych jeszcze większy dystans niż wynikałoby to ze statystyk dotyczących poziomu wykształcenia, właśnie ze względu na różnice pod względem poziomu kompetencji poznawczych.

Powyższe wyniki analiz zostały przytoczone, gdyż jasno wskazują na kierunek interwencji w dziedzinie edukacji. Jest nim niewątpliwie jakość kształcenia od najmłodszych lat. Raport OECD (Keeley 2007) na temat znaczenia kapitału ludzkiego stawia pytanie: „Jak możemy uczynić edukację lepszą?”. Odpowiedź daje w trzech jakże znamienych punktach:

1. „Nauczyciele mają znaczenie”.
2. „Poprawić nauczycieli ...”.
3. „... i poprawić szkoły” (ale tu też chodzi o nauczycieli – o to, aby stanowili zespół, dzielili się wiedzą i doświadczeniami, by szkoła, czyli zespół nauczycieli była uczącą się organizacją, a nie zbiorem jednostek zaangażowanych niemal wyłącznie w relacje z uczniami).

W wielu krajach problemy z poprawą jakości i sposobu pracy nauczycieli są podobne. Jak czytamy w raporcie:

„Morale wśród nauczycieli spada w wielu krajach, mimo ich ważnej roli. Po części jest to prawdopodobnie wynikiem zmiany statusu społecznego. (...) Istotnie, przedmiotem troski jest fakt, że uczenie nie jest takim wyborem, jakim było niegdyś. Z kilkoma ważnymi wyjątkami studia dla nauczycieli mają tendencję do przyciągania studentów o mniejszych kwalifikacjach akademickich. Dla szkół ten niedobór akademickich orłów może stawać się szczególnie dotkliwy w zakresie takich przedmiotów, jak komputery, języki obce czy nauki ścisłe. Każdy z dobrymi kwalifikacjami w tych obszarach może nie chcieć zajmować się uczeniem, gdy są lepiej płatne prace gdzie indziej” (Keeley 2007, s. 67).

Do tego dochodzi problem ze starzeniem się kadry nauczycielskiej, która w niektórych krajach OECD w 40% przekroczyła wiek 50 lat i nie będzie zastępowana przez młodszych, bo spada liczba uczniów.

Poświęćmy teraz chwilę uwagi naszemu krajowi. Jego dotyczą bowiem prezentowane tutaj badania. Przedstawione powyżej rozważania i analizy zdecydowanie dotyczą także Polski. Nasz kraj jest członkiem OECD i Unii Europejskiej, zaczynał przed ponad 20 laty transformację od mimo wszystko nienajgorszej pozycji edukacyjnej i przeżył w latach 90. boom oświatowy zbliżony do tego, który miał miejsce w latach 60. i 70. XX wieku w innych państwach wysoko rozwiniętych (u nas wtedy skończyło się na dyskusjach i pamiętnym „Raportie o stanie oświaty” przygotowanym w 1973 r. przez Komitet Ekspertów ds. Oświaty pod kierunkiem prof. Jana Szczepańskiego). Boom ten miał w znacznym stopniu charakter spontaniczny. Wzrost liczby studentów z 404 tys. w 1990 r. do prawie 1600 tys. w 2001 r. i następnie do liczby 1954 tys. w 2005 r. został zabsorbowany przez rozwijające się na masową skalę uczelnie prywatne (w 2009/2010 r. kształciły 663 tys. z 1900 tys. studentów) i wzrost rekrutacji w uczelniach publicznych, zarówno na studia bezpłatne, jak i płatne. Wzrost liczby studentów wynikał z nałożenia się na siebie trzech czynników: wyżu demograficznego, wzrostu aspiracji edukacyjnych w kohorcie wyżu oraz uzupełniania wykształcenia przez część osób z poprzednich roczników na skutek wzrostu wymagań ze strony pracodawców i/lub chęci zdobycia lepszej pozycji na rynku pracy. Wskaźnik skolaryzacji brutto (liczba wszystkich studentów w stosunku do liczby osób w wieku 19-24 lata) rósł dramatycznie: z 12,9% w roku akademickim 1990/1991 przez 40,7% w 2000/2001 do 53,7% w 2009/2010! Wskaźnik skolaryzacji netto (czyli liczba studentów w wieku 19-24 lata do całkowitej liczebności tej kategorii wiekowej) wrósł w tym samym okresie z 9,8%, przez 30,6%, do 40,9%. Poziom ten zdaje się stabilizować, gdyż od roku akademickiego 2005/2006 wzrósł tylko o ok. 2 punkty procentowe, z 38%. Rosła także liczba uczestników studiów podyplomowych – osiągając 194 tys. w roku akademickim 2009/2010, i doktorantów (z 2695 w w roku akademickim 1990/1991 do 35671 w w roku akademickim 2009/2010) (GUS 2010).

Warto przypominać te liczby, bo ilustrują one rewolucję edukacyjną! Także na poziomie szkolnictwa średniego Polska zmieniła się, m.in. na skutek zwrotu ku studiom wyższym i traktowaniu etapu szkoły średniej jako drogi do awansu na studia wyższe. Stąd wzięła się duża popularność liceów ogólnokształcących. Szkoły zawodowe odstraszały obserwowaną dużą stopą bezrobocia wśród ich absolwentów. Konsekwencje tej zmiany będą dalekosiężne, gdyż jak dotąd można uznać za prawidłowość aspiracje rodziców do tego, by dzieci uzyskiwały wykształcenie nie gorsze od nich. W ciągu dwóch pokoleń będziemy społeczeństwem wykształconym na poziomie międzynarodowej czołówki – obecnie pod względem udziału osób z wyższym wykształceniem w kategorii wiekowej 25-64 lata pozostajemy o ok. 8 punktów procentowych za średnią w OECD, ale dystans ten systematycznie się zmniejsza. Skąd ten boom edukacyjny?

Przyczyn należy szukać, jak zwykle w przypadku ludzkich działań, w sferze motywacji i postaw Polaków. Ludzie są w stanie, na ogół, rozsądnie dobrać środki do realizacji swoich celów. Także wybory edukacyjne są podyk-

towane dążeniem do uprawdopodobnienia możliwości realizacji podstawowych celów, do których należy zapewnienie sobie godnych warunków życia. Sposobem na osiągnięcie tego celu jest praca: dobrze płatna i obciążona względnie niewielkim ryzykiem utraty. A możliwości wejścia na tę drogę upatruje się w wykształceniu i to zwłaszcza w wykształceniu wyższym. Czy doświadczenie potwierdziło taką kalkulację. Jak dotąd – tak właśnie było. Osoby z wyższym wykształceniem były w najmniejszym stopniu dotknięte bezrobociem i ciągle tak jest (w ciągu dwóch lat nastąpił wzrost stopy bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem z 3,6% do ok. 5%), ale dotyczy to przede wszystkim osób dysponujących już sporym doświadczeniem zawodowym. Młodzi absolwenci szkół wyższych mają trudniejszą sytuację, ale nadal lepszą niż absolwenci innych rodzajów szkół: według BAEL GUS w IV kwartale 2010 r. 16,3% osób, które ukończyły uczelnię w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie mogło znaleźć pracy, podczas gdy wśród absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych było ich 34,4%, średnich ogólnokształcących 30,8%, a zasadniczych zawodowych aż 42%. Osoby z wykształceniem wyższym, średnio biorąc, szybciej też znajdują pracę. Tak jest obecnie, gdy mówi się o pogorszeniu sytuacji osób z wyższym wykształceniem. Przez wiele lat posiadanie wyższego wykształcenia było po prostu przepustką do pracy, często nie w swoim zawodzie lub poniżej kwalifikacji, ale dającej utrzymanie. Takie informacje działają na wyobraźnię. Do tego dochodzi drugi czynnik: wynagrodzenia (ta kwestia jest analizowana szerzej w niniejszym raporcie przy okazji badania oczekiwań płacowych osób poszukujących pracy). Przeciętny poziom wynagrodzeń osób z wykształceniem wyższym przez cały okres od początku transformacji kształtował się na poziomie wyraźnie wyższym od pozostałych kategorii wykształcenia. Oba czynniki: niższe ryzyko bezrobocia i wyższe przeciętne wynagrodzenie dają w konsekwencji wysoką wycenę prywatnych korzyści z wykształcenia wyższego. To powoduje boom edukacyjny, zwłaszcza że studia dla ponad 800 tys. studentów są bezpłatne, a dla tych, którzy za nie płacą są na ogół relatywnie niedrogie. Ponadto rozwój szkół prywatnych, ośrodków filialnych szkół publicznych i państwowych wyższych szkół zawodowych zapewnił ich przestrzenną dostępność.

Czy gospodarka potrzebuje aż tak wielu absolwentów szkół wyższych? To jest dyskusyjna sprawa. Z jednej strony, ciągle jeszcze w wielu krajach OECD udział osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących jest większy, nawet zdecydowanie wyższy, niż w Polsce. Są też kraje o jeszcze większym wskaźniku skolaryzacji na poziomie wyższym. Ale nie jest powiedziane, że i w nich liczba osób kończących wyższe uczelnie wyższe nie przewyższa faktycznych potrzeb gospodarki. Były Dziekan Szkoły Zarządzania im. Sloana w MIT, Lester Thurow (1975), ponad 35 lat temu przedstawił swój model konkurencji o pracę, jako wyjaśnienie pogoni za wyższym wykształceniem. Jego zdaniem, wydajność i wynagrodzenie są bardziej związane z cechami stanowiska pracy niż poziomem wykształcenia pracownika, który umiejętności zawodowe zdobywa w toku pracy na swoim stanowisku, formalnie lub nieformalnie, po tym jak już znajdzie wstępnie zatrudnienie. Cały mechanizm oparty jest na istnieniu dwóch kolejek: jedną tworzą pracodawcy szukający pracowników – to jest kolejka stanowisk; drugą stanowią poszukujący pracy kandydaci. Kolejka stanowisk jest uporządkowana według wymaganych kompetencji, a kolejka kandydatów według kwalifikacji, które posiadają. Pracodawcy starają się dopasować do stanowiska osobę o najwyższych kwalifikacjach, gdyż to zmniejszy im przyszłe koszty szkolenia. Zamiast konkurować przy pomocy płac, kandydaci konkurują swoim przygotowaniem edukacyjnym. W ramach tego modelu jednostki mają tendencję do inwestowania w swoje wykształcenie więcej niż wymaga tego stanowisko, które przyjdzie im zajmować, a to prowadzi do niepełnego wykorzystania zasobów i zmniejszenia przychodów z wykształcenia (Zaqqā 2006). Ten efekt może być w Polsce wzmacniany przez ciągle jeszcze względnie znaczącą sygnałną funkcję dyplomu, który ma rangę dokumentu państwowego i jest traktowany jako pewna wstępna, ogólna informacja o możliwościach kandydata do pracy. Jednak rynek pracy będzie coraz lepiej rozróżniał rangę i rodzaj dyplomów i sięgał po sprawdziany kompetencji.

Współautor niniejszego opracowania, Szymon Czarnik, zilustrował w naszej dyskusji ten wyścig po wykształcenie, zwłaszcza wykształcenie wyższe, w oparciu o modele dylematów z teorii gier.

„W poniższych macierzach pierwsza liczba to wypłata gracza wierszowego, druga – kolumnowego (większa liczba to większa wypłata).

DYLEMAT WIĘŻNIA		
	studiować	nie studiować
studiować	2 , 2	4 , 1
nie studiować	1 , 4	3 , 3

W tym modelu każdy chce studiować (albo aby uzyskać konkurencyjną przewagę nad tymi, którzy nie studiuja, albo żeby nie przegrać ze studiującymi), ale prowadzi to do sytuacji, w której wszyscy studiuja, studia przestają da-

wać jakąkolwiek przewagę i ostatecznie dla wszystkich byłoby lepiej, gdyby nikt nie studiował. Problem polega na tym, że stan „wszyscy studiuja” jest jedyną równowagą tej gry, nie da się z niego wyjść drogą indywidualnych decyzji (bo każdy chce studiować), a gdyby wybić system na chwilę z tej równowagi, to i tak do niej wróci.

Alternatywnym modelem sytuacji mogącej prowadzić do zjawiska prze-edukowania jest gra określana mianem polowania na jelenia.

POLOWANIE NA JELENIA		
	studiować	nie studiować
studiować	2, 2	3, 1
nie studiować	1, 3	4, 4

W tym modelu ludzie chcą studiować tylko po to, aby nie dać się zdystansować innym, ale najchętniej by nie studiowali. System ma dwie równowagi: „wszyscy studiuja” albo „nikt nie studiuje”. Ta pierwsza równowaga dominuje ze względu na ryzyko (ludzie najbardziej boją się najgorszego: że zostaną na rynku jako jedyni bez dyplomu, i dlatego studiuja), ale jest wysoce nieefektywna. Wszyscy mogliby się znaleźć w najlepszej dla siebie sytuacji, gdyby nikt nie studiował. To też jest stan równowagi, dlatego gdyby ludzi udało się jakoś skłonić do przejścia w ten stan, to nie byłoby żadnej motywacji, by wracać do powszechnego studiowania.” Czarnik dodaje do tego pytanie: „czy nasz system wypycha ludzi w jeden, czy w drugi dylemat? co z tym zrobić?”.

Nie jest łatwo odpowiedzieć na to pytanie. Oparte jest ono zresztą na takim samym założeniu o niezróżnicowaniu studiów jak ekonomiczne modele wzrostu. Przyjmuje też założenie o kredensjalizmie, czyli dominującym znaczeniu dyplomu dla orzekania o poziomie kapitału ludzkiego. Co do rodzaju gry, to mojej intuicji bliższa jest sytuacja opisana przez „dylemat więźnia”. Zdaje się, że jest to uniwersalny mechanizm dominujący w procesie ewolucji. Richard Dawkins barwnie opisuje to w swojej popularyzatorskiej książce o „najwspanialszym widowisku świata” – ewolucji, w podrozdziale o znamienym dla naszych rozważań tytule: „Trzeba biec bardzo szybko, by zostać w tym samym miejscu”, co jest sentencją Czerwonej Królowej z *Alicji w Krainie Czarów*. Chodzi tylko o to, aby wyprzedzić konkurenta. W jakimś stopniu opis Dawkinsa (2010) wyjaśnia nawet to, dlaczego wyścig ten odbywa się w ramach systemu edukacyjnego, który nie daje specjalnej szansy (miejmy nadzieję – tylko na razie) na wyprzedzenie w wyścigu absolwentów najlepszych uczelni zagranicznych. Tę sytuację ilustruje przytoczony przez niego dowcip o dwóch turystach, gonionych przez niedźwiedzia, z których jeden rzuca się do ucieczki, a drugi zmienia obuwie na sportowe. Na zdziwienie pierwszego, że przecież i tak nie przegoni grizzly, odpowiada „Jego nie, ale ciebie już tak”. Wyścig po wyższe wykształcenie jest jak opisywany przez Dawkinsa „wyścig zbrojeń” leśnych drzew w dążeniu do światła słonecznego: nie można zostać z tyłu, by nie stracić możliwości przetrwania. W maksymalizacji poziomu wyedukowania takim „słońcem-motywatorem” jest bardziej prestiż społeczny niż czysto ekonomiczne korzyści. Zdaniem Dawkinsa, w podlegającej mechanizmom ewolucji przyrodzie utopia są pomysły „ekologicznego planowania” zmierzającego do ograniczenia bezproduktywnego wyścigu, który niekiedy doprowadza do jednostronnego rozwoju zagrażającego gatunkowi wyginieciem. Dobór naturalny nie może pełnić takiej funkcji „nie dysponując umiejętnością przewidywania i planowania”. Rodzi się jednak pokusa, by przypisać takie funkcje państwu, a w nim rządowi działającemu w oparciu o centralne planowanie.

No właśnie, jak się zdaje, rząd-centralny planista może coś w tej dziedzinie zrobić, ale ryzykowne jest przeświadczenie, że to „coś” opiera się na zdolności przewidywania biegu dziejów i tego, jakie wybory będą dla poszczególnych jednostek najlepsze. Rząd-centralny planista może w jakimś stopniu opierać się na ogólnych zasadach, by ten „wyścig zbrojeń” szedł w kierunku bardziej produktywnych rozwiązań. Wybory edukacyjne są skomplikowane przez fakt, że od decyzji podjętych na wczesnym etapie życia zależą, w znacznym często stopniu, losy całego życia. To jest jak inwestycja w dobro kapitałowe o bardzo długim okresie eksploatacji i dużej niepewności co do przyszłych warunków wykorzystania. Dążenie do zdobycia lepszego wykształcenia, niż może się okazać przydatne bezpośrednio po studiach, wynika z intuicyjnej chęci kompensowania tej niepewności. Taka kompensata pociąga za sobą koszty typowe dla *overeducation*. Jednak jeszcze bardziej ryzykowne jest odgórne, scentralizowane określanie struktury kierunków i specjalności w oparciu o wycinkową, już historyczną w momencie powstania diagnozę. Decyzje w tej dziedzinie muszą być podejmowane w oparciu o indywidualne rozpoznanie możliwości, uzdolnień, życiowych scenariuszy i własnej wyceny kosztów i korzyści. Takie decyzje można wspierać informacyjnie, ale nie należy ich centralizować.

Jest oczywiste, że sytuacja edukacyjnego wyścigu po dyplom jest ograniczona do tych, którzy są w stanie studiować, a to zależy od selektywności matury. Zapewne mądra selektywność na tym szczeblu – powiązana

z uruchomieniem alternatywnych, zawodowych ścieżek kształcenia – mogłaby coś wnieść. Chodzi o to, aby realizacja o kompetencje uległa dywersyfikacji.

Jednocześnie należy stworzyć możliwość budowania kompetencji pożądaných przez rynek pracy w krótszym okresie kształcenia formalnego, a także poprzez uzupełnianie i potwierdzanie kompetencji w toku pracy. Potrzebne są dobre średnie szkoły zawodowe – dobre – tj. świetne w zakresie profesjonalnego przygotowania młodych ludzi do zawodu, w kontakcie z praktyką i nowoczesnymi technologiami w obszarze kształcenia. Potrzebny jest też dobry system egzaminowania i potwierdzania kompetencji, który nie jest powiązany z systemem uczenia.

Może nasuwać się pytanie: a może po prostu wprowadzić opłaty za studia, które dodałyby do kosztów utraczonych dochodów i kosztów utrzymania na studiach jeszcze te dodatkowe, związane z bezpośrednimi opłatami za naukę? To jednak nie jest rozwiązanie, które może powstrzymać boom (o ile ma powstrzymać, bo tego tu nie zadeklarowano). Może jedynie zwiększyć indywidualne konsekwencje kryzysu, które w przypadku studiów bezpłatnych rozkładają się na podatników. W Polsce i tak mamy już więcej studentów na studiach płatnych niż bezpłatnych (nikt nikomu nie może zabronić płacenia za usługi dydaktyczne). W USA, gdzie koszty kształcenia są wielokrotnie wyższe, wieszczą się wielki kryzys w tej dziedzinie, wynikający z faktu, że wartość terażniejsza przyszłych przychodów z wykształcenia jest przeszacowana, co zachęca do podejmowania kosztownych studiów za kredyty, także wśród studentów klasy „subprime”. Wprowadzenie opłat za studia można rozważać, ale z innych powodów niż chęć ograniczenia „nierozsądnego” biegu po dyplom, gdyż na tym polu opłaty nie są skuteczne. Można oczywiście zadać pytanie, czy podatnicy powinni finansować kształcenie, które nie przynosi gospodarce pożytku. Trzeba być jednak pewnym, że tego pożytku nie ma i to nie tylko w kategoriach korzyści zewnętrznych, jak mniejsza przestępczość, lepszy stan zdrowia czy ogólnie wyższa jakość życia.

W kategoriach najbardziej ogólnych zasad można powiedzieć, że ten „święty zapał” do studiowania należy skierować do systemu edukacyjnego, który będzie dostarczał dobrych, przydatnych kompetencji ogólnych, takich, które pracodawcom rzeczywiście obniżą przyszłe koszty szkolenia. O nich mówi m.in. zamieszczony powyżej cytat z książki Jacka Fitz-Enza. Należy taki system edukacyjny budować: dążyć do tego, by nie tylko podnosić jakość nauczania, lecz także zmieniać jego profil. Inżynierowie powinni uczyć się projektowania, socjologowie powinni umieć prowadzić badania i analizy społeczne, ekonomiści powinni poradzić sobie z biznesplanem czy analizą zdolności kredytowej, a absolwenci nauczania początkowego powinni umieć uczyć dzieci także matematyki – z pasją i zrozumieniem. Czy dziś absolwenci takich kierunków to potrafią? Jeśli nawet niektórzy potrafią, to rynek nie bardzo umie ich znaleźć. By uszlachetnić wyścig, potrzebne jest także dobre informowanie o karierach absolwentów poszczególnych kierunków i specjalności. Oceny zajęć i prowadzących, dokonywane przez studentów w toku studiowania, choć ważne, nie są jednak w pełni miarodajną ewaluacją. W dziedzinie ewaluacji procesu kształcenia i przekładania jej wyników na zmiany wiele jest jeszcze do zrobienia. Kluczem jest przy tym wymyślenie mechanizmu motywacyjnego, który zachęci uczelnie do angażowania się w owo uszlachetnianie „wyścigu zbrojeń” i nadawanie mu sensu. To kwestia, którą musimy w tym miejscu pozostawić otwartą.

A jaką rolę odgrywają w tym procesie takie przedsięwzięcia, jak badania w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”? Badania takie dostarczają uczestnikom rynku pracy ważnego elementu: informacji. Ujawniając obszary, w których występują nadmiary i deficyty pozwalają roztropniej podejmować indywidualne decyzje osobom planującym kształcenie, pracodawcom – planującym zatrudnienie, a także dysponentom środków publicznych – planującym interwencje. Takie badania w żadnym razie nie dostarczają kompletu informacji, które są potrzebne do podjęcia decyzji w każdym z tych przypadków. Dostarczają jednak informacji istotnych. W toku kolejnych badań, gdy ujawnią się trendy zachodzące na rynku, wartość tych informacji będzie jeszcze większa.

Podsumujmy ten istotny punkt debaty postawieniem pytania: czy obecnie warto studiować? Trzeba udzielać odpowiedzi na to pytanie ostrożnie i z namysłem. Może się narzucać odpowiedź negatywna – ze względu na to, że część absolwentów nie znajduje, lub nie znajduje od razu, miejsca pracy na miarę zdobytego wykształcenia. Ale taka odpowiedź wcale nie jest oczywista. Osoby lepiej wykształcone częściej powracają do nauki na późniejszych etapach życia zawodowego, chętniej się doszkalają i zdobywają nowe kwalifikacje. Można powiedzieć, że nie jest to wartością dodaną uzyskanego wykształcenia wyższego, lecz cechą osób, która popchnęła je także na studia. Zapewne i tak jest, choć efekty te trudno analitycznie rozdzielić. Studia, zwłaszcza w dobrych ośrodkach akademickich, prowadzą do nabywania wszechstronnej wiedzy ogólnej i budowania kontaktów, które są przydatne w pracy zawodowej. Należy pamiętać, jak działa mechanizm podwójnej kolejki (opisany powyżej). O tym, że działa, zdają się świadczyć dane o bezrobociu, które są ciągle łaskawsze dla absolwentów

z wyższym wykształceniem. No i wreszcie: czy mamy prawo odgórnymi decyzjami przeciwstawiać się aspiracjom edukacyjnym? Wykształcenie wielu niesie szereg korzyści wszystkim.

Polska jest krajem o relatywnie młodej populacji na tle innych państw Unii Europejskiej czy OECD, ale wszyscy zdajemy sobie sprawę z demograficznego kryzysu, który w ciągu najbliższych dziesięcioleci zmieni tę korzystną sytuację. Chwilowe nadwyżki dostępnych zasobów kadrowych szybko znikają, pojawia się deficyt, czego smak odczuliśmy już po otwarciu dla Polaków niektórych rynków pracy po wstąpieniu do Unii Europejskiej w warunkach boomu koniunkturalnego: brak pracowników stawał się już barierą rozwoju. Także to wpłynęło na zachowanie pracodawców, którzy w sytuacji niepewności związanej ze światowym kryzysem finansowym nie szukali krótkookresowych oszczędności w zwalnianiu pracowników. Wszyscy zdają sobie sprawę z kosztów związanych z pozyskaniem kompetentnych i sprawdzonych pracowników lub doprowadzeniem do pożądanego poziomu kompetencji tych, których uda się zatrudnić.

W Polsce, jak dotąd, system kształcenia przez całe życie nie angażuje zbyt dużej części dorosłych osób. Piszemy o tym w niniejszym raporcie. Nie pomagają w tym ani fundusze europejskie, których sporo wydajemy, ani środki z funduszu pracy. W przypadku osób bezrobotnych przyjęty sposób wydatkowania środków jest najwyraźniej nieskuteczny. Jak możemy przeczytać w raporcie z ewaluacji wydatków z Funduszu Spójności na zatrudnienie, przeprowadzonej na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego:

„Rozpatrując cały okres realizacji projektów, nie stwierdzono występowania istotnego efektu netto finansowanych z funduszy unijnych szkoleń osób bezrobotnych z wyjątkiem opóźnienia podjęcia przez nich pracy o około miesiąc w związku z efektem *lock-in*” (Drażkiewicz i in. 2010, s. 89).

Najczęściej jednak nie dysponujemy dobrymi ewaluacjami efektów netto. Brak znaczącego wzrostu liczby osób zaangażowanych w kształcenie ustawiczne, mimo wzrostu publicznych nakładów, każe postawić pytanie, czy przyjęty sposób wyłaniania, finansowania i rozliczania projektów jest sensowny. To jest jednak kwestia na inną debatę.

W Polsce musimy się przygotować do zmiany jakościowej w mechanizmach rozwojowych – do przejścia do rozwoju opartego na wiedzy i innowacjach: stopniowo opieranych na własnych osiągnięciach myśli technicznej i twórczości kulturalnej o globalnym znaczeniu. Obecnie narzekamy na brak innowacyjności gospodarki, co rozumiane jest przede wszystkim jako brak własnych wynalazków czy idei menedżerskich, których wdrożenie dawałoby międzynarodową przewagę konkurencyjną. Mimo tych utyskiwań, gospodarka ciągle nieźle się rozwija i będzie się jeszcze jakiś czas tak rozwijała, opierając się na myśli technicznej importowanej w maszynach, urządzeniach, technologiach i rozwiązaniach menedżerskich. Gospodarki doganiające mają zwykle tę cechę, że korzystają z procesu dyfuzji wynalazków opracowanych w krajach najbardziej rozwiniętych. Niemniej, dość zgodny chór ekonomistów twierdzi, że to źródło wzrostu wyczerpie się. Przed nami kryzys rozwojowy, z którego albo wyjdziemy obronną ręką, albo utknijemy na peryferiach rozwoju. Przejście do mechanizmów gospodarki opartej na innowacjach będzie wymagać wielu zmian: w instytucjach wpływających na aktywność gospodarczą, w politykach publicznych, w działalności naukowej i potencjale innowacyjnym firm. Jednak zmiany takie, o ile nadejdą, zostaną zablokowane przez słabą jakość i mizerną ilość kapitału ludzkiego, jeśli rozwój tego kapitału nie nastąpi. Nawet jeśli przez jakiś czas będziemy go mieli niejako „na zapas”, to taki „zapas” jest niezbędny, gdy gospodarka przyspieszy i jednocześnie będzie zmieniać się jakościowo. Należy tylko zadbać o to, aby był to prawdziwy kapitał ludzki, a nie zasób powierzchownie wykształconych absolwentów, którzy nie mają szans na wykorzystanie swojej podręcznikowej wiedzy i nie potrafią pracować nad rozwiązaniem problemu w zespole.

Wreszcie, warto powiedzieć jeszcze o jednym: wykształcenie jest nie tylko narzędziem kariery zawodowej. Ma też swoją własną wartość. Trafnie oddaje to następujący cytat:

„Nie należy uzasadniać edukacji wyłącznie w oparciu o jej wpływ na wydajność pracy. Oczywiście, nie to było argumentem Platona czy Tocqueville’a i nie musi być naszym. Uczniowie nie są nauczani wiedzy obywatelskiej lub sztuki, albo też muzyki tylko w celu podniesienia ich wydajności pracy, lecz raczej w celu wzbogacenia ich życia i uczynienia ich lepszymi obywatelami” (Weiss 1995, s. 151)



- Becker G. S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., Chicago, The University of Chicago Press.
- Burns T., Stalke, G. M. (1961), *The Management of Innovations*, Oxford, Oxford University Press.
- Curtis B., Hefley W. E., Miller S. A. (2010), *People CMM® Second Edition: A Framework for Human Capital Management*, Boston, Pearson Education.
- Dowkins R. (2010), *Najwspanialsze widowisko świata. Świadectwa ewolucji*, przeł. P. Szwajcer, Stare Groszki, Wydawnictwo CiS.
- Drażkiewicz J., Kusideł E., Jakubowska K., Penszko P., Gajdos A., Schimanek T. (2010), *Wpływ polityki spójności na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce*, Warszawa, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.
- Fitz-Enz J. (2009), *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*, 2nd ed., New York, Amacom.
- Górnjak J., Mazur S. (2003), *Kapitał ludzki w Polsce*, w: Marody, M., Wilkin, J., *Na prostej? Polska w przededniu członkostwa w UE*, Kraków, MSAP AE.
- GUS, Notatka na temat szkół wyższych, Warszawa, GUS.
- Haartog J., Oosterbeek H. (2007), *What should you know about the Private Returns to Education?*, w: Haartog J., Maassen van den Brink H. (eds), *Human Capital. Advances in Theory and Evidence*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Hall B. W. (2008), *The New Human Capital Strategy: Improving the Value of Your Most Important Investment – Year after Year*, New York, Amacom.
- Hanushek E. A., Woessmann L. (2008), *The Role of Cognitive Skills in Economic Development*, „Journal of Economic Literature”, Vol. XLVI, 46:3, s. 607-668.
- Hanushek E. A., Woessmann L. (2010), *The Economics of International Differences in Educational Achievement*, NBER Working Paper No. 15949, Cambridge, MA, NBER.
- Ingham J. (2002), *Strategic Human Capital Management: Creating Value through People*, Oxford, Elsevier.
- Keeley B. (2007), *Human Capital: How what you know shapes your life*, OECD.
- Mankiew N. G., Romer D., Weil D. N. (1992), *A Contribution to the Empirics of Economic Growth*, „The Quarterly Journal of Economics”, Vol. 107, No. 2. (Maj, 1992), s. 407-437.
- OECD (2001), *The Well-Being of Nations. The Role of Human and Social Capital*, Paris, OECD.
- Osipian A. L. (2009), *The Impact of Human Capital on Economic Growth: A Case Study in Post-Soviet Ukraine, 1989-2009*, New York, Palgrave Macmillan.
- Savvides A., Stengos T. (2009), *Human Capital and Economic Growth*, Stanford, Stanford University Press.
- Thurow L. C. (1975), *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York, Basic Books.
- Weiss A. (1995), *Human Capital vs. Signalling Explanation of Wages*, „Journal of Economic Perspectives”, Vol. 9, No. 4, pp. 133-154.
- Zaqqa N. (2006), *Economic Development and Export of Human Capital A Contradiction? The Impact of Human Capital Migration on the Economy of Sending Countries. A Case Study of Jordan*, Kassel, Kassel University Press.

## Rozdział 2

# Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego

*Anna Strzebońska, Maja Dobrzyńska*

Analiza kompetencji badanych stanowiła jeden z kluczowych elementów projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. W pracach nad zdefiniowaniem i pomiarem kompetencji temu zagadnieniu poświęcono najwięcej uwagi, uznając je za centralne dla oceny jakości kapitału ludzkiego w Polsce. Niniejszy rozdział zawiera przyjęte w badaniu sposoby rozumienia i pomiaru pojęcia kompetencje, zidentyfikowane na podstawie przeglądu literatury, dotychczasowych sposobów badania, a także empirycznych testów stosowania różnych podejść.

## 2.1. Kompetencje: rozumienie i rodzaje

Wśród teoretyków, jak i praktyków, zajmujących się zagadnieniem kapitału ludzkiego w organizacjach dominuje przekonanie, że we współczesnym świecie kompetencje pracowników są najcenniejszym kapitałem, jaki posiada pracodawca. Z tego punktu widzenia, polityka personalna powinna bazować na systemie zarządzania opartym na kompetencjach. Taki sposób zarządzania kapitałem ludzkimi przynosi pracodawcy szereg korzyści, gdyż pozwala na (Armstrong 2000):

- **udoskonalenie procesów rekrutacji i selekcji pracowników** – poprzez wykorzystanie profilu kompetencyjnego pracowników, przypisanego do poszczególnych stanowisk pracy w procesie rekrutacji i selekcji pracowników,
- **rozwój pracowników** – poprzez opracowanie planów szkoleń, coachingu czy rozwoju zawodowego, na podstawie wiedzy o tym, jakie kompetencje potrzebne są do wypełniania poszczególnych zadań zawodowych,
- **tworzenie systemu ocen pracowników** – poprzez opisanie oczekiwań pracodawcy wobec stanowiska pracy w języku kompetencji,
- **udoskonalenie systemu wynagradzania pracowników** – poprzez stworzenie hierarchii stanowisk pracy i zróżnicowania wysokości wynagrodzenia na podstawie profilu kompetencyjnego.

Przejęcie na model zarządzania kapitałem ludzkim opartym na kompetencjach jest utrudnione na skutek braku zgody w kwestii zdefiniowania pojęcia kompetencji w literaturze przedmiotu. Przykłady rozumienia tego terminu zestawione są w tabeli II.1. Niezgodność terminologiczna utrudnia pracę jednostkom publicznym, gdzie większość działań jest niezwykle sformalizowana i wymaga przyjęcia jednej, powszechnie obowiązującej i ogólnie dostępnej definicji kompetencji.

## Tabela II.1.

### Przykłady definiowania pojęcia kompetencje w literaturze z zakresu kapitału ludzkiego

Autor	Rok	Definicja kompetencji
R. Boyatzis	1982	Potencjał, istniejący w człowieku, prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy w ramach otoczenia organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki. Kompetencja zbudowana jest z trzech elementów: <b>motywacji i cech charakteru, obrazu własnej osoby i roli społecznej, umiejętności</b> (Boyatzis 1982).
D. Thierry, C. Sauret	1994	<b>Zdolność</b> pracownika <b>do działania</b> , prowadzącego do osiągnięcia zamierzonego celu w danych warunkach, za pomocą określonych środków (Thierry, Sauret 1994, s. 6).
C. Lévy-Leboyer	1997	Kompetencje są <b>zbiorem zachowań</b> opartym na zintegrowanym wykorzystaniu <b>zdolności, cech osobowości</b> , a także nabytej <b>wiedzy i umiejętności</b> w celu doprowadzenia do pomyślnego wykonania założonej misji w ramach przedsiębiorstwa, które obarczyło nią pracownika w duchu swoich strategii i swojej kultury (Lévy-Leboyer 1997, s. 19).
A. Gick, M. Tarczyńska	1999	<b>Kompetencje to wiedza, umiejętności, zachowania, przymioty i postawy</b> wyróżniające tych, którzy osiągają najwyższą efektywność (Gick, Tarczyńska 1999, s. 45).
M. Armstrong	2000	<b>Potencjał</b> , przyczyniający się do osiągania określonych (pożądanych) wyników (Armstrong 2000, s. 241).
J. Bjørnåvold, P. Tissot	2000	<b>Potwierdzone osobiste zdolności</b> do wykorzystania know-how, <b>umiejętności, kwalifikacji i wiedzy</b> , w celu sprostania obecnym i mogącym się pojawić wyzwaniom zawodowym (Bjørnåvold, Tissot 2000).
S. Whiddett, S. Hollyforde	2003	Zespół cech danej osoby, na który składają się charakterystyczne dla tej osoby elementy, takie jak <b>motywacja, cechy osobowości, umiejętności, samoocena</b> związana z funkcjonowaniem w grupie oraz <b>wiedza</b> , którą ta osoba sobie przyswoiła i którą się posługuje (Whiddett, Hollyforde 2003, s. 13).
M. Bukowski	2003	<b>Zdolności</b> pracowników do wykorzystania swojej <b>wiedzy</b> w określonych sytuacjach (Bukowski 2003, s. 29).
A. Poczowski	2003	Pojęcie szersze od kwalifikacji, obejmujące ogół trwałych właściwości człowieka, tworzących związek przyczynowo-skutkowy z osiąganymi przez niego wysokimi lub ponadprzeciętnymi efektami pracy, które mają wymiar uniwersalny. Do grupy kompetencji podstawowych <sup>1</sup> należą najczęściej <b>wiedza i umiejętności</b> , natomiast do grupy kompetencji wyróżniających <sup>2</sup> <b>postawy, motywy i wartości</b> (Poczowski 2003, s. 153-155).
G. Filipowicz	2004	dyspozycje w zakresie <b>wiedzy, umiejętności i postaw</b> , pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie (Filipowicz 2004, s. 17).
T. Rostkowski	2004	Kompetencje to wszystkie cechy pracowników, <b>wiedza, umiejętności, zdolności, ambicje, wyznawane wartości, style działania</b> , których posiadanie, rozwijanie i wykorzystywanie przez jednostki umożliwia realizację strategii firmy, w której są zatrudnieni (Rostkowski 2004, s. 41).
Project Tunning	2006	Kompetencje stanowią dynamiczne połączenie atrybutów – <b>cech, umiejętności oraz postaw</b> – są tym, co studenci potrafią, kończąc określony etap kształcenia. Są to zarówno wiedza, jej rozumienie, jak i umiejętności praktyczne, intelektualne oraz interpersonalne, a także wartości etyczne. Warto podkreślić, że kompetencje można zarówno oceniać jak i rozwijać, ale nie da się jasno stwierdzić, czy ktoś je posiadał lub nie. Kompetencje, które rozwijane są, czy to drogą ćwiczeń, czy nauki, stanowią swego rodzaju kontinuum (Tunning 2006, s. 140).

<sup>1</sup> Kompetencje podstawowe (ang. threshold competences) mają kluczowe znaczenie dla prawidłowego wykonywania danych czynności związanych z pracą w danym zawodzie.

26 <sup>2</sup> Kompetencje wyróżniające (differentiating competences) pozwalają odróżnić pracownika efektywnego od pozostałych.

Różnorodność definicji jest związana ze współwystępowaniem dwóch sposobów rozumienia kompetencji, które w języku angielskim są odzwierciedlone za pomocą słów *competency* i *competence*.

Pierwszy termin wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych, gdzie pomiar kompetencji koncentruje się na określeniu, w jaki sposób ludzie muszą się zachowywać, aby z powodzeniem wykonywać powierzone im zadania. Kompetencje są rozumiane jako szczególne cechy jednostki, które przejawiając się w zachowaniach decydują o jakości wykonywanego działania. Poziom kompetencji zależy od szeregu czynników nazywanych przez autorów „zdolnościami”, „wiedzą”, „umiejętnościami”, czy choćby „motywacjami”. Na przykład Richard Boyatzis – jeden z autorów pojęcia *competency* – wskazał na trzy charakterystyki, które decydują o osiągnięciu przez jednostkę poziomu kompetencji. Należą do nich: motywacja i cechy charakteru, obraz własnej osoby i rola społeczna oraz umiejętności (Boyatzis 1982). W tym rozumieniu kompetencji nacisk położony jest na identyfikację sposobów zachowania, które są widoczne u osób uzyskujących dobre wyniki, w odróżnieniu od zachowań charakterystycznych dla ludzi mniej skutecznych w działaniu (tzw. kompetencje różnicujące) (Armstrong 2000, s. 245), ocenianych według wymagań sformułowanych przez pracodawcę (Whiddett, Hollyforde 2003). Wymagania opisane są zazwyczaj w rozbiu na wiedzę, umiejętności oraz postawy i silnie zależą od kontekstu miejsca pracy, np. branży działalności pracodawcy, wielkości czy sposobu organizacji firmy.

Odmienne rozumienie kompetencji mieści się pod pojęciem *competence*. Termin ten, powstały na gruncie brytyjskim, skupia się na wystandaryzowanych efektach/wynikach wykonywanych działań, przypisanych do zawodu czy stanowiska pracy. Przy tym, procedurze standaryzacji podlegają nie zachowania prowadzące do realizacji celu, ale efekty tych działań. W tym rozumieniu kompetencje dotyczą sytuacji, w której znany jest minimalny zakres umiejętności, wiedzy i postaw, pozwalających wykonać zadania zawodowe, kończące się spodziewanym (i znanym) wynikiem. Co istotne, wymagane jest, aby wiedza, umiejętności i postawy wchodzące w zakres tej kompetencji były wystandaryzowane w oparciu o ustalone (na poziomie przedsiębiorstwa albo całego kraju bądź grupy krajów) i powszechnie dostępne kryteria (Mikuła, Pietruszka-Ortyl 2007, s. 52) np. „efekty uczenia się”<sup>3</sup> przyjęte w Europejskich i Krajowych (Polskich) Ramach Kwalifikacji. Kwestią kluczową jest, by efekty podlegały procedurze walidacyjnej, kontrolowanej przez organy państwowe bądź niezależne organizacje eksperckie, która ma być gwarancją posiadania kompetencji. Warto wspomnieć, że na gruncie polskim przyjęto termin „kwalifikacje” dla oznaczenia tego rodzaju zweryfikowanych kompetencji.

Mając na uwadze ogólnopolski charakter projektu BKL, w badaniu kompetencji nie skoncentrowano się na pomiarze efektów kształcenia, ponieważ nie oceniano działań indywidualnych podmiotów (np. szkół). Celem prowadzonych działań było dokonanie bilansu podaży kompetencji (badania aktywnych i nieaktywnych zawodowo) i zapotrzebowania na nie (badania pracodawców), niekoniecznie wnikając, na którym poziomie edukacji badani nauczyli się konkretnego zachowania.

Mając na uwadze powyższe rozważania, przyjęta definicja kompetencji obejmuje **wiedzę, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie do tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej**.

Przed dokładnym omówieniem przyjętej definicji kompetencji warto wspomnieć o dwóch ważnych kwestiach: różnicy między pojęciami kompetencje i kwalifikacje oraz odniesieniu pojęcia kompetencji do wykonywanego zawodu.

W projekcie BKL zdecydowano się wyjść naprzeciw zmianom dokonującym się w systemie edukacji na poziomie ogólnym, zawodowym oraz wyższym, polegającym na ukierunkowaniu działań edukacyjnych na wspomniane „efekty uczenia się”. W tym celu skorzystano z rozróżnienia między kwalifikacjami a kompetencjami obowiązującymi w oficjalnych dokumentach oświatowych. Kwalifikacje, stanowiące zweryfikowane kompetencje, są rozumiane jako wiedza, umiejętności i postawy, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej. W wąskim sensie, za kwalifikacje można uznać taki rodzaj wiedzy, umiejętności i postaw, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą, np. Krajowy Punkt Koordynacyjny, rekomendowany w ramach Krajowych (Polskich) Ram Kwalifikacyjnych<sup>4</sup>.

Badając zasoby kompetencyjne, konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego, czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców.

<sup>3</sup> Definicja: „Efekty uczenia się” (ang. *learning outcomes*) – „to, co osoba ucząca się wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych [za:] Perspektywa uczenia się przez całe życie” (Perspektywa 2010, s. 72).

<sup>4</sup> Przyjęta definicja kwalifikacji utworzona w 2009 roku jest zbieżna z tą opracowaną w ramach Krajowych (Polskich) Ram Kwalifikacji a opublikowaną w styczniu 2010 roku w raporcie pt. „Od Europejskich do Polskich Ram Kwalifikacji. Model Polskich Ram Kwalifikacji” na stronie 9 traktującej kwalifikacje jako „formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ stwierdza, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami”.

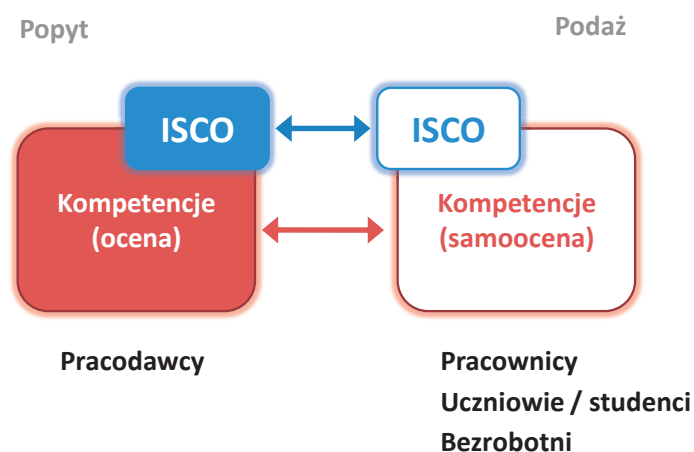
## Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego

Zawód rozumiany jest jako zbiór zadań zawodowych<sup>5</sup> wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagający od pracownika odpowiednich kwalifikacji zawodowych. W języku specjalistów, do zarządzania kapitałem ludzkimi w przedsiębiorstwach<sup>6</sup> częściej niż zawód używane jest określenie „stanowisko”, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności, wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników, chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielozawodowe, np. monter instalacji budowlanych, od którego wymagane są często kompetencje związane z takimi zawodami, jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców, pytało ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku<sup>7</sup> itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi grupami badanych, zarówno po stronie podażowej kompetencji (pracownicy, uczniowie i studenci, bezrobotni), jak i popytowej (pracodawcy), wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów, opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-08. Graficzna ilustracja przyjętego modelu porównywania kompetencji została przedstawiona na rysunku Il.1.

### Rysunek Il.1.

#### Model diagnozy kompetencji po stronie popytu i podaży

### Bilans kapitału ludzkiego



Źródło: Opracowanie własne.

<sup>5</sup> Zgodnie z definicją Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych pod pojęciem „zadania zawodowe” rozumiano: „logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu. Układ czynności zawodowych powiązany jednym celem działania kończącym się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją” (Kwiatkowski, Woźniak, s. 9).

<sup>6</sup> Szerzej na ten temat m.in. w publikacji: (Tomaszewska 2010).

<sup>7</sup> Przedstawione definicje zawodu, stanowiska pracy są zgodne z obowiązującą od 1 lipca 2010 r. nową klasyfikacją zawodów i specjalności wprowadzoną rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537).

## 2.2. Charakterystyka pojęcia kompetencje w badaniu BKL

### Charakterystyka pojęcia kompetencje w badaniu BKL

Przyjęty na potrzeby projektu sposób rozumienia kompetencji wskazuje na kluczowe trzy komponenty: wiedzę, umiejętności i postawy, które odzwierciedlone są w działaniu.

Na pojęcie „wiedza” składają się z kolei cztery elementy (Lundvall B., Johnson 1996, s. 12):

1. Wiedza o faktach („know – what”).
2. Wiedza o zasadach i prawach natury, ludzkiego umysłu i społeczeństwa („know – why”).
3. Wiedza praktyczna związana z doświadczeniem zawodowym („know – how”).
4. Wiedza odnosząca się do społecznej zdolności do kooperacji i komunikacji z różnymi typami ludzi i ekspertów („know – who”).

Ważne jest podkreślenie, że wiedza może być zdobywana w różnych trybach, poprzez:

- „uczenie się formalne (*formal learning*), rozumiane jako udział w procesie kształcenia prowadzonym przez instytucję edukacyjną lub szkoleniową, prowadzące do uzyskania kwalifikacji,
- uczenie się pozaformalne (*non-formal learning*), czyli uczenie się zorganizowane instytucjonalnie, jednak poza programami kształcenia i szkolenia, prowadzącymi do uzyskania kwalifikacji,
- uczenie się nieformalne (*informal learning*), czyli uczenie się nie zorganizowane instytucjonalnie, realizowane w sposób zamierzony lub nie zamierzony” (Perspektywa 2010, s. 72).

Komponent „umiejętności” (ang. *skills*) jest kształtowany poprzez praktyczne działanie, a więc i doświadczenie. Wskazuje, w jakim stopniu jednostka jest w stanie wykorzystać zdobytą wiedzę do wykonywania określonych zadań, przypisanych do danego stanowiska pracy i/lub zawodu<sup>8</sup>.

Ostatni element kompetencji, czyli postawa, w projekcie BKL został zawężony do chęci i gotowości wykorzystania zdobytej wiedzy i wykształconych umiejętności w procesie realizacji zadań zawodowych.

Podsumowując założenia, w idealnym modelu teoretycznym u jednostki następuje transfer wiedzy na umiejętności, które mogą przejawiać się w konkretnym zachowaniu, pod warunkiem jednoczesnego występowania chęci i gotowości do podjęcia działania.

Poszukiwanie odzwierciedlenia kompetencji w zachowaniach (bądź deklaracjach zachowania) implikuje szereg założeń koncepcyjnych<sup>9</sup>:

1. Kompetencje mają wymiar indywidualny, gdyż koncentrują się na jednostce i jej cechach, leżących u podstaw udanego (kompetentnego) działania.
2. Kompetencje muszą być mierzalne i stopniowalne, przy czym o poziomie kompetencji można jedynie wnioskować na podstawie zbioru obserwowanych (deklarowanych) zachowań. Poprzez analogię można porównać kompetencje do „góry lodowej”. O posiadaniu kompetencji świadczą zachowania jednostki, które są jak „wierzchołek góry lodowej”. Przy czym, na poziom wykonywanych zadań wpływa „podwodna” część góry lodowej, czyli wiedza, umiejętności i postawy.
3. Jeżeli kompetencje koncentrują się na działaniu, to zawsze należy określić kontekst tego działania. Zawody i/lub stanowiska pracy o tej samej nazwie mogą wymagać odmiennych kompetencji. Innymi słowy, kompetencje silnie zależą od kontekstu miejsca pracy, np. branży działalności pracodawcy, wielkości czy sposobu organizacji firmy.
4. Kompetencje umożliwiają realizację zadań zawodowych, gdyż się do nich bezpośrednio odnoszą. To kompetencje decydują o skuteczności działania, przy czym niektóre zadania zawodowe wymagają kilku rodzajów kompetencji, podczas gdy inne tylko jednego rodzaju.
5. Kompetencje są współzależne, gdyż pojęcie „kompetencje” zawsze występuje w liczbie mnogiej, podobnie jak okulary, drzwi, spodnie czy nożyczki. Używanie słowa „kompetencja” należałoby zatem uznać za neologizm. Istotną wskazówką przydatną w rozważaniach o kompetencjach jest fakt, że niezwykle trudno wyizolować kompetencję i traktować ją jako właściwość całkowicie oderwaną od innych kompetencji, niezależną (Filipowicz 2004, s. 36-37).
6. Kompetencje są miarą tego, co jednostka jest w stanie zrobić w danym momencie.

<sup>8</sup> Podobne rozumienie umiejętności można znaleźć w materiałach CEDEFOP (patrz: Bjørnåvold, Tissot 2010), przy czym niektóre definicje umiejętności, np. Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych podkreślają aspekt zdolności do wykonania czynności zawodowych

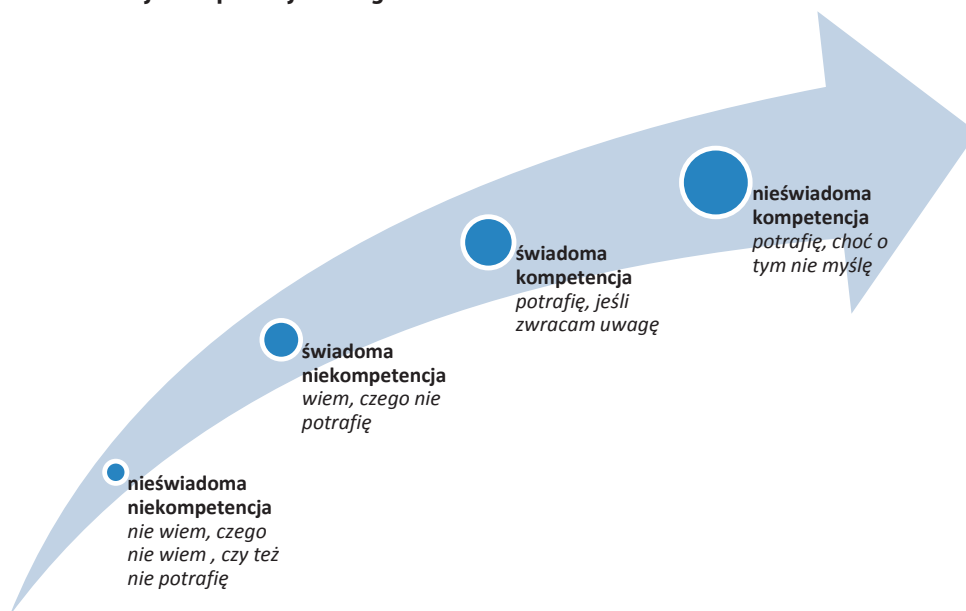
<sup>9</sup> Opracowanie na podstawie: (Furmanek 1997, s. 17; Filipowicz 2004, s. 36-37; Armstrong 2000).

## Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego

7. Kompetencje są dynamiczne, gdyż mogą się rozwijać na skutek przyrostu wiedzy i/lub umiejętności, bądź wzrostu chęci do działania u jednostki. Rozwój kompetencji odzwierciedlony jest w jakości wykonywanych zadań, zgodnie z zasadą: im wyższy jest stopień przyswojenia danej kompetencji, tym większa jest efektywność w tym obszarze działań, który jest z nią powiązany. Przykładowy model rozwoju kompetencji wykorzystywany w neuropsychologii przedstawiony jest na poniższym rysunku Il.2.

### Rysunek Il.2.

#### Model rozwoju kompetencji według Maxwella



Źródło: (Kanarski 2005, s. 155).

Wyszczególnione założenia koncepcyjne wskazują na wieloznaczność i złożoność pojęcia „kompetencje”. Z tego powodu w literaturze przedmiotu można spotkać szereg podziałów kompetencji, których przykłady zostały przedstawione w tabeli Il.2.

Tabela II.2.

**Charakterystyka  
pojęcia kompetencje  
w badaniu BKL**

**Typologia kompetencji pracowniczych w organizacji**

Kryterium klasyfikacji	Nazwa kompetencji	Interpretacja
Źródło nabywania kompetencji	Formalne	Potwierdzone dyplomem, świadectwem lub innym certyfikatem
	Rzeczywiste	Objawione w działaniu
Zakres merytoryczny	Wąskie	Zawężone do konkretnej dziedziny zawodowej, funkcji, roli, stanowiska pracy
	Szerokie	Odnoszone do kilku dziedzin, grupy zawodów
Dostępność	Własne	Dostępne i potencjalne kompetencje własnych zasobów ludzkich
	Pożyczone	Kompetencje nabyte drogą „wypożyczenia”
Przeznaczenie	Kluczowe	Wspólne dla wszystkich pracowników, grupy zawodowej
	Specjalistyczne	Inne dla każdego stanowiska pracy, funkcji lub roli
Zasięg zarządzania	Operacyjne	Niezbędne kierownikom liniowym w codziennej działalności
	Strategiczne	Niezbędne na wyższych poziomach zarządzania
Perspektywa czasowa	Aktualne	Wymagane „tu i teraz”
	Pożądane	Wymagane w pewnej perspektywie czasowej, określone wyprzedzająco
Mierzalność	Łatwo mierzalne	Łatwe do zaobserwowania, zmierzenia
	Trudno mierzalne	np. umiejętność podejmowania decyzji o strategicznym znaczeniu; skuteczność można ocenić dopiero „za jakiś czas”
Dokładność definiowania	Ogólnie zdefiniowane	np. umiejętności informatyczne to obsługa komputera klasy PC i wykorzystywanie podstawowych programów informatycznych
	Szczegółowo zdefiniowane	np. umiejętności informatyczne to biegłość w obsłudze programów LINUX, UNIX
Szerokość oddziaływania	Wąskie	Kompetencje potrzebne na konkretnym stanowisku pracy
	Szerokie	Kompetencje umożliwiające skuteczne działanie w szeroko rozumianym środowisku społecznym
Treści	Profesjonalne (zawodowe)	Kompetencje zawodowe niezbędne do skutecznego działania w danej profesji
	Społeczne	Sprzyjające prace w zespołach
	Przedsiębiorcze	Świadomość biznesowa, np. nastawienie na sukces, zysk
	Konceptualne	Niezbędne na najwyższym szczeblu zarządzania, np. umiejętność przewidywania, myślenie systemowe
Szczegółowość oceny	Oceniane wg zawężonej skali	np. posiada kompetencje lub nie posiada kompetencji
	Oceniane wg szczegółowej skali	np. I poziom – brak kompetencji II poziom – posiada kompetencje, ale bardzo rzadko je wykorzystuje III poziom – wykorzystuje kompetencje w codziennym praktycznym działaniu IV poziom – wykorzystuje kompetencje do wykonywania pracy na bardzo dobrym poziomie V poziom – wykorzystuje kompetencje twórczo
Zawartość	Zintegrowane	Kompetencje silnie ze sobą powiązane, np. nastawienie na budowanie zespołów – komunikatywność – przywództwo – wartości i normy kulturowe
	Zintegrowane luźno (słabo)	np. umiejętność przewidywania wizji – przywództwo
Własność	Indywidualne	Należą do konkretnej osoby i mogą być wykorzystywane w dowolnym czasie i miejscu
	Grupowe (organizacyjne)	Należą do zespołu i są przydatne w konkretnej organizacji, są wynikiem synergii kompetencji indywidualnych

Źródło: (Walkowiak 2004, s. 23, za: Walas-Trębacz 2009).



## Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego

Mając na uwadze najważniejszy, porównawczy cel prowadzonych badań, czyli wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy wraz z określeniem, jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych), zdecydowano się przedstawić kompetencje na poziomie ogólnym („kluczowym” używając terminów umieszczonych w tabeli).

W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych i w zgodzie z przyjętą na potrzeby projektu definicją kompetencji, wyróżniono jedenaście ogólnych klas kompetencji, odnoszących się do różnych sfer pracy. Podział kompetencji został przedstawiony w tabeli II.3.

### Tabela II.3.

#### Jedenaście ogólnych klas kompetencji wykorzystanych w projekcie BKL

Nazwa kompetencji	Wymiar zachowania	Podwymiar zachowania
<b>Kognitywne</b>	wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	szybkie streszczanie dużej ilości tekstu
		logiczne myślenie, analiza faktów
<b>Matematyczne</b>	wykonywanie obliczeń	ciągłe uczenie się nowych rzeczy
		wykonywanie prostych rachunków
<b>Komputerowe</b>	obsługa komputera i wykorzystanie internetu	wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych
		podstawowa znajomość pakietu typu MS Office
		znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisanie programów czy tworzenia stron internetowych
<b>Techniczne</b>	wyobrażenia techniczna i posługiwanie się urządzeniami technicznymi	wykorzystanie internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej
		—
<b>Artystyczne</b>	zdolności artystyczne i twórcze	—
<b>Fizyczne</b>	sprawność fizyczna	—
<b>Techniczne</b>	wyobrażenia techniczna i posługiwanie się urządzeniami technicznymi	posługiwanie się urządzeniami technicznymi
		dokonywanie napraw urządzeń technicznych
<b>Samoorganizacyjne</b>	samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu)	samodzielne podejmowanie decyzji
		przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy
		kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)
		odporność na stres
<b>Interpersonalne</b>	kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi	terminowa realizacja zaplanowanych działań
		współpraca w grupie
		łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami
		bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli
<b>Biurowe</b>	organizowanie i prowadzenie prac biurowych	rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi
		—
<b>Kierownicze</b>	zdolności kierownicze i organizacja pracy innych	przydzielanie zadań innym pracownikom
		koordynowanie pracy innych pracowników
		dyscyplinowanie innych pracowników – przywoływanie ich do porządku.
<b>Dyspozycyjne</b>	dyspozycyjność	gotowość do częstych wyjazdów
		elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy)

Źródło: Opracowanie własne.

Zilustrowany w tabeli układ kompetencji, przyjęty w projekcie BKL, grupuje pod jedną nazwą zidentyfikowane w procesie konceptualizacji przejawy zachowania pod kątem podobnego charakteru działań. Tam, gdzie była taka konieczność związana ze złożonością grupy kompetencji, klasyfikacja jest dwupoziomowa: wymiary dzielą się na podwymiary.

Badanie dostępnych kompetencji (posiadanych w grupie osób aktywnych i nieaktywnych zawodowo) wykorzystywało pełny układ kompetencji z wymiarami i podwymiarami. Nieco inaczej skorzystano z klasyfikacji kompetencji w badaniu pracodawców. Ze względu na zastosowaną technikę badawczą (wywiad telefoniczny – CATI) pracodawcy formułowali oczekiwania kompetencyjne wobec przyszłych pracowników w ograniczeniu do wymiarów głównych.

By zapewnić reprezentację wymagań kompetencyjnych, specyficznych dla konkretnego stanowiska pracy, oprócz tych jedenastu ogólnych klas kompetencji stworzono grupę dodatkową, obejmującą kompetencje zawodowe rozumiane jako wiedza, umiejętności i postawy umożliwiające wykonywanie wyspecjalizowanych zadań i pełnienie nietypowych funkcji zawodowych<sup>10</sup>. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje i osoby zainteresowane będą mogły określić, jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

## 2.3. Kompetencje – jak je mierzyć?

### Obiektywny i deklaratywny pomiar kompetencji

W pomiarze kompetencji można wyróżnić dwa podstawowe podejścia: deklaratywny – polegający na opisie samego siebie dokonywanym przez osoby badane, oraz obiektywny – polegający na wykonaniu przez osoby badane zadania wymagającego rozwiązania konkretnego problemu, ćwiczenia itp.

Obiektywny pomiar poziomu posiadanych kompetencji, w warunkach badania sondażowego, polega na zadaniu respondentowi pytania sprawdzającego jego wiedzę lub wydaniu mu polecenia, sprawdzającego opanowanie danej umiejętności<sup>11</sup>: Przykładem pytania o wiedzę jest pytanie z zakresu kompetencji językowych:

*Do każdego z podanych słów dopisz jego synonim (wyraz o zbliżonym znaczeniu) zaczynający się na podaną literę i mający określoną liczbę liter.*

*Harmonia - t \_\_*

*Nieprzyzwoity - o \_\_\_\_\_*

*Publikatory - m \_\_\_\_\_*

lub kompetencji komputerowych:

*Jaka kombinacja klawiszy pozwala kopiować wybrany fragment tekstu?*

*CTRL + A*

*CTRL + C*

*CTRL + V*

*CTRL + X*

*CTRL + Z*

Deklaratywny pomiar kompetencji jest związany z samooceną osób badanych dokonaną zgodnie z instrukcją podaną przez badacza. W praktyce badań sondażowych stosuje się wiele wariantów pytań m.in.:

- pytanie wprost o poziom, jaki respondent osiągnął w ramach danej kompetencji,
- pytanie pośrednie o trudność, jaką sprawia respondentowi wykonywanie czynności wymagającej posiadania danej kompetencji,
- pytanie o odczucie odnośnie wykonywania zadań związanych z daną kompetencją,
- pytanie o motywację do wykonywania pracy wymagającej posiadania danej kompetencji,
- pytanie o skłonność respondenta do podjęcia działań świadczących o posiadaniu danej kompetencji,

<sup>10</sup> Przyjęta w badaniu BKL definicja „kompetencji zawodowych” bazuje na rozumieniu pojęcia „kwalifikacji specjalistycznych” opracowanego w ramach Krajowych Standardów Zawodowych (KZS), gdzie za kwalifikacje specjalistyczne rozumie się „specyficzne, rzadziej występujące wymagania w zakresie umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych umożliwiających wykonywanie wyspecjalizowanych zadań i pełnienie nietypowych funkcji zawodowych”. Przy czym różnica dotyczy elementów składowych definicji. W badaniu BKL komponent o nazwie „cechy psychofizyczne” obecny w definicji KSZ został zamieniony na „postawy”, zgodnie z przyjętą definicją kompetencji. Źródło definicji KZS: (Kwiatkowski, Woźniak 2003, s. 9).

<sup>11</sup> Należy podkreślić, że prezentowane metody pomiaru kompetencji dotyczą możliwości ich realizacji w ramach badań sondażowych. Różne metody pomiaru kompetencji stosowane w praktyce zarządzania kapitałem ludzkim, opartym na myśleniu kompetencyjnym, takie jak *assessment centre* czy obserwacja uczestnicząca nie były przedmiotem analiz z uwagi na brak możliwości ich zastosowania w warunkach badań ankietowych.

## Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego

- pytanie o minimalny poziom danej kompetencji, wymagany w zawodzie wykonywanym przez respondenta,
- pytanie o przeciętny poziom danej kompetencji, pracujących w zawodzie wykonywanym przez respondenta,
- pytanie o wagę danej kompetencji dla zawodu wykonywanego przez respondenta.

Przykładem często stosowanego pytania jest pytanie wprost o kompetencje:

*Jak oceniasz poziom własnych umiejętności związanych z korzystaniem z internetu? Proszę podać ocenę poziomu własnych umiejętności na 5-punktowej skali, gdzie 1 oznacza poziom niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki i 5 – bardzo wysoki.*

Pytanie o trudność w wykonywaniu czynności świadczącej o opanowaniu danej kompetencji, zadawane jest w następujący sposób:

*Firma ma zamiar powierzyć Ci samodzielne kierowanie nowym działem. Wiąże się to z dużym ryzykiem – w razie niepowodzenia zostaniesz zwolniony/zwolniona, jednak w przypadku sukcesu będziesz zarabiać znacznie lepiej niż dotychczas.*

*Jak trudne byłoby to zadanie?*

- a) wyjątkowo trudne,*
- b) bardzo trudne,*
- c) dość trudne,*
- d) ani trudne, ani łatwe,*
- e) dość łatwe,*
- f) bardzo łatwe,*
- g) wyjątkowo łatwe.*

### Pomiar kompetencji w badaniu BKL

W badaniu BKL zdecydowano się na zastosowanie deklaratywnego podejścia do pomiaru kompetencji. Głównymi argumentami za przyjęciem tego sposobu pomiaru były: dążenie do dokonania całościowej diagnozy podaży i popytu kompetencji na rynku pracy, porównawczy charakter badania, jego kompleksowość oraz efektywność finansowa.

Z uwagi na przyjęte założenia i cele badawcze efektem badań BKL powinno być uzyskanie całościowego profilu kompetencyjnego badanych zbiorowości, aby następnie można go było skonfrontować z potrzebami pracodawców. Oznaczało to konieczność operacjonalizacji wszystkich 11 klas kompetencji: kognitywnych, matematycznych, technicznych, komputerowych, artystycznych, fizycznych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych, biurowych, kierowniczych i dyspozycyjnych. W warunkach badań sondażowych, za pomocą testów wiedzy i umiejętności, można zmierzyć jedynie niektóre z wyróżnionych wymiarów kompetencji. Pomiar takich kompetencji, jak interpersonalne, samoorganizacyjne, fizyczne czy dyspozycyjne, w trackie standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego jest możliwy do przeprowadzenia tylko poprzez samoocenę osób badanych. Z tego względu zdecydowano się na zastosowanie takiego podejścia również do pozostałych rodzajów kompetencji.

Aby dokonać bilansu podaży kompetencji i zapotrzebowania na nie, konieczne było wypracowanie takich metod ich mierzenia, aby umożliwiały porównywanie wyników uzyskanych w badaniach ludności, bezrobotnych, uczniów i studentów z jednej strony i badaniach pracodawców z drugiej strony. Porównanie wyników obiektywnych testów kompetencyjnych z zapotrzebowaniem na kompetencje zgłaszanym przez pracodawców byłoby niezmiernie trudne, jeśli wręcz niemożliwe. Deklaratywny pomiar kompetencji, dzięki zastosowaniu standaryzowanej skali adekwatnej do tej stosowanej w badaniu pracodawców, umożliwia takie porównania.

Nie bez znaczenia jest również czynnik organizacyjny – związany ze skalą i kompleksowością badania BKL. Z uwagi na objęcie badaniem tak różnych zbiorowości, jak osoby dorosłe w wieku produkcyjnych, bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy, uczniowie i studenci oraz zastosowanie wielu różnorodnych technik badawczych, od wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI), przez wywiady osobiste (ze wspomaganiami komputerowym – CAPI i bez – PAPI) po ankiety audytoryjne i sporadycznie wykorzystywane

ankiety internetowe (CAWI), przyjęty sposób pomiaru kompetencji musiał być w miarę możliwości uniwersalny. Przygotowanie narzędzi badawczych zawierających testy i zadania adekwatne z punktu widzenia poszczególnych grup byłoby przedsięwzięciem niezwykle trudnym. A zupełnie niewykonalne okazałoby się ich zastosowanie do innych niż wywiady bezpośrednie metod dotarcia do respondentów. Realizacja tak dużych badań tylko i wyłącznie za pomocą metody kontaktu bezpośredniego z respondentem, z uwagi na racjonalność wydatków, nie była możliwa. Dlatego zdecydowano się na wykorzystanie samooceny osób badanych na standardowej skali. Takie podejście okazało się rozwiązaniem na tyle uniwersalnym, że po odpowiedniej modyfikacji mogło z powodzeniem być stosowane do badania różnych zbiorowości, najbardziej efektywnymi dla nich technikami.

Decyzja dotycząca pomiaru kompetencji w badaniach BKL została podjęta z pełną świadomością wad i zalet alternatywnego podejścia. Bezsporną zaletą obiektywnego pomiaru kompetencji jest fakt, iż przy jego zastosowaniu sprawdzamy rzeczywistość posiadaną wiedzę i umiejętności, a nie deklaracje co do ich posiadania. Poddając osoby badane testom wiedzy lub mierząc poziom posiadanych przez nie umiejętności, podczas konkretnych ćwiczeń, niwelujemy ryzyko zawyżania czy zaniżania oceny własnych kompetencji przez badanych. Przy obiektywnym pomiarze kompetencji unikamy również wieloznaczności pojęć służących do określenia poszczególnych klas czy wymiarów kompetencji. Niemniej jednak, jeszcze raz należy podkreślić, że to podejście ma swoje poważne ograniczenia analityczne i realizacyjne, które uniemożliwiły jego zastosowanie w badaniu BKL.

### **Narzędzia badawcze a pomiar kompetencji**

W projekcie BKL po stronie podażowej kompetencje były badane dwuaspektowo: poprzez samoocenę poziomu danej umiejętności (pytanie wprost o kompetencje) oraz poprzez ujawnienie przezeń stopnia motywacji, tj. chęci wykonywania pracy związanej z wykorzystaniem tej umiejętności (pytanie o motywację). Zamysłem wyodrębnienia tych dwóch elementów był zamiar określenia realnego, czyli możliwego do spożytkowania przez pracodawców, kapitału ludzkiego. Analiza literatury i dotychczasowych technik pomiaru kompetencji skłaniała do obaw, iż występować mogą sytuacje, w których jednostka posiada kompetencje, lecz nie chciałaby ich spożytkować w pracy (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. Dosłowne sformułowanie pytań, użytych w kwestionariuszach, prezentuje tabela II.4. Dodatkowo w tabeli zaprezentowano sposób pytania o kompetencje w badaniu pracodawców, aby zilustrować porównywalność zastosowanych rozwiązań. Jak pokazują wyniki uzyskane w pierwszej edycji badania, mamy do czynienia z wysoką korelacją umiejętności i motywacji wśród wszystkich badanych grup (ludność w wieku produkcyjnym, bezrobotni, uczniowie i studenci). Świadczy to o tym, iż z jednej strony ludzie najczęściej chcą robić to, co w swoim mniemaniu potrafią, a z drugiej strony nabywają umiejętności wymagane w pracy, którą chcą wykonywać. Bardzo wysoka korelacja ocen kompetencyjnych i motywacji zawodowych z nimi związanych pozwoliła, w przypadku większości analiz, na posługiwanie się już tylko jednym z wymiarów – oceną poziomu posiadanych kompetencji.

Aby zminimalizować wieloznaczność stosowanych pojęć na określenie poszczególnych typów umiejętności i skłonić badanych do rzeczowej samooceny, w kwestionariuszu we wstępie do bloku pytań o kompetencje starano się nakreślić możliwie silny kontekst, wiążący pytania z pracą zawodową. Dodatkowo, obok samooceny na poziomie głównych kategorii kompetencji, proszono o ocenę również w odniesieniu do poszczególnych podwymiarów (na ogół występuje w miarę duża zgodność pomiędzy samooceną umiejętności nadrzędnej i jej składowych; wyjątek stanowi „wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych” oraz „znajomość specjalistycznych programów komputerowych, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych”, które są wyraźnie najniżej ocenianymi kompetencjami).

Tabela II.4.

Sposób zadawania pytań o kompetencje w badaniach BKL

<p><b>Podaż kompetencji (badanie ludności, bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, uczniów i studentów)</b></p>	<p><b>Popyt na kompetencje (badanie pracodawców)</b></p>
<p>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.</p> <p>Każdy ma też pewne wyobrażenie o tym, jaką pracę chciałby wykonywać. Z jednej strony, 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.</p> <p>Teraz przeczytam Panu(-i) listę różnych umiejętności. Przy każdej z nich poproszę Pana(-ią) o <u>ocenę poziomu własnych umiejętności</u> pod tym względem na 5-punktowej skali, gdzie 1 oznacza poziom niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, i 5 – bardzo wysoki.</p> <p>Następnie zapytam Pana(-ią), <u>czy chciał(a)by Pan(i) wykonywać pracę wymagającą takiej umiejętności</u> 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.</p>	<p>Zależnie od stanowiska od pracownika oczekuje się określonego <u>poziomu kompetencji</u>. Pewne kompetencje mogą być w ogóle niepotrzebne, a inne są wymagane w stopniu podstawowym, średnim, wysokim bądź bardzo wysokim. Proszę powiedzieć, czy kompetencje, które Panu(i) wymienię są potrzebne w przypadku tego stanowiska? A jeżeli tak, to w jakim stopniu (podstawowym, średnim, wysokim, bardzo wysokim)?</p>

Źródło: Opracowanie własne.

Po stronie popytowej kompetencji (badanie pracodawców) zdecydowano się wykorzystać podejście tzw. „wakatowe” (CEDEFOP 2010). Polega ono na deklarowaniu przez pracodawców kompetencji wymaganych na wolnym stanowisku pracy. Przy czym, wolne stanowisko pracy było rozumiane jako stanowisko pracy, na które pracodawcy w momencie przeprowadzenia badania prowadzą rekrutację. W tym module badawczym zdecydowano się zaadaptować metodologię szacowania zapotrzebowania na kompetencje opracowaną na użytek badań przeprowadzonych w 2005 r. w Walii na losowej próbie przedsiębiorstw. Szczegółowy opis metodologii można odnaleźć na portalu *Learning and Skills Observatory for Wales*<sup>12</sup>. Konceptcja badania polegała na zadaniu badanemu pracodawcy sekwencji pytań otwartych, kodowanych zgodnie z odpowiednim systemem klasyfikacji zawodów, kompetencji itd. Pytano o problemy z obsadzeniem danych stanowisk, przyczyny tych problemów, oczekiwane kompetencje kandydatów, ocenę kompetencji zatrudnionych pracowników i doksztalcanie pracowników. W badaniach pracodawców prowadzonych w ramach BKL otwartym pytaniom o poszukiwanych pracowników towarzyszyły pytania zamknięte – o problemy związane z ich znalezieniem i oczekiwany od kandydatów poziom poszczególnych rodzajów kompetencji.

Na koniec należy podkreślić, że jakość pomiaru kompetencji odgrywa dużą rolę w całości badań BKL, dlatego tak dużo uwagi poświęcono temu zagadnieniu na etapie przygotowania metodologii badania, a zespół badawczy będzie podejmować dalsze próby oceny przyjętych rozwiązań. Szansą na zweryfikowanie rzetelno-

<sup>12</sup> Jest to portal, w którym można znaleźć informacje, badania, materiały na temat kształcenia, szkoleń, kompetencji, rynku pracy (w Walii i Wielkiej Brytanii). Celem portalu i jego twórców jest dostarczanie różnym podmiotom aktualnych informacji, wspieranie procesów decyzyjnych (<http://www.learningobservatory.com/>).

ści i trafności przyjętego w ramach projektu BKL sposobu pomiaru kompetencji będzie możliwość porównania uzyskanych deklaracji z wynikami testów kompetencyjnych realizowanych w ramach Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (Programme for the International Assessment of Adult Competencies – PIAAC), prowadzonego przez OECD (w Polsce realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych). W PIAAC przyjęto bowiem obiektywny sposób pomiaru kompetencji, polegający na wykonaniu przez osoby badane zadania wymagającego rozwiązania konkretnego problemu, ćwiczenia, a następnie ocenie sposobu wykonania tego zadania. Porównanie będzie miało z konieczności charakter fragmentaryczny – z uwagi na to, że PIAAC dotyczy tylko osób dorosłych i obejmuje tylko cztery klasy kompetencji (umiejętność stosowania nowoczesnych technologii do rozwiązywania problemów, umiejętności matematyczne, rozumienie tekstów i umiejętności językowe). Niemniej przeprowadzenie takiego testu trafności z pewnością dostarczy cennej wiedzy z punktu widzenia interpretacji wyników uzyskanych w badaniach BKL. Pierwszy pomiar kompetencji w ramach PIAAC zaplanowano na przełomie 2011 i 2012 r., a analizy porównawcze będzie można prowadzić najwcześniej po trzeciej edycji badań BKL.

## **Kompetencje – jak je mierzyć?**

**Bibliografia**

- Armstrong M. (2000), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- Bjørnåvold J., Tissot P. (2000), *Glossary on Identification, Assessment and Validation of Qualifications and Competences; Transparency and Transferability of Qualifications. Working Document*, CEDEFOP, Thessaloniki. European Training Foundation. Glossary of labour market terms and standard and curriculum development terms. Turin ([www.etf.it/etfweb.nsf/pages/downloadgen](http://www.etf.it/etfweb.nsf/pages/downloadgen)).
- Boyatzis R. E. (1982), *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, John Wiley and Sons, New York.
- Bukowski M. (2003), *Zarządzanie kompetencjami*, „Manager”, nr 1.
- CEDEFOP (2010), *Developing and Piloting an Employer Survey on Skill Needs in Europe*, Background paper for Phase 1, Thessaloniki.
- Filipowicz G. (2004), *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Furmanek W. (1997), *Kompetencje – próba określenia pojęcia*, „Edukacja Ogólnotechniczna” 7/1997.
- Gick A., Tarczyńska M. (1999), *Motywowanie pracowników*, PWE, Warszawa.
- Kanarski L. (2005), *Przywództwo we współczesnych organizacjach*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Kwiatkowski S., M., Woźniak I. (red.) (2003), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej ([www.mpips.gov.pl/\\_download.php?f=userfiles%2FFile%2Fnowe%2F1\\_Krajowe\\_standardyProjektowanieiStosowanie.pdf](http://www.mpips.gov.pl/_download.php?f=userfiles%2FFile%2Fnowe%2F1_Krajowe_standardyProjektowanieiStosowanie.pdf)).
- Lévy-Leboyer C. (1997), *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, Poltext, Warszawa.
- Lundvall B., Johnson B. (1996), *The Learning Economy*, „Journal of Industry Studies”, Vol. 1, No. 2, 1994 [za:] The knowledge-based economy, OECD, Paryż ([www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf)).
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A. (2007), *Kompetencje pracowników w perspektywie strategicznego zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie*, ZN AE w Krakowie, Kraków, Nr 747, s. 52.
- Perspektywa (2010), *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Projekt dokumentu strategicznego opracowany przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, działający na podstawie Zarządzenia Prezesa Rady Ministrów nr 13 z dnia 17 lutego 2010 r., s. 72. Dokument jest dostępny on-line (<http://cml.kpp.org.pl/upload/binaries/act/2708/Projekt%20strategii.pdf>).
- Pocztowski A. (2003), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa.
- Rostkowski T. (red) (2004), *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Thierry D., Sauret C. (1994), *Zatrudnienie i kompetencje w przedsiębiorstwie w procesie zmian*, Poltext, Warszawa.
- Tomaszewska R. (2010), *Opis stanowisk pracy w praktyce*, Wydawnictwo Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Warszawa ([gurkl.pl/attachments/article/124/podr%C4%99cznik%20opisy%20stanowisk%20pracy%20RT.pdf](http://gurkl.pl/attachments/article/124/podr%C4%99cznik%20opisy%20stanowisk%20pracy%20RT.pdf)).
- Tuning (2006), *Harmonizacja struktur kształcenia w Europie*, dostępne on line: ([http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/General\\_brochure\\_Polish\\_version.pdf](http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/General_brochure_Polish_version.pdf)).
- Walkowiak R. (2004), *Model kompetencji menedżerów organizacji samorządowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn, za: Walas-Trębacz J. (2009), *Kompetencje pracowników banku źródłem przewagi konkurencyjnej* [w:] Byłok F., Harciarka M. (red), *Psychologiczne i socjologiczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi*, Politechnika Częstochowska, Częstochowa.
- Whiddett S., Hollyforde S. (2003), *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

## Rozdział 3

# Metodologia badania

**Karolina Keler**

W ramach pierwszej edycji „Bilansu Kapitału Ludzkiego” w IV kwartale 2010 r. zrealizowano siedem ogólnopolskich badań terenowych umożliwiających analizy regionalne (województwie), tj.:

1. badania pracodawców (wielkość zbadanej próby: 16 009 podmiotów<sup>13</sup>) – CATI (91%), CAWI (4%) i CAPI (5%)<sup>14</sup>,
2. badania ofert pracy (20 009 ofert),
3. badania ludności w wieku produkcyjnym (17 904 osób) – CAPI (99,6%) i PAPI (0,4%),
4. badania osób zarejestrowanych jako bezrobotne w urzędach pracy (8 122 osób) – CAPI,
5. badania uczniów szkół ponadgimnazjalnych (35 712 osób) – ankieta audytoryjna,
6. badania studentów (33 272 osób) – ankieta audytoryjna (97,3%), CAPI (2,5%) i CAWI (0,3%),
7. badania instytucji szkoleniowych (4 502 podmiotów) – CATI (96,5%) i CAWI (3,5%).

Realizacja wszystkich siedmiu modułów badawczych miała z założenia charakter komplementarny. Dzięki temu zgromadzone dane pozwalają na wieloaspektowe ujęcie zagadnienia zasobów kompetencyjnych, istniejących na polskim rynku pracy. Zbadano zarówno stronę popytową (pracodawców oraz oferty pracy), jak i podażową (ludność w wieku produkcyjnym, osoby bezrobotne). Dla uzyskania pełnego obrazu sytuacji, badania zrealizowano także w instytucjach odpowiadających za kształtowanie polskiego rynku pracy – w ramach systemu edukacyjnego (osoby uczące się w szkołach ponadgimnazjalnych i studiujące na uczelniach wyższych) oraz instytucjach szkoleniowych. Dodatkowo wykonano analizę kierunków kształcenia w szkołach i uczelniach. W niniejszym rozdziale szczegółowo omówiono zakres możliwości uogólnienia wyników analizy danych, uzyskanych w ramach realizacji wszystkich modułów badawczych. Opis każdego z badań zawiera informację o przyjętej definicji badanej populacji, zawartości użytego finalnie operatu, sposobie doboru próby do badania i stosowaniu wag w analizie wyników, wraz z uzasadnieniem przyjętych założeń i podjętych decyzji oraz ograniczeń z nich wynikających. Pozostałe informacje, dotyczące zagadnień metodologicznych, znajdują się w raporcie metodologicznym z pierwszej edycji badań. Raport metodologiczny wraz z kwestionariuszami użytymi w badaniach terenowych jest dostępny na stronie „Bilansu Kapitału Ludzkiego” (<http://www.bkl.parp.gov.pl/kwestionariusze>).

## 3.1. Badania pracodawców

Badaniem objęto pracodawców, tzn. podmioty gospodarcze funkcjonujące aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. Z populacji badanej w tym

<sup>13</sup> Przy czym 168 rekordów zostało na etapie analizy wykluczonych ze względu na przynależność do sekcji PKD 2007 spoza zakresu założonej populacji badanej.

<sup>14</sup> CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) – komputerowo wspomagany wywiad telefoniczny, CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) – komputerowo wspomagany wywiad osobisty, CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) – komputerowo wspomagany wywiad internetowy.



## Metodologia badania

module zostały wykluczone osoby samozatrudnione, które uczestniczyły w badaniu ludności. W badaniach skoncentrowano się na wybranych kategoriach podmiotów. Z badanej populacji wykluczone zostały podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (dalej: PKD): rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, a także organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe i związki grup producentów rolnych. Wyłączenie tych sektorów z zakresu badania nastąpiło ze względu na to, że jego wyniki miały być powiązane z celami wydatkowania funduszy na rozwój kapitału ludzkiego, których operatorem jest Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Potrzeby kadrowe administracji publicznej są już przedmiotem odrębnych diagnoz. Dodatkowo, dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby. Warto jednocześnie podkreślić, patrząc na zakres badanej populacji, że założona populacja objęła zdecydowaną większość pracodawców funkcjonujących na polskim rynku pracy, w szczególności, gdy uwzględni się liczbę pracowników w nich zatrudnionych.

Spis podmiotów użyty do losowania pochodził z bazy REGON – Urząd Statystyczny w Krakowie, w ramach umowy, był zobowiązany do weryfikacji aktualności statusu losowanych podmiotów. Zastosowanie REGON jako źródła danych pozwoliło na dobór próby zgodny z założeniami dotyczącymi docelowej populacji. Uzupełniająco, w końcowej fazie badania, w przypadku warstw podmiotów, z którymi trudniej było zrealizować badanie (1-9 i 250-999 pracowników<sup>15</sup>), wykorzystano operat pochodzący z bazy EFEKT, będącej w dyspozycji Polskiego Centrum Marketingowego. Ostatecznie, udział próby zrealizowanej na bazie EFEKT był jednak marginalny. Zrealizowano bowiem tylko 6,5% próby w oparciu ten operat.

Losowanie podmiotów miało charakter warstwowy (względem województwa i wielkości podmiotu), nieproporcjonalny (aby zachować równomierny rozkład badanych podmiotów na województwa oraz ze względu na dominację w populacji podmiotów z kategorii „do 9” pracowników). Pierwotnie próba została podzielona na dwie części: 1) próbę największych podmiotów (próba wyczerpująca, 250+ oraz losowo dobranych podmiotów z podklasy 50-249 pracowników, przy założeniu, że 90% dolosowanych podmiotów stanowią te z podklasy 100-249 pracowników) oraz 2) próbę podmiotów dobranych losowo z pozostałych warstw podmiotów. W pierwszym losowaniu z podklas 0-9<sup>16</sup>, 10-49, 50-249 pracowników zostały wylosowane podmioty w równej liczbie w każdym województwie, zasadniczo proporcjonalnie do udziału tych kategorii w województwie, przy czym z podklasy 0-9 pracowników wylosowano połowę podmiotów, w stosunku do tej wynikającej z udziału w populacji. Pozostałe rekordy, przypadające na podklasę 0-9 pracowników w każdym województwie w oparciu o rozkład wszystkich klas wielkości, wylosowano z pozostałych dwóch kategorii (10-49, 50-249), proporcjonalnie od ich udziału w populacji województwa. Zmniejszenie udziału warstwy najmniejszych przedsiębiorstw wynikało z ich dominacji w populacji i chęci uzyskania lepszej reprezentacji większych podmiotów. Dobór zakładał 60% stopę zwrotów i zapas rekordów w związku z możliwymi błędami operatu (nawet do około 20% ze względu na brak możliwości wyłączenia przed realizacją badania osób samozatrudnionych oraz na możliwą nieaktualność danych czy błędy w danych kontaktowych do firm). Ze względu na trudności w realizacji zakładanej stopy zwrotów, zostały dolosowane dwie próby wielkości odpowiednio – 5360 oraz 5296 z podklas 0-9, 10-49, 50-249 pracowników, we wszystkich 16 województwach, w sposób analogiczny do próby nr 2, opisanej wyżej. Dodatkowo, w celu dopełnienia zakładanej liczby zrealizowanych wywiadów w warstwach podmiotów najmniejszych i dużych zostały wylosowane w sposób prosty losowy z bazy EFEKT 2862 rekordy z podklasy 1-9 pracowników oraz dobrane nie dublujące się podmioty z podklasy 250-999 pracowników (216).

Ważenie próby pracodawców zostało wykonane w celu skompensowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia jednostek populacji do próby, wynikających z przyjętego i w efekcie zrealizowanego (z dodatkowymi uzupełnieniami) planu losowania. Kompensując niejednakowe prawdopodobieństwa realizacji, włączony został do zestawu zmiennych stratyfikujących podział na 6 kategorii PKD, utworzonych specjalnie dla potrzeb ważenia. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do tych 6 klas nastąpił w oparciu o analizę kombinacji maksymalizujących różnicowanie międzyklasowe kluczowych zmiennych, analizowanych w badaniach.

Ostatecznie, obliczenie wag nastąpiło tak, aby udział w próbie kombinacji warstw losowania (województwo i klasa liczby zatrudnionych) z sześcioma klasami PKD odpowiadał ich udziałowi w operacie losowania, stano-

<sup>15</sup> W przypadku kategorii 250-999 wylosowano tylko 216 rekordów, co stanowiło 7% dodatkowej próby.

<sup>16</sup> Losowanie mogło odbywać się tylko z tak określonej grupy, choć docelowo w badaniu nie brały udział osoby samozatrudnione.

wiącego najlepszy, dostępny aktualnie stan rejestru przedsiębiorstw aktywnych w Polsce, w okresie prowadzenia badania (GUS). Wyliczono wagi populacyjne, umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych w toku analiz oraz wagi unormowane, sumujące się do liczebności próby. Dla potrzeb szacowania liczby poszukiwanych pracowników przyjęto, że przypadki o ekstremalnej liczbie zadeklarowanych poszukiwanych pracowników będą miały wagi populacyjne ustalone na poziomie 1. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równą mniej więcej górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego (jest to dobrze znany w statystyce sposób ustalania wartości skrajnych służący m.in. do sporządzania diagnostycznych wykresów skrzynkowych czy wykresów łodyga-liście); górny „zawias Tukey’a” obliczono odrębnie dla każdej warstwy przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych, wymienionej powyżej.

Wagi uzyskane w ten sposób cechuje duża wariancja w sytuacji globalnych oszacowań na poziomie całego kraju. Wariancja wag spada silnie w sytuacji analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw. Dzięki temu, w przypadku analizy w obrębie tych kategorii niższa liczebność próby jest kompensowana w pewnym stopniu mniejszą utratą precyzji, ze względu na wariancję wag. W przypadku analizy na poziomie ogólnokrajowym, mechanizm ten działa w przeciwnym kierunku.

## 3.2. Badania ofert pracy

Docelowo, badaniem miały zostać objęte wszystkie unikalne oferty pracy z 16 województw, aktualne w wybranym dniu badania. Unikalna oferta to ogłoszenie poszukiwania pracowników na pojedyncze stanowisko pracy, opublikowane w konkretnym dniu i występujące raz na każde źródło ogłoszenia<sup>17</sup>. Przedmiotem analiz były oferty zgromadzone w urzędach pracy właściwych dla powiatu (dalej: PUP) oraz umieszczane w internecie za pośrednictwem niepublicznych portali pośrednictwa pracy.

Do analizy zostały zakwalifikowane wszystkie aktualne ogłoszenia na dzień 13 września 2010 r., nie tylko zarejestrowane w ustalonym dniu badania, ale także wcześniejsze. Operat wszystkich ofert pracy został ograniczony do ofert dostępnych w dwóch rodzajach źródeł:

- w PUP,
- oraz na ogólnokrajowym portalu Careerjet.pl – wyszukiwarce ofert pracy.

Wybór Careerjet.pl wynikał głównie z następujących przesłanek:

- portal gromadzi linki do ofert z innych portali, pośredniczących w poszukiwaniu pracy; nie powoduje więc ograniczenia się do jednego źródła danych,
- nie promuje konkretnego portalu z ogłoszeniami, uwzględnia też dane o zasięgu lokalnym, nawet niewielkich firm, które są specyficzne dla danej branży,
- daje możliwość sprawdzenia ilości informacji publikowanych w treści ogłoszenia z punktu widzenia zasięgu danego portalu,
- umożliwia też sprawdzenie, w ilu źródłach dany pracodawca zgłasza swoje ogłoszenia i czy obecna jest jakaś zależność dotycząca tej ilości np. od branży, zawodu czy specyficznych kompetencji poszukiwanych pracowników.

W badaniu uwzględniono PUP wylosowane w module badań osób zarejestrowanych jako bezrobotne<sup>18</sup>. W tygodniach poprzedzających datę spisu ogłoszeń dokonano kwerendy dostępności i aktualności ogłoszeń dla poszczególnych urzędów pracy, wylosowanych do badania. Kwerendą objęto Centralną Bazę Ofert Pracy (CBOP) i wybrane strony urzędów pracy. Warto zaznaczyć, że ogłoszenia publikowane w CBOP charakteryzują się jednolitym formatem i opisem bardziej szczegółowym niż informacje dostępne na stronach poszczególnych urzędów pracy. Dlatego zdecydowano się na wykorzystanie w badaniu przede wszystkim CBOP. Jednak w przypadku 43 urzędów CBOP okazała się nieodpowiednim źródłem danych z powodu braku lub bardzo małej liczby aktualnych ogłoszeń, a także braku aktualizacji ogłoszeń w okresie miesiąca od daty rozpoczęcia badania. W przypadku tych PUP zdecydowano się na bezpośredni kontakt z pracownikami urzędu, w celu zebrania ofert pracy na miejscu.

<sup>17</sup> Oferta nie musi posiadać poszukiwanego zawodu. Taka sytuacja wystąpiła jednak tylko w przypadku 1% ogłoszeń poddanych analizie.

<sup>18</sup> W badaniu osób bezrobotnych w 8 przypadkach PUP na 160 zasła konieczność realizacji wywiadów w rezerwowym PUP. Dlatego też zakres PUP (w których badano bezrobotnych i oferty pracy) w obu modułach różni się tylko nieznacznie.

## Metodologia badania

W przypadku portalu Careerjet.pl w pierwszym kroku kierowano się datą rejestracji ogłoszenia o pracę, czyli zgromadzono wszystkie ogłoszenia aktualne 13 września 2010 r. Dane pochodzące ze źródła internetowego są znacznie bogatsze pod względem publikowanych treści w ogłoszeniach o pracę, w porównaniu do danych uzyskanych z PUP. Pracodawcy umieszczając ofertę pracy na portalach internetowych mogli przygotować znacznie bardziej szczegółowy jej opis, a zatem lepiej sprecyzować swoje wymagania. Natomiast w przypadku PUP treść (i formę) ogłoszenia ograniczała formatka danych, która pozwala na zapisanie poszukiwanego zawodu oraz ewentualnych preferencji odnośnie wykształcenia i znajomości języka obcego.

### 3.3. Badania ludności w wieku produkcyjnym

Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18-59 lat oraz mężczyźni w wieku 18-64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru PESEL (czyli: Polskiego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności).

Losowanie miało charakter warstwowy, proporcjonalny. Próba badawcza miała z założenia umożliwiać wyciąganie wniosków na poziomie poszczególnych województw, dlatego też wylosowano 16 odrębnych wojewódzkich prób. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo, niezależnie dla każdego województwa, warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości. Gmina wiejska, część wiejska gminy miejsko-wiejskiej, miasto-gmina, miasto będące częścią miejską gminy miejsko-wiejskiej traktowane odrębnie zwane są „jednostką administracyjną” i stanowią pierwotne jednostki losowania próby (dalej: PJL). W celu zoptymalizowania sposobu realizacji badań na etapie losowania dokonano wiązkania próby, co polegało na losowaniu po 10 rekordów w ramach jednej „jednostki administracyjnej”. Wiazkanie powodowało zaokrąglenie podanych liczebności wojewódzkich. Dzięki temu – przy stałej liczebności wiązki – prawdopodobieństwo wejścia w skład próby poszczególnych jednostek, należących do badanej populacji, było jednakowe. Ten sposób wiązkania nie oznacza losowania zespołowego – adresy osób wylosowanych nie były klastrowane w ramach jednostki administracyjnej.

Losowania dokonano techniką ze zwracaniem, co oznaczało możliwość powtórzenia danej PJL (liczba wywiadów w PJL jest wielokrotnością 10). W warstwie wiejskiej losowanie dokonano z prawdopodobieństwami proporcjonalnymi do liczby mieszkańców w wieku 18-59 (dla kobiet) oraz 18-64 (dla mężczyzn) w danej gminie. Liczebności próby w poszczególnych warstwach odpowiadają proporcjom populacji w warstwie odniesionej do populacji województwa – z uwzględnieniem zaokrąglenia do pełnych 10 wywiadów. Ze względu na doświadczenia realizacyjne na bazie PESEL założono przy losowaniu 9% zapas na ewentualne nieaktualne dane (ze względu na śmierć czy wyjazd z miejsca zamieszkania wylosowanej osoby).

W celu zapewnienia możliwości realizacji zakładanej efektywnej wielkości próby, dopuszczono realizację brakujących wywiadów w oparciu o dobór metodą *random route*. „Random route” należy rozumieć jako „ustaloną ścieżkę”, a nie przypadkowe poruszanie się w terenie. Tylko bowiem takie podejście gwarantuje niezależność doboru respondenta od woli i chęci ankietera. Dla doboru respondenta tą metodą, istotne było szczególne zwrócenie uwagi na dwa podstawowe czynniki: zachowanie kryteriów doboru respondenta oraz ustalenie adresu startowego i sposobu poruszania się ankietera w terenie. Konieczne było zachowanie kryteriów doboru respondenta (płci i wieku) oraz jego lub jej rekrutacji we wskazanej miejscowości. Miejsce rozpoczęcia pracy przez ankietera zostało określone w trakcie losowania. Gdy okazało się, że wskazana metodą *random route* osoba nie może zostać, z powodów obiektywnych, respondentem w badaniu, procedura poszukiwania była kontynuowana. Adres bieżący stawał się adresem startowym. Sposób poruszania się przez ankietera może ulec modyfikacji lub nie, ale zawsze jest dokładnie określony. Kryteria doboru respondenta nie ulegają zmianie. Procedura była kontynuowana do osiągnięcia sukcesu. Na tę metodę dotarcia do respondentów zdecydowano się tylko w miejscowościach powyżej 50 tys. mieszkańców, z uwagi na niższy poziom stopy zwrotów w tych klasach wielkości miejscowości.

Zrealizowano łącznie 17906 wywiadów, z czego metodą *random route* – 943 wywiady. Dało to 56% stopę zwrotów, nieco większą w mniejszych miejscowościach. Wyniki z uwzględnieniem próby zrealizowanej *random route* nie różnią się od tych bez jej uwzględnienia. Nie zrealizowane wywiady wynikały głównie z nieobecności respondenta w domu, można zatem domniemywać, że wyniki mogą być nie do końca reprezentatywne dla osób migrujących zarobkowo oraz np. studentów. W celu skompensowania różnic w wielkości stopy zwrotów w warstwach, zastosowano wagi korygujące łączny rozkład próby w stosunku do populacji, ze względu na województwo, wiek i płeć.

### **3.4. Badania osób zarejestrowanych jako bezrobotne w urzędach pracy**

Badania dotyczyły populacji osób bezrobotnych<sup>19</sup>, zarejestrowanych aktualnie w PUP. Pierwotny operat stanowiła pełna lista PUP funkcjonujących w lipcu 2010 r. Lista PUP została stworzona na podstawie:

- Krajowego Systemu Monitorowania Rynku Pracy,
- listy adresowej z BIP Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji,
- bazy adresowej PUP znajdującej się na stronach portalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- oraz informacji zawartych na stronach www poszczególnych PUP.

Każde z tych źródeł zawierało różne informacje, a ich wykorzystanie pozwoliło na przygotowanie pełnej i zweryfikowanej listy teleadresowej. Jako jednostkę losowania uznano placówki główne (łącznie – 337). Do operatu, dla celów późniejszego ważenia, zostały dołączone najbardziej aktualne informacje na czas przygotowania operatu – o liczbie osób zarejestrowanych w powiecie w oparciu o statystyki dostępne w Banku Danych Regionalnych GUS (obecnie: Bank Danych Lokalnych). Ze względu na różnice między podziałem na PUP i podziałem administracyjnym na powiaty, przed losowaniem PUP w oparciu o dane dotyczące liczby bezrobotnych w powiatach, należało zastosować specjalne rozwiązanie w trzech sytuacjach:

- w przypadku powiatów, w których nie było PUP (i analogicznie – w przypadku obsługi więcej niż jednego powiatu przez jeden PUP) – liczebności dotyczące osób zarejestrowanych jako bezrobotne zostały zagregowane w ramach właściwej placówki obsługującej dane powiaty,
- w przypadku obsługi jednego powiatu przez więcej niż jeden PUP (dot. łódzkich urzędów) – został wylosowany w sposób prosty losowy jeden PUP,
- w przypadku podziału powiatu na część miejską i pozostałą (np. w Krakowie na Grodzki Urząd Pracy i Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie) wylosowano w sposób prosty losowy jeden z nich.

W ten sposób 43 PUP nie weszły do operatu, z którego losowane były PUP, ale statystyki dotyczące liczby osób bezrobotnych w powiatach zostały zachowane i uwzględnione na etapie przygotowania wag. Taki sposób przygotowania operatu miał na celu jego optymalizację pod kątem badań terenowych. Losowane były PUP, a nie powiaty, ponieważ drugi etap losowania wymagał współpracy z PUP (przy założeniu prób imiennych), a jednocześnie wylosowane PUP posłużyły jako próba do badań ofert pracy.

Badanie zakładało realizację badań w 160 PUP (niemal połowie uwzględnionych w operacie) i analizy regionalne, dlatego też w każdym z 16 województw wylosowano w sposób prosty losowy bez zwracania po 10 placówek. Następnie z pozostałych PUP dobrano próbę rezerwową:

- w 3 województwach dobrano pozostałe PUP: opolskim – 1 PUP, w lubuskim – 2 PUP, w świętokrzyskim – 3 PUP, w podlaskim – 4 PUP.
- dla reszty województw, w których znajdowało się więcej niż 14 PUP zastosowano dobór prosty losowy i dobrano 4 rezerwowe PUP.

Losowanie osób do badania opierało się głównie na zastosowaniu tzw. „metody stolikowej”. W pierwotnym założeniu operatami do drugiego etapu losowania miały być aktualne rejestry osób bezrobotnych w wylosowanych PUP (tzw. listy imienne). Na początkowym etapie badań okazało się, iż występują problemy z pozyskaniem operatów od części PUP, a co ważniejsze Główny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych (GIODO) wydał niekorzystne dla realizacji oświadczenie. Zgodnie z nim nie można było oczekiwać dostarczenia od PUP-ów listy zarejestrowanych w nich bezrobotnych, ponieważ obowiązujące przepisy prawa nie przewidują takiej możliwości. W związku z tym, na początku października 2010 r. podjęto decyzję o przejściu na bezpośrednie badanie w PUP. W efekcie tylko w przypadku 12 PUP zrealizowano badania na próbie imiennej. W pozostałych PUP losowanie nie opierało się o operat. W przypadku 12 prób imiennych (dających razem 7% zrealizowanej próby osób zarejestrowanych jako bezrobotne) – zastosowano losowanie systematyczne bez uwzględniania jakichkolwiek warstw (aby uprościć sposób uzyskania operatów i losowania próby – w sytuacjach, gdy losowania dokonywał pracownik PUP). W 149 PUP (w jednym dla którego realizowano badania także na próbie imiennej)

<sup>19</sup> Osoby zarejestrowane w urzędach pracy jako osoby bezrobotne. Podstawa prawna: ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008 r. Dz.U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 listopada 2004 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz.U. Nr 262, poz. 2607 z późn. zm.) + zmieniające (Dz.U. Nr 210, poz. 1746); Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz.U. Nr 219, poz. 2222). + zmieniające (Dz.U. Nr 210, poz. 1747).

## Metodologia badania

nej) badanie zrealizowano tzw. „metodą stolikową”. Do badania losowana była każda pierwsza osoba, która stawała się do urzędu w danym kwadransie. Jeśli np.: badanie zostało rozpoczęte o godzinie 8:00, to do badania została wybrana osoba wchodząca do PUP 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 PUP, dobierana była osoba, która jako pierwsza pojawiła się w urzędzie między godziną 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. W ponad 88% udało się zrealizować wywiad z pierwszą osobą pojawiającą się w PUP w danym kwadransie, co pozwoliło zachować losowość doboru próby.

Próba imienna, ze względu na jej niedużą liczebność, nie daje mocnych podstaw do wnioskowania o potencjale tego sposobu doboru próby. Warto jednak w tym miejscu wymienić zalety oraz ograniczenia badań realizowanych w ten sposób. Stopa zwrotów na próbie imiennej wynosiła w stosunku do całej próby 32%, 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 od podstawy liczenia stopy zwrotów odjąć te przypadki – stopa wyniosłaby 40%. Gdyby dodatkowo nie uwzględnić sytuacji, w których „pod wskazanym adresem nie można nikogo zastać”, sugerującą – przynajmniej dla części respondentów – nieobecność respondenta w miejscu zamieszkania, wyniosłaby 47%. Tak zrealizowane badanie umożliwiłoby poznanie sytuacji osób zarejestrowanych jako bezrobotne, także takich, które nie pojawiają się relatywnie częściej w PUP. Wciąż jednak osoby, np. migrujące zarobkowo, byłyby wykluczone z populacji, na którą można uogólnić wyniki badania.

Metoda stolikowa ma ograniczenie w postaci zakresu populacji, której dotyczy. Nie jest też efektywniejsza (pod względem liczby kontaktów) od imiennej. W przypadku wywiadów zakończonych sukcesem, a zrealizowanych techniką stolikową niemal 90% odbyło się poprzez jeden kontakt. Kolejne 6% wymagało dwóch kontaktów, a dalsze 5% – trzech lub nawet czterech. Statystyki, w przypadku próby imiennej, są jednak podobne. Zatem, gdyby możliwe było zrealizowanie badania w pełni na próbach imiennych, uzyskano by unikalne dane dla populacji osób zarejestrowanych jako bezrobotne w skali kraju i umożliwiające analizy porównawcze między województwami.

Ze względu na zastosowany w efekcie dobór próby (w ponad 90% próby metodą stolikową), uzyskujemy informację o populacji osób odwiedzających PUP. Prowadziło to do przypuszczenia, że w próbie znalazły się osoby bardziej zaangażowane w okresie badania w staraniu się o zatrudnienie dzięki usługom oferowanym przez PUP niż ma to miejsce w całej populacji zarejestrowanych bezrobotnych. Porównanie ostatecznych prób w zakresie ich struktury demograficznej w próbie stolikowej, imiennej, próbie z modułu badań ludności oraz danych z GUS pokazało, że pod tym względem próba stolikowa ma rozkłady nie odbiegające znacząco od innych źródeł. Porównanie wyników dla kluczowych zmiennych na bazie pochodzącej z badania osób bezrobotnych oraz dla części z próby w badaniu ludności (osób zarejestrowanych jako bezrobotnych) pokazało, że także pod tym względem nie ma dużych rozbieżności. Uzyskaną próbę potraktowano, przy wskazanych tu zastrzeżeniach, jako podstawę do uogólnienia wyników na populację zarejestrowanych bezrobotnych. W celu skompensowania skutków przyjętego sposobu losowania PUP i niejednakowego prawdopodobieństwa wejścia do całej próby bezrobotnych z różnych PUP, zastosowano ważenie uwzględniające rozkłady populacji zarejestrowanych bezrobotnych w ramach poszczególnych powiatów (które reprezentowały uwzględnione w operacji PUP), niejednakowe prawdopodobieństwo wejścia PUP do próby w poszczególnych województwach oraz sposób przygotowania operatu (zgrupowanie liczebności osób bezrobotnych dla powiatów w 43 PUP). Ważone wyniki oddają strukturę liczby osób bezrobotnych w poszczególnych województwach.

## 3.5. Badania uczniów szkół ponadgimnazjalnych

Pośród wszystkich szkół ponadgimnazjalnych, określonych ustawą z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty z późn. zm. (art. 9, pkt 1.3.) badaniem zostali objęci uczniowie:

- zasadniczych szkół zawodowych,
- liceów ogólnokształcących,
- liceów profilowanych,
- techników,
- szkół policealnych (ponadgimnazjalnych).

Z badanej populacji zostali zatem wykluczeni uczniowie szkół specjalnych oraz liceów i techników uzupełniających. Szkoły specjalne stanowią specyficzny segment i ich badanie powinno uwzględniać szereg czynników kontekstowych (np. charakterystyk respondentów, możliwości przeprowadzenia badania). Ze względu na rozbieżność z celami BKL, szkoły specjalne zostały wykluczone z badania. Z kolei licea i technika uzupełniające nie zostały uwzględnione w badaniu ze względu na fakt, że osoby uczące się w nich (głównie dorośli) nie należą do kategorii osób, które dopiero wejdą na rynek pracy. Ponadto, osoby te zostały objęte badaniem ludności. Kolejną przesłanką przemawiającą za wyłączeniem tej kategorii była mała liczba tych szkół i ich uczniów w całej populacji szkół ponadgimnazjalnych i osób się w nich uczących. Adekwatna analiza sytuacji w tych segmentach wymagałaby zwiększenia próby dla tych segmentów kosztem pozostałych.

Operat stanowiły oddziały ostatniej klasy<sup>20</sup> szkół ponadgimnazjalnych objętych badaniem. Dane o oddziałach pochodziły z Systemu Informacji Oświatowej (dalej: SIO), będącego w dyspozycji Ministerstwa Edukacji Narodowej, i dotyczyły rocznika 2009/2010 (najbardziej aktualne dane na czas realizacji badania). Dane dotyczące ostatnich klas zostały zatem oszacowane na podstawie danych dla przedostatnich klas w badanych szkołach. Tym samym operat mógł być rozbieżny z realiami. Aby zabezpieczyć się przed rozbieżnościami, oddziały zostały ponumerowane – dla danej szkoły w operacie znalazło się tyle wierszy ponumerowanych kolejnymi liczbami całkowitymi, ile w szkole znajdowało ostatnich klas (innymi słowy: ostatnim roczniku). Ankieterzy otrzymali numer oddziału do zbadania (ew. numery oddziałów, gdy wylosowano więcej niż jeden) w badanej szkole. Jeżeli numer przekraczał liczbę oddziałów, wówczas realizacja miała odbyć się w oddziale o numerze najwyższym. W efekcie operat zawierał 17502 oddziałów z 6012 szkół.

Przed losowaniem próby operat oddziałów został zoptymalizowany pod kątem realizacji badań. Zostały wyłączone z niego szkoły, które w ostatniej klasie (roczniku) miały ogółem mniej niż 20 uczniów lub zawierały oddziały niewystarczająco liczne, by zrealizować ankietę audytoryjną (łącznie wyłączono ok. 21,5% szkół). Tym samym z badania wyłączono ok. 13,5% oddziałów. Struktura obu operatów oddziałów (pełnego i tego faktycznie użytego po wykluczeniu części oddziałów) była bardzo podobna pod względem udziału typów szkół i udziału uczniów z tych typów – różnice między tymi operatami były maksymalnie wielkości 2 punktów procentowych dla liczniejszych typów, a 0,5 punkta procentowego dla liceów profilowanych i szkół policealnych. Warto podkreślić, że oddziały nie włączone do faktycznie użytego operatu objęły marginalny odsetek uczniów (niecałe 8% uczniów).

Oddziały do badania zostały dobrane w sposób systematyczny, losowy w warstwach wyróżnionych ze względu na województwo, na zbiorze posortowanym według województw i typu szkoły. Losowanie oraz wysokie stopy zwrotów badania i zastąpienie wylosowanych szkół przez rezerwowe tylko w 10% przypadków, pozwoliły uzyskać wyniki nie wymagające ważenia korygującego dysproporcji między udziałem określonych kategorii w zrealizowanej próbie i w populacji. Wyniki ważone, korygujące wyniki w oparciu o prawdopodobieństwo wejścia do próby i różnice w stopie zwrotów, nie różnią się od wyników na danych nie ważonych. Jedynie sporadycznie różnice w rozkładach dla danych ważonych i nie ważonych są rzędu 1-2%. Wagi poststratyfikacyjne nie były możliwe do zastosowania ze względu na brak danych zewnętrznych dotyczących badanej populacji (ostatniego rocznika z wybranych badanych szkół). Jedyną możliwością dawały dane z SIO, jednak ze względu na zastosowanie operatu sprzed roku badania korekta mogła nie odpowiadać sytuacji aktualnej.

Jedynym wyjątkiem w przypadku możliwości uogólnień na założoną badaną populację są uczniowie szkół katolickich. W szkołach katolickich otrzymano 95% odmów na zrealizowanie badania.

### 3.6. Badania studentów

Badana populacja to studenci studiów wyższych, stacjonarnych, prowadzonych na uczelniach wyższych, którzy w roku badania byli:

- na ostatnim roku studiów wyższych trwających parzystą liczbę semestrów i na dwóch ostatnich latach studiów w przypadku studiów trwających nieparzystą liczbę semestrów, które kończą się uzyskaniem stopnia licencjata lub inżyniera,
- na dwóch ostatnich latach studiów magisterskich (pomaturalnych), nie będących studiami uzupełniającymi; studentami uzupełniających studiów magisterskich (niezależnie od roku).

<sup>20</sup> Warto nadmienić, co jest rozumiane przez klasę i oddział. W nomenklaturze SIO, stosowanej także w niniejszym tekście, klasa to inaczej „rocznik”, zaś oddział to zbiór osób, które wspólnie uczęszczają na zajęcia w szkole (czyli potocznie rozumiana „klasa”).

## Metodologia badania

Przez uczelnie wyższe rozumie się tu „szkołę prowadzącą studia wyższe, utworzoną w sposób określony w ustawie” (art. 2., pkt 1.1). Badane były zarówno uczelnie publiczne, jak i niepubliczne, zdefiniowane w w/w ustawie. Zważywszy na fakt, że „ustawy nie stosuje się do szkół wyższych i wyższych seminariów duchownych prowadzonych przez kościoły i związki wyznaniowe, z wyjątkiem Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, chyba że ustawa lub umowa między rządem a władzami kościołów lub związków wyznaniowych stanowi inaczej” (art. 1., pkt 2.), zatem oprócz KUL w/w szkoły i seminaria są wykluczone z badania. Z badanej populacji tak zdefiniowanych szkół wyższych, ze względu na swoją specyfikę, wykluczone zostały także:

- szkoły resortu obrony narodowej (szkoły wojskowe, marynarki wojennej i oficerskie),
- szkoły resortu spraw wewnętrznych i administracji (szkoły policji i straży pożarnej),
- wyższe szkoły morskie.

Operat kierunków studiów stacjonarnych został stworzony na podstawie danych dotyczących takich kierunków gromadzonych przez GUS przy wykorzystaniu formularza S-10, który co roku wypełniają uczelnie wyższe. Dane dotyczyły roku akademickiego 2009/2010 (były to najbardziej aktualne dane dostępne w czasie przygotowywania operatu). Dlatego też do oszacowania liczby studentów w roku akademickim 2010/2011 zostały wykorzystane dane dla przedostatniego roku. Mogły więc zdarzyć się rozbieżności między operatem a populacją. Liczba niezgodności nie była jednak duża. Z wylosowanych 1600 kierunków tylko 100 trzeba było zastąpić rekordami z próby rezerwowej, z czego tylko około połowy z nich stanowiły sytuacje, w których liczba studentów była zbyt mała (co daje tylko kilkuprocentowy błąd operatu pod tym względem). W pozostałych przypadkach konieczność podmiany kierunku wynikała z odmowy uczelni lub jej jednostki na realizację badania, nieobecności respondentów na uczelni w czasie badania (ze względu na praktyki lub indywidualną pracę w domu) i/lub odmowy osób studiujących na wylosowanych kierunkach. Pojawiły się też pewne niezgodności między informacjami o trybie czy nazwie kierunku i wątpliwości dotyczące tego, na jakiej specjalizacji realizować badania, ale nie powodowały one odrzucenia wylosowanego rekordu, a raczej uściślenie instrukcji dotyczącej badania.

Operat przed losowaniem zoptymalizowano pod kątem realizacji badania. Poszczególne rekordy stanowiły nie duplikujące się kierunki, a w ich ramach także kierunki zagregowane, gdy zaszła jedna z poniższych sytuacji:

- w przypadku podziału studiów w ramach tego samego kierunku na uczelni i na danym rodzaju studiów (magisterskie, licencjackie, inżynierskie) na różnoletnie „tryby” (np. 3 i 3,5 letnie), kierunki te zostały zagregowane w ramach uczelni do jednego kierunku, tzn. badani mogą pochodzić z wszystkich tych trybów,
- w przypadku tzw. studiów „pomostowych” (np. położnictwo), trwających 1 rok lub 1,5 roku, studenci zostali dołączeni do studiów licencjackich (3 letnich). Zatem jeżeli wylosowany został taki kierunek, badani mogli pochodzić zarówno z ostatniego roku studiów licencjackich, jak i ostatniego roku studiów pomostowych (dla 1,5 letnich) lub w ogóle z pomostowych (dla studiów jednorocznych),
- w przypadku prowadzenia kierunku na danej uczelni zarówno w ramach studiów magisterskich, jak i uzupełniających, liczba studentów została zagregowana, tzn. badani mogli studiować kierunek w ramach programu 5-letniego i SUM (w operacie podana została informacja o tym, co zostało zagregowane).

Takie podejście do przygotowania operatu wynikało z koncentracji na kierunkach, a nie trybach studiów. Kierunki zagregowane są traktowane w raporcie jako „kierunki” na równi z tymi, które nie są zagregowane. Drugim sposobem optymalizacji operatu było wykluczenie z niego kierunków, na których na badanych latach studiowało niewiele osób. Badani byli tylko uczestnicy studiów stacjonarnych na kierunkach, na których znajduje się przynajmniej 30 studentów z badanej populacji. Dlatego też wyjściowy operat został pomniejszony o te przypadki, dla których nawet po agregacji kierunków liczba studentów była zbyt mała, by można było realizować badanie. Wykluczone kierunki stanowiły 28,5% wszystkich kierunków, które składały się na przygotowany operat (po agregacji i deduplikacji), ale warto podkreślić, że na tych kierunkach studiowało jedynie 5,5% wszystkich studentów (z czego 74% stanowili studenci studiów licencjackich, w finalnym operacie stanowią około 60%). Odrzucone kierunki częściej należały do kategorii *nauki humanistyczne* i *sztuka czy kształcenie*, a rzadziej były to: *nauki społeczne, gospodarka i prawo, zdrowie i opieka społeczna, technika, przemysł, budownictwo czy usługi*. W obciętym operacie zdecydowanie większy był udział kierunków artystycznych<sup>21</sup> i humani-

<sup>21</sup> Jednocześnie, przy tej okazji, warto wspomnieć, że podczas realizacji badań terenowych pojawiły się kłopoty z przeprowadzeniem ankiet na kierunkach artystycznych, ze względu na trudności w dotarciu do studentów (np. w związku z pracą w domu, praktykami itp.). Zatem należy z pewną dozą ostrożności patrzeć na wyniki dla tej grupy kierunków. Jednocześnie skala podmiany takich kierunków w stosunku do liczby wszystkich kierunków jest marginalna, zatem nie należy spodziewać się bardzo dużych zniekształceń wynikających ze skuteczności w realizacji badań.

stycznych, a w dalszej kolejności – pedagogicznych. Usunięte rekordy częściej dotyczyły: wyższej szkoły o niewyspecyfikowanym typie (tzw. „pozostałe”), wyższej szkoły artystycznej i wyższej szkoły ekonomicznej. Mimo tych różnic warto podkreślić, że ze względu na małą liczbę studiujących na tych kierunkach, finałny – tzn. obcięty – operat nie generował dużego zagrożenia skrzywienia wyników.

Dobór miał charakter losowy, systematyczny na posortowanym zbiorze ze względu na:

- rodzaj studiów (magisterskie, inżynierskie, licencjackie),
- typ uczelni z wyróżnionymi uczelniami jako warstwami samoreprezentującymi (w których studiowało 2% i więcej wszystkich studentów objętych operatem),
- podział kierunków na kierunki techniczne i nietechniczne (z 22 grup kierunków wg klasyfikacji stosowanej przez GUS), przy czym ze względu na małe liczebności w operacie w przypadku Akademii Medycznych nie dzielono kierunków na techniczne i nietechniczne.

Po posortowaniu operatu według rodzaju studiów oraz warstw kierunków wyznaczonych typem uczelni i typem kierunku wylosowano 1600 kierunków w sposób systematyczny losowy. W związku z problemami w realizacji badań na niektórych kierunkach, dobierane były kierunki zastępcze z zachowaniem parametrów wylosowanego kierunku. Jeżeli dostępny był więcej niż jeden rezerwowy kierunek, dobierany był jeden z nich w sposób prosty losowy. W przypadku warstw samoreprezentujących, czyli uczelni, w których studiowało co najmniej 2% wszystkich studentów, losowany był inny kierunek na tej uczelni w obrębie klasyfikacji kierunków (22 grup kierunków), a w przypadku braku takowego – z ogólniejszej grupy kierunków (8 grup). Ostatecznie podmienion 100 kierunków z próby zasadniczej, czyli niewielki ich procent (6%).

Jak się okazało, m.in. dzięki zastosowanemu schematowi doboru próby i dobieraniu próby rezerwowej z zachowaniem parametrów próby wyjściowej, dane ważone – uwzględniające nierówne prawdopodobieństwo wejścia do próby – nie różnią się znacząco od danych nie ważonych. Podobnie jak w przypadku badań uczniów, ze względu na specyfikę populacji docelowej ważenie poststratyfikacyjne nie było możliwe.

### 3.7. Badania instytucji szkoleniowych

Badanie instytucji szkoleniowych miało nieco inny przebieg od pozostałych modułów – ze względu na fakt, że jednym z produktów badań terenowych miał być operat instytucji szkoleniowych. Przed realizacją badania nie była bowiem dostępna żadna pełna lista firm i instytucji szkoleniowych. Warto zatem na wstępie podkreślić, że była to pierwsza próba ustalenia pełnego spisu tych podmiotów w Polsce.

Określenie precyzyjnej definicji firmy czy instytucji szkoleniowej, która miałaby stać się podstawą do przygotowania operatu jest zadaniem bardzo trudnym i te badania są *de facto* próbą jej precyzowania. Problemy wynikły przede wszystkim z tego, iż:

- brak jest wystarczająco precyzyjnych kryteriów, które pozwalają jednoznacznie odróżnić firmę czy instytucję szkoleniową od takiej, która choć świadczy usługi szkoleniowe czy doradcze, to jednak stanowią one marginalny zakres jej działalności,
- brakuje wypracowanych standardów definicyjnych, gdyż w dotychczasowych badaniach realizowanych w tym obszarze przyjmowano, że instytucjami szkoleniowymi są te, które są albo zarejestrowane w wewnętrznych bazach danych prowadzonych przez odpowiednie instytucje (np. w bazie RIS), albo te, których główna lub drugorzędna działalność jest zaliczona do podklasy 80.42Z PKD, jak to było w przypadku badania instytucji szkoleniowych realizowanych w 2000 r. w ramach projektu PHARE,
- działalność szkoleniowa jest rozproszona pomiędzy różne sekcje PKD.

Ostatecznie przyjęto podejście, w ramach którego założono, że badania obejmą te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z PKD w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych; po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem,
- nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych



## Metodologia badania

przeznaczonych dla sektora szkoleniowego; do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę inwestycjawkadry.pl,

- potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

W sporządzeniu operatu instytucji i firm szkoleniowych korzystano z następujących źródeł:

- Systemu Informacji Oświatowej,
- danych gromadzonych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych,
- bazy REGON (GUS),
- bazy danych ze strony www Inwestycja w kadry,
- wszelkich innych dostępnych baz i spisów, w tym Teleadreson, HBI, Rankingu szkół wyższych, Bazy własnej szkół wyższych.

Wyjściowy operat tworzony na podstawie danych z w/w źródeł miał niemal 30 tysięcy rekordów, ale zawierał oczywiście wiele powtórzeń, nieaktualnych danych lub jednostek nie spełniających założeń dotyczących badanej populacji. W pierwszej edycji udało się pozytywnie zweryfikować<sup>22</sup> dane dotyczące 8252 podmiotów, a w kolejnej – operat będzie sukcesywnie uzupełniany i aktualizowany także w oparciu o dodatkowe źródła informacji.

W ramach procedury przygotowania i realizacji badań można wyróżnić trzy najważniejsze etapy. Do etapów tych należało sporządzenie aktualnej bazy adresowej firm i instytucji szkoleniowych działających w Polsce, weryfikacja tej bazy oraz realizacja badań na dobranej próbie. Napotkano na trudności w weryfikacji wstępnej bazy danych – związane przede wszystkim z nieaktualnością danych kontaktowych zawartych w istniejących rejestrach i bazach danych, ale także problemami z nawiązaniem kontaktu telefonicznego lub mailowego z przedstawicielami firm i instytucji szkoleniowych. Zgodnie z założeniami projektu, dobór próby do badania miał mieć charakter losowy, a poszczególne etapy badania miały następować po sobie sekwencyjnie. Jednak, ze względu na trudności związane z tworzeniem i sprawdzaniem operatu, proces weryfikacji przebiegał równocześnie z realizacją badania. Dodatkowo, finalny operat (zweryfikowany za pomocą opracowanych pytań weryfikacyjnych) zawierał na tyle małą liczbę firm i instytucji (mniej niż 9000), że losowanie przy założonej stopie zwrotów (60%) nie miało sensu. Faktycznie badanie zrealizowano na próbie wyczerpującej z zachowaniem kwot wynikających z charakteru działalności firmy czy instytucji szkoleniowej.

## 3.8. Analiza kierunków kształcenia

Analiza kierunków kształcenia objęła informacje o aktualnych kierunkach zarówno w szkołach ponadgimnazjalnych, jak i szkołach wyższych w zakresie zgodnym z badaniami terenowymi omówionymi w części 3.5. i 3.6. Analizą zostały objęte kierunki kształcenia w liceach ogólnokształcących i profilowanych, technikach, zasadniczych szkołach zawodowych i policealnych (ponadgimnazjalnych). W analizie wykorzystano aktualne dane (z 2010 r.), dostępne w Systemie Informacji Oświatowej. Uzupełniająco były analizowane wartości wskaźników skolaryzacji, publikowane w Banku Danych Lokalnych (GUS). W przypadku uczelni wyższych analizowano kierunki na studiach stacjonarnych. Analiza objęła pełne dane, dotyczące liczby studentów i absolwentów, gromadzone przy pomocy formularza S-10 („Sprawozdań o studiach wyższych”). Dodatkowo, wykorzystano dane dostępne na stronach Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz w Banku Danych Lokalnych (GUS).

<sup>22</sup> Pozytywna weryfikacja jest rozumiana jako zrealizowanie telefonicznego badania weryfikacyjnego wymagającego kontaktu z przedstawicielem firmy czy instytucji. Oprócz tego sposobu weryfikacji stosowano także inne metody, jak wyszukiwanie informacji o firmie lub instytucji na stronach internetowych i dokonywanie próby kontaktu mailowego. Rekordy zweryfikowane w ten sposób weszły do operatu w kolejnej edycji badania, z którego wylosowano próbę do badania. W drugiej edycji założono też dalszą weryfikację tych rekordów, w przypadku których nie była możliwa weryfikacja telefoniczna.

# Podsumowanie

## Podsumowanie

Niewątpliwie BKL to badanie wyjątkowe – jest ono przede wszystkim unikalne w swojej skali, zarówno pod względem uwzględnienia różnych aktorów i aspektów funkcjonowania rynku pracy, jak i wielkości zrealizowanych prób, dających duże możliwości analityczne. Mimo pewnych ograniczeń, które wynikają z konieczności podejmowania różnych trudnych decyzji, począwszy od definiowania badanej populacji i przygotowania operatorów, aż po właściwą realizację i ważenie wyników, badanie daje dobre podstawy do zestawiania ze sobą informacji dotyczących podaży i popytu na kompetencje oraz kontekstu systemowego kształtowania kompetencji na Polskim rynku pracy. Konieczne wybory i zastrzeżenia dotyczące uogólniania wyników nie ograniczają badania, a wynikają z celów, jakie przed badaniem postawiono.



## 4.1. Ścieżki edukacyjne Polaków

### Plany edukacyjne uczniów<sup>24</sup>

Podstawowym czynnikiem kształtującym kapitał ludzki jednostek – kompetencje i umiejętności – jest zdobyte wykształcenie. Struktura zawodowa i struktura zasobów kompetencji na rynku pracy, a także preferencje zawodowe jednostek, mają swe początki w decyzjach edukacyjnych podejmowanych już na poziomie wyboru szkół średnich oraz wyższych.

Najniższym szczeblem edukacji, objętym przez badania BKL, były szkoły ponadgimnazjalne, czyli licea ogólnokształcące oraz licea profilowane, zasadnicze szkoły zawodowe, technika, a także szkoły policealne<sup>25</sup>. Uczniowie tych szkół byli pytani m.in. o plany edukacyjne (Tabela IV.1.).

**Tabela IV.1.**

### Plany edukacyjne uczniów szkół ponadgimnazjalnych ze względu na typ szkoły i płeć

Czy zamierza kontynuować naukę?	Typ szkoły, w jakiej się obecnie uczy												
	Liceum ogólnoksz.		Technikum		Zas. szk. zawod.		Liceum profilowane		Szk. policealna		Ogółem		
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	Ogółem
Nie	1%	2%	5%	9%	7%	11%	3%	8%	17%	17%	3%	7%	5%
Tak	97%	94%	83%	76%	82%	77%	90%	80%	69%	72%	91%	83%	87%
Jeszcze nie wie	2%	4%	12%	14%	11%	12%	6%	12%	14%	11%	6%	10%	8%

Jeżeli tak, to gdzie zamierza kontynuować naukę?	studia dzień	76%	75%	27%	34%	6%	4%	30%	36%	19%	23%	55%	45%	50%
	studia zaocz	14%	11%	40%	29%	11%	8%	41%	26%	33%	29%	22%	17%	20%
	technikum	0%	0%	0%	1%	33%	42%	0%	0%	1%	0%	3%	9%	5%
	zk. polic.	3%	2%	3%	1%	2%	2%	14%	9%	3%	3%	4%	2%	3%
	lic. ogólnoksz	0%	1%	0%	0%	15%	9%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	2%
	studia wieczor	1%	1%	2%	2%	1%	1%	3%	2%	3%	4%	2%	2%	2%
	lic. profil	0%	0%	0%	0%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
	nie wie	8%	12%	30%	34%	32%	36%	19%	28%	43%	44%	17%	25%	21%

N ogółem	11124	6559	4841	6000	1493	3437	635	373	820	331	18913	16700	35 613
Udział uczniów z danego typu szkół wśród wszystkich uczniów	50%		30%		14%		3%		3%		100%		

Procenty w wierszach przy odpowiedziach na pytanie „Jeżeli tak, to gdzie zamierza kontynuować naukę?” nie sumują się do 100 w kolumnach, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Uczniów, 2010.

<sup>24</sup> W oparciu o: (Szczucka, Jelonek 2011).

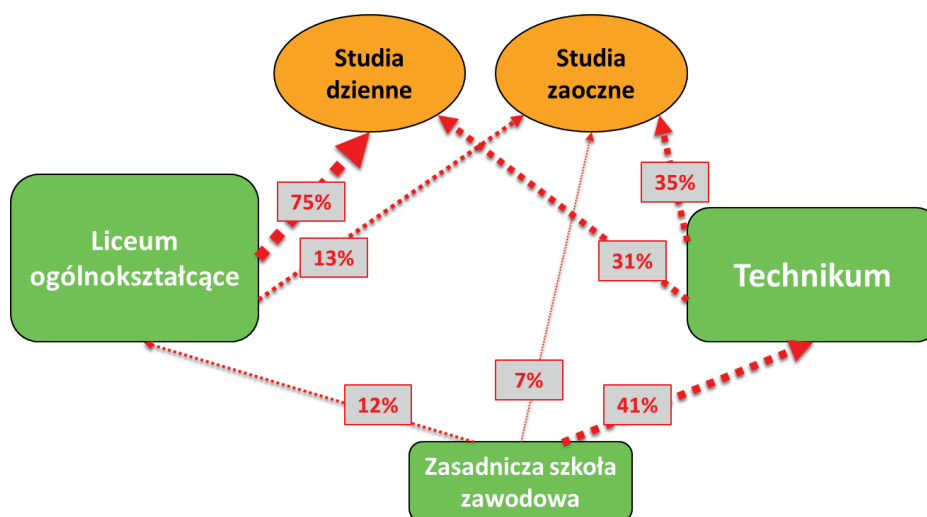
<sup>25</sup> Dla przypomnienia, przebadano łącznie 35 712 uczniów.

Znakomita większość, bo aż 87% uczniów planuje dalszą edukację. Preferowaną formą dla kontynuowania nauki były studia wyższe – planowało je około 70% wszystkich uczniów. Studia dzienne planowało 50% wszystkich uczniów. Co warto podkreślić, kobiety mają nieco wyższe aspiracje edukacyjne – częściej planują kontynuować naukę (aż 91%) i częściej w ich planach pojawiały się studia wyższe (79%), szczególnie studia dzienne.

Rysunek IV.1. pozwala nam lepiej prześledzić główne ścieżki planowanych „przeptywów” uczniów trzech największych typów szkół, a więc liceów ogólnokształcących, techników oraz zasadniczych szkół zawodowych, w których uczyło się łącznie 94% badanych. Uczniowie liceów ogólnokształcących, którzy stanowią aż połowę badanych uczniów, planowali przede wszystkim kontynuować naukę na studiach dziennych (ok. 75%), rzadziej studiach zaocznych (13%). W przypadku uczniów techników podobna liczba planowała studia dzienne (31%) co studia zaoczne (34%). Uczniowie szkół zawodowych najczęściej wybierali się natomiast do techników (41% wskazań).

## Rysunek IV.1.

**Plany edukacyjne uczniów liceów, techników i zasadniczych szkół zawodowych – procent uczniów danego typu szkoły, którzy planują wybrać daną ścieżkę edukacji**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Uczniów, 2010.

Niezwykle wysoki wskaźnik dla aspiracji edukacyjnych młodzieży, w postaci tak częstych planów wyboru studiów wyższych, z jednej strony może cieszyć, gdyż uczniowie świadomi są znaczenia wykształcenia wyższego w dzisiejszych czasach. Z drugiej strony, świadczy on też o powszechności studiów wyższych oraz ich łatwej dostępności, a co za tym idzie – i co podkreśla wielu krytyków takiego stanu rzeczy – potencjalnego spadku poziomu edukacji wyższej i znaczenia uzyskanego tytułu. Od lat 90. obserwujemy w Polsce stały wzrost zainteresowania studiami wyższymi. Może to prowadzić również do problemu „przeedukowania” (*overeducation*), czyli nadpodaży osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do rzeczywistego zapotrzebowania rynku. Jednocześnie spada bezwzględna liczba uczniów szkół zasadniczych zawodowych (Oświata 2010). Spadek ten jest jednak spowodowany zmianami demograficznymi, a nie mniejszym zainteresowaniem tym typem wykształcenia (proporcja osób kształcących się w szkołach zawodowych jest stabilna). W najbliższych latach może to mieć istotne konsekwencje dla rynku pracy w postaci kurczenia się liczby wykwalifikowanych robotników i rzemieślników.

Co istotne w kontekście dalszych analiz, już na etapie szkolnictwa średniego wyraźnie zarysowują się odrębne profile planów edukacyjnych kobiet i mężczyzn. Dominujący profil mężczyzn można określić jako techniczny, jednak „nietechniczna” grupa mężczyzn nie jest mała – stanowi bowiem 30% populacji mężczyzn. Dla kobiet struktura planów edukacyjnych wygląda natomiast odwrotnie – dominują w niej kierunki nietechniczne, a techniczne jedynie ją uzupełniają.

## Profile edukacyjne studentów<sup>26</sup>

Kolejnym etapem edukacji są studia wyższe, choć nie dotyczą one wszystkich uczniów. Według danych GUS współczynnik skolaryzacji netto w roku akademickim 2009/2010 wynosił 40,9, a więc 4 na 10 osób w wieku 19-24 lata studiowało na uczelni wyższej. Na I rok studiów rozpoczynających się w roku akademickim 2009/2010 najwięcej kandydatów startowało na takie kierunki jak: zarządzanie, pedagogika, prawo, a także budownictwo i informatyka. Spośród 26 najpopularniejszych kierunków kształcenia (ponad 10 tys. kandydatów) zaledwie 8 to kierunki ścisłe, większość natomiast stanowią kierunki społeczne, humanistyczne lub ekonomiczne i administracyjne. Spośród wszystkich kandydatów do uczelni nadzorowanych przez MNiSW oraz uczelni niepublicznych przyjęto 436 732 osoby na studia pierwszego stopnia i jednolite studia magisterskie oraz 138 631 osób na studia drugiego stopnia (MNiSW 2010). Patrząc na strukturę przyjętych studentów, najwięcej kształciło się w ramach grup kierunków: humanistycznych, ekonomicznych administracyjnych, społecznych i pedagogicznych. Dopiero na piątym miejscu pod względem liczby kształconych studentów znalazły się kierunki inżynierjno-techniczne.

Badania BKL objęły studentów ostatniego roku w przypadku studentów I stopnia oraz ostatnich dwóch lat w przypadku studentów II stopnia<sup>27</sup>. Upraszczając nieco wnioski z badań, możemy usytuować przyszłych absolwentów uczelni na dwóch skrajnych biegunach: humanistyczno-społeczny i techniczny. Tabela IV.2. podsumowuje informacje na temat dwóch, wyróżnionych w niniejszym raporcie segmentów.

## Tabela IV.2.

### Studenci kształcą się na kierunkach humanistycznych oraz społecznych a studenci kierunków technicznych

Profil humanistyczno-społeczny	Profil techniczny
<ul style="list-style-type: none"> <li>w nieco mniejszym stopniu zadowoleni z wyboru kierunku kształcenia</li> <li>nieco niżej oceniają swoje szanse na znalezienie w przyszłości dobrej pracy</li> <li>częściej studiują dwa kierunki (zazwyczaj podobne do siebie)</li> <li>częściej są skłonni zmienić kierunek kształcenia po studiach I stopnia (zazwyczaj na podobny do studiowanego)</li> <li>częściej pracują w trakcie studiów (wykonując prace niezgodne z profilem kształcenia)</li> <li>nieco mniej skłonni do założenia własnego biznesu</li> <li>posiadający niższe aspiracje zarobkowe</li> <li>ogólnie niżej oceniają posiadane kompetencje</li> <li>nieco częściej są skłonni uzupełniać posiadane kompetencje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>w nieco większym stopniu zadowoleni z wyboru kierunku kształcenia</li> <li>nieco wyżej oceniają swoje szanse na znalezienie w przyszłości dobrej pracy</li> <li>rzadziej studiują dwa kierunki (niekoniecznie podobne do siebie)</li> <li>rzadziej są skłonni zmienić kierunek kształcenia po studiach I stopnia</li> <li>rzadziej pracują w trakcie studiów</li> <li>nieco bardziej skłonni do założenia własnego biznesu</li> <li>posiadający wyższe aspiracje zarobkowe</li> <li>ogólnie wyżej oceniają posiadane kompetencje</li> <li>nieco rzadziej są skłonni uzupełniać posiadane kompetencje</li> </ul>

Źródło: Opracowanie na podstawie: (Jelonek 2011).

<sup>26</sup> W oparciu o: (Jelonek 2010).

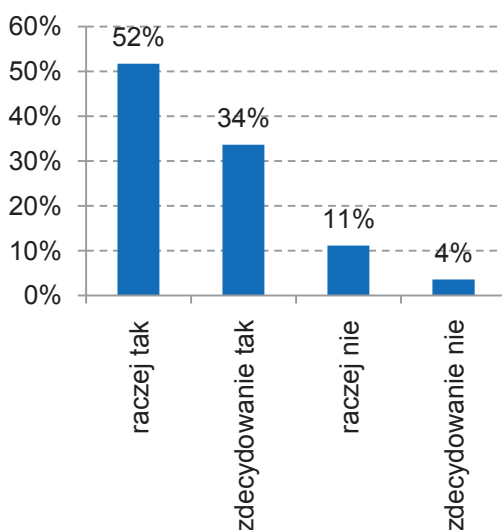
<sup>27</sup> Łącznie przebadano 33272 studentów.

Warto zwrócić uwagę na to, że studiujący nauki humanistyczne i społeczne wybierają odmienne strategie edukacyjne niż przedstawiciele nauk technicznych. Po pierwsze, humaniści, świadomi swojej nieco gorszej pozycji rynkowej, częściej starają się maksymalizować własne szanse rynkowe rozpoczynając drugi kierunek studiów lub zmieniając kierunek po studiach licencyjnych. Częściej też podejmują aktywność zawodową już w trakcie trwania studiów (trzeba jednak zaznaczyć, że praca wykonywana jest zazwyczaj poniżej posiadanych kwalifikacji, stąd niekoniecznie przyczynia się znacząco do poprawy szans rynkowych studentów). Studiujący nauki techniczne oczekują zysku odroczonego. Skupiają się zazwyczaj na jednym profilu kształcenia, rzadziej podejmują pracę, oczekują jednak w przyszłości zdecydowanie lepszej sytuacji zawodowej i dochodowej niż humaniści.

Jednym z prostych wskaźników skuteczności kształcenia na poziomie wyższym jest zadowolenie studentów z wyboru uczelni i kierunku. Większość badanych studentów oceniła, że podjęło dobrą decyzję wybierając taką a nie inną uczelnię i kierunek (Wykres IV.1a. i IV.1b.). Zaledwie 15% wśród nich nie dokonałoby drugi raz tego samego wyboru względem uczelni, zaś 16% nie wybrałoby tego samego kierunku.

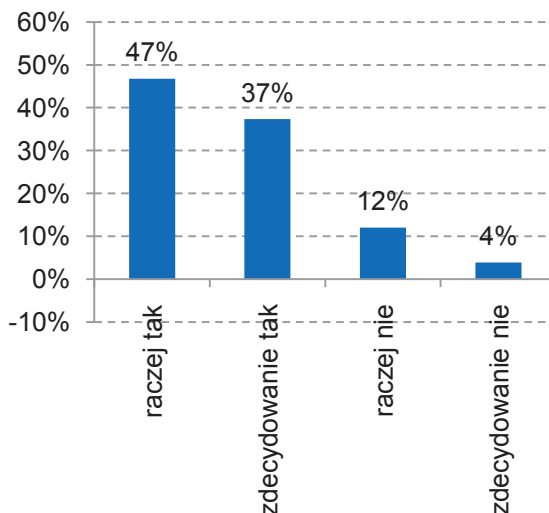
### Wykres IV.1a.

**Czy zdecydował(a)by się Pan(i) raz jeszcze studiować na tej samej uczelni?**



### Wykres IV.1b.

**Czy wybrał(a)by Pan(i) ponownie ten sam kierunek studiów?**



Typ szkoły jest czynnikiem, który w największym stopniu różnicuje zadowolenie z wyboru określonej uczelni. Najbardziej zadowoleni ze swojego wyboru byli studenci uczelni artystycznych (aż 93% odpowiedzi pozytywnych) oraz politechnik i uczelni ekonomicznych (90% odpowiedzi pozytywnych). Najmniej zadowoleni byli uczący się w innych szkołach, głównie prywatnych (jednak i w nich nadal 77% deklaruowało, że podjęłoby tę samą decyzję), wyższych szkołach pedagogicznych, państwowych wyższych szkołach zawodowych, uczelniach kościelnych i akademiach medycznych. Na tle innych szkół uniwersytety zostały ocenione przeciętnie, z wyjątkiem wysoko ocenianych ośrodków: krakowskiego i warszawskiego.

Najbardziej zadowoleni z wyboru kierunku studiów (w liczbie 90-95%) byli studenci:

- architektury i budownictwa,
- kierunków artystycznych,
- weterynarii,
- ochrony i bezpieczeństwa,
- kierunków informatycznych,
- kierunków matematycznych i statystycznych.

Równocześnie najbardziej zadowoleni z wyboru kierunku studiów są studenci z Krakowa i Warszawy, jednak i w przypadku tych ośrodków pojawia się spora grupa studentów nauk społecznych, gospodarki i prawa, nauki, techniki, przemysłu i budownictwa, którzy byliby chętni zmienić kierunek kształcenia.

Udział osób niezadowolonych z wyboru kierunku nie był duży. Największy odsetek rozczarowanych wyborem kierunku kształcenia (oscylujący w granicach 25-40%) pojawiał się wśród studentów:

- europeistyki,
- kierunków nauki o rodzinie,
- kierunków pedagogicznych,
- technika rolnicza i leśna,
- analityka medyczna,
- pracy socjalnej.

Poziom zadowolenia z podjętego kierunku studiów w dużym zakresie wiąże się z oceną perspektyw na przyszłe zatrudnienie i możliwością nabywania w trakcie nauki kompetencji, które będą miały w przyszłości przełożenie na rzeczywistość zawodową. Studenci liczą na wymierne efekty kształcenia, sądząc, że wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie studiów pozwolą im w przyszłości znaleźć dobrą pracę. Takiego zdania jest 81% badanych, natomiast jedynie jedna czwarta twierdzi, że studia nie nauczyły ich wykorzystywać w praktyce zdobytej wiedzy.

Zdecydowana większość (80%) studentów oczekuje, że znajdzie pracę zgodną z kierunkiem studiów. Największymi optymistami w tej materii są studenci kierunków należących do grup: technika, przemysł, budownictwo, usługi zdrowie i opieka społeczna. Najmniejszymi natomiast, studenci: nauk humanistycznych, sztuki, rolnictwa, nauk społecznych oraz kierunków z zakresu gospodarki i prawa.

## Wykształcenie Polaków<sup>28</sup>

Wśród ogółu ludności Polski w 2010 r.<sup>29</sup> wykształceniem wyższym mogło się poszczycić około 16% populacji (Tabela IV.3.). Wykształcenie średnie posiadało niemal 40% Polaków, zawodowe – około 27%, zaś 18% zakończyło swoją edukację na poziomie podstawowym lub gimnazjalnym. Niższym wykształceniem charakteryzowali się częściej mieszkańcy wsi. Poziom wykształcenia spadał także w kolejnych grupach wiekowych – najbardziej niekorzystny stosunek osób z wykształceniem wyższym do osób z wykształceniem niższym był w grupie wiekowej 55-59-64 lata.

<sup>28</sup> W oparciu o: (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011).

<sup>29</sup> Przypomnijmy, że badaniem objęto 17904 osób w wieku produkcyjnym.



Tabela IV.3.

Wykształcenie pod względem miejsca zamieszkania i wieku (w %)

Typ miejscowości	Wiek	N	podst./gim.	zawodowe	średnie	wyższe
<b>Miasto</b>	18-24	1831	31,8	7,4	54,2	6,5
	25-34	2530	10,6	16,0	38,5	34,9
	35-44	2182	10,4	24,7	41,6	23,4
	45-54	2498	14,5	30,3	39,3	16,0
	55-59/64	2058	20,2	32,5	39,2	8,2
	Ogółem	11099	16,7	22,6	42,0	18,7
<b>Wieś</b>	18-24	1240	30,8	15,6	47,3	6,3
	25-34	1527	10,5	32,2	39,2	18,1
	35-44	1362	15,3	48,0	26,1	10,6
	45-54	1481	20,4	44,8	27,1	7,7
	55-59/64	1073	36,9	40,3	18,1	4,8
	Ogółem	6683	21,7	36,5	31,9	9,9
<b>Ogółem</b>	18-24	3071	31,4	10,7	51,4	6,4
	25-34	4057	10,6	22,1	38,8	28,5
	35-44	3544	12,3	33,7	35,6	18,5
	45-54	3979	16,7	35,7	34,7	12,9
	55-59/64	3131	25,9	35,2	31,9	7,0
	Ogółem	17782	18,6	27,8	38,2	15,4

Procentowanie wierszowe.

Źródło: Opracowanie na podstawie: (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011).

Bardzo charakterystycznym zjawiskiem są różnice w strukturze wykształcenia kobiet i mężczyzn. Mężczyźni częściej od kobiet poprzestawali na wykształceniu zasadniczym zawodowym bądź niższym, rzadziej natomiast kończyli szkoły średnie i wyższe. Kobiety częściej kończą obecnie wyższe studia, jednak, jak widzimy w tabeli IV.4., preferują odmienne kierunki niż mężczyźni. W przypadku obu płci dominują kierunki ekonomiczno-administracyjne (ok. 30%), jednak w grupie kobiet kolejne dwie pozycje w rankingu to kierunki pedagogiczne i humanistyczne (łącznie 33%), podczas gdy w grupie mężczyzn to kierunki inżynierjno-techniczne i informatyczne (24%).

Tabela IV.4.

Najczęściej kończone kierunki studiów wyższych wśród kobiet i mężczyzn ogółem (badanie ludności) oraz wśród zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych)

Ludność ogółem			Zarejestrowani bezrobotni
Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	
• ekonomiczne i administracyjne 32%	• ekonomiczne i administracyjne 28%	• ekonomiczne i administracyjne 30%	• ekonomiczne i administracyjne 35%
• pedagogiczne 22%	• inżynieryjno-techniczne 16%	• pedagogiczne 16%	• pedagogiczne 17%
• humanistyczne 11%	• informatyczne 8%	• humanistyczne 9%	• społeczne 8%
• medyczne 8%	• pedagogiczne 8%	• inżynieryjno-techniczne 8%	• humanistyczne 7%
• społeczne 7%	• humanistyczne 7%	• społeczne 7%	• informatyczne 5%
• biologiczne 3%	• społeczne 7%	• medyczne 6%	• usługi dla ludności 5%
• prawne 3%	• architektura i budownictwo 5%	• informatyczne 4%	• medyczne 4%
• usługi dla ludności 3%	• produkcji i przetwórstwa 4%	• prawne 4%	• architektura i budownictwo 3%
• matematyczne i statystyczne 3%	• prawne 4%	• architektura i budownictwo 3%	• rolnicze, leśne i rybactwo 3%
• rolnicze, leśne i rybactwo 3%	• medyczne 4%	• biologiczne 3%	• inżynieryjno-techniczne 3%

Źródło: Opracowanie na podstawie: (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011) oraz opracowanie własne na podstawie BKL – *Badania Bezrobotnych*, 2010.

Osobnymi badaniami objęto także osoby zarejestrowane jako bezrobotne w PUP<sup>30</sup>. Wśród nich 16% stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym, 28% miało wykształcenie zasadnicze zawodowe, 13% średnie ogólnokształcące, 26% policealne lub średnie zawodowe, a 10% wyższe. Bezrobotni mężczyźni są wykształceni generalnie gorzej niż bezrobotne kobiety. Bezrobotni, legitymujący się wykształceniem wyższym, najczęściej byli absolwentami kierunków ekonomicznych i administracyjnych (ponad jedna trzecia), a w dalszej kolejności pedagogicznych, społecznych i humanistycznych. Struktura tych kierunków nie odbiegała zatem od struktury dla ogółu ludności.

### Dokształcanie się Polaków<sup>31</sup>

Na koniec przeglądu ścieżek edukacyjnych Polaków, przyjrzymy się dokształcaniu pozaformalnemu (tj. w formie kursów, szkoleń, prywatnych lekcji i studiów podyplomowych) oraz nieformalnemu (tj. samodzielnemu). W nowoczesnej gospodarce kształcenie ustawiczne, czyli stałe podnoszenie i aktualizacja własnych kompetencji, już po ukończeniu formalnej edukacji, jest niezmiernie ważnym procesem kształtującym potencjał jednostki. W tym kontekście niepokoić może fakt, iż dokształcanie jest w Polsce nadal niezwykle mało popularne. Jednym z głównych wskaźników rozwoju obszaru uczenia się przez całe życie (*life long learning*) jest uczestnictwo ludności w wieku 25-64 lata w kształceniu i szkoleniu w ciągu ostatnich 4 tygodni. Cel wyznaczony w polityce UE do 2020 ustalony został na poziomie 15%. W Polsce natomiast, według danych na 2009 r., procent osób w wieku 25-64 lata uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu (w ciągu 4 tygodni przed badaniem) wynosił 4,7%<sup>32</sup>, zaś według badań BKL w 2010 r. wyniósł 4,2%.

<sup>30</sup> Przebadano 8122 osoby.

<sup>31</sup> W oparciu o: (Worek, Stec, Szklarczyk, Keler 2011).

<sup>32</sup> Według danych prezentowanych w projekcie dokumentu strategicznego opracowanym przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji (Perspektywa 2011).

## Diagnoza kapitału ludzkiego w Polsce

Rozpatrując zaś szerszy horyzont czasowy, dane wskazują na to, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy jedynie 19% Polaków w wieku produkcyjnym dokształcało się w jakiegokolwiek formie (Tabela IV.5. – wiersz „Ludność ogółem”). W kursach i szkoleniach brało udział zaledwie 13% wszystkich badanych, samodzielnie zaś dokształcało się niecałe 11%.

### Tabela IV.5.

**Aktywność szkoleniowa pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze (badanie ludności) oraz zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych)**

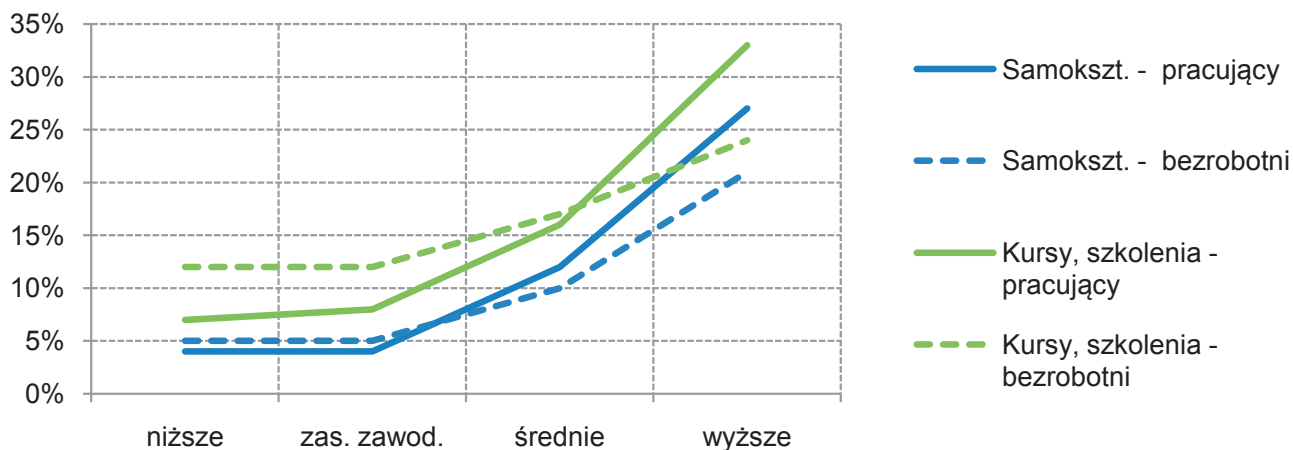
			Dokształcanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy				N
			Nie dokształcał się w żadnej formie	Dokształcał się w jakiegokolwiek formie (A lub B)	Dokształcał się w formie:		
					kształcenie nieformalne (samokształcenie) (A)	kształcenie pozaformalne (kursy, szkolenia itp.) (B)	
Pracujący	Wiek	18-24	78%	22%	12%	14%	877
		25-34	74%	26%	14%	18%	2944
		35-54	77%	23%	12%	17%	5457
		55-59/64	82%	18%	10%	11%	1062
	Wykształcenie	gimnazjalne i poniżej	90%	10%	4%	7%	1089
		zasadnicze zawodowe	89%	11%	4%	8%	2883
		średnie	76%	24%	12%	16%	4136
		wyższe	56%	44%	27%	33%	2293
		Ogółem	77%	23%	12%	17%	10401
	Zarejestrowani bezrobotni	Wiek	18-24	79%	21%	10%	14%
25-34			74%	26%	12%	18%	2417
35-54			80%	20%	5%	16%	2547
55-59/64			88%	12%	3%	10%	548
Wykształcenie		gimnazjalne i poniżej	84%	16%	5%	12%	1650
		zasadnicze zawodowe	84%	16%	5%	12%	2313
		średnie ogólnokoszt.	76%	24%	10%	17%	
		Wyższe	63%	37%	21%	24%	972
		Ogółem	78%	22%	9%	16%	8118
LUDNOŚĆ OGÓŁEM			81%	19%	11%	13%	17904

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, BKL – Badania Bezrobotnych, 2010.

Nieco wyższe wskaźniki uczestnictwa w dokształcaniu zostały odnotowane w grupie osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze godzin (23%) oraz bezrobotnych (22%). Nadal jednak udział dokształcających się wśród aktywnych zawodowo jest bardzo niski. Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy jedynie 16% dokształcało się w formie kursów, szkoleń, prywatnych lekcji i studiów podyplomowych, natomiast 9% kształciło się samodzielnie. Wśród pracujących odsetki te wynosiły odpowiednio 17% i 12%. Zdecydowana większość Polaków nie uczestniczyła jednak w żadnej z form dokształcania się (81%), przy czym odsetek biernych szkoleniowo osób jest wyższy na wsi (86%) niż w mieście (77%). Zdecydowanie bierną grupą w aspekcie kształcenia ustawicznego były także osoby starsze. W grupie bezrobotnych w wieku 55-64 lata 88% nie dokształcało się żadnej formie, a wśród pracujących było to 82%.

## Wykres IV.2.

**Dokształcenia wśród osób pracujących i zarejestrowanych bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia**

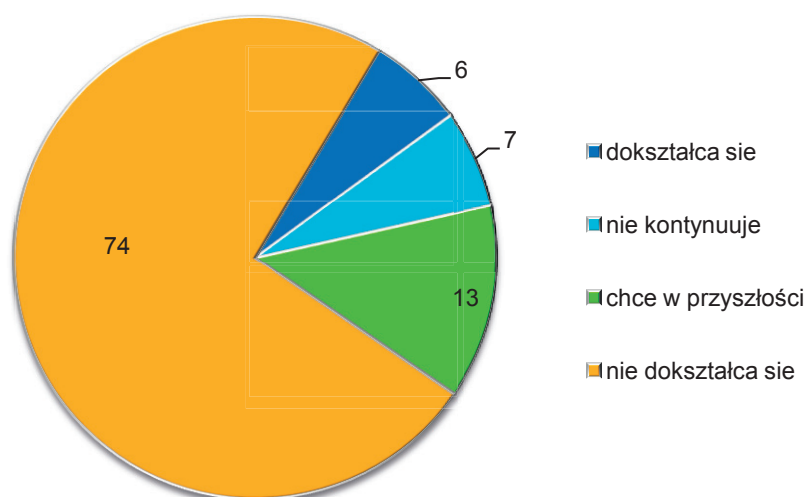


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, 2010.

Kluczowym czynnikiem, kształtującym działania edukacyjne jednostek jest poziom wykształcenia formalnego (Wykres IV.2.). Im wyższe wykształcenie, tym częstsze uczestnictwo w procesie dokształcania – ta prawidłowość widoczna jest zarówno u osób pracujących, jak i zarejestrowanych bezrobotnych. Wśród pracujących, legitymujących się wykształceniem wyższym, aż 33% dokształcało się w formie kursów i szkoleń, 27% w formie kształcenia samodzielnego. Najrzadziej dokształcały się osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym.

## Wykres IV.3.

**Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy wśród ogółu ludności**

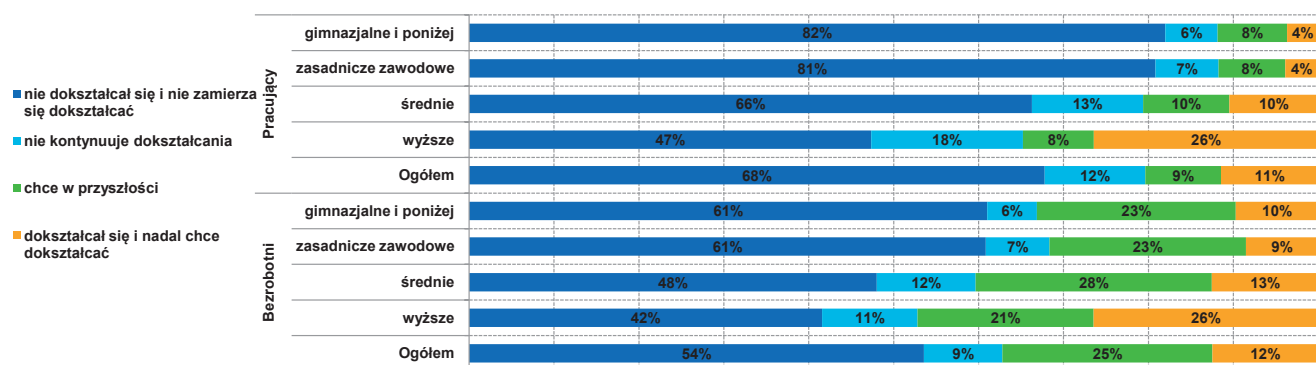


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, 2010.

Wykres IV.3. prezentuje podział całości społeczeństwa na cztery grupy ze względu na to, czy doksztalcały się w poprzednim roku oraz na to, czy planują to zrobić w roku kolejnym. Wniosek jest bardzo pesymistyczny: jedynie 6% Polaków doksztalca się stale, a więc brało udział wcześniej w szkoleniach i chciałoby się dalej szkolić. 7% nie planuje kontynuować szkoleń. 13% mimo braku uczestnictwa w szkoleniach chciałoby w przyszłości się doksztalcać. Zdecydowana jednak większość – 74% – nie uczestniczyło w szkoleniach i nie ma takich planów na najbliższe 12 miesięcy.

## Wykres IV.4.

**Doksztalcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na pracujących (badanie ludności) i zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych) oraz na wykształcenie**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badania Ludności*, BKL – *Badania Bezrobotnych*, 2010.

Nieznacznie lepiej od pracujących pod względem aktywności szkoleniowej wypadają osoby bezrobotne, które częściej deklarują chęć kształcenia się w przyszłości (Wykres IV.4.). Nadal jednak ponad połowa zarejestrowanych bezrobotnych nie doksztalcała się i nie planuje tego robić w następnym roku. Najmniej zmotywowani do doksztalcenia 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 doksztalcenia były także osoby nieposzukujące pracy oraz poszukujący pracy jako robotnicy niewykwalifikowani i wykwalifikowani (ponad 60% nie doksztalcało się i nie planowało tego robić w najbliższej przyszłości). Najwyższą chęć do podnoszenia swoich kwalifikacji miały osoby z wyższym wykształceniem i posiadające wyższą samoocenę kompetencji.

Bezrobotnym szczególnie powinno zależeć na podniesieniu swoich umiejętności, a co za tym idzie – zwiększeniu szans na rynku pracy. Najczęściej podawanym powodem braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach był brak potrzeby doksztalcenia oraz brak czasu i motywacji. Innymi słowy, badani bezrobotni raczej nie widzieli sensu w doksztalceniu i podnoszeniu swoich kwalifikacji.

Porównując dane na temat kształcenia ustawicznego do wyników sprzed kilku lat odnotowujemy znaczny spadek. W 2006 r. – zgodnie z wynikami badań GUS *Kształcenie dorosłych*<sup>33</sup> – w grupie wiekowej 25-64 lata na kształcenie pozaformalne w ciągu 12 miesięcy przed badaniami zdecydowało się ponad 18% osób. Według danych „Diagnozy Społecznej” w latach 2007-2009 nastąpił znaczny spadek zainteresowania doksztalceniem: już tylko 12% osób w wieku 25 lat i więcej uczestniczyło w podnoszeniu swych kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności (Kotowska 2009). Podobny poziom wskazują dane BKL na 2010 r. – udział osób doksztalcących się w porównywalnej grupie wiekowej 25-59/65 wyniósł 13%.

<sup>33</sup> Badanie Głównego Urzędu Statystycznego *Kształcenie dorosłych*, prowadzone w IV kwartale 2006 r. metodą reprezentacyjną w gospodarstwach domowych, w ramach którego przebadano 24,8 tys. osób w wieku 25-64 lata.

## 4.2. Kompetencje Polaków

### Sposób badania kompetencji

Analiza kompetencji badanych stanowiła jeden z kluczowych elementów projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Więcej szczegółowych informacji i rozważań w zakresie koncepcji i sposobu badania kompetencji znajdzie Czytelnik w rozdziale 2. W tym miejscu opiszemy jedynie podejście, które zostało zastosowane w badaniach BKL.

Na podstawie przeglądu literatury, dotychczasowych sposobów badania, a także empirycznych testów stosowania różnych podejść, w ostatecznej postaci wyodrębniono 11 ogólniejszych klas kompetencji. Badanych proszono zarówno o samoocenę poziomu określonej kompetencji, jak i chęci wykonywania pracy wymagającej tej kompetencji. Zamysłem wyodrębnienia tych dwóch elementów była chęć zbadania, na ile to możliwe, realnego, czyli możliwego do spożytkowania przez pracodawców kapitału w postaci wyodrębnionych kompetencji ogólnych. Analiza literatury i dotychczasowych technik pomiaru kompetencji budziła obawy, 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 wykonywać zawodu, w którym takie umiejętności są niezbędne, np. 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.

### Kompetencje Polaków w wymiarze ogólnym

Na początek zauważmy, że respondenci zgodnie oceniali obydwa komponenty każdej kompetencji: wysoko oceniając daną kompetencję żywili jednocześnie dużą chęć do wykonywania związanej z nią pracy oraz odwrotnie – niska ocena współwystępowała zazwyczaj z niską motywacją<sup>34</sup>. Potwierdza to obiegową prawdę, iż z jednej strony ludzie najczęściej chcą robić to, co w swoim mniemaniu potrafią, a z drugiej strony nabywają umiejętności wymagane w zawodzie, który chcą wykonywać. Mając to na uwadze, w dalszych analizach będziemy bazować jedynie na ocenie poziomu umiejętności.

Podstawową determinantą oceny własnych kompetencji było wykształcenie (Tabela IV.6.). Największe różnice i skoki przeciętnych wartości ocen kompetencji uwidaczniają się pomiędzy trzema grupami respondentów: (a) z wykształceniem gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym, (b) średnim, (c) oraz wyższym. Respondenci z wyższym wykształceniem najwyżej oceniali niemal wszystkie swoje kompetencje. Zdecydowanie wyżej niż inne grupy oceniali kompetencje komputerowe i internetowe, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, wyszukiwanie i analizę informacji oraz umiejętności związane z samoorganizacją pracy. Podobne, choć nieco niższe oceny wystawiały sobie osoby z wykształceniem średnim. Osoby z wykształceniem niższym (zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i podstawowym) najniżej oceniały poziom swoich kompetencji. Najmniejsze różnice ze względu na wykształcenie 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.

Warto zwrócić również uwagę na zbliżone profile kompetencyjne studentów oraz pracujących i bezrobotnych z wykształceniem wyższym. Pracujący i bezrobotni oceniali się jednak nieco wyżej. W dalszej interpretacji tych danych pomogą nam kolejne tabele.

<sup>34</sup> Korelacje dla poszczególnych kompetencji głównych wynosiły od 0,72 do 0,85.

**Tabela IV.6.**

**Średnie oceny głównych kompetencji w grupach pracujących (badanie ludności), zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych), uczniów (badanie uczniów) i studentów (badanie studentów)**

	Pracujący					Zarejestrowani bezrobotni					Uczący się	
	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe	Ogółem	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe	Ogółem	Uczniowie	Studenti
LUD	3,5	3,7	4,0	4,3	3,9	3,4	3,5	3,9	4,3	3,7	4,0	4,0
DYS	3,4	3,5	3,9	4,0	3,8	3,3	3,4	3,8	4,2	3,6	3,8	3,9
SAM	3,0	3,3	3,7	4,1	3,6	2,8	3,0	3,5	4,0	3,3	3,7	3,9
FIZ	3,4	3,5	3,6	3,7	3,6	3,3	3,4	3,7	3,9	3,5	3,8	3,6
KOG	2,7	2,8	3,4	4,0	3,3	2,4	2,6	3,3	3,9	3,0	3,4	3,8
MAT	2,7	2,9	3,4	3,8	3,3	2,4	2,7	3,2	3,6	2,9	3,1	3,3
KIE	2,6	2,7	3,4	3,8	3,2	2,2	2,4	3,1	3,6	2,8	3,5	3,6
KOM	2,3	2,5	3,4	4,2	3,2	2,2	2,4	3,5	4,2	3,0	4,1	4,1
BIU	2,4	2,4	3,3	3,8	3,1	2,1	2,3	3,2	3,8	2,8	3,2	3,5
TCH	2,9	3,1	3,0	2,9	3,0	2,4	2,7	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
ART	2,2	2,3	2,7	3,0	2,6	2,1	2,3	2,8	3,1	2,6	3,1	3,3
Średnia	2,8	3,0	3,4	3,8	3,3	2,6	2,8	3,3	3,7	3,1	3,5	3,6
N (średnie*)	1 093	2 885	4 141	2 295	10 414	1 650	2 313	3 183	973	8 118	35 238	33 100

\* liczebności dla poszczególnych komórek mogą się nieznacznie różnić ze względu na braki danych przy poszczególnych kompetencjach.

**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: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, BKL – Badania Bezrobotnych, BKL – Badania Studentów, BKL – Badania Uczniów Szkół Ponadgimnazjalnych, 2010.

Tabela IV.7. prezentuje zestawienie samoocen kompetencji dla wszystkich najważniejszych grup badanych w poszczególnych modułach, a więc ludności ogółem, wyodrębnionej z nich grupy pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze, dalej dla zarejestrowanych bezrobotnych oraz uczniów i studentów.

Tabela IV.7.

Kompetencje  
Polaków

Średnie oceny własnych kompetencji dla ludności ogółem (badanie ludności), pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze (badanie ludności), zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych), uczniów (badanie uczniów) i studentów (badanie studentów)

	Ludność w wieku produkcyjnym		Zarejestrowani bezrobotni	Uczniowie	Studenci
	Ogółem	Pracujący			
<b>(LUB) kontakty z innymi ludźmi</b>	<b>3,8</b>	3,9	<b>3,7</b>	4,0	4,0
współpraca w grupie	3,8	3,9	3,8	4,0	4,0
łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami	3,8	4,0	3,8	4,0	4,0
bycie komunikatywnym	3,8	3,9	3,7	3,8	3,9
rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	3,3	3,5	3,2	3,6	3,6
(DYS) dyspozycyjność	<b>3,6</b>	3,8	<b>3,6</b>	3,8	3,9
elastyczny czas pracy	3,3	3,4	3,4	3,8	3,6
częste wyjazdy	3	3,2	3,2	3,5	3,7
(FIZ) sprawność fizyczna	<b>3,4</b>	3,6	<b>3,5</b>	3,8	3,6
<b>(SAM) samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy</b>	<b>3,4</b>	3,6	<b>3,3</b>	3,7	3,9
terminowa realizacja zaplanowanych działań	3,6	3,8	3,6	3,7	3,9
samodzielne podejmowanie decyzji	3,6	3,7	3,4	3,9	3,9
odporność na stres	3,3	3,5	3,3	3,3	3,5
przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	3,3	3,5	3,2	3,4	3,7
kreatywność	3,3	3,5	3,2	3,6	3,8
<b>(KOG) wyszukiwanie i analiza inform., wyciąganie wniosk.</b>	<b>3,1</b>	3,3	<b>3,0</b>	3,4	3,8
ciągłe uczenie się nowych rzeczy	3,4	3,6	3,3	3,6	3,9
logiczne myślenie, analiza faktów	3,3	3,5	3,1	3,6	3,9
szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	2,9	3,0	2,8	3,0	3,4
(MAT) wykonywanie obliczeń	<b>3,1</b>	3,3	<b>2,9</b>	3,1	3,3
wykonywanie prostych rachunków	3,4	3,6	3,2	3,7	3,8
wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	2,4	2,6	2,2	2,5	2,7
<b>(KOM) obsługa komputera i wykorzystanie internetu</b>	<b>3,0</b>	3,2	<b>3,0</b>	4,1	4,1
wykorzystanie internetu	3,0	3,2	3,0	4,3	4,3
podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	2,7	2,8	2,7	3,6	4,0
znajomość specj. progr., pisanie progr., stron www	2,0	2,1	2,0	2,4	2,6
<b>(KIE) zdolności kierownicze i organizacja pracy</b>	<b>3,0</b>	3,2	<b>2,8</b>	3,5	3,6
przydzielanie zadań innym pracownikom	3,1	3,3	2,8	3,6	3,7
koordynowanie pracy innych pracowników	3,0	3,3	2,8	3,5	3,6
dyscyplinowanie innych pracowników	3,0	3,2	2,8	3,5	3,5
<b>(BIU) organizowanie i prowadzenie prac biurowych</b>	<b>2,9</b>	3,1	<b>2,8</b>	3,2	3,5
<b>(TCH) obsługa, montowanie i naprawa urządzeń</b>	<b>2,8</b>	3,0	<b>2,6</b>	2,6	2,6
<b>(ART) zdolności artystyczne i twórcze</b>	<b>2,5</b>	2,6	<b>2,6</b>	3,1	3,3
<b>Średnia</b>	3,2	3,4	3,1	3,5	3,7
<b>N (średnie*)</b>	17 890	10 051	8 120	35 238	33 100

\* Liczebności dla poszczególnych komórek mogą się nieznacznie różnić ze względu na braki danych przy poszczególnych kompetencjach.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, BKL – Badania Bezrobotnych, BKL – Badania Studentów, BKL – Badania Uczniów Szkół Ponadgimnazjalnych, 2010.



Przede wszystkim zwraca uwagę wyraźnie wyższa samoocena własnych kompetencji przez uczniów i studentów, w porównaniu do pozostałych wyróżnionych grup. Wynik ten nie powinien zaskakiwać m.in. w przypadku oceny sprawności fizycznej, która wiąże się z wiekiem, zdolności matematycznych, nabywanych na tych etapach edukacji formalnej (choć w tym przypadku różnice nie są wielkie), a także kompetencji kognitywnych, zdolności artystycznych i twórczych, będących istotnym elementem procesu kształcenia. Przede wszystkim jednak należy zwrócić uwagę na kompetencje komputerowe. Uczniowie i studenci zdecydowanie odstają w tym względzie od populacji generalnej. Bardziej pogłębione analizy w zakresie samooceny kompetencji komputerowych wskazują na wiek jako decydujący czynnik zróżnicowania. Młodsze generacje dorastają i kształcą się w świecie z informatyzowanym. Wysokie kompetencje w tym zakresie są dla uczniów i studentów naturalnym i niezbędnym elementem życia codziennego, tak jak umiejętność czytania i pisanie.

Osoby kształcące się wyżej oceniały jednak także takie kompetencje, jak: zdolności kierownicze i organizacja pracy, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, dyspozycyjność, czy też rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi. Można by przypuszczać, iż wysokie oceny wynikają z braku punktu odniesienia, jakim byłaby konfrontacja swojej samooceny z realiami pracy zawodowej. Niemniej przypomnijmy, że pracujący i bezrobotni z wykształceniem wyższym posiadali bardzo zbliżone profile ocen kompetencji, a nawet jeszcze wyżej oceniali swoje zdolności (Tabela IV.6.). Świadczyć by to mogło, że oceny studentów wcale nie są przeszacowane, choć lepiej byłoby stwierdzić, iż rynkowa weryfikacja kompetencji nie wpływa negatywnie na samoocenę. Kwestie te najlepiej będzie rozważyć w konfrontacji z ocenami i opiniami pracodawców na ten temat, które Czytelnik znajdzie w rozdziale 5. W przypadku wysokiej samooceny uczniów musimy być jednak jeszcze bardziej ostrożni i potraktować ją jako zawyżoną w tym znaczeniu, iż uczniowie mieli całkiem inny układ odniesienia oceny niż osoby dorosłe.

Osoby kształcące się najniżej oceniały u siebie umiejętności wysoce specjalistyczne: obsługa, montowanie i naprawa urządzeń, specjalistyczne zdolności komputerowe oraz zaawansowane zdolności matematyczne.

Warto w tym miejscu dodać, iż w obrębie grupy uczących się występuje stosunkowo duże zróżnicowanie wewnętrzne, m.in. ze względu na kierunek kształcenia studentów. Najniższą ogólną samooceną charakteryzują się studenci kierunków weterynaryjnych, pedagogicznych, humanistycznych, ochrony i bezpieczeństwa, najwyższą zaś studenci kierunków inżynieryjno-technicznych, matematyczno-statystycznych, informatycznych, ochrony środowiska, architektury i budownictwa, a z grupy humanistycznej studenci prawa<sup>35</sup>.

Wśród ogółu ludności najwyżej były oceniane kompetencje interpersonalne, związane z kontaktami z ludźmi, dyspozycyjność, sprawność fizyczna i zdolności w zakresie samoorganizacji pracy. Najniżej zaś zdolności specyficzne i specjalistyczne, takie jak zdolności artystyczne i twórcze, obsługa, montowanie i naprawa urządzeń, specjalistyczne zdolności komputerowe oraz zaawansowane zdolności matematyczne (choć te dwie ostatnie umiejętności oceniane i tak wyżej niż w pozostałych badanych grupach).

Generalnie, poziom samooceny kompetencji systematycznie rośnie wraz z przemieszczaniem się górą hierarchii zawodowej ISCO. Najwyżej oceniali swoje zdolności kierownicy i specjaliści, najniżej – pracownicy przy różnego rodzaju pracach prostych, czy też robotnicy niewykwalifikowani. Charakterystyczne jest to, że poszczególne kategorie zawodowe osiągają ponadprzeciętnie wysokie wyniki szczególnie w przypadku kompetencji, które są związane z wykonywanym przez nich typem pracy, mianowicie: kierownicy wyróżniają się pod względem umiejętności kierowniczych oraz (na równi ze specjalistami) – kognitywnych, informatycy – komputerowych, pracownicy administracyjni – biurowych, robotnicy obróbki metali, mechanicy, elektrycy i monterzy – technicznych. Zdolnościami artystycznymi i twórczymi wyróżniają się na tle ogółu nauczyciele, a także specjaliści ds. prawa, działalności społecznej i kultury. Kompetencjami matematycznymi wykazują się (poza najwyższym szczeblem zarządzającym) informatycy, specjaliści nauk ścisłych oraz specjaliści ds. ekonomii i zarządzania oraz średni personel ds. biznesu i administracji. Z kolei sprawność fizyczna bardzo słabo różnicuje kategorie zawodowe.

We wszystkich klasach kompetencji, bez wchodzenia w szczegółowe zróżnicowanie, bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy oceniali się nieznacznie niżej od osób obecnie pracujących, jednak ogólne różnice nie przekraczały poziomu 0,3 pkt (w 5-punktowej skali). Tabela IV.8. przedstawia różnice pomiędzy średnimi samoocenami kompetencji zarejestrowanych bezrobotnych oraz osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. Wartości dodatnie (zaznaczone na czerwono) to różnice na korzyść bezrobotnych, a ujemne (na zielono) – na niekorzyść bezrobotnych. Największe różnice występowały w obrębie kompetencji: matematycznych, kierowniczych i organizacji pracy, kognitywnych, biurowych oraz związanych z obsługą, montowaniem i naprawą urządzeń.

Mimo iż, generalnie, osoby zarejestrowane w urzędach pracy niżej oceniały swoje kompetencje, to różnice te maleją wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia porównywanych grup. Rozbieżności ocen pomiędzy pracującymi i niepracującymi osobami z wykształceniem wyższym są w większości przypadków żadne lub minimalne. Tłumaczyć to może fakt, iż najlepiej wykształceni bezrobotni najkrócej przebywają „na bezrobociu” i najszybciej znajdują pracę. Okres zarejestrowania w PUP jest więc w większości przypadków jedynie przejściowym okresem. Najdłuższy staż bezrobocia mają osoby z wykształceniem niższym i to dla nich największa jest różnica w porównaniu do pracujących, posiadających taki sam poziom wykształcenia.

**Tabela IV.8.**
**Różnice pomiędzy średnimi ocenami kompetencji zarejestrowanych bezrobotnych (n= 8 120) oraz osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze godzin (n= 10 414)**

	gimnazjalne i niżej	zasadn. zawod.	średnie	wyższe	Ogółem
<b>(KOG) wyszukiwanie i analiza infor. oraz wyciąganie wniosków</b>	-0,3	-0,2	-0,1	-0,1	-0,3
szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2
logiczne myślenie, analiza faktów	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,4
ciągłe uczenie się nowych rzeczy	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,3
<b>(TCH) obsługa, montowanie i naprawa urządzeń</b>	-0,5	-0,4	-0,5	-0,3	-0,4
(MAT) wykonywanie obliczeń	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,4
wykonywanie prostych rachunków	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,4
wykonywanie zaawansowanych obliczeń matemat.	-0,4	-0,2	-0,2	-0,2	-0,4
<b>(KOM) obsługa komputera i wykorzystanie internetu</b>	-0,1	-0,1	0	0	-0,2
podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	-0,1	0	0,1	0	-0,1
znajomość specj.h progr., pisanie progr., stron www	-0,1	0,1	0,1	0	-0,1
wykorzystanie internetu	-0,1	0	0,1	0,1	-0,2
<b>(ART) zdolności artystyczne i twórcze</b>	-0,1	0	0,1	0,1	0
<b>(FIZ) sprawność fizyczna</b>	-0,1	-0,1	0,1	0,2	-0,1
<b>(SAM) samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy</b>	-0,2	-0,3	-0,2	-0,1	-0,3
samodzielne podejmowanie decyzji	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	-0,3
przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	-0,4	-0,2	-0,2	-0,1	-0,3
kreatywność	-0,2	-0,3	-0,1	-0,1	-0,3
odporność na stres	-0,2	-0,1	-0,1	0	-0,2
terminowa realizacja zaplanowanych działań	-0,2	-0,2	-0,1	0	-0,2
<b>(LUD) kontakty z innymi ludźmi</b>	-0,1	-0,2	-0,1	0	-0,2
współpraca w grupie	-0,2	-0,1	0	-0,1	-0,1
łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,2
bycie komunikatywnym	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,2
rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,3
<b>(BIU) organizowanie i prowadzenie prac biurowych</b>	-0,3	-0,1	-0,1	0	-0,3
<b>(KIE) zdolności kierownicze i organizacja pracy</b>	-0,4	-0,3	-0,3	-0,2	-0,4
przydzielanie zadań innym pracownikom	-0,4	-0,3	-0,3	-0,2	-0,5
koordynowanie pracy innych pracowników	-0,4	-0,3	-0,3	-0,2	-0,5
dyscyplinowanie innych pracowników	-0,4	-0,4	-0,3	-0,2	-0,4
(DYS) dyspozycyjność	-0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,2
częste wyjazdy	0	0,1	0,1	0,2	0
elastyczny czas pracy	-0,1	0	-0,1	0,1	0
<b>Średnia</b>	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,3

- Wartości dodatnie (zaznaczone na czerwono) to różnice na korzyść bezrobotnych.
- Wartości ujemne (zaznaczone na zielono) to różnice na niekorzyść bezrobotnych.

## Diagnoza kapitału ludzkiego w Polsce

Tabela IV.9. prezentuje te różnice w nieco innym ujęciu. Pokazuje ona różnice pomiędzy średnimi ocenami kompetencji osób pracujących w danym zawodzie (w pełnym i niepełnym wymiarze godzin) oraz zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących pracy w tym samym zawodzie. Podobnie jak poprzednio, ciemniejsze odcienie zielonego oznaczają największe różnice w średnich ocenach na niekorzyść bezrobotnych, a wartości zaznaczone na czerwono to różnice na korzyść bezrobotnych. Dodatkowo jednak, inaczej niż w tabeli IV.8., oceny kompetencji zostały wycentrowane, w ten sposób, iż średnia ocena w danych wycentrowanych dla każdego respondenta przyjmuje wartość zerową (centrowanie polegało na odjęciu od oceny konkretnej kompetencji respondenta średniej oceny dla wszystkich kompetencji respondenta). Pozwala to na nieco inną interpretację, z pominięciem różnic w subiektywnym rozumieniu poziomów odpowiedzi pomiędzy respondentami – patrzymy na względne różnice, czyli na to, które kompetencje respondenci oceniali po prostu niżej, a które wyżej. W podziale na zawód – wykonywany przez pracujących i poszukiwany przez bezrobotnych – największe i powszechne deficyty bezrobotnych występowały w obrębie zdolności kierowniczych, technicznych, matematycznych, samoorganizacji pracy i biurowych (te ostatnie nie dotyczyły jednak specjalistów). Co ciekawe, bezrobotni względnie wyższe wartości przyznawali sobie w obrębie kompetencji fizycznych i artystycznych, a często także – co zważywszy na sytuację jest zrozumiałe – w wymiarze dyspozycyjności.

Tabela IV.9.

Kompetencje  
Polaków

Względne różnice pomiędzy średnimi ocenami kompetencji (wycentrowanymi<sup>3</sup>) osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze godzin w danym zawodzie (n = 10 051) oraz zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (n = 6 640)

Główny zawód (ISCO-2)	LUD	DYS	SAM	FIZ	KOG	KOM	MAT	BIU	KIE	TCH	ART	Śr.
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	0,1	0,1	-0,1	0,0	0,2	0,2	-0,3	-0,1	-0,6	-0,6	0,2	0,0
22 Specjaliści do spraw zdrowia	-0,2	-0,1	-0,2	0,2	-0,2	0,2	-0,3	0,2	-0,2	-0,5	0,2	0,0
23 Specjaliści nauczania i wych.	0,0	0,2	-0,2	0,1	-0,2	0,0	-0,2	0,2	-0,1	-0,1	0,2	0,0
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	0,1	0,2	0,0	0,3	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	0,0	0,1	0,0
25 Specjaliści ds. techn. inf.-komunik.	0,0	0,3	0,0	0,5	-0,7	-0,2	-0,2	0,1	0,0	0,0	-0,3	0,0
26 Spec. ds. prawa, dz. społ. i kultury	-0,5	0,1	-0,3	0,2	-0,2	0,2	0,1	-0,3	-0,4	0,0	0,0	0,0
31 Średni pers. nauk fiz./chem./tech.	0,0	0,2	-0,1	0,0	-0,2	-0,1	-0,2	-0,2	-0,4	-0,3	-0,1	0,0
32 Średni pers. ds. zdrowia	0,1	0,1	-0,2	0,1	0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,4	-0,2	-0,3	0,0
33 Średni pers. ds. biznesu i adm.	-0,1	-0,1	-0,2	0,2	-0,1	-0,1	-0,1	-0,3	-0,2	-0,2	0,1	0,0
34 Śr. pers. ds. prawa, spr. społ., kult.	0,0	0,2	-0,2	0,4	-0,1	-0,4	0,1	-0,4	-0,5	-0,4	0,2	0,0
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokr.	-0,1	-0,2	-0,2	0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,4	-0,3	-0,4	0,1	0,0
42 Pracownicy obsługi klienta	0,2	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,1	-0,7	-0,1	0,0	-0,9	0,2	0,0
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	-0,1	0,3	-0,1	0,4	0,0	-0,4	-0,1	-0,6	-0,2	0,2	0,4	0,0
51 Pracownicy usług osobistych	-0,2	0,1	-0,3	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-0,2	-0,4	-0,3	0,0	0,0
52 Sprzedawcy i pokrewni	-0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,2	-0,2	-0,3	-0,2	-0,5	-0,3	0,1	0,0
54 Pracownicy usług ochrony	-0,2	-0,3	-0,2	-0,2	0,0	0,0	0,1	-0,1	-0,5	0,4	0,3	0,0
71 Rob. bud. i pokr. (bez elektr.)	-0,2	0,0	-0,3	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,1	-0,4	-0,2	-0,1	0,0
72 Rob. obr. metali, mech. i pokr.	-0,1	0,1	-0,2	0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,4	-0,3	0,0	0,0
74 Elektrycy i elektronicy	-0,1	0,0	-0,3	-0,1	-0,2	-0,3	-0,1	-0,4	-0,5	-0,2	0,0	0,0
75 Rob. (prz. społ., drzew., tekstyl.)	-0,2	0,0	-0,3	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-0,3	-0,4	-0,2	0,0
81 Operatorzy masz. wydob./przetw	-0,1	0,0	-0,3	0,2	0,1	-0,2	0,1	-0,7	-0,3	-0,4	-0,6	0,0
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	-0,1	-0,1	-0,3	0,0	-0,2	-0,1	-0,3	-0,1	-0,2	-0,4	-0,1	0,0
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	0,1	0,1	-0,2	0,2	-0,1	-0,4	-0,1	-0,1	-0,4	-0,3	0,1	0,0
93 Rob. w górn/przem/bud/transp.	-0,1	0,0	-0,2	0,0	-0,2	-0,2	-0,2	-0,3	-0,2	0,1	-0,2	0,0
96 Ładow. nieczyst. i inni niewykw.	0,0	0,1	-0,2	0,1	-0,2	0,0	0,0	-0,3	-0,2	-0,1	0,1	0,0
<b>Ogółem</b>	-0,1	0,0	-0,2	0,1	-0,2	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3	0,1	0,0

1. Wartości ujemne oznaczają, że bezrobotni oceniali się niżej od pracujących; wartości dodatnie – że oceniali się wyżej od pracujących.

2. Usunięto zawody z małymi liczebnościami.

3. Różnice zostały policzone na podstawie danych wycentrowanych. Centrowanie wartości polegało na odjęciu od oceny konkretnej kompetencji respondenta średniej oceny dla wszystkich kompetencji respondenta. W ten sposób średnia ocena w danych wycentrowanych przyjmuje wartość zerową.

**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: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, BKL – Badania Bezrobotnych, 2010.

## Kompetencje a wiek

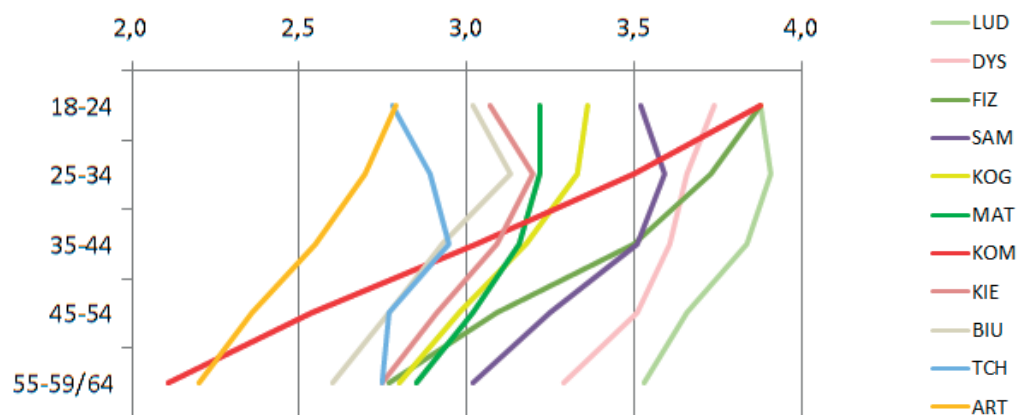
Wiek, a mówiąc ogólniej – cykl i etap życia jednostek, jest jednym z kluczowych czynników determinujących sytuację zawodową, a także postawy i aspiracje z nią związane. Przyjrzymy się teraz różnicom w grupach wiekowych w zakresie badanych przez nas kompetencji ogólnych. Musimy przy tym pamiętać, iż w 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 mówić będziemy raczej o wpływie czynników kohortowych, czyli różnicy pokoleń, to w przypadku kompetencji kognitywnych i fizycznych wyjaśnienia będziemy szukać przede wszystkim w zmianach wywołanych wiekiem jednostek.

Starzenie się organizmu ludzkiego nieuchronnie wpływa na zmiany w fizycznej i psychicznej funkcjonalności. Umiejętności i kompetencje są rozwijane i gromadzone przez całe życie, jednak ich poziom nie rośnie monotonnie wraz z wiekiem, jak zakładała klasyczna teoria kapitału ludzkiego (Mincer 1958, s. 281-302; Becker 1962, s. 9-49; Ben-Porath 1967, s. 352-365). W poszczególnych okresach życia niektóre zdolności rosną, podczas gdy inne się zmniejszają. Trendy te są różne w zależności od warunków i typu pracy oraz czynników o charakterze indywidualnym. Wśród starszych pokoleń można zaobserwować zdecydowanie większe zróżnicowanie wielu cech niż wśród młodszych, dotyczy to np. zdrowia, wielu kompetencji i poziomu wykształcenia, zarobków czy też zdolności poznawczych.

Generalnie, wraz z wiekiem w mniejszym lub większym stopniu spada samoocena respondentów w zakresie wszystkich kompetencji, z wyjątkiem zdolności technicznych (Wykres IV.5).

## Wykres IV.5.

**Zróżnicowanie samooceny kompetencji w grupach wiekowych (badanie ludności)**



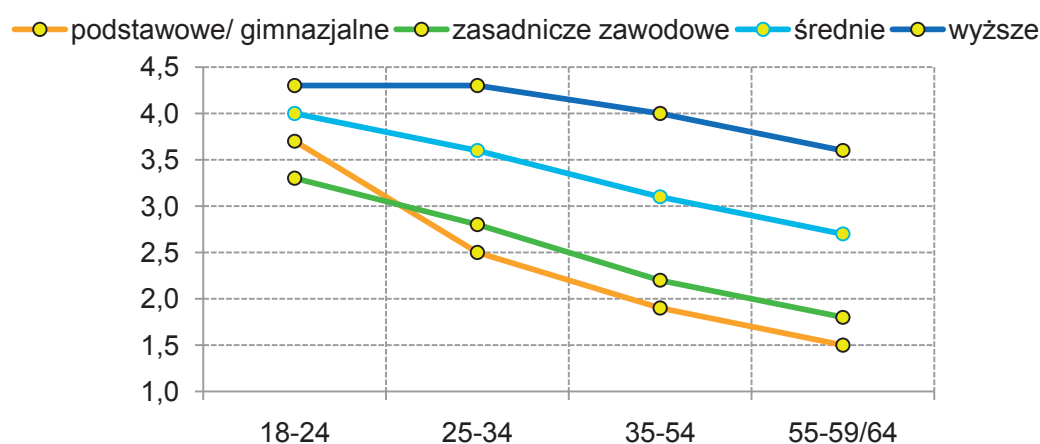
**KOG** – Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; **TCH** – Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń; **MAT** – Wykonywanie obliczeń; **KOM** – Obsługa komputera i wykorzystanie internetu; **ART** – Zdolności artystyczne i twórcze; **FIZ** – Sprawność fizyczna; **SAM** – Samoorganizacja 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: (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011).

Największy spadek obserwujemy w przypadku kompetencji komputerowych. Jest to wyraźny efekt różnicy pokoleń i „rewolucji” informatycznej ostatnich dekad. Kompetencje związane z obsługą komputera i korzystaniem z internetu, oceniane wyraźnie najgorzej przez osoby powyżej 55 roku życia, w grupie najmłodszej znajdują się na samym szczycie rankingu. Pod tym względem różnica między „starymi” i „młodymi” jest niemal dwukrotnie silniejsza niż różnica w samoocenie sprawności fizycznej. Młodsze pokolenia są znacznie lepiej zaznajomione z nowymi technologiami, dorastają wśród nich i na co dzień się nimi posługują. Jeżeli uwzględnimy jednak zróżnicowanie ze względu na wykształcenie (Wykres IV.6.), to zauważymy, iż różnica w zakresie kompetencji komputerowych w kolejnych kohortach maleje wraz ze wzrostem wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem wyższym poziom tych kompetencji jest wciąż wysoki. Wynika to z pewnością z rodzaju wykonywanej pracy, która w przypadku tych osób częściej jest pracą wymagającą kontaktu z komputerem.

## Wykres IV.6.

**Zróżnicowanie poziomu umiejętności „obsługa komputera i wykorzystanie internetu” wśród ludności ogółem ze względu na wiek**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Ludności, 2010.

Zrozumiały też jest spadek oceny kompetencji fizycznych – wynik ten odpowiada naturalnym zmianom biologicznym w organizmie zachodzącym wraz z wiekiem. Warto dodać, iż mężczyźni generalnie wyżej oceniali swoją sprawność fizyczną. Nie ma wątpliwości, iż zdrowie, siła fizyczna, zwinność, zdolności sensoryczne, szybkość i wiele innych fizjologicznych funkcjonalności pogarszają się wraz ze starzeniem się organizmu. Według badań największa siła fizyczna osiągnięta jest pomiędzy 20 a 30 rokiem życia, następnie stopniowo obniża się aż do wieku 40-50 lat, po czym następuje zazwyczaj gwałtowny spadek (por. Silverstein 2008, s. 269–280). Niemniej, znaczenie 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.

Tabela IV.10.

Średnie oceny kompetencji głównych wśród ludności w podziale na wykształcenie i wiek

Wykształcenie	Wiek	LUD	DYS	FIZ	SAM	KOG	MAT	KOM	KIE	BIU	TCH	ART	Srednia
podstawowe / gimnazjalne	18-24	3,7	3,6	3,9	3,3	3,1	3,1	3,7	2,8	2,7	2,8	2,7	3,2
	25-34	3,4	3,2	3,4	2,9	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4	2,6	2,2	2,7
	35-54	3,2	3,1	3,0	2,7	2,4	2,5	1,9	2,3	2,1	2,6	2,0	2,5
	55-59/64	3,1	2,8	2,5	2,5	2,3	2,3	1,5	2,1	2,0	2,4	1,9	2,3
	Ogółem	3,4	3,2	3,2	2,9	2,6	2,6	2,4	2,4	2,3	2,6	2,2	2,7
zasadnicze zawodowe	18-24	3,7	3,6	3,8	3,2	2,9	2,9	3,3	2,6	2,5	3,1	2,4	3,1
	25-34	3,7	3,5	3,7	3,2	2,8	2,8	2,8	2,7	2,4	2,9	2,4	3,0
	35-54	3,5	3,3	3,2	3,1	2,7	2,8	2,2	2,6	2,3	2,9	2,2	2,8
	55-59/64	3,4	3,2	2,7	2,8	2,5	2,6	1,8	2,4	2,2	2,9	2,0	2,6
	Ogółem	3,5	3,3	3,2	3,1	2,7	2,8	2,3	2,6	2,3	2,9	2,2	2,8
średnie	18-24	4,0	3,8	3,9	3,6	3,5	3,4	4,0	3,2	3,2	2,8	2,9	3,5
	25-34	3,9	3,7	3,8	3,7	3,3	3,3	3,6	3,3	3,2	3,0	2,8	3,4
	35-54	3,9	3,7	3,4	3,6	3,3	3,3	3,1	3,3	3,2	2,9	2,6	3,3
	55-59/64	3,9	3,6	3,0	3,5	3,2	3,3	2,7	3,3	3,3	2,9	2,5	3,2
	Ogółem	3,9	3,7	3,5	3,6	3,3	3,3	3,4	3,3	3,2	2,9	2,7	3,4
wyższe	18-24	4,2	4,0	3,9	4,0	3,9	3,5	4,3	3,5	3,6	2,5	2,8	3,7
	25-34	4,3	4,0	3,8	4,1	4,0	3,7	4,3	3,7	3,8	2,8	3,0	3,8
	35-54	4,3	4,0	3,6	4,1	4,1	3,8	4,0	3,9	3,8	2,9	3,1	3,8
	55-59/64	4,3	4,0	3,4	4,1	4,0	3,8	3,6	3,9	3,7	3,0	2,9	3,7
	Ogółem	4,3	4,0	3,7	4,1	4,0	3,7	4,1	3,8	3,8	2,8	3,0	3,8
Ogółem	18-24	3,9	3,7	3,9	3,5	3,4	3,2	3,9	3,1	3,0	2,8	2,8	3,4
	25-34	3,9	3,7	3,7	3,6	3,3	3,2	3,5	3,2	3,1	2,9	2,7	3,4
	35-54	3,7	3,6	3,3	3,4	3,1	3,1	2,8	3,0	2,8	2,9	2,5	3,1
	55-59/64	3,5	3,3	2,8	3,0	2,8	2,8	2,1	2,7	2,6	2,8	2,2	2,8
	Ogółem	3,8	3,6	3,4	3,4	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,8	2,5	3,1

**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: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, 2010.

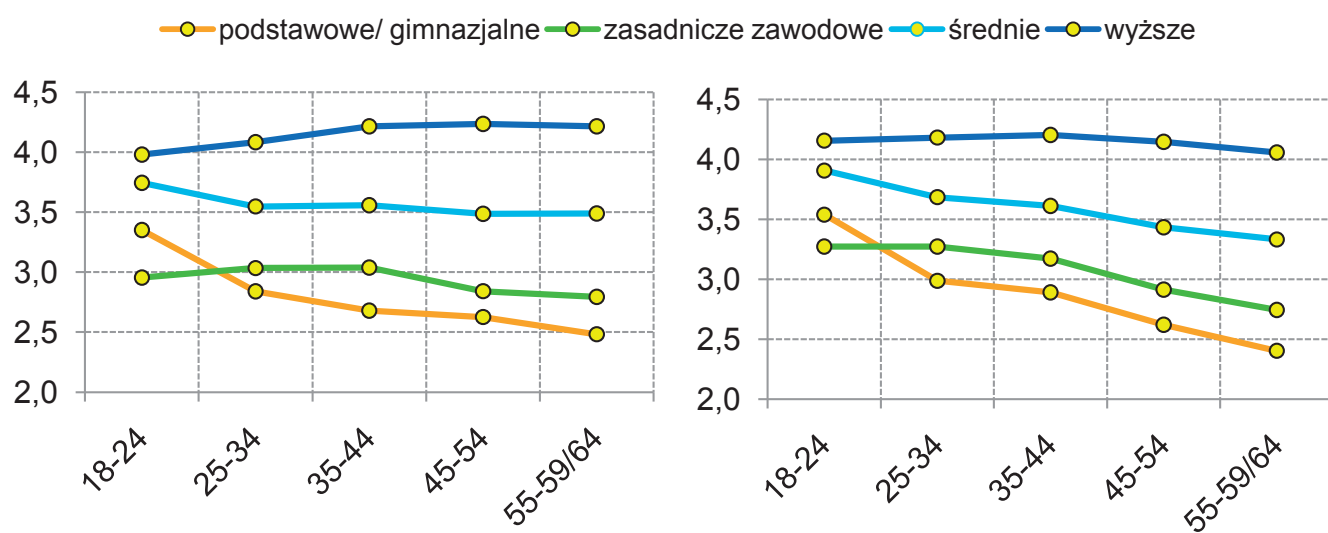
Wraz z wiekiem spadają także samooceny badanych dla kompetencji wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciąganie wniosków (grupa kompetencji kognitywnych), wynik ten wymaga jednak obszerniejszego komentarza i dodatkowych analiz. Wedle dobrze już ugruntowanej wiedzy psychologicznej, tylko niektóre zdolności kognitywne pogarszają się wraz z wiekiem, co związane jest m.in. ze zmianami strukturalnymi w mózgu (Arking 2006; Berg, Deeg, Lindeboom, Portrait 2009). Inne pozostają względnie stabilne lub nawet polepszają się. Zanim spróbujemy pogłębić te wyniki zaznaczmy wyraźnie, iż musimy być świadomi ograniczeń, jakie stwarza dla badania tak skomplikowanej problematyki technika sondażu społecznego, a co za tym idzie problem nieuniknionych uproszczeń i powierzchowności w operacjonalizacji kompetencji kognitywnych.

Nazwa kategorii ogólnej „kompetencje kognitywne”, używana niekiedy w prezentowanym raporcie, jest nazwą skrótową. Przypomnijmy, iż dane na wykresie IV.5. informują o ocenie podstawowego wymiaru kompetencji, określonego jako: „wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków”. Dla tej kompetencji nastąpił spadek o 0,6 punktu. Dodatkowo, w zakresie „kompetencji kognitywnych” zapytano też o ocenę umiejęt-

ści „ciągłego uczenia się nowych rzeczy”, „szybkiego streszczenie dużej ilości tekstu” oraz „logicznego myślenia i analizy faktów”. „Streszczenie tekstu” to średnio 3,2 dla wieku 18-24 i 2,6 dla grupy 55-64. Natomiast „logiczne myślenie i analiza faktów”, to spadek z poziomu 3,6 w kategorii wiekowej 18-24 do 3 w kategorii 55-64. W przypadku zdolności „ciągłego uczenia się nowych rzeczy” natomiast następuje nieco większy spadek, odpowiednio z poziomu 3,7 do 2,9 punktu. Jeszcze większe zmiany w grupach wiekowych odnotowano w przypadku bezrobotnych. Wykres IV.7. i IV.8. prezentuje wyniki dla zmian poziomu umiejętności „logicznego myślenia i analizy faktów” oraz „ciągłego uczenia się nowych rzeczy” wśród ludności ogółem wraz z wiekiem w podziale na poziom wykształcenia. Do zróżnicowania przedstawionego na tych wykresach jeszcze wrócimy.

## Wykres IV.7. i Wykres IV.8.

**Zmiany poziomu umiejętności „logicznego myślenia i analizy faktów” (po lewej) oraz „ciągłego uczenia się nowych rzeczy” (po prawej) wśród ludności ogółem wraz z wiekiem w podziale na poziom wykształcenia**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, 2010.

Wszystkie cztery zmienne, wchodzące w skład grupy kompetencji kognitywnych w badaniu BKL, odnoszą się do wymiaru, który możemy określić, stosując terminologię z zakresu znanej koncepcji inteligencji Cattell'a-Horn'a (Warr 1994, s. 485–550), jako inteligencja płynna. 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 skryształizowana. Odnosi się ona do skumulowanej w ciągu życia wiedzy i umiejętności dotyczących m.in. znaczenia słów, umiejętności czytania, umiejętność łączenia informacji, umiejętności językowych i słownictwa. Zdolności te są nabywane w wyniku uczenia się i nabywania doświadczenia, przez co są głównym źródłem efektywności funkcjonowania intelektualnego jednostek w wieku starszym. Wymiar ten nie został jednak ujęty bezpośrednio w badaniu BKL.

Podsumowując, odnotowany spadek w wymiarze kompetencji kognitywnych należy interpretować – jeżeli uznamy zasadność wnioskowania na podstawie tego rodzaju wskaźników – raczej jako spadek w zakresie inteligencji płynnej, a więc umiejętności uczenia się, szybkości percepcji i umiejętności wnioskowania. Potwierdza to bardziej uważna analiza zaprezentowanej wcześniej tabeli IV.10. oraz tabeli A1 w aneksie, zawierającej informacje o zróżnicowaniu ocen kompetencji ze względu na wiek i wykonywany zawód, a także spojrzenie na wykresy IV.7. i IV.8. W literaturze, podkreśla się, że aktywny tryb życia, uczestnictwo w życiu społecznym, aktywność fizyczna, a przede wszystkim aktywność edukacyjna i intelektualna pozwalają utrzymać wysoką funkcjonalność kognitywną w starszym wieku. Odwołać się można do koncepcji rezerwy kognitywnej, zaproponowanej przez Sterna (2002). Zakład ona, że nie tylko wrodzona inteligencja, struktura mózgu, ale też doświadczenie życiowe

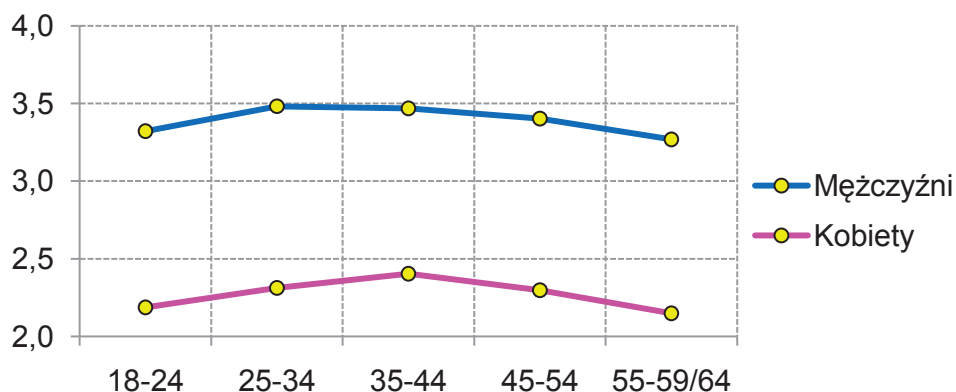


(edukacja i praca) mogą stworzyć rezerwę kognitywną, która do pewnego stopnia może niwelować spadek zdolności kognitywnych, towarzyszący zazwyczaj starzeniu. Zatem dobrze zaplanowane plany szkoleniowe i edukacja przez całe życie, a także bardziej złożona, absorbująca i wymagająca praca mogą pomóc powstrzymać negatywne efekty starzenia w tym wymiarze (Dearden, Reed, Reenen 2005; Skirbekk 2008, s. 4-12). Spadek w zakresie kompetencji kognitywnych występuje jedynie wśród osób z wykształceniem niższym. Wśród osób z wykształceniem średnim spadek jest znikomy, zaś wśród najlepiej wykształconych nie występuje w ogóle, a umiejętność logicznego myślenia i analizy faktów nawet się powiększa. Przyglądając się zróżnicowaniu ze względu na zawody (Tabela A1 w aneksie), wśród poziom kompetencji kognitywnych niemal się nie zmienia dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników, kierowników oraz specjalistów.

Wracając do analizy wyników przedstawionych na wykresie IV.5., jedyne umiejętności, których poziom utrzymuje się na względnie jednolitym poziomie, 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. Wśród osób z wykształceniem wyższym poziom tych kompetencji nawet wzrasta. W przypadku tych umiejętności występuje jednak bardzo duże zróżnicowanie ze względu na płeć – wysoka ocena tych kompetencji występowała jedynie wśród mężczyzn (Wykres IV.9.).

## Wykres IV.9.

**Zmiany poziomu umiejętności „obsługi, montowania i naprawy urządzeń” wśród ludności ogółem wraz z wiekiem w podziale na płeć**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badania Ludności*, 2010.

W niniejszym raporcie nie sposób analitycznie rozróżnić wspomnianych już efektów różnic pokoleniowych od efektów starzenia się cykli życia<sup>36</sup>. Nie zapominajmy bowiem, iż samooceny, nawet w zakresie zdolności fizycznych, mogą się zmieniać z pokolenia na pokolenia, np. młodsze pokolenia mogą mieć tendencje do wyższej samooceny i mniejszego samokrytycyzmu. Dodatkowy wpływ na samooceny może mieć zróżnicowanie edukacyjne występujące między kohortami – młodsza część społeczeństwa posiada wyższy poziom wyedukowania formalnego, co może wpływać na różnice samooceny. Niedoskonałość narzędzia pomiarowego, jakim jest ankieta, powoduje, że musimy traktować samoocenę kompetencji jako przybliżenie rzeczywistego ich poziomu.

Wyniki wielu innych badań wskazują na to, że ogólna zdolność do pracy i wydajność często obniżają się w starszym wieku, choć nie jest to reguła (por. przeglądy: Skirbekk 2004, s. 133-153; Engelhardt, Buber, Skirbekk, Prskawetz 2010, s. 779-809; Wei, Richardson 2010; Perek-Białaś, Strzałkowska, Turek 2011). Szczyt produktywności jest osiągnięty zazwyczaj przez pracowników, w zależności od zawodu oraz innych uwarunkowań, w wieku trzydziestu bądź czterdziestu lat (lub szerzej, pomiędzy 25 a 45 rokiem życia). Potwierdzone jest to empirycznie w przypadku bardzo wielu profesji, m.in. prac o charakterze fizycznym, biurowym, artystycznym, innowacyjnym, naukowym, przedsiębiorczym i wielu innych. Mniej więcej po 50 roku życia produktywność zazwyczaj spada (należy jednak wspomnieć, iż niektóre badania, w zależności o badanej populacji i użytych metod, nie

<sup>36</sup> Niestety nie sposób też dokonać bardziej pogłębionych analiz w zakresie uwarunkowań samooceny poziomu wszystkich kompetencji z uwzględnieniem wykształcenia, zawodu i innych istotnych zmiennych (m.in. płci).

potwierdzają tych zależności lub wskazują na inny ich kształt). Niemniej jednak, obniżenie się wielu kompetencji wraz wiekiem, w tym kognitywnych i fizycznych, nie musi prowadzić do spadku produktywności i zdolności do pracy (Ilmarinen 2001, s. 546- 552; Skirbekk 2004; OECD 2006, s. 269-280). Wiele badań wskazuje, że starsi pracownicy są bardzo efektywni w pracach, w których są ekspertami lub które wykonują w dobrze znanym otoczeniu (Park, Gutches 2000). Wyniki badań nad związkiem wieku i produktywności nie są jednoznaczne. Innymi słowy, nie ma bezsprzecznych dowodów na to, że osoby starsze są mniej zdolne do efektywnej pracy we współczesnej gospodarce niż osoby młodsze.

### **4.3. Zarobki i oczekiwania płacowe a zasoby jednostki**

Samoocena poziomu poszczególnych kompetencji oraz poziom i kierunek wykształcenia wiążą się wyraźnie z aspiracjami zarobkowymi, a także realnymi uzyskiwanymi zarobkami. W niniejszym podrozdziale przyjrzymy się oczekiwaniom zarobkowym studentów, osób bezrobotnych, a także rzeczywistym zarobkom różnych grup zawodowych.

W badaniach projektu BKL, poza pytaniem o realne dochody osób pracujących, osobom poszukującym pracy oraz studentom zadano także pytania dotyczące aspiracji płacowych. Dotyczyły one oczekiwanej przez nich wysokości płacy netto za pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo w rozbięciu na trzy poziomy:

1. **[MIN]** Jaka jest najniższa pensja, za jaką podjąłby(-ęłaby) Pan(i) tę pracę?
2. **[MID]** Jaką pensję, uznał(a)by Pan(i) za w miarę zadowalającą?
3. **[MAX]** Jaka jest najwyższa pensja, na jaką mógłby/mogłaby Pan(i) liczyć przy dużym szczęściu?

W niniejszej części będziemy się posługiwać tymi kategoriami mówiąc o aspiracjach i oczekiwaniach płacowych badanych.

#### **Studenci<sup>37</sup>**

Studenci przejawiali umiarkowane i stosunkowo mało zróżnicowane aspiracje zarobkowe (Tabela IV.11.). Poziom oczekiwań w tym zakresie, silnie różnicuje kierunek studiów. Relatywnie niższych pensji oczekują absolwenci kierunków: opieki społecznej, kierunków pedagogicznych, usług dla ludności, humanistycznych, rolniczych i dziennikarskich. Najniższa pensja, za jaką zgodziliby się pracować to przeciętnie (mediana) 1500 zł, pensja zadowalająca – od 2000 do 2200 zł, pensja maksymalna nie przekraczała 3000 zł. Niewiele wyższe oczekiwania mieli absolwenci kierunków biologicznych, matematycznych, ekonomicznych, administracyjnych, nauk społecznych, fizycznych, czy też medycznych.

Badania prowadzone w ramach portalu Wynagrodzenia.pl pokazują, iż mediana realnych dochodów waha się od 1700 zł brutto w przypadku pedagogów, do 4000 zł w przypadku absolwentów nauk ścisłych (Woźniak 2010). Jeśli uwzględnimy to, że we wspomnianych badaniach brali udział nie tylko absolwenci, ale też osoby z nieco wyższym stażem pracy, to należy ocenić aspiracje dochodowe studentów (w zakresie pensji najniższej) jako zgodne z rynkowymi tendencjami, a aspiracje związane z pensją zadowalającą jako czasem minimalnie zawyżone. Podsumowując, można powiedzieć, że studenci prawidłowo szacują swoją wartość rynkową, choć zapewne w przyszłości przyjdzie im „sprzedać” własną pracę zawodową po cenie najniższej, a nie takiej, którą mogliby nazwać w miarę zadowalającą.

<sup>37</sup> W oparciu o: (Jelonek 2011).

Tabela IV.11.

Oczekiwania płacowe studentów w podziale na kierunek i typ uczelni (mediana)

Kierunek studiów	MIN	MID	MAX
artystyczny	2000	3000	4000
prawny	2000	3000	4000
informatyczny	2000	3000	4000
inżynierjno-techniczny	2000	3000	4000
produkcja i przetwórstwo	2000	3000	4000
weterynaryjny	2000	3000	4000
usługi transportowe	2000	3000	4000
architektura i budownictwo	2000	2500	4000
ochrona i bezpieczeństwo	2000	2500	4000
ochrona środowiska	2000	2500	3500
medyczny	1800	2500	3000
fizyczny	1700	2500	3000
społeczny	1600	2500	3000
ekonomiczny i administr.	1600	2500	3000
matematyczny i statystyczny	1500	2500	3000
biologiczny	1600	2400	3000
dziennikarstwo i informacje	1600	2200	3000
rolniczy, leśny i rybacki	1600	2200	3000
humanistyczny	1500	2200	3000
usługi dla ludności	1500	2000	3000
pedagogiczny	1500	2000	2500
opieka społeczna	1500	2000	2000

Typ uczelni	MIN	MID	MAX
politechniki	2000	3000	4000
szkoły artystyczne	2000	3000	4000
uczelnie ekonomiczne	2000	2700	4000
akademie medyczne	2000	2700	3500
uczelnie rolnicze	2000	2500	3500
inne szkoły	1600	2500	3000
uniwersytety	1500	2400	3000
AWF	1800	2300	3000
PWSZ	1500	2000	2800
uczelnie kościelne	1500	2000	2724
wyższe szkoły pedagog.	1500	2000	2600
<b>Ogółem</b>	<b>1700</b>	<b>2500</b>	<b>3000</b>

**MIN** – Najniższa pensja, za jaką zgodziłby się podjąć pracę.

**MID** – Pensja w miarę zadowalająca.

**MAX** – Pensja, na jaką mógłby liczyć przy dużym szczęściu.

Źródło: Opracowanie na podstawie: (Jelonek 2011).

Zdecydowanie wyżej cenią się studenci kierunków, takich jak: kierunki artystyczne, prawo, informatyka, inżynierjno-techniczne, produkcja i przetwórstwo, weterynaria, usługi transportowe. Najniższa pensja, za jaką byliby skłonni podjąć pracę wynosi 2000 zł „na rękę”, pensja zadowalająca to 3000 zł, a pensja wysoka, ale realna wynosi 4000 zł „netto”. Niewiele niżej plasowali się studenci architektury i budownictwa, ochrony i bezpieczeństwa oraz ochrony środowiska. Studenci tych kierunków właściwie szacują swoją pracę, która wyceniana jest przez rynek relatywnie wyżej niż praca humanistów. Zgodnie z danymi portalu Wynagrodzenia.pl w zawodach technicznych mediana płacy brutto wynosi od 4000 do ok. 5000 zł (bez uwzględnienia stażu pracy) (Woźniak 2010). Odmienne prognozy zarobkowe posiadają studenci różnych typów uczelni. I tak, najwyżej cenią się absolwenci politechnik, szkół artystycznych, uczelni ekonomicznych i akademii medycznych. Najniższe aspiracje zarobkowe charakteryzują kończących studia w wyższych szkołach pedagogicznych, uczelniach kościelnych i państwowych wyższych szkołach zawodowych. Przeciętny poziom dla studentów uniwersytetów jest również bardzo niski, choć jest to dość zróżnicowana grupa kierunków kształcenia i związanych z nimi aspiracji płacowych. Warto jednak wspomnieć, że studenci tych samych kierunków (choćby społecznych i ekonomicznych), którzy uczą się w szkołach ekonomicznych i na politechnikach oczekują od pracodawcy wyższej pensji niż analogiczni studujący na uniwersytetach.

Aspiracje zarobkowe badanych są ponadto zależne od szeregu innych czynników, z których warto wymienić choćby fakt studiowania w dużym ośrodku akademickim. W tym przypadku to lokalny rynek pracy w dużym stopniu kształtuje oczekiwania dochodowe studentów, stąd nietrudno domyśleć się, że oczekiwania te są najwyższe wśród studiujących w Warszawie, choć nie odbiegają one wyraźnie od aspiracji płacowych uczących się we Wrocławiu.

### **Zarobki pracujących i oczekiwania bezrobotnych**

Tabela IV.12. prezentuje zestawienie przeciętnych płac (jako mediana) oczekiwanych przez osoby bezrobotne poszukujące pracy w poszczególnych kategoriach zawodowych z przeciętnymi zarobkami uzyskanymi realnie przez pracowników zatrudnionych w poszczególnych kategoriach zawodowych w pełnym wymiarze godzin. Występuje przede wszystkim wysoka zgodność pomiędzy płacami oczekiwanymi przez bezrobotnych (przede wszystkim MIN i MID) i płacami realnymi netto<sup>38</sup>.

<sup>38</sup> korelacja między płacą realną a płacą minimalną wynosi 0,78; między płacą realną a pracą w miarę zadowalającą również 0,78.

Tabela IV.12.

**Płace realne zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin (badania ludności) oraz oczekiwania płacowe zarejestrowanych bezrobotnych poszukujący pracy w danym zawodzie (badania bezrobotnych)**

Zawód	Pracujący w pełnym wym. godz.		Bezrobotni zarejestrowani poszukujący pracy w zawodzie			
	Płaca realna	N	MIN	MID	MAX	N
Spec. nauk fizycznych, matemat. i techn.	2800	92	1600	2300	3000	72
Spec. ds. ekonomicznych i zarządzania	2663	128	1700	2466	3000	128
Technicy informatycy	2241	19	1500	2000	2550	59
Specjaliści nauczania i wychowania	2200	262	1400	2000	2500	190
Rob. obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	2000	280	1500	2000	3000	386
Kierowcy i operatorzy pojazdów	2000	326	1500	2000	3000	368
Rob. budowł. i pokrewni – z wyłącz. elektryków	2000	315	1500	2000	2800	312
Śr. personel do spraw biznesu i admin.	2000	312	1500	2000	2500	276
Śr. personel nauk fiz., chem. i techn.	2000	150	1500	2000	2500	112
Elektrycy i elektronicy	2000	115	1500	1816	2500	87
Spec. z prawa, dziedzin społ. i kultury	2000	31	1500	2000	3000	71
Pracownicy usług ochrony	2000	118	1300	1500	2000	65
Specjaliści do spraw zdrowia	2000	134	1500	2000	3000	62
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	1842	133	1300	1900	2500	720
Pracownicy ds. fin.-statyst. i ewidencji materiał.	1800	179	1400	2000	2500	95
Średni personel do spraw zdrowia	1800	56	1500	2000	2500	57
Pracownicy obsługi klienta	1771	75	1300	2000	3000	52
Operatorzy maszyn i urządz. wydobywcz. i przetw.	1700	221	1500	2000	2829	31
Pracownicy usług osobistych	1600	186	1200	1600	2000	499
Sprzedawcy i pokrewni	1500	623	1200	1500	2000	1084
Rob. w przetw. spoż., obróbce drewna.	1500	267	1300	1700	2000	351
Rob.pomocniczy w górn., przem., budow. i transp.	1500	196	1500	2000	2800	341
Śr. personel z prawa, spraw społ., kultury i pokrewny	1500	57	1200	1731	2498	93
Ładowcze nieczystości i inni przy pracach prostych	1200	72	1200	1500	2000	265
Pomoce domowe i sprzątaczk	1200	167	1200	1500	2000	259
Ogółem	1800	5386	1317	1800	2500	6306

Wartości oznaczają zarobki netto (na rękę) w PLN, podane jako mediana dla grupy.

**MIN** – Najniższa pensja za jaką zgodziłby się podjąć pracę, **MID** – Pensja w miarę zadowalająca, **MAX** – Pensja, na jaką mógłby liczyć przy dużym szczęściu. Usunięto kategorie z najniższymi liczebnościami.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, BKL-Badania Bezrobotnych, 2010.

We wszystkich grupach zawodowych minimalna dopuszczalna płaca (MIN) jest średnio niższa od płacy realnej. Warto również zaznaczyć, że w zawodach najmniej opłacanych zadowalające dla bezrobotnych płace (MID) były wyższe od realiów rynkowych. Najniższa płaca, za jaką bezrobotni zgodziliby się pracować to przeciętnie 1200-1700 zł miesięcznie. Najwyższe aspiracje płacowe oraz realne płace występowały w zawodach specjalistycznych z zakresu nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, a także ekonomii zarządzania. Na drugim końcu plasują się pracownicy prac prostych.

Tabela IV.13.

Oczekiwane zarobki zarejestrowanych bezrobotnych (badania bezrobotnych), rzeczywiste płace pracujących w pełnym wymiarze (badanie ludności) oraz stopa bezrobocia w 2010 r. (rejestrowanego i realnego wg BAEL)

Województwo	Płace realne:		Oczekiwania:			Stopa bezrobocia		
	pracujący w pełnym wymiarze		zarejestrowani bezrobotni			rejestrowane	BAEL	BKL*
	Mediana	Średnia obciążona 5%	Średnia obciążona 5%					
			MIN	MID	MAX			
Mazowieckie	2000	2135	1428	1958	2775	9,4%	7,3%	6,8%
Dolnośląskie	2000	2036	1422	1856	2496	13,0%	10,1%	8,7%
Opolskie	1770	1996	1398	1955	2728	13,1%	9,1%	6,9%
Pomorskie	2000	1956	1451	1961	2686	12,2%	9,6%	7,5%
Warm.-Mazurskie	1800	1922	1313	1793	2626	20,0%	7,9%	11,1%
Małopolskie	1800	1919	1374	1954	2546	10,4%	9,4%	6,8%
Podlaskie	1800	1893	1267	1726	2369	13,2%	9,0%	6,4%
Śląskie	1800	1887	1321	1779	2432	9,9%	8,8%	7,0%
Zachodniopom.	1800	1882	1426	1861	2474	17,4%	11,1%	8,3%
Łódzkie	1900	1875	1380	1893	2697	12,1%	9,1%	7,5%
Lubuskie	1700	1871	1428	1872	2607	15,6%	9,3%	9,7%
Wielkopolskie	1800	1856	1473	1886	2684	9,2%	8,8%	5,7%
Lubelskie	1523	1739	1378	1912	2666	13,0%	9,6%	8,8%
Kujawsko-Pom.	1500	1684	1268	1687	2219	16,6%	10,5%	8,1%
Świętokrzyskie	1600	1677	1437	1947	2841	14,7%	10,8%	10,5%
Podkarpackie	1500	1666	1294	1721	2343	15,8%	10,8%	11,7%
<b>Ogółem</b>	1800	1902	1428	1946	2795	12,1%	8,5%	8%

**MIN** – Najniższa pensja za jaką zgodziłby się podjąć pracę.

**MID** – Pensja w miarę zadowalająca.

**MAX** – Pensja, na jaką mógłby liczyć przy dużym szczęściu.

\* **Stopa bezrobocia BKL** – odsetek osób deklarujących się jako osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, BKL – Badania Bezrobotnych, 2010, dane GUS; w oparciu o (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011).

Interesujących wniosków dostarcza porównanie oczekiwanych płac bezrobotnych z płacami realnymi oraz stopą bezrobocia (rejestrowanego oraz realnego wg BAEL) w podziale na poszczególne województwa (Tabela IV.13.). Tym razem do analizy posłużymy się przede wszystkim wartościami średniej obciążonej (5%), czyli wartości średniej policzonej dla danych z wyłączeniem 5% najbardziej odstających przypadków<sup>39</sup>. Najwyższe zarobki mieli, czego się można spodziewać, pracujący w pełnym wymiarze godzin w województwie mazowieckim, a więc przede wszystkim w Warszawie. Podobnie rzecz miała się z aspiracjami zarobkowymi bezrobotnych. Jedynie nieznacznie od Mazowsza odstaje pomorskie, dolnośląskie oraz opolskie (choć to ostatnie ma znacznie niższą wartość mediany zarobków). Najniższe realne płace występują natomiast w świętokrzyskim, podkarpackim, kujawsko-pomorskim i lubelskim.

<sup>39</sup> Wartości mediany dla oczekiwań zarobkowych są bardzo mało zróżnicowane pomiędzy województwami, co utrudnia analizę korelacji zaprezentowaną w kolejnej tabeli.

Szczególną uwagę trzeba zwrócić na woj. świętokrzyskie, które zdecydowanie odbiega od schematu relacji pomiędzy większością województw. Stosunkowo niskim przeciętnym zarobkom oraz stosunkowo wysokiej stopie bezrobocia towarzyszą nieoczekiwanie wysokie oczekiwania zarobkowe osób bezrobotnych. Po wyłączeniu tego województwa korelacje pomiędzy zmiennymi znacznie wzrastają<sup>40</sup> (zob. Tabela IV.14.).

## Tabela IV.14.

**Korelacje pomiędzy zmiennymi w Tabeli 13: średnimi obciążeniami (5%) zarobków realnych, oczekiwań płacowych oraz stopy bezrobocia**

		Płace realne	Oczekiwania		
			MIN	MID	MAX
Płace realne		-	0,52	0,61	0,59
Stopa bezrobocia	rejestrowane	-0,38	-0,39	-0,49	-0,37
	BAEL	-0,59	-0,12	-0,32	-0,60
	BKL	-0,40	-0,31	-0,38	-0,24

Z analizy wyłączono województwo świętokrzyskie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badania Ludności*, BKL – *Badania Bezrobotnych*, 2010, dane GUS; w oparciu o: (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011).

W województwach z niższą stopą bezrobocia występują zazwyczaj wyższe zarobki, co wynika z ogólnej sytuacji gospodarczej tych regionów (względnie silna ujemna korelacja występuje pomiędzy rzeczywistą wysokością zarobków i realnym bezrobociem;  $R=-0,59$ ). Niższemu bezrobociu towarzyszą też zazwyczaj wyższe oczekiwania płacowe bezrobotnych. Wysokość płac realnych współgrała również z wysokością oczekiwań zarobkowych bezrobotnych. Korelacja z zadowalającą pensją (MID) jest stosunkowo silna ( $R=0,61$ ).

### Znaczenie wykształcenia i płci

Tym, co przede wszystkim przykuwa uwagę w zakresie oczekiwań płacowych, jest bardzo duże zróżnicowanie aspiracji płacowych ze względu na płeć (Tabela IV.15.). W przypadku osób bezrobotnych, kobiety mają zdecydowanie niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni i to bez względu na wykształcenie, ocenę własnych kompetencji, czy też rodzaj poszukiwanej pracy. Przeciętny poziom aspiracji płacowych bezrobotnych kobiet wyniósł niecałe 1730 zł i był niższy o 348 zł niż w przypadku mężczyzn. Najniższa pensja, za jaką podjęłyby pracę bezrobotne kobiety to przeciętnie ok 1280, mężczyźni – 1539 zł. W przypadku najwyższej pensji, na jaką mogłyby liczyć przy dużym szczęściu, odpowiednio różnica jest jeszcze większa – niecałe 2327 oraz ponad 2900 zł.

<sup>40</sup> Przy uwzględnianiu świętokrzyskiego korelacja pomiędzy zmiennymi wyglądają następująco:

		Płace realne	Oczekiwania		
			MIN	MID	MAX
Płace realne		-	0,37	0,44	0,33
Stopa bezrobocia	rejestrowane	-0,39	-0,36	-0,44	-0,29
	BAEL	-0,65	-0,03	-0,20	-0,37
	BKL	-0,48	-0,20	-0,25	-0,06

Tabela IV.15.

Zarobki i oczekiwania  
płacowe a zasoby  
jednostki

Średnia pensji w złotych, którą zarejestrowani bezrobotni uznaliby za w miarę zadowalającą w podziale na rodzaj poszukiwanej pracy, wykształcenie i płeć. Zastosowano średnią obciążą (5%)

Kategoria zawodowa ISCO-2 (poszukiwanie pracy)	Płeć	Wykształcenie					Różnica M-K	Iloraz K/M
		gimn. i poniżej	zas. zawod.	Średnie	wyższe	Ogółem		
Specjaliści	K	*	*	*	2105	2071	514	80%
	M	*	*	1991	2680	2585		
Technicy i inny śr. personel	K	*	*	1830	1933	1828	352	84%
	M	2182	1747	2075	2908	2176		
Pracownicy biurowi	K	1722		1822	1939	1852	102	95%
	M	2035	1623	1931	2293	1955		
Pracownicy usług i sprzedawcy	K	1588	1623	1664	2102	1641	252	87%
	M	1652	1786	2051	*	1894		
Rob. przem. i rzemieślnicy	K	1802	1628	1653	*	1670	429	80%
	M	2004	2123	2139	*	2099		
Operatorzy i monterzy	K	*	*	*	*	*	-	-
	M	2208	2120	2239	*	2188		
Prac. przy pracach prostych	K	1545	1510	1633	*	1547	382	80%
	M	1780	2023	2104	*	1928		
Ogółem	K	1592	1614	1749	2040	1729	348	83%
	M	1911	2045	2096	2640	2077		
	Ogółem	1737	1848	1869	2219	1875		
Różnica M-K		319	431	347	600	348		
Iloraz K/M		83%	79%	83%	77%	83%		

\* usunięto komórki z liczebnościami &lt; 30.

Różnica M-K oraz Iloraz K/M odnoszą się do wartości dla kobiet i mężczyzn ogółem w danej kolumnie lub wierszu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Nie dziwi fakt, że im wyższe wykształcenie, tym wyższe aspiracje płacowe. Bezrobotni z wyższym wykształceniem oczekiwali płac przeciętnie 500 zł wyższych niż ci z wykształceniem najniższym. Bezrobotni poszukujący pracy jako specjaliści, szczeniący się wysokim wykształceniem i najwyższym przeciętnym poziomem kompetencji, posiadali najwyższe aspiracje płacowe. Relatywnie wysokie (wyższe niż przeciętne) aspiracje płacowe miały także osoby poszukujące pracy jako operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

We wszystkich zawodach i na wszystkich szczeblach wykształcenia kobiety podawały zdecydowanie niższe zadowalające pensje. Największa różnica w stosunku do mężczyzn występowała w obrębie bezrobotnych z wyższym wykształceniem (aż 600 zł, co oznacza że kobiety oczekiwały przeciętnie płac na poziomie 77% płac mężczyzn) oraz w zawodach specjalistycznych, robotniczych oraz technicznych. Najmniejsze dysproporcje występowały w grupie zawodów biurowych.

Niemal identyczny układ nierówności występuje w przypadku realnych zarobków osób pracujących w pełnym wymiarze godzin, chociaż zróżnicowanie jest znacznie większe (Tabela IV.16.)<sup>41</sup>. Naturalnie, najwyższe zarobki miały osoby z wykształceniem wyższym – średnio (średnia obciążą 5%) 2495 zł, o prawie tysiąc złotych więcej niż osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, o 46% więcej niż pozostała część społeczeństwa ogółem i 31% więcej niż osoby z wykształceniem średnim.

Rezultaty wielu badań nad dynamiką zarobków wskazują, że zwiększa się różnica między przeciętnymi płacami osób z różnym poziomem wykształcenia i rośnie stopa zwrotu z wykształcenia wyższego (Strawinski 2008,

<sup>41</sup> Analiza mediany zarobków prowadzi do identycznych wniosków jak analiza średnich, przedstawione więc zostały wartości średnie



## Diagnoza kapitału ludzkiego w Polsce

s. 535-553; Strawinski 2006; Marcinkowska, Ruzik, Strawiński, Walewski 2008). Przyczyną jest zapewne rosnący popyt na pracowników wykwalifikowanych, chociaż w związku z rosnącą jednocześnie liczbą absolwentów szkół wyższych waga samego wykształcenia może tracić na znaczeniu na rzecz konkretnych kwalifikacji i umiejętności.

### Tabela IV.16.

Średnia pensja w złotych osób pracujących w pełnym wymiarze godzin w podziale na rodzaj wykonywanej pracy, wykształcenie i płeć. Zastosowano średnią obciążoną (5%)

Kategoria zawodowa ISCO-1 (główny zawód)	Płeć	Wykształcenie					Różnica M-K	Iloraz K/M
		gimn. i poniżej	zas. zawod.	średnie	wyższe	Ogółem		
Przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i kierownicy	K			3053	2965	2974	399	88%
	M			3036	3708	3373		
Specjaliści	K			1955	2347	2263	885	72%
	M				3225	3148		
Technicy i inny średni personel	K			1879	2002	1911	474	80%
	M		1962	2407	2634	2384		
Pracownicy biurowi	K			1865	1850	1835	92	95%
	M			1916	2123	1927		
Pracownicy usług i sprzedawcy	K	1320	1335	1536	1644	1471	538	73%
	M	1704	1618	2057	2705	2009		
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	K		1263	1372		1314	730	64%
	M	1932	1957	2176	2690	2044		
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	K		1299	1451		1340	732	65%
	M	1953	2095	2052		2072		
Pracownicy przy pracach prostych	K	1220	1246	1244		1246	428	74%
	M	1624	1633	1713		1674		
Ogółem	K	1296	1268	1678	2189	1683	421	80%
	M	1737	1883	2140	2992	2104		
	Ogółem	1566	1667	1895	2495	1902		
Różnica M-K		441	615	462	803	421		
Iloraz K/M		75%	67%	78%	73%	80%		

\* usunięto komórki z liczebnościami < 30.

Różnica M-K oraz Iloraz K/M odnoszą się do wartości dla kobiet i mężczyzn ogółem w danej kolumnie lub wierszu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL – Badanie Ludności 2010 r.

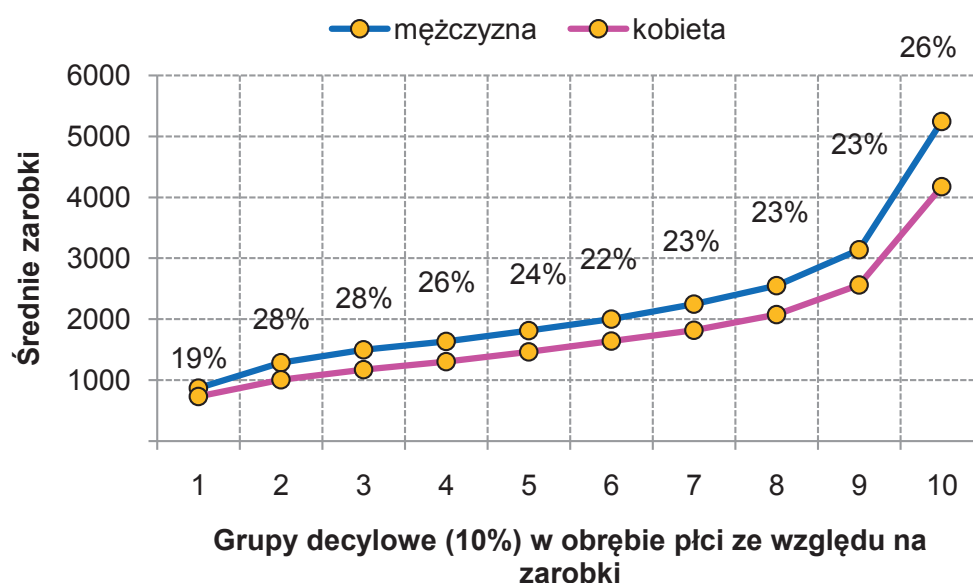
Obserwowane różnice między realnymi zarobkami mężczyzn i kobiet były jeszcze większe niż różnice w aspiracjach płacowych. Zarobki kobiet pracujących w pełnym wymiarze to przeciętnie jedynie 80% zarobków mężczyzn (wskaźnik ten dla mediany zarobków wynosił 89%)<sup>42</sup>. Wśród pracujących z wykształceniem wyższym dysproporcja sięgała aż 803 zł, a zarobki kobiet stanowiły średnio 73% zarobków mężczyzn. W kategorii wykształcenia zasadniczego zawodowego różnica wyniosła 615 zł a iloraz zarobków kobiet i mężczyzn aż 67%. Biorąc pod uwagę wykonywany zawód, dysproporcje wśród specjalistów wynosiły aż 885 zł, zarobki kobiet były średnio o 18% niższe niż mężczyzn. Równie wysoka różnica występowała wśród robotników, operatorów i monterów – w typowo męskich zawodach. Podobnie jak w przypadku oczekiwań płacowych, najniższe zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn wystąpiło w zawodach biurowych.

<sup>42</sup> Jest to zgodne m.in. z wynikami badania struktury i zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce w latach 2000-2006 (Marcinkowska, Ruzik, Strawiński, Walewski 2008).

Wykres IV.10. prezentuje różnicę w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn w podziale na dziesięć grup liczących po około 10% kobiet i mężczyzn, uszeregowanych według rosnącego poziomu zarobków. Widać na nim względną i bezwzględną lukę płacową w kolejnych grupach zarobkowych. Względna luka oznacza różnicę w nominalnych zarobkach. Jeżeli 10% najniżej zarabiających mężczyzn ma zarobki przeciętnie jedynie 140 zł wyższe od 10% najniżej zarabiających kobiet, to w piątej grupie decylowej różnica wzrasta do 350 zł, w dziewiątej do 580 zł, zaś wśród najlepiej opłacanych 10% kobiet i mężczyzn wynosi ona aż 1066 zł. Różnice względne utrzymują się jednak na stałym poziomie – w każdej grupie decylowej mężczyźni zarabiają średnio o 24% więcej niż kobiety.

## Wykres IV.10.

**Różnica w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn (pracujących w pełnym wymiarze godzin) w obrębie grup decylowych**



Linie oznaczają średni poziom zarobków dla grupy. Wartości procentowe oznaczają o ile więcej od kobiet zarabiają w tej grupie decylowej mężczyźni.

Grupy decylowe utworzonych ze względu na zarobki osobno dla każdej płci.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL – *Badania Ludności*, 2010.

Warto w tym miejscu dodać, że same kobiety nie wskazywały, iż w pracy lub przy poszukiwaniu pracy spotkały się z dyskryminacją ze względu na płeć. Odpowiedzi, iż płeć jest czynnikiem utrudniającym podjęcie pracy bezrobotnym kobietom pojawiała się rzadko, bo jedynie w 6% przypadków. Wśród kobiet pracujących jako utrudnienie wskazała ją jedynie 3% badanych. Wynik ten nie oznacza jednak braku zjawiska dyskryminacji płacowej kobiet.

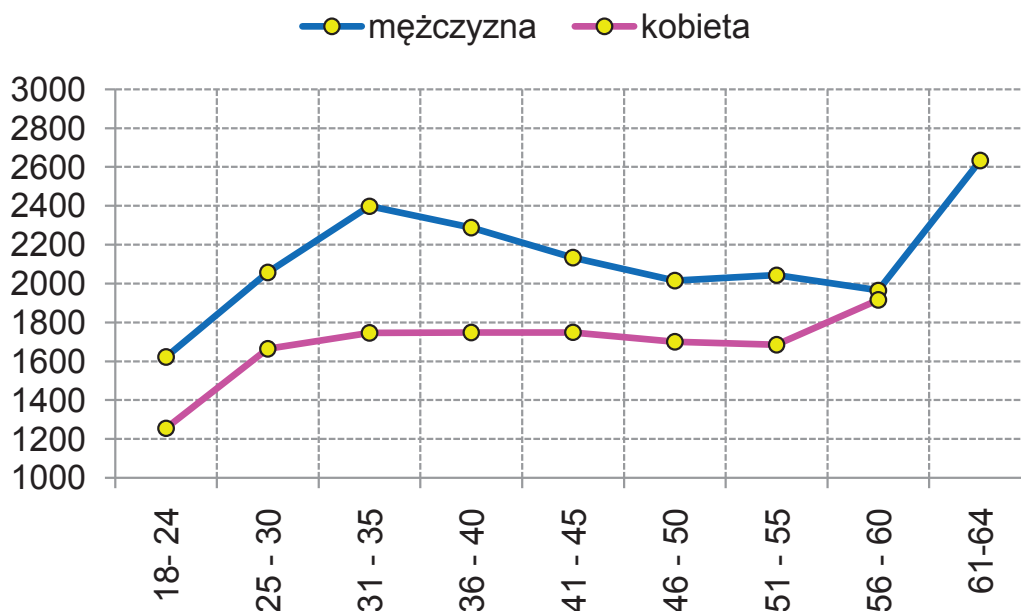
Na podstawie przedstawionych powyżej wyników można stwierdzić z dużą dozą pewności, że dysproporcje w płacach i oczekiwaniach płacowych kobiet i mężczyzn są faktem i w niektórych zawodach są bardzo duże. Wyniki te są zgodne m.in. z wynikami „Diagnozy społecznej 2009”, gdzie odnotowano, iż przeciętny dochód osobisty deklarowany przez kobiety jest o ponad 1/5 niższy od dochodu deklarowanego przez mężczyzn i różnica ta utrzymuje się w ramach poszczególnych grup zawodowych o względnie wyrównanych kompetencjach, obowiązkach i stanowiskach (Czapiński, Panek 2009).

## Zmiana poziomu zarobków w grupach wiekowych

Na wykresie IV.11. widzimy, że w przypadku mężczyzn, pracujących w pełnym wymiarze godzin, pierwszy szczyt zarobków osiągany był w kohorcie 31-35 lat. W przypadku kobiet zarobki utrzymywały się na stabilnym poziomie w grupach wiekowych od 30 do 55 lat.

### Wykres IV.11.

**Zróżnicowanie średnich zarobków kobiet i mężczyzn pracujących w pełnym wymiarze godzin.  
Zastosowano średnią obciążoną (5%)**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, 2010.

Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, obserwujemy znaczący wzrost przeciętnych dochodów w 5-letniej przedemerytalnej grupie wiekowej. Dla mężczyzn wynosi on 34%, dla kobiet 14%. Zmianę tę, tak znaczną szczególnie w przypadku mężczyzn, tłumaczy kilka czynników. Przede wszystkim liczebność grup w wieku przedemerytalnym, które odpowiedziały na pytanie o zarobki była stosunkowo mała (mężczyzn w wieku 61-64 lata było 46, kobiet w wieku 56-60 było 135). Mogło to mieć wpływ na częściowe skrzywienie wyników, jednak zmiana ta jest wytłumaczalna w kontekście kilku procesów i mechanizmów.

Pierwszym z nich jest to, że osoby o niższych zarobkach częściej dezaktywizują się wcześniej. Dla osób z gorszym wykształceniem i pozycją rynkową wcześniejsza emerytura jest często bezpiecznym rozwiązaniem, stabilizującym sytuację finansową wobec niepewnego zatrudnienia. Według różnych badań, w okresie przedemerytalnym pracują przede wszystkim osoby z wysokimi zarobkami, którym nie opłaca się przechodzić na emeryturę (MPIPS 2008). Tymczasem 2008 r. był ostatnim rokiem obowiązywania systemu wcześniejszych emerytur, które częściowo zostały zastąpione emeryturami pomostowymi. Wraz z 1 stycznia 2009 r. uprawnienia do wcześniejszych emerytur straciło około 900 tys. pracowników. Emerytury pomostowe, według ówczesnych prognoz, miały być oferowane jedynie dla około 270 tys. osób pracujących w szczególnych warunkach. Tak znaczące ograniczenie przywilejów emerytalnych spowodowało rekordową liczbę decyzji o przejściu na emeryturę: w 2008 r. aż 250 tys. osób wycofało się z życia zawodowego, z tego 80% przeszło na wcześniejszą emeryturę. Wcześniej na emeryturę odchodziło rocznie ok. 100 tys. osób (Gazeta 2009). Można zatem przypuszczać, iż w ostatnich latach dezaktywizowało się bardzo wiele osób uprawnionych do wcześniejszej emerytury, którym wcześniejsza emerytura opłacała się bardziej niż kontynuacja pracy, także pod względem zarobkowym. Oznaczałoby to, że w grupie wiekowej 55-59/60-64 ubyto osób o relatywnie niskich zarobkach.

Po drugie, dla osób z niskimi kwalifikacjami i na słabo płatnych pozycjach utrata pracy w wieku dojrzałym oznacza zazwyczaj długotrwałe bezrobocie bez szans na znalezienie nowej pracy (potwierdza to wysoki udział dłu-

gotrwałe bezrobotnych w grupach 50+). Taki problem w mniejszym stopniu dotyczy pracowników na wyższych, lepiej płatnych stanowiskach, przez co ich udział w przedemerytalnej grupie wiekowej rośnie.

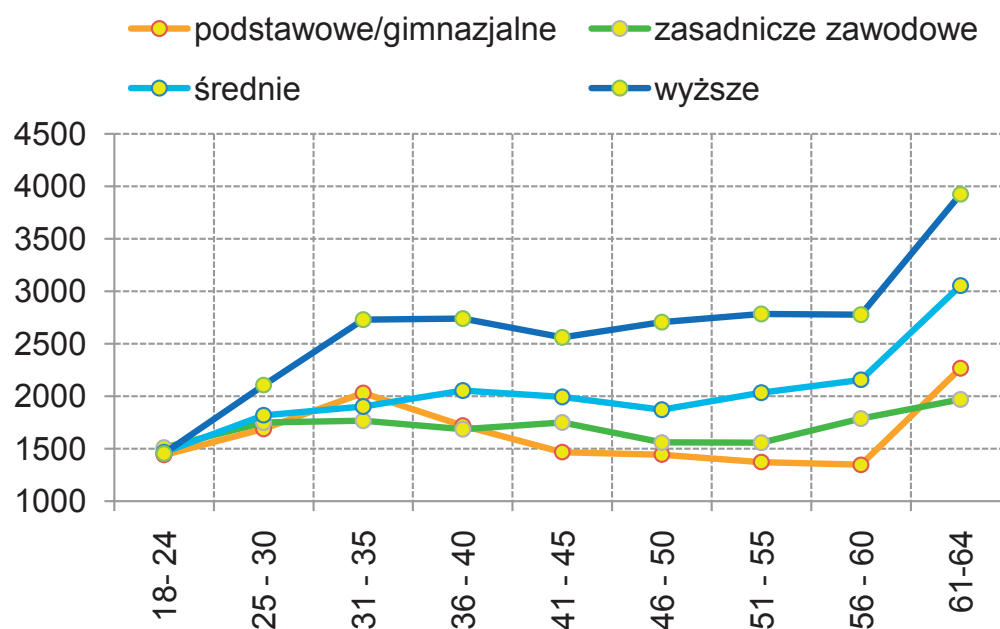
Po trzecie, najstarsza kategoria wiekowa jest bardzo zróżnicowana i średnia wartość (nawet średnia obciąża 5%) jest zawyżana przez jednostki na wysokich stanowiskach, zarabiające bardzo dużo. Mediana zarobków w najstarszej kategorii nie odbiega już tak znacznie od młodszych grup wiekowych (średnia dla mężczyzn 60-64 wynosiła 2634 zł, mediana zaś 2070 zł; dla grupy 56-60 były to wielkości średniej równe 1965 zł i mediany równej 1991 zł).

Czwartym mechanizmem jest znane zjawisko znacznego podnoszenia płac w okresie przedemerytalnym, co w starym systemie emerytalnym, którym objęta jest część osób w tej kategorii wiekowej, wpływało na wzrost późniejszych świadczeń.

Porównanie zróżnicowania dla płci ponownie prowadzi do klarownej konkluzji o luce zarobkowej między kobietami i mężczyznami. W kohorcie 31-35 wynosi ona aż 650 zł. Różne są także „punkty startowe” – najmłodsze kobiety zarabiają średnio 1254 zł, mężczyźni – 1621 zł. Wśród mężczyzn obserwujemy wyraźny spadek poziomu zarobków pomiędzy kategoriami od 31 do 60 lat. Natomiast wśród kobiet w grupie 30-60 lat średni poziom zarobków jest w miarę równy.

## Wykres IV.12.

**Zmiana średnich zarobków pracujących w pełnym wymiarze godzin w podziale na poziom wykształcenia. Zastosowano średnią obciąża (5%)**

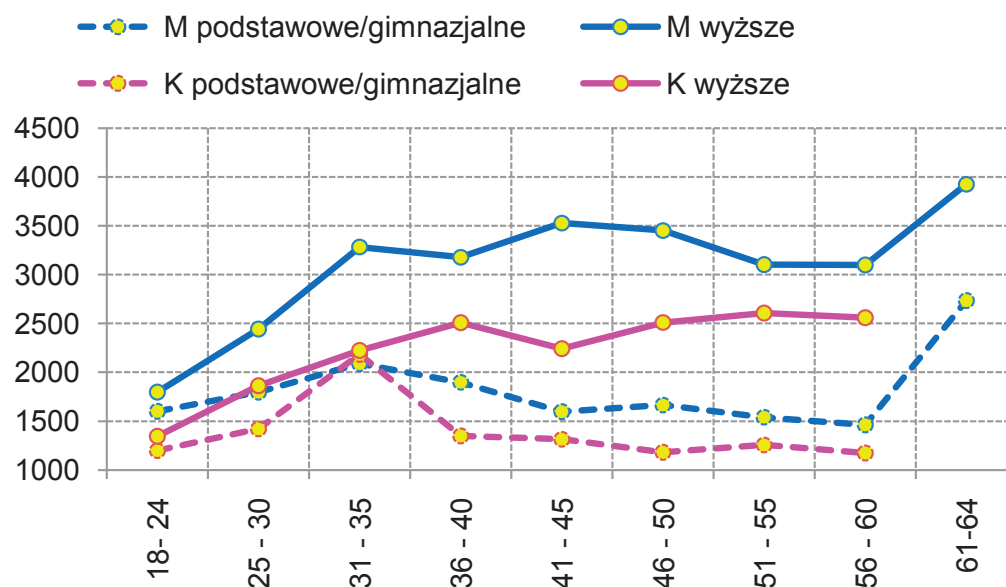


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badania Ludności*, 2010.

Tendencja wzrostowa zarobków występowała przede wszystkim w kolejnych kategoriach wiekowych kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem (Wykres IV.12. i IV.13.). W przypadku wykształcenia niższego spadek poziomu dochodów był największy.

## Wykres IV.13.

Zmiana średnich zarobków pracujących w pełnym wymiarze godzin w podziale na poziom wykształcenia (niższe i wyższe) oraz płeć. Zastosowano średnią obciążoną (5%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, 2010.

### Kompetencje a zarobki

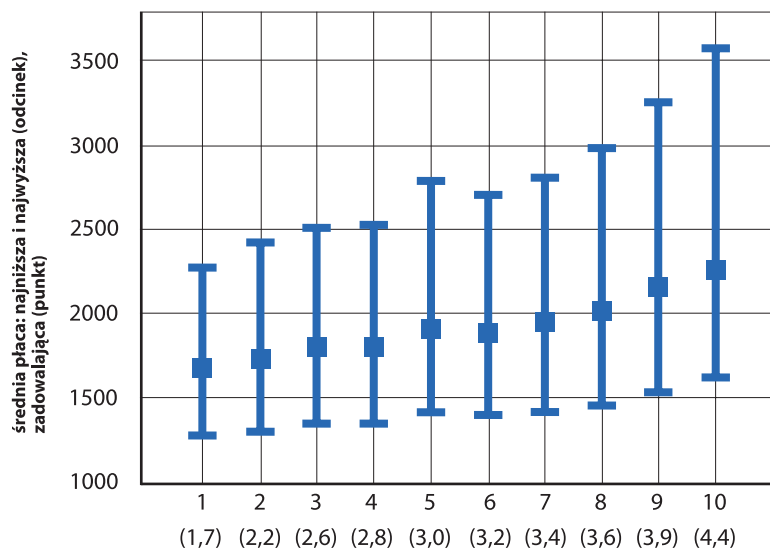
Przyjrzyjmy się teraz dokładniej temu, jak ocena własnych kompetencji wiąże się w pierwszej kolejności z aspiracjami zarobkowymi bezrobotnych, następnie zaś z zarobkami rzeczywistymi pracujących.

Wykres IV.14. przedstawia zależność ogólnej oceny poziomu własnych kompetencji dokonanej przez zarejestrowanych bezrobotnych oraz średniej najniższej, najwyższej i zadowalającej oczekiwanej pensji w danej grupie. Na osi poziomej 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 pionowej 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 IV.14.

### Zarobki i oczekiwania płacowe a zasoby jednostki

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

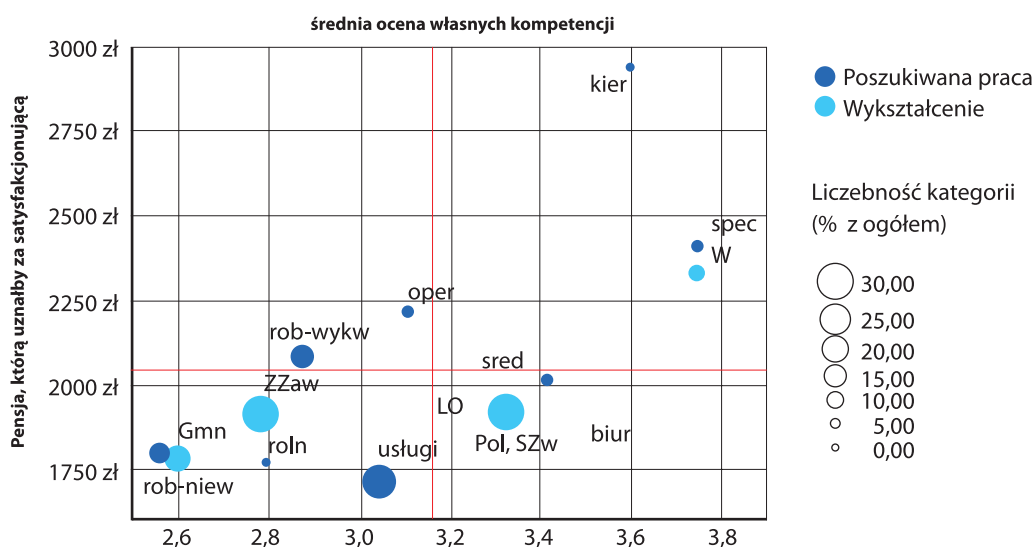


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Widzimy, że wraz ze wzrostem średnich ocen własnych kompetencji rosną także aspiracje płacowe bezrobotnych. Najniższa grupa decylowa w ocenie kompetencji (średnia ocena na poziomie 1,7) przeciętną zadowalającą 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, że wraz ze wzrostem oceny kompetencji wzrastało także zróżnicowanie aspiracji płacowych.

## Wykres IV.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 przez bezrobotnych**



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

Wykształcenie (kolor żółty): Gmn – Gimnazjum i podstawowe; ZZaw – Zasadnicze zawodowe; Pol, SZw – Policealne i średnie zawodowe; W – Wyższe.

Poszukiwana praca (kolor niebieski): rob-niew – Pracownicy przy pracach prostych; oper – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; rob-wykw – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; roln – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; usługi – Pracownicy usług i sprzedawcy; biur – Pracownicy biurowi; sred – Technicy i inny średni personel; spec – Specjaliści; kier – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Wykres IV.15. podsumowuje informacje analizowane w poprzednich akapitach, a więc zróżnicowanie aspiracji zarobkowych wśród bezrobotnych o różnych poziomach wykształcenia oraz poszukujących różnych rodzajów pracy, dodatkowo z uwzględnieniem poziomu kompetencji. A zatem wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta samoocena badanych bezrobotnych, a wraz z nią przeciętne aspiracje płacowe. Najwyższe aspiracje miały osoby poszukujące pracy w zawodach specjalistycznych i kierowniczych (była to jednak nieliczna grupa). Ponadprzeciętne aspiracje mieli także operatorzy maszyn i robotnicy wykwalifikowani. Najniższe aspiracje mieli kandydaci do pracy w usługach (pamiętajmy, że były to głównie kobiety).

Przejdźmy teraz do analizy pracujących. Aby sprawdzić, w jaki sposób kompetencje wiążą się z zarobkami, w każdej wielkiej grupie zawodowej (ISCO, pierwszy poziom) przeprowadzono zestaw analiz regresji, wyjaśniając zarobki badanych na podstawie deklarowanego poziomu danej kompetencji przy kontroli wieku i płci<sup>43</sup>. Wyniki analiz zestawiono w Tabeli IV.17.

Tabela IV.17.

Kobiece oraz męskie profile edukacyjne i zawodowe

## Monetarny wymiar kompetencji

	KOG	KOM	SAM	KIE	LUD	MAT	BIU	FIZ	DYS	TCH	ART
1 Władze, wyżsi urzędn., kierownicy	639	-	-	169	-	-	-	-	156	-	-
2 Specjaliści	355	379	217	224	-	-	121	-	154	145	49
3 Technicy i inny średni personel	341	275	362	232	198	260	219	170	200	148	131
4 Pracownicy biurowi	214	196	185	178	46	-	163	-	161	92	115
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	200	155	203	215	126	163	170	119	152	124	87
6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	257	226	269	223	307	233	174	159	155	201	132
7 Robotnicy przem. i rzemieślnicy	227	215	280	238	199	215	174	230	196	195	125
8 Operat. i monterzy maszyn/urz.	189	197	242	121	168	83	83	225	62	109	-
9 Pracownicy przy pracach prostych	138	158	173	130	127	126	108	117	99	104	60

Tabela zawiera współczynniki regresji dla poszczególnych kompetencji, wyliczone w modelach prognozujących zarobki na podstawie trzech zmiennych niezależnych: poziomu danej kompetencji, wieku oraz płci badanych. Uwzględniono osoby o zarobkach nie przekraczających 10 tys. złotych. Puste pola w tabeli oznaczają brak istotnej zależności.

**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: (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011).

Wartości w tabeli informują o wyniku porównania dwóch przeciętnych członków danej kategorii zawodowej, nie różniących się płcią i wiekiem: o ile więcej zarabia średnio osoba, która na skali samooceny danej kompetencji znajduje się o jeden punkt wyżej? Czytając tabelę wierszami<sup>44</sup>, można wysnuć wstępne wnioski o monetarnym znaczeniu różnych kompetencji dla poszczególnych zawodów. Ogólnie na plan pierwszy wybijają się pod tym względem kompetencje kognitywne, komputerowe i związane z samoorganizacją pracy – zwłaszcza na szczycie hierarchii zawodowej te właśnie kompetencje wydają się uzyskiwać przewagę nad pozostałymi. Jednocześnie w praktycznie wszystkich kategoriach zawodowych najslabiej przekładają się na zarobki kompetencje artystyczne.

## 4.4. Kobiety oraz męskie profile edukacyjne i zawodowe

Można powiedzieć, że najbardziej podstawowym, naturalnym i niepodważalnym wymiarem zróżnicowania w społeczeństwie jest płeć. W poprzednim podrozdziale została przedstawiona znaczna dysproporcja zarobków i oczekiwań płacowych kobiet i mężczyzn. W kolejnej części wyodrębnimy sfeminizowane i zmaskulinizowane profile kształceniowe oraz grupy zawodowe.

W większości analiz, zarówno dotyczących różnych form zatrudnienia pracowników, zawodów wykonywanych i tych, w których poszukuje się do pracy, w analizach poświęconych wykształceniu, samoocenie kompetencji, czy też ścieżek edukacyjnych, zdecydowanie na pierwszy plan wysuwa się segmentacja rynku pracy ze względu na płeć. Zróżnicowanie to zaczyna się wyraźnie zarysowywać już na poziomie szkół ponadgimnazjalnych, aby następnie utrwalić się na poziomie edukacji wyższej i ostatecznie ukształtować „kobięce” oraz „męskie” segmenty rynku pracy.

W podrozdziale poświęconym analizie ścieżek edukacyjnych uczniów wspomnieliśmy już o profilach męskich (bardziej technicznych) i kobiecych (głównie nietechniczne). W przypadku uczniów płęć to czynnik silnie różnicujący wybory i plany edukacyjne. Chłopcy relatywnie częściej kształcą się w zasadniczych szkołach zawodo-

<sup>44</sup> Ogólna tendencja (choć z licznymi wyjątkami) obniżania się wartości współczynników przy schodzeniu w dół poszczególnych kolumn wiąże się z faktem przeciętnie niższych zarobków na dole hierarchii zawodowej.



wych i technikach, dziewczęta są ukierunkowane na zdobycie średniego wykształcenia ogólnego. Uczennice kształcące się w szkołach zawodowych częściej wybierają profil mniej techniczny, w większym stopniu „zhumanizowany”, widząc siebie zazwyczaj w roli pracowników pełniących funkcje usługowe i opiekuńcze lub administracyjno-biurowe. Mężczyźni częściej decydują się na specjalizację „ściśle” lub zawody rzemieślnicze i robotnicze.

W zakresie planów zawodowych uczniów możemy wskazać grupy zawodów, które zdecydowanie chętniej są wybierane przez kobiety i takie, które są zdecydowanie bardziej popularne wśród mężczyzn. Wśród planowanych przez mężczyzn zawodów wyraźnie rysuje się profil techniczny. Dominującą grupą w kategoriach ISCO, wybieranych przez mężczyzn zawodów, są specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, a uzupełniają go grupy: specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych. Kobiety orientują swoje wybory zawodowe na kilka tradycyjnie już sfeminizowanych grup zawodów, niemniej na podstawie grupy dominującej profil tych wyborów możemy określić jako humanistyczny.

Plany edukacyjne uczniów przenoszą się na strukturę kierunków studiów i zróżnicowanie płciowe w ich obrębie (Tabela IV.18.). Kobiety stanowią niemal aż dwie trzecie badanych studentów w 2010 r.

**Tabela IV.18.**

**Udział kobiet i mężczyzn wśród studentów danych kierunków studiów (badanie studentów)**

Kierunek studiów	Płeć		Udział studentów danej grupy kierunków wśród wszystkich studentów	N
	kobieta	mężczyzna		
opieka społeczna	91%	9%	51%	95
pedagogiczny	79%	21%		3144
medyczny	76%	24%		2709
biologiczny	74%	26%		1126
usługi dla ludności	73%	27%		1211
humanistyczny	72%	28%		3881
weterynaryjny	70%	30%		98
społeczny	70%	30%		4352
ekonomiczny i administracyjny	66%	34%	44%	5004
ochrona środowiska	65%	35%		431
artystyczny	65%	35%		533
dziennikarski i informacyjny	64%	36%		550
fizyczny	63%	37%		1126
rolniczy, leśny i rybacki	62%	38%		611
prawny	58%	42%	44%	658
matematyczny i statystyczny	57%	43%		477
architektura i budownictwo	54%	46%		1209
ochrona i bezpieczeństwo	50%	50%		52
produkcja i przetwórstwo	48%	52%		1054
inżynierjno-techniczny	33%	67%		2778
informatyczny	22%	78%	5%	1424
usługi transportowe	20%	80%		200
<b>Ogółem</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>	<b>32723</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badania Studentów*, 2010.

Do kierunków wyraźnie sfeminizowanych, gdzie ponad 70% stanowią kobiety, zaliczymy: opiekę społeczną, pedagogikę, medycynę, kierunki biologiczne, związane z usługami dla ludności, humanistyczne, weterynaryjne, społeczne. Ponad 60-procentowy udział kobiet był także m.in. na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych, ochronie środowiska, kierunkach artystycznych, dziennikarskich, fizycznych oraz rolniczych. Na kierunkach „kobięcych” kształci się aż 51% studentów. Mężczyźni stanowią znaczną większość jedynie na kierunkach informatycznych, związanych z usługami transportowymi, a także inżynierjno-technicznych. 44% studentów studiuje na kierunkach o w miarę wyrównanej strukturze płciowej, chociaż i tak zarysowuje się w nich przewaga kobiet.

Zdecydowana większość studentów, bo aż 90%, planowała pracować w wyuczonym zawodzie, a zatem można się spodziewać, iż różnice z kierunków studiów przeniosą się na strukturę zawodów w przyszłości. Natomiast osoby, które planowały podjąć pracę w innym niż wyuczonym zawodzie, zapytano dodatkowo o te plany (Tabela IV.19.).

**Tabela IV.19.**

**Udział kobiet i mężczyzn wśród studentów planujących pracować w zawodzie innym niż wyuczony (badanie studentów)**

W jakim zawodzie będzie się starał(a) podjąć pracę w przyszłości, jeżeli nie w wyuczonym?	Płeć		N
	kobieta	mężczyzna	
Specjaliści nauczania i wychowania	82%	18%	325
Specjaliści do spraw zdrowia	82%	18%	149
Średni personel do spraw zdrowia	81%	19%	68
Pracownicy usług osobistych	76%	24%	116
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	73%	27%	264
Pracownicy obsługi klienta	69%	31%	48
Spec. z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	69%	31%	480
Pozostałe usługi	62%	38%	112
Spec. do spraw ekonomicznych i zarządzania	61%	39%	322
Spec. nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	56%	44%	196
Śr. personel z dziedziny prawa, spraw społ., kultury	54%	46%	199
Średni personel do spraw biznesu i administracji	52%	48%	274
Sprzedawcy i pokrewni	46%	54%	87
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i tech.	36%	64%	40
Pracownicy usług ochrony	33%	67%	47
Przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i dyrektorzy	29%	71%	87
Robotnicy i pokrewni	26%	74%	78
Technicy informatycy	25%	75%	38
Specjaliści do spraw technologii inf.-komunikacyjnych	22%	78%	84
<b>Ogółem</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>3016</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Studentów, 2010.

Również i na tym poziomie widzimy wyraźne sproflowanie na zawody męskie i kobiece. Do zawodów sfeminizowanych zaliczylibyśmy takie zawody, jak: specjaliści nauczania i wychowania, zawody związane ze sprawami zdrowia, usługi osobiste, zawody biurowe, a także specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych, kultury, ekonomicznych i zarządzania. Zawody preferowane przez mężczyzn to: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy, robotnicy i specjaliści w zakresie technologii informatycznych i informatyczno-komunikacyjnych, a także pracownicy usług ochrony.

Na obecnym rynku pracy wybory zawodowe kobiet i mężczyzn będą wyraźnie odrębnymi ścieżkami. Zróżnicowanie między płciami ujawnia się już na płaszczynie formy zatrudnienia: o ile w przypadku pracy na

## Diagnoza kapitału ludzkiego w Polsce

etat różnicowanie takie nie występuje, to w grupie prowadzących własną działalność pozarolniczą, jak również pracujących bez umowy, na jedną kobietę przypada średnio dwóch mężczyzn. Z kolei znacznie częściej był udział kobiet w praktykach/stażach, jak również działalności wolontariackiej (60%).

Tabela IV.20. prezentuje udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze w danym zawodzie i bezrobotnych oraz zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie.

### Tabela IV.20.

**Udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze w danym zawodzie i bezrobotnych (badanie ludności) oraz zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (badanie bezrobotnych)**

Zawód	Pracujący			Bezrobotni		
	Płeć		N	Płeć		N
	K	M		K	M	
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	95%	5%	41	96%	4%	70
Pomoce domowe i sprzątaczk	87%	13%	302	98%	2%	274
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	86%	14%	70	92%	8%	49
Specjaliści do spraw zdrowia	83%	17%	255	83%	17%	65
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	83%	17%	279	85%	15%	750
Specjaliści nauczania i wychowania	80%	20%	492	90%	10%	199
Średni personel do spraw zdrowia	78%	22%	107	75%	25%	63
Pracownicy obsługi klienta	77%	23%	151	78%	22%	54
Pracownicy usług osobistych	75%	25%	361	79%	21%	534
Sprzedawcy i pokrewni	74%	26%	1154	93%	7%	1154
Śr. personel z dziedziny prawa, spraw społ., kultury	74%	26%	121	90%	10%	99
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	70%	30%	282	63%	37%	130
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	59%	41%	98	53%	47%	73
Pozostali pracownicy obsługi biura	57%	43%	75	91%	9%	22
Średni personel do spraw biznesu i administracji	55%	45%	605	69%	31%	284
Pracownicy do spraw finan.-statyst. i ewidencji materiałowej	49%	51%	298	23%	77%	97
Robotnicy w przetw. spoż., obrób. drewna, prod. wyrob. tekst.	46%	54%	424	55%	45%	370
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	45%	55%	130	39%	61%	279
Kierownicze inne, przedstawiciele władz publ., wyżsi urzędnicy	45%	55%	360	39%	61%	18
Rolnicy produkcji towarowej	42%	58%	908	42%	58%	33
Robotnicze inne, rolnicy	37%	63%	278	31%	69%	54
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	28%	72%	180	44%	56%	79
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przem., budow. i transp.	27%	73%	335	5%	95%	352
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	22%	78%	277	29%	71%	117
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	21%	79%	326	22%	78%	32
Pracownicy usług ochrony	18%	82%	256	29%	71%	76
Specjaliści do spraw technologii inf.-kom. i technicy informatycy	13%	87%	101	7%	93%	102
Elektrycy i elektronicy	11%	89%	180	10%	90%	88
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	4%	96%	502	2%	98%	408
Kierowcy i operatorzy pojazdów	4%	96%	569	3%	97%	381
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	2%	98%	529	2%	98%	332
<b>Ogółem</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>10049</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>6638</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, BKL – Badania Bezrobotnych, 2010.

Profile *genderowe* kategorii zawodowych, dla pracujących w tych zawodach i poszukujących w nich pracy bezrobotnych, są niemal identyczne w większości przypadków. Widzimy wyraźne zgrupowanie mężczyzn w kategoriach robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i monterów, zaś kobiet w grupie pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług. Potwierdza się to w analizie najczęściej poszukiwanych przez bezrobotnych zawodów. Spośród bezrobotnych kobiet zdecydowanie najwięcej poszukiwało pracy w usługach i jako sprzedawczynie (41%). Wśród mężczyzn natomiast dominowały prace robotnicze i rzemieślnicze (34%). Praktycznie na każdym szczeblu hierarchii klasyfikacji ISCO – od wyższej kadry zarządzającej po pracowników do prac prostych, i na każdym poziomie jej szczegółowości – od najogólniejszego podziału na 9 wielkich grup zawodowych po wyszczególnienie ponad 400 grup elementarnych – systematycznie napotykamy na zawody z przeważającym udziałem kobiet i takie z przeważającym udziałem mężczyzn. Podsumowując zatem preferencje studentów, bezrobotnych oraz realną strukturę zawodów, można wyróżnić pewne typowo męskie i typowo kobiece istotne grupy zawodowe (Tabela IV.21.).

## Tabela IV.21.

### Typowo kobiece i typowo męskie zawody

Zawody sfeminizowane	Zawody zmaskulinizowane
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Specjaliści nauczania i wychowania</li> <li>• Pracownicy usług osobistych</li> <li>• Pomoce domowe i sprzątaczk</li> <li>• Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni</li> <li>• Specjaliści do spraw zdrowia</li> <li>• Pracownicy obsługi klienta</li> <li>• Śr. personel z dziedziny prawa, spraw społ., kultury</li> <li>• Średni personel do spraw zdrowia</li> <li>• Pracownicy opieki osobistej i pokrewni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robotnicy budowlani, obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń</li> <li>• Robotnicy w górnictwie, przem., budow. i transp.</li> <li>• Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych</li> <li>• Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych</li> <li>• Pracownicy usług ochrony</li> <li>• Elektrycy i elektronicy</li> <li>• Specjaliści do spraw technologii inf.-kom. i technicy informatycy</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badanie Bezrobotnych*, 2010.

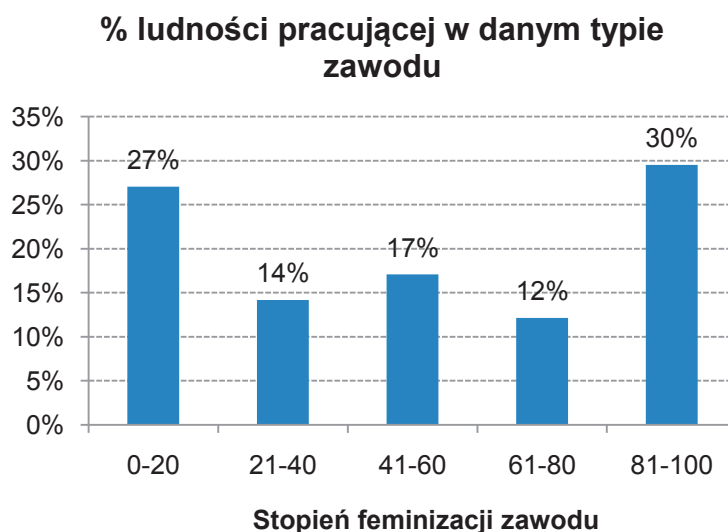
Czynniki różnicujące zawody męskie i kobiece wydają się być powiązane z podziałem na prace z ludźmi (kobietą) i prace z obiektami materialnymi (mężczyźni). Zawody męskie to także konieczność pracy fizycznej, większy zakres niezbędnych umiejętności technicznych.

W zawodach o bardzo wysokim stopniu feminizacji lub maskulinizacji (z udziałem powyżej 80% jednej płci) pracuje aż 57% pracowników (Wykres IV.16.). Jedynie 17% to pracownicy zawodów o w miarę równym udziale obydwu płci<sup>45</sup>.

<sup>45</sup> Zaznaczmy, że w przypadku teoretycznego założenia neutralności płciowej zawodów w zawodach o proporcjach 41-60 pracowałyby około 80% pracowników (w oparciu o rozkład normalny).

## Wykres IV.16.

Udział pracujących w typach zawodów o różnym stopniu feminizacji .



Źródło: (Czarnik, Strzebońska, Szklarczyk, Keler 2011).

Zarówno w zawodach zmaskulinizowanych, jak i sfeminizowanych mężczyźni zarabiali wyraźnie więcej. Kobięce zawody były zazwyczaj nieco gorzej płatne. Korelacja między stopą feminizacji zawodu a średnimi zarobkami w tym zawodzie wynosi  $-0,217$  dla pracujących etatowo w pełnym wymiarze (dla kategorii  $n \geq 20$ ).

## 4.5. Sytuacja osób starszych

We wcześniejszych częściach analizowano już m.in. zróżnicowanie kompetencji i zarobków ze względu na wiek. Odrębny podrozdział warto poświęcić sytuacji samych osób starszych. Proces starzenia się społeczeństwa i zmniejszania się zasobów siły roboczej jest traktowanych coraz częściej jako jedno z najważniejszych wyzwań współczesności. Powszechnie stosowaną w literaturze kategorią wiekową na określenie „osób starszych”, choć lepiej byłoby powiedzieć „osób powoli wchodzących w wiek dojrzały”, jest kategoria wiekowa 50+. Koresponduje ona dodatkowo z głównymi programami polityki publicznej (np. program rządowy Solidarność Pokoleń). Taką granicę przyjmujemy też i tutaj. Nie można jednak zapominać, iż grupa 50+ to dosyć pojemna i zróżnicowana pod wieloma istotnymi względami kategoria, a granic starości nie wyznacza tylko i wyłącznie kalendarz.

Wcześniejsza dezaktywizacja zawodowa oznacza utratę cennych zasobów kapitału ludzkiego oraz obciążenie dla systemu zabezpieczeń społecznych. Celem polityki publicznej w większości rozwiniętych krajów jest zatem obecnie wydłużenie okresu aktywności zawodowej ludności. Tymczasem Polska jest typowym społeczeństwem o kulturze „wczesnego wyjścia” (*early-exit culture*), w którym starzejący się pracownicy są wypychani z rynku pracy – dominuje wczesne opuszczanie rynku pracy, istnieje niewiele mechanizmów mających na celu utrzymanie jednostek w aktywności, a mechanizmy socjalne są rozbudowane (Guillemard 2010; Turek, Perek-Białas 2010). Obecne najstarsze pokolenia Polaków (50+) są, w ujęciu generalnym, pokoleniami bardzo biernymi. Poziom aktywności zawodowej osób 50+ jest bardzo niski (jeden z najniższych w Europie – w 2009 r. wskaźnik zatrudnienia wynosił 21,4% dla kobiet i 39% dla mężczyzn, efektywny wiek dezaktywizacji zawodowej odpowiednio 57,5 i 61,4 lata).

We wcześniejszych analizach uwypuklono już fakt, że wykształcenie i kompetencje osób starszych, są zdecydowanie najniższe w całym społeczeństwie. Tabela IV.22. prezentuje wybrane wskaźniki dotyczące sytuacji osób pracujących i zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 50-59/64. Jako kategorie referencyjne podane są dodatkowo wartości dla kategorii ogółem oraz grupy 35-49, a więc osób w najlepszej sytuacji na rynku pracy.

Tabela IV.22.

Sytuacja osób starszych

Wybrane wskaźniki dotyczące sytuacji osób pracujących (badanie ludności) i zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych) w wieku 50-59/64 na tle wartości dla grupy 35-49 i wartości ogółem

		Pracujący			Bezrobotni			
		35-49	50-59/64	Ogółem	35-49	50-59/64	Ogółem	
% osób doksztalających się w jakiejkolwiek formie w ostatnich 12 miesiącach		24%	<b>19%</b>	23%	20%	<b>17%</b>	22%	
Chciałby doksztalać się w ciągu najbliższych 12 miesięcy		21%	<b>11%</b>	20%	35%	<b>24%</b>	37%	
Udział osób z wykształceniem	podst. i gimn. wyższym	9%	<b>15%</b>	10%	24%	<b>30%</b>	20%	
		21%	<b>15%</b>	22%	7%	<b>3%</b>	12%	
Samooceena kompetencji:	kognit.	3,3	<b>3,1</b>	3,3	2,8	<b>2,5</b>	3,0	
	komp. ut.	3,1	<b>2,7</b>	3,2	2,5	<b>1,9</b>	3,0	
	interpers.	3,9	<b>3,8</b>	3,9	3,6	<b>3,4</b>	3,7	
	ogółem	3,3	<b>3,2</b>	3,3	2,9	<b>2,6</b>	3,1	
W ostatnich 12 m. pracował bez formalnej umowy		4%	<b>3%</b>	5%	11%	<b>10%</b>	10%	
Najniższa pensja, za jaką podjąłby pracę	M	-	-	-	1500	<b>1500</b>	1500	
	K	-	-	-	1200	<b>1200</b>	1200	
Pensja, którą uznałby za w miarę zadowalającą	M	-	-	-	2000	<b>2000</b>	2000	
	K	-	-	-	1600	<b>1600</b>	1600	
Najwyższa pensja, na jaką mógłby liczyć przy dużym szczęściu	M	-	-	-	3000	<b>2500</b>	2800	
	K	-	-	-	2000	<b>2000</b>	2000	
Mediana miesięcznych zarobków netto	Specjaliści	M	3000	<b>3000</b>	3000	-	-	-
		K	2220	<b>2200</b>	2100	-	-	-
	Technicy i inny średni personel	M	2447	<b>2366</b>	2300	-	-	-
		K	1764	<b>1936</b>	1700	-	-	-
	Pracownicy biurowi	M	2000	<b>2166</b>	1800	-	-	-
		K	1600	<b>2000</b>	1600	-	-	-
	Pracownicy usług i sprzedawcy	M	2000	<b>1600</b>	1800	-	-	-
		K	1400	<b>1400</b>	1300	-	-	-
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	M	2000	<b>2000</b>	2000	-	-	-
		K	1200	<b>1200</b>	1200	-	-	-
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	M	2000	<b>2000</b>	2000	-	-	-
		K	1300	<b>1500</b>	1300	-	-	-
	Pracownicy przy pracach prostych	M	1500	<b>1520</b>	1500	-	-	-
		K	1200	<b>1100</b>	1100	-	-	-
Ogółem	M	2000	<b>2000</b>	2000	700	<b>600</b>	737	
	K	1500	<b>1600</b>	1500	645	<b>600</b>	700	
Od ilu miesięcy zarejestrowany jako bezrobotny	M. 13-24 m.	-	-	-	12%	16%	11%	
	K. 13-24 m.	-	-	-	14%	18%	14%	
	M. 25 m. +	-	-	-	13%	25%	10%	
	K. 25 m. +	-	-	-	20%	35%	15%	
Okres poszukiwania pracy w miesiącach	M. 13-24 m.	-	-	-	14%	14%	12%	
	K. 13-24 m.	-	-	-	16%	16%	13%	
	M. 25 m. +	-	-	-	16%	27%	12%	
	K. 25 m. +	-	-	-	22%	31%	15%	

Niskie i nieaktualne kwalifikacje osób starszych często ograniczają ich możliwości utrzymania się na rynku pracy. Poziom wykształcenia w tej grupie wiekowej jest najniższy, szczególnie zaś jest to widoczne wśród bezrobotnych. Poziom większości kompetencji również osiąga najniższe wyniki w najstarszych grupach wiekowych, jednak występują pewne dodatkowe istotne czynniki różnicujące, jak to zostało przedstawione w poprzednim podrozdziale. Do tego dochodzi powszechna niechęć do doksztalcania. Ciekawą różnicę można zaobserwować w tym względzie pomiędzy pracownikami i bezrobotnymi. Co piąty starszy pracownik doksztalał się w poprzednim roku, jednak już tylko co dziesiąty planuje to zrobić w następnym roku. Tymczasem wśród bezrobotnych 50+ 17% doksztalało się, więcej zaś, bo 24%, ma takie plany na przyszłość. Wynika to z przekonania o znaczeniu doksztalcania dla sytuacji zawodowej – dla bezrobotnych jest to istotny element zwiększający ich szanse na rynku pracy. Natomiast dla starszych pracowników, powoli przygotowujących się do przejścia na emeryturę, szkolenia i samoksztalcanie nie mają już tak istotnego znaczenia.

W przypadku „pracy na czarno” wiek nie różnicował wyników, widzimy jednak, iż bezrobotni częściej pracowali bez umowy o pracę. Wśród bezrobotnych osób starszych było to aż 10%.

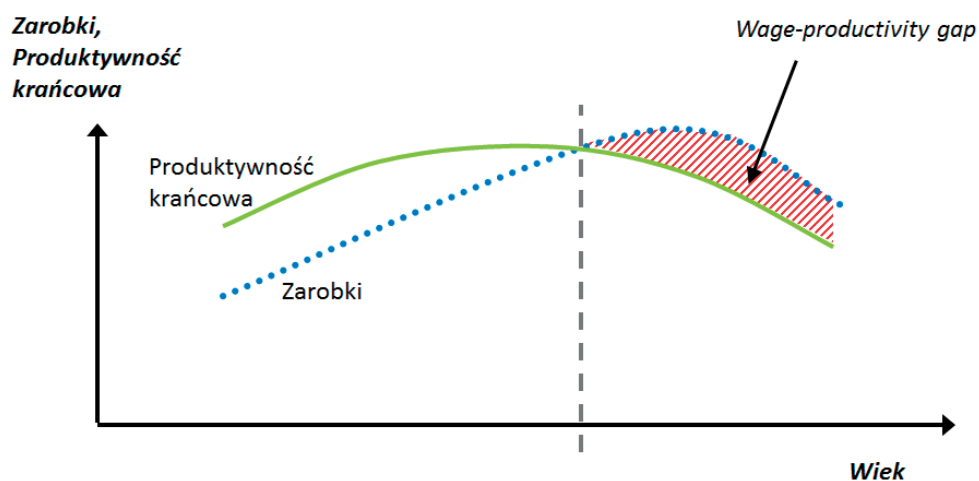
Aspiracje i oczekiwania płacowe bezrobotnych 50+ nie odbiegały od wartości dla grupy w wieku średnim. Podobnie realne zarobki starszych pracowników w większości typów zawodów nie wykazują tendencji spadkowych w wieku przedemerytalnym. W zawodach biurowych zarówno starsze kobiety, jak i starsi mężczyźni zarabiają nawet więcej. Jedynym wyjątkiem są mężczyźni pracujący w usługach i sprzedaży, wśród których obserwujemy spadek w najstarszej grupie wiekowej. Wyniki te wymagają obszerniejszego komentarza.

Długa tradycja badań nad zarobkami wskazuje na to, że przeciętne zarobki rosną zazwyczaj w ciągu życia lub nieznacznie obniżają się w okresie przedemerytalnym, a najwyższe zarobki mają zazwyczaj grupy w wieku średnim<sup>46</sup>. Różnicowanie zarobków w poszczególnych grupach wiekowych analizowaliśmy dokładnie w poprzednich częściach. Rzeczywiście, najwyższe zarobki występowały w grupach w wieku 31-35 oraz w grupie mężczyzn 60-65, co w tym ostatnim przypadku wynikało z kilku czynników, m.in. z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę oraz większej opłacalności takiej decyzji w przypadku osób gorzej zarabiających.

Często wskazywaną przez pracodawców wadą starszych pracowników i istotną barierą w ich zatrudnieniu jest niski stosunek ich produktywności do zarobków (OECD 2006; Munnell, Sass 2008). Jest to zjawisko określane w literaturze jako *wage-productivity gap* (Lazear 1979, s. 1261-1284; Skirbekk 2004; Dalen, Shippers, Henkens 2010, s. 1015-1036), zilustrowane na wykresie IV.17.

## Wykres IV.17.

### Produktywność i zarobki w ciągu życia



Źródło: Opracowanie własne, w oparciu o m.in. (Skirbekk 2004).

Możemy wyróżnić trzy główne podejścia, które wyjaśniają kwestię rozbieżności linii trendu dla zarobków i produktywności. Pierwszy to klasyczna teoria kapitału ludzkiego (Mincer 1958; Becker 1962; Ben-Porath 1967), która zakładała, że zarobki pracownika generalnie odpowiadają jego produktywności krańcowej. Pensje począt-

kowo rosną wraz wiekiem i stażem, jako wynik wzrostu produktywności, natomiast w starszym wieku zarówno zarobki, jak i wydajność spadają. Jeżeli pojawia się luka pomiędzy obydwoima czynnikami, to jest ona spowodowana kosztami inwestycji w specyficzny trening w młodym wieku. Niemniej, średnia relacja zarobków do produktywności będzie równa w perspektywie całego życia.

Podejście to zakwestionowali Lazear (1979) oraz Medoff i Abraham (1980, 1981), starając się udowodnić, iż działają tutaj inne mechanizmy i zarobki rosną często nawet bez związku z produktywnością. Słynne „kontrakty Lazeara” to długoterminowe, ukryte umowy zawierane *implicite* pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, stanowiące, iż młodszy pracownicy będą zarabiać mniej niż wskazywałaby na to ich produktywność, podczas gdy starsi pracownicy przeciwnie – będą zarabiać więcej. Wszystko to opiera się o założenie punktu końcowego, którym jest przejście na emeryturę. Wedle teorii kontrakty te powinny działać na korzyść obydwu stron. „Opóźniona wypłata” zniechęca do oszustw, nadużyć i wymigiwania się od obowiązków, ponieważ tylko uczciwi i wydajni pracownicy pozostaną w firmie i otrzymają na koniec wysokie wynagrodzenie (Hutchens 1986, s. 439-457).

Wreszcie, trzeci sposób wyjaśniania *wage-productivity gap* to senioralny system płac (seniority rules) oznaczający pisaną lub niepisaną regułę, że wraz ze stażem będzie następował wzrost płacy i awans pracownika, bez względu na jego produktywność lub kapitał ludzki (Medoff, Abraham 1980, s. 703–736; Carmichael 1983, s. 251–258; Dustmann, Meghir 2003, s. 77–108). Senioralny system płac może być efektem m.in. działalności związków zawodowych, regulacji ustawowych (spotykanych w sektorze publicznym lub też powszechnych regulacji chroniących pracowników w wieku przedemerytalnym), tradycji lub kultury (np. w Japonii).

Bez względu na wyjaśnienie, rosnąca dysproporcja pomiędzy produktywnością i zarobkami starszych pracowników tworzy lukę, która negatywnie wpływa zarówno na popytową, jak i podażową stronę rynku pracy. Problem ten nabiera szczególnego znaczenia w sytuacji, kiedy celem polityki publicznej staje się podwyższenie ustawowego i efektywnego wieku emerytalnego (Skirbekk 2004; Van Dalen 2010). Dla pracodawców wysokie płace przy niskiej produktywności starszych pracowników stanowią potencjalne koszty i straty. Natomiast dla pracowników potencjalny negatywny stosunek i niechęć pracodawców wpływają niekorzystnie na ich sytuację zawodową i szanse na rynku pracy.

Bezrobocie długookresowe (12 miesięcy i więcej) dotyka połowy bezrobotnych kobiet 50+ oraz 40% mężczyzn. Znalezienie pracy w tym wieku jest niemal niemożliwe, z wyjątkiem osób o bardzo wysokich kwalifikacjach. Utrata pracy w wieku 50 lat i więcej oznacza więc bardzo często koniec kariery zawodowej. Pracodawcy w Polsce nie są skłonni zatrudniać starszych pracowników. Wynika to z kilku czynników. Po pierwsze, starsi pracownicy są postrzegani jako gorsi i posiadający niższe kompetencje (Turek, Perek-Białas 2010; Perek-Białas, Strzałkowska, Turek 2011). Po drugie, dominuje „kosztowe” postrzeganie starszych pracowników – jako droższych, mniej elastycznych, mniej wydajnych oraz słabiej przygotowanych do pracy, m.in. z nowymi technologiami. Po trzecie, pracownicy starsi mają niższy „potencjał rozwojowy”, czyli inwestycje w ich szkolenie przyniosą niższy zwrot ze względu na spodziewany krótszy okres pracy zawodowej.

Po czwarte, pracodawcy w Polsce wciąż nie potrafią gospodarować zasobami siły roboczej w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Wciąż też nie mają świadomości, że odpowiednie zarządzanie dostępnym zasobem kompetencji (w dłuższej i szerszej perspektywie) może prowadzić do zwiększenia efektywności całego zespołu pracowników i do zdobycia przewagi konkurencyjnej. Inwestycje w nowe sposoby zarządzania są traktowane jako dodatkowe, niekoniecznie opłacalne działania. Zarządzanie wiekiem i działania pracodawców wobec starszych pracowników są wciąż bardzo słabo rozwinięte w Polsce w porównaniu do krajów zachodnich (Urbaniak 2008).

Po piąte, występuje pewien mechanizm „błędnego koła”. Postawy pracodawców, ich podejście do starszych pracowników i procesów starzenia się personelu w dłuższym okresie wpływają na postawy i aktywność pracowników oraz ich podejście do pracy. Wypalenie i brak motywacji do pracy, brak zainteresowania, brak szkoleń i możliwości rozwoju, odczuwanie konieczności przejścia na emeryturę (jako oczekiwań pracodawcy i młodszych współpracowników), kiepskie warunki pracy – wszystko to może negatywnie oddziaływać na jakość pracy, wydajność, możliwość wykorzystania potencjału pracowników i podejście do pracy starszych pracowników, a w konsekwencji budzić niechęć do kontynuowania aktywności zawodowej i przyspieszać decyzję o przejściu na emeryturę.

Starość rozpoczyna się zazwyczaj wraz z dezaktywizacją zawodową i oznacza często wycofanie z życia, wykluczenie, samotność i pogorszenie się subiektywnie ujętej jakości życia (Turek, Perek-Białas 2010, s. 122–135). Bierność i wycofaniu osób starszych sprzyjają zarówno uwarunkowania zewnętrzne (m.in. sytuacja na rynku pracy, postawy pracodawców, dotychczasowy system emerytalny, wizerunek osób starszych i brak oferty dla „aktywnych seniorów”), jak i postawy oraz mentalność dużej części samych seniorów (m.in. mitologizacja



emerytury postrzeganej jako okres zasłużonego odpoczynku, postawy roszczeniowe i niechęć do aktywności). Polska stoi przed problemem starzenia się społeczeństwa, pociągającego za sobą m.in. deregulację rynków pracy i systemów zabezpieczeń społecznych. Współczesny rynek pracy potrzebuje szerszego zaangażowania starszych pracowników. Podobnie, system opieki zdrowotnej wciąż nie jest dostosowany do potrzeb wynikających ze zmian demograficznych. Jednocześnie systemowi emerytalnemu grozi załamanie i konieczne jest wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Problemy te będą z pewnością istotnymi wyzwaniami dla polityki publicznej w najbliższych latach.

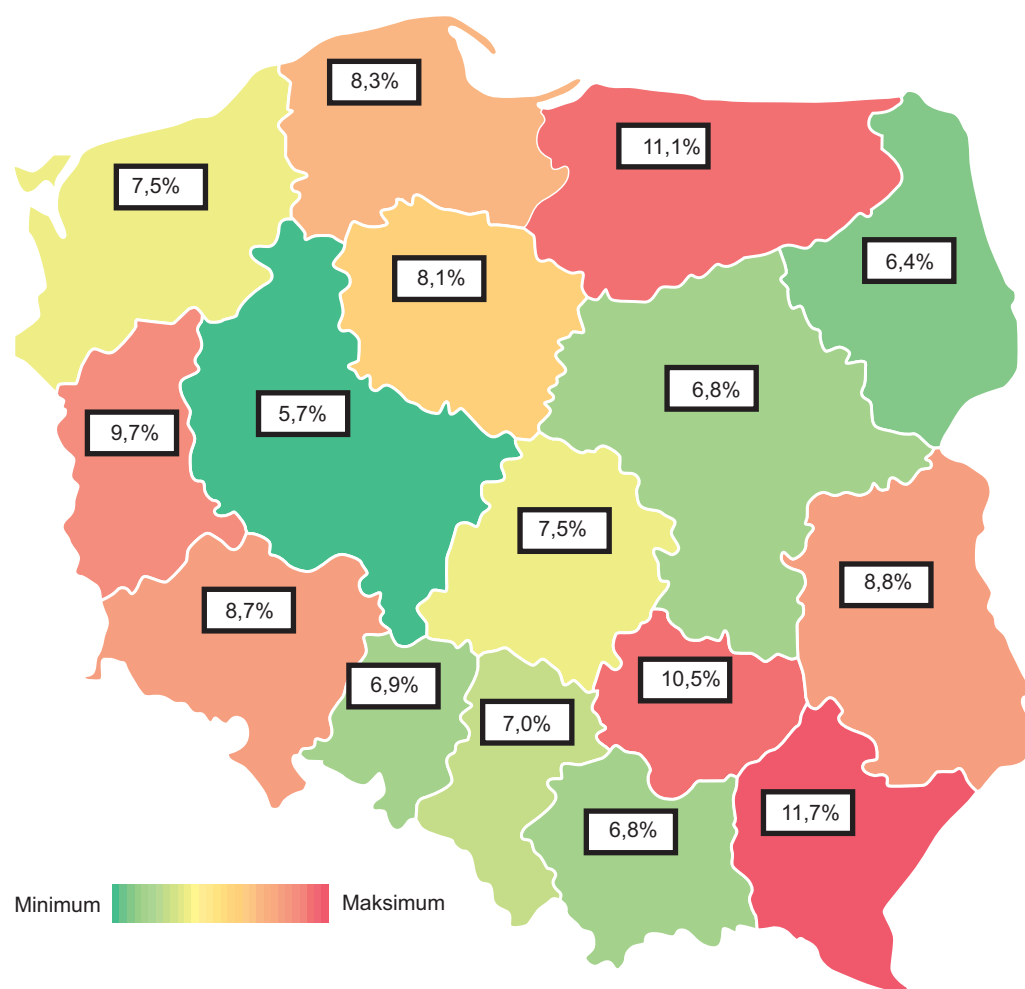
## **4.6. Niewykorzystane zasoby kapitału ludzkiego w Polsce – bezrobotni i ich plany<sup>47</sup>**

Na koniec przyjrzyjmy się dokładniej niewykorzystanym zasobom kapitału ludzkiego w Polsce, a więc osobom bezrobotnym. Analizy uwzględniające tę kategorię przewijały się stale w poprzednich rozdziałach, teraz jednak zostaną przedstawione przede wszystkim plany zawodowe osób bezrobotnych w poszczególnych regionach. Według danych GUS pod koniec 2010 r. w PUP było zarejestrowanych niemal 2 miliony bezrobotnych, czyli ponad 12% aktywnych zawodowo. Poziom bezrobocia realnego (według BAEL) wyniósł w IV kwartale 2010 r. 9,3%. Według danych badań projektu BKL około 8% ludności deklarowało się jako osoby bezrobotne i poszukujące pracy (Mapa IV.1.). Najwyższe wskaźniki bezrobocia zostały odnotowane w województwie podkarpackim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim. Najniższe w wielkopolskim, podlaskim i mazowieckim.

## Mapa IV.1.

Odsetek osób deklarujących się jako osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy

Nie wykorzystane zasoby kapitału ludzkiego w Polsce – bezrobotni i ich plany

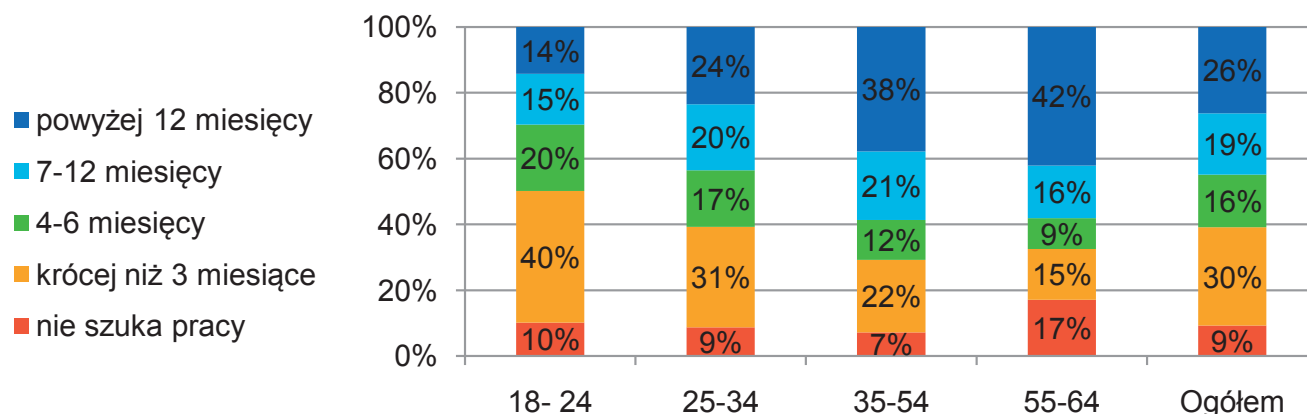


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badania Ludności, 2010.

Co dziesiąty badany zarejestrowany jako bezrobotny w urzędzie pracy nie poszukiwał pracy w rzeczywistości, jednak w grupie wiekowej 55-64 grupa ta stanowi już 17% (a wśród kobiet w tym wieku aż 24%). Przeciętny czas poszukiwania pracy dla wszystkich badanych bezrobotnych wynosił 18 miesięcy. Wyraźnie widać, że wzrasta on wraz z wiekiem badanych. Jeżeli w grupie 18-24-latków średni czas poszukiwania pracy 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%.

## Wykres IV.18.

### Okres poszukiwania pracy według grup wiekowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Najwięcej osób długotrwale bezrobotnych było w województwach 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 województwa: pomorskie (niecałe 19%), wielkopolskie (20%), mazowieckie (22%) i śląskie (22%). Tam badani przeciętnie poszukiwali pracy od 12 do 16 miesięcy.

Spośród poszukujących pracy zdecydowana większość, bo aż 93%, deklaruowało iż mogłoby podjąć pracę w kolejnym tygodniu. Wśród zawodów, w których badani poszukiwali pracy, 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,
- 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%).

Jak już to wcześniej zostało opisane, w preferencjach bezrobotnych także wyraźnie zarysowują się profile zawodów kobiecych i męskich. Spośród kobiet zdecydowanie najczęściej 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%).

Zróżnicowanie regionalne w zakresie typu poszukiwanej pracy jest stosunkowo niewielkie, niemniej można rozpoznać pewne specyficzne charakterystyki dla niektórych województw i zawodów (Tabela IV.23., Tabela A2 w aneksie prezentuje podział na 9 głównych kategorii ISCO).

Tabela IV.23.

Procent respondentów poszukujących aktywnie pracy w najpopularniejszych zawodach według ISCO-2 w podziale na województwa

Niewykorzystane zasoby kapitału ludzkiego w Polsce – bezrobotni i ich plany

Zawody, w których bezrobotni najczęściej poszukiwali pracy	Sprzedawcy i pokrewni	Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych	Pracownicy usług osobistych	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	Kierowcy i operatorzy pojazdów	Rob. przetw. spoż., obróbce drewna, prod. wyrob. tekstyl.	Rob. pomocniczy w górn., przem., bud. i transp.	Robotnicy budowlani
Dolnośląskie	19%	10%	5%	8%	6%	8%	3%	7%
Kujawsko-pomorskie	20%	10%	10%	7%	3%	5%	4%	6%
Lubelskie	17%	11%	11%	5%	8%	3%	6%	6%
Lubuskie	17%	12%	9%	7%	9%	5%	5%	7%
Łódzkie	19%	11%	4%	5%	7%	9%	6%	2%
Małopolskie	18%	12%	9%	4%	4%	5%	5%	2%
Mazowieckie	14%	18%	7%	8%	6%	4%	5%	4%
Opolskie	19%	11%	9%	5%	5%	5%	7%	4%
Podkarpackie	16%	10%	11%	5%	6%	5%	7%	7%
Podlaskie	20%	13%	10%	3%	4%	5%	5%	4%
Pomorskie	22%	10%	9%	6%	6%	6%	4%	6%
Śląskie	18%	12%	7%	5%	8%	4%	7%	3%
Świętokrzyskie	13%	12%	10%	7%	6%	7%	4%	7%
Warmińsko-Mazurskie	14%	8%	7%	6%	5%	7%	7%	5%
Wielkopolskie	17%	9%	7%	6%	3%	6%	2%	7%
Zachodniopomorskie	19%	7%	7%	7%	8%	6%	8%	5%
<b>Ogółem</b>	<b>17%</b>	<b>11%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>

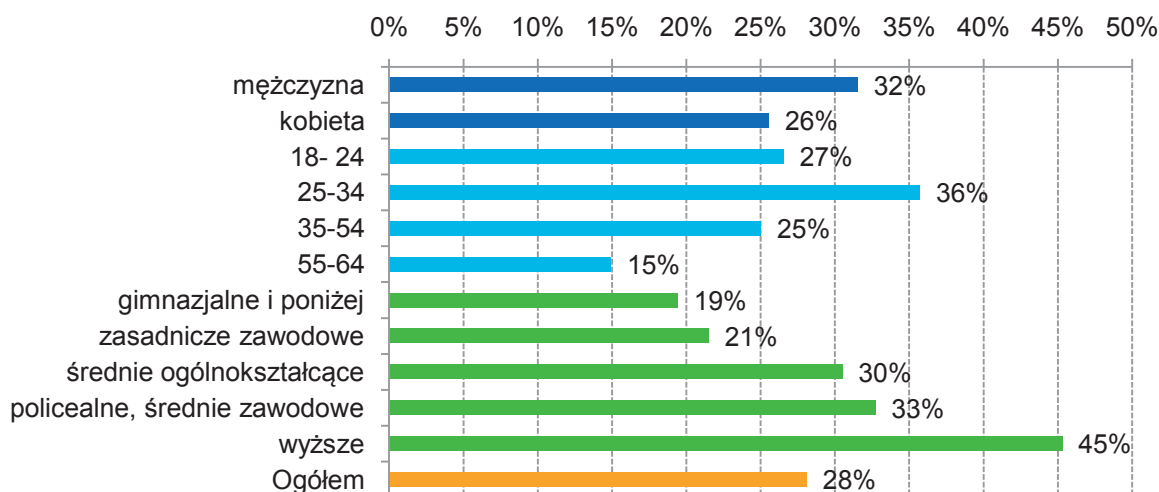
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

W województwie dolnośląskim i wielkopolskim występowała ponadprzeciętna podaż robotników przemysłowych i rzemieślników. Natomiast w małopolskim i śląskim 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 województwie 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 przypływ kandydatów do pracy widać w kategorii pracowników biurowych, pracowników usług, sprzedawców oraz do prac prostych.

## Wykres IV.19.

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



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Około 28% badanych rozważało możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (Wykres IV.19.) Byli to częściej mężczyźni (32%) oraz osoby w wieku 25–34 (36%) oraz osoby z wyższym wykształceniem (45%). Najwięcej, bo ponad jedna trzecia, rozważała podjęcie działalności gospodarczej w woj. łódzkim, warmińsko-mazurskim, pomorskim oraz zachodniopomorskim. Należy jednak 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 byłoby skłonne do przyuczenia się do nowego zawodu. Nieco częściej skłonne do tego były osoby młode. Zdecydowana większość respondentów poszukujących pracy (92%) chciałaby znaleźć zatrudnienie na pełny etat. Jedynie co dziesiąty rozważał opcję części etatu.

Najwięcej badanych bezrobotnych było wcześniej zatrudnionych na umowę o pracę (Tabela IV.24.) 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 byli pracownicy usług i sprzedawcy. Natomiast wśród osób z najwyższym wykształceniem co czwarty był wcześniej zatrudniony jako specjalista.

Tabela IV.24.

**Niewykorzystane  
zasoby kapitału  
ludzkiego w Polsce –  
bezrobotni i ich plany**

Zawód, w jakim był poprzednio zatrudniony na umowę o pracę (wg. kategorii ISCO-1)

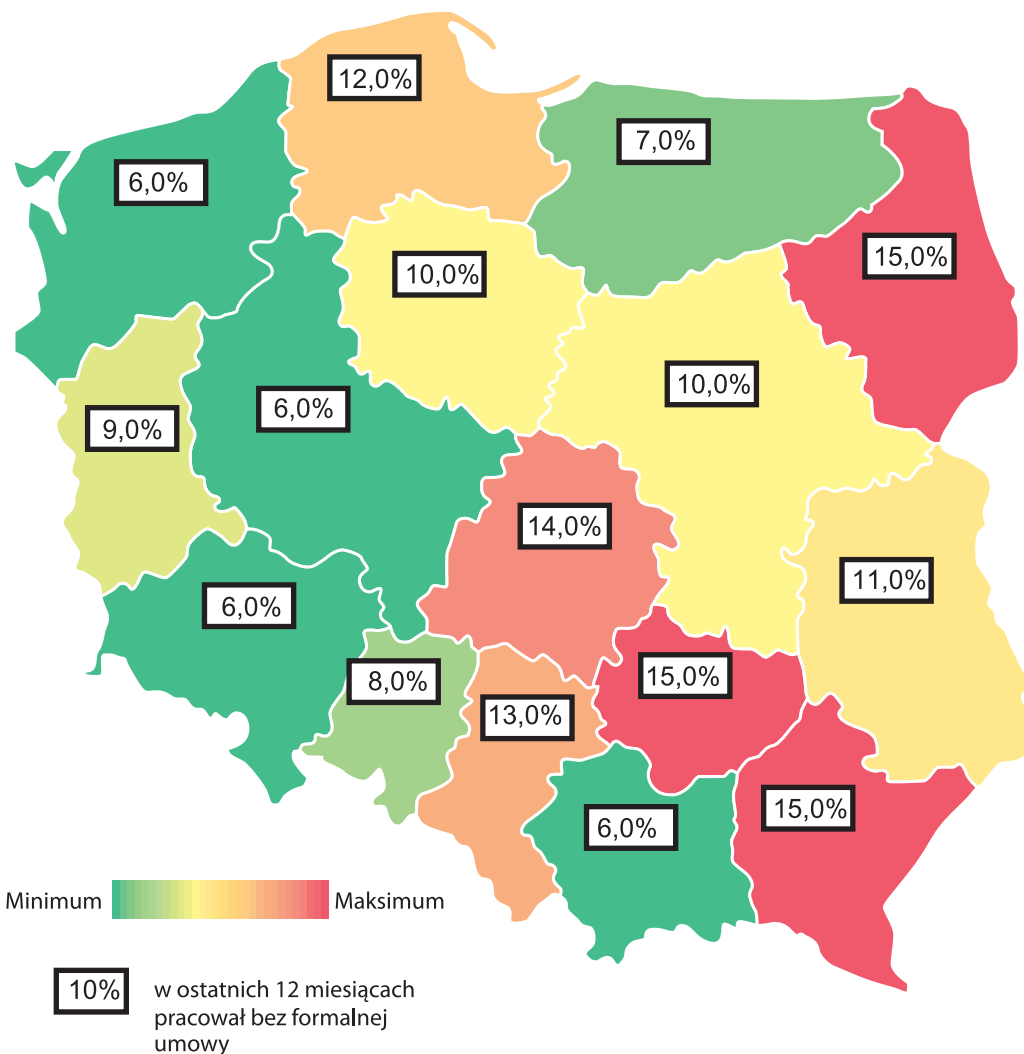
		Poprzednia praca na umowę o pracę- kategoria zawodowa ISCO-1									Ogółem	
		Władze publ., urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych	%	N
Płeć	mężczyzna	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
Województwo	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	
<b>Ogółem</b>		<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>26%</b>	<b>1%</b>	<b>25%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>	<b>5129</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: 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” był popularna przede wszystkim w województwach (Mapa IV.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%) pracowników usług i sprzedawców (23%).

## Mapa IV.2.

Procent zarejestrowanych bezrobotnych pracujących w ciągu ostatnich 12 miesięcy bez formalnej umowy

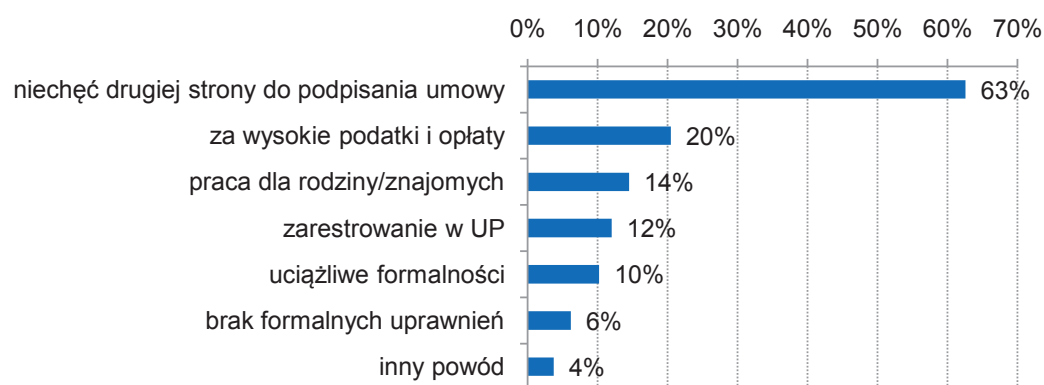


Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

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

## Wykres IV.20.

### Przyczyny niepodpisania umowy formalnej w przypadku zarejestrowanych bezrobotnych pracujących bez umowy w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

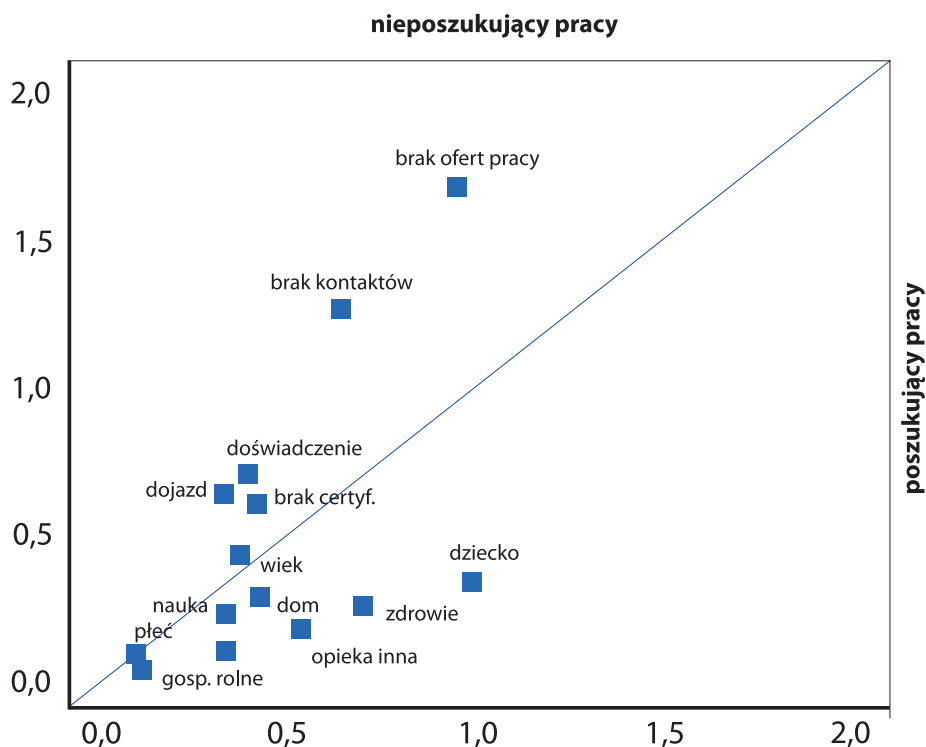
Wśród czynników i sytuacji utrudniających podjęcie pracy najczęściej był wskazywany: brak odpowiednich ofert pracy (61%), brak kontaktów i znajomości (49%), niedostateczne doświadczenie (33%), brak certyfikatów i uprawnień (29%), poziom wykształcenia (28%). Odpowiedzi wskazujące na dyskryminacje pojawiały 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.

W grupie osób nieposzukujących pracy, głównymi wymienianymi barierami był brak ofert pracy (36% wskazań), podobnie jak wśród poszukujących pracy. Bardzo istotne znaczenie miały jednak również inne czynniki, takie jak konieczność opieki nad dzieckiem (głównie dotyczyło to kobiet), a także stan zdrowia. Wykres IV.21. ilustruje znaczenie poszczególnych czynników w postaci średnich ocen dla grup zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących i nieposzukujących aktualnie pracy.



## Wykres IV.21.

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: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

Brak odpowiednich ofert pracy był wskazywany jako utrudnienie przede wszystkim przez bezrobotnych w województwach: podlaskim (87% wskazań), podkarpackim (85%) oraz łódzkim (81%). W tych samych regionach najczęściej był wymieniany brak odpowiednich kontaktów i znajomości. Zdecydowanie najrzadziej ten problem pojawiał się w pomorskim (37%) i śląskim (43%). Liczba utrudnień, wskazywanych przez bezrobotnych, korelowała ze stopą długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP ( $R=0,48$ ). Znaczące korelacje występowały także pomiędzy udziałem długotrwale bezrobotnych<sup>48</sup> oraz odsetkiem osób wskazujących na brak ofert pracy oraz brak kontaktów jako bariery w znalezieniu zatrudnienia (korelacje wynosiły odpowiednio 0,59 i 0,53).

Tabela A1.

Średnie oceny kompetencji pracującej ludności w podziale na wykonywany zawód i wiek  
(badanie ludności)

Zawód wykonywany	Wiek	LUD	DYS	SAM	FIZ	KOG	MAT	KIE	KOM	BIU	TCH	ART	Śr.
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	18-24	4,3	4,0	4,2	4,3	3,9	3,6	4,2	4,6	3,8	2,7	2,5	3,8
	25-34	4,5	4,2	4,3	3,9	4,2	4,0	4,3	4,5	3,9	3,0	3,0	4,0
	35-54	4,4	4,3	4,3	3,7	4,1	3,8	4,4	4,0	4,1	3,0	2,8	3,9
	55-59/64	4,3	4,0	4,0	3,2	3,9	3,9	4,1	3,4	3,8	3,1	2,7	3,7
	Ogółem	4,4	4,2	4,2	3,7	4,1	3,9	4,3	4,0	4,0	3,0	2,8	3,9
Specjaliści	18-24	4,2	3,9	3,9	3,8	3,7	3,5	3,5	4,2	3,4	2,5	3,2	3,6
	25-34	4,3	4,0	4,2	3,8	4,1	3,7	3,8	4,3	3,8	2,8	3,1	3,8
	35-54	4,3	3,9	4,0	3,5	4,0	3,7	3,7	3,9	3,6	2,7	3,1	3,7
	55-59/64	4,3	3,9	3,9	3,3	3,8	3,5	3,7	3,3	3,5	2,8	2,8	3,5
	Ogółem	4,3	3,9	4,1	3,6	4,0	3,6	3,7	4,0	3,6	2,8	3,1	3,7
Technicy i inny średni personel	18-24	4,1	4,0	3,9	3,9	3,7	3,4	3,5	4,3	3,5	2,9	2,9	3,6
	25-34	4,1	3,9	3,9	3,8	3,7	3,5	3,5	4,0	3,6	2,9	2,9	3,6
	35-54	4,1	3,9	3,8	3,4	3,5	3,6	3,5	3,5	3,5	3,0	2,7	3,5
	55-59/64	3,9	3,7	3,5	3,0	3,3	3,5	3,4	2,8	3,4	2,8	2,5	3,3
	Ogółem	4,1	3,9	3,8	3,5	3,6	3,5	3,5	3,6	3,5	2,9	2,8	3,5
Pracownicy biurowi	18-24	4,1	3,9	3,8	3,8	3,6	3,2	3,3	4,2	3,5	2,6	2,9	3,5
	25-34	4,1	3,9	3,8	3,7	3,6	3,6	3,5	4,1	3,9	2,7	2,9	3,6
	35-54	3,9	3,8	3,6	3,3	3,4	3,4	3,3	3,4	3,6	2,7	2,7	3,4
	55-59/64	3,9	3,6	3,6	3,0	3,3	3,3	3,2	2,9	3,6	2,6	2,6	3,2
	Ogółem	4,0	3,8	3,7	3,5	3,5	3,4	3,3	3,6	3,7	2,7	2,8	3,4
Pracownicy usług i sprzedawcy	18-24	4,1	3,9	3,6	3,8	3,4	3,2	3,2	3,9	3,2	2,3	3,0	3,4
	25-34	4,0	3,7	3,6	3,7	3,3	3,2	3,3	3,5	3,2	2,6	2,8	3,3
	35-54	3,8	3,6	3,4	3,3	3,1	3,2	3,2	2,9	3,0	2,6	2,5	3,1
	55-59/64	3,6	3,3	3,1	2,8	2,8	2,9	2,9	2,2	2,7	2,4	2,3	2,8
	Ogółem	3,9	3,6	3,4	3,4	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1	2,5	2,6	3,2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	18-24	3,8	3,8	3,4	4,2	3,0	3,0	2,8	3,7	2,6	3,5	2,4	3,3
	25-34	3,7	3,6	3,4	3,8	3,0	2,9	2,9	3,0	2,6	3,4	2,5	3,2
	35-54	3,6	3,4	3,2	3,3	2,8	2,8	2,7	2,3	2,3	3,2	2,3	2,9
	55-59/64	3,4	3,1	2,8	2,7	2,6	2,7	2,5	1,8	2,2	3,2	2,1	2,6
	Ogółem	3,6	3,5	3,2	3,4	2,8	2,8	2,7	2,5	2,4	3,3	2,3	2,9
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	18-24	3,8	3,9	3,4	4,0	3,1	3,0	2,9	3,8	2,9	3,3	2,5	3,3
	25-34	3,8	3,8	3,5	3,9	3,1	3,1	3,0	3,3	2,7	3,6	2,4	3,3
	35-54	3,6	3,6	3,2	3,4	2,9	2,9	2,7	2,6	2,5	3,4	2,2	3,0
	55-59/64	3,3	3,3	2,8	2,7	2,6	2,6	2,4	1,8	2,1	3,1	1,8	2,6
	Ogółem	3,6	3,6	3,2	3,4	2,9	2,9	2,7	2,6	2,5	3,4	2,2	3,0
Pracownicy przy pracach prostych	18-24	3,8	3,7	3,4	4,0	3,3	3,0	2,9	3,7	2,7	2,8	2,5	3,2
	25-34	3,6	3,5	3,2	3,8	2,8	2,7	2,6	2,8	2,5	2,7	2,3	2,9
	35-54	3,4	3,3	2,9	3,0	2,6	2,6	2,4	2,0	2,3	2,5	2,1	2,6
	55-59/64	3,2	3,1	2,6	2,6	2,4	2,4	2,2	1,6	2,2	2,4	2,1	2,4
	Ogółem	3,5	3,4	3,0	3,2	2,7	2,7	2,5	2,4	2,4	2,6	2,2	2,8
<b>Ogółem</b>	18-24	4,0	3,8	3,6	3,9	3,4	3,2	3,1	3,9	3,0	2,8	2,7	3,4
	25-34	4,0	3,8	3,7	3,8	3,4	3,3	3,3	3,6	3,2	2,9	2,7	3,4
	35-54	3,8	3,7	3,4	3,3	3,2	3,1	3,1	2,9	2,9	2,9	2,5	3,2
	55-59/64	3,6	3,4	3,1	2,8	2,8	2,9	2,8	2,2	2,7	2,8	2,2	2,8
	Ogółem	3,8	3,6	3,4	3,4	3,2	3,1	3,1	3,1	3,0	2,9	2,5	3,2

**Tabela A2.**

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
<b>Ogółem</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>	<b>14%</b>	<b>27%</b>	<b>1%</b>	<b>18%</b>	<b>6%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>	<b>6644</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Bezrobotnych, 2010.

- Arking R. (2006), *The Biology of Aging*, New York, Oxford University Press.
- Badanie Głównego Urzędu Statystycznego Kształcenie dorosłych, Warszawa 2009.
- Becker G. S. (1962), *Investment in Human Capital: A Theoretic Analysis*, „The Journal of Political Economy” vol. 70, no. 55: 9-49. Becker G.S. (1993/1st Edition in 1964). *Human capital* (Third Edition). Chicago, The University of Chicago Press.
- Ben-Porath Y. (1967), *The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings*, „The Journal of Political Economy” Vol. 75, No. 4, Part 1: 352-365.
- Berg van der G., Deeg D., Lindeboom M., Portrait F. (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.
- Bukowski (2008), *Zatrudnienie w Polsce 2007 – bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Carmichael L. (1983), *Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders*, „The Bell Journal of Economics”, Vol. 14, No. 1, pp. 251-258.
- CEDEFOP (2010), *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Czapiński J., Panek T. (2009), *Diagnoza społeczna 2009*, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Czarnik Sz., Strzebońska A., Szklarczyk D., Keler K. (2011), *Polki i Polacy na rynku pracy 2010. Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa, PARP.
- Dalen van H., Shippers J., Henkens K. (2010), *How do Employers Cope with an Ageing Workforce? Views from Employers and Employees*, „Demographic Research”, Vol. 22, Article 32: 1015-1036.
- Dearden L., Reed H., Reenen J. Van (2005), *The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data*, CEP Discussion Paper No 674, Centre for Economic Performance – London School of Economics and Political Science, London;.
- Dustmann Ch., Meghir C. (2003), *Wages, Experience and Seniority*, „The Review of Economic Studies”, Vol. 72, No. 1, pp. 77-108.
- Engelhardt H., Buber I., Skirbekk V., Prskawetz A. (2010), *Social Involvement, Behavioural Risks and Cognitive Functioning among Older People*, „Ageing & Society” 30: 779-809. Cambridge University Press.
- Gazeta Prawna, *W Polsce padł emerytalny rekord*, 5 stycznia 2009.
- Guillemard A. M., 2010., *Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite: perspectives internationales*, Paris, Armand Colin.
- Hutchens R. (1986), *Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers*, „Journal of Labour Economics” Vol. 4, No. 4, 439-457.
- Ilmarinen J. (2001), *Aging Workers*, „Occupational and Environmental Medicine” 58: 546-552.
- MNiSW, Departament Nadzoru i Organizacji szkolnictwa Wyższego (2010), Informacja o wynikach rekrutacji na studia na rok akademicki 2009/2010 w uczelniach nadzorowanych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz uczelniach niepublicznych, MNiSW, Departament Nadzoru i Organizacji szkolnictwa Wyższego.
- Jelonek M. (2011), *Studenci - przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” PARP*, Warszawa, PARP.
- Lazear E. P. (1979), *Why Is There Mandatory Retirement?*, „The Journal of Political Economy” Vol. 87, No. 6: 1261-1284.
- Marcinkowska I., Ruzik A., Strawiński P., Walewski M. (2008), *Badanie struktury i zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce w latach 2000-2006*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Medoff J. L., Abraham K. G. (1980), *Experience, Performance, and Earnings*, „Quarterly Journal of Economics”, 95(4), 703-736.
- Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, „Perspektywa uczenia się przez całe życie” z 4 lutego 2011 r.
- Mincer J. (1958), *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, „The Journal of Political Economy” Vol. 66, No. 4: 281-302.
- MPiPS (2008), *Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

- Munnell A. H., Sass S. (2008), *Working Longer. The Solution to the Retirement Income Challenge*, Washington, D.C., Brookings Institution Press.
- OECD (2006), *Live Longer, Work Longer*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oświata (2010) – Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010 (2010), GUS, Warszawa.
- Park D. C., Gutches A. H. (2000), *Cognitive Aging and Everyday Life*, (In:) Park, Schwarz (eds.) – *Cognitive aging: a primer*, Psychology Press, Philadelphia.
- Perek-Białas J., Strzałkowska H., Turek K. (2011), *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+ - Analiza desk research*, Sopot, PBS DGA Sp. z o.o.
- Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, 2011, *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Warszawa [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://bip.men.gov.pl/images/stories/Karolina/pIII2011\\_02\\_04.pdf](http://bip.men.gov.pl/images/stories/Karolina/pIII2011_02_04.pdf).
- Silverstein M. (2008), *Meeting the Challenges of an Aging Workforce*, „American Journal Of Industrial Medicine” 51: 269–280.
- Skirbekk V. (2004), *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*, in: Feichtinger G. (eds.), „Vienna Yearbook of Population Research”, Vol. 1, issue 1: 133-153. Vienna, Austrian Academy of Sciences Press.
- Skirbekk V. (2008), *Age and Productivity Capacity: Descriptions, Causes and Policy Options*, „Ageing Horizons Issue” No. 8, 4–12.
- Szczucka A., Jelonek M. (2011), *Kogo kształcą polskie szkoły? Raport z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa, PARP.
- Strawinski P. (2006), *Czy w Polsce oplaca się studiować?*, „Ekonomista” 6/2006.
- Strawinski P. (2008), *Czy oplaca się studiować. Wyniki modelu inwestycyjnego*, „Ekonomista” 4/2008, s. 535-553.
- Turek K. (2011), *Bezrobotni – niewykorzystanie zasoby polskiej gospodarki. Raport z badań bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa, PARP.
- Turek K., Perek-Białas J. (2010), *Działania pracodawców na rzecz aktywizacji potencjału osób starszych*, (w:) red. Kałuża D., Szukalski P., *Jakość życia seniorów w XXI wieku. Ku aktywności*, Wydawnictwo Biblioteka Łódź, Łódź, s. 122-135.
- Turek K., Perek-Białas J. (2010), *Productivity and Skills of Older Workers in View of Polish Employers*, opracowanie w ramach badań statutowych, Warszawa, Szkoła Główna Handlowa.
- Urbaniak B. (2008), *Pracownicy 45+ w naszej firmie*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa. Uzasadnienie do projektu nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego ([http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user\\_upload/](http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/)).
- Warr P. (1994), *Age and employment*, (w:) 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.
- Wei Z., Richardson W. (2010), *Are Older Workers Less Productive? A Case Study of Aged Care Workers in Australia*, „The Economic Record”, Vol. 86, Special Issue.
- Worek B., Stec K., Szklarczyk D., Keler K. (2011), *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły? Raport z badań firm i instytucji szkoleniowych wzbogacony wynikami badań ludności oraz badań pracodawców realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa, PARP.
- Woźniak B. (2010), *Wynagrodzenia osób z różnym wykształceniem w 2010 r.*, Portal wynagrodzenia.pl.

## Rozdział 5

# Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych

*Szymon Czarnik, Marcin Kocór*

Dla efektywnego funkcjonowania gospodarki jako całości oraz skutecznej realizacji indywidualnych planów poszczególnych podmiotów życia gospodarczego, niezbędne jest dopasowanie między strukturą dostępnego kapitału ludzkiego (w tym w szczególności zasobami kompetencji) i potrzebami przedsiębiorstw, wykorzystujących ten kapitał w swojej działalności. O ile w pierwszych dwóch rozdziałach zostały przedstawione teoretyczne ujęcia obu tych pojęć (kapitału ludzkiego i kompetencji), w tym rozdziale skupimy się na samym zjawisku dopasowania zasobów kapitału ludzkiego w Polsce do potrzeb pracodawców. Problem ten zostanie ujęty na dwa sposoby, które należy traktować jako komplementarne. Po pierwsze, w sytuacji idealnego dopasowania pracodawcy z łatwością znajdowałiby potrzebnych pracowników, cechujących się oczekiwanym profilem kompetencji – zatem o niedopasowaniu świadczą będą przede wszystkim pochodzące od pracodawców informacje o trudnościach w rekrutacji pracowników na konkretne stanowiska oraz przyczynach tych trudności. Po drugie, informacji o obszarach i stopniu niedostosowania dostarczy zestawienie struktury popytu i podaży na kompetencje związane z konkretnymi stanowiskami/kategoriami zawodowymi.

Na wstępie zauważmy, że w dynamicznie zmieniającej się gospodarce, pewien zakres rozbieżności pomiędzy popytem i podażą pracy określonego rodzaju jest zjawiskiem normalnym. Rozbieżność ta może przyjmować różną postać i warto teraz przyjrzeć się najważniejszym zagadnieniom z tym związanym<sup>49</sup>.

Brak odpowiednich pracowników, nie spełniających wymagań pracodawców, może mieć dwojaki charakter. Po pierwsze, pracodawcy szukając osób do określonej pracy mogą spotkać się z sytuacją, kiedy po prostu nie ma kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje. Mówimy wówczas o niedoborze kompetencji (*skill shortage*) (McGuinness, Bennett 2006, s. 265-279). Po drugie, ludzie pracujący w określonym zawodzie mogą posiadać kompetencje, które są zbyt niskie wobec wymagań pracodawców lub są innego rodzaju niż te, jakich pracodawcy oczekiwali od pracowników na tych stanowiskach. Pojawia się wówczas niedopasowanie i mamy do czynienia z sytuacją luki kompetencyjnej (*skill gap* lub *skill mismatch*) (Hogarth, Wilson 2001). Luki kompetencyjne wśród zatrudnionych pracowników mogą wystąpić jako skutek niedoboru kompetencji – wobec braku osób o odpowiednich kompetencjach pracodawcy zmuszeni są zatrudnić osoby o niższych zasobach kompetencyjnych.

Niedopasowanie kompetencji może przybierać podwójną postać: niedopasowania pionowego (*vertical mismatch*) lub poziomego (*horizontal mismatch*) (CEDEFOP, 2010). Niedopasowanie w wymiarze pionowym dotyczy sytuacji, kiedy osoby zatrudnione w pewnym zawodzie posiadają zbyt niskie lub zbyt wysokie kompetencje do wykonywania takiej pracy, np. jako nauczyciel gimnazjalny zatrudniony zostanie wykładowcą akademickim. Sytuacja taka może być frustrująca dla pracowników, zwłaszcza jeśli wiąże się z obniżonymi zarobkami – co z ko-

<sup>49</sup> Czasami występowanie niedopasowania pomiędzy potrzebami pracodawców i ofertą pracowników bywa funkcjonalne. W warunkach gospodarki rynkowej powszechne jest tzw. bezrobocie frykcyjne, związane z ograniczeniami informacyjnymi oraz naturalnym upływem czasu połączonym z poszukiwaniem i zmianą miejsca pracy. Ma ono bardzo ograniczony rozmiar i krótkotrwały charakter z punktu widzenia bezrobotnego. Bezrobocie frykcyjne miewa pozytywny wpływ na pozostałych ludzi – mobilizuje do podnoszenia kompetencji i kwalifikacji, czy też jest buforowym rezerwuarem zapewniającym dodatkową siłę roboczą w chwilach zmian gospodarczych (CEDEFOP 2010).

## Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych

lei może rodzić dyskomfort u pracodawcy zatrudniającego takiego pracownika. W przypadku niedopasowania horyzontalnego sytuacja dotyczy nie tyle różnego poziomu wymagań wobec zatrudnionych, ile oczekiwania wobec nich innych kompetencji niezbędnych w pracy. Dla przykładu pracodawca zmuszony zostaje zatrudnić w zawodzie montera instalacji sanitarnych elektromontera, który może mieć pewne doświadczenie związane z tą pracą, ale nie będzie posiadał pełnych kompetencji, czy kwalifikacji takiego montera. Również i ta sytuacja może budzić niezadowolenie obu stron stosunku pracy – pracodawca ma pracownika, na którym nie może do końca polegać, pracownik zaś, poza stresem związanym z niepewnością własnych umiejętności, może być zmuszony zaakceptować wynagrodzenie poniżej swoich aspiracji.

Bardzo często źródłem niedopasowania kompetencji jest posiadanie nieodpowiedniego poziomu wykształcenia. Zdarza się, że ludzie mają poziom wykształcenia wyższy niż wymagany do określonej pracy, zaś ich zasób kompetencji przekracza wymagania pracodawców (zjawisko „przeedukowania”, *overeducation*) (Budría, Moro-Egido 2009, s. 329-345; Büchel, de Grip, Mertens 2003). Problemem mogą być wówczas podwyższone oczekiwania płacowe osób poszukujących pracy w zawodach, do których są „zbyt dobrze” przygotowane (w sensie formalnego wykształcenia). Odwrotna sytuacja zdarza się, kiedy kandydaci do pracy mają poziom wykształcenia niższy od wymaganego przez pracodawców (zjawisko niedoksztalcenia, *undereducation*). Na przykład sytuacja, w której pracodawca jest zmuszony zatrudnić na stanowisku specjalisty do spraw marketingu osobę z wykształceniem średnim. W takim przypadku problem dotyka głównie pracodawców, którzy zatrudniają osobę o zbyt niskim poziomie wykształcenia często muszą inwestować dodatkowe środki w ich późniejsze dośzkolenie.

Problem niedopasowania kompetencji związany z przeedukowaniem wpływa niekorzystnie na rynek pracy jeszcze w jeden sposób. Prowadzi to mianowicie do sytuacji, kiedy poprzez zatrudnienie osób o wyższym poziomie wykształcenia z rynku wypychani są (*crowding out*) (Borghans, Grip 2000) pracownicy o niższym wykształceniu, którzy spełnialiby jednak pod tym względem wymagania pracodawcy.

Co się dzieje w przypadku pojawienia się luk kompetencyjnych? Dla pracodawcy, który musi zatrudnić lub aktualnie zatrudnia pracowników o niższych niż wymagane kompetencjach, oznacza to konieczność poniesienia dodatkowych kosztów. Ponoszone one mogą być z dwóch powodów. Po pierwsze, jeżeli pracodawca zdecyduje się podnieść kompetencje swoich pracowników musi przeznaczyć środki i/lub czas na prowadzenie działań doszkalających (mogą to być dla przykładu szkolenia wewnętrzne lub zewnętrzne, coaching, mentoring czy przyuczenie do zawodu). Po drugie, w sytuacji, kiedy pracodawca nie zdecyduje się na podniesienie kompetencji swoich pracowników do wymaganego w danym zawodzie poziomu<sup>50</sup>, musi się liczyć z niemożnością wprowadzenia różnego rodzaju innowacji (np. organizacyjnych – związanych z efektywniejszym zarządzania przedsiębiorstwem czy produkcyjnych – obejmujących efektywniejsze sposoby wytwarzania dóbr i usług). W ten sposób ponoszone są koszty związane z zaniechaniem i pozostawieniem luki kompetencyjnej, która na domiar złego wraz z upływem czasu może się powiększać.

Innym problemem związanym z lukami kompetencyjnymi, wpływającym na osoby podejmujące zatrudnienie, jest ogólna satysfakcja z wykonywanej pracy. Jeśli osoby zatrudnione w danym zawodzie wykonują pracę nie do końca odpowiadającą ich kompetencjom, mogą mieć poczucie niezadowolenia, co w efekcie wpływa negatywnie na motywację do tej pracy i może obniżyć jej jakość. To z kolei przynosi straty pracodawcy i ogólnie może obniżać efektywność całej gospodarki.

W badaniach prowadzonych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” postawiono szereg pytań dotyczących kompetencji (patrz Rozdział 2). Przed przystąpieniem do omówienia niedoborów i luk kompetencyjnych warto przedstawić sposób pomiaru tych dwóch zagadnień. W pierwszej kolejności należy zdać sobie sprawę, że podstawą zarówno niedoborów, jak i luk kompetencyjnych są wymagania pracodawców. Chcą oni zatrudnić do pracy w określonym zawodzie osoby o danych kompetencjach i w związku z tym formułowany jest poziom wymagań kompetencyjnych będący punktem odniesienia. Dlatego to w badaniu pracodawców zadano szereg pytań mających na celu zdiagnozowanie obydwu omawianych tutaj problemów. I tak, w przypadku niedoboru kompetencji pracodawcom zadano pytanie o to, czy doświadczają problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników na wakuujące stanowiska<sup>51</sup>, a jeśli tak – to czy wynikają one z braku odpowiednich kompetencji czy z jakichś innych powodów. Wskazanie kompetencji, które utrudniają lub wręcz uniemożliwiają znalezienie kandydatów do określonej pracy pozwoli wskazać, w których zawodach i jakich kompetencji dotyczą ewentualne niedobory.

<sup>50</sup> Wymagania te są związane z racjonalizacją kosztów pracy – posiadanie odpowiednich kompetencji umożliwi bardziej efektywne wykonywanie zadań w pracy – np. w krótszym czasie – co umożliwi obniżenie kosztów.

<sup>51</sup> Pełna treść omawianych tutaj pytań znajduje się w Załączniku.

Problem możliwych luk kompetencyjnych jest nieco bardziej skomplikowany do pomiaru. W omawianych badaniach przeprowadzono to na dwa sposoby. Po pierwsze, zapytano pracodawców czy obecnie zatrudnieni pracownicy posiadają odpowiednie zasoby kompetencyjne – a jeżeli nie, to jakich kompetencji im brakuje. Ten zestaw pytań pozwala w prosty sposób określić jakie luki kompetencyjne występują na polskim rynku pracy. Niestety przyjęta metodologia badawcza nie pozwoliła określić, jakich zawodów dotyczą tak zoperacjonalizowane luki kompetencji i konieczne było zdiagnozowanie ich w inny sposób<sup>52</sup>. W tym drugim rozwiązaniu przyjęto zestawienie opinii pracodawców dotyczących wymagań kompetencyjnych formułowanych wobec osób poszukiwanych do pracy w określonym zawodzie oraz opinii potencjalnych kandydatów (a więc zarówno pracowników chcących znaleźć inną pracę, jak i uczniów, studentów oraz bezrobotnych, poszukujących zatrudnienia). Pracodawców poproszono o określenie poziomu przydatności jedenastu klas kompetencji do pracy w danym zawodzie, natomiast w innych badaniach poproszono obecnych i potencjalnych pracowników o określenie poziomu (oceny) posiadanych przez siebie jedenastu wyróżnionych klas kompetencji. O ile deklaracje pracodawców można uznać za w miarę obiektywny wskaźnik wymagań kompetencyjnych, to należy pamiętać, że w przypadku ludności, bezrobotnych, uczniów czy studentów są to jedynie subiektywne określenia tego, co się potrafi robić, co się wie, czy jakie ma się postawy wobec działań podejmowanych w pracy. Dlatego zestawienie tych dwóch informacji i pokazanie, gdzie ewentualnie występują różnice może być jedynie ogólnym wskaźnikiem istnienia określonych luk kompetencyjnych. Różnice poziomów mogą bowiem wynikać również z różnego rozumienia tego, czym jest dana kompetencja przez pracodawców i kandydatów do jakiejś pracy. Przy takim zastrzeżeniu otrzymane wyniki pozwolą wskazać pewne problematyczne obszary, które w toku dalszej dyskusji można będzie lepiej zdiagnozować.

## 5.1. Zapotrzebowanie na nowych pracowników

W tym rozdziale zostanie przedstawiona struktura zapotrzebowania na pracę w określonych zawodach, odtworzona na podstawie badań pracodawców. Na wstępie trzeba przy tym zaznaczyć, że w trzecim kwartale 2010 r. jedynie 17% pytanym pracodawców poszukiwało kogoś do pracy. Tak niewielkie potrzeby zatrudnieniowe były efektem nałożenia się dwóch dekonjunktur – ogólnej związanej ze stanem gospodarki całego kraju oraz sezonowej, która pod koniec roku dotyka większości branż.

Strukturę popytu na pracowników przedstawia Tabela V.1. Największe zapotrzebowanie dotyczyło zawodów prostych – robotniczych – ale związanych z różnymi dziedzinami gospodarki. I tak, do najczęściej poszukiwanych osób zaliczanych do kategorii pracowników fizycznych należeli:

- kierowcy i operatorzy pojazdów (głównie kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy sprzętu ciężkiego i kierowcy autobusów),
- robotnicy budowlani (głównie murarze, dekarze, glazurnicy oraz monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych),
- robotnicy do obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń oraz pokrewnych (głównie spawacze, operatorzy obrabiarek sterowanych numerycznie oraz mechanicy pojazdów samochodowych),
- robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych (przede wszystkim piekarze, rozbieracze-wykrawacze, stolarze i szwaczki).

Ogólnie można powiedzieć, że całkowite zapotrzebowanie na pracowników fizycznych (obejmujące głównie, ale nie tylko, zawody wskazane powyżej) stanowiło przynajmniej 40% całkowitego popytu na pracę.

Kolejną grupę zawodową, na którą pracodawcy zgłaszali znaczące zapotrzebowanie byli specjaliści:

- pracownicy związani z finansami i zarządzaniem (8% pracodawców zgłaszało potrzebę zatrudnienia osób na takie stanowiska – głównie specjalistów do spraw sprzedaży),
- specjaliści do spraw zdrowia – lekarze i inny specjalistyczny personel medyczny (7% odpowiedzi – głównie pielęgniarki, farmaceuci i lekarze medycyny rodzinnej),
- specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – czyli głównie architekci, geodeci i projektanci,
- inżynierowie elektrycy (5% odpowiedzi),
- zajmujący się informatyką i komunikacją, przede wszystkim programiści aplikacji (4% odpowiedzi),

<sup>52</sup> Badania wśród pracodawców prowadzone były przy użyciu techniki wywiadu telefonicznego, dlatego też czas trwania pojedynczej rozmowy, a więc i stopień skomplikowania kwestionariusza nie mógł być zbyt duży. Zapytano jedynie o ogólne braki kompetencyjne i zdecydowano się nie odnosić ich do poszczególnych zawodów, co byłoby zbyt trudne i męczące dla respondentów.



## Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych

- specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (w głównej mierze adwokaci, specjaliści informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej oraz dziennikarze)
- nauczyciele różnego stopnia (przede wszystkim lektorzy języka angielskiego, nauczyciele przedszkolni oraz wychowawcy w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych).

Ogólnie, uwzględnivszy wszystkie branże, zapotrzebowanie na różnego rodzaju specjalistów było deklarowane przez prawie jedną trzecią pracodawców szukających osób do pracy (28%). Wliczając to średni personel do spraw biznesu i administracji (11% odpowiedzi – przede wszystkim przedstawiciele handlowych i księgowych), zawody takie stanowiły również blisko 40% zapotrzebowania wskazywanego przez pracodawców chcących zatrudnić ludzi.

### Tabela V.1.

**Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy (podział na 39 dużych grup zawodowych wg ISCO-08)**

	% (dane ważone)	N nieważona
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	13%	335
52 Sprzedawcy i pokrewni	13%	347
71 Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	12%	274
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	11%	343
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	8%	405
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	8%	365
22 Specjaliści ds. zdrowia	7%	243
51 Pracownicy usług osobistych	6%	127
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	5%	114
43 Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	5%	164
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	5%	254
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	5%	245
25 Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	4%	101
74 Elektrycy i elektronicy	3%	161
42 Pracownicy obsługi klienta	3%	92
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	2%	60
35 Technicy informatycy	2%	29
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	2%	81
23 Specjaliści nauczania i wychowania	2%	183
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	2%	143
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	2%	101
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2%	157
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	2%	137
32 Średni personel ds. zdrowia	2%	50
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	1%	109
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społ., kultury i pokrewny	1%	46
82 Monterzy	1%	20
94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1%	26
54 Pracownicy usług ochrony	1%	47
14 Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usług	1%	18
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	0%	16
11 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0%	52
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0%	35
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0%	46
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0%	22

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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Ostatnią grupę zawodową, na którą istnieje stosunkowo duże zapotrzebowanie wśród polskich pracodawców, stanowią przedstawiciele zawodów związanych z szeroko rozumianymi usługami. Wśród poszukiwanych w tym zakresie pracowników znaleźli się:

- sprzedawcy (13% pracodawców poszukujących ludzi do pracy potrzebowało pracowników na takie stanowiska),
- pracownicy usług osobistych (6% odpowiedzi – głównie kucharze, kelnerzy i fryzjerzy),
- pracownicy obsługi klienta (3% odpowiedzi – w tym przede wszystkim recepcjoniści i pracownicy *call center*).

Do pracy na takich stanowiskach byli poszukiwani ludzie przez co piątego z pracodawców chcącego zatrudnić nowych pracowników (22%).

Wśród najrzadziej poszukiwanych grup zawodów znaleźli się pracownicy do prac prostych oraz kierownicy. W przypadku pierwszych niskie zapotrzebowanie wynika z dość dużej dostępności takich osób – nie ma kłopotu ze znalezieniem robotników niewykwalifikowanych, więc zawsze można ich zatrudnić. Natomiast kierownicy ze względu na specyficzną funkcję w przedsiębiorstwie nie są tak często potrzebni – stanowiska kierownicze są mniej liczne niż, na przykład, robotnicze czy specjalistyczne.

Precyzyjniej obecne zapotrzebowanie na pracowników w Polsce obrazuje Tabela V.2., gdzie zestawiono liczbę pracodawców poszukujących osób w określonych zawodach i ich zapotrzebowanie na konkretną liczbę osób do tej pracy.

Pracodawcy wskazywali na największą potrzebę zatrudnienia robotników budowlanych – poszukiwano ich ponad 120 000 w całej Polsce, przy czym pojedyncza firma bądź instytucja przeciętnie szukała niespełna dwóch osób do pracy w takich zawodach<sup>53</sup>. Duże zapotrzebowanie dotyczyło również specjalistów do spraw zdrowia – a więc lekarzy i innego personelu służby zdrowia – potrzebnych było prawie 100 000 ludzi do pracy w tej kategorii zawodowej. Co warto podkreślać, wśród trzech zawodów, na które istniał największy popyt, wymieniano też kierowców i operatorów pojazdów różnego rodzaju – ponad 90 000 osób potrzebowali pracodawcy do pracy w tym zawodzie.

Oceniając ogólnie zapotrzebowanie na pracowników różnych zawodów, można potwierdzić opisany już poprzednio wzór, że trzema grupami pracowników najczęściej szukanymi przez pracodawców byli:

- robotnicy wykwalifikowani zatrudnieni w różnego rodzaju branżach,
- pracownicy usług ze szczególnym uwzględnieniem sprzedawców,
- różnego rodzaju specjaliści.

<sup>53</sup> Konieczne jest tu pewne zastrzeżenie metodologiczne. 95% ogółu stanowią najmniejsze firmy – aby nie zdominowały one zupełnie wyników, podjęto decyzje o nieproporcjonalnym doborze do próby (w próbie najmniejsze firmy stanowią niespełna 20%). Rozwiązanie takie rodzi konieczność wprowadzenia przy analizie wag korygujących, które ze względu na skalę tej dysproporcji mają bardzo dużą wariancję. To z kolei przekłada się na szerokie przedziały ufności (dane dla populacji obciążone są znacznym błędem losowym). Ważenie obserwacji dokonano w oparciu o najlepsze dostępne w chwili badania dane opisujące strukturę operatu przedsiębiorstw GUS (uwzględniając klasę wielkości zatrudnienia, województwo i sekcję PKD), z którego Urząd Statystyczny w Krakowie wylosował próbę do badania pracodawców w oparciu o przekazaną instrukcję. Pomimo tego, prezentowane tutaj wyniki liczbowe należy traktować bardziej jako wskaźniki pewnych trendów niż rzeczywiste wielkości zapotrzebowania na konkretną liczbę pracowników w poszczególnych zawodach. Szczegóły doboru próby i sposobu ważenia wyników opisano w raporcie z badań pracodawców i w raporcie metodologicznym odnoszącym się do całego projektu.

**Tabela V.2.**

**Liczba poszukiwanych pracowników i poszukujących pracodawców (liczby dotyczą danych populacyjnych\*)**

Zawód poszukiwanego pracownika	Suma osób poszukiwanych	L. pracod. szukających	Średnia
71 Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków	124306	75378	<b>1,7</b>
22 Specjaliści ds. zdrowia	96088	71740	<b>1,3</b>
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	93874	64137	<b>1,5</b>
52 Sprzedawcy i pokrewni	70872	59212	<b>1,2</b>
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	67653	57173	<b>1,2</b>
51 Pracownicy usług osobistych	52813	38920	<b>1,4</b>
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	51462	40281	<b>1,3</b>
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	48040	39363	<b>1,2</b>
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	31244	28239	<b>1,1</b>
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	30104	25433	<b>1,2</b>
25 Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	29242	21963	<b>1,3</b>
43 Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	29025	25302	<b>1,2</b>
75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	26790	20104	<b>1,3</b>
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	21535	15528	<b>1,4</b>
74 Elektrycy i elektronicy	21370	14519	<b>1,5</b>
42 Pracownicy obsługi klienta	18489	13647	<b>1,4</b>
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	17099	13983	<b>1,2</b>
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	13690	7855	<b>1,7</b>
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	13396	8220	<b>1,6</b>
35 Technicy informatycy	13274	12093	<b>1,1</b>
23 Specjaliści nauczania i wychowania	11928	11310	<b>1,1</b>
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	10622	8082	<b>1,3</b>
54 Pracownicy usług ochrony	10225	3385	<b>3,0</b>
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	10156	9021	<b>1,1</b>
82 Monterzy	9567	4555	<b>2,1</b>
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	8857	5171	<b>1,7</b>
32 Średni personel ds. zdrowia	8739	7845	<b>1,1</b>
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	5045	4746	<b>1,1</b>
94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	4514	4380	<b>1,0</b>
11 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	4195	3072	<b>1,4</b>
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	3663	2157	<b>1,7</b>
14 Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	3536	3258	<b>1,1</b>
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	3095	1959	<b>1,6</b>
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	1938	1568	<b>1,2</b>
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	607	487	<b>1,3</b>
92 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	56	33	<b>1,7</b>

\* Dane populacyjne uzyskane po zważeniu wyników z próby wagami populacyjnymi.

Uwaga: Średnia oznacza przeciętną liczbę osób poszukiwanych do pracy na danym stanowisku przez pracodawców, którzy chcą zatrudnić pracowników w tym zawodzie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Sumy poszukiwanych osób do pracy w poszczególnych zawodach różnią się znacząco w układzie regionalnym kraju, co pokazuje Tabela V.3. (ze względu na przejrzystość danych poszukiwane zawody przedstawiono w układzie głównych grup zawodowych ISCO-08). Najwięcej pracowników było sumarycznie poszukiwanych w województwach: mazowieckim (ponad 180 000 potrzebnych ludzi do pracy), śląskim (ponad 110 000) i małopolskim (ponad 90 000). Najmniejsze zapotrzebowanie zgłoszono w województwach: świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim (ponad 25 000 osób poszukiwanych do pracy) oraz lubuskim (ponad 28 000).

W przypadku osób poszukiwanych do pracy w zawodach kierowniczych największe zapotrzebowanie zgłoszili pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim oraz zachodniopomorskim (ponad 4000 osób potrzeb-

nych do pracy w takich zawodach). Może to być zaskakujące, ale przy ocenie tych informacji należy uwzględnić, że ta ogólna kategoria zawodowa według klasyfikacji ISCO jest wewnątrznie bardzo zróżnicowana – obok zawodów menedżerskich zaliczane są do niej również takie kategorie jak kierownik przedszkola, budowy czy małego sklepu. Dodatkowo niezbyt duże liczebności uzyskanych odpowiedzi nie pozwalają pogłębić analizy i odpowiedzieć na pytanie jakich konkretnie zawodów kierowniczych poszukują pracodawcy w tych województwach.

Specjaliści byli najliczniej poszukiwani przez pracodawców Mazowsza (ponad 46 000 osób do pracy w tych zawodach), Śląska i Małopolski (ponad 30 000).

### Tabela V.3.

**Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych województwach (liczby dotyczą danych populacyjnych)**

Województwo	1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	2 Specjaliści	3 Technicy i inny średni personel	4 Pracownicy biurowi	5 Pracownicy usług i sprzedawcy	7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8 Operatorzy i monterzy maszyn	9 Pracownicy przy pracach prostych	Ogółem
dolnośląskie	1563	25060	5585	7017	13453	12975	4551	4669	74873
kujawsko-pomorskie	4479	11065	5067	2740	5959	15801	9803	4046	58960
lubelskie	2277	9300	5885	2900	5874	13379	10619	840	51074
lubuskie	616	3631	3276	606	6727	10843	2416	642	28758
łódzkie	1084	9995	4953	7630	7631	7633	4534	1978	45438
małopolskie	3109	30754	1918	8930	20783	15671	7348	2406	90920
mazowieckie	3004	46583	22824	10855	30524	41577	17608	10102	183076
opolskie	39	1616	1647	1386	5704	4326	4566	625	19911
podkarpackie	1564	14692	1817	1593	4293	23278	4558	153	51948
podlaskie	739	3935	3245	2343	3731	10577	4566	2111	31247
pomorskie	2456	9858	6616	4330	2152	10438	15925	3373	55147
śląskie	325	34918	7952	16800	13970	20204	9631	8609	112409
świętokrzyskie	86	3123	2376	588	4818	9382	4843	38	25253
warmińsko-mazurskie	72	1371	4641	2333	4961	4852	6142	1622	25993
wielkopolskie	312	8287	17871	6094	3539	15254	9641	2793	63790
zachodniopomorskie	5018	22748	9661	6276	397	9674	1944	213	55933
<b>Ogółem</b>	26744	236936	105332	82420	134517	225865	118697	44220	974731

Uwaga: kolorem czerwonym zaznaczono wyższe częstotliwości występowania ofert pracy, zielonym – niższe.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Ogólnie można podsumować, że uwzględniając poszczególne zawody największe zapotrzebowanie zgłaszali na pracowników pracodawcy w tych województwach, które można uznać za wiodące pod względem gospodarczym w Polsce – mazowieckim, śląskim, małopolskim oraz dolnośląskim.

Odpowiadając na pytanie o branżowe zróżnicowanie zapotrzebowania na określoną liczbę pracowników nie widać już tak ciekawych podziałów (Tabela V.4.). Okazuje się bowiem, że pracodawcy działający w poszczególnych branżach zgłaszali zapotrzebowanie głównie na zawody związane ze specyfiką branży. Przykładowo, w branżach przemysłowych i górniczych oraz budowlanej i transportowej pracodawcy przede wszystkim poszukiwali osób do pracy w zawodach robotników wykwalifikowanych oraz monterów i operatorów. Jednak faktem jest, że w przypadku pracodawców branży budowlanej i transportowej poszukiwali oni do pracy w tych zawodach zdecydowanie więcej osób niż pracodawcy z branży przemysłowo-górniczej.

Tabela V.4.

Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych branżach działalności  
(liczby dotyczą danych populacyjnych)

	Przemysł i górnictwo	Budo-wnictwo i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdr. i pomoc społ.	Ogółem
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	3799	7214	9542	6101	69	18	26744
2 Specjaliści	7013	18408	42361	83780	14349	71026	236936
3 Technicy i inny średni personel	12471	13675	45354	26771	1715	5346	105332
4 Pracownicy biurowi	6687	10563	36436	23160	191	5383	82420
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	4653	6586	80372	40029	603	2274	134517
7 Robotnicy przemysł. i rzemieślnicy	50434	128618	36768	9302	733	9	225865
8 Operatorzy i monterzy maszyn	20635	71893	17510	7786	862	10	118697
9 Pracownicy przy pracach prostych	5121	11029	16322	2631	453	8665	44220
<b>Ogółem</b>	110813	267985	284665	199561	18975	92731	974731

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Ogólnie największe zapotrzebowanie na pracowników deklarowali pracodawcy działający w branży usługowej zajmującej się handlem, hotelarstwem oraz gastronomią – w sumie potrzebowali oni więcej osób do pracy niż reprezentanci branży budowlanej i transportowej. Największe zapotrzebowanie w tej branży obejmowało sprzedawców oraz pracowników usług (ponad 80 000).

Z kolei w pozostałych branżach: usług specjalistycznych, edukacyjnej i opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej pracodawcy poszukiwali głównie specjalistów. Należy jednak zwrócić uwagę, że w dwóch ostatnich sektorach – edukacyjnym i służby zdrowia – ogólne zapotrzebowanie na pracowników było stosunkowo małe.

## 5.2. Bilans popytu i podaży pracowników

Uwzględnienie różnych uczestników rynku pracy w prowadzonych badaniach umożliwia pokazanie, na ile popyt na określonych pracowników i podaż odpowiednich osób są zbilansowane. Ze względu na wspomniane trudności z posługiwaniem się oszacowaniami liczby poszukiwanych pracowników przedstawione zestawienie opierać się będzie na wielkościach procentowych – odsetkach pracowników, których pracodawcy chcieli zatrudnić w danym zawodzie oraz odsetkach ludzi deklarujących, że właśnie w tym zawodzie szukają pracy. Podaż pracowników w danym zawodzie uwzględnia wszystkie kategorie osób oferujących pracę, a więc nie tylko osoby bezrobotne, ale także uczniów i studentów poszukujących pracy oraz osoby zatrudnione chcące zmienić bieżącą pracę.

Zestawione dane, mówiące o regionalnych zróżnicowaniach bilansu popytu i podaży pracowników w poszczególnych zawodach przedstawiają Tabela V.5a. (pierwszy poziom ISCO) oraz Tabela V.5b. (drugi poziom ISCO). Ze względu na przejrzystość wyników zdecydowano się na podział regionalny, a nie wojewódzki<sup>54</sup>. Wartości ujemne (komórki zielone) oznaczają, że odsetek kandydatów do pracy w danym zawodzie jest mniejszy od odsetka wolnych miejsc pracy w tym zawodzie, a wartości dodatnie (komórki czerwone), że kandydatów jest (procentowo) więcej niż wakatów.

<sup>54</sup> Regiony kodowane były zgodnie ze schematem Głównego Urzędu Statystycznego w następującym układzie: centralny – województwa łódzkie i mazowieckie; południowy – województwa małopolskie i śląskie; wschodni – województwa lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie; północno-zachodni – województwa lubuskie, wielkopolskie i zachodniopomorskie; południowo-zachodni – województwa dolnośląskie i opolskie oraz północny – województwa kujawsko-pomorskie, pomorskie i warmińsko-mazurskie.

Tabela V.5a.

Bilans popytu  
i podaży pracowników

**Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w ujęciu regionalnym (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w danym zawodzie w podziale na 9 wielkich grup zawodowych według ISCO-08)**

	CEN	PD	WS	PN-Z	PD-Z	PN	Ogółem
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	-1,3	-0,1	-1,0	-3,9	-0,9	-1,2	-1,2
2 Specjaliści	-12,7	-12,9	-3,7	-15,6	-15,3	-3,4	-11,0
3 Technicy i inny średni personel	3,9	6,4	4,9	-11,3	-1,4	-0,8	1,3
4 Pracownicy biurowi	2,6	-4,5	5,2	4,0	8,2	3,1	2,0
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	6,1	11,1	7,4	16,3	4,0	12,9	10,0
7 Robotnicy przemysł. i rzemieśln.	-5,1	-15,6	-13,8	-0,6	-1,5	-9,9	-8,6
8 Operatorzy i monterzy maszyn	-0,5	-0,2	-11,1	-4,0	-1,0	-13,9	-4,4
9 Pracownicy przy pracach prostych	6,8	16,0	12,1	15,2	7,8	13,2	11,9

Oznaczenie skrótów regionów: **CEN** – centralny, **PD** – południowy, **WS** – wschodni, **PN-Z** – północno-zachodni, **PD-Z** – południowo-zachodni, **PN** – północny.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Na najbardziej ogólnym poziomie można powiedzieć, że największe niedobory ujawniają się w kategoriach specjalistów oraz robotników wykwalifikowanych, natomiast nadpodaż dotyczy przede wszystkim pracowników usług i sprzedaży oraz robotników niewykwalifikowanych (Tabela V.5a.).

Schodząc na poziom bardziej szczegółowy (Tabela V.5b.), zawodami, w których wystąpiły największe niedobory pracowników byli specjaliści do spraw zdrowia – czyli lekarze i inny personel medyczny (różnica popytu i podaży na poziomie nieco więcej niż 6%), robotnicy budowlani, z wyłączeniem elektryków (różnica w popycie i podaży prawie 6%) oraz kierowcy i operatorzy pojazdów (trzyprocentowa różnica popytu i podaży).

Nadpodaż pracowników występowała z kolei w największym stopniu w kategorii sprzedawców (6% więcej osób szukało pracy w tym zawodzie w porównaniu do potrzeb pracodawców), robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (ponad 5% nadpodaż) oraz pracowników biurowych – chodzi tu głównie o sekretarki, operatorów urządzeń biurowych i pokrewnych (prawie 5% nadpodaż).

Wydawać się może, że nie były to duże rozbieżności, ale jeśli przełożymy je na poziom liczebności populacyjnych (z zastrzeżeniem dotyczącym dużego błędu takiego oszacowania), to okazuje się, że chodzi o tysiące osób. Tak więc przedstawione tutaj dane należy traktować wskaźnikowo – jako identyfikujące potencjalne problemy dotyczące zatrudnienia ludzi w konkretnych kategoriach zawodowych. Patrząc bardziej ogólnie na bilans popytu i podaży pracowników, można sformułować wniosek, że nadpodaż dotyczy w Polsce pracowników w zawodach robotników niewykwalifikowanych i innych zawodach, które nie wymagających specjalistycznych kompetencji (jak na przykład wspomniani sprzedawcy). Natomiast niedobory, jak wynika z konfrontacji zgłaszanego popytu z deklarowaną podażą, dotyczą częściej zawodów specjalistycznych i wymagających konkretnych kwalifikacji.

Tabela V.5b.

Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w ujęciu regionalnym (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w danym zawodzie w podziale na 39 dużych grup zawodowych według ISCO-08)

	CEN	PD	WS	PN-Z	PD-Z	PN	Ogół.
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	0,0	0,0	0,2	-2,6	0,0	0,2	-0,3
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	-0,9	0,3	-0,3	-0,1	0,7	-0,9	-0,2
13 Kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0	0,1	-1,0	-1,2	-1,6	-0,2	-0,4
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	-0,3	-0,5	0,1	0,2	0,0	-0,3	-0,2
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	-1,7	1,1	-1,6	-0,6	-2,0	0,4	-0,6
22 Specjaliści do spraw zdrowia	-4,3	-13,0	-0,4	-6,1	-8,5	-3,1	-6,3
23 Specjaliści nauczania i wychowania	2,3	2,0	2,3	1,2	1,0	1,0	1,7
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	-2,0	-1,3	-3,5	-7,0	-2,1	-1,3	-2,7
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	-4,1	-2,4	-0,8	-4,0	-2,5	-1,1	-2,6
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	-2,9	1,3	0,5	1,6	-0,9	0,8	-0,1
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	2,3	4,7	2,7	1,1	1,7	-0,7	2,3
32 Średni pers. ds. zdrowia	-0,8	-0,2	0,6	0,9	-0,3	0,1	0,0
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	4,0	0,3	2,3	-10,8	-6,6	-1,0	-1,1
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	0,8	1,5	1,1	-0,2	3,0	0,3	1,0
35 Technicy informatycy	-2,2	1,1	-1,4	-1,4	0,9	0,8	-0,5
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	4,5	2,4	6,4	6,8	9,1	3,8	4,9
42 Pracownicy obsługi klienta	0,0	-2,1	-0,7	-2,0	-3,0	0,1	-1,1
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	-1,4	-4,7	-0,1	0,1	1,7	0,8	-1,2
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	-0,3	0,4	-0,2	0,2	0,6	-1,4	-0,1
51 Pracownicy usług osobistych	0,3	1,5	5,3	5,0	-2,2	3,3	2,3
52 Sprzedawcy i pokrewni	2,0	11,1	-0,5	9,9	4,9	7,8	6,0
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	2,0	1,1	1,3	2,2	0,7	1,4	1,4
54 Pracownicy usług ochrony	2,4	-1,1	1,8	1,1	1,0	1,2	0,9
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	-6,4	-3,9	-11,2	-3,9	-4,6	-6,2	-5,8
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	0,0	1,5	-1,8	1,0	0,5	-1,9	0,0
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,8	0,0	0,2	-0,1	0,2	-0,6	0,1
74 Elektrycy i elektronicy	0,9	-0,5	-1,6	0,9	-1,5	-3,5	-0,7
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	0,1	-11,9	1,1	3,5	4,3	2,0	-1,7
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	-1,3	0,4	-2,2	-0,2	1,2	-0,3	-0,5
82 Monterzy	-1,3	0,7	-0,3	0,1	-0,1	-1,9	-0,4
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	2,2	-0,9	-8,4	-3,6	-2,0	-10,7	-3,1
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	1,9	-0,6	2,7	3,5	-2,7	3,3	1,5
92 Robotnicy w rolnictwie i pokr.	0,0	0,0	0,0	0,2	-0,1	0,9	0,2
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	2,8	8,0	5,3	4,8	8,1	4,3	5,4
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	-0,9	1,3	1,3	0,3	0,0	0,7	0,4
95 Sprzedawcy uliczni, usługi na ulicach	0,2	0,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	1,4	2,0	0,6	-0,3	1,4	1,9	1,3

Oznaczenie skrótów regionów: **CEN** – centralny, **PD** – południowy, **WS** – wschodni, **PN-Z** – północno-zachodni, **PD-Z** – południowo-zachodni, **PN** – północny.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Dla kategorii zawodowych, w których po zbilansowaniu pojawiają się szczególnie duże niedobory, warto pokazać, jakich konkretnie sytuacji one dotyczyły. Do tego celu trzeba się odnieść do zróżnicowania regionalnego. Widać wówczas kilka dość specyficznych problemów.

W przypadku specjalistów do spraw zdrowia, na tle ogólnie dużych problemów ze znalezieniem takich pracowników w kraju, największy niedobór pracowników w tej grupie zawodowej dotknął region południowy (Małopolska i Śląsk). Duży popyt dotyczy głównie pielęgniarek, farmaceutów i dopiero w dalszej kolejności lekarzy (przede wszystkim pierwszego kontaktu). W regionie południowym niedobór dotyczy również zawodów

z grupy robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych – w tym przypadku pracodawcy szukali głównie masarzy.

Ujęcie regionalne pokazuje również dość znaczny niedobór, jeśli chodzi o średni personel do spraw biznesu i administracji, w regionie północno-zachodnim (województwa lubuskie, wielkopolskie i zachodniopomorskie). W rzeczywistości braki pracowników dotyczyły przede wszystkim pracodawców szukających osób do pracy jako przedstawicieli handlowych oraz księgowych.

W regionie wschodnim – obejmującym województwa lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie – niedobory pracowników w największym stopniu dotyczyły pracodawców szukających robotników budowlanych i pokrewnych (z wyłączeniem elektryków). Po zbadaniu szczegółowo tego problemu okazało się, że pracodawcy w tym regionie mieli największą trudność z zatrudnieniem monterów instalacji sanitarnych.

Jeżeli chodzi o kierowców i operatorów pojazdów, których to pracowników brakowało we wszystkich regionach, to największe niedobory w tym zawodzie dotknęły pracodawców w regionie północnym – województwach kujawsko-pomorskim, pomorskim i warmińsko-mazurskim. Szczególnie duże braki dotyczyły w tym przypadku kierowców samochodów ciężarowych, operatorów sprzętu ciężkiego oraz kierowców autobusów, których przede wszystkim poszukiwali pracodawcy w tym regionie.

### 5.3. Niedobory kompetencyjne

W celu pokazania niedoborów kompetencyjnych – czyli braku osób posiadających określone zasoby kompetencyjne – zapytano pracodawców, w przypadku jakich zawodów mają problem ze znalezieniem osób do pracy i jaka jest przyczyna tych trudności. Okazało się, że w wielu przedsiębiorstwach i instytucjach doświadczany jest ten problem – spośród 17% ogółu pracodawców, którzy w czwartym kwartale 2010 r. szukali nowych pracowników, aż 75% miało kłopoty ze znalezieniem odpowiednich osób. Problemy te dotyczyły głównie przedsiębiorstw najmniejszych, gdyż w przypadku największych podmiotów gospodarczych, zatrudniających ponad 1000 osób, problemy te dotyczyły rekrutacji pracowników w połowie przypadków (55% takich deklaracji pracodawców z największych przedsiębiorstw i instytucji poszukujących pracowników). Wyjątkiem są też przedsiębiorstwa i instytucje zatrudniające od 250 do 1000 osób, gdzie cztery piąte pracodawców poszukujących pracowników nie mogło ich znaleźć.

W przypadku branż przemysłowych – przemysł i górnictwo, budownictwo i transport – największe problemy doświadczali pracodawcy, poszukujący do pracy na stanowiska robotników wykwalifikowanych (odpowiednio 56% i 50% deklaracji przedstawicieli tych branż). W działalności związanej z handlem, świadczeniem usług hotelarskich i gastronomicznych trudności w poszukiwaniu ludzi do pracy dotyczyły pracowników usługowych oraz techników średniego szczebla (39% i 23% wskazań). W branży usług specjalistycznych największe kłopoty ze znalezieniem odpowiednich pracowników miały miejsce w przypadku specjalistów oraz pracowników usług, natomiast w branży edukacyjnej i opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej – specjalistów. Można zatem powiedzieć, że pracodawcy poszukujący pracowników mają problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w zawodach, które decydują o specyfice poszczególnych branż.

Problemy ze znalezieniem nowych pracowników dotyczyły przede wszystkim trzech grup zawodów (tabela V.6.)<sup>55</sup>:

- robotników wykwalifikowanych – przede wszystkim robotników budowlanych różnego rodzaju, robotników obróbki metali, mechaników maszyn, robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych oraz kierowców różnych kategorii i operatorów pojazdów,
- pracowników usług – w głównej mierze sprzedawców i pracowników usług osobistych,
- specjalistów różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem specjalistów do spraw zdrowia (lekarze i pielęgniarki), do spraw ekonomicznych i zarządzania, specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, specjalistów w zakresie technologii informatyczno-komunikacyjnych oraz nauczycieli różnego poziomu szkół.

Zaskakujące mogą się wydawać problemy pracodawców ze znalezieniem osób do pracy w zawodach usługowych (chodzi głównie o sprzedawców) w świetle pokazanej powyżej nadpodaży osób w tej kategorii. Wynika to z opisywanego poniżej niedoboru odpowiednich kompetencji u tych osób. Mówiąc wprost, kandydaci, którzy się zgłaszają do pracy w tym zawodzie, nie spełniali oczekiwań pracodawców.

<sup>55</sup> Przedstawiając zróżnicowania zawodowe wykorzystano Międzynarodową Klasyfikację Zawodów i Specjalności ISCO-08. Ze względu na niewielkie częstotliwości wskazań w przypadku wielu kategorii zawodów na najbardziej szczegółowym poziomie, czyli sześciokodowym zapisie w tej klasyfikacji obejmującym 2301 zawodów, w opisie zastosowano podział na ogólniejszym poziomie zapisów dwucyfrowym kodem obejmujący 39 tzw. dużych grup.



**Tabela V.6.**

**Poszukiwane zawody, w których pracodawcy mieli problemy ze znalezieniem pracowników  
(odsetek zawodów wymienianych najczęściej – zawód według 39 dużych grup ISCO-08)**

	<b>% (dane wa- żone)</b>	<b>Liczebność populacyjna</b>	<b>Nieważona liczebność</b>
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	15%	52760	210
71 Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	12%	42311	182
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	10%	34822	174
52 Sprzedawcy i pokrewni	9%	33217	168
22 Specjaliści ds. zdrowia	8%	29444	215
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokr.	8%	27560	266
51 Pracownicy usług osobistych	6%	23025	79
75 Robotnicy w przem. spoż., drzewnym, tekstylnym i pokrewni	5%	16517	199
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	5%	17120	159
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	5%	17104	151
25 Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	5%	17068	65
74 Elektrycy i elektronicy	4%	14544	116
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	3%	11728	27
23 Specjaliści nauczania i wychowania	2%	8645	104
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	2%	8612	104
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	2%	7304	27
43 Pracownicy ds. fin.-statystycznych i ewidencji materiałowej	2%	7151	37
82 Monterzy	2%	6116	9
32 Średni personel ds. zdrowia	2%	5624	17
42 Pracownicy obsługi klienta	2%	5575	27
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	1%	5240	86
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1%	5180	62
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	1%	4278	33
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społ. kultury i pokr.	1%	3661	28
94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1%	2899	12
93 Robotnicy pom. w górn., przemyśle, budownictwie i transporcie	1%	2733	31
14 Kierownicy w branży hotel., handlu i innych branżach usług.	1%	2539	8
54 Pracownicy usług ochrony	1%	2443	18
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	1%	2437	29
11 Wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0%	1795	24
96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0%	1503	11
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0%	841	42
35 Technicy informatycy	0%	841	10
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	0%	631	3
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0%	69	5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Pracodawcy nie mieli natomiast większych problemów ze znalezieniem osób przede wszystkim do prac prostych, co nie dziwi zważywszy na to, że do wykonywania tych czynności nie jest wymagane większe przygotowanie czy posiadanie specjalnych kompetencji. Jedyłą rzeczą, na którą zwracali uwagę pracodawcy odnośnie osób poszukiwanych do pracy w zawodach robotników niewykwalifikowanych, był brak odpowiedniej motywacji do pracy.

Co ciekawe, zgodnie z opiniami pracodawców nie było większych problemów ze znalezieniem ludzi do pracy w zawodach kierowniczych.

Przyglądając się powodom, z jakich pracodawcy mieli problem ze znalezieniem pracowników do pracy w określonym zawodzie, można dojść do niezbyt optymistycznych wniosków (tabela V.7.). W trzech czwartych przy-

padków kłopot w zatrudnieniu odpowiednich osób wynikał z niespełnienia przez kandydatów określonych oczekiwań. Oczywiście w rozbiciu na kandydatów do pracy w poszczególnych zawodach uwidaczniają się pewne specyficzne zróżnicowania – i nie zawsze nie spełnione wymagania były powodem kłopotów z obsadzeniem jakiegoś stanowiska. W przypadku niektórych zawodów ujawniły się problemy z niedoborem pracowników chętnych do pracy. Dotyczyło to różnego rodzaju zawodów. I tak, największy problem związany z ogólnym brakiem ludzi do pracy dotknął lekarzy i inny specjalistyczny personel medyczny – w aż 70% do pracy w tym zawodzie nie zgłosił się nikt chętny. Wynikać to może po części z publicznego charakteru służby zdrowia oraz związanym z tym niezbyt zachęcającym specjalistów do pracy w takim zawodzie charakterem tej pracy – niezbyt dobrze płatną i nie zawsze w komfortowych warunkach. Problem braku zgłoszeń osób do pracy dotknął też pracodawców szukających chętnych do zatrudnienia się w zawodach robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni. Pracodawcy zgłosili tutaj głównie dwa zawody, w przypadku których rzadko ktoś się zgłaszał – byli to piekarz i cukiernik. Tutaj problemem może być rzeczywisty brak osób do pracy w tych zawodach – wymagających stosunkowo specyficznych kompetencji zawodowych oraz pewnej dozy doświadczenia.

Problemy zupełnie innej natury dotyczyły natomiast pracodawców poszukujących ludzi do pracy w zawodach nauczycielskich, ze szczególnym uwzględnieniem pedagogów. W tych przypadkach to pracodawcy nie mogli spełnić oczekiwań kandydatów (głównie płacowych). Ten problem nie dziwi, wobec niskich płac nauczycieli, gdyż szkolnictwo w Polsce, w znacznej mierze publiczne, od lat boryka się z sytuacją niedofinansowania, co przekłada się na niskie płace nauczycieli różnego typu szkół. Daje się również zauważyć, że takie zbyt wysokie oczekiwania płacowe dotyczyły też pracodawców szukających kandydatów do prac w zawodach prostszych, np. pomocy domowych.

Tabela V.7.

Powody nieznaalezienia pracowników do szczególnie trudnych do obsadzenia zawodów  
(odsetek odpowiedzi poszukujących pracodawców, którzy mają problemy ze znalezieniem  
osób do pracy – zawód według 39 dużych grup)

	praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę pracy	kandydaci nie spełniali naszych oczekiwań	kandydatom nie odpowiadały na- sze warunki	N ogółem
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	1%	99%	1%	19
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	19%	80%	2%	26
13 Kierownicy do spraw produkcji i usług	18%	81%	1%	59
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	0%	94%	6%	4
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	8%	76%	16%	99
22 Specjaliści do spraw zdrowia	70%	16%	14%	204
23 Specjaliści nauczania i wychowania	7%	59%	34%	98
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	0%	99%	1%	129
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	12%	88%	0%	56
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	23%	76%	1%	20
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	5%	78%	17%	63
32 Średni pers. ds. zdrowia	0%	71%	29%	13
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	0%	90%	10%	124
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	26%	28%	47%	21
35 Technicy informatycy	3%	95%	2%	6
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	20%	80%	0%	18
42 Pracownicy obsługi klienta	0%	99%	0%	20
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	0%	60%	40%	24
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	0%	100%	0%	3
51 Pracownicy usług osobistych	12%	88%	0%	64
52 Sprzedawcy i pokrewni	3%	92%	5%	127
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	54%	46%	0%	3
54 Pracownicy usług ochrony	1%	98%	1%	14
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	9%	83%	8%	141
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	13%	78%	9%	209
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	5%	91%	4%	22
74 Elektrycy i elektronicy	21%	78%	0%	70
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	31%	56%	13%	176
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	17%	66%	17%	43
82 Monterzy	0%	100%	0%	4
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	10%	74%	16%	178
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	0%	60%	40%	25
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	29%	69%	2%	21
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	28%	58%	14%	9
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	1%	96%	4%	8
<b>Ogółem</b>	<b>15%</b>	<b>75%</b>	<b>11%</b>	<b>2123</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Jakie są główne obszary niedoborów kompetencyjnych? Odpowiedź na to pytanie daje analiza wypowiedzi pracodawców, którzy uskarżali się na niemożność zapewnienia wakatów ze względu na brak niezbędnych kompetencji u zgłaszających się do pracy kandydatów<sup>56</sup>. W Tabeli V.8. przedstawiono główne braki kompetencyjne w zawodach poszukiwanych przez przynajmniej 17 pracodawców<sup>57</sup>.

## Niedobory kompetencyjne

**Tabela V.8.**

**Niedobory kompetencyjne – odsetek wskazań przez pracodawców mających problemy ze znalezieniem osób do pracy na poszczególne stanowiska (zawód według 39 dużych grup według ISCO-08)**

	N	ZAW	SAM	LUD	KWA	KOM	KOG	FIZ	JEZ	INNE	DYS	TCH	ART	MAT	KIE	BIU
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	38	63%	1%	0%	28%	12%	0%	0%	1%	29%	0%	0%	0%	0%	0%	7%
22 Specjaliści do spraw zdrowia	17	2%	0%	15%	82%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
23 Specjaliści nauczania i wych.	17	2%	48%	48%	2%	0%	0%	0%	0%	2%	48%	0%	48%	0%	0%	0%
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządz.	55	86%	1%	0%	12%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25 Specj. ds. techn. inf-komunik.	26	55%	0%	1%	8%	37%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
31 Średni pers. nauk fiz./chem./tech.	20	99%	35%	0%	34%	11%	35%	35%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
33 Średni pers. ds. biznes i adm.	44	47%	15%	21%	0%	0%	0%	0%	15%	10%	5%	0%	14%	14%	0%	0%
51 Pracownicy usług osobistych	27	83%	29%	29%	0%	0%	11%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
52 Sprzedawcy i pokrewni	46	48%	17%	36%	0%	6%	29%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	20%	9%	0%
71 Rob. bud. i pokr. (bez elektr.)	44	50%	27%	4%	0%	0%	0%	18%	0%	5%	0%	5%	0%	0%	0%	0%
72 Rob. obr. metali, mech. i pokr.	67	44%	11%	0%	1%	0%	0%	0%	26%	1%	26%	28%	0%	0%	0%	0%
74 Elektrycy i elektronicy	25	34%	0%	31%	8%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	16%	0%	0%	31%	0%
75 Rob. (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	67	65%	34%	0%	15%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	21	47%	65%	0%	8%	0%	28%	20%	0%	45%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Ogółem</b>	612	47%	18%	15%	11%	8%	6%	6%	6%	5%	4%	4%	3%	3%	2%	1%

Oznaczenie skrótów kompetencji: **ZAW** – zawodowe, **SAM** – samoorganizacyjne, **LUD** – interpersonalne (kontakty z ludźmi), **KWA** – posiadanie kwalifikacji lub uprawnień, **KOM** – komputerowe, **KOG** – kognitywne, **FIZ** – fizyczne, **JEZ** – znajomość języków obcych, **INNE** – inne kompetencje, **DYS** – dyspozycyjne, **TCH** – techniczne, **ART** – artystyczne, **MAT** – matematyczne, **KIE** – kierownicze, **BIU** – biurowe.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Ogólnie trzeba powiedzieć, że niedobory kompetencyjne dotyczą głównie kompetencji zawodowych, czyli tych umiejętności i wiedzy, które są ściśle związane z charakterem czynności wykonywanych w konkretnych zawodach. Zważywszy na fakt, że wszystkich zawodów – według przyjętej klasyfikacji Międzynarodowej Organizacji Pracy – jest ponad 2300, nie sposób opisać ich tutaj szczegółowo. W przypadku każdego zawodu, patrząc na jego nazwę, można ogólnie wyobrazić sobie o jakie to kompetencje chodzi. Niedobory kompetencyjne w tym zakresie dotyczyły szczególnie zawodów specjalistycznych – średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania, specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (jeżeli przyjąć, że w ich przypadku pracodawcy skarżyli się na braki kompetencji zawodowych i komputerowych, które są ściśle związane z tą pracą), ale również pracowników usług osobistych.

Pomijając kompetencje specyficzne dla każdego zawodu, pracodawcy wśród innych niedoborów kompetencyjnych wskazywali na braki kompetencji samorganizacyjnych oraz interpersonalnych. Te pierwsze obejmują umiejętności, wiedzę oraz postawy związane z samodzielnością, przedsiębiorczością (w jej potocznym rozumieniu), punktualnością, starannością wykonywanych zadań czy odpornością na stres. Są to te kompetencje, które pracodawcy często określają jako chęć, czy też motywację do pracy. Z kolei kompetencje interpersonalne dotyczą współpracy w grupie, bycia kontaktowym i komunikatywnym. Niedobory kompetencji samorganiza-

<sup>56</sup> Pytanie było otwarte („Jakich umiejętności brakowało przede wszystkim kandydatom na to stanowisko?”), zaś odpowiedzi zostały skategoryzowane zgodnie z listą 11 kompetencji głównych.

<sup>57</sup> Należy pamiętać, że zaledwie 17% pracodawców szukało pracowników. Z tego 75% doświadczało problemów ze znalezieniem osób do pracy w pewnych zawodach, a kolejne 75% takich pracodawców odpowiedziało, że przyczyną tego były nieodpowiednie lub zbyt niskie kompetencje posiadane przez kandydatów starających się o tę pracę. W efekcie ogólna liczebność odpowiadających na to pytanie jest stosunkowo niewielka.

## Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych

cyjnych dotyczyły głównie kierowców różnego rodzaju kategorii i pojazdów oraz nauczycieli i innych specjalistów w zakresie nauczania i wychowania. Natomiast zdaniem pracodawców niedobory kompetencji interpersonalnych to głównie problem specjalistów nauczania i wychowania, sprzedawców, elektryków i elektroników oraz pracowników usług osobistych.

Innym sposobem określenia braków kompetencyjnych było zapytanie pracodawców o to, jakich kompetencji brakuje aktualnie zatrudnionym pracownikom. Uzyskane odpowiedzi potwierdzają jednak powtarzający się schemat niedoborów kompetencyjnych (Tabela V.9.). Pracodawcy wskazują na największe niedobory w zakresie specyficznych kompetencji związanych z poszczególnymi zawodami. Oprócz tych konkretnych umiejętności, wiedzy czy związanych z nimi postaw, zatrudnionym pracownikom brakuje kompetencji samoorganizacyjnych, czyli ogólnie większej motywacji do pracy, oraz kompetencji interpersonalnych potrzebnych w pracy zespołowej i kontaktach z innymi. I to są główne niedobory kompetencyjne zatrudnionych osób, które zdaniem pracodawców wymagają doszkolenia.

### Tabela V.9.

**Niedobory kompetencyjne na podstawie oceny braków kompetencyjnych zatrudnionych (wynik odpowiedzi na pytanie otwarte)**

Kompetencja	% (dane ważone)	Liczebność nieważona
Kompetencje zawodowe	56%	4793
Kompetencje samoorganizacyjne	24%	2420
Kompetencje interpersonalne	18%	1723
Kompetencje komputerowe	11%	919
Kompetencje techniczne	5%	524
Znajomość języków obcych	5%	565
Kwalifikacje, uprawnienia	4%	553
Kompetencje kognitywne	3%	217
Kompetencje biurowe	2%	251
Kompetencje inne	2%	415
Kompetencje fizyczne	1%	73
Kompetencje kierownicze	1%	389
Kompetencje artystyczne	0%	29
Dyspozycyjne	0%	61
Kompetencje matematyczne	0%	14
<b>Ogółem</b>	<b>134%</b>	<b>8873</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badanie Pracodawców*, 2010.

Na pytania o niedobory kompetencyjne u obecnie zatrudnionych uzyskano odpowiedzi większej liczby pracodawców, co pozwala przyrzeć się nieco bliżej, jakich szczegółowych kompetencji dotyczą niedobory w układzie branżowym (Tabela V.10.).

W przypadku branży przemysłowej i górniczej problemem był niedobór kompetencji technicznych (związanych z obsługą maszyn i urządzeń technicznych) oraz interpersonalnych, brak samodzielności i odpowiedzialności, uczciwości oraz dyscypliny i motywacji do pracy.

Pracodawcy działający w branży budowlanej i transportowej wskazywali na różne niedobory, ale stosunkowo częściej odnosili się do braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego.

Głównym – poza kompetencjami zawodowymi – niedoborem dotyczącym pracowników zatrudnionych w branży zajmującej się usługami (handel, hotelarstwo, i gastronomia) był problem w kontaktach z ludźmi i klientami. W przypadku pracodawców działających w tym sektorze może to rzeczywiście stanowić poważny problem.

W branży usług specjalistycznych pracodawcy wskazywali na dwa potencjalnie problematyczne braki kompetencyjne – dotyczące kompetencji interpersonalnych oraz zaawansowanej umiejętności obsługi komputera – czyli posługiwanie się specjalistycznym oprogramowaniem często wymagany w pracy związanej z takimi wyspecjalizowanymi usługami świadczonymi przez przedsiębiorstwa i instytucje.

**Tabela V.10.**

**Niedobory kompetencyjne w poszczególnych branżach (wskazywane przez przynajmniej 100 pracodawców)**

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalist.	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	% (dane ważone)	N nieważone
Kompetencje zawodowe	54%	48%	50%	56%	54%	59%	53%	4654
Kontakty z ludźmi, klientami	8%	4%	23%	13%	15%	13%	14%	976
Dążenie do podnoszenia kwalifikacji	2%	4%	5%	5%	15%	19%	6%	991
Samodzielność	7%	4%	4%	6%	2%	4%	5%	321
Znajomość języków obcych	3%	6%	7%	2%	16%	0%	5%	518
Podstawowa umiejętność obsługi komputera	2%	2%	6%	5%	6%	9%	5%	381
Zaawansowana umiejętność obsługi komputera	3%	1%	5%	11%	3%	4%	5%	474
Zarządzanie czasem	4%	6%	2%	5%	3%	0%	4%	443
Wszystkie odniesienia do doświadczenia zawodowego	4%	8%	3%	2%	3%	3%	4%	170
Odpowiedzialność, dyscyplina pracy, uczciwość, wiarygodność;	7%	6%	4%	2%	1%	3%	4%	296
Posługiwanie się urządzeniami technicznymi	10%	5%	1%	2%	0%	0%	3%	340
Uprawnienia, licencje, prawa jazdy	3%	5%	3%	3%	1%	2%	3%	443
Kreatywność, bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań	2%	1%	2%	2%	4%	2%	2%	170
Komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli	1%	1%	2%	2%	3%	6%	2%	392
Kompetencje inne	3%	1%	2%	2%	3%	0%	2%	399
Chęć do pracy, pracowitość	3%	4%	2%	2%	0%	1%	2%	137
Staranność, skrupulatność, dokładność, dbałość o szczegóły	3%	3%	3%	1%	0%	0%	2%	119
Kompetencje interpersonalne	0%	0%	1%	0%	1%	2%	1%	100
Przywództwo	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	240
Wykorzystanie podstawowych informatycznych pakietów biurowych	1%	0%	1%	2%	1%	0%	1%	130
Asertywność, pewność siebie	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	108
Współpraca w grupie	1%	1%	0%	2%	6%	1%	1%	320
Wypowiedzi dotyczące formalnego wykształcenia	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	122
Podjęmowanie decyzji	1%	2%	1%	1%	0%	3%	1%	116

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

## Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych

Dwie ostatnie z analizowanych branż – edukacyjna oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna – są bardzo zbliżone, jeżeli chodzi o niedobory kompetencyjne wskazywane przez pracodawców z tego sektora. Podobieństwo to wynika najprawdopodobniej z faktu, że przedsiębiorstwa i instytucje działające w tych branżach to głównie podmioty publiczne zajmujące się kształceniem, ochroną zdrowia czy pomocą społeczną. Braki kompetencyjne, na jakie zwracają uwagę tacy pracodawcy, to brak dążenia pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji, problem w kontaktach z innymi ludźmi i klientami oraz – w przypadku sektora edukacyjnego – nieznanomość języków obcych, a w sytuacji pracowników opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – brak umiejętności podstawowej obsługi komputera.

**Tabela V.11.**

**Niedobory kompetencyjne na podstawie oceny braków kompetencyjnych zatrudnionych w różnej wielkości przedsiębiorstwach i instytucji**

	1-9	10-49	50-249	250-999	1000+	Ogółem
Kompetencje zawodowe	56%	55%	47%	50%	49%	56%
Kompetencje samoorganizacyjne	23%	29%	32%	30%	33%	24%
Kompetencje interpersonalne	18%	16%	19%	27%	31%	18%
Kompetencje komputerowe	11%	10%	10%	9%	13%	11%
Znajomość języków obcych	5%	5%	13%	10%	14%	5%
Kompetencje techniczne	5%	7%	6%	8%	4%	5%
Kwalifikacje, uprawnienia	4%	4%	7%	9%	11%	4%
Kompetencje kognitywne	3%	2%	2%	3%	3%	3%
Kompetencje biurowe	2%	2%	4%	3%	4%	2%
Kompetencje inne	2%	4%	5%	8%	9%	2%
Kompetencje fizyczne	1%	1%	3%	1%	1%	1%
Kompetencje kierownicze	1%	2%	5%	14%	19%	1%
Dyspozycyjne	0%	1%	1%	1%	0%	0%
Kompetencje matematyczne	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Kompetencje artystyczne	1%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>N ogółem</b>	<b>1268</b>	<b>3696</b>	<b>2746</b>	<b>1025</b>	<b>138</b>	<b>8873</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badanie Pracodawców*, 2010.

Biorąc pod uwagę wielkość podmiotów gospodarczych, to opinie pracodawców z przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających różną liczbę pracowników były stosunkowo podobne (Tabela V.11.). To co na pewno da się zauważyć to fakt, że pracodawcy zatrudniający więcej osób byli bardziej krytyczni w kwestii braków kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych. Odwrotnie jest w przypadku niedoborów kompetencji zawodowych – pracodawcy z mniejszych przedsiębiorstw i instytucji nieco częściej zwracali uwagę na fakt, że warto w tym zakresie podnieść umiejętności i wiedzę zatrudnionych osób. Pokazuje to, że niedobory kompetencyjne bardziej dotkliwe mogą być dla mniejszych podmiotów gospodarczych, dla których samodzielne doszkalanie pracowników może okazać się zbyt kosztowne.

W dużych przedsiębiorstwach i instytucjach zwracano też uwagę na dwa inne braki kompetencyjne – niedobór umiejętności kierowniczych oraz znajomości języków obcych. W pierwszym przypadku kompetencje takie – związane z zarządzaniem zespołami ludzkimi, przywództwem oraz dyscyplinowaniem pracowników – są wymagane w pracy podmiotów o stosunkowo złożonej strukturze organizacyjnej. Duże przedsiębiorstwa częściej wymagają lepszej znajomości języków obcych, najprawdopodobniej w związku z tym, że częściej działają na rynku międzynarodowym.

## Kompetencje: ujęcie standaryzowane

## Niedobory kompetencyjne

Oprócz swobodnego wymienienia niedoborów kompetencyjnych, pracodawcom poszukującym pracowników przedstawiono też zestaw wystandaryzowanych pytań o poziom kompetencji wymaganych na wakującym stanowisku. Respondentom odczytywano kolejno określenia jedenastu kluczowych kompetencji i proszono o ocenę, czy są one na danym stanowisku: niepotrzebne (0), czy też potrzebne w stopniu podstawowym (1), średnim (2), wysokim (3), bądź bardzo wysokim (4). Średnie wartości dla wymaganego poziomu kompetencji w poszczególnych kategoriach zawodowych ISCO (pierwszy poziom) zestawia Tabela V.12. Dla lepszego oglądu wyników, kompetencje uszeregowano od najbardziej pożądanego przez pracodawców (LUD – kompetencje interpersonalne, dotyczące kontaktu z ludźmi; średnia ogólna 2,8) do najmniej pożądanego (ART – kompetencje artystyczne i twórcze; średnia ogólna zaledwie 0,7).

Wymagania zaprezentowane w Tabeli V.12. możemy zestawić z samooceną własnych kompetencji po stronie osób, które szukają pracy w poszczególnych kategoriach zawodowych (Tabela V.13. – dane z badania ludności w wieku produkcyjnym)<sup>58</sup>.

<sup>58</sup> Wyniki na 5-punktowej skali (poziom: 1 – niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki) przeskalowano do zakresu 0-4 (jak u pracodawców). Pamiętać przy tym należy, że ze względu na różny układ odniesienia pracodawców formułujących wymagania i pracobiorców oceniających własne możliwości poziomy tych wartości nie są bezpośrednio porównywalne.



Tabela V.12.

Średnie poziomy kompetencji wymaganych od osób zatrudnianych w poszczególnych kategoriach zawodowych ISCO (pierwszy poziom)

Zawód poszukiwanego pracownika	Populacja	Próba	LUD	SAM	DYS	KOG	FIZ	KOM	MAT	KIE	BIU	TCH	ART	Śr.	Odch*
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	10893	149	3,4	3,3	2,8	2,8	1,4	2,7	2,3	3,0	1,7	1,0	0,9	2,30	0,76
2 Specjaliści	105976	810	3,1	3,1	2,4	2,8	1,2	2,9	1,7	1,5	1,6	0,7	1,0	2,00	0,78
3 Technicy i inny średni personel	72718	341	3,2	3,1	2,5	2,4	1,5	2,6	2,0	1,3	1,8	0,7	0,8	2,00	0,72
4 Pracownicy biurowi	43901	186	2,9	3,0	2,2	1,9	1,2	2,5	2,0	0,9	2,1	0,6	0,4	1,79	0,75
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	65045	361	3,1	2,5	2,1	1,8	1,7	1,8	1,5	1,1	1,0	0,4	1,1	1,65	0,57
7 Robotnicy przem. i rzemieślnicy	100305	775	2,3	2,5	2,1	1,6	2,7	0,8	1,3	0,9	0,2	1,7	0,6	1,51	0,69
8 Operatorzy i monterzy	69604	346	2,6	2,5	2,8	1,6	2,5	0,6	1,2	0,8	0,3	1,9	0,2	1,52	0,84
9 Pracownicy przy pracach prostych	18952	151	2,3	2,6	3,0	2,0	2,9	0,6	1,3	0,9	0,6	1,0	0,2	1,57	0,88
<b>Ogółem**</b>	<b>488734</b>	<b>3124</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>1,75</b>	<b>0,58</b>

Oznaczenie skrótów kompetencji: **LUD** – interpersonalne (kontakty z ludźmi), **SAM** – samoorganizacyjne, **DYS** – dyspozycyjne, **KOG** – kognitywne, **FIZ** – fizyczne, **KOM** – komputerowe, **MAT** – matematyczne, **KIE** – kierownicze, **BIU** – biurowe, **TCH** – techniczne, **ART** – artystyczne.

\* Kolumna „Odch” zawiera średnie bezwzględne odchylenie poszczególnych kompetencji od poziomu przeciętnego podanego w kolumnie „Śr”.

\*\* W wierszu „Ogółem” uwzględniono także bardzo nieliczną grupę zawodów rolniczych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

**Tabela V.13.**

**Samoocena kompetencji przez szukających pracy w kategoriach zawodowych ISCO (pierwszy poziom)**

Kategoria zawodowa ISCO	Populacja	Próba	LUD	SAM	DYS	KOG	FIZ	KOM	MAT	KIE	BIU	TCH	ART	Śr	Odcch*
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	25348	16	3,3	3,1	3,1	2,7	2,5	2,9	2,1	2,8	2,8	1,4	1,7	2,56	0,46
2 Specjaliści	353398	251	3,3	3,0	3,1	2,9	2,7	3,2	2,5	2,7	2,7	1,6	2,1	2,70	0,36
3 Technicy i inny średni personel	436900	310	3,1	2,7	3,0	2,5	2,8	2,8	2,5	2,3	2,4	1,8	1,6	2,49	0,34
4 Pracownicy biurowi	339786	243	3,1	2,8	2,9	2,6	2,6	2,9	2,3	2,4	2,8	1,5	1,7	2,50	0,36
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	783482	603	2,9	2,3	2,7	2,1	2,5	2,0	2,0	1,9	1,8	1,2	1,5	2,07	0,37
7 Robotnicy przem. i rzemieślnicy	600515	422	2,6	2,1	2,6	1,7	2,6	1,3	1,7	1,5	1,2	2,2	1,2	1,86	0,50
8 Operatorzy i monterzy	253298	161	2,8	2,2	3,0	1,9	2,8	1,8	1,9	1,7	1,3	2,5	1,0	2,08	0,52
9 Pracownicy przy pracach prostych	559057	373	2,4	1,9	2,5	1,4	2,4	1,0	1,5	1,2	1,1	1,7	1,1	1,65	0,47
<b>Ogółem</b>	<b>3351784</b>	<b>2379</b>	<b>2,9</b>	<b>2,4</b>	<b>2,8</b>	<b>2,1</b>	<b>2,6</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>2,14</b>	<b>0,37</b>

Oznaczenie skrótów kompetencji: **LUD** – interpersonalne (kontakty z ludźmi), **SAM** – samorganizacyjne, **DYS** – dyspozycyjne, **KOG** – kognitywne, **FIZ** – fizyczne, **KOM** – komputerowe, **MAT** – matematyczne, **KIE** – kierownicze, **BIU** – biurowe, **TCH** – techniczne, **ART** – artystyczne.

\* Kolumna „Odcch” zawiera średnie bezwzględne odchylenie poszczególnych kompetencji od poziomu przeciętnego podanego w kolumnie „Śr”.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Ludności, 2010.

## Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych

Pobieżne porównanie obydwu tabel wskazuje, że struktura kompetencji oczekiwanych i deklarowanych w najogólniejszym zarysie sobie odpowiadają. Widać to szczególnie na kompetencjach samoorganizacyjnych, kognitywnych, matematycznych, kierowniczych i biurowych, które zarówno pod względem wymagań pracodawców, jak i samooceny szukających pracy wyraźnie odróżniają zawody „umysłowe” od zawodów związanych z usługami i pracą fizyczną. Charakterystyczny jest także podwyższony poziom wymagań i samooceny kompetencji technicznych w kategoriach robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów. Na poziomie ogólnym widać też, że rankingi kompetencji w obydwu grupach, pracodawców i pracobiorców, wyglądają podobnie; różnica, którą warto skądinąd podkreślić, dotyczy jedynie względnej oceny kompetencji samoorganizacyjnych oraz kognitywnych (w rankingu samooceny kompetencje te stoją niżej niż w rankingu wymagań). Dane z Tabel V.12. i V.13. zestawiono w Tabeli V.14. w postaci różnic między oczekiwaniami pracodawców i samooceną potencjalnych pracowników. Różnic tych nie będziemy interpretować bezpośrednio, przyjrzymy się natomiast krótko strukturze dysproporcji.

W całej tabeli dominują wartości dodatnie, czyli na ogół kandydaci do pracy mają samoocenę wysoką w porównaniu z formułowanymi przez pracodawców wymaganiami; w tym kontekście uwagę zwracają kompetencje samoorganizacyjne (SAM): jest to jedyny przypadek, gdy średnie autodeklaracje respondentów nie osiągały wymagań pracodawców w żadnej kategorii zawodowej. Poziom wymagań pracodawców jest pod tym względem podobny jak w przypadku kompetencji interpersonalnych (LUD), jednak szukający pracy oceniają swoje kompetencje samoorganizacyjne wyraźnie niżej od swoich umiejętności kontaktów z innymi ludźmi.

W miarę przesuwania się od lewej do prawej strony tabeli obserwujemy ogólną tendencję do zwiększania się różnic w kierunku *in plus*, co oczywiście wiąże się z tym, że kompetencje uszeregowane są malejąco pod względem wymagań stawianych przez pracodawców (wysokie wymagania po prostu trudniej spełnić niż niskie).

Wśród osób szukających pracy w pierwszych czterech kategoriach ISCO bardzo wyraźnie uwidacznia się „nadwyżka” sprawności fizycznej, która to sprawność w zawodach związanych z pracą umysłową jest wymagana na niezbyt wysokim poziomie.

Dwie grupy, które wypadają bardzo niekorzystnie na tle ogółu, to kategorie skrajne: z jednej strony najwyższa kadra zarządzająca, z drugiej zaś robotnicy niewykwalifikowani; ci pierwsi mają względnie wysoką samoocenę, jednak stoją wobec bardzo wysokich wymagań; od tych drugich wiele się nie wymaga, ale z kolei mają oni dość niską samoocenę.

**Tabela V.14.**

**Różnice między samooceną szukających pracy i poziomem kompetencji wymaganym przez pracodawców**

Kategoria zawodowa ISCO	prac.	szuk.	LUD	SAM	DYS	KOG	FIZ	KOM	MAT	KIE	BIU	TCH	ART	Śr	Odcch*
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	149	16	-0,2	-0,1	0,2	-0,1	1,1	0,2	-0,2	-0,3	1,0	0,4	0,8	0,26	0,41
2 Specjaliści	810	251	0,2	-0,1	0,7	0,2	1,6	0,3	0,8	1,1	1,1	0,9	1,1	0,70	0,42
3 Technicy i inny średni personel	341	310	-0,1	-0,4	0,4	0,1	1,3	0,2	0,5	1,0	0,6	1,1	0,9	0,49	0,43
4 Pracownicy biurowi	186	243	0,2	-0,3	0,7	0,7	1,4	0,3	0,4	1,6	0,6	0,9	1,4	0,71	0,43
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	361	603	-0,2	-0,2	0,5	0,2	0,8	0,2	0,5	0,7	0,8	0,8	0,4	0,42	0,30
7 Robotnicy przem. i rzemieślnicy	775	422	0,3	-0,4	0,5	0,1	0,0	0,5	0,4	0,6	1,0	0,5	0,5	0,35	0,27
8 Operatorzy i monterzy	346	161	0,2	-0,3	0,2	0,4	0,4	1,2	0,7	0,9	1,0	0,6	0,8	0,56	0,35
9 Pracownicy przy pracach prostych	151	373	0,2	-0,7	-0,5	-0,5	-0,5	0,5	0,2	0,3	0,5	0,6	0,8	0,07	0,46
<b>Ogółem</b>	3124	2379	0,0	-0,4	0,4	0,0	0,7	0,2	0,4	0,7	0,8	0,6	0,8	0,38	0,31

Oznaczenie skrótów kompetencji: **LUD** – interpersonalne (kontakty z ludźmi), **SAM** – samoorganizacyjne, **DYS** – dyspozycyjne, **KOG** – kognitywne, **FIZ** – fizyczne, **KOM** – komputerowe, **MAT** – matematyczne, **KIE** – kierownicze, **BIU** – biurowe, **TCH** – techniczne, **ART** – artystyczne.

\* Kolumna „Odcch” zawiera średnie bezwzględne odchylenie poszczególnych kompetencji od poziomu przeciętnego podanego w kolumnie „Śr”.

Wartości ujemne oznaczają, że samoocena przewyższa wymagania, wartości dodatnie – że wymagania przewyższają samoocenę.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Ludności, 2010, BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

## Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych

### Problemy niedokształcenia i „przeedukowania”

Problem względnego niedokształcenia (*undereducation*) bądź nadmiernego wykształcenia (*overeducation*) uwzględniono w badaniu poprzez zapytanie pracodawców szukających osób do pracy:

1. czy poziom wykształcenia jest ważny na wakuującym stanowisku,
2. jeśli tak, jaki poziom jest pożądanym,
3. czy przyjęliby do pracy osobę z konkretnym poziomem wykształcenia: podstawowym, zasadniczym zawodowym, średnim bądź wyższym.

Na podstawie analizy, które poziomy wykształcenia są pożądane/dopuszczalne przez pracodawcę szukającego ludzi do pracy w danym zawodzie, a które nie, możliwe było ustalenie czy dany poziom wykształcenia jest adekwatny, czy może zbyt niski albo zbyt wysoki<sup>59</sup>. W lewej części Tabeli V.15. zestawiono odsetki pracodawców, którzy do pracy w danej kategorii zawodowej gotowi byłiby zatrudnić osobę o danym poziomie wykształcenia. Przykładowo, biorąc pod uwagę kategorię „Technicy i inny średni personel”, widzimy, że 22,4% pracodawców zaakceptowałoby osobę z wykształceniem podstawowym, 36,1% zaakceptowałoby osoby z wykształceniem zawodowym, 89,4% z średnim, 92,2% z wyższym. W prawej części Tabeli V.15. znajduje się kolei oszacowanie, jaka część osób szukających pracy w danej kategorii zawodowej ma wykształcenie adekwatne, czyli zgodne z oczekiwaniami pracodawcy, jaka natomiast ma wykształcenie zbyt niskie bądź zbyt wysokie<sup>60</sup>.

**Tabela V.15.**

**Poziom wykształcenia akceptowany przez pracodawców oraz adekwatność wykształcenia szukających pracy w poszczególnych zawodach (ISCO, poziom pierwszy)**

Kategoria zawodowa (ISCO-2)	N prac.*	Dopuszczalne/pożądane wykształcenie (%)				N szuk.*	Wykształcenie szukających pracy w zawodzie (%)		
		podst./gim.	zawod.	średnie	wyższe		za niskie	adekwatne	za wysokie
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	149	11,4	17,2	83,1	100,0	16	8,5	91,5	0,0
2 Specjaliści	805	7,7	12,4	46,4	98,5	250	16,3	82,6	1,1
3 Technicy i inny średni personel	334	22,4	36,1	89,4	92,2	310	16,0	81,7	2,3
4 Pracownicy biurowi	186	25,4	43,1	79,7	83,5	243	14,0	78,0	8,1
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	358	39,8	73,4	94,4	88,8	603	19,7	79,5	0,8
7 Robotnicy przem. i rzemieślnicy	770	60,8	95,0	95,6	71,4	422	12,0	86,9	1,1
8 Operatorzy i monterzy	345	69,9	90,8	98,0	75,2	161	10,2	89,0	0,8
9 Pracownicy przy pracach prostych	150	89,6	97,0	94,2	66,0	374	6,3	93,0	0,7
<b>Ogółem**</b>	<b>3102</b>	<b>39,1</b>	<b>58,7</b>	<b>82,5</b>	<b>84,8</b>	<b>2379</b>	<b>13,9</b>	<b>84,3</b>	<b>1,8</b>

\* Analiza na danych ważonych. Nieważone liczebności podano w kolumnach N prac. (próba pracodawców) oraz N szuk. (próba ludności szukającej pracy).

\*\* Uwzględnia nieliczne kategorie rolnicze.

Wyniki zawarte w Tabeli V.15. można podsumować w kilku punktach<sup>61</sup>. Zaczniemy od obrazu ogólnego. W lewej części tabeli bardzo wyraźnie widać, że w miarę przesuwania się w dół hierarchii zawodowej spadają wymogi co do wykształcenia badanych. Przykładowo, w przypadku wyższych urzędników i kierowników wykształcenie podstawowe akceptuje jedynie 11,4% pracodawców, podczas gdy wyższe – 100%, natomiast do prac prostych

<sup>59</sup> Poziom wykształcenia uznano za adekwatny, gdy pracodawca 1) zadeklarował, że osoba powinna mieć ten właśnie poziom wykształcenia, 2) stwierdził, że przyjąłby osobę z takim poziomem wykształcenia do pracy. Poziom uznawano za nieadekwatny, gdy pracodawca wprost wyraził niechęć do zatrudnienia osoby o takim wykształceniu lub spontanicznie czynił zastrzeżenia („w pewnych warunkach”, „to zależy”, itp.). Gdy stan wykształcenia był nieadekwatny, rozstrzygano czy był za niski, czy za wysoki (poprzez sprawdzenie czy pracodawca byłby gotowy zatrudnić osoby z wykształceniem wyższym bądź niższym od rozpatrywanego).

<sup>60</sup> Oszacowania dokonano w następujący sposób: 1) Dla każdej kategorii zawodowej ustalono, jaki procent pracodawców szukających ludzi do pracy w tej kategorii uznaje dany poziom wykształcenia za zbyt niski, adekwatny bądź zbyt wysoki; 2) Przy założeniu, że osoba szukająca pracy w danej kategorii zawodowej trafia na losowo dobranej pracodawcy szukającego ludzi do takiej właśnie pracy, obliczono oczekiwane liczby osób, które uznane zostałyby przez pracodawców za zbyt nisko, adekwatnie bądź zbyt wysoko wykształcone.

<sup>61</sup> Należy przy tym zaznaczyć, że obraz zawarty w tabeli bardzo silnie kreowany jest przez najmniejsze firmy (1-9 pracowników), stanowiące lwią część rynku. W grupie firm większych występuje tendencja do oczekiwania nieco wyższego poziomu wykształcenia od kandydatów do pracy. Najsilniej przejawia się to w przypadku stanowisk kierowniczych, na które w dużych firmach rzadko akceptuje się osoby z wykształceniem średnim.

osoby z wykształceniem podstawowym zostałyby zaakceptowane przez 89,6%, a z wyższym tylko przez 66,0% pracodawców.

Z prawej części tabeli możemy z kolei wyczytać, że większość szukających pracy kieruje się do kategorii zawodowych, w których ich wykształcenie jest adekwatne (szacunkowo 13,9% szukających trafiłoby na firmę, która uznałaby ich wykształcenie za zbyt niskie, a 1,8% na firmę, która uznałaby je za zbyt wysokie). Można zwrócić uwagę, że najniższe odsetki osób „niedokształconych” są w kategoriach najwyższej (kierownicy) i najniższej (robotnicy niewykwalifikowani). W tej pierwszej grupie bierze się to stąd, że choć wymagania są bardzo wysokie, to w zawodach tych rzadko szukają pracy osoby, które nie spełniają tych wymogów; z kolei w przypadku drugiej grupy wymagania są na tyle niskie, że w miarę łatwo spełniają je także osoby o słabszym wykształceniu.

**Wyższe wykształcenie nie jest atutem uniwersalnym: o ile w czterech najwyższych kategoriach zawodowych daje ono najlepsze szanse zatrudnienia, o tyle w usługach i handlu, a zwłaszcza w kategoriach robotniczych posiadanie dyplomu może ograniczać dostęp do pracy.** Przykładowo, szukając robotników wykwalifikowanych (kategoria 7), prawie wszyscy pracodawcy gotowi byłiby zatrudnić osoby z wykształceniem średnim, natomiast prawie 30% nie zatrudniłoby absolwenta wyższej uczelni. Schodząc w dół hierarchii ISCO (czyli od zawodów kierowniczych w kierunku prac prostych), pierwszą kategorią, w której odnotowujemy znaczącą niechęć do zatrudniania osób z wyższym wykształceniem są pracownicy biurowi (co szósty pracodawca nie chciałby zatrudnić takiej osoby). Z prawej części tabeli możemy natomiast odczytać, że szacunkowo 8,1% osób, które starają się o pracę w tej kategorii, ma – według standardów pracodawców – zbyt wysokie wykształcenie (większość z nich to osoby z wyższym wykształceniem). Za znak czasów można uznać fakt, że to właśnie w zawodach biurowych występuje wyraźna nadpodaż pracowników z poziomem wykształcenia przekraczającym potrzeby. Wyniki badania studentów wskazują przy tym, że znaczny odsetek z nich planuje w przyszłości pracować w tej kategorii zawodowej (już na etapie kształcenia obniżając swoje aspiracje zawodowe).

Ciekawie wypada porównanie wykształcenia wyższego ze średnim, które daje nam wyobrażenie o zjawisku „przeedukowania” (*overeducation*). Jedyną kategorią zawodową, w której wykształcenie wyższe daje wyraźnie większą szansę zatrudnienia są specjaliści – większość pracodawców ( $100,00 - 46,4 = 53,6\%$ ) nie przyjęłaby do pracy osoby z wykształceniem średnim. Przewaga, choć znacznie słabsza, uwidacznia się też w najwyższej kategorii kierowników – wyższe wykształcenie jest zawsze akceptowane, natomiast 16,9% firm nie chce na tych stanowiskach pracowników z wykształceniem „zaledwie” średnim<sup>62</sup>. W przypadku średniego personelu oraz pracowników biurowych (kategorie 3 i 4) różnica między stopniem akceptacji osób z wykształceniem średnim i wyższym jest znikoma, natomiast w pozostałych kategoriach ujawnia się przewaga wykształcenia średniego. W usługach i handlu pracodawcy nieco bardziej skłonni są zaakceptować osoby z średnim niż z wyższym, ale w kategoriach robotniczych przewaga średniego jest już bardzo znaczna – przykładowo w kategorii operatorów i monterów przyjęty zostałaby praktycznie każdy z wykształceniem średnim, natomiast ze względu na zbyt wysokie wykształcenie odrzucono by co czwartą osobę z dyplomem. Można powiedzieć, że mamy tu do czynienia ze zjawiskiem *overeducation* w najmocniejszej formie – względnie wysokie wykształcenie (czyli wyższe od konkurentów walczących o to samo stanowisko) stanowi tu barierę w zdobyciu pracy. Pytanie, jaka jest realna skala tego zjawiska? Innymi słowy, jak często zdarza się, że ludzie szukają pracy w firmach uważających ich wykształcenie za nieakceptowalnie wysokie? Odpowiedź daje prawa strona Tabeli V.15. – nasilenie tego zjawiska nie jest duże – szacunkowo 1,8% szukających pracy spotka się z odmową spowodowaną nadmiernym wykształceniem. Jedyną kategorią, w której problem ten wygląda poważniej, są – jak już wspominaliśmy – pracownicy biurowi (8,1%).

Jeśli brać pod uwagę „przeedukowanie” w słabszej postaci (czyli sytuację, gdy osoba o względnie wyższym poziomie wykształcenia co prawda nie zostałaby odrzucona, ale też pracodawca zaakceptowałby na to stanowisko osobę z wykształceniem przynajmniej o szczebel niższym), skala tego zjawiska w grupie wyższego wykształcenia wydaje się znaczna. We wszystkich kategoriach zawodowych (ze wspomnianym wyjątkiem specjalistów) pracodawcy akceptujący osoby z dyplomem wyższej uczelni w przeważającej większości zaakceptowałyby też osoby z wykształceniem średnim. Z tej perspektywy wyższe wykształcenie może jawić się jako zbędne – należy jednak pamiętać, że w zawodach związanych z pracą umysłową dyplom może (choć oczywiście nie musi) być dla pracodawcy wskaźnikiem większej efektywności pracownika. Mielibyśmy tu więc do czynienia ze spychaniem pracowników o średnim wykształceniu w dół hierarchii zawodowej, spowodowanym „nadprodukcją” ludzi z wyższym wykształceniem.

<sup>62</sup> Trzeba tu odnotować, że w trzech najwyższych kategoriach ISCO (zwłaszcza w kategorii kierowników) odsetek firm akceptujących osoby ze średnim wykształceniem radykalnie zmniejsza się przy wyłączeniu wagi. Procedura ważąca silnie zwiększa wpływ na wyniki firm mniejszych (które stanowią lwią część populacji), a firmy te mają przeciętnie niższe wymagania pod względem wykształcenia. Nieważone odsetki firm akceptujących średnie wykształcenie w kategoriach 1 (kierownicy), 2 (specjaliści) i 3 (średni personel) to odpowiednio 36,2%, 25,7% oraz 74,8%.

Tabela V.16.

Poziom wykształcenia akceptowany przez pracodawców oraz adekwatność wykształcenia  
szukających pracy w poszczególnych zawodach (ISCO, poziom drugi)

	N prac.	Dopuszczalne/pożądane wykształcenie				N szuk.	Wykształcenie szukających pracy w zawodzie (%)		
		podst.	zaw.	śred.	wyższe		za niskie	adekwatne	za wysokie
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	19	0,0	0,0	92,0	100,0	2	4,0	96,0	0,0
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	54	1,2	2,0	73,4	100,0	4	13,3	86,7	0,0
13 Kierownicy do spraw produkcji i usług	67	0,5	13,5	87,4	100,0	6	7,0	93,0	0,0
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	9	91,2	91,2	95,7	100,0	4	1,4	98,6	0,0
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	125	7,1	22,6	37,0	100,0	55	16,9	83,1	0,0
22 Specjaliści do spraw zdrowia	208	0,2	0,2	32,2	100,0	28	31,3	68,7	0,0
23 Specjaliści nauczania i wychowania	165	0,2	0,4	21,8	100,0	66	8,7	91,3	0,0
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	205	19,1	27,7	60,0	100,0	42	9,9	90,1	0,0
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	63	10,6	10,7	70,3	88,7	19	16,4	77,4	6,2
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	39	0,1	0,5	55,7	99,8	40	21,9	78,0	0,1
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	65	13,9	71,2	96,7	85,9	72	8,5	90,9	0,6
32 Średni pers. ds. zdrowia	27	0,0	7,6	72,6	99,7	27	27,4	72,5	0,1
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	190	25,6	32,2	93,1	89,4	154	10,2	85,6	4,2
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	31	65,8	94,5	97,2	98,9	34	5,7	94,1	0,2
35 Technicy informatycy	21	6,5	33,5	77,2	99,9	23	31,9	68,1	0,0
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	55	2,7	17,1	71,5	91,2	189	20,9	76,2	2,8
42 Pracownicy obsługi klienta	49	28,8	47,0	85,9	99,9	20	9,7	90,3	0,1
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	75	51,5	67,4	83,0	62,2	28	11,7	74,8	13,5
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	7	42,2	99,1	99,6	70,4	6	0,3	93,8	5,9
51 Pracownicy usług osobistych	90	39,9	78,0	97,6	91,5	180	18,5	80,3	1,2
52 Sprzedawcy i pokrewni	223	35,8	69,6	92,4	93,5	341	20,7	79,1	0,3
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	12	5,4	26,9	100,0	83,8	36	41,9	58,1	0,0
54 Pracownicy usług ochrony	33	97,7	99,1	99,8	4,7	46	0,8	95,0	4,3
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	195	78,7	99,8	95,0	66,4	135	7,5	90,6	1,8
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	258	51,8	94,9	99,6	85,4	122	9,8	89,8	0,4
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	31	90,8	97,4	98,2	83,2	8	3,8	95,3	0,9
74 Elektrycy i elektronicy	88	18,9	70,3	93,1	66,4	31	24,8	75,2	0,0
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	198	55,5	99,9	92,2	64,1	126	10,3	88,4	1,3
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	75	62,0	87,2	89,2	33,2	15	11,2	81,3	7,5
82 Monterzy	11	58,7	83,4	83,5	99,8	10	15,1	84,9	0,0
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	252	72,6	93,0	99,9	77,0	136	8,7	90,9	0,3
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	47	89,6	89,6	89,9	80,9	79	10,3	89,6	0,1
92 Robotnicy w rolnictwie i pokr.	5	100,0	100,0	86,7	23,3	4	0,0	96,7	3,3
93 Robotnicy w gór., przem., bud., transp.	54	77,8	99,7	99,5	75,6	140	8,9	91,0	0,1
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	14	98,0	100,0	99,4	96,8	23	0,8	99,1	0,1
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	18	96,7	98,4	69,8	5,0	36	2,0	95,4	2,6
<b>Ogółem**</b>	3083	38,7	58,5	82,3	85,1	2290	14,0	84,7	1,3

\* Analiza na danych ważonych. Nieważone liczebności podano w kolumnach N prac. (próba pracodawców) oraz N szuk. (próba ludności szukającej pracy).

\*\* Uwzględnia nieliczne kategorie rolnicze.

W Tabeli V.16. przedstawiono bardziej szczegółowe zestawienie, uwzględniające podział na duże grupy zawodowe (drugi poziom klasyfikacji ISCO)<sup>63</sup>. Można dzięki niemu skorygować nadmierne uproszczenia wynikające z agregacji danych do dziewięciu największych kategorii zawodowych w Tabeli V.15.

Na szczycie hierarchii widzimy, że wykształcenie poniżej średniego jest akceptowane jedynie w podkategorii kierowników w hotelarstwie, handlu i usługach; w pozostałych powszechnym wymogiem jest wykształcenie co najmniej średnie. W grupie specjalistów przewaga wyższego wykształcenia nad średnim ujawnia się głównie w trzech pierwszych podkategoriach: specjalistów naukowo-technicznych, ds. zdrowia oraz nauczycieli. W kategorii średniego personelu wykształcenie okazuje się nie mieć większego znaczenia w przypadku zawodów związanych z prawem, sprawami społecznymi i kulturą. W kategorii pracowników biurowych stosunkowo niewielka rola wyższego wykształcenia wiąże się z małą chęcią do zatrudniania osób z dyplomem na stanowiskach ds. finansowo-statystycznych (np. magazynierzy). Bardzo charakterystyczna sytuacja występuje w grupie pracowników usług ochrony: praktycznie każdy poziom wykształcenia jest do przyjęcia – z wyjątkiem wyższego. Najwidoczniej muszą to być ludzie sprawni w działaniu i nie trwoniący czasu na rozmyślanie.

W charakterze podsumowania w Tabeli V.17. zestawiono dane dotyczące adekwatności wykształcenia do potrzeb pracodawców. Dla każdego poziomu wykształcenia oszacowano (patrz przypis 60), jaka część potencjalnych pracowników spotka się z pracodawcą, który uzna ich wykształcenie za zbyt niskie, adekwatne, bądź zbyt wysokie. Wyniki nie zaskakują – problem niedoksztalcenia w największej mierze dotyczy osób z wykształceniem podstawowym, natomiast dla osób z wykształceniem zawodowym i średnim kształtuje się na podobnym poziomie. Jednocześnie problem „przeedukowania” dotyka szacunkowo 7% szukających pracy osób z wykształceniem wyższym. Wyniki te nie ulegają większym zmianom, jeśli z analizy wyłączyć podmioty najmniejsze, zatrudniające 1-9 pracowników.

## Tabela V.17.

### Adekwatność poziomu wykształcenia (szukający pracy)

Wykształcenie	n	Wykształcenie szukających pracy (%)			Ogółem
		za niskie	adekwatne	za wysokie	
podst./gim.	414	32,5	67,5	–	100,0
zawodowe	677	14,1	85,7	0,2	100,0
średnie	882	10,6	87,7	1,7	100,0
wyższe	362	–	92,9	7,1	100,0
<b>Ogółem</b>	2335	13,9	84,3	1,8	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Ludności, 2010.

<sup>63</sup> W tabeli uwzględniono wszystkie kategorie zawodowe, należy jednak bardzo ostrożnie podchodzić do wyników opartych na niewielkich liczebnościach. W mało licznych grupach odnotowujemy też najsilniejsze różnice między danymi ważonymi i nieważonymi.



## **Podsumowanie**

Zapotrzebowanie na pracowników – zarówno pod względem liczby szukających pracodawców, jak i liczby poszukiwanych pracowników – jest największe w trzech grupach zawodów: specjalistów, robotników wykwalifikowanych oraz pracowników usług.

Zestawienie struktury zapotrzebowania pracodawców z dostępnością osób szukających pracy w poszczególnych zawodach wskazuje na kilka obszarów niedopasowań. Uwagę zwraca niedostateczna podaż specjalistów, przy czym pracodawcy zgłaszają trudności w ich znalezieniu ze względu na brak odpowiednich kompetencji zawodowych u kandydatów do pracy. Szczególnym przypadkiem są tu specjaliści do spraw nauczania – zestawienie procentowe nie wskazuje na brak kandydatów do pracy, jednak pracodawcy jako powód trudności w wypełnieniu wakatów wskazują niedostatek kompetencji ogólnych – samoorganizacji i motywacji do pracy, kompetencji artystycznych, interpersonalnych i dyspozycyjnych.

Zestawienie popytu i podaży wskazuje na brak odpowiednich ludzi do pracy w kategorii robotników wykwalifikowanych, szczególnie w branży budowlanej oraz transportowej. Poza kompetencjami stricte zawodowymi kandydatom, którzy zgłaszają się do tej pracy, brakuje kompetencji samoorganizacyjnych.

W kategorii pracowników sprzedaży i usług kandydatów raczej nie brakuje, a mimo to pracodawcy wskazują, że mają problemy ze znalezieniem odpowiednich osób. Problemem są braki kompetencyjne – zdaniem pracodawców kandydaci nie posiadali odpowiednich kompetencji interpersonalnych, kognitywnych oraz matematycznych (brak wśród poszukiwanych sprzedawców) i samoorganizacyjnych (brak dotyczył pracowników usług osobistych).

Czynnikiem generującym nierównowagę na rynku pracy może też być niedopasowanie poziomu wykształcenia kandydatów do pracy do oczekiwań pracodawców. Najczęściej przybiera ono charakter niedokształcenia, ale wyniki badania sugerują, że w szeregu przypadków problemem może być poziom wykształcenia przekraczający sprecyzowane wymagania pracodawcy. Z takim zjawiskiem mamy do czynienia w kategorii pracowników biurowych (szczególnie w grupie pracowników ds. finansowo-statystycznych).

Treść pytań kwestionariuszowych, za pomocą których badano niedobory oraz luki kompetencyjne.

Z13	Czy są problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników na któreś ze stanowisk (wymienionych uprzednio, bądź innych dotąd nie wymienionych) ?	1. tak ..... 1 2. nie → PRZEJDŹ DO PYT. Z15 2 3. nie wiem → PRZEJDŹ DO PYT. Z15 3
Z13.1	Na jakie stanowisko lub stanowiska najtrudniej znaleźć pracowników? Proszę podać możliwie precyzyjną i pełną nazwę stanowiska.  <b>ANKIETER: PO WYMIENIENIU PRZEZ RESPONDENTA STANOWISK – DOPYTAĆ:</b>  Czy to już wszystkie stanowiska, na które trudno znaleźć ludzi? Czy też są jeszcze jakieś?  <b>DAĆ RESPONDENTOWI CHWILĘ NA ZASTANOWIENIE SIĘ</b>	Stanowisko 1: Kod-ISCO08  _ _ _ _  ..... Stanowisko 2:  _ _ _ _  ..... Stanowisko 3:  _ _ _ _  ..... Stanowisko 4:  _ _ _ _  ..... Stanowisko 5:  _ _ _ _  .....

**Diagnoza niedoborów  
i luk kompetencyjnych**

**→ Z PODANYCH STANOWISK WYLOSOWAĆ JEDNO I ZAPYTAĆ O NIE SZCZEGÓŁOWO:**

Stanowisko nr: WPISZ ZGODNIE Z NUMERACJĄ POWYŻSZEGO PYTANIA	Nazwa stanowiska: PRZEPISZ Z POWYŻSZEGO PYTANIA	KOD ISCO-08   _ _ _ _ _	
Z14 Czy problem z zatrudnieniem ludzi na to stanowisko wynika z faktu, że ... [ANK.: tylko jedna odpowiedź]	1. praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę tej pracy.....	1 → PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z14.1</b>	
	2. odpowiedzieli pewne osoby, ale nie spełniały one Państwa oczekiwań .....	2 → PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z14.3</b>	
	3. odpowiedzieli osoby, spełniające oczekiwania, ale z kolei im nie odpowiadały warunki pracy w Państwa firmie .....	3 → PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z14.2</b>	
Z14.1	Jak się Panu(i) wydaje, dlaczego nikt dotąd nie odpowiedział na ofertę tej pracy?	1. nie ma ludzi, którzy by spełniali Państwa oczekiwania → PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z14.3</b> 1 2. ludzie są, ale nie odpowiadają im warunki pracy w firmie ..... 2 3. dopiero co zaczęli Państwo szukać..... 3	
Z14.2	Co im konkretnie nie odpowiadało? [ANK. możliwość wielu odpowiedzi]  ANKIETER: PO ZAPISANIU ODPOWIEDZI PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z15</b>	1. warunki finansowe ..... 1 2. godziny pracy ..... 2 3. warunki wykonywania pracy..... 3 4. lokalizacja firmy..... 4 5. zakres obowiązków ..... 5 6. warunki socjalne ..... 6 7. brak możliwości rozwoju..... 7 8. czy jeszcze coś innego? ..... 8 [ANKIETER: ZAPISZ DOKŁADNIE]	
Z14.3	Jak się Panu(i) wydaje, dlaczego te osoby nie spełniały Państwa oczekiwań?	1. nie posiadały odpowiednich umiejętności, kompetencji.....	1 → PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z14.3.1</b>
		2. nie posiadały wymaganych uprawnień.....	2 → PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z14.3.3</b>
		3. nie miały odpowiedniego doświadczenia	} PRZEJDŹ DO PYT. <b>Z15</b>
		4. nie miały motywacji do pracy	
		5. z innych powodów (JAKICH?)	
Z14.3.1	Jakich umiejętności brakowało przede wszystkim kandydatom na to stanowisko? Proszę wymienić te brakujące kompetencje.	Kod 1. ....  _ _ _ _  2. ....  _ _ _ _  3. ....  _ _ _ _  4. ....  _ _ _ _	

Teraz proszę pomyśleć o osobach <b>AKTUALNIE ZATRUDNIONYCH</b> w Państwa przedsiębiorstwie.										
Z15	Czy w Pana(i) odczuciu ich umiejętności są w pełni zadowalające, czy raczej wymagają szkolenia?	<table border="0"> <tr> <td>1. umiejętności są w pełni zadowalające, nie ma potrzeby szkolenia pracowników.....</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">→ PRZEJDŹ DO PYT. P1</td> </tr> <tr> <td>2. umiejętności są zadowalające, ale w pewnych obszarach pracownicy wymagają szkolenia .....</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3. umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkolenia .....</td> <td>3</td> </tr> </table>	1. umiejętności są w pełni zadowalające, nie ma potrzeby szkolenia pracowników.....	1	→ PRZEJDŹ DO PYT. P1		2. umiejętności są zadowalające, ale w pewnych obszarach pracownicy wymagają szkolenia .....	2	3. umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkolenia .....	3
1. umiejętności są w pełni zadowalające, nie ma potrzeby szkolenia pracowników.....	1									
→ PRZEJDŹ DO PYT. P1										
2. umiejętności są zadowalające, ale w pewnych obszarach pracownicy wymagają szkolenia .....	2									
3. umiejętności są niewystarczające, pracownicy wymagają szkolenia .....	3									
Z15.1	Jakie brakujące umiejętności i kompetencje można bardziej rozwinąć u obecnych pracowników? UWAGA: PROSZĘ WPISAĆ MOŻLIWIE DOKŁADNIE OKREŚLENIE BRAKUJĄCYCH UMIEJĘTNOŚCI, KOMPETENCJI									
	Jakich umiejętności brakuje pracownikom na tym stanowisku? → ANKIETER ZAPISZ PONIŻEJ:	Kod								
	.....	_ _ _								
	.....	_ _ _								
	.....	_ _ _								
	.....	_ _ _								
	.....	_ _ _								
	.....	_ _ _								
	.....	_ _ _								

**Bibliografia**

- Borghans L., de Grip A. (eds) (2000), *The Overeducated Worker*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited.
- Budría S., Moro-Egido A. I. (2009), *The Overeducation Phenomenon in Europe*, „Revista Internacional de Sociología”, Vol. 67, No. 2, p. 329-345.
- Büchel F., de Grip A., Mertens A. (2003), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited.
- CEDEFOP (2010), *The Skill Matching Challenge. Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Hogarth T., Wilson R. (2001), *Skills Matter: A Synthesis of Research on the Extent, Causes and Implications of Skills Deficiencies*, Nottingham: Department for Education and Skills (DFES report SMSI).
- McGuinness S., Bennett J. (2006), *Examining the link between skill shortages, training composition and productivity levels in the Northern Ireland construction industry*, „International Journal of Human Resource Management”, Vol. 17, No 2, p. 265-279.

## **Rozdział 6**

# **Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania**

***Magdalena Jelonek, Anna Szczucka, Barbara Worek***

Na podstawie przedstawionej w poprzednich rozdziałach diagnozy stanu kapitału ludzkiego w Polsce oraz zidentyfikowanych niedopasowań kwalifikacyjnych i luk kompetencyjnych można wskazać szereg wyzwań, które stają przed instytucjami i podmiotami, od których zależy jakość obecnych i przyszłych kadr polskiej gospodarki. Choć bowiem w świetle międzynarodowych i polskich doświadczeń osiągnięcie pełnego zbilansowania popytu i podaży na rynku pracy wydaje się być bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe, warto podejmować te działania, które mogą prowadzić do redukcji luk i niedopasowań, zwłaszcza w tych obszarach, gdzie owe niedopasowania są jasno określone, a mechanizmy ich powstawania zidentyfikowane.

Przyjmując takie założenia, w niniejszym rozdziale przedstawiono najważniejsze wyzwania, jakie w świetle badań przeprowadzonych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” stają przed sektorami i instytucjami wpływającymi na kierunki rozwoju kapitału ludzkiego, rodzaje kształtowanych kompetencji i uzyskiwanych kwalifikacji oraz istniejących możliwości doskonalenia i rozwoju na różnych etapach życia i w różnych sytuacjach. Mając świadomość złożoności czynników determinujących jakość kapitału ludzkiego, którego rozwój jest silnie powiązany z ogólnym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, podlegający oddziaływaniu czynników kulturowych i uzależniony od przemian demograficznych, skoncentrujemy się tutaj na wskazaniu wyzwań, jakie stają przed sektorem bezpośrednio wpływającym na kształt i zakres kompetencji, w jakie wyposażone są kadry polskiej gospodarki. Tym sektorem jest przede wszystkim sektor edukacji – formalnej i pozaformalnej – widziany jako jeden system uczenia (się) przez całe życie (*lifelong learning*) oraz uczenia (się) w różnych miejscach i w różnych formach (*lifewide learning*). Uwzględniając zakres badań prowadzonych w ramach projektu BKL, wskażemy wyzwania, jakie stoją przed edukacją ponadgimnazjalną, szkolnictwem wyższym oraz kształceniem pozaszkolnym. Prezentację wyzwań specyficznych dla każdego z tych poziomów i zakresów kształcenia poprzedzimy krótkim zarysowaniem sytuacji w danym obszarze.

## **6.1. Szkolnictwo ponadgimnazjalne (ustawicznie) reformowane**

Identyfikacja potencjalnych problemów i charakterystyka wyzwań stojących przed szkolnictwem ponadgimnazjalnym wymaga uprzedniego zarysowania procesów, jakie obecnie mają miejsce w tym sektorze. Przede wszystkim należy wspomnieć, że sektor ten od dwudziestu lat podlega intensywnym zmianom, m.in. poprzez decentralizację zarządzania i nadzorowania systemu edukacji wynikającą z reformy administracyjnej, zmiany finansowania w oświacie, zmiany programowe, reformę w systemie oceniania czy kluczowe zmiany strukturalne (jak przekształcenie dwustopniowego systemu szkolnictwa w strukturę trzystopniową).

System szkolnictwa w swoim obecnym kształcie jest efektem przepisów ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.) oraz zasad wdrażania nowego systemu eduka-

cji, które reguluje ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz.U. z 1999 r. Nr 12, poz. 96 z późn. zm.). Zapoczątkowana w 1999 r. reforma oświaty była pierwszą całościową koncepcją zmian systemu edukacji w zasadzie od początku procesu transformacji. W jej efekcie, po wprowadzeniu sześciolletniej szkoły podstawowej i trzyletniego gimnazjum, w ramach wdrażania II etapu reformy ustroju szkolnego w roku szkolnym 2002/2003 rozpoczęły działalność szkoły ponadgimnazjalne. System szkolnictwa ponadgimnazjalnego w Polsce składa się ze szkół kształcących ogólnie i zawodowo. Na wachlarz możliwości składają się szkoły takie jak: licea ogólnokształcące (3 lata), licea profilowane (3 lata) i technika (4-letnie, na podbudowie programowej gimnazjum), zasadnicze szkoły zawodowe (trwające 2 lub 3 lata), szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe, szkoły policealne, a także jednostki, które powstały w roku szkolnym 2004/2005, czyli dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące, trzyletnie technika uzupełniające (na podbudowie programowej zasadniczej szkoły zawodowej) oraz trzyletnie specjalne szkoły przysposabiające do pracy (GUS 2010).

Na koniec tego krótkiego wstępu nie sposób pominąć celów, które przyświecały reformatorom, a które w dużym stopniu determinują kształt i ścieżki kształcenia młodzieży – zarówno kształcenia ogólnego, jak i zawodowego. Kluczową ideą wprowadzenia reformy było przede wszystkim podniesienie poziomu wykształcenia Polaków poprzez upowszechnienie w kraju szkolnictwa na poziomie średnim i wyższym, podniesienie jakości kształcenia oraz wyrównanie szans edukacyjnych.

W pierwszym przypadku przyjęto formułę 80:20, pod którą kryło się dążenie do zwiększenia kształcenia na poziomie ogólnym do 80% i zmniejszenia udziału osób kształcących się zawodowo do 20%, co nałożyło się na obserwowany już wówczas bardzo wyraźnie trend obniżania się popularności kształcenia zawodowego – spadek liczby uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych w latach 1990-2005 wyniósł ponad 70% (UNDP 2007). Założenia i działania związane z reformą znajdują obecnie swoje odzwierciedlenie w dalszych zmianach wartości wskaźników skolaryzacji w poszczególnych typach szkół w ciągu ostatnich kilku lat. Podczas gdy w roku szkolnym 1995/1996 odsetek kształcących się w szkołach zawodowych wynosił 40% w stosunku do 30% uczących się w liceach ogólnokształcących, to w roku 2009/2010 odsetek uczniów szkół zawodowych był 2,5-krotnie niższy i wynosił 15%<sup>64</sup>, a w przypadku uczniów liceów ogólnokształcących wzrósł do 44% (46,7% uwzględniając licea profilowane) (GUS 2010). Dane te wskazują zaledwie na wycinek z zachodzących zmian, ale ich kompletne omówienie nie jest celem tego rozdziału – mają one jedynie obrazować pewne tendencje w edukacji formalnej młodzieży, bez których trudno byłoby dyskutować o wyzwaniach stojących przed szkolnictwem ponadgimnazjalnym w Polsce.

### **6.1.1. Wyzwania szkolnictwa ponadgimnazjalnego w Polsce**

Badania przeprowadzone w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” pozwoliły zidentyfikować najważniejsze wyzwania i problemy szkolnictwa ponadgimnazjalnego w Polsce. Do takich najważniejszych wyzwań dla tego szczebla edukacji zaliczono:

1. Niezadawalający stopień (realnego) zróżnicowania ścieżek w edukacji ponadgimnazjalnej.
2. Szkoły zawodowe jako niezadawalająca jakościowo alternatywa dla kształcenia ogólnego.
3. Niewystarczająca przekładalność sukcesów edukacji formalnej na rynek pracy.
4. Problem równości w dostępie do różnych form kształcenia i możliwości jego kontynuowania.
5. Występowanie luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych jako efekt niedopasowania podaży do popytu na rynku pracy.

W dalszej części podrozdziału każde z tych wyzwań zostanie poddane szczegółowej analizie.

#### **1. Niezadawalający stopień (realnego) zróżnicowania ścieżek w edukacji ponadgimnazjalnej**

Trzy pierwsze szczeble systemu oświaty w Polsce, czyli przedszkole, szkoła podstawowa i gimnazjum, tworzą jednolitą ofertę dla dzieci i młodzieży w wieku od 6 do 16 lat. Zróżnicowanie ścieżek kształcenia ma miejsce na etapie ponadgimnazjalnym, które, w uproszczeniu, ma charakter dualny, tzn. przewiduje się ścieżki, w ramach których można uzyskać wykształcenie ogólne lub zawodowe. Jako formę pośrednią można wskazać powołane w wyniku reformy licea profilowane, które dają wykształcenie ogólne i orientację w zawodzie, ale bez żadnych

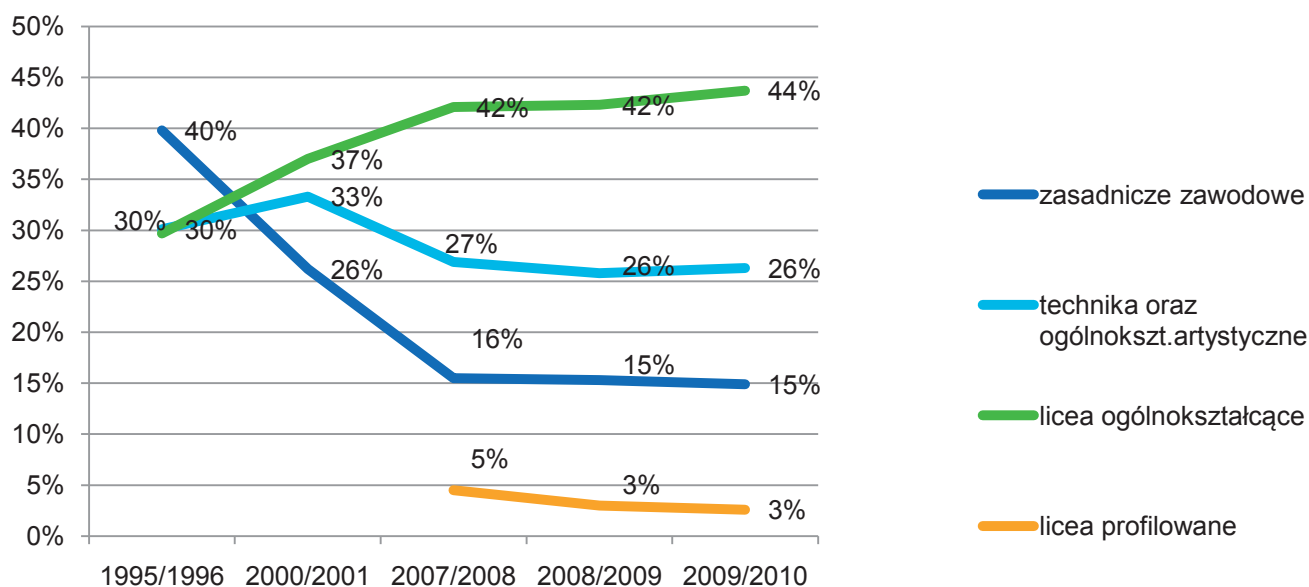
<sup>64</sup> Należy jednak zauważyć, że w ostatnich latach nastąpiło zahamowanie spadku odsetka uczniów uczęszczających do zasadniczych szkół zawodowych – od roku szkolnego 2007/2008 utrzymuje się on na poziomie ok. 15%.

uprawnień do jego wykonywania. Niemniej ta ścieżka od początku cieszyła się najmniejszym zainteresowaniem absolwentów gimnazjów. W tak wyglądającej formule kształcenia ponadgimnazjalnego, jak wspomniano powyżej, dodatkowo zdecydowano się stymulować zwiększanie wartości współczynnika skolaryzacji na poziomie wykształcenia średniego. Tymczasem w ocenie ekspertów Banku Światowego „reforma implementowana w 1999 r. wprowadza zbyt małe zróżnicowanie w ofercie edukacyjnej dla młodych ludzi, wtłaczając 80% młodych ludzi w system: gimnazjum – liceum ogólnokształcące – szkoła wyższa. System taki – w ocenie ekspertów – nie uwzględnia zróżnicowania sytuacji materialnej, potrzeb gospodarki, w tym szczególnie małych przedsiębiorstw, które generują najwięcej miejsc pracy, a wymagają głównie kwalifikacji rzemieślniczych i technicznych” (Centrum 2007).

**Szkolnictwo  
ponadgimnazjalne  
(ustawicznie)  
reformowane**

## Wykres VI.1.

**Odsetek uczniów klas pierwszych w wybranych typach szkół ponadgimnazjalnych**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS.

Analiza kierunków kształcenia i badania przeprowadzone w ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego” wskazują na generalny wzrost aspiracji młodzieży, bowiem 87% z nich deklaruje chęć dalszego kształcenia po ukończeniu obecnej szkoły<sup>65</sup>. Jednocześnie potwierdzają bardzo wyraźną dominację ścieżki „ogólnej” w ramach dokonywanych przez uczniów wyborów. Warto wskazać na kilka kluczowych tendencji:

1. Zdecydowanie największym zainteresowaniem wśród uczniów cieszą się licea ogólnokształcące – uczęszczający do nich stanowią blisko połowę uczniów szkół, natomiast ścieżkę kształcenia w zasadniczej szkole zawodowej wybiera co 7 uczeń kończący gimnazjum (por. wykres VI.1.).
2. Postępuje marginalizacja znaczenia ścieżki kształcenia w liceach profilowanych (por. wykres VI.1.). Choć od początku cieszyły się najmniejszym zainteresowaniem wśród uczniów, w roku szkolnym 2009/2010 liczba placówek tego typu zmniejszyła się o 54% w stosunku do roku, gdy szkoły te rozpoczęły swoją działalność. Jednocześnie liczba uczniów w tych placówkach zmniejszyła się o 42% (GUS 2010, s. 76). Obok zmniejszającego się zainteresowania uczniów, badanie BKL wskazuje również, że z perspektywy uczniów kształcących się na kierunkach oferowanych w tym typie szkoły, w dużej mierze jest to wybór nietrafiony – połowa uczniów nie zamierza podjąć pracy w zawodzie, którego uczyli się w tej szkole.
3. Studia są preferowaną przez uczniów formą kontynuowania nauki (wykres VI.2.). Podwyższenie swojego wykształcenia w ramach tej ścieżki deklaruje blisko ¾ uczniów szkół ponadgimnazjal-

<sup>65</sup> W badaniu „Bilans Kapitału Ludzkiego” wzięto pod uwagę następujące typy szkół: zasadnicze szkoły zawodowe, licea ogólnokształcące, licea profilowane, technika oraz szkoły policealne. Przesłanki stojące za wyborem tych typów szkół zostały opisane w odrębnym raporcie metodologicznym z badania.

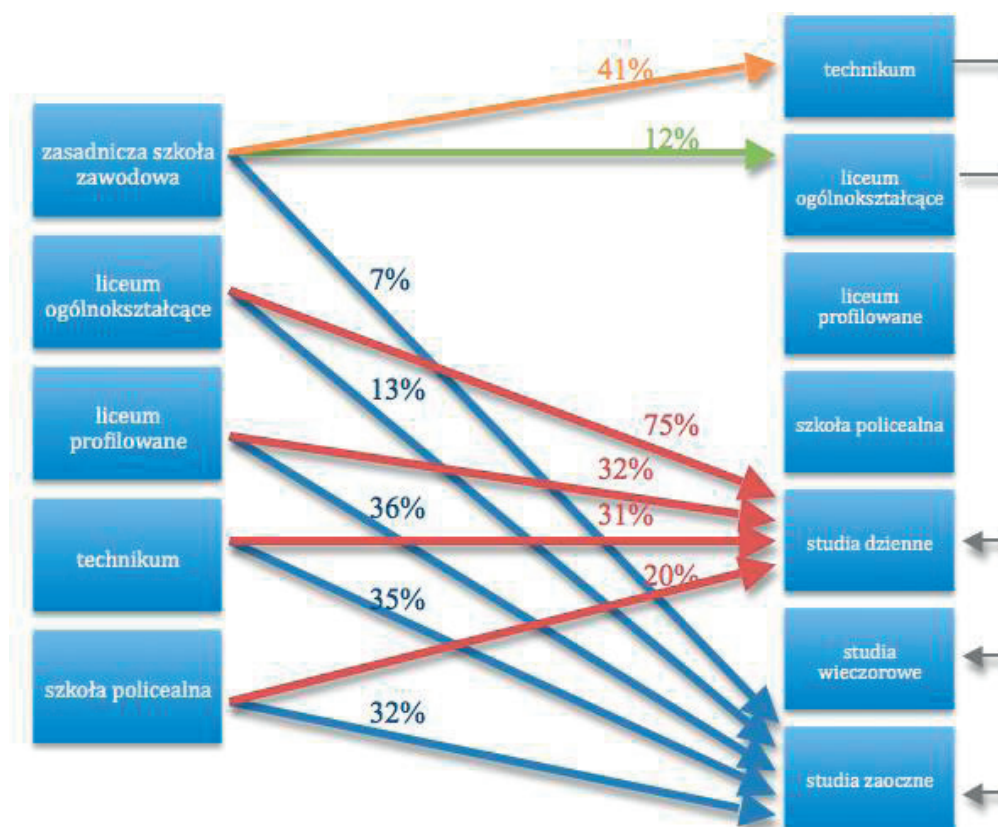


nych. Zdecydowanych na studiowanie w trybie dziennym jest 50% uczniów, a w trybie zaocznym 20%. Nie jest przy tym zaskakujące, że studia dzienne jako formę kontynuacji nauki najczęściej wskazywali uczniowie liceów ogólnokształcących (3 na 4). Ale, co warto podkreślić, odsetek planujących podniesienie swojego poziomu wykształcenia w ramach studiów (dziennych, zaocznych lub wieczorowych) jest tylko niewiele niższy dla kobiet, kończących licea profilowane (74%), czy mężczyzn, kończących technika (66%), a w szkołach policealnych przekracza połowę. Prognozuje to zatem dalsze upowszechnianie studiów.

4. Nasila się także tendencja do uzupełniania wykształcenia przez absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w liceach. Trend jest widoczny zwłaszcza w grupie kobiet z zasadniczych szkół zawodowych, wśród których blisko 20% planuje dalsze kształcenie w liceach.

## Wykres Vi.2.

**Wybory uczniów w zakresie dalszej edukacji ze względu na typ szkoły**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Uczniów, 2010.

Zatem licea profilowane nie stanowiły i nie będą stanowić alternatywy dla kształcenia ogólnego i kształcenia dającego uprawnienia zawodowe, ponieważ zgodnie z zapowiedziami przewidziane są do zlikwidowania. Z kolei proporcje między osobami kształcącymi się ogólnie i zawodowo, na poziomie ponadgimnazjalnym, są sprzeczne z dominującą strukturą kształcenia średniego w krajach Unii Europejskiej (40% wykształcenie ogólne, a 60% wykształcenie zawodowe i techniczne) (Centrum 2007, s. 14). Co warto podkreślić, w strategicznych dokumentach określających obecne kierunki rozwoju kraju, zakładane jest dalsze upowszechnianie ścieżki gimnazjum – liceum – studia wyższe<sup>66</sup>, co niewątpliwie może stać się poważnym problemem rynku pracy,

<sup>66</sup> Filozofia upowszechniania wykształcenia na poziomie średnim została wyrażona *explicite* w celu głównym Strategii rozwoju edukacji na lata 2007-2013, opracowanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu w 2006 r. Szansy można jednak upatrywać w tym, że w opracowywanej Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (jednej z tzw. 9 zintegrowanych strategii rozwoju) widać podejście zakładające przekucie sukcesów w obszarze upowszechniania szkolnictwa średniego i wyższego na zmiany o charakterze jakościowym. Inną kwestią jest to, czy zaplanowane działania pozwolą osiągnąć ten cel.

który, z jednej strony, może borykać się z niedoborem osób o kwalifikacjach uzyskiwanych w szkołach zasadniczych zawodowych, a z drugiej z nadmiarem osób o wykształceniu ogólnym i wyższym. Teza ta warta jest namysłu, zwłaszcza w kontekście wniosków prezentowanych w dalszej części rozdziału, świadczących o przeedukowaniu społeczeństwa (w rozumieniu nadmiaru kwalifikacji, a nie kompetencji).

**Szkolnictwo  
ponadgimnazjalne  
(ustawicznie)  
reformowane**

## 2. Czy szkoły zawodowe stanowią dobrą jakościowo alternatywę dla uczniów?

Wyniki badania BKL wskazują na najniższą ocenę w przypadku niemal wszystkich kompetencji ogólnych uczniów szkół zasadniczych zawodowych, a najwyższą dla uczniów liceów ogólnokształcących. Z jednej strony wyniki te nie są zaskakujące, ponieważ system edukacji zawodowej jest nastawiony w większej mierze na rozwijanie kompetencji zawodowych niż ogólnych, więc zróżnicowanie w samoocenach uczniów ostatnich klas jest w pewnym stopniu efektem realizacji odmiennych ścieżek edukacyjnych. Wskazuje na to fakt, że w przypadku kompetencji technicznych (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń) wyraźnie wyżej lokują się uczniowie zasadniczych szkół zawodowych niż licealiści (w przeciwieństwie do pozostałych kompetencji).

## Tabela VI.1.

### Średnie oceny kompetencji w podziale na typ szkoły

Kompetencja	Szkoła zawodowa	Liceum ogólnokszt.	Liceum profilowane	Technikum	Szkoła policealna
Wyszukiwanie i analiza informacji	3,16	3,53	3,32	3,33	3,53
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	3,07	2,32	2,35	2,81	2,47
Wykonywanie obliczeń	2,86	3,2	2,83	3,03	3,04
komputer i internet	4,02	4,07	4,15	4,17	4
Zdolności artystyczne i twórcze	2,94	3,14	3,06	2,96	3,11
Sprawność fizyczna	3,94	3,69	3,8	3,86	3,81
Samoorganizacja pracy i inicjatywa	3,45	3,75	3,57	3,65	3,78
Kontakty z innymi ludźmi	3,94	4,05	4,05	4,03	4,08
Prace biurowe	2,82	3,22	3,17	3,2	3,16
Kierowanie i organizacja prac	3,28	3,56	3,4	3,48	3,36
Dyspozycyjność	3,61	3,81	3,78	3,88	3,97

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Uczniów, 2010.

Z drugiej strony można się zastanawiać, w jakim stopniu różnice te są efektem wyborów dokonywanych na etapie przejścia ze szkół gimnazjalnych do ponadgimnazjalnych, czyli grupowania się uczniów w taki sposób, iż najlepsi uczniowie podejmują naukę w liceach ogólnokształcących, słabsi trafiają do liceów profilowanych i techników, a najslabsi do zasadniczych szkół zawodowych (UNDP 2007). Wyniki badania BKL opierały się na samoocenie uczniów w zakresie posiadanych kompetencji. To samoocena jest często motorem podejmowania konkretnych działań i dokonywania wyborów o charakterze edukacyjnym i zawodowym, dlatego też warto te wyniki potraktować jako przyczynek do refleksji nad jakością szkolnictwa zawodowego w tym zakresie. Wyniki badania PISA (MEN 2009) wskazują, że wydłużenie procesu edukacji o jedną klasę, w wyniku przeprowadzonej reformy, wpłynęło na skuteczne zniwelowanie różnic w osiągnięciach 15-latków między szkołami, ale jednocześnie odtwarzają się one na poziomie szkół ponadgimnazjalnych. Blisko 60% uczniów szkół zawodowych należy do kategorii uczniów najsłabszych (poziom 1 i niższy, tzw. *low-achievers*<sup>67</sup>), wśród uczniów techników dominuje poziom średni (poziom 2 i 3 osiąga ok 70%), podczas gdy w liceach blisko 60% uczniów lokuje się na poziomach najwyższych (4 i 5). Bardzo duże są też różnice w odsetkach uczniów najsłabszych w poszczególnych typach szkół.

Diagnoza wykonana na potrzeby raportu o kapitale intelektualnym Polski wskazuje, że ze względu na kształt zachodzących obecnie zmian (m.in. rozwój i globalizacja rynku usług najbardziej nowoczesnych, rozbudowa infrastruktury informacyjnej, zwiększające się zapotrzebowanie na nowe technologie, zwiększone inwestycje

<sup>67</sup> Są to uczniowie uzyskujący wyniki na poziomie 1 lub poniżej na 6 poziomów kompetencji czytania, kompetencji matematycznych i naukowych w badaniach PISA (Programme for International Student Assessment – Program Międzynarodowej Oceny Uczniów OECD).

## Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania

ekologiczne) nastąpi zwiększone zapotrzebowanie na zawody, które będą wymagały wysokich kompetencji matematycznych i/lub znajomości rozumowania w naukach przyrodniczych. Uwypukla się także konieczność lepszego kształtowania kompetencji społecznych (Raport 2008). Tymczasem, przywoływane badania PISA wskazują, że polscy uczniowie od kilku lat prezentują przeciętne wyniki w tych aspektach (ponadprzeciętne tylko w czytaniu).

Wyniki badania BKL potwierdzają, że sami uczniowie słabo oceniają się w zakresie kompetencji matematycznych. Ich średnie wyniki oscylują w granicach poziomu podstawowego do średniego i to pomimo widocznej dla ogółu uczniów tendencji do wysokiej oceny własnych kompetencji. W dekompozycji na typ szkoły widać wyraźnie, że ocena uczniów w szkołach zasadniczych jest gorsza od pozostałych typów szkół – gorzej oceniają zarówno swoją umiejętność wykonywania prostych rachunków, jak i zaawansowanych obliczeń. Ponadto, ich oceny są niższe także dla kompetencji kognitywnych, związanych m.in. z analizą informacji, streszczeniem tekstu, kompetencji komputerowych, a także związanych z samoorganizacją pracy, przejawianiem inicjatywy czy przedsiębiorczością. W poniższej tabeli wyodrębniono te kompetencje, które najbardziej<sup>68</sup> różnicują uczniów kształcących się w ramach ścieżki ogólnej i zawodowej (w szkołach zasadniczych). Ostatnia kolumna prezentuje różnice w ocenach uczniów obydwu typów szkół.

### Tabela VI.2.

**Porównanie ocen uczniów szkół zasadniczych i liceów ogólnokształcących dla wybranych kompetencji**

	Średnia ocena kompetencji		Różnica oceny kompetencji między ZSZ a LO >  0,3
	Zasadnicza szkoła zawodowa	Liceum ogólnokształcące	
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	3,14	3,53	-0,39
Szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	2,78	3,13	-0,35
Logiczne myślenie, analiza faktów	3,32	3,7	-0,38
Wykonywanie obliczeń	2,86	3,19	-0,33
Wykonywanie prostych rachunków	3,31	3,87	-0,56
Podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	3,24	3,7	-0,46
Wykorzystanie internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej	3,94	4,41	-0,47
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań, skuteczność w dążeniu do celu)	3,44	3,75	-0,31
Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	3,14	3,49	-0,35
Kreatywność (bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań)	3,34	3,73	-0,39
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	2,79	3,22	-0,43

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Uczniów, 2010.

Tymczasem, wyposażenie w kompetencje ogólne stanowi najważniejszą podstawę elastycznego funkcjonowania na obecnym rynku pracy, który wymusza w wielu wypadkach konieczność przekwalifikowania się w trakcie swojej aktywności zawodowej i podejmowania pracy w zawodach pokrewnych. Decydenci powinni zwrócić uwagę, że poziom kompetencji ogólnych jest ważny zwłaszcza w tej ścieżce edukacji, która nie jest zaprojektowana, aby koncentrować się na ich rozwijaniu. Jest to zgodne z konkluzjami badania skutków reformy oświaty z 1999 r., przeprowadzonej przez OECD, które poza powyższym wskazuje, że takie kompetencje, jak matematyczne czy czytanie ze zrozumieniem, są prawdziwie zawodowymi kompetencjami na dzisiejszym rynku pracy (OECD 2010).

Tezę o szkole zawodowej, jako o wyborze niższej jakości w obecnym systemie, potwierdza także wspomniany już projekt strategicznego dokumentu opracowanego przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez

całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji „Perspektywa uczenia się przez całe życie”. Autorzy, na podstawie analizy raportów Banku Światowego i raportów z badania PISA wskazują, że pomimo długotrwałych wysiłków modernizacyjnych w dalszym ciągu barierą są „utrwalone, duże różnice pomiędzy kształceniem ogólnym i zawodowym oraz selekcyjny charakter kształcenia zawodowego, grupującego uczniów „słabszych” (z punktu widzenia wymagań kształcenia typu akademickiego), o który rozbijają się dotychczasowe próby reformowania kształcenia zawodowego” (Perspektywa 2011). Warto zauważyć, że jest to tylko jedna z obszernego katalogu niezmiennych potrzeb szkolnictwa zawodowego, od blisko dwóch dekad, których opóźniająca się realizacja wpływa negatywnie na jakość procesu edukacji zawodowej, w tym: wzmocnienie systemu egzaminów zewnętrznych, potwierdzających kwalifikacje zawodowe; koncentrację na kształtowaniu kompetencji kluczowych; wzrost znaczenia praktycznej nauki zawodu, w szczególności poprzez ścisłą współpracę z pracodawcami (MENiS 2006).

Opracowany projekt zmian w kształceniu zawodowym i ustawicznym wskazuje, że wartością nadrzędną projektowanych zmian w systemie edukacji zawodowej jest to, „aby szkoła zawodowa stała się rzeczywiście szkołą pozytywnego wyboru, otwartą na ustawiczny wymiar edukacji” (MEN 2010). Ta ostatnia kwestia ma być zapewniona m.in. poprzez wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji, integrujących możliwości potwierdzania kwalifikacji<sup>69</sup> uzyskanych zarówno w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym (pozaformalnym i nieformalnym). Otwarte pozostaje jednak pytanie, czy zmiany zaproponowane w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego, mające w dużej mierze charakter zmian organizacyjnych, staną się wystarczające lub przynajmniej dobrze ukierunkowane na osiągnięcie założonego celu.

### **3. Niewystarczająca przekładalność sukcesów edukacji formalnej na rynek pracy**

Analiza najważniejszych wskaźników edukacji w Europie wskazuje, że Polska jest jednym z liderów upowszechniania wykształcenia na poziomie wyższym średnim oraz wśród młodszych osób dorosłych (18-24 lat) w Europie (Perspektywa 2011, s. 12):

- a) Polska ma jedną z najniższych wartości wskaźnika dla osób wcześniej kończących naukę (Eurostat 2009),
- b) i jeden z najlepszych wyników dla wskaźnika 18-latków, uczestniczących w kształceniu na jakimkolwiek poziomie ISCED (Eurostat 2008),
- c) 3 miejsce dla odsetka osób w wieku 20-24 lata z wykształceniem co najmniej średnim lub zasadniczym (*upper secondary*) w UE (Eurostat 2009). W UE Polska należy do liderów upowszechnienia wykształcenia na poziomie wyższym średnim (*upper secondary*) oraz wśród młodszych osób dorosłych (w wieku 18-24 lata).

To, co w tym optymistycznym obrazie można identyfikować jako zagrożenie to fakt, że powyższe sukcesy są efektami edukacji formalnej. Jest to zresztą charakterystyczne dla procesów uczenia się w Polsce. Tymczasem brakuje form aktywnego i praktycznego uczenia się. Charakter kształcenia pozaformalnego i nieformalnego w Polsce, na podstawie BKL, został szczegółowo omówiony w dalszej części rozdziału (wraz ze wskazaniem kluczowych wyzwań w jego obszarze), a zatem w tym miejscu jest on jedynie zasygnalizowany jako wpisujący się w katalog kluczowych wyzwań w obszarze szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Problemy z tym związane są widoczne zwłaszcza w momencie zderzenia absolwentów z rynkiem pracy – zarówno tych realizujących kształcenie ogólne, jak i zawodowe. Odzwierciedleniem tego są wysokie wskaźniki bezrobocia absolwentów, wśród których pierwszą pozycję zajmują osoby kończące szkoły zawodowe.

Przesłanki dla niewystarczających kompetencji (i kwalifikacji) osób wychodzących ze szkół na rynek pracy możemy znaleźć w badaniu BKL. Duża część uczniów, około 1/3, odczuwa potrzebę uzupełnienia swoich kompetencji przed podjęciem pracy. Częstsze wskazania na potrzebę uzupełnienia swoich kompetencji w ramach kursu czy szkolenia wskazują właśnie uczniowie szkół, które dają uprawnienia zawodowe i przygotowują bezpośrednio do podjęcia pracy. Uczniowie ci wiedzą, że możliwość uzyskania pracy jest warunkowana posiadaniem konkretnych uprawnień, np. do prowadzenia wózka widłowego (jedno z częstszych wskazań, opisane niżej). Za taką interpretacją przemawia też fakt, że potrzebę szkolenia częściej widzieli ci, którzy w ostatnim roku wykonywali pracę w bardzo dużym stopniu związaną już z zawodem (i mogli zidentyfikować swoje braki w konfrontacji z realiami rynkowymi w danym zawodzie), a rzadziej ci, którzy pracowali, ale w pracy zupełnie nie związanej z tym, czego uczy się w szkole.

Uczniowie w dużym stopniu nie są w stanie jednak ocenić swoich deficytów kompetencyjnych pod kątem przyszłej pracy. Odsetek wybierających odpowiedź „nie wiem” był dominującą odpowiedzią we wszystkich ka-

<sup>69</sup> Kwalifikacje w przytaczanym dokumencie są rozumiane jako zasób wiadomości, umiejętności i postaw.

tegoriach, a dla uczniów liceów przekraczał połowę. W przypadku uczniów liceów może to wynikać z niepewności odnośnie tego, jaki zawód będzie w przyszłości wykonywany, ale w przypadku uczniów szkół dających już w momencie ich ukończenia uprawnienia zawodowe może to świadczyć o nieznaności oczekiwań pracodawców odnośnie poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności w poszczególnych zawodach. Można więc podejrzewać, że ich edukacja nie była oparta na intensywnej współpracy z pracodawcami z branży.

Niewystarczające wydaje się również kształtowanie postaw przedsiębiorczych i umiejętności ich wykorzystania w warunkach rynkowych, co jest wpisane w cele edukacji ponadgimnazjalnej. W BKL blisko 40% uczniów szkół zawodowych (czyli tych, którzy w dużej mierze kończą edukację i wchodzi na rynek) zadeklarowało chęć rozpoczęcia w przyszłości działalności gospodarczej. Trend ten nie ma odzwierciedlenia w sytuacji zderzenia z realiami rynku. Choć ich faktyczne zachowania w warunkach rynkowych będzie można zweryfikować po upływie dłuższego czasu, to jednak możemy uzyskać pewne przybliżenie sytuacji, analizując wyniki uzyskane w badaniu ludności, gdzie zaledwie 4,5% osób z takim wykształceniem zdecydowało się podjąć ryzyko pracy na własny rachunek. I jest to odsetek niższy, w porównaniu z osobami z wyższymi kategoriami wykształcenia.

#### **4. Problem równości w dostępie do różnych form kształcenia i możliwości jego kontynuowania**

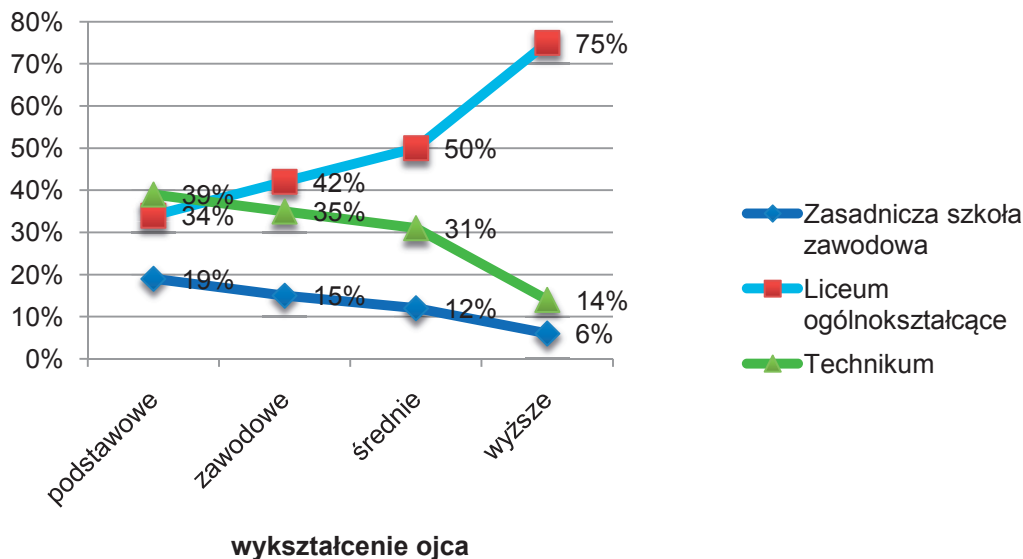
Przesłankami do refleksji w tym obszarze są wyniki „Bilansu Kapitału Ludzkiego” wskazujące na:

##### **zależność między wyborem typu szkoły ponadgimnazjalnej a wykształceniem ojca i w konsekwencji wyborem ścieżki edukacyjnej i zawodowej**

Dzieci ojców z wykształceniem podstawowym częściej wybierały naukę w szkołach zasadniczych niż dzieci ojców z wyższymi poziomami wykształcenia, a wśród uczniów, których ojcowie mieli wykształcenie wyższe niewielki odsetek wybrało szkoły inne niż liceum ogólnokształcące. Generalnie, im niższe było wykształcenie ojca, tym częściej wyborem dla dziecka była szkoła zasadnicza, a im ojciec był lepiej wykształcony, tym częstszy był wybór liceum ogólnokształcącego.

## Wykres VI.3.

Wybór szkoły a wykształcenie ojca



Szkolnictwo  
ponadgimnazjalne  
(ustawicznie)  
reformowane

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Uczniów, 2010.

niższe prawdopodobieństwo uzyskania wykształcenia wyższego dla dzieci ojców z wykształceniem podstawowym, na podstawie analizy chęci kontynuowania nauki na studiach, w zależności od wykształcenia ojca (co w części jest już pochodną typu wybranej szkoły). Wśród wszystkich uczniów, którzy zamierzają kontynuować naukę, odsetek deklarujących wybór studiów wyższych jest znacznie niższy dla dzieci ojców z wykształceniem podstawowym niż wyższym. Ponadto, podczas gdy w grupie dzieci ojców z wykształceniem wyższym dominuje wybór studiów dziennych (76% w stosunku do 10% wybierających studia zaoczne), to w przypadku podstawowego wykształcenia ojca w blisko połowie przypadków deklarowane są studia zaoczne.

## Tabela VI.3.

Wybór dalszej formy edukacji z uwzględnieniem typu szkoły i wykształcenia ojca

typ obecnej szkoły		Gdzie planuje kontynuować naukę				
		technikum	liceum ogólnokształcące lub profilowane	studia dzienne	studia zaoczne lub wieczorowe	
Wykształcenie ojca	podstawowe	Zasadnicza szkoła zawodowa	38%	14%	1%	8%
		Technikum	0%	0%	24%	36%
		Liceum ogólnokształcące	0%	1%	59%	22%
	zawodowe	Zasadnicza szkoła zawodowa	41%	13%	2%	6%
		Technikum	0%	0%	27%	38%
		Liceum ogólnokształcące	0%	0%	67%	18%
	średnie	Zasadnicza szkoła zawodowa	42%	13%	4%	10%
		Technikum	1%	0%	32%	36%
		Liceum ogólnokształcące	0%	1%	74%	15%
	wyższe	Zasadnicza szkoła zawodowa	35%	16%	5%	13%
		Technikum	1%	0%	48%	27%
		Liceum ogólnokształcące	0%	1%	86%	7%

Uwaga: procenty nie sumują się do 100%, ponieważ w tabeli wskazano tylko najczęstsze wybory uczniów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Uczniów, 2010.

Warto te dane analizować w szerszym kontekście. *Social Situation in the European Union 2007* wskazuje, że w krajach Unii Europejskiej prawdopodobieństwo, że osoba w wieku od 25 do 65 lat będzie miała wyższe wykształcenie, jeśli jej ojciec miał wykształcenie wyższe jest ponad dwukrotnie wyższe niż w przypadku osób, których ojciec posiadał jedynie wykształcenie podstawowe. W Polsce prawdopodobieństwo, że osoba uzyska wyższe wykształcenie, w sytuacji gdy jej ojciec miał wykształcenie podstawowe jest bardzo niskie i wynosi mniej niż 10%, podczas gdy w takich krajach jak Niemcy, Finlandia czy Wielka Brytania wynosi ono niemal 30%. Prawdopodobieństwo to jest siedem razy niższe niż w przypadku osób, których ojciec posiadał wykształcenie wyższe (Kurowska 2008).

Zależność ta wynika m.in. z materialnych możliwości zapewnienia dzieciom odpowiednich warunków kształcenia (są oczywiście także inne uwarunkowania, np. transmisja pewnych wzorców funkcjonowania na rynku pracy i szerzej w społeczeństwie, typ postawy, którą przyjmujemy itp.). Na wpływ sytuacji materialnej wskazują też wyniki BKL dotyczące związku między sytuacją zawodową rodziców (jako wskaźnikiem sytuacji materialnej) a deklaracją dalszego kształcenia. Dla osób, których ojciec pracuje zawodowo, odsetek ten jest najwyższy (88%), dla dzieci niepracujących ojców, którzy pozostają na rencie lub emeryturze, wynosi 85%, a najniższy jest dla dzieci ojców bezrobotnych (82%). Jeśli sytuację ucznia zanalizujemy zarówno w oparciu o sytuację zawodową ojca, jak i matki, to różnicowanie będzie jeszcze większe – w przypadku, kiedy oboje rodzice pracują zawodowo aż 90% ich dzieci będzie kontynuować naukę, natomiast w przypadku kiedy rodzice pozostają bez pracy odsetek ten wynosi 77%.

„Wyniki badania PISA wskazują, że Polska należy do krajów o najsilniejszym wpływie pochodzenia społecznego na wybory edukacyjne spośród państw OECD. Proces edukacyjny w Polsce, bardziej niż w innych krajach, promuje osoby w dobrej pozycji społecznej, co sprzyja pogłębianiu się różnic społecznych” (Perspektywa 2011, s. 14). Przedstawione wyniki znajdują swoje potwierdzenie także w innych badaniach (Sawiński 2009).

### **5. Występowanie luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych jako efekt niedopasowania podaży do popytu na rynku pracy**

Analiza niedoborów podaży określonych kwalifikacji i deficytów kompetencyjnych osób ubiegających się o pracę na określonych stanowiskach, koncentruje się w tym rozdziale na zawodach głównie zasilanych przez absolwentów szkół zawodowych (szkół zasadniczych zawodowych oraz technikach). To zogniskowanie na tej grupie wynika oczywiście z faktu, że edukacja ponadgimnazjalna uczniów tych typów szkół jest profilowana pod kątem przygotowania do pracy i po jej ukończeniu zasilą oni zasoby ludzkie, o kwalifikacjach i kompetencjach właściwych dla ukończonego kierunku (inaczej niż ma to miejsce w przypadku uczniów liceów ogólnokształcących). Niemniej należy pamiętać, że nabyte przez nich kwalifikacje i kompetencje nie muszą być przez nich wykorzystane w przyszłej pracy zawodowej. Jest to zastrzeżenie ważne, zwłaszcza w kontekście analizowanego powyżej zagadnienia rosnących aspiracji młodzieży i wyrażanych przez nią chęci do kontynuowania nauki.

W poniższej tabeli zestawiono dane dotyczące struktury popytu (liczba poszukiwanych osób w danym zawodzie i odsetek, jaki on stanowi w danej podgrupie zawodów) i podaży (liczba absolwentów danego kierunku i odsetek, jaki stanowi w danej podgrupie) dla grup zawodów zasilanych przez absolwentów zawodowej ścieżki kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym.

Tabela VI.4.

Struktura popytu i podaży dla wybranych podgrup zawodów

Szkolnictwo  
ponadgimnazjalne  
(ustawicznie)  
reformowane

Podgrupa zawodów	Zawód poszukiwanego pracownika	Suma osób poszukiwanych	Odsetek w danej grupie zawodów	N absolwen. 2009/2010	% absolwen. w w danej grupie zawodów
Robotnicy wykwalifikowani	Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków	124306	55%	10363	23%
	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	51462	23%	18298	41%
	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	26790	12%	9630	22%
	Elektrycy i elektronicy	21370	9%	6086	14%
	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	1938	1%	361	1%
	SUMA:	225866	100%	44738	100%
Pracownicy usług i sprzedawcy	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	607	0%	3108	6%
	Sprzedawcy i pokrewni	70872	53%	10562	19%
	Pracownicy usług osobistych	52813	39%	38131	70%
	Pracownicy usług ochrony	10225	8%	2468	5%
	SUMA:	134517	100%	54269	100%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Kierowcy i operatorzy pojazdów	93874	80%	1554	75%
	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	13396	11%	387	19%
	Monterzy	9567	8%	143	7%
	SUMA:	116837	100%	2084	100%
Technicy i inny średni personel	Średni personel do spraw biznesu i administracji	67653	64%	42873	27%
	Średni personel do spraw zdrowia	8739	8%	27532	18%
	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	5045	5%	6441	4%
	Technicy informatycy	13274	13%	19967	13%
	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	10622	10%	59470	38%
	SUMA:	105333	100%	156283	100%

Uwaga: procenty nie sumują się do 100%, ponieważ w tabeli wskazano tylko najczęstsze wybory uczniów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS oraz BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Poniżej wskazano na kluczowe zagrożenia zidentyfikowane w badaniu BKL w tym obszarze.

a) *Zagrożenie wystąpienia luki kwalifikacyjnej w grupie zawodów robotniczych i rzemieślniczych (w szczególności w zakresie robotników budowlanych)*

Ogólnie można powiedzieć, że popyt w Polsce na pracowników fizycznych – uwzględniając często wymieniane zawody wskazane powyżej oraz inne – wynosił przynajmniej 40% wszystkich wyszczególnionych zawodów, do których pracodawcy szukali ludzi.

Tymczasem, analiza kierunków kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym wskazuje, że choć proporcja absolwentów szkół zasadniczych zawodowych od kilku lat pozostaje stabilna, względem absolwentów pozostałych typów szkół, to zmniejsza się bezwzględna liczba osób opuszczających ten rodzaj szkoły. Można to interpretować jako efekt oddziaływania trendów demograficznych. Wpływa to jednak – w przypadku każdego typu szkoły – na wielkość podaży osób na rynku pracy. A zatem maleje też liczba absolwentów szkół zasadniczych z kwalifikacjami właściwymi dla ich kierunków.



## Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania

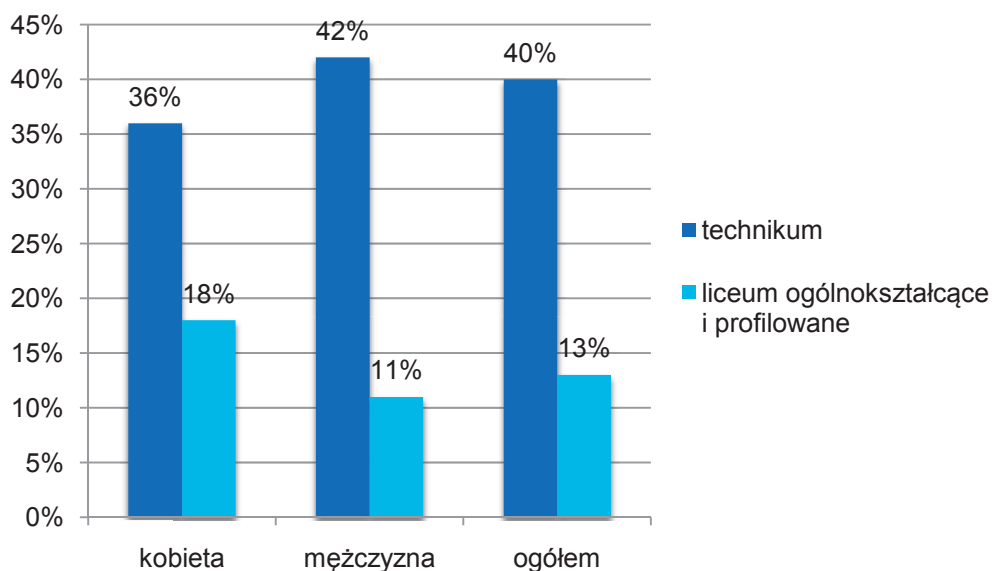
Ponadto, w grupie uczniów szkół zasadniczych należy zwrócić uwagę także na inne trendy. Blisko 80% zamierza kontynuować naukę po ukończeniu obecnej szkoły, co będzie prowadziło do podwyższania/zmiany ich kwalifikacji. Warto zwrócić uwagę na następujące kwestie:

- tendencję do podwyższania swoich kwalifikacji przez uczniów tego typu szkół, najczęściej poprzez uzupełnianie wykształcenia w szkołach technicznych (por. wykres VI.4.),
- rysującą się tendencją do „humanizowania” się kobiet, której wyrazem są ich deklaracje kontynuowania nauki w liceach.

Obydwie ze wskazanych tendencji mogą powodować odpływ pracowników z tych grup zawodów.

### Wykres VI.4.

**Odsetek uczniów szkół zasadniczych, deklarujących chęć kontynuowania nauki w technikum i liceach**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Uczniów, 2010.

W badaniu pracodawców zdiagnozowano, że pracownicy poszukują największą liczbę pracowników, należących do grupy robotników wykwalifikowanych i rzemieślników (tabela VI.4.). Największy popyt na pracowników dotyczył robotników budowlanych (z pominięciem elektryków) oraz robotników do obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewnych. Stosunkowo duże zapotrzebowanie występuje także na robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych oraz elektryków i elektroników. Tymczasem struktura kształcenia w zawodach w tej podgrupie (tabela VI.4.) nie w pełni odzwierciedla strukturę tego zapotrzebowania. Największa liczba absolwentów ukończyła kierunek robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń (41%), podczas gdy w zawodzie wykwalifikowanych robotników budowlanych niemal dwukrotnie mniej (23%). Biorąc pod uwagę to niedopasowanie oraz trendy zarysowane powyżej, może to prowadzić do dużych niedoborów osób, posiadających wymagane w tej grupie kwalifikacje i kompetencje.

Warto zauważyć, że już w chwili obecnej możemy zaobserwować brak zrównoważenia popytu i podaży w niektórych zawodach robotniczych. Przykładem może być grupa robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych, gdzie często (31%) wskazywaną trudnością w ich rekrutacji był brak zgłoszeń na oferowane stanowisko.

#### b) *Niedopasowanie podaży i popytu o charakterze kompetencyjnym w zakresie zawodów*

- robotniczych

Wśród poszukiwanych zawodów, w których pracodawcom najtrudniej znaleźć pracowników, największą liczbę wskazań (26%) odnotowała grupa robotników przemysłowych i rzemieślników. Wyróżnia się także grupa operatorów i monterów maszyn i urządzeń, na którą wskazało 17% pracodawców. Pracodawcy pytani o przyczy-

nę wystąpienia problemów ze znalezieniem pracowników z tych grup najczęściej wskazywali na niespełnianie przez nich oczekiwań pracodawcy.

W tabeli poniżej (tabela VI.5.) zestawiono braki kompetencyjne, które zdaniem pracodawców uniemożliwiały skuteczną rekrutację na dane stanowisko.

**Szkolnictwo  
ponadgimnazjalne  
(ustawicznie)  
reformowane**

**Tabela VI.5.**

**Niedobory kompetencyjne dla trudnych do znalezienia pracowników z grupy robotników wykwalifikowanych**

	N ogółem	Dyspozycyjne	Znajomość języków obcych	Kontakty z ludźmi, klientami	Koordinacja pracy	Dokonywanie napraw urządzeń technicznych	Kompetencje zawodowe	Wszelkie odniesienia do doświadczenia zawodowego	Chęć do pracy, pracowitość	Staranność, skrupulatność, dokładność, dbałość o szczegóły
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	44	0%	0%	0%	0%	0%	50%	1%	4%	27%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	67	26%	26%	0%	0%	26%	7%	37%	10%	0%
Elektrycy i elektronicy	25	0%	0%	31%	31%	16%	33%	1%	0%	0%
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	67	0%	0%	0%	0%	0%	32%	33%	32%	0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ pracodawcy mogli wskazać kilka odpowiedzi. W tabeli pokazano najczęstsze odpowiedzi dla omawianych zawodów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Wśród niedoborów kompetencyjnych dla wszystkich grup zawodów z tej kategorii najczęściej wskazywano na kompetencje zawodowe. Wśród robotników wyróżniono także deficyty w zakresie dokonywania napraw urządzeń technicznych, ale i niedobory kompetencji ogólnych, w tym: interpersonalnych (kontakty z ludźmi, klientami), koordynacji pracy, zmotywowania do pracy czy skrupulatności.

- średniego personelu

Problemy ze znalezieniem pracowników z grupy techników i średniego personelu miało 15% pracodawców. Źródłem tych problemów nie był niedobór kandydatów, ale przede wszystkim niespełnianie oczekiwań pracodawców przez zgłaszających się kandydatów. Jako przykład można podać kategorię średniego personelu do spraw biznesu i administracji, która znalazła się na czele grupy poszukiwanych zawodów, w których pracodawcy mieli problemy ze znalezieniem pracowników (trzecie miejsce pod względem częstości wskazań). Przyczyna problemów ze znalezieniem pracowników z tej grupy, która zdeklasowała pozostałe (90% wskazań), to niespełnianie oczekiwań pracodawców. Analiza deficytów kompetencyjnych wskazuje, że kluczowym problemem, który wymienia połowa pytanych o to pracodawców, były deficyty w kompetencjach zawodowych oraz brak doświadczenia zawodowego. W przypadku średniego personelu do spraw biznesu i administracji wskazano także na niedobór kompetencji ogólnych: matematycznych (dokonywanie prostych rachunków arytmetycznych), umiejętności pisanie czy komunikatywności. W przypadku średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych brakowało kompetencji w zakresie myślenia analitycznego, kreatywności oraz zdolności manualnych.

**Tabela VI.6.**

**Niedobory kompetencyjne dla trudnych do znalezienia pracowników z grupy średniego personelu**

	N ogółem	Myslenie analityczne i syntetyczne	Kreatywność, bycie innowacyjnym, wymyślanie nowych rozwiązań	Umiejętność ładnego pisania	Znajomość języków obcych	Zdolności manualne	Komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli	Dokonywanie prostych rachunków arytmetycznych	Kompetencje zawodowe	Wszelkie odniesienia do doświadczenia zawodowego
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	20	35%	35%	0%	0%	35%	0%	0%	50%	50%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	44	0%	0%	14%	15%	0%	13%	14%	20%	27%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ pracodawcy mogli wskazać kilka odpowiedzi. W tabeli pokazano najczęstsze odpowiedzi dla omawianych zawodów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

- pracowników usług i sprzedawców

Problemem, który pracodawcy zgłaszali w odwołaniu do procesu rekrutacji pracowników były także trudności ze znalezieniem pracowników w zawodach usługowych i sprzedawców. Źródłem tych problemów, analogicznie jak we wskazywanych powyżej grupach, było przede wszystkim niespełnianie oczekiwań pracodawców przez zgłaszających się kandydatów (90% wskazań na tę przyczynę). Ponownie kluczowym niedoborem w opinii pracodawców były luki w kompetencjach zawodowych (63% wskazań w przypadku pracowników usług osobistych i niemal połowa wskazań w przypadku sprzedawców). Warto jednak podkreślić, że w przypadku obu tych grup pracodawcy stosunkowo mocno zaakcentowali także niedobory w kompetencjach ogólnych, w szczególności, w przypadku sprzedawców, dotyczyło to kompetencji interpersonalnych (kontakty z innymi ludźmi, klientami) oraz kognitywnych (wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków). W przypadku pracowników usług osobistych większe znaczenie miała praktyczna znajomość zawodu (doświadczenie), ale także kultura osobista i asertywność.

**Tabela VI.7.**

**Niedobory kompetencyjne dla trudnych do znalezienia pracowników z grupy pracowników usług osobistych i sprzedawców**

	N ogółem	Kompetencje kognitywne	Kontakty z ludźmi, klientami	Dokonywanie prostych rachunków arytmetycznych	Kompetencje zawodowe	Wszelkie odniesienia do doświadczenia zawodowego	Chęć do pracy, pracowitość	Asertywność, pewność siebie	Kultura osobista, uprzejmość, autoprezentacja, dbanie o wizerunek
Pracownicy usług osobistych	27	0%	11%	0%	63%	21%	0%	12%	13%
Sprzedawcy i pokrewni	46	20%	36%	20%	48%	0%	16%	0%	0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ pracodawcy mogli wskazać kilka odpowiedzi. W tabeli pokazano najczęstsze odpowiedzi dla omawianych zawodów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

## 6.2. Szkoły wyższe

W chwili obecnej polskie szkolnictwo wyższe weszło w okres kolejnych, intensywnych zmian organizacyjnych i programowych. Reformy te wynikają z uczestnictwa Polski (jako sygnatariusza Deklaracji Bolońskiej) w Procesie Bolońskim, są też rezultatem zidentyfikowania przez środowisko akademickie konieczności deregulacji systemu kształcenia i zapewnienia najlepszym jednostkom akademickim większej swobody w planowaniu i organizowaniu kierunków studiów.

W 1999 r. Polska podpisała Deklarację Bolońską, a tym samym przystąpiła do wdrażania jej postanowień, w tym stworzenia Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (ang. *European Higher Education Area – EHEA*) z wolnym przepływem zarówno kadry uczącej, jak i studentów (m.in. dzięki porównywalności kwalifikacji jednych i drugich). Rekomendowane w ramach Procesu Bolońskiego zmiany, zostały podyktowane koniecznością zwiększenia szans na zatrudnienie absolwentów uczelni wyższych na światowych rynkach pracy, przygotowaniem ich do bycia aktywnymi obywatelami w demokratycznym społeczeństwie, a także celowały w zwiększenie konkurencyjności międzynarodowej europejskiego systemu szkolnictwa wyższego, osiągnięte m.in. poprzez wyższą mobilność absolwentów szkół wyższych (The Bologna1999). Cel ten powinien zostać spełniony dzięki promocji współpracy międzyinstytucjonalnej, tworzeniu innowacyjnych programów współpracy i badań, przyjęciu systemu czytelnych i porównywalnych stopni, w celu promowania możliwości zatrudnienia obywateli Europy, przyjęciu systemu czytelnych i porównywalnych tytułów zawodowych, kształceniu prowadzącemu do uzyskania wspólnych dyplomów (*joint degrees*), promocji mobilności studentów, nauczycieli akademickich, pracowników administracji oraz promocji współpracy europejskiej w zakresie zapewniania jakości kształcenia (porównywalne kryteria, metodologia oceny)<sup>70</sup>.

Zmiany, które mają obecnie miejsce w polskim systemie szkolnictwa wyższego są, z jednej strony, odpowiedzią na wyróżnione powyżej globalne europejskie wyzwania, które postawiła przed uczelniami Komisja Europejska, z drugiej – stanowią odpowiedź na krajowe potrzeby określone w powstałych równolegle strategiach rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce (Strategia 2009, Strategia 2010). Wyzwania te, to m.in. poprawa skuteczności i efektywności działalności edukacyjnej uczelni, a w szczególności poprawa jakości prowadzonej dydaktyki poprzez ściślejsze powiązanie uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym<sup>71</sup>, zwiększenie autonomii uczelni w zakresie określania i realizacji ich misji oraz kształtowania oferty dydaktycznej<sup>72</sup>, czy zwrot w kierunku finansowania zadaniowego.

Niniejsza część publikacji jest kontynuacją debaty na temat wyzwań (w tym i problemów) stojących przed sektorem akademickim w Polsce, dzięki temu może stanowić cenne uzupełnienie dyskusji na temat dalszych perspektyw rozwoju tego sektora, jako potencjalnego dostawcy wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy. Wypunktowane zostały w niej (naszym zdaniem) najważniejsze kwestie, które powinny się pojawić w dalszej dyskusji na temat potencjalnych zmian systemu kształcenia na poziomie wyższym w Polsce.

Zanim jednak przejdziemy do omówienia kluczowych wniosków na temat systemu kształcenia wyższego w Polsce, sformułowanych w oparciu o wyniki badania „Bilans Kapitału Ludzkiego”, zostaną wymienione kluczowe kwestie, o których należy pamiętać analizując stopień dopasowania popytu i podaży w zakresie kompetencji specjalistycznych<sup>73</sup>.

Po pierwsze, należy zwrócić uwagę, że celem systemu edukacji, w tym szczególnie poziomu wyższego, powinno być (między innymi) kształtowanie elit intelektualnych i zawodowych. Aby to kształtowanie było możliwe, **sektor akademicki musi w sposób ciągły dopasowywać modele kształcenia uniwersyteckiego do zmieniającej się rzeczywistości, w tym do zmian, jakie obserwuje się w młodym pokoleniu** (aby móc zmie-

<sup>70</sup> Zadania te powinny być osiągnięte przy pomocy takich narzędzi, jak studia 2 i 3-stopniowe, punkty ECTS, suplement do dyplomu, akredytacja europejska, bolońska i krajowe struktury kwalifikacji.

<sup>71</sup> Kształcenia przy udziale pracodawcy, a także kształcenia na jego zamówienie, włączenie praktyków, reprezentujących organizacje gospodarcze, publiczne i społeczne do procesu dydaktycznego na kierunkach o profilu praktycznym przy tworzeniu programów studiów, realizacji procesu kształcenia oraz ocenie jego efektów, systemy oceny jakości kształcenia w uczelniach, zwłaszcza na kierunkach o profilu praktycznym (po wprowadzeniu KRK) mierzące stopień powiązania kształcenia z potrzebami otoczenia społeczno-gospodarczego, obowiązkowe konwenty w Publicznych Wyższych Szkołach Zawodowych.

<sup>72</sup> *Utraci moc rozporządzenie o standardach kształcenia, w którym minister definiuje proces kształcenia dla zamkniętej listy kierunków studiów. Podstawowe jednostki organizacyjne uczelni będą mogły same określać i uruchamiać nowe kierunki studiów. Jednostki posiadające uprawnienia habilitacyjne będą mogły to czynić całkowicie samodzielnie; pozostałe – po uzyskaniu decyzji ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego wydanej po zasięgnięciu opinii ministra nadzorującego i PKA (...). Kierunek studiów będzie zdefiniowany poprzez program kształcenia, który będzie zawierał opis założonych efektów kształcenia oraz opis procesu kształcenia, prowadzącego do osiągnięcia tych efektów. Zostaną także przygotowane wzorcowe opisy efektów kształcenia dla istniejących dotychczas kierunków studiów; uczelnia przygotowująca program kształcenia może wykorzystać taki wzorcowy opis, bądź też przygotować swój opis autorski (Uzasadnienie do projektu nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, [http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user\\_upload/ministerstwo/Aktualnosci/UZASADNIENIE\\_do\\_projektu\\_ustawy\\_z\\_\\_20100730.pdf](http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/ministerstwo/Aktualnosci/UZASADNIENIE_do_projektu_ustawy_z__20100730.pdf) [28.03.2011]).*

<sup>73</sup> W niniejszej publikacji założono, że docelowo system kształcenia wyższego predestynowany jest do tego, żeby kształcić przyszłych specjalistów.

niać, trzeba najpierw zmienić się samemu). A współczesne młode pokolenie jest zupełnie inne niż poprzednie generacje – w oparciu o raport *The Future of Millennial Careers* (Levit, Licina 2010) możemy scharakteryzować obecnych młodych jako: z jednej strony mobilnych zawodowo (skłonnych zmieniać pracę dla samego faktu zmiany), mobilnych edukacyjnie (prawie połowa Millennials wykonuje pracę nie związaną z wybranym kierunkiem studiów, jest to pokolenie otwarte na ciągłą zmianę profilu wykształcenia), zaprzyjaźnionych ze środowiskiem internetu, z drugiej strony niecierpliwych, nie umiejących przyjmować krytyki, mających problemy z komunikacją interpersonalną. System szkolnictwa wyższego ma szansę bycia responsywnym tylko wtedy, kiedy projektując kształcenie kompetencji ogólnych uwzględni zmiany, które zachodzą w młodych ludziach, w tym przede wszystkim nowe luki w zakresie kompetencji interpersonalnych i społecznych.

Po drugie, należy pamiętać, że **system kształcenia wyższego działa w perspektywie długookresowej (kilkuletniej), podczas, gdy potrzeby rynku pracy (zwłaszcza kraju rozwijającego się) nie są stabilne w czasie**. Reakcje tego systemu są więc ograniczone i nigdy nie będą tak szybkie i elastyczne, jak reakcje choćby instytucji kształcących ustawicznie (co nie oznacza, że system kształcenia wyższego nie może przyczynić się do zwiększenia elastyczności kształcenia przez całe życie, choćby wspierając instytucje szkolące). W związku z wydłużoną perspektywą działania szkół wyższych, w przypadku większości kierunków (w tym głównie humanistycznych, społecznych, gospodarczych), szansą na dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy jest próba dopasowania kompetencyjnego, a nie kwalifikacyjnego. Kształtowanie ścieżek kształcenia opartych o kompetencje wymaga od uczelni wyższych nie tylko zaangażowania w sferę dydaktyczną, ale przede wszystkim rozbudowę oferty okołouczelnianej (organizacje studenckie, dodatkowe zajęcia, warsztaty itp.), w ramach której studenci mogliby zdobywać nowe kompetencje (w tym i te o charakterze społecznym).

Po trzecie, **system kształcenia na poziomie wyższym jest silnie sprzężony z systemem kształcenia na niższych poziomach**. To, w jaki sposób funkcjonują szkoły obowiązkowe i ponadgimnazjalne istotnie wpływa na możliwości działania systemu szkolnictwa wyższego. Pamiętać zatem należy, że równoległe i nieskoordynowane reformowanie systemu szkolnictwa wyższego oraz systemu szkolnictwa obowiązkowego i ponadgimnazjalnego niejednokrotnie może przysporzyć więcej problemów niż korzyści.

Po czwarte, **w chwili obecnej polski sektor szkolnictwa wyższego znajduje się w fazie doganiania systemów krajów zachodnich** (często powielając błędy, które zostały popełnione w innych krajach). Sektor akademicki **jest też w fazie intensywnych reform, które już przez sam fakt destabilizacji systemu stwarzają istotną szansę dla wdrażania wszelkich prokompetencyjnych zmian** w systemie kształcenia na poziomie wyższym.

### 6.2.1. Wyzwania dla systemu kształcenia wyższego

Poniżej zostały wymienione kluczowe wyzwania, które stoją w chwili obecnej przed systemem kształcenia na poziomie wyższym, a które zostały zidentyfikowane w ramach badania „Bilans Kapitału Ludzkiego”. Do takich wyzwań zaliczono:

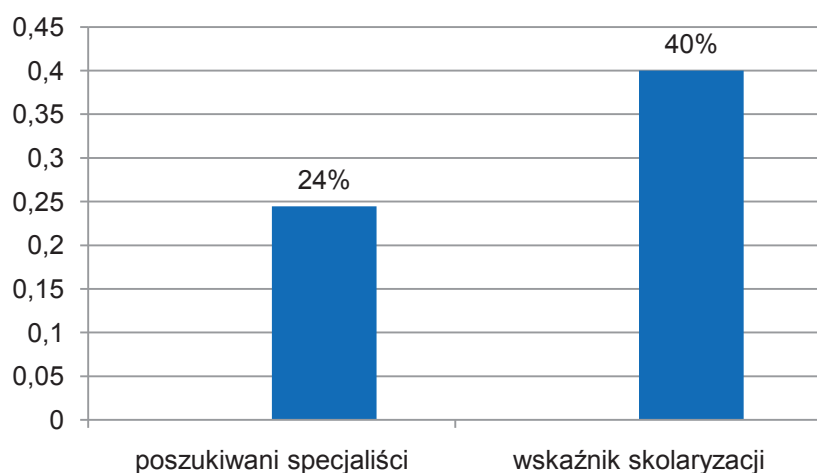
1. Wysoki poziom przeedukowania społeczeństwa (nadmiar kwalifikacji, niekoniecznie nadmiar kompetencji).
2. Zbytne rozbudowanie segmentu kierunków społecznych, humanistycznych i pedagogicznych (masowość kształcenia w tym obszarze) i równoczesny niedobór absolwentów niektórych kierunków technicznych i zdrowia.
3. Prognozowane zmniejszenie liczby wyborów kierunków humanistycznych i społecznych, a zwiększenie matematycznych, fizycznych i technicznych, zdrowia.
4. Silne niedopasowanie popytu do podaży w zakresie zawodów specjalistycznych, jednak w większym stopniu mające charakter niedoborów kompetencyjnych, w mniejszym natomiast luk kwalifikacyjnych.
5. Istotne luki kwalifikacyjne, zidentyfikowane w obszarze zawodów zaklasyfikowanych do grupy specjaliści do spraw zdrowia.
6. Niski poziom wiedzy i świadomości tego, czym są kompetencje, a także problemy z adekwatną oceną poziomu posiadanych umiejętności – brak wystarczającej informacji rynkowej i nierozwiązany system doradztwa zawodowego.
7. Niski poziom zadowolenia z praktycznego aspektu kształcenia.
8. Nowe ścieżki kształcenia.

### 1. Wysoki poziom przededukowania społeczeństwa (nadmiar kwalifikacji, niekoniecznie nadmiar kompetencji)

Od 1990 r. obserwuje się nie słabnący trend wzrostu zainteresowania studiami wyższymi wśród młodzieży uczącej się w szkołach ponadgimnazjalnych. Porównując wskaźniki skolaryzacji netto na poziomie wyższym zauważamy, że wzrosły one z poziomu 9,8% w roku akademickim 1990/1991 do 40,9% w roku 2009/2010 (Szkoly 2010, s. 27). Chęć posiadania wyższego wykształcenia wśród młodych Polaków została potwierdzona w raporcie z badania uczniów szkół ponadgimnazjalnych, który został przygotowany w ramach projektu BKL (Szczucka, Jelonek 2011). Aż ¾ badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych planuje w przyszłości kontynuować kształcenie na poziomie wyższym, możemy się zatem spodziewać, że trend wzrostowy wskaźników skolaryzacji będzie się w najbliższych latach utrzymywał. Dodatkowo warto zwrócić uwagę, że rozbieżność pomiędzy odsetkiem poszukiwanych na rynku specjalistów oraz procentem młodych Polaków kształcących się w szkołach wyższych (przyszłych specjalistów) generuje istotne niedopasowanie rynkowe, a rosnąca społeczna świadomość tego niedopasowania sprzyja podejmowaniu przez absolwentów szkół wyższych prac poniżej posiadanych kwalifikacji.

## Wykres VI.5.

**Procent specjalistów wśród poszukiwanych pracowników a odsetek studiujących w szkołach wyższych**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010 i Badanie Studentów, 2010 oraz GUS, Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 r.

Jednocześnie, współwystępowanie nadmiaru osób, które posiadają wysokie kwalifikacje i równocześnie brak chętnych do pracy specjalistów w niektórych dziedzinach (Kocór, Strzebońska 2011), świadczy o istnieniu mankamentów systemu kształcenia na poziomie wyższym i o niedopasowaniu podaży do popytu na określone kwalifikacje lub kompetencje.

### 2. Zbytne rozbudowanie segmentu kierunków społecznych, humanistycznych i pedagogicznych (masowość kształcenia w tym obszarze) i równoczesny niedobór absolwentów niektórych kierunków technicznych i zdrowia

Niedopasowanie poziomu i kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy generuje zarówno negatywne skutki gospodarcze (spowalniając rozwój gospodarki), jak i indywidualne (zmniejsza poziom zadowolenia z pracy, w tym powoduje niezadowolenie z wysokości dochodów wśród pracowników, ograniczając ich motywację zawodową) (The Skill 2010). Analizując strukturę kształcenia na poziomie wyższym, zauważamy zdecydowaną przewagę kierunków pedagogicznych, humanistycznych i społeczno-gospodarczych i to zarówno w przypadku szerokości oferty kształcenia (liczba oferowanych kierunków), jak i wielkości naborów (Jelonek 2011). Przewaga ta nie jest zgodna z potrzebami kadrowymi określonymi przez pracodawców (Kocór, Strzebońska 2011).

## **Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania**

Porównując procentowo deklarowane zapotrzebowanie pracodawców na specjalistów różnych dziedzin z odsetkiem studentów kształcących się w ramach uczelni wyższych zauważamy, że struktura popytu w tym obszarze różni się istotnie od struktury podaży. Widać wyraźnie, że podaż procentowo przewyższa popyt w przypadku: specjalistów nauczania i wychowania, specjalistów z zakresu prawa, dziedzin społecznych i kultury, natomiast popyt jest kilkukrotnie wyższy od podaży w przypadku specjalistów do spraw zdrowia. Mimo iż trudno jest porównać w sposób ilościowy zapotrzebowanie kadrowe pracodawców z „produktem” w postaci absolwentów szkół wyższych<sup>74</sup>, to jednak można stwierdzić, że aż tak duże rozbieżności w tym, kogo potrzebują pracodawcy i kogo oferuje system kształcenia na poziomie wyższym, sugerują istnienie znaczącego niedopasowania rynkowego.

W chwili obecnej wdrażany jest przez MNiSW (jak i inne instytucje szczebla krajowego i europejskiego) system zachęt, który, z jednej strony, powinien przyczynić się do ukierunkowania indywidualnych wyborów kandydatów na studia w stronę kierunków ścisłych i technicznych, z drugiej – powinien zachęcić szkoły do poszerzania naborów i wzbogacania oferty w ww. zakresie. Pamiętać jednak należy o tym, że dopasowanie kwalifikacyjne nie rozwiązuje wszystkich problemów rynku pracy, ponieważ obok niego zazwyczaj pojawia się niedopasowanie kompetencyjne (które może wystąpić także w przypadku absolwentów kierunków ścisłych).

<sup>74</sup> Zbilansowanie to nigdy nie będzie w pełni rzetelne, ponieważ wymaga uwzględnienia w analizach szeregu trudno kontrolowalnych czynników, takich jak np. przepływy pracowników pomiędzy krajami, skłonność do zmiany profilu wykształcenia i poszukiwania pracy poza wyuczonym zawodem itp.

**Tabela VI.8.**

**Zawody, w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy (podgrupa: zawody specjalistyczne) a profile kształcenia studentów oraz plany kształceniowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych**

Zawody, w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy (podgrupa: zawody specjalistyczne)	Procent w obrębie specjalistów	Liczebność
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	20%	48040
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	13%	30104
Specjaliści do spraw zdrowia	41%	96088
Specjaliści nauczania i wychowania	5%	11928
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	12%	29242
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	9%	21535

Zawód, w którym zamierzają się kształcić uczniowie szkół ponadgimnazjalnych (% w obrębie grupy planujących zostać specjalistami)	Ogółem
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	25%
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	24%
Specjaliści do spraw zdrowia	19%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	17%
Specjaliści nauczania i wychowania	9%
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	5%

Liczba studentów kształcących się na poszczególnych kierunkach studiów	Procent w obrębie specjalistów	Liczebność
kształcenie	10%	98547
nauki humanistyczne i sztuka	17%	158745
nauki gospodarcze	14%	132551
nauki społeczne i prawo	15%	144627
nauka	11%	104095
zdrowie i opieka społeczna	8%	73567
technika i przemysł	19%	175255



### **3. Prognozowane zmniejszenie liczby wyborów kierunków humanistycznych i społecznych, a zwiększenie matematycznych, fizycznych i technicznych oraz zdrowia**

Badania prowadzone w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” pokazały, że nieco wyższy odsetek uczniów szkół ponadgimnazjalnych planuje w przyszłości studiować kierunki fizyczne, matematyczne i techniczne niż prawne, społeczne i kulturowe (Szczucka, Jelonek 2011), co stoi w sprzeczności z trendami wyborów, które dominują współcześnie (zdecydowanie większe ukierunkowanie na nauki humanistyczne, społeczne, gospodarcze). Przyczyn takiego stanu rzeczy upatrujemy nie tyle w zmianach, które mają w chwili obecnej miejsce w samym systemie szkolnictwa wyższego, co przede wszystkim w intensywnej debacie prowadzonej w mediach (nie zawsze popartej faktami) na temat szans rynkowych absolwentów kierunków humanistycznych i społeczno-gospodarczych.

Warto ponadto pamiętać o dwóch kwestiach. Po pierwsze, sama chęć studiowania kierunku technicznego i ścisłego nie gwarantuje sukcesu w dostaniu się na wymarzony kierunek. Aby rzeczywiście wzrosła liczba absolwentów kierunków technicznych, zainteresowane tym wzrostem powinny być same szkoły (musi im się opłacać otworzyć taki kierunek, co wbrew pozorom nie zawsze, zwłaszcza w przypadku kosztochłonnych kierunków, jest takie oczywiste). Po drugie, zmiany w zakresie wyborów kierunków kształcenia mogą spowodować zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje. Jeśli wzrośnie liczba dostępnych i równocześnie poszukiwanych przez pracodawców specjalistów to kierunek zmiany nazwać będziemy mogli pozytywnym. Musimy jednak być świadomi tego, że wdrażane w chwili obecnej działania, których celem jest promocja kształcenia w obszarze techniki i kierunków ścisłych mogą się przyczynić do powstania licznych efektów niezamierzonych. Takim efektem może być obniżenie się jakości kandydatów na kierunki humanistyczne i społeczne, co w przyszłości może spowodować systematyczne pogarszanie się jakości kształcenia w szkołach obowiązkowych (duża część nauczycieli tych szkół to absolwenci kierunków humanistycznych, pedagogicznych i społecznych). Jednocześnie, przy braku rzetelnej informacji na temat potrzeb pracodawców i przy intensywnej promocji kierunków technicznych, duży popyt na kierunki ścisłe i techniczne może przyczynić się do podejmowania przez kandydatów na studia wyborów niekoniecznie opłacalnych rynkowo (część studentów, która gorzej zdała maturę z matematyki może zdecydować się na kształcenie na gorszym<sup>75</sup> kierunku technicznym, niż na lepszym kierunku humanistycznym czy społecznym)<sup>76</sup>. Naturalnie, nadmienione efekty mogą, ale nie muszą się pojawić, jednak mając świadomość możliwości ich zaistnienia mamy większe szanse zaprojektować środki zaradcze.

### **4. Silne niedopasowanie popytu do podaży w zakresie zawodów specjalistycznych, jednak w większym stopniu mające charakter niedoborów kompetencyjnych, w mniejszym natomiast luk kwalifikacyjnych**

Badania pracodawców prowadzone w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” wykazały, że najczęstsza przyczyna problemów ze znalezieniem pracowników na stanowisko specjalisty wiąże się z niespełnieniem przez nich oczekiwań pracodawców (deklaracje pracodawców), co może sugerować, że nie tyle brakuje kandydatów na określone stanowisko, a raczej, że aplikujący posiadają braki kompetencyjne.

<sup>75</sup> Przez gorszy kierunek rozumiemy w tym przypadku ten kierunek, który w mniejszym stopniu zwiększa szanse rynkowe absolwentów.

<sup>76</sup> Niektórzy Czytelnicy mogą pamiętać, że mieliśmy już w Polsce nadprodukcję inżynierów.

Tabela VI.9.

## Dlaczego trudno znaleźć pracownika w danym zawodzie? (deklaracje pracodawców)

Grupa zawodowa	Praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę pracy	Kandydaci, nie spełniali naszych oczekiwań	Kandydatom nie odpowiadały nasze warunki	N ogółem
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	8%	76%	16%	99
Specjaliści do spraw zdrowia	70%	16%	14%	204
Specjaliści nauczania i wychowania	7%	59%	34%	98
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	0%	99%	1%	129
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	12%	88%	0%	56
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	23%	76%	1%	20

Uwaga: kolorem czerwonym zaznaczono wyższe odsetki odpowiedzi, zielonym – niższe.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

W przypadku specjalistów nauczania i wychowania zidentyfikowano braki kompetencyjne dotyczące: komunikatywności, samodzielności, umiejętności twórczych, dyspozycyjności, staranności, skrupulatności, dokładności i dbałości o szczegóły (deklaracje pracodawców). W przypadku specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania zidentyfikowano luki w zakresie kompetencji zawodowych (takich, jak: umiejętność oceny kondycji finansowej przedsiębiorstwa, znajomość zagadnień procesu rozliczania, stosownie ustawy o finansach publicznych, znajomość narzędzi marketingowych, znajomość przepisów podatkowych, prawa zamówień publicznych).

W przypadku zawodów informatycznych za lukę kompetencyjną odpowiada niedopasowana do wymagań rynku pracy struktura specjalizacji na kierunkach informatycznych. Z jednej strony system kształcenia wyższego dostarcza na rynek wystarczającą liczbę informatyków ogółem (mimo że zainteresowanie tym kierunkiem kandydatów na studia nieco zmalało, to jednak nadal znajduje się on w czołówce najliczniejszych kierunków kształcenia), równocześnie pracodawcy poszukują wąsko wyspecjalizowanych pracowników, takich jak np. programiści aplikacji. Z drugiej strony pracodawcy deklarują, że najważniejszymi brakami kompetencyjnymi osób wykonujących zawód specjalisty ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych są umiejętności komputerowe oraz kompetencje zawodowe. Te oraz szereg innych dowodów, zamieszczonych w raportach częściowych, świadczy o ewidentnym niedopasowaniu kompetencyjnym absolwentów uczelni wyższych do potrzeb pracodawców.

### 5. Istotne luki kwalifikacyjne zidentyfikowane w obszarze zawodów zaklasyfikowanych do grupy specjalistów do spraw zdrowia

Badani pracodawcy zgłaszali, że najczęstsza przyczyna problemów ze znalezieniem pracowników na stanowisko specjalisty do spraw zdrowia to brak odpowiedzi na zgłoszone oferty pracy (Kocór, Strzebońska 2011). Ponadto wśród poszukiwanych zawodów, w których pracodawcy mieli problemy ze znalezieniem pracowników znajduje się zawód lekarza (internisty czy anestezjologa), a braki kompetencyjne w tej grupie zawodowej dotyczą braku uprawnień i licencji niezbędnych do wykonywania zawodu. Sugeruje to, że przyczyną problemów z obsadzeniem stanowisk pracy jest zbyt niska podaż poszukiwanych na rynku kwalifikacji.

Pamiętać jednak należy, że przyczyna luk kwalifikacyjnych (brak osób posiadających odpowiednie kwalifikacje i skłonnych podjąć pracę w danym zawodzie) często leży poza samym systemem kształcenia i w niektórych sytuacjach jest niezależna od decyzji politycznych podejmowanych na szczeblu krajowym. Zwłaszcza w przypadku specjalistów, których wykształcenie wymaga dużych nakładów kapitałowych (wymienieni lekarze, ale też specjaliści ds. nowoczesnych technologii), luki mogą być generowane przez decyzje innych państw (w tym przede wszystkim te związane z otwarciem granic dla nowych pracowników). Proceder „podkupowania” brakujących specjalistów (nawet jeśli dotyczy specjalistów niższego szczebla i jeśli nie ma on charakteru klasycznego drenażu mózgow) jest powszechnie praktykowany w krajach zachodnich i jest jedną z metod zwiększania kapitału ludzkiego danego kraju. Istnieją dwie strategie radzenia sobie z powyższym problemem na poziomie

państwa. Pierwsza z nich polega na „podkupowaniu” pracowników z krajów, w których dochody specjalistów są niższe (państwa rozwijające się), generując w ten sposób oszczędności na inwestycjach w kształcenie. Druga strategia (trudniejsza do realizacji w państwach rozwijających się) polega na stworzeniu takich strategii działania, które zwiększą skłonność rodzimych specjalistów z danej dziedziny do pozostania w kraju. Strategie te niekoniecznie muszą wiązać się ze zwiększeniem ich dochodów (na które państwo w zasadzie może wpłynąć jedynie poprzez preferencyjną względem tych grup politykę fiskalną, co znów może zostać źle odebrane przez resztę społeczeństwa) – można je łączyć z poprawą jakości życia tych grup (poprawa warunków mieszkaniowych, dostęp do opieki przedszkolnej, dostęp do wysokiej jakości szkolnictwa obowiązkowego, zapewnienie wysokiego bezpieczeństwa zdrowotnego itp.).

**Tabela VI.10.**

**Jakich kompetencji brakuje kandydatom na stanowiska specjalistów?**

Grupa zawodowa	Dyspozycyjność	Samodzielność	Znajomość języków obcych	Umiejętności twórcze	Kontakty z ludźmi, klientami	Komunikatywność – klarowne przekazywanie myśli	Podstawowa umiejętność obsługi komputera	Zaawansowana umiejętność obsługi komputera	Tworzenie aplikacji komputerowych, w tym stron WWW	Kompetencje zawodowe	Wypowiedzi dotyczące formalnego wykształcenia	Wszelkie odniesienia do doświadczenia zawodowego	Uprawnienia, licencje, prawa jazdy	Asertywność, pewność siebie
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (N = 38)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	0%	34%	27%	29%	0%	0%
Specjaliści do spraw zdrowia (N = 17)	0%	0%	0%	0%	15%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	0%	81%	0%
Specjaliści nauczania i wychowania (N = 17)	48%	48%	0%	48%	0%	48%	0%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	48%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (N = 55)	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	83%	0%	2%	11%	0%
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (N = 26)	0%	0%	0%	0%	1%	0%	12%	1%	25%	34%	8%	20%	0%	0%

Uwaga: kolorem czerwonym zaznaczono wyższe odsetki odpowiedzi, zielonym – niższe.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

## **6. Niski poziom wiedzy i świadomości tego, czym są kompetencje, a także problemy z adekwatną oceną poziomu posiadanych umiejętności – brak wystarczającej informacji rynkowej i nierozwinięty system doradztwa zawodowego**

Porównując oceny kompetencji, które wystawili zatrudnionym w ich firmach specjalistom przedsiębiorcy z autoewaluacją analogicznych kompetencji przygotowaną przez studentów (przyszłych specjalistów, możemy sformułować interesujący wniosek. Okazuje się, że oceny te w kilku punktach są szczególnie rozbieżne; studenci zdecydowanie wyżej (niż pracodawcy) oceniają posiadaną umiejętność samoorganizacji pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość, dyspozycyjność, obsługę komputera i wykorzystanie internetu, a także kontakty z innymi ludźmi. Przytoczone powyżej wyniki sugerują, że ocena studentów niekoniecznie musi być w pełni adekwatna i może być zawyżona szczególnie w przypadku niektórych ze wskazanych kompetencji (samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość, dyspozycyjność, a przede wszystkim kontakty z innymi ludźmi)<sup>77</sup>.

<sup>77</sup> W przypadku kompetencji komputerowych istnieje duże prawdopodobieństwo, że ocena ta jest adekwatna, a rozbieżność pomiędzy ocenami pracodawców i autoewaluacją studentów jest efektem różnic pokoleniowych (technologicznych).

Ponadto stwierdzić należy, że na rynku brakuje jasnej informacji na temat tego, który kierunek studiów zwiększa szanse rynkowe absolwentów, co sprzyja przypadkowości decyzji podejmowanych przez studentów. Problem ten widać choćby na przykładzie deklaracji respondentów niezadowolonych z wyboru uczelni na temat tego, jaką inną szkołę wybraliby w chwili obecnej. Większość z nich nie podaje konkretnej uczelni, a jedynie jest w stanie wymienić preferowany typ szkoły (Jelonek 2011).

Niskie rozeznanie studentów w potrzebach pracodawców, a także ich nie zawsze adekwatna samoocena implikują konieczność podjęcia skoordynowanych działań w obszarze dostarczania odpowiedniej informacji na temat funkcjonowania i efektów kształcenia nie tyle całego sektora akademickiego, co poszczególnych szkół wyższych (np. systemy benchmarkingowe, wskaźniki osiągnięć, monitorowanie losów absolwentów). Najważniejszym elementem systemu informacji na temat skuteczności kształcenia na poziomie wyższym są zazwyczaj badania losów absolwentów uczelni, które powinny być prowadzone w oparciu o jedną wspólną metodologię (lub wspólny moduł) – tak, aby umożliwić porównanie wyników pomiędzy uczelniami. Formuła przyjęta w Polsce (badania koordynowane przez poszczególne jednostki) nie zapewnia dostatecznego stopnia porównywalności, stąd badania takie posiadają walor informacyjny dla zarządzających poszczególnymi szkołami wyższymi, są jednak bezużyteczne zarówno dla zarządzających sektorem, jak i dla jego potencjalnych klientów (zwiększyć mogą stopień dezinformacji kandydatów na studia). Adekwatna informacja na temat jakości i efektywności kształcenia powinna zostać wsparta właściwie zaplanowanym systemem doradczym. Należy podkreślić, że koniecznie powinno się poprawić jego funkcjonowanie na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego (a nawet podstawowego), aby zracjonalizować dalsze wybory edukacyjne uczniów. W związku z zaplanowanym wdrożeniem struktur kwalifikacji na poziomie szkolnictwa wyższego (programy studiów budowane na efektach, a nie standardach kształcenia) konieczne jest przygotowanie przez poszczególne uczelnie właściwego systemu wsparcia doradczego dla studentów, którzy będą mogli w dowolny sposób profilować swoje wykształcenie (np. zmieniając kierunek kształcenia po studiach I stopnia).

Ponadto brak szczegółowych informacji na temat sukcesów lub porażek rynkowych absolwentów szkół wyższych sprzyja tworzeniu uproszczonej wizji rzeczywistości edukacyjnej, która w opinii publicznej w chwili obecnej została sprowadzona do prostego dychotomicznego podziału na grupy: absolwentów kierunków technicznych i ścisłych odnoszących sukcesy rynkowe oraz absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych, którzy po ukończeniu studiów stają się przysłowiowymi bezrobotnymi z dyplomem. Należy pamiętać, że tak schematyczny obraz rynku edukacyjnego nie oddaje w pełni jego złożoności, ponadto może w sposób istotny zaniżać aspiracje absolwentów, a także stanowi dobre podstawy dla samospełniającego się proroctwa.

### **7. Niski poziom zadowolenia z praktycznego aspektu kształcenia**

O ile zdecydowana większość studentów jest zadowolona z wyboru uczelni i kierunku kształcenia, o tyle aż ¼ respondentów deklaruje niezadowolenie z praktycznego aspektu kształcenia w ramach studiów wyższych (Jelonek 2011). Po raz kolejny potwierdza to tezę o głównie kompetencyjnym, a nie kwalifikacyjnym niedopasowaniu na rynku zawodów specjalistycznych. Możemy zatem powiedzieć, że w przypadku zawodów specjalistycznym priorytetowy okazuje się być nie tylko problem nadwyżki/niedoboru absolwentów określonych kierunków, ale przede wszystkim kwestie związane z właściwym planowaniem profili kształcenia w ramach określonych kierunków studiów.

### **8. Nowe ścieżki kształcenia**

Ostatnim, niemniej równie ważnym wyzwaniem, któremu muszą sprostać poszczególne szkoły wyższe są zidentyfikowane zmiany w wyborach dokonywanych przez studentów. Zmiany te to, po pierwsze, wzrost zainteresowania kierunkami technicznymi czy zdrowia, po drugie – wzrost zainteresowania studiami niestacjonarnymi na poziomie studiów uzupełniających, po trzecie – deklarowana duża skłonność studentów (kierunków humanistycznych, społecznych i gospodarczych) do zmiany kierunku kształcenia po studiach licencjackich. Każda z nadmienionych zmian rodzi szereg możliwości, ale też i szereg problemów głównie natury organizacyjnej. Utwierdzają nas one też w przekonaniu, że dotychczasowe formy i metody kształcenia na poziomie wyższym mogą okazać się nieadekwatne do potrzeb studiujących, którzy (zgodnie z wynikami badań) stają się coraz bardziej różni i niepodatni na standaryzację.

## 6.3. Kształcenie pozaszkolne

Wyzwaniem dla współczesnych rynków pracy, w tym także dla rynku polskiego, są zarówno różne formy nieodpasowania kompetencji i kwalifikacji pracowników do potrzeb przedsiębiorstw, jak i szybkie dezaktualizowanie się kompetencji. Kompetencje wystarczające do rozwiązania problemów, przed jakimi staliśmy wczoraj, stają się niewystarczające do stawienia czoła wyzwaniom dnia dzisiejszego, nie mówiąc już o wyzwaniach przyszłych, których kształt i zakres możemy tylko w niewielkim stopniu przewidzieć. W takiej sytuacji wzrasta znaczenie takich narzędzi, które – cechując się elastycznością – dają szansę na relatywnie szybkie i skuteczne niwelowanie luk kompetencyjnych. Bez wątplenia do takich narzędzi należy zaliczyć przede wszystkim różne formy uczenia się przez całe życie, przybierające kształt zarówno uczenia się formalnego (*formal learning*), jak i pozaformalnego (*non-formal learning*), a także nieformalnego (*informal learning*)<sup>78</sup>. Patrząc na problem szerzej: najpełniejszym i najskuteczniejszym remedium jest taka reorientacja procesu kształcenia, aby poszczególne jego elementy składały się na spójny system uczenia się przez całe życie i uczenia się w różnych miejscach i sytuacjach (*lifelong learning* i *lifewide learning*). Tworzenie takiego systemu wymaga przeorientowania modelu kariery edukacyjnej i zawodowej na wszystkich etapach, począwszy od edukacji przedszkolnej, szkolnej, doskonalenie kompetencji w trakcie pracy zawodowej, aż po uczenie się seniorów (Perspektywa 2011, s. 3). Najbardziej pożądaną kompetencją, która winna być kształtowana od najniższego poziomu kształcenia jest umiejętność uczenia się i motywacja do tego uczenia. Położenie nacisku na rozwijanie tej kompetencji staje się szczególnie istotne w związku ze starzeniem się ludności i związaną z tym koniecznością wydłużenia aktywności zawodowej.

Jedynym ze wskaźników istnienia tej kompetencji jest doksztalcenie się i rozwój po zakończeniu formalnej ścieżki kształcenia szkolnego: poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych i stażach czy poprzez samokształcenie. Jednak pomimo znaczących sukcesów Polski w obszarze edukacji formalnej, o których wspominaliśmy wcześniej (mierzonych m.in. wynikami badań PISA, niskim odsetkiem młodzieży z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, które w wieku 18-24 lata nie kontynuują nauki czy odsetkiem osób w wieku 20-24 z wykształceniem średnim II stopnia) (Perspektywa 2011, s. 11), pod względem uczestnictwa w kształceniu i szkoleniach zajmujemy od lat jedno z ostatnich miejsc wśród krajów Unii Europejskiej. Z wynoszącą 4,7% w 2009 r. wartością wskaźnika uczestnictwa osób w wieku 25-64 w kształceniu i szkoleniu w ciągu czterech ostatnich tygodni, Polska lokuje się na 21 miejscu wśród krajów UE. Wyzwaniem pozostaje jednak nie tylko wzrost ilościowego uczestnictwa w kursach, szkoleniach czy innych formach kształcenia ustawicznego, ale także powiązane z tym kwestie, takie jak zmiany form kształcenia, nadanie większej rangi kształceniu nieformalnemu, istotne w tym obszarze problemy z efektywnością inwestycji w kapitał ludzki finansowanych ze środków EFS. Wszystko to składa się na długą listę wyzwań, przed którymi staje system kształcenia pozaszkolnego w Polsce, z których najważniejsze omówiono w dalszej części tego rozdziału.

### 6.3.1. Wyzwania dla systemu doksztalcenia i rozwoju po zakończeniu edukacji szkolnej

Do najważniejszych wyzwań, przed jakimi staje system doksztalcenia i rozwoju po zakończeniu edukacji szkolnej, zidentyfikowanych na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” zaliczono:

1. Utrzymujący się bardzo niski poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków.
2. Selektywny charakter uczestnictwa w doksztalceniu po zakończeniu edukacji szkolnej zwiększający dysproporcje kompetencyjne pomiędzy osobami o wyższych i niższych kwalifikacjach.
3. Silne powiązanie aktywności edukacyjnej z wiekiem, a przede wszystkim brak upowszechnienia aktywności edukacyjnej w starszych grupach wiekowych, zwiększający ryzyko dezaktualizacji kompetencji i sprzyjający utrzymaniu niskiego wskaźnika aktywności zawodowej wśród osób w wieku powyżej 50 lat.
4. Wzrastający poziom inwestycji pracodawców w rozwój kadr, jednak ciągle lokujący Polskę poniżej przeciętnego poziomu europejskiego.

<sup>78</sup> Uczenie się formalne (*formal learning*) – uczenie się poprzez udział w programach kształcenia i szkolenia prowadzące do uzyskania kwalifikacji. Uczenie się pozaformalne (*non-formal learning*) – uczenie się zorganizowane instytucjonalnie jednak poza programami kształcenia i szkolenia prowadzącymi do uzyskania kwalifikacji. Uczenie się nieformalne (*informal learning*) – uczenie się niezorganizowane instytucjonalnie, realizowane w sposób zamierzony lub niezamierzony (Perspektywa 2011, s. 72).

5. Widoczne niedopasowanie pomiędzy potrzebami szkoleniowymi pracodawców a tematyką oferowanych i prowadzonych szkoleń.
6. Potrzeba strategicznych działań w obszarze kształcenia pozaszkolnego i zwiększenie znaczenia sektora usług szkoleniowych i doradczych dla rozwoju kapitału ludzkiego.
7. Przyznanie odpowiedniej rangi kształceniu pozaformalnemu i nieformalnemu, położenie większego nacisku na uczenie się w miejscu pracy i w społeczności.

Podobnie jak w przypadku wyzwań dla szkolnictwa ponadgimnazjalnego i szkolnictwa wyższego, w dalszej części rozdziału każde z powyższych wyzwań zostanie poddane szczegółowej analizie.

### **1. Utrzymujący się bardzo niski poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków**

Przeгляд wyzwań, jakie stoją przez systemem doksztalcania dorosłych rozpoczniemy od zwrócenia uwagi na niepokojąco niski poziom aktywności edukacyjnej osób w wieku 25-64 lata. Wartość wskaźnika uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, mierzona uczeniem się w ciągu ostatnich czterech tygodni w ramach edukacji formalnej lub pozaformalnej osób w wieku 25-64 lat, od 2004 r. do 2009 r. była bliska 5%, w 2010 r., według danych BKL, wyniosła 4,2%, co może wskazywać na tendencję spadkową. Podobny spadek obserwujemy w przypadku wskaźnika dotyczącego doksztalcania się w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających badanie: w 2007 r. doksztalcało się rocznie w formach pozaszkolnych 19% Polaków w wieku 25-64 lat, w 2010 r. – 13%<sup>79</sup>. Wskazuje to na niepokojącą tendencję: poziom aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce raczej spada niż wzrasta i to pomimo wydatkowania bardzo dużych środków na wzmocnienie inwestycji w kapitał ludzki, pochodzących z EFS<sup>80</sup>.

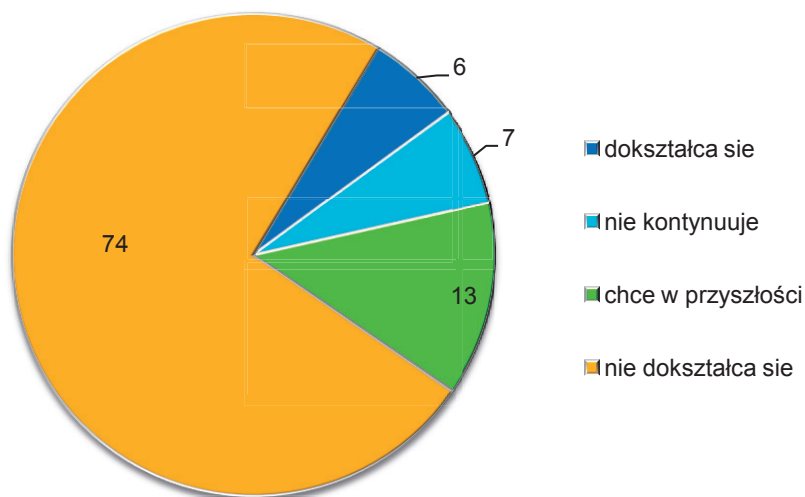
Choć na ten spadek mógł mieć wpływ kryzys finansowy i pogorszenie się sytuacji na rynku pracy w ostatnich latach, obniżanie się poziomu uczestnictwa w kształceniu i doksztalcaniu dorosłych Polaków budzi uzasadnione obawy co do możliwości uzupełnienia i aktualizacji kompetencji zdobytych w procesie kształcenia szkolnego. Niepokoić może także niezwykle niski odsetek dorosłych Polaków rozwijających swoje kompetencje poprzez samokształcenie: według danych BKL w 2010 r. samodzielnie doksztalcało się zaledwie 10,5% dorosłych Polaków. Zestawienie dotychczasowej aktywności szkoleniowej z planami szkoleniowymi pokazuje z kolei, że aż 74% dorosłych Polaków ani nie doksztalcało się w ciągu ostatniego roku, ani nie zamierza tego zrobić w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy, a zaledwie 6% doksztalcało się i zamierza się doksztalcać w przyszłości.

<sup>79</sup> Dane dla lat 2004-2009 za Eurostatem, dane dla 2007 r. za Badaniem Aktywności Edukacyjnej Dorosłych, dane dla 2010 r. za „Bilansem Kapitału Ludzkiego”.

<sup>80</sup> Według informacji miesięcznej z realizacji PO KL 2007-2013, do 31 marca 2011 r. w ramach całego programu podpisano 24,9 tys. umów/decyzji na łączną kwotę środków publicznych blisko 27,2 mld PLN. Natomiast w okresie programowania 2004-2006 na poprawę jakości kapitału ludzkiego przeznaczono ok. 1,9 mld euro (w wartościach realnych, tj. w cenach stałych z 2004 r.), w ramach trzech programów: SPO RZL (Priorytet I i II), ZPORR (Priorytet II, działania 2.1-2.5) oraz EQUAL (tematy A, F, G, I). Por. *Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich*, Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://www.ewaluacja.gov.pl/Ewaluacja\\_ex\\_post\\_NPR/Documents/raport\\_koncowy\\_expost6.pdf](http://www.ewaluacja.gov.pl/Ewaluacja_ex_post_NPR/Documents/raport_koncowy_expost6.pdf).

## Wykres VI.6.

Stosunek do doksztalcania się dorosłych Polaków<sup>81</sup>  
dane w procentach (N=17886)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Ludności, 2010.

Oznacza to, że aż  $\frac{3}{4}$  dorosłych Polaków zatrzymało się na ścieżce swojego rozwoju przez okres co najmniej dwóch lat, przynajmniej jeśli bierzemy pod uwagę doksztalcanie się w formie zinstytucjonalizowanej. Uznają oni, iż posiadane przez nich kompetencje są w pełni wystarczające do wykonywania obowiązków zawodowych: nie szkolą się przede wszystkim dlatego, iż są przekonani, że doksztalcanie nie jest potrzebne w wykonywanej przez nich pracy. Deklarowany przez nich brak potrzeby rozwoju kompetencji do wykonywania bieżących obowiązków zawodowych jest spójny z deklaracjami pracodawców. Głównym powodem braku inwestycji w kadry ze strony pracodawców jest bowiem przekonanie, że obecne kwalifikacje i kompetencje pracowników w pełni odpowiadają potrzebom firmy czy instytucji (wykres VI.7).

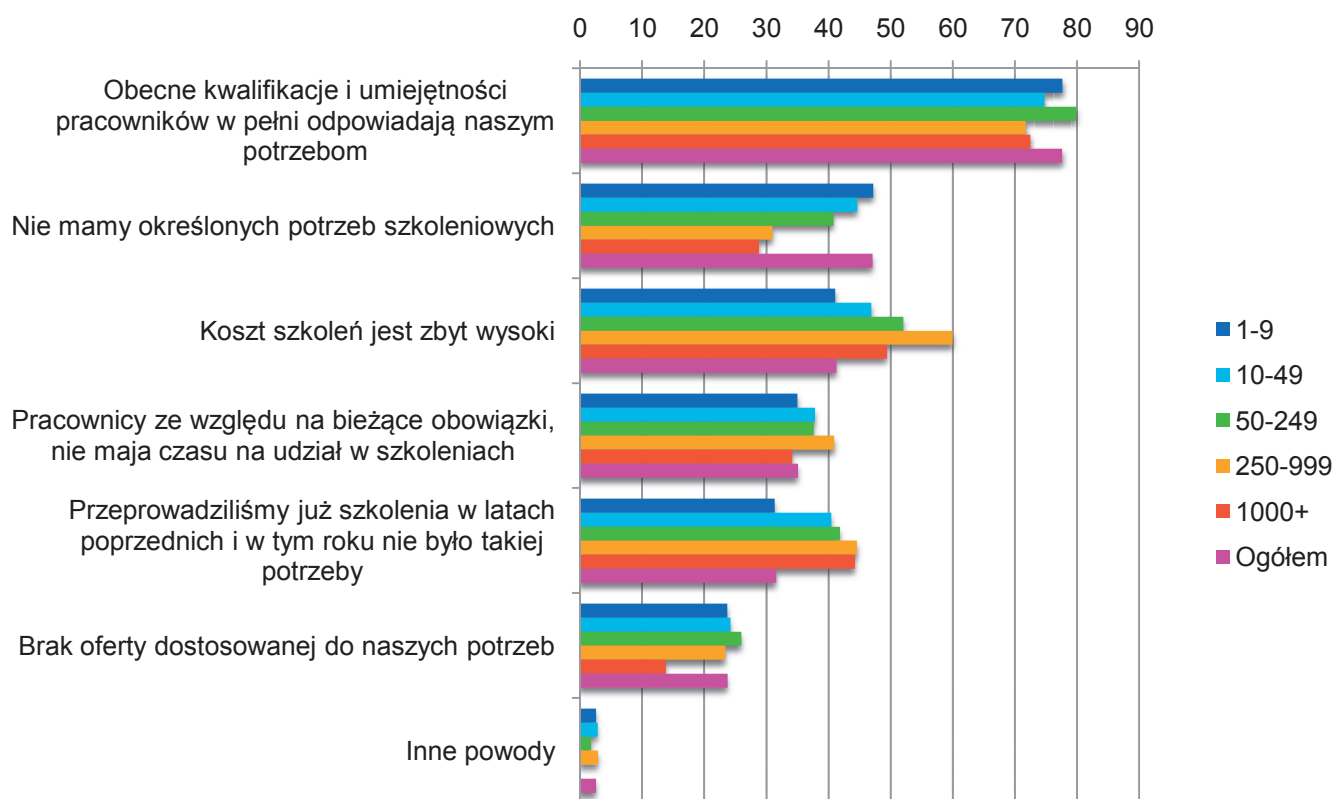
<sup>81</sup> Osoby doksztalające się – uczestniczyły w ciągu ostatnich 12 miesięcy od momentu badania przynajmniej w jednej formie kształcenia pozaszkolnego i planują kontynuować doksztalcanie się w ciągu kolejnych 12 miesięcy; nie kontynuujące – doksztalcały się w ciągu ostatnich 12 miesięcy od momentu badania, ale nie planują kontynuować doszkalać się w ciągu kolejnych 12 miesięcy; chcące doksztalcać się w przyszłości – nie doksztalcały się wcześniej, ale chciałyby podjąć kształcenie w przyszłości; nie doksztalające się – nie doksztalcały się wcześniej i nie planują w najbliższej przyszłości.

## Wykres VI.7.

**Kształcenie  
pozaszkolne**

### Powody braku inwestycji pracodawców w rozwój kadr a wielkość zatrudnienia

dane w procentach (N=3913)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

W tym kontekście warto jednak dodać, że aż 95% osób, które uczestniczyły w kursach i szkoleniach w dwunastu miesiącach poprzedzających badanie, uznało ostatnio odbyte szkolenie za bardzo lub raczej przydatne w wykonywanej przez siebie pracy. Choć mamy tutaj jedynie do czynienia z subiektywną oceną przydatności szkoleń, to pokazuje ona, że osoby doksztalające się pozytywnie oceniają użyteczność wiedzy i umiejętności zdobyte w trakcie szkoleń czy kursów w swojej pracy zawodowej. To proste zestawienie może być istotną wskazówką do poszukiwania czynników wpływających na aktywność szkoleniową bądź brak tej aktywności wśród dorosłych Polaków. Jak pokażemy dalej, jednym z takich czynników są różnice w charakterze pracy wykonywanej przez osoby doksztalające się i te, które nie podnoszą swoich kwalifikacji.

Dodatkowe informacje pozwalające lepiej opisać czynniki wpływające na niski poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków przynosi analiza zróżnicowania inwestycji w kadry wśród przedsiębiorstw znajdujących się w różnych stadiach rozwoju (Worek, Stec, Szklarczyk, Keler 2011). Przeprowadzone analizy pokazały bowiem, że inwestycje w kadry są silnie powiązane z dynamiką rozwoju przedsiębiorstwa – zdecydowanie częściej inwestują te firmy, które silnie się rozwijają, niż te, które znajdują się w okresie stagnacji. Dla potrzeb tych analiz z grupy badanych pracodawców wyodrębniono przedsiębiorstwa stanowiące ponad 2/5 badanych podmiotów<sup>82</sup>, a następnie dokonano ich segmentacji ze względu na stadium rozwoju, wyróżniając podmioty silnie rozwijające się, rozwijające się, słabo rozwijające się i stagnacyjne<sup>83</sup>. Dominującą grupę (40%) stanowiły przedsię-

<sup>82</sup> Identyfikacja przedsiębiorstw dotyczy obserwacji pochodzących z operatu GUS i posiadających jedną z następujących form prawnych: spółki partnerskie, spółki akcyjne, spółki z o.o., spółki jawne, spółki cywilne, spółki komandytowe, spółki komandytowo-akcyjne, inne spółki, przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie i oddziały przedsiębiorców zagranicznych.

<sup>83</sup> Do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się zostały zaklasyfikowane te, które jednocześnie 1) wprowadziły w ostatnich 12 miesiącach nowe bądź udoskonalone produkty, usługi lub metody produkcji, 2) miały w ostatnich 12 miesiącach dodatnie saldo zatrudnienia oraz 3) w ocenie własnej sytuacji finansowej przez swych przedstawicieli wskazały na wzrost zysków. Przedsiębiorstwa stagnacyjne nie spełniały żadnego z powyższych warunków. Formy mieszane zostały zaklasyfikowane do pozostałych dwóch kategorii: przedsiębiorstw „rozwijających się”, gdy spełniały dwa z trzech warunków oraz przedsiębiorstw „słabo rozwijających się”, gdy spełniały tylko jeden warunek.

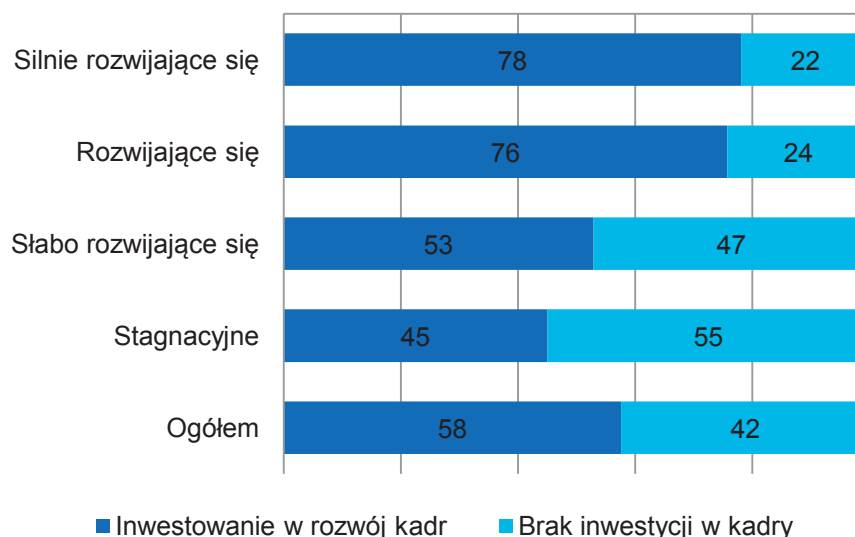


biorstwa słabo rozwijające się, o 10 punktów procentowych mniej było przedsiębiorstw stagnacyjnych (30%), 22% przedsiębiorstw zakwalifikowano do kategorii rozwijających się, a zaledwie 8% to przedsiębiorstwa silnie rozwijające się. Związek pomiędzy oceną rozwoju przedsiębiorstwa a deklaracją podejmowania w ciągu ostatniego roku działań zmierzających do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji pracowników zaprezentowano na wykresie VI.8.

## Wykres VI.8.

### Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w ostatnich 12 miesiącach

dane w procentach (N=5319)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Dane zaprezentowane na wykresie pokazują, że im silniejszy rozwój przedsiębiorstwa, tym częściej podejmowane są działania służące rozwojowi kadr (33 punkty procentowe różnicy pomiędzy przedsiębiorstwami stagnacyjnymi a silnie rozwijającymi się). Brak nowych produktów i usług w ofercie oraz niekorzystanie z nowych technologii ogranicza potrzeby rozwojowe pracowników. Przyczyną bardzo niskiej aktywności edukacyjnej Polaków należy więc poszukiwać również w kondycji przedsiębiorstw, z których aż 70% to podmioty słabo rozwijające się albo stagnacyjne.

## 2. *Selektywny charakter uczestnictwa w doszkąłaniu po zakończeniu edukacji szkolnej – zwiększający dysproporcje kompetencyjne pomiędzy osobami o wyższych i niższych kwalifikacjach*

Dane przedstawione w rozdziale dotyczącym diagnozy kapitału ludzkiego w Polsce pokazują, że nie zmieniają się charakterystyczne od lat dla kształcenia ustawicznego w Polsce tendencje: doszkałca się w jakikolwiek sposób ponad pięciokrotnie więcej osób z wykształceniem wyższym niż z wykształceniem zawodowym (odpowiednio 42% i 8%). Aktywność edukacyjna dorosłych prowadzi więc raczej do podnoszenia kompetencji osób o wysokich kwalifikacjach niż do zdobywania i doskonalenia kompetencji przez osoby o niższym poziomie kwalifikacji. Choć takie działania mogą podnosić jakość kapitału ludzkiego w ogóle, należy pamiętać, że mają one charakter selektywny, nie obejmują tych osób, których poziom kwalifikacji i związany z nim poziom kompetencji, zwłaszcza kompetencji ogólnych, jest najniższy. Dotychczasowe inwestycje w kadry nie prowadzą więc do upowszechnienia procesu doszkałania i podnoszenia kompetencji ogólnych i zawodowych na różnych szczeblach i stanowiskach pracy.

Analizując zróżnicowanie poziomu aktywności edukacyjnej dorosłych warto mieć na uwadze zróżnicowanie przyczyn doszkałania i niedoszkałania wśród osób o różnym poziomie wykształcenia. Osoby z wykształceniem zawodowym oraz średnim technicznym i policealnym doszkałają się głównie po to, aby się przekwalifikować, doszkolić ze względu na ryzyko utraty pracy lub spełnić wymogi pracodawcy. Osoby z wykształceniem

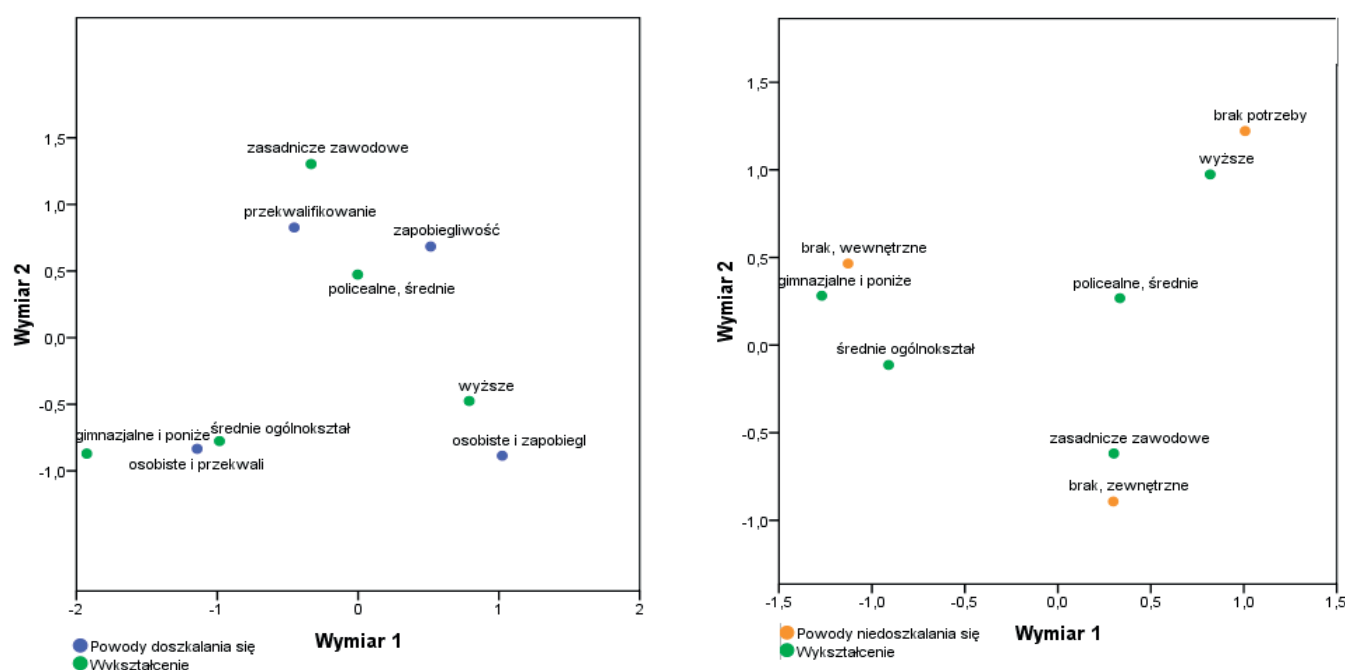
średnim ogólnym częściej kształcą się ze względu na swoje osobiste chęci i powody, chcą się też w ten sposób przekwalifikować, zaś charakterystyczne dla osób z wykształceniem wyższym jest kształcenie się z powodów osobistych albo ze względu na wymogi stawiane przez pracodawcę (rysunek VI.1.).

Wykształcenie badanych nie różnicuje jednak znacząco deklarowanych najczęściej przyczyn niepodejmowania doksztalcenia: niezależnie od jego poziomu dominującym powodem jest przekonanie, że doksztalcenie nie jest potrzebne w wykonywanej pracy. Przyczyną zdecydowanie rzadszej aktywności szkoleniowej osób gorzej wykształconych należy więc poszukiwać przede wszystkim w charakterze wykonywanych przez nich obowiązków zawodowych. Charakter pracy wykonywanej przez osoby z wykształceniem wyższym wymaga w większym stopniu aktualizacji kompetencji niż charakter pracy wykonywanej przez osoby z wykształceniem zawodowym czy niższym. Trzeba też wziąć pod uwagę fakt, że w przypadku wielu zawodów specjalistycznych doksztalcenie jest obligatoryjnym wymogiem rozwijania kariery zawodowej: jak to jest np. w przypadku lekarzy czy nauczycieli. Ponadto ujawniają się także pewne różnice postaw wobec doksztalcenia wśród osób o różnym poziomie wykształcenia: osoby o niższym poziomie wykształcenia ponad dwukrotnie częściej niż osoby z wykształceniem wyższym deklarowały, iż nie miały motywacji do doksztalcenia się (rysunek VI.1.). Wyzwaniem dla systemu kształcenia formalnego na wszystkich jego poziomach jest więc kształtowanie motywacji do uczenia się i rozwoju oraz promowanie postawy uczenia się przez całe życie.

Interpretując powyższe informacje, należy jednak uwzględnić to, że większość dotychczasowych badań dotyczących kształcenia ustawicznego, w tym badania BKL, obejmują intencjonalne, świadome doksztalcenie. Można postawić hipotezę, wymagającą potwierdzenia w kolejnych badaniach, że wiele spośród osób deklarujących brak uczestnictwa w kształceniu pozaszkolnym i kształceniu nieformalnym podnosi swoje kompetencje w sposób naturalny w miejscu pracy czy w środowisku, wykonując swoje obowiązki zawodowe, ucząc się od innych pracowników czy rozwijając swoje osobiste zainteresowania, wpisując się tym samym w ważny nurt kształcenia, jakim jest uczenie się w różnych miejscach i sytuacjach (*lifewide learning*). Ten obszar kształcenia nie jest jednak do tej pory w Polsce dobrze zdiagnozowany.

## Rysunek VI.1.

**Powody doksztalcenia się i braku aktywności szkoleniowej a wykształcenie badanych**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Ludności, 2010.

**3. *Silne powiązanie aktywności edukacyjnej z wiekiem, a przede wszystkim brak upowszechnienia aktywności edukacyjnej w starszych grupach wiekowych, zwiększający ryzyko dezaktualizacji kompetencji i sprzyjający utrzymaniu niskiego wskaźnika aktywności zawodowej wśród osób w wieku powyżej 50 lat***

Jak wskazano w rozdziale diagnostycznym, osoby w wieku średnim i osoby starsze nie tylko rzadziej się doszkadzają niż osoby młodsze, ale też niżej oceniają prawie wszystkie swoje kompetencje – wysokie spadki widać zwłaszcza w przypadku samooceny zdolności do uczenia się nowych rzeczy. Oprócz innych czynników, które będą utrudniać upowszechnianie kształcenia przez całe życie wśród osób starszych, dużą rolę hamującą może odgrywać właśnie powszechność przekonania o niższej zdolności do uczenia się w starszym wieku oraz silnie utrwalony podział cyklu życia na wyraźne fazy: fazę aktywności edukacyjnej, fazę aktywności zawodowej i fazę nieaktywności edukacyjnej i zawodowej. Występowanie takich schematów poznawczych, połączone z silniejszym wśród osób starszych przekonaniem, że doszkadzanie nie jest potrzebne w pracy oraz deklarowaną mniejszą motywacją osobistą do doszkadzania się może stanowić silną barierę wzrostu aktywności edukacyjnej w starszych kohortach wiekowych, wzmacniając proces dezaktualizacji kompetencji. Warto bowiem mieć na uwadze, że wyniki badania przeprowadzonego w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” pokazują, że samoocena kompetencji wśród osób starszych, ale posiadających wykształcenie wyższe nie odbiega od samooceny kompetencji osób młodszych z takim samym poziomem wykształcenia. Czynnikiem obniżającym samoocenę kompetencji nie jest zatem sam wiek, ale wiek połączony z niskim wykształceniem i charakterystycznym dla niego słabszym przygotowaniem w zakresie kompetencji ogólnych, co zostało opisane w ramach wyznań, przed którymi stoi sektor kształcenia ponadgimnazjalnego.

**4. *Wzrastający poziom inwestycji pracodawców w rozwój kadr, jednak ciągle lokujący Polskę poniżej przeciętnego poziomu europejskiego***

Według badań przeprowadzonych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” 55% badanych pracodawców podejmowało jakiegokolwiek działania służące rozwojowi zasobów ludzkich. Wartość tego współczynnika pokazuje, że w stosunku do 2005 r. dokonał się znaczny postęp ilościowy w zakresie inwestycji pracodawców w kadry: w porównaniu z 2005 r., inwestowało w kadry aż o 20% więcej pracodawców<sup>84</sup>. Jednak nawet z taką wartością wskaźnika, polskie przedsiębiorstwa sytuują się poniżej przeciętnego poziomu inwestycji w 27 krajach członkowskich UE (60% inwestujących w kadry w 2005 r.).

Ciągle niska pozycja polskich przedsiębiorstw i instytucji wśród przedsiębiorstw europejskich pod względem poziomu inwestycji w rozwój kadr jest przede wszystkim wynikiem braku tego typu inwestycji w podmiotach mikro i małych oraz – jak pokazano wcześniej – w przedsiębiorstwach, które słabo się rozwijają lub znajdują się w fazie stagnacji. Podmioty te zatrudniają pracowników, których kompetencje są w ocenie pracodawców dostosowane do obecnych wymogów ich stanowisk pracy, a brak zmian w charakterze pracy i brak nowych wyznań rozwojowych sprawiają, że nie ma potrzeby podnoszenia lub uzupełniania kompetencji kadry. W krótkiej perspektywie takie zachowania pracodawców są całkowicie racjonalne, dlatego też oczekiwanie, iż ulegną one zmianie jest nadmiernie optymistyczne. Zmiana ta może nastąpić tylko wówczas, gdy wzrośnie realne zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności przedsiębiorstw, to zaś jest uwarunkowane wzrostem innowacyjności polskiej gospodarki.

Wyjaśnien niskiego poziomu inwestycji w kadry można też szukać w strategiach rekrutacyjnych stosowanych przez pracodawców. Dominującą strategią jest szukanie pracowników w pełni przygotowanych do wykonywanej pracy albo wymagających niewielkiego przeszkolenia. Strategie te są najbardziej popularne wśród małych i średnich podmiotów, duże są częściej skłonne zatrudniać pracowników wymagających większego doszkolenia (tabela VI.11.).

<sup>84</sup> Według badań *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*, w 2005 r. w Polsce 35% badanych przedsiębiorstw podejmowało jakiegokolwiek działania służące rozwojowi kadr. Wyniki badań dostępne on-line dla lat 1999 i 2005 na stronie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

Tabela VI.11.

## Strategie rekrutacyjne pracodawców: oczekiwany stopień przygotowania kandydata do pracy

	Pełne przygotowanie	Możliwość niewielkiego doszkolenia	Możliwość większego doszkolenia	Możliwość pełnego doszkolenia	Ogółem
1-9	35%	37%	11%	17%	2799
10-49	46%	34%	9%	11%	6742
50-249	44%	37%	10%	9%	4573
250-999	21%	31%	40%	9%	1515
1000+	33%	35%	16%	16%	211
<b>Ogółem</b>	<b>35%</b>	<b>37%</b>	<b>11%</b>	<b>16%</b>	<b>15840</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Dominacja takich strategii rekrutacyjnych jest nie tylko barierą dla zatrudniania absolwentów, którzy zwykle nie są w pełni przygotowani do wykonywania praktycznych zadań zawodowych, ale może też świadczyć o niskiej skłonności części pracodawców do inwestycji w kadry. Część pracodawców przyjmuje rolę klientów systemu edukacji, od którego oczekują dostarczenia wysokiej jakości produktu, czemu ten system bez współpracy popytowej strony rynku pracy nie jest w stanie sprostać. Wyzwaniem zarówno dla systemu kształcenia na różnych jego szczeblach oraz dla instytucji odpowiedzialnych za kształt tego systemu, jak i dla pracodawców, jest większe, skuteczniejsze, realne i zapewniające obustronne korzyści włączanie tych ostatnich w proces kształtowania i doskonalenia kadr polskiej gospodarki.

### 5. Widoczne niedopasowanie pomiędzy potrzebami szkoleniowymi pracodawców a tematyką oferowanych i prowadzonych szkoleń

Zestawienie kompetencji, których w opiniach pracodawców brakuje pracownikom, samooceny kompetencji ludności oraz tematyki oferowanych i prowadzonych szkoleń ujawnia rozmijanie się ze sobą tych elementów. Zaczniemy od szkoleń prowadzonych i organizowanych przez pracodawców. Jak pokazują badania przeprowadzone w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”, znaczna część aktywności szkoleniowej pracodawców to aktywność wymuszona, koncentrująca się wokół szkoleń obowiązkowych: BHP, ochrona przeciwpożarowa albo aktywność wynikająca z konieczności dopasowywania się do zmiennych wymagań otoczenia instytucjonalnego: księgowość, rachunkowość, prawo. Dopiero na kolejnych miejscach znajduje się tematyka zawodowa czy związana z rozwojem kompetencji ogólnych (Worek, Stec, Szklarczyk, Keler 2011). Tymczasem braki kompetencyjne pracowników, czyli zidentyfikowane potrzeby w zakresie rozwoju kadr dotyczą przede wszystkim kompetencji zawodowych, następnie tzw. kompetencji „miękkich”: indywidualnych (gotowości do uczenia się, samodzielności, zarządzania czasem), interpersonalnych, związanych z relacjami pomiędzy pracownikiem a jego otoczeniem (współpracownikami, klientami) (wykres VI.9.).

## Wykres VI.9.

### Kompetencje i kwalifikacje, których brakuje, zdaniem pracodawców, aktualnym pracownikom

dane w procentach (N=8873)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Pracodawców, 2010.

Należałoby zatem stwierdzić, że wiele działań pracodawców kwalifikowanych jako inwestycje w kadry w istocie nie spełnia znamion takich inwestycji, bowiem ogranicza się do wypełnienia określonych prawnie wymogów, które nie zmniejszają deficytów kompetencyjnych, ani też raczej nie przekładają się na wzrost konkurencyjności firmy czy instytucji. Ponadto dominująca wśród szkoleń tematyka prawnicza każe postawić pytanie o to, czy środki przeznaczane przez pracodawców na doskonalenie kadr przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności i efektywności, czy też raczej pozwalają im jedynie lepiej dostosowywać się do niestabilnego otoczenia, stając się w związku z tym instrumentem adaptacji a nie innowacji.

W świetle powyższych informacji na uwagę zasługują te podmioty, wśród których występuje zgodność pomiędzy zidentyfikowanymi deficytami kompetencyjnymi a działaniami szkoleniowymi (Worek, Stec, Szklarczyk, Keler 2011). Najwięcej takich podmiotów działa w branży informacja i komunikacja: z jednej strony dostrzegają oni braki pracowników w zakresie kompetencji komputerowych, z drugiej – najczęściej korzystają z różnych szkoleń informatycznych. Gdzie indziej, np. w branży „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” można zauważyć silny nacisk na rozwój kompetencji zawodowych (zdiagnozowanych jako deficytowe) przy jednoczesnym słabszym nacisku na rozwój – również brakujących – kompetencji „miękkich”. Z kolei w branży „opieka zdrowotna i pomoc społeczna”, gdzie pracodawcy wskazali na poważne braki w zakresie kompetencji indywidualnych, są podejmowane szkolenia z zakresu rozwoju osobistego, choć w obliczu rozwoju kompetencji zawodowych schodzą na dalszy plan. Ogólnie jednak zdecydowanej większości badanych podmiotów brakuje przemyślnych, długofalowych strategii inwestycji w kadry, opartych na wizji rozwoju przedsiębiorstwa czy instytucji, uzupełnionych poprzez określenie zapotrzebowania kompetencyjnego, diagnozę kompetencji pracowników i określenie ścieżek ich rozwoju zawodowego.

Potwierdzenie diagnozy wskazującej na widoczne rozbieżności pomiędzy ofertą szkoleniową a lukami kompetencyjnymi przynosi analiza oferty szkoleniowej oraz tematyki szkoleń, w których uczestniczyli dorośli Polacy w 2010 r.

W ofercie badanych firm i instytucji szkoleniowych najczęściej występują kursy i szkolenia związane z motoryzacją, obsługą i naprawą pojazdów, w tym przede wszystkim kursy konieczne do uzyskania prawa jazdy podstawowych kategorii (A i B). Na drugim miejscu pod względem częstotliwości występowania w ofercie znajduje się tematyka związana z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych, na trzecim tematyka związana z szeroko rozumianymi zagadnieniami informatycznymi. Dalsze miejsca zajmują zagadnienia BHP, ochrona przeciwpożarowa, pierwsza pomoc, budownictwo i przemysł. Na kolejnych miejscach znalazła się tematyka prawna, zarządzanie przedsiębiorstwem, handel, sprzedaż i obsługa klienta, języki obce. Pierwszą dziesiątkę tematyki najczęściej występującej w ofercie firm i instytucji szkoleniowych zamykają szkolenia z zakresu usług osobistych (fryzjerstwo, kosmetyka, krawiectwo, florystyka, itp.). Uzupełnieniem tych informacji jest wykres VI.10., na którym uwzględniono tematykę szkoleniową występującą w ofercie co najmniej 10% badanych instytucji.

## Wykres VI.10.

Tematyka oferowana w 2010 r. i tematyka, w ramach której przeszkolono największą liczbę osób



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych, 2010.

Tematyka szkoleniowa najpopularniejsza w 2010 r. to tematyka motoryzacyjna (zdobywanie uprawnień do kierowania pojazdami), nauka języków obcych, zagadnienia informatyczne, BHP, pierwsza pomoc, ochrona przeciwpożarowa, a także tematyka z obszaru szeroko rozumianego budownictwa i przemysłu, usługi i rozwoju osobistego (wykres VI.10.).

Plany szkoleniowe badanych firm i instytucji szkoleniowych pokazują, że przedstawiciele sektora nie przewidują większych zmian pod względem zakresu tematycznego oferty. Choć większość badanych firm i instytucji szkoleniowych zamierza w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy poszerzyć swoją ofertę, to poszerzenie to dotyczy zagadnień i tak już wcześniej obecnych na rynku szkoleniowym. Wśród tych tematów najczęściej były wymieniane: zagadnienia związane z sektorem usług osobistych (fryzjerstwo, kosmetyka, florystyka, wizaż, krawiectwo, itp.), związane z rozwojem osobistym i rozwojem kompetencji ogólnych, z nauczaniem języków obcych, informatyką i obsługą komputerów, przygotowaniem do zdobycia uprawnień do prowadzenia pojazdów, budownictwem i przemysłem, edukacją, pedagogiką, medycyną, psychologią, pracą socjalną oraz handlem, sprzedażą i obsługą klienta.

Na utrzymanie się stabilizacji pod względem zakresu tematycznego oferty wskazują też przewidywania przedstawicieli firm szkoleniowych co do tematyki, na którą będzie największe zapotrzebowanie w 2011 r. Jak pokazano na wykresie VI.11., najczęściej, bo blisko 1/5 badanych przedstawicieli firm szkoleniowych przewiduje, że najwyższe zapotrzebowanie będzie na kursy przygotowujące do uzyskania prawa jazdy różnych kategorii oraz uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń (najczęściej prawo jazdy kategorii B, na drugim miejscu kategorii C). Podobnie często wskazywano na uczenie języków obcych (głównie angielskiego, w drugiej kolejności niemieckiego), a także tematykę związaną z rozwojem osobistym i doskonaleniem kompetencji ogólnych, obsługą komputera i programów komputerowych. W pierwszej dziesiątce znalazły się jeszcze zagadnienia związane z budownictwem i przemysłem, handlem, sprzedażą i obsługą klienta, z szkoleniami przygotowującymi

do pracy w sektorze usług osobistych, pozyskiwaniem środków unijnych, szkolnictwem, pedagogiką oraz pozostałą tematyką specjalistyczną, zawodową, nie mieszczącą się w innych kategoriach.

## Wykres VI.11.

### Tematyka, na którą, zdaniem przedstawicieli firm szkoleniowych, będzie największe zapotrzebowanie w 2011 roku<sup>85</sup>

(N=3883)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych, 2010.

Tematyka występująca w ofercie firm i instytucji szkoleniowych koncentruje się (zapewne będzie też tak w najbliższym okresie) w kilku głównych obszarach:

1. Obszar kursów i szkoleń podstawowych, często obligatoryjnych: należy tutaj zaliczyć przygotowanie do zdobycia uprawnień do prowadzenia pojazdów, w tym przede wszystkim prawa jazdy kategorii A i B, szkolenia z zakresu BHP, ochrony przeciwpożarowej. Tematyka ta niezmiennie zajmuje i będzie zajmowała wysoką pozycję w ofercie szkoleniowej, jednak poza przygotowaniem do zdobywania uprawnień do prowadzenia pojazdów oraz urządzeń innych niż motocykle i samochody osobowe – trudno ją uznać za przyczyniającą się w sposób istotny do niwelowania występujących na rynku niedoborów kompetencyjnych.
2. Obszar kursów i szkoleń związany z tematyką prawną, rachunkowością i księgowością, a także pozyskiwaniem i rozliczaniem środków pomocowych UE. Szkolenia z tego zakresu również stanowią istotny i stabilny obszar oferty firm szkoleniowych, a pojawienie się na rynku środków europejskich niewątpliwie stworzyło szansę na poszerzenie oferty w tym obszarze. Biorąc pod uwagę często wskazywaną niestabilność i niejasność polskiego prawa i skomplikowane procedury administracyjne, ten obszar szkoleń zapewne będzie zajmował nadal znaczącą pozycję w ofercie firm szkoleniowych, nie przyczyniając się jednak do niwelowania występujących na rynku niedopasowań, a jedynie – jak wspomniano wcześniej – pozwalając przedsiębiorstwom i instytucjom adaptować się do zmian w otoczeniu instytucjonalnym.
3. Obszar kursów i szkoleń prowadzących do kształtowania i rozwijania kompetencji ogólnych, w tym przede wszystkim nauczania języków obcych czy kompetencji informatycznych. Obszar ten, o wysokiej pozycji w ofercie firm i instytucji szkoleniowych, może odgrywać ważną rolę w niwelowaniu niedoborów i luk kompetencyjnych jednak tylko wówczas, jeśli zakres oferty jest ściśle dopasowany do zdiagnozowanego zapotrzebowania oraz strategicznych celów w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Choć więc nieznanomość języków obcych nie była wymieniana wśród najważniejszych braków

kompetencyjnych kandydatów na dane stanowisko pracy, to fakt, że umiejętność posługiwania się językiem obcym stanowi jedną z kompetencji kluczowych skłania do uznania nauczania języków obcych za istotny wkład w rozwój tych kompetencji. Natomiast w przypadku kompetencji informatycznych istotne są dwie kwestie. Po pierwsze, umiejętność zainteresowania szkoleniami podstawowymi z tego zakresu osób starszych. Po drugie, uwzględnienie, że kompetencje osób młodszych w tym obszarze są wystarczająco rozwinięte na poziomie podstawowym, zatem szkolenia i kursy adresowane do tej grupy powinny się koncentrować na dostarczaniu wiedzy i rozwijaniu umiejętności specjalistycznych.

4. Obszar kursów i szkoleń czy doradztwa związanego z zarządzaniem przedsiębiorstwem, obejmujący ogólne zagadnienia związane z tą tematyką, a także dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi czy zarządzania finansami. Zagadnienia należące do tego niewątpliwie strategicznie ważnego obszaru zajmują dość wysoką pozycję pod względem częstotliwości występowania w ofercie firm i instytucji szkoleniowych, jednak pozycja ta spada, jeśli uwzględnia się popularność tematyki czy przewidywania co do zapotrzebowania na nią w przyszłości.
5. Obszar szkoleń i kursów adresowanych do sektora edukacji, zdrowia i pomocy społecznej. Oferta szkoleniowa skierowana do przedstawicieli tego sektora jest bardzo bogata i niewątpliwie warunkowana specyfiką pracy, w tym koniecznością ciągłego doskonalenia i rozwoju nauczycieli, personelu medycznego czy pracowników socjalnych. W kształtowaniu oferty szkoleniowej skierowanej do tego sektora trzeba jednak wziąć pod uwagę nie tylko zapotrzebowanie na szkolenia zawodowej, ale także zidentyfikowane luki kompetencyjne nauczycieli i przedstawicieli sektora ochrony zdrowia oraz zmiany, jakie zachodzą we wszystkich tych sektorach.
6. Obszar szkoleń i kursów adresowanych do sektora handlowego, sektora usług osobistych i sektora usług związanych z czasem wolnym. Wobec zidentyfikowanych luk kompetencyjnych wśród pracowników sektora usług osobistych oraz sprzedawców i pokrewnych, występowanie w ofercie firm i instytucji szkoleniowych tematyki związanej z rozwijaniem i doskonaleniem technik obsługi klienta wydaje się być obecnie dobrą odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku.
7. Obszar pozostałych szkoleń zawodowych, wśród których dominuje tematyka związana z budownictwem i przemysłem. Grupa ta jest tak różnorodna, że w ocenie tego obszaru trzeba poprzestać na ogólnym stwierdzeniu, dotyczącym jego znaczenia dla zmniejszenia niedopasowań i luk kompetencyjnych na rynku pracy. Wobec szybkich zmian, jakie zachodzą w zglobalizowanej gospodarce, które oddziałują na polski rynek pracy, szkolenia i kursy zawodowe umożliwiające szybkie przekwalifikowanie czy zaktualizowanie kompetencji zawodowych są nieodzownym instrumentem bilansowania popytu i podaży na rynku pracy.

Ocenę dopasowania oferty szkoleniowej do zidentyfikowanych luk kompetencyjnych uzupełnimy informacjami dotyczącymi tematyki szkoleń, w których w 2010 r. uczestniczyli badani dorośli Polacy. Badane osoby w wieku produkcyjnym, doksztalające się w ostatnich dwunastu miesiącach deklarowały, że doksztalanie to wiązało się najczęściej z uczeniem się języków obcych (13%), z rozwojem osobistym i kompetencjami ogólnymi (13%), budownictwem i przemysłem (11%), medycyną, pracą socjalną i psychologią (9%), szkolnictwem, edukacją i pedagogiką (8%), zdobywaniem uprawnień do obsługi i naprawy pojazdów (8%) oraz informatyką i obsługą komputera (7%). Szczegółową tematykę doksztalania się osób dorosłych prezentuje tabela VI.12.



Tabela VI.12.

Najczęściej wybierana tematyka kształcenia wśród osób dorosłych<sup>86</sup>

Grupa tematyczna	Szczegółowa tematyka
Językowe (13%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Język angielski (9%)</li> <li>• Inne języki obce (2%)</li> <li>• Język niemiecki (1%)</li> </ul>
Rozwój osobisty, kompetencje ogólne (13%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inne związane z rozwojem osobistym (9%)*</li> <li>• Komunikacja interpersonalna (1%)</li> <li>• Poszukiwanie pracy, przygotowanie CV, listów motywacyjnych, rozmowy kwalifikacyjne (1%)</li> <li>• Rozwijanie zainteresowań, hobbystyczne (1%)</li> </ul>
Budownictwo i przemysł (11%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inne specjalistyczne z zakresu budownictwa i przemysłu (3%)</li> <li>• Operator ładowarek, koparek, dźwigów i innych pojazdów (1%)</li> <li>• Spawacz (2%)</li> <li>• Operator maszyn produkcyjnych, obsługa urządzeń produkcyjnych (2%)</li> <li>• Elektromonter, elektryk, energetyka, instalacje elektryczne, uprawnienia SEP (1%)</li> <li>• Elektronika, elektrotechnika, automatyka (1%)</li> <li>• Z zakresu instalacji gazowych, ciepłowniczych, kanalizacyjnych, teletechnicznych, klimatyzacji, wentylacji (1%)</li> </ul>
Medyczne, dotyczące pracy socjalnej, psychologii (9%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inne związane z medycyną, pracą socjalną, psychologią (4%)</li> <li>• Psychologia, psychoterapia (2%)</li> <li>• Specjalistyczne kursy medyczne, dla lekarzy (1%)</li> <li>• Ratownictwo medyczne (1%)</li> <li>• Kursy dla pielęgniarek, pielęgniarzy, techników medycznych (1%)</li> </ul>
Szkolnictwo, edukacja i pedagogika (8%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Szkolnictwo, edukacja, pedagogika: inne (5%)</li> <li>• Organizacyjno-formalne: organizacja pracy nauczycieli (1%)</li> <li>• Relacje dziecko/ uczeń- nauczyciel, praca z dziećmi (1%)</li> <li>• Egzaminatory, szkolenia egzaminatorów (1%)</li> </ul>
Prawo jazdy, obsługa i naprawa pojazdów (8%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kierowca wózków widłowych (2%)</b></li> <li>• <b>Inne dla kierowców, mechaników, związane z transportem, samochodami i pojazdami (2%)</b></li> <li>• <b>Prawo jazdy kategorii B, B1 (1%)</b></li> <li>• Prawo jazdy (bez sprecyzowania) (1%)</li> <li>• Mechanik, elektronik samochodowy, diagnostyka, naprawa pojazdów (1%)</li> </ul>
Informatyczne (7%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Informatyka: obsługa programów specjalistycznych, związanych z wykonywaną pracą (2%)</b></li> <li>• Informatyka inne (2%)</li> </ul>

\* W tej kategorii znalazła się bardzo różnorodna tematyka, m.in. taka jak: matematyka, chemia, filologia polska, fizyka, kursy języka migowego, ogólnorozwojowa, związana z rozwojem umiejętności życia w rodzinie oraz rozwoju osobistego (taniec, pisanie, czytanie).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Ludności, 2010.

W najpopularniejszych wśród dorosłych szkoleniach i kursach, czyli kursach językowych (dominującą pozycję zajmuje język angielski), biorą jednak najczęściej udział osoby młodsze, w tym także uczniowie i studenci, którzy tego języka uczą się również w szkole czy na studiach. Tak częste uczestnictwo w kursach językowych wśród tej grupy można z jednej strony traktować jako pozytywny symptom inwestowania w rozwój kompetencji ogólnych, z drugiej zaś można uznać za wskaźnik niewystarczającego przygotowania z zakresu języków obcych w ramach kształcenia szkolnego. Podobne trudności interpretacyjne sprawia kategoria „rozwój osobisty, kompetencje ogólne”. Wysoki poziom uczestnictwa w szkoleniach dotyczących tej problematyki można traktować jako dobry wskaźnik inwestowania w pożądaną przez pracodawców rozwój kompetencji miękkich, jednak

przeszkodą dla takiej interpretacji jest silna pozycja, jaką w tej kategorii zajmuje tematyka, która wiąże się raczej z uzupełnianiem wiedzy z przedmiotów szkolnych czy wykładanych na studiach wyższych (matematyka, chemia, filologia polska), czy dotycząca zagadnień hobbystycznych (taniec, sport).

Strategiczne inwestowanie w kadry stanowi więc wyzwanie na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach rynku pracy: dla systemu edukacji wyzwaniem jest wykorzystywanie informacji na temat zapotrzebowania na kompetencje dla celów planowania kierunków i treści kształcenia oraz skuteczniejszego doradztwa zawodowego, dla instytucji szkoleniowych wyzwaniem jest przejście roli akceleratora rozwoju kadr, a nie głównie reaktywnego świadczeniodawcy usług szkoleniowych, zaś dla pracodawców wyzwaniem pozostaje lepsze wykorzystanie potencjału swoich pracowników, których deficyty kompetencyjne są często identyfikowane, ale rzadziej uzupełniane.

## 6. **Potrzeba strategicznych działań w obszarze kształcenia pozaszkolnego i zwiększenie znaczenia sektora usług szkoleniowych i doradczych dla rozwoju kapitału ludzkiego**

Rynek usług szkoleniowych w Polsce jest silnie zróżnicowany. Obok dużych instytucji szkoleniowych, o długim stażu i szerokiej ofercie, działają firmy bardzo młode, specjalizujące się w wąskich obszarach, bardzo podatne na wahania rynku i zmienność zapotrzebowania na szkolenia. Biorąc pod uwagę to, że sektor usług szkoleniowych zagospodarował do tej pory jedynie 55% działających w Polsce firm i instytucji (nie licząc sektora administracji) oraz 13% dorosłych mieszkańców Polski, nasycenie rynku wydaje się być stosunkowo niewielkie. Wyzwaniem pozostaje zatem trafienie z ofertą do pozostałych segmentów, które do tej pory nie korzystały z usług szkoleniowych. Warto podkreślić, że ¼ spośród pracodawców, którzy nie inwestowali w 2010 r. w rozwój swoich kadr zadeklarowała, że nie znalazła oferty, która by spełniła ich oczekiwania. Wydaje się zatem, że potencjał rynku szkoleniowego jest duży, jednak istnieją silne bariery utrudniające jego aktywizację. Bariery te mają charakter zarówno zewnętrzny w stosunku do strony podażowej szkoleń i rozwoju, jak i wewnętrzny. Wśród barier wewnętrznych należy wymienić przede wszystkim wspomnianą już wielokrotnie niską aktywność edukacyjną dorosłych Polaków, którą można by ogólnie określić mianem niskiego stopnia rozwoju kultury edukacyjnej<sup>87</sup>, ciągle niski stopień zapotrzebowania na wiedzę polskich przedsiębiorstw, silną koncentrację na sektorze edukacji szkolnej i formalnej, niedocenianie w reformach systemu edukacji systemu kształcenia pozaformalnego. Należy dodać, że zarówno w świetle badań BKL, jak i ewaluacji ex post SPO RZL, brak środków na szkolenia nie jest najważniejszą barierą inwestycji w rozwój kadr (Instytut 2010).

Do barier wewnętrznych należy zaliczyć m.in. zróżnicowanie jakości oferty szkoleniowej, brak jasnych kryteriów oceny oferty, silną – odbywającą się kosztem jakości – konkurencję cenową pomiędzy firmami szkoleniowymi. Szczególną uwagę należy skierować w stronę jakości usług szkoleniowych, od której w sposób bezpośredni zależy skuteczność doksztalcenia i rozwoju, a więc osiągnięcie efektu w postaci zdobycia nowych kompetencji czy rozwinięcia kompetencji posiadanych. Deklaracje badanych przedstawicieli sektora szkoleniowego dotyczące jakości szkoleń wskazują na złożoność tej problematyki i różnorodność czynników oddziałujących na jakość usług świadczonych w tym sektorze. Dla zobrazowania problemu wymieńmy tylko najważniejsze fakty, szeroko opisane w raporcie pt. *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły?*.

Przedstawiciele sektora szkoleniowego deklarują podejmowanie zróżnicowanych działań zmierzających do zapewnienia wysokiej jakości świadczonych usług. Wśród tych działań znajdują się zarówno takie, które zmierzają w kierunku uzyskania zewnętrznego potwierdzenia jakości świadczonych usług (certyfikacja, akredytacja), zwiększania zakresu współpracy z innymi podmiotami, dającego szansę na współpracę i wymianę doświadczeń (przynależność do izb, stowarzyszeń, partnerstw), jak i takie, które mają charakter wewnętrzny: ocena prowadzonych zajęć i wykorzystania wyników tej oceny, działania służące rozwojowi kadry szkolącej. Analiza każdej z tych kategorii działań pro jakościowych wskazuje, że problematyka jakości zajmuje istotne miejsce w działaniach i zamierzeniach sektora szkoleniowego, na co wskazują następujące fakty:

<sup>87</sup> Dla potwierdzenia wniosku można przytoczyć choćby wyniki badań czytelnictwa przeprowadzonych przez Bibliotekę Narodową i TNS OBOP, według których w 2010 r. do ani jednej książki, nawet kucharskiej, nie zająłoby 56% Polaków mających 15 lat i więcej, a w ciągu miesiąca tylko 54% Polaków czyta jakiegokolwiek (także publikowane w internecie) tekstu dłuższego niż 3 strony. Warto dodać, że ani jednej książki w 2010 r. nie przeczytało 25% osób z wykształceniem wyższym, 33% studentów i uczniów, 36% kierowników i specjalistów. [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: <http://www.bn.org.pl/download/document/1297852787.pdf>

1. Posiadanie akredytacji lub certyfikatu jakości zadeklarowało 36% badanych firm i instytucji szkoleniowych<sup>88</sup>. Optymistyczną wymowę tego faktu zakłóca jednak to, że mimo podania definicji pojęć „akredytacja” i „certyfikat jakości” były one bardzo różnie rozumiane, na co wskazują rodzaje wymienianych przez badanych certyfikatów. Najczęściej wymienianymi typami certyfikatów były certyfikaty ISO, wskazane przez 36% instytucji deklarujących posiadanie jakichkolwiek certyfikatów, jednak już na drugim miejscu znalazł się wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych, wskazany przez 22% odpowiadających na to pytanie jako rodzaj akredytacji. Kolejne rodzaje akredytacji czy certyfikatów nie budzą zastrzeżeń, jednak wśród rzadziej wymienianych kategorii pojawiło się na przykład wskazanie na Kodeks Dobrych Praktyk Polskiej Izby Firm Szkoleniowych (jako certyfikatu).
2. Zamiar ubiegania się o akredytację lub certyfikat jakości w najbliższych 12 miesiącach zadeklarowało 31% przedstawicieli badanych instytucji i firm szkoleniowych. Najwięcej badanych przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych wskazało, że zamierza ubiegać się o certyfikat ISO (najczęściej takim certyfikatem byli zainteresowani przedstawiciele firm szkoleniowo-doradczych i szkoleniowych oraz ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego), niewiele mniej zadeklarowało chęć uzyskania akredytacji Kuratora Oświaty (najczęściej przedstawiciele centrów kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia praktycznego, szkół językowych i ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego).
3. Z deklaracji respondentów wynika, że 22% badanych firm i instytucji szkoleniowych należy do jakiejś izby, stowarzyszenia, partnerstwa. Najwięcej spośród tych badanych instytucji i firm szkoleniowych, które deklarują takie członkostwo, należy do izb i stowarzyszeń związanych z motoryzacją i transportem, 16% należy do Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, 12% do Izb Gospodarczych, Przemysłowych i Handlowych.
4. Ponad 9 na 10 badanych instytucji i firm szkoleniowych deklaruje, że poddaje ocenie realizowane przez siebie kursy, szkolenia czy inne działania rozwojowe. Stosowane są różnorodne metody oceny jakości realizowanych zajęć, najczęściej wymieniano jednak: ankiety rozdawane uczestnikom po zakończeniu zajęć, nieformalne rozmowy z uczestnikami, sprawdziany umiejętności uczestników, wywiady z uczestnikami kursów, obserwacja, egzaminy wewnętrzne.
5. Według deklaracji badanych, w 63% firm szkoleniowych był podejmowane działania służące rozwojowi umiejętności szkoleniowców. Do najczęściej wykorzystywanych działań, które mają bądź bezpośrednio bądź pośrednio zmierzać do podnoszenia jakości kadry szkolącej współpracującej z firmami i instytucjami szkoleniowymi, należą przede wszystkim szkolenia wewnętrzne (stosowane w 73% firm, które podejmują działania związane z rozwijaniem umiejętności szkolących) i zobowiązanie szkolących do samokształcenia (67%). Najrzadziej są stosowane negatywne sankcje polegające na odsunięciu szkoleniowca nie rozwijającego swoich umiejętności od prowadzenia zajęć, jednak i tak stosowanie tego instrumentu zadeklarowała ¼ przedstawicieli badanych firm i instytucji szkoleniowych.
6. Aż 84% badanych instytucji i firm szkoleniowych zadeklarowało, że w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy zamierza podjąć działania służące poprawie jakości świadczonych usług. Wśród najczęściej wskazywanych planowanych działań projakościowych znalazły się: wykorzystanie lub pełniejsze wykorzystanie wyników ewaluacji w planowaniu zajęć, doskonalenie kompetencji merytorycznych szkoleniowców, wykorzystanie wyników ewaluacji dla rozwoju szkoleniowców, wykorzystanie diagnozy potrzeb szkoleniowych w procesie planowania zajęć, doskonalenie kompetencji interpersonalnych szkoleniowców oraz ocena skuteczności prowadzonych zajęć.

Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że mechanizmy oddziałujące na jakość szkoleń znalazły się na pierwszych miejscach listy barier rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce (wykres VI.12.).

<sup>88</sup> Warto dodać, że według raportu RIS z 2007 r., posiadanie takiego certyfikatu zadeklarowało tylko 16% instytucji, które wpisały się do rejestru. Powodem tak dużej różnicy może być, po pierwsze, inna populacja objęta badaniem (wszystkie instytucje szkoleniowe), nie tylko te, które dobrowolnie dokonały rejestracji w RIS, po drugie, sposób zadania pytania, w badaniach BKL pyrano o jakiegokolwiek certyfikaty, podając jednak przykłady tych certyfikatów, podobnie jak w RIS, po trzecie, inna technika badawcza, czyli wywiad telefoniczny, w którym respondentowi mogło być trudniej spokojnie zastanowić się nad znaczeniem terminu „certyfikat” czy „akredytacja”.

## Wykres VI.12.

### Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce<sup>89</sup>



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych, 2010.

Problematyka czynników wpływających na jakość usług w sektorze szkoleniowym dominowała też w odpowiedziach przedstawicieli sektora na otwarte pytanie dotyczące kwestii ważnych, a w zbyt małym stopniu poruszonych w skierowanej do nich ankiecie. Wiele komentarzy ogniskowało się również wokół dofinansowania usług szkoleniowych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Z kwestią dofinansowania szkoleń z EFS wiązano zagrożenia dla jakości szkoleń i formułowano postulaty dotyczące działań, które powinny przeciwdziałać dalszemu obniżaniu się tej jakości (wykres VI.13.). Zdaniem badanych, przyczyną obniżania się jakości są wskazywane już wcześniej procedury przetargowe, stosowane w przypadku szkoleń finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, w których większą wagę przywiązuje się do ceny niż do jakości. Chcąc uzyskać dofinansowanie czy wygrać przetarg, firmy zmuszone są obniżyć ceny, nawet jeśli w sposób oczywisty zagraża to jakości oferowanego kształcenia.

<sup>89</sup> Odsetek respondentów deklarujących, że dany czynnik w średnim lub dużym stopniu utrudnia rozwój reprezentowanej przez niego firmy lub instytucji szkoleniowej.

## Wykres VI.13.

### Problemy istotne dla sektora szkoleniowego w Polsce

(N= 844)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – *Badanie Firm i Instytucji Szkoleniowych*, 2010.

Na rynku szkoleniowym, gdzie znaczącym źródłem finansowania są środki europejskie, których wydatkowanie jest regulowane przez ustawę o zamówieniach publicznych, silna konkurencja cenowa i wybór oferty najtańszej niekoniecznie musi być korzystne – ani z punktu widzenia beneficjenta ostatecznego (podmiotu korzystającego ze szkoleń), ani interesu publicznego.

### 7. **Przyznanie odpowiedniej rangi kształceniu pozaformalnemu i nieformalnemu, położenie większego nacisku na uczenie się w miejscu pracy i w społeczności**

Droga do wzrostu jakości kapitału ludzkiego prowadzi nie tylko poprzez reformy systemu edukacji formalnej czy pozaformalnej. Dobrym i coraz powszechniej cenionym sposobem osiągnięcia tego celu jest też uczenie się w miejscu pracy, w środowisku, czy w różnych innych miejscach i sytuacjach, w których przebiega codzienne życie. Niski deklarowany poziom samodzielnego doksztalania się wśród Polaków budzi nie tylko niepokój, ale też stanowi swoistą ocenę skuteczności działania systemu edukacji, realnego oddziaływania instytucji kultury czy edukacyjnej roli mediów. Bez przyjęcia swego paktu na rzecz propagowania kultury uczenia się, twórczego we współpracy wszystkich zainteresowanych środowisk i instytucji, mającego realne i zobowiązujące znaczenie, trudno oczekiwać znaczących postępów w tej dziedzinie.

Duże szanse dla realizacji idei uczenia się przez całe życie i zróżnicowania ścieżek zdobywania i rozwijania kompetencji stwarza przyjęcie Krajowych Ram Kwalifikacji, uzupełnione przez system certyfikacji kompetencji zdobytych w sposób nieformalny. Powinno to pozwolić na nadanie większej rangi kształceniu pozaformalnemu i zwiększyć elastyczność działań także w sektorze edukacji formalnej.

## Podsumowanie

Zmniejszanie luk kompetencyjnych i niedopasowania pomiędzy kwalifikacjami, na jakie zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy, a tymi, jakie chcą zaoferować kandydaci do pracy, wymaga strategicznych działań obejmujących systematyczny monitoring rynku pracy, analizę kierunków i jakości kształcenia, ocenę kompetencji różnych grup ludności oraz analizę potencjału i możliwości, jakie w zakresie rozwoju czy zdobywania kompetencji i kwalifikacji stwarza system kształcenia pozaszkolnego. Choć, jak wspomniano we wprowadzeniu do tego rozdziału, idealne zbilansowanie podaży kompetencji z zapotrzebowaniem na nie wydaje się być zadaniem niewykonalnym, warto podejmować działania, które pozwolą przynajmniej zmniejszać obszary deficytów kwalifikacyjnych, czy zakres luk kompetencyjnych. Szczególną uwagę warto zwrócić zwłaszcza na te kwestie, które w rozdziale tym zaliczono do najważniejszych wyzwań czy problemów, które stają przed sektorem edukacji i szkoleń, od których w dużej mierze zależy jakość kapitału ludzkiego.

Na sektor edukacji i szkoleń należy patrzeć przez pryzmat budowania spójnego i elastycznego systemu uczenia się przez całe życie, który będzie w stanie zarówno reagować na bieżące potrzeby rynku pracy, jak i będzie przygotowany na przyszłe wyzwania. W ramach systemu edukacji ponadimnazjalnej należy przede wszystkim zwrócić uwagę na realne różnicowanie ścieżek kształcenia, na zwiększanie atrakcyjności, jakości i responsywności oferty szkół zawodowych, które mogą zmniejszać niedobory kwalifikacyjne wśród poszukiwanych na rynku zawodów. Szkoły zawodowe powinny również w większym stopniu wyposażać swoich absolwentów w kompetencje ogólne, które są niezbędnym zasobem, bez którego trudno radzić sobie na jakimkolwiek stanowisku pracy.

Istotnym wyzwaniem dla szkolnictwa wyższego, a zwłaszcza dla jego absolwentów, którym przyjdzie się zmierzyć z rynkiem pracy, jest uwidaczniające się przeedukowanie społeczeństwa, dla którego charakterystyczne jest ponadto to, że nadmiarowi kwalifikacji towarzyszą istotne braki kompetencji. Innym, niezwykle poważnym problemem pozostaje dopasowanie kierunków kształcenia do zapotrzebowania na kwalifikacje, które obecnie należy ocenić raczej krytycznie, choć trzeba też dostrzec i docenić pozytywne zmiany w tym obszarze.

Na sektor edukacji formalnej należy jednak patrzeć przez pryzmat kształtowania umiejętności uczenia się i motywacji do doksztalcenia i rozwoju, które stają się podstawowymi kompetencjami, w jakie powinni być wyposażeni absolwenci na wszystkich poziomach kształcenia. Biorąc pod uwagę niezwykle niski poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków, dotychczasowy stopień rozwoju tych kompetencji należy ocenić bardzo nisko, zwłaszcza wśród osób w wieku średnim i starszych, o niskim poziomie wykształcenia, które w najmniejszym stopniu uczestniczą w doksztalceniu.

## **Bibliografia**

- Biblioteka Narodowa, Stan czytelnictwa w Polsce. Najnowsze wyniki [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: <http://www.bn.org.pl/download/document/1297852787.pdf>.
- Centrum Doradztwa Strategicznego (2007), *Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy – wyniki porównawcze w aspekcie regionalnym* [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://www.praca-podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745\\_Poziom\\_ksztalcenia.pdf](http://www.praca-podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf).
- EUROSTAT, *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)* [Dostęp: 20 maja 2011]. Wyniki badań dostępne online dla lat 1999 i 2005 na stronie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.
- GUS (2010), *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Warszawa [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).
- How the Recession Shaped Millennial and Hiring Manager Attitudes about Millennial's Future Careers – A. Levit, S. Licina commissioned by Career Advisory Board.
- Instytut Badań Strukturalnych (2010), *Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich. Raport końcowy* [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://www.ewaluacja.gov.pl/Ewaluacja\\_ex\\_post\\_NPR/Documents/raport\\_koncowy\\_expost6.pdf](http://www.ewaluacja.gov.pl/Ewaluacja_ex_post_NPR/Documents/raport_koncowy_expost6.pdf).
- Jelonek M. (2011), *Studenci - przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, PARP, Warszawa.
- Kocór M., Strzebońska A. (2011), *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy? Raport z badania pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa, PARP.
- Kurowska A. (2008), *„Skąd się bierze bieda?”*, Zeszyty FOR, Zeszyt 5, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://www.for.org.pl/upload/File/zeszyty/Zeszyty\\_Skad\\_sie\\_bierze\\_bieda\\_Kurowska.pdf](http://www.for.org.pl/upload/File/zeszyty/Zeszyty_Skad_sie_bierze_bieda_Kurowska.pdf).
- MEN (2009), *PISA. Wyniki badania 2009 w Polsce* [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://www.ifspan.waw.pl/pliki/pisa\\_2009.pdf](http://www.ifspan.waw.pl/pliki/pisa_2009.pdf).
- MEN (2010), *Założenia projektowanych zmian – Kształcenie zawodowe i ustawiczne*, Warszawa [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma\\_educacji/4.pdf](http://www.kuratorium.bialystok.pl/kuratorium2/Reforma_educacji/4.pdf).
- MENiS (2006), *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007-2013* [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [www.cent.edu.pl](http://www.cent.edu.pl).
- Perspektywa (2011), *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji, Warszawa [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://bip.men.gov.pl/images/stories/Karolina/plll2011\\_02\\_04.pdf](http://bip.men.gov.pl/images/stories/Karolina/plll2011_02_04.pdf).
- OECD (2010), *The Impact of the 1999 Education Reform in Poland*, OECD Education Working Paper no 49, EDU/WKP(2010)12.
- Prawo o szkolnictwie wyższym, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, [Dostęp 28.03.2011] Dostępny online: [http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user\\_upload/ministerstwo/Aktualnosci/UZASADNIENIE\\_do\\_projektu\\_ustawy\\_z\\_\\_20100730.pdf](http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/ministerstwo/Aktualnosci/UZASADNIENIE_do_projektu_ustawy_z__20100730.pdf)
- Raport (2008) – *Raport o Kapitale Intelktualnym Polski*, Zespół Doradców Strategicznych Premiera [Dostęp: 20 maja 2011]. Dostępny online: [http://www.zdp.kprm.gov.pl/userfiles/raport\\_kapital\\_intelektualny\\_polski.pdf](http://www.zdp.kprm.gov.pl/userfiles/raport_kapital_intelektualny_polski.pdf).
- Sawiński Z. (2009), *Nierówności edukacyjne w teoriach struktury społecznej*, „Studia Socjologiczne” nr 1/2009 (192).
- Strategia (2009) – *Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego 2010-20. Projekt Środowiskowy*, KRASP, FRP, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Strategia (2010) – *Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do 2020 r.* (wariant pierwszy i drugi), Ernst & Young Business Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa.
- Szczucka A., Jelonek M. (2011), *Kogo kształcą polskie szkoły? Raport z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa, PARP.
- Szkoły (2010) – *Szkoły wyższe i ich finance w 2009 r.*, GUS, Warszawa.
- The Bologna (1999) – The Bologna Declaration. Joint declaration of the European Ministers of Education, Bologna.
- The Skill (2010) – The Skill Matching Challenge. Analyzing Skill Mismatch & Policy Implications, CEDEFOP, Luxembourg 2010, [Dostęp 11.05.2011], Dostępny online: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf).

- UNDP (2007), *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa.
- Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz.U. nr 12, poz. 96 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).
- Worek B., Stec K., Szklarczyk D., Keler K. (2011), *Kto nas kształci po zakończeniu szkoły? Raport z badań firm i instytucji szkoleniowych wzbogacony wynikami badań ludności oraz badań pracodawców realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa, PARP.



## Spis ilustracji

### Spis wykresów

Wykres IV.1a. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) raz jeszcze studiować na tej samej uczelni?	54
Wykres IV.1b. Czy wybrał(a)by Pan(i) ponownie ten sam kierunek studiów?	54
Wykres IV.2. Dokształcenia wśród osób pracujących i zarejestrowanych bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia	59
Wykres IV.3. Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy wśród ogółu ludności	59
Wykres IV.4. Dokształcanie w ciągu ostatniego roku oraz plany na rok najbliższy w podziale na pracujących (badanie ludności) i zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych) oraz na wykształcenie	60
Wykres IV.5. Zróżnicowanie samooceny kompetencji w grupach wiekowych (badanie ludności)	68
Wykres IV.6. Zróżnicowanie poziomu umiejętności „obsługa komputera i wykorzystanie internetu” wśród ludności ogółem ze względu na wiek	69
Wykres IV.7. i Wykres IV.8. Zmiany poziomu umiejętności „logicznego myślenia i analizy faktów” oraz „ciągłego uczenia się nowych rzeczy” wśród ludności ogółem wraz z wiekiem w podziale na poziom wykształcenia	71
Wykres IV.9. Zmiany poziomu umiejętności „obsługi, montowania i naprawy urządzeń” wśród ludności ogółem wraz z wiekiem w podziale na płeć	72
Wykres IV.10. Różnica w średnich zarobkach kobiet i mężczyzn (pracujących w pełnym wymiarze godzin) w obrębie grup decylowych	81
Wykres IV.11. Zróżnicowanie średnich zarobków kobiet i mężczyzn pracujących w pełnym wymiarze godzin. Zastosowano średnią obciążoną (5%)	82
Wykres IV.12. Zmiana średnich zarobków pracujących w pełnym wymiarze godzin w podziale na poziom wykształcenia. Zastosowano średnią obciążoną (5%)	83
Wykres IV.13. Zmiana średnich zarobków pracujących w pełnym wymiarze godzin w podziale na poziom wykształcenia (niższe i wyższe) oraz płeć. Zastosowano średnią obciążoną (5%)	84
Wykres IV.14. Zależność ogólnej oceny poziomu własnych kompetencji oraz średniej najniższej, najwyższej i zadowalającej oczekiwanej pensji w danej grupie bezrobotnych	85
Wykres IV.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 przez bezrobotnych	86
Wykres IV.16. Udział pracujących w typach zawodów o różnym stopniu feminizacji .	92
Wykres IV.17. Produktywność i zarobki w ciągu życia	94
Wykres IV.18. Okres poszukiwania pracy według grup wiekowych	98
Wykres IV.19. Udział osób rozważających możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej w podziale na płeć, wiek oraz wykształcenie (baza: n= 7292)	100
Wykres IV.20. Przyczyny niepodpisania umowy formalnej w przypadku zarejestrowanych bezrobotnych pracujących bez umowy w ciągu ostatnich 12 miesięcy	103
Wykres IV.21. Czynniki utrudniające podjęcie pracy osobom zarejestrowanym jako bezrobotne poszukującym (N=7286 do 7306) i nieposzukującym pracy (N=583 do 591)	104

Wykres VI.1.	Odsetek uczniów klas pierwszych w wybranych typach szkół ponadgimnazjalnych	143
Wykres VI.2.	Wybory uczniów w zakresie dalszej edukacji ze względu na typ szkoły	144
Wykres VI.3.	Wybór szkoły a wykształcenie ojca	149
Wykres VI.4.	Odsetek uczniów szkół zasadniczych, deklarujących chęć kontynuowania nauki w technikalich i liceach	152
Wykres VI.5.	Procent specjalistów wśród poszukiwanych pracowników a odsetek studiujących w szkołach wyższych	157
Wykres VI.6.	Stosunek do dokończania się dorosłych Polaków	166
Wykres VI.7.	Powody braku inwestycji pracodawców w rozwój kadr a wielkość zatrudnienia	167
Wykres VI.8.	Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w ostatnich 12 miesiącach	168
Wykres VI.9.	Kompetencje i kwalifikacje, których brakuje, zdaniem pracodawców, aktualnym pracownikom	172
Wykres VI.10.	Tematyka oferowana w 2010 r. i tematyka, w ramach której przeszkolono największą liczbę osób	173
Wykres VI.11.	Tematyka, na którą, zdaniem przedstawicieli firm szkoleniowych, będzie największe zapotrzebowanie w 2011 roku	174
Wykres VI.12.	Bariery rozwoju sektora szkoleniowego w Polsce	179
Wykres VI.13.	Problemy istotne dla sektora szkoleniowego w Polsce	180

## Spis tabel

Tabela II.1.	Przykłady definiowania pojęcia kompetencje w literaturze z zakresu kapitału ludzkiego	26
Tabela II.2.	Typologia kompetencji pracowniczych w organizacji	31
Tabela II.3.	Jedenastcie ogólnych klas kompetencji wykorzystanych w projekcie BKL	32
Tabela II.4.	Sposób zadawania pytań o kompetencje w badaniach BKL	36
Tabela IV.1.	Plany edukacyjne uczniów szkół ponadgimnazjalnych ze względu na typ szkoły i płeć	51
Tabela IV.2.	Studenci kształcący się na kierunkach humanistycznych oraz społecznych a studenci kierunków technicznych	53
Tabela IV.3.	Wykształcenie pod względem miejsca zamieszkania i wieku (w %)	56
Tabela IV.4.	Najczęściej kończone kierunki studiów wyższych wśród kobiet i mężczyzn ogółem (badanie ludności) oraz wśród zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych)	57
Tabela IV.5.	Aktywność szkoleniowa pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze (badanie ludności) oraz zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych)	58
Tabela IV.6.	Średnie oceny głównych kompetencji w grupach pracujących (badanie ludności), zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych), uczniów (badanie uczniów) i studentów (badanie studentów)	62
Tabela IV.7.	Średnie oceny własnych kompetencji dla ludności ogółem (badanie ludności), pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze (badanie ludności), zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych), uczniów (badanie uczniów) i studentów (badanie studentów)	63
Tabela IV.8.	Różnice pomiędzy średnimi ocenami kompetencji zarejestrowanych bezrobotnych (n= 8 120) oraz osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze godzin (n= 10 414)	65
Tabela IV.9.	Względne różnice pomiędzy średnimi ocenami kompetencji (wycentrowanymi <sup>2</sup> ) osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze godzin w danym zawodzie (n = 10 051) oraz zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (n = 6 640)	67
Tabela IV.10.	Średnie oceny kompetencji głównych wśród ludności w podziale na wykształcenie i wiek	70
Tabela IV.11.	Oczekiwania płacowe studentów w podziale na kierunek i typ uczelni (mediana)	74
Tabela IV.12.	Płace realne zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin (badania ludności) oraz oczekiwania płacowe zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (badania bezrobotnych)	76
Tabela IV.13.	Oczekiwane zarobki zarejestrowanych bezrobotnych (badania bezrobotnych), rzeczywiste płace pracujących w pełnym wymiarze (badanie ludności) oraz stopa bezrobocia w 2010 r. (rejestrowanego i realnego wg BAEL)	77

## Spis ilustracji

Tabela IV.14.	Korelacje pomiędzy zmiennymi w Tabeli 13: średnimi obciążeniami (5%) zarobków realnych, oczekiwań płacowych oraz stopy bezrobocia	78
Tabela IV.15.	Średnia pensja w złotych, którą zarejestrowani bezrobotni uznaliby za w miarę zadowalającą w podziale na rodzaj poszukiwanej pracy, wykształcenie i płeć. Zastosowano średnią obciążenie (5%)	79
Tabela IV.16.	Średnia pensja w złotych osób pracujących w pełnym wymiarze godzin w podziale na rodzaj wykonywanej pracy, wykształcenie i płeć. Zastosowano średnią obciążenie (5%)	80
Tabela IV.17.	Monetarny wymiar kompetencji	87
Tabela IV.18.	Udział kobiet i mężczyzn wśród studentów danych kierunków studiów (badanie studentów)	88
Tabela IV.19.	Udział kobiet i mężczyzn wśród studentów planujących pracować w zawodzie innym niż wyuczony (badanie studentów)	89
Tabela IV.20.	Udział kobiet i mężczyzn wśród pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze w danym zawodzie i bezrobotnych (badanie ludności) oraz zarejestrowanych bezrobotnych poszukujących pracy w danym zawodzie (badanie bezrobotnych)	90
Tabela IV.21.	Typowo kobiece i typowo męskie zawody	91
Tabela IV.22.	Wybrane wskaźniki dotyczące sytuacji osób pracujących (badanie ludności) i zarejestrowanych bezrobotnych (badanie bezrobotnych) w wieku 50-59/64 na tle wartości dla grupy 35-49 i wartości ogółem	93
Tabela IV.23.	Procent respondentów poszukujących aktywnie pracy w najpopularniejszych zawodach według ISCO-2 w podziale na województwa	99
Tabela IV.24.	Zawód, w jakim był poprzednio zatrudniony na umowę o pracę (wg. kategorii ISCO-1)	101
Tabela A1.	Średnie oceny kompetencji pracującej ludności w podziale na wykonywany zawód i wiek (badanie ludności)	105
Tabela A2.	Procent respondentów poszukujących aktywnie pracy w różnych zawodach według ISCO-1 w podziale na województwa	106
Tabela V.1.	Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy (podział na 39 dużych grup zawodowych wg ISCO-08)	112
Tabela V.2.	Liczba poszukiwanych pracowników i poszukujących pracodawców (liczby dotyczą danych populacyjnych*)	114
Tabela V.3.	Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych województwach (liczby dotyczą danych populacyjnych)	115
Tabela V.4.	Liczba poszukiwanych pracowników w różnych zawodach w poszczególnych branżach działalności (liczby dotyczą danych populacyjnych)	116
Tabela V.5a.	Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w ujęciu regionalnym (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w danym zawodzie w podziale na 9 wielkich grup zawodowych według ISCO-08)	117
Tabela V.5b.	Bilans podaży i popytu pracowników w danym zawodzie w ujęciu regionalnym (różnica odsetka ludzi szukających pracy w tym zawodzie i odsetka pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w danym zawodzie w podziale na 39 dużych grup zawodowych według ISCO-08)	118
Tabela V.6.	Poszukiwane zawody, w których pracodawcy mieli problemy ze znalezieniem pracowników (odsetek zawodów wymienianych najczęściej – zawód według 39 dużych grup ISCO-08)	120
Tabela V.7.	Powody nieznaalezienia pracowników do szczególnie trudnych do obsadzenia zawodów (odsetek odpowiedzi poszukujących pracodawców, którzy mają problemy ze znalezieniem osób do pracy – zawód według 39 dużych grup)	122
Tabela V.8.	Niedobory kompetencyjne – odsetek wskazań przez pracodawców mających problemy ze znalezieniem osób do pracy na poszczególne stanowiska (zawód według 39 dużych grup według ISCO-08)	123
Tabela V.9.	Niedobory kompetencyjne na podstawie oceny braków kompetencyjnych zatrudnionych (wynik odpowiedzi na pytanie otwarte)	124
Tabela V.10.	Niedobory kompetencyjne w poszczególnych branżach (wskazywane przez przynajmniej 100 pracodawców)	125
Tabela V.11.	Niedobory kompetencyjne na podstawie oceny braków kompetencyjnych zatrudnionych w różnej wielkości przedsiębiorstwach i instytucjach	126

Tabela V.12.	Średnie poziomy kompetencji wymaganych od osób zatrudnianych w poszczególnych kategoriach zawodowych ISCO (pierwszy poziom)	128
Tabela V.13.	Samoocena kompetencji przez szukających pracy w kategoriach zawodowych ISCO (pierwszy poziom)	129
Tabela V.14.	Różnice między samooceną szukających pracy i poziomem kompetencji wymaganych przez pracodawców	131
Tabela V.15.	Poziom wykształcenia akceptowany przez pracodawców oraz adekwatność wykształcenia szukających pracy w poszczególnych zawodach (ISCO, poziom pierwszy)	132
Tabela V.16.	Poziom wykształcenia akceptowany przez pracodawców oraz adekwatność wykształcenia szukających pracy w poszczególnych zawodach (ISCO, poziom drugi)	134
Tabela V.17.	Adekwatność poziomu wykształcenia (szukający pracy)	135
Tabela VI.1.	Średnie oceny kompetencji w podziale na typ szkoły	145
Tabela VI.2.	Porównanie ocen uczniów szkół zasadniczych i liceów ogólnokształcących dla wybranych kompetencji	146
Tabela VI.3.	Wybór dalszej formy edukacji z uwzględnieniem typu szkoły i wykształcenia ojca	149
Tabela VI.4.	Struktura popytu i podaży dla wybranych podgrup zawodów	151
Tabela VI.5.	Niedobory kompetencyjne dla trudnych do znalezienia pracowników z grupy robotników wykwalifikowanych	153
Tabela VI.6.	Niedobory kompetencyjne dla trudnych do znalezienia pracowników z grupy średniego personelu	154
Tabela VI.7.	Niedobory kompetencyjne dla trudnych do znalezienia pracowników z grupy pracowników usług osobistych i sprzedawców	154
Tabela VI.8.	Zawody, w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy (podgrupa: zawody specjalistyczne) a profile kształcenia studentów oraz plany kształceniowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych	159
Tabela VI.9.	Dlaczego trudno znaleźć pracownika w danym zawodzie? (deklaracje pracodawców)	161
Tabela VI.10.	Jakich kompetencji brakuje kandydatom na stanowiska specjalistów?	162
Tabela VI.11.	Strategie rekrutacyjne pracodawców: oczekiwany stopień przygotowania kandydata do pracy	171
Tabela VI.12.	Najczęściej wybierana tematyka doksztalcania wśród osób dorosłych	176

## Spis rysunków

Rysunek II.1.	Model diagnozy kompetencji po stronie popytu i podaży	28
Rysunek II.2.	Model rozwoju kompetencji według Maxwella	30
Rysunek IV.1.	Plany edukacyjne uczniów liceów, techników i zasadniczych szkół zawodowych – procent uczniów danego typu szkoły, którzy planują wybrać daną ścieżkę edukacji	52
Rysunek VI.1.	Powody doksztalcania się i braku aktywności szkoleniowej a wykształcenie badanych	169

## Spis map

Mapa IV.1.	Odsetek osób deklarujących się jako osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy	97
Mapa IV.2.	Procent zarejestrowanych bezrobotnych pracujących w ciągu ostatnich 12 miesięcy bez formalnej umowy	102

**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](http://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](http://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](http://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](http://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](mailto:biuro@parp.gov.pl), [www.parp.gov.pl](http://www.parp.gov.pl)

#### **Punkt informacyjny PARP**

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