



Bilans  
Kapitału  
Ludzkiego

2013

# Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce

Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku

pod redakcją  
Jarosława Górniaka



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

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

*Recenzenci*

dr hab. Michał Federowicz, prof. IBE  
dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

*Redakcja językowa*

Anna Chrabąszcz

*Skład*

Musica Jagellonica Sp. z o.o.

*Koordinacja prac*

Maja Dobrzyńska

*Wydawca*

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

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości  
© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-7633-170-6

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

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

Wydanie I

Nakład: 200 egz.

# Spis treści

|                         |    |
|-------------------------|----|
| Słowo wstępne . . . . . | 7  |
| Streszczenie . . . . .  | 11 |

## Rozdział I

*Marcin Kocór, Szymon Czarnik*

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Bilans potrzeb zatrudnieniowych pracodawców i możliwości rynku pracy . . . . .</b> | <b>17</b> |
| Wprowadzenie . . . . .                                                                | 17        |
| 1. Zapotrzebowanie na pracowników . . . . .                                           | 19        |
| 2. Podaż pracy – charakterystyka pracujących i szukających pracy . . . . .            | 24        |
| 2.1. Pracownicy już niedostępni: emeryci i renciści w wieku produkcyjnym . . . . .    | 29        |
| 3. Bilans popytu i podaży pracowników . . . . .                                       | 32        |
| 4. Mobilność zawodowa pracowników . . . . .                                           | 38        |
| 4.1. Zmiana sytuacji zawodowej . . . . .                                              | 41        |
| 5. Niedobory kompetencyjne . . . . .                                                  | 49        |
| Podsumowanie . . . . .                                                                | 54        |

## Rozdział II

*Anna Strzebońska, Marcin Kocór*

|                                                                                   |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Specjaliści na rynku pracy. Wymagania stawiane przez pracodawców . . . . .</b> | <b>55</b> |
| Wprowadzenie . . . . .                                                            | 55        |
| 1. Zapotrzebowanie na specjalistów . . . . .                                      | 56        |
| 2. Ogólne wymagania stawiane specjalistom przez pracodawców . . . . .             | 59        |
| 2.1. Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia . . . . .                          | 61        |
| 2.2. Wymagania dotyczące znajomości języków obcych . . . . .                      | 64        |
| 2.3. Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego . . . . .                       | 66        |
| 2.4. Wymagania dotyczące płci kandydatów . . . . .                                | 69        |
| 3. Wymagania kompetencyjne stawiane specjalistom . . . . .                        | 70        |
| Podsumowanie . . . . .                                                            | 73        |

## Rozdział III

*Konrad Turek*

|                                                                                                         |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli . . . . .</b> | <b>74</b> |
| Wprowadzenie . . . . .                                                                                  | 74        |
| 1. Wpływ przemian demograficznych na gospodarkę i społeczeństwo . . . . .                               | 76        |
| 2. Rozwój polityki wobec zjawiska starzenia się ludności w Polsce . . . . .                             | 80        |
| 3. Sytuacja rynkowa osób starszych oraz młodszych pokoleń . . . . .                                     | 81        |
| 3.1. Bariery utrudniające podjęcie pracy . . . . .                                                      | 83        |
| 3.2. Wcześniejsza emerytura . . . . .                                                                   | 86        |
| 3.3. Prowadzenie firmy jako alternatywa dla pracy etatowej . . . . .                                    | 86        |
| 3.4. Wolontariat jako alternatywa dla pracy zarobkowej . . . . .                                        | 87        |
| 4. Kompetencje i edukacja . . . . .                                                                     | 87        |
| 4.1. Wykształcenie . . . . .                                                                            | 88        |
| 4.2. Uczenie się przez całe życie . . . . .                                                             | 89        |
| 4.3. Kompetencje . . . . .                                                                              | 92        |
| 5. Perspektywa pracodawców: wiek kandydatów i pracowników oraz zarządzanie wiekiem . . . . .            | 97        |
| Podsumowanie . . . . .                                                                                  | 102       |

|                                                                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rozdział IV                                                                                                                              |     |
| Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk                                                                                                    |     |
| <b>Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy</b>                                                                     | 106 |
| Wprowadzenie                                                                                                                             | 106 |
| 1. Sytuacja zawodowa osób młodych bez wyższego wykształcenia                                                                             | 108 |
| 1.1. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej osób młodych bez wyższego wykształcenia                                                   | 108 |
| 1.2. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych                                                      | 110 |
| 1.3. Zmiany w sytuacji zawodowej kolejnych roczników absolwentów bez wyższego wykształcenia (w tym absolwentów szkół ponadgimnazjalnych) | 112 |
| 1.4. Zarobki pracujących absolwentów bez wyższego wykształcenia i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy                                | 119 |
| 2. Sytuacja zawodowa osób młodych z wyższym wykształceniem                                                                               | 123 |
| 2.1. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej osób młodych z wyższym wykształceniem                                                     | 123 |
| 2.2. Zmiany w sytuacji zawodowej kolejnych roczników absolwentów szkół wyższych                                                          | 126 |
| 2.3. Zarobki pracujących absolwentów z wyższym wykształceniem i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy                                  | 129 |
| 2.4. Analiza sytuacji zawodowej absolwentów kierunków strategicznych i masowych                                                          | 133 |
| Podsumowanie                                                                                                                             | 137 |
| Aneks                                                                                                                                    | 141 |
| Literatura                                                                                                                               | 148 |
| Aneks metodologiczny                                                                                                                     | 152 |
| Spisy tabel i ilustracji                                                                                                                 | 159 |

Szanowni Państwo,

Miesiące wiosenne 2012 r., podczas których były prowadzone badania w ramach III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL), były trudne dla rynków pracy w Europie i w Polsce. Stały wzrost bezrobocia, który obserwujemy od 2009 r., nie pozostaje bez wpływu na zachowania pracodawców i osób poszukujących pracy. Ci pierwsi z dużą ostrożnością podchodzą do kwestii zwiększania zatrudnienia – zwykle utrzymują jego dotychczasowy poziom lub dokonują redukcji, a młodzi absolwenci wchodzący na rynek pracy doświadczają dużych trudności w znalezieniu pracy. Dzięki kompleksowej i pogłębionej obserwacji rynku pracy, którą prowadzimy już od trzech lat w ramach BKL, możemy dostrzec, że problemy tkwią głębiej niż tylko w bieżącej koniunkturze. Choć polski rynek pracy jest rynkiem pracodawcy, to nadal trudno przedsiębiorcom znaleźć dobrego pracownika. Przyczyną tych trudności jest niedopasowanie kompetencji i kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców.

W publikacji, którą oddajemy w Państwa ręce, dużo uwagi poświęciliśmy dwóm grupom: młodym absolwentom szkół, którzy wchodzą na rynek pracy oraz osobom starszym. Z jednej strony, Unia Europejska podejmuje kolejne kroki w celu ustanowienia gwarancji zatrudnienia dla ludzi młodych, skupiając uwagę państw członkowskich na tej właśnie grupie społecznej. Z drugiej strony, europejskie społeczeństwa starzeją się i od dawna wskazuje się na konieczność utrzymania dojrzałych pracowników jak najdłużej na rynku pracy. Która z tych grup powinna stać się priorytetem dla polityk publicznych?

Zachęcamy Państwa do zapoznania się z wynikami badań, które prezentujemy w niniejszym raporcie. Jego publikacja zbiega się z pracami nad kształtem programów operacyjnych w nowym okresie programowania. Wyniki badań BKL wskazują obszary, które wymagają działania i na których powinny skupić uwagę wszystkie strony odpowiedzialne za rozwój i jakość rynku pracy w Polsce.



prof. Jarosław Górniak  
Uniwersytet Jagielloński



Bożena Lublińska-Kasprzak  
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



# Słowo wstępne

Rok, który upłynął od opublikowania poprzedniego raportu – podsumowującego II edycję badań w ramach projektu Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) – przyniósł dalsze pogłębienie się napięć na rynku pracy w większości państw OECD, w tym, niestety, także w Polsce. Jesteśmy dalecy od tak dramatycznego poziomu bezrobocia, jakiego doświadczają państwa Europy Południowej, zwłaszcza Hiszpania i Grecja, czy też takiego, jakie przeżywała Polska na początku XXI w. Niemniej jednak, od 2009 r. mamy do czynienia z systematycznym wzrostem bezrobocia. Pracodawcy, świadomi problemów ze znalezieniem doświadczonych pracowników, starają się utrzymać zatrudnienie nawet w warunkach trudnej sytuacji gospodarczej i niepewnej przyszłości. W takiej sytuacji młodzi absolwenci, bez doświadczenia w pracy zawodowej, stają wobec rosnących trudności przy poszukiwaniu pracy. Roczники, którym udało się łatwo wejść na rynek pracy w warunkach boomu gospodarczego utrzymały zatrudnienie. Absolwentom opuszczającym szkoły i uczelnie w kolejnych latach słabnącego wzrostu gospodarczego coraz trudniej jest znaleźć pracę. Potwierdzają to dane zebrane na potrzeby projektu BKL, prezentowane w rozdziale czwartym.

Bezrobocie wśród absolwentów wzrosło zdecydowanie szybciej niż wśród ogółu osób w wieku produkcyjnym. Jednym z popularnych wyjaśnień – lansowanym w medialnych debatach – było obwinianie o to samych absolwentów, a dokładnie ich nieprzygotowania. Pojawiły się slogany, że uczelnie wyższe „kształcą bezrobotnych” i że „nie warto się uczyć”, gdyż wykształcenie rzekomo nie przekłada się na szanse na rynku pracy. To prawda, że szkołom i uczelniom należy stawiać wyższe wymagania, a programy nauczania i jakość ich realizacji zawsze wymagają doskonalenia. Także w naszych badaniach rozpoznajemy deficyty w kompetencjach, z którymi przychodzą do przedsiębiorstw osoby poszukujące pracy. Jednak obarczanie systemu edukacji całą odpowiedzialnością za bezrobocie jest uproszczeniem dalekim od rzeczywistości. Gdyby to szkoły i uczelnie decydowały o zatrudnialności młodych ludzi, to sytuacja, w której gwałtownie rośnie liczba bezrobotnej młodzieży, jak w Hiszpanii czy Grecji, musiałaby być interpretowana jako wskaźnik gwałtownego załamania edukacji, co obnaża absurdalność tak jednostronnej tezy. Obok ożywienia koniunktury światowej, konieczne jest m.in. zwiększenie wolności gospodarczej, a także ograniczenie kreowanych przez aparat państwowy utrudnień i niepewności w prowadzeniu działalności gospodarczej. Zmiany w edukacji są niezbędne, ale ich efektów nie należy się zbyt szybko spodziewać. Ponadto, nie wpłyną one na sytuację na rynku pracy samodzielnie.

Mechanizmy odpowiedzialne za sytuację na rynku pracy tkwią głębiej – zarówno w bieżącej koniunkturze, jak i w strukturze gospodarki i jej przemianach. Gdy nie przybywa miejsc pracy, młodzież opuszczająca szkoły jest w naturalnie gorszej sytuacji na rynku, jako że na ogół nie posiada doświadczenia zawodowego i szczególnych kompetencji nabywanych w toku pracy, które są istotnym składnikiem kapitału ludzkiego. Tę sytuację absolwenci współdzielą z innymi grupami, których dłuższe wykluczenie z rynku pracy powoduje utratę znaczącej części kompetencji, takimi jak np. osoby długotrwale bezrobotne czy matki, które po dłuższym okresie poświęconym na wychowanie dzieci usiłują powrócić na rynek pracy.

Im więcej ubywa miejsc pracy w gospodarce narodowej, tym ponadproporcjonalnie bardziej pogarsza się sytuacja tych grup ryzyka. Wynika to po prostu z rachunku ekonomicznego przedsiębiorstw, które kalku-

## Słowo wstępne

lują niezbędne nakłady na przygotowanie niedoświadczonego pracownika i utratę korzyści związanych z czasem potrzebnym na osiągnięcie przez niego docelowej wydajności pracy. Wyniki BKL wyraźnie pokazują, że 9 na 10 pracodawców poszukuje nowych pracowników po to, aby zapłacić istniejące miejsca pracy, a nie nowo tworzone. Sprzyja to tym, którzy mogą względnie szybko przejąć obowiązki, dysponując nie tylko wiedzą, lecz także praktycznymi umiejętnościami i doświadczeniem.

W kolejnej edycji BKL uzyskaliśmy zbliżone do poprzednich lat wyniki wskazujące na to, że pracodawcy poszukujący pracowników mają problem ze znalezieniem takich, którzy mają adekwatne kompetencje zawodowe i społeczne, a także umiejętność zorganizowania swojej pracy. Wśród przeszkód w zatrudnieniu pojawiają się też brak motywacji do pracy i zbyt wysokie oczekiwania płacowe w stosunku do oferowanych kompetencji. Młodość niekoniecznie jest atutem na rynku pracy. Młodzież może liczyć na pewne preferencje przy zatrudnianiu w usługach, ale na stanowiskach specjalistycznych czy kierowniczych już nie. Dobrze wykształceni absolwenci będą mogli liczyć na szybkie kariery w profesjach wymagających wysokich kompetencji, ale pod warunkiem, że w gospodarce narodowej będą dynamicznie powstawać miejsca pracy, w przypadku których takie kompetencje będą potrzebne. W polskiej gospodarce takich miejsc pracy powstaje niewiele, a pod względem innowacyjności jesteśmy ciągle na końcu rankingu państw OECD. Ma to charakter „błędnego koła”, gdyż tworzenie w gospodarce nowoczesnych, opartych na wiedzy miejsc pracy wymaga nasycenia jej wysokiej klasy, innowacyjnymi specjalistami.

Dostępność zaawansowanych technologicznie miejsc pracy wpływa także na możliwość kształcenia młodych specjalistów. Bardzo pożądane jest to, aby uczniowie i studenci mogli odbywać praktyki zawodowe w nowoczesnych firmach. Problem z ich zorganizowaniem nie jest jednak wyłącznie efektem niewydolności instytucji edukacyjnych, lecz leży także po stronie przedsiębiorstw. Nastroj kryzysu nie sprzyja bowiem angażowaniu się firm w praktyki i staże dla młodych ludzi, mimo iż biorąc pod uwagę cykliczność koniunktury, to właśnie teraz jest czas, aby poprzez włączenie się w ich praktyczne kształcenie przygotować sobie kadry na okres ożywienia. Wymaga to jednak długofalowego, strategicznego spojrzenia i wolnych zasobów, trudniej dostępnych w warunkach osłabienia aktywności gospodarczej.

Ostatnio w mediach modne jest hasło, że „szkoły wyższe kształcą bezrobotnych”. Nie znajduje ono jednak pokrycia w faktach, zwłaszcza jeśli będziemy je interpretować porównawczo, zestawiając sytuację młodych osób o różnym poziomie wykształcenia formalnego. Taką analizę zamieściliśmy w ostatnim rozdziale niniejszego raportu. Dziennikarze i komentatorzy często wskazują na fakt rosnącego udziału osób z wyższym wykształceniem wśród zarejestrowanych bezrobotnych jako rzekomy dowód na prawdziwość lansowanego sloganu. Jest to wynik błędnej interpretacji. Z jednej strony, rośnie ogólna stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół różnego szczebla z przyczyn omówionych powyżej. Z drugiej strony, udział osób z wykształceniem wyższym w najmłodszej grupie wiekowej jest zdecydowanie wyższy niż w całej populacji osób w wieku produkcyjnym. Zatem musi to znaleźć odzwierciedlenie w rosnącym udziale osób z wyższym wykształceniem także wśród bezrobotnych. W naszym raporcie wskazujemy, jaki jest udział pracujących i bezrobotnych w poszczególnych kategoriach młodych absolwentów, co lepiej oddaje wpływ wykształcenia na sukces rynkowy. Należy stanowczo akcentować fakt, że dane wyraźnie pokazują większe szanse absolwentów o najwyższym poziomie wykształcenia formalnego na uzyskanie zatrudnienia. W przypadku kobiet absolwentki z magisterium zdecydowanie górują pod względem zatrudnialności nad koleżankami o niższym poziomie wykształcenia, zwłaszcza z wykształceniem zasadniczym lub niższym. Nie należy więc zniechęcać młodych ludzi do zdobywania wykształcenia posługując się fałszywym argumentem, że bez lepszego wykształcenia łatwiej im będzie znaleźć pracę.

Podkreślając statystyczną przewagę absolwentów studiów II stopnia nad osobami o niższym poziomie wykształcenia formalnego, nie odnosimy się tutaj do kwestii adekwatności wykształcenia do potrzeb rynku pracy czy zaspokojenia aspiracji absolwentów pod względem płacy czy charakteru pracy, choć w naszych raportach przedstawiamy wyniki dotyczące także tych aspektów. Należy zachować ostrożność w formułowaniu wniosków w oparciu o analizę sytuacji płacowej absolwentów przy podejmowaniu pierwszej pracy. W normalnie funkcjonującej gospodarce naturalna jest ścieżka kariery, na której zaczyna się pracę od niższych stanowisk o niewysokim wynagrodzeniu, aby następnie awansować w oparciu o stale rozwijane kompetencje, w tym wynikające z doświadczenia na stanowisku pracy. Wykształcenie formalne może nawet nie dawać przewagi w momencie podjęcia pierwszej pracy, ale w wielu sytuacjach jego brak jest

czynnikiem utrudniającym awans zawodowy. Wyższy poziom wykształcenia formalnego pełni także funkcje informacyjne dla pracodawców, którzy na tej podstawie mogą wyróżnić osoby, które wykazały większą zdolność uczenia się i motywację do awansu. Stopniowo także kwestia tego, jaką uczelnię absolwent ukończył będzie nabierała większego znaczenia. Te spostrzeżenia graniczące z truizmem należy jednak jasno wypowiadać, gdyż fala niezrozumiałej mody na krytykę wykształcenia zdaje się przesłaniać oczywiste fakty. Dlatego sytuacji młodych absolwentów zdecydowaliśmy się poświęcić odrębny rozdział, autorstwa Magdaleny Jelonek i Dariusza Szklarczyka.

Także sytuacji osób starszych dedykowaliśmy tym razem osobny rozdział. Starzenie się ludności jest przedmiotem dyskusji zdecydowanie dłużej niż problemy z zatrudnieniem młodych. Wyzwania w tym zakresie są więc lepiej skatalogowane, a diagnoza pełniejsza. Niemniej jednak, uznaliśmy, że pokazanie w świetle wyników BKL aktualnej sytuacji na rynku pracy osób starszych w wieku produkcyjnym jest uzasadnione wagą problemu. Konrad Turek przedstawił pogłębioną analizę tego obszaru w oparciu zarówno o wyniki BKL, jak i różnorodne źródła międzynarodowe, jako że problem starzejącej się ludności nie jest wyłącznie polski. Rozdział odnosi się także do istotnych implikacji dla polityk publicznych. Godna uwagi jest sformułowana w nim następująca teza: „Z punktu widzenia dzisiejszej polityki, bardzo ważne są generacje w wieku średnim. Na radykalną zmianę sytuacji dzisiejszych seniorów jest już za późno. To sposób i jakość starzenia się dzisiejszych kobiet i mężczyzn w wieku średnim, a szczególnie pokoleń wyżu demograficznego, będzie miała kluczowe znaczenie dla sytuacji naszego kraju w najbliższych dziesięcioleciach.” Jest to kolejny argument na rzecz tezy przedstawianej już wcześniej przez nasz zespół: koncentrowanie uwagi wyłącznie na grupie powyżej pięćdziesiątego roku życia jest zawodne z punktu widzenia długofalowych społecznych i gospodarczych efektów starzenia się ludności; trzeba zająć się także młodszą grupą wiekową. Ujmując to symbolicznie: uniwersytety trzeciego wieku mają zapewne dużą rolę dla jakości życia osób starszych; z punktu widzenia polityki rozwoju potrzebujemy jednak „uniwersytetów drugiego wieku”. Oczywiście, rzecz nie ogranicza się tylko do uniwersytetów; stąd podkreślenie symbolicznego, wskaźnikowego charakteru tego rodzaju przedsięwzięć.

Zbiorowość starszych pracowników jest wewnętrznie zróżnicowana. Najczęściej posługujemy się wiedzą opartą na ogólnych wskaźnikach, nie oddającą charakteru tej niejednorodności. Zmienia się też sytuacja całego segmentu 50+. Przesunął się nieco wiek gwałtownego wzrostu dezaktywacji zawodowej, m.in. na skutek reformy uprawnień emerytalnych i wprowadzenia nowych zasad przechodzenia na wcześniejsze emerytury pomostowe. Stopniowo będziemy też odczuwali wpływ nowej logiki systemu emerytalnego, który motywuje do dłuższej aktywności zawodowej. Zderzy się to oczywiście z opisanymi w trzecim rozdziale postawami pracodawców wobec starszych pracowników, wynikającymi z oczekiwanego obniżania się wydajności pracy w późniejszym wieku. Potrzebne będzie nowoczesne „zarządzanie wiekiem”, do którego trzeba się przygotować – koncepcyjnie, poprzez dostarczanie wiedzy i edukację kadr menedżerskich. Trzeba badać, co się sprawdza w innych krajach, testować rozwiązania i upowszechniać wyniki takich prób. Badacze muszą natomiast mieć umiejętności pozwalające im na profesjonalne prowadzenie i analizowanie takich testów.

Sytuacja w grupie młodych i starszych wiekiem pracowników rodzi poważne implikacje dla polityk publicznych. Jesteśmy jako społeczeństwo w niełatwej sytuacji. Przeciągające się problemy gospodarcze w Europie i towarzysząca im niepewność oraz osłabienie wzrostu gospodarczego w Polsce coraz silniej odbijają się na rynku pracy. Pozbawienie znacznej części młodych osób możliwości doświadczenia pracy zmniejsza zasoby kapitału ludzkiego dostępne w gospodarce. Jednocześnie kolejne roczniki powojennego wyżu demograficznego wkraczają w wiek emerytalny. Szczyt tego procesu spotka się w ciągu nadchodzących lat ze skutkami niżu demograficznego, który ograniczy napływ młodych osób na rynek pracy. Absolwenci, obecnie zepchnięci z normalnej ścieżki zawodowego rozwoju, w przyszłości mogą być „trudnozatrudnialni” (nawet wtedy, gdy przedsiębiorstwa będą potrzebowały pracowników). Jedni znajdą swoje miejsce za granicą, a w przypadku pozostałych konieczne będą duże nakłady finansowe na szkolenia uzupełniające ich kompetencje. Rozsądne wydaje się zatem podjęcie działań wyprzedzających – pomostowych – które w czasie, gdy miejsce pracy jest dobrem rzadkim pozwolą zachować, a nawet poprawić kompetencje młodych ludzi, w tym dostarczyć im praktycznego doświadczenia. Z interwencją tego rodzaju nie należy jednak wiązać nadziei na to, że sama w sobie rozwiąże problemy bezrobocia młodych. Tym bardziej, że działania stymulujące zatrudnialność młodych są planowane jednocześnie z działaniami

## Słowo wstępne

wspierającymi utrzymanie zatrudnienia w przedsiębiorstwach przeżywających problemy oraz z zachętami na rzecz wydłużania wieku aktywności zawodowej. W gospodarce, w której nie zwiększa się liczba miejsc pracy – ze względu na słabą koniunkturę i spadającą konkurencyjność – nie może to przynieść pozytywnych efektów dla wszystkich jednocześnie. W warunkach recesji lub stagnacji wskazane trzy grupy docelowe aktywnej polityki rynku pracy, czyli młodzi absolwenci, pracownicy firm w trudnej sytuacji i starsi pracownicy, pozostają względem siebie w sytuacji gry o sumie zerowej: sukces jednej automatycznie pogarsza sytuację pozostałych.

Wyjściem z tej pułapki jest przyspieszenie wzrostu gospodarczego i towarzyszący mu wzrost liczby miejsc pracy. Będą one powstawały, gdy gospodarka narodowa będzie konkurencyjna i gotowa do reakcji na pozytywny zwrot koniunktury w gospodarce światowej. To wymaga zarówno reform instytucjonalnych, które obniżą koszty transakcyjne przedsiębiorstw i zwiększą pewność obrotu gospodarczego, jak i odpowiedniego przygotowania kadr. Przyspieszenie wzrostu oparte na konkurencyjności będzie oznaczało powstawanie nowych rodzajów aktywności gospodarczej i nowych rodzajów stanowisk pracy, na które nie będzie przygotowanych pracowników. Może to doprowadzić do bezrobocia strukturalnego na szeroką skalę, któremu będzie towarzyszył poważny deficyt pracowników. Już teraz, w sytuacji rynku pracodawcy, mamy do czynienia z brakiem odpowiednich kandydatów w procesie rekrutacji. Niedopasowania na rynku pracy mają rozmaity charakter: kompetencyjny, płacowy, motywacyjny i przestrzenny. W sytuacji wzrostu zapotrzebowania na pracowników taka niekompatybilność może stać się barierą wzrostu. Dlatego na kryzys rynku pracy należy reagować z wyprzedzeniem, tzn. przygotowywać się do przyszłego wzrostu przez inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego. Nie wystarczy udostępnienie szkoleń czy staży, nie wystarczy tworzenie kierunków studiów o atrakcyjnych, technologicznych nazwach. Trzeba postawić na jakość. Nie słuchajmy, że nie warto się uczyć, lecz stwarzajmy warunki do tego, aby zarówno uczniowie, jak i studenci, młodzi absolwenci czy doświadczeni już pracownicy mogli zdobywać potrzebne kompetencje na jak najwyższym poziomie. Tam, gdzie w dziedzinie edukacji nie jesteśmy w stanie szybko stworzyć własnych rozwiązań, trzeba je importować poprzez treści nauczania i trening nauczycieli oraz koncepcje organizacyjne. We współczesnej gospodarce rośnie znaczenie kapitału: nowoczesnych maszyn, urządzeń, technologii, rozwiązań organizacyjnych i logistycznych. Kapitał będzie lokowany tam, gdzie będzie łatwiej o pracowników zdolnych zapewnić jego produktywnie wykorzystanie. Takich pracowników Polska musi mieć w różnych sektorach, tak jak potrafiła ich dostarczyć np. w sektorze usług outsourcingowych.

Kluczowym wyzwaniem w nadchodzącym okresie będzie stworzenie wsparcia dla czekającego nas „drugiego skoku edukacyjnego”. Nie mają racji malkontenci narzekający, że mamy nadmiernie wykształcone społeczeństwo i że błędem było dopuszczenie do żywiołowego wzrostu liczby osób z wyższym wykształceniem. Wręcz przeciwnie: wielki, spontaniczny ruch ku zdobywaniu wyższego poziomu formalnego wykształcenia, „pierwszy skok edukacyjny”, był jednym z najważniejszych procesów cywilizacyjnych w Polsce okresu transformacji. Ci, którzy zainwestowali w wykształcenie swoje lub swoich dzieci zapewne nie żałują. Wyniki badań w ramach projektu BKL potwierdzają, że nawet w obecnej trudnej sytuacji wybór opcji na kształcenie opłaca się. Czy potrafimy sprostać wyzwaniu drugiego skoku? Czy potrafimy zapewnić radykalny postęp jakościowy w edukacji na wszystkich szczeblach – z zachowaniem jej dostępności, a nawet z rozszerzeniem jej na segment „drugiego wieku”? Pozostają to ciągle pytania otwarte.

Badania prowadzone w ramach projektu BKL wpisują się w debatę o warunkach rozwoju Polski. Liczymy na to, że dostarczając ciekawych i przydatnych danych uzyskanych w trakcie tych badań przyczyniamy się do skierowania uwagi na istotne problemy społeczne i pomagamy w wypracowaniu koncepcji polityk publicznych pozwalających je rozwiązać.

*Jarosław Górniak*

# Streszczenie

## Rozdział I

### Bilans potrzeb zatrudnieniowych pracodawców i możliwości rynku pracy

- Podobnie jak rok i dwa lata temu, ludzi do pracy poszukiwało mniej więcej 17% polskich pracodawców: jesienią 2010 r. poszukiwano ok. 560 tys. osób, wiosną 2011 r. – ok. 590 tys. osób, a wiosną 2012 r. – ok. 610 tys. W połączeniu z rosnącym poziomem bezrobocia w kraju, można powiedzieć, że polski rynek pracy cechuje stagnacja, a sytuacja niestety pogarsza się.
- Częściej szukali pracowników pracodawcy z firm rozwijających się (czyli takich, które wykazywały wprowadzenie jakichś innowacji, dodatkowe saldo zatrudnienia i przyrost zysku), dużych (chodzi o wielkość zatrudnienia), a także niezadowoleni z kompetencji dotychczas zatrudnionych osób.
- Na przestrzeni minionych trzech lat pracodawcy poszukiwali przede wszystkim trzech kategorii pracowników – robotników wykwalifikowanych (szczególnie budowlanych), sprzedawców oraz specjalistów (ds. nauczania i wychowania, ekonomii i zarządzania oraz inżynierów różnych kategorii). Taka struktura zapotrzebowania na pracowników była dość stabilna, choć dało się zauważyć nieznaczne wahania w okresie wiosennym, kiedy rosło zapotrzebowanie na zawody robotnicze.
- Zestawiając potrzeby pracodawców z podażą, można wskazać na kilka obszarów stanowiących źródło potencjalnych problemów na rynku pracy. Największe niedobory pracowników występowały w zawodach robotniczych (szczególnie dotyczyło to wykwalifikowanych robotników budowlanych), a w mniejszym stopniu w przypadku operatorów maszyn i urządzeń (głównie chodziło o kierowców) oraz specjalistów. Natomiast zawody, w których odnotowano nadmiar osób chętnych do pracy (uwzględniając potrzeby pracodawców) to sprzedawcy, pracownicy biurowi oraz robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie.
- Wielu pracodawców systematycznie narzeka na problemy związane z rekrutacją osób do pracy – rokrocznie trzy czwarte pracodawców poszukujących dodatkowych osób do pracy wskazywało na takie trudności. Główną ich przyczyną były niespełnione wymagania stawiane kandydatom, szczególnie w zakresie posiadanych kompetencji. Patrząc na wypowiedzi pracodawców, kandydatom brakowało najczęściej kompetencji zawodowych (związanych ze specyfiką pracy na poszczególnych stanowiskach), samoorganizacyjnych (samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość) oraz interpersonalnych (kontakty z innymi ludźmi).
- Na podstawie porównania dwóch grup osób, czyli tych, które w latach 2010–2012 szukały pracy oraz tych, którym pracę udało się znaleźć, można stwierdzić, że – generalnie – w konkurencji o zatrudnienie pewną przewagę mają osoby relatywnie młodsze (widoczne jest to zwłaszcza w przypadku zawodów robotniczych). Wyjątkiem od tej reguły są jedynie kierownicy i specjaliści. W grupie specjalistów wiek zdaje się nie odgrywać istotnej roli, a w grupie kierowników premiowane są nawet osoby nieco starsze.

## Streszczenie

- Nieco trudniej jest znaleźć pracę kobietom niż mężczyznom. Kobiety stanowiły połowę ogółu szukających pracy w latach 2010–2012, natomiast w gronie osób, które pracę znalazły ich udział wynosił 43,8%. Przynajmniej częściowo wynika to stąd, że ponad połowa kobiet szukała pracy w zawodach biurowych oraz jako ekspedientki i pracowniczki usług, czyli w kategoriach zawodowych cechujących się nadpodażą chętnych do pracy.
- Wykształcenie sprzyja sukcesowi w rywalizacji o miejsce pracy. W zawodach sprzedawców i pracowników usług, jak również w zawodach robotniczych i operatorów (kierowców) wykształcenie przynajmniej średnie wyraźnie podnosi szanse na znalezienie pracy, natomiast w kategoriach pracowników biurowych oraz personelu średniego szczebla przewagę uzyskują osoby z wykształceniem wyższym. Dane dowodzą przy tym, że osoby lepiej wykształcone zwykle szukają pracy w kategoriach stojących wyżej w hierarchii ISCO, a pracę w kategoriach „niższych” traktują tymczasowo.
- Specjaliści oraz osoby prowadzące własną działalność należą do grupy, która najpóźniej wycofuje się z rynku pracy (zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet). Specjalistów cechuje też przeciętnie najdłuższy staż pracy u aktualnego pracodawcy (12 lat). Z kolei operatorzy i robotnicy wykwalifikowani (a w grupie mężczyzn także niewykwalifikowani) kończą aktywność zawodową najwcześniej.
- Analiza danych dla osób, które w latach 2010–2012 zmieniły swoją sytuację na rynku pracy wskazuje na wyraźną różnicę między pierwszymi czterema a ostatnimi czterema kategoriami zawodowymi z klasyfikacji ISCO. Mniej więcej połowa kierowników, specjalistów, personelu średniego szczebla i pracowników biurowych po zakończeniu pracy w danej firmie podejmowała ją w innej (niekoniecznie od razu); najgorzej pod tym względem wypadły osoby, które zakończyły pracę w charakterze robotników niewykwalifikowanych – bardzo często wiązało się to z przejściem na bezrobocie lub dezaktywizacją zawodową.

## Rozdział II

### Specjaliści na rynku pracy. Wymagania stawiane przez pracodawców

- W okresie objętym badaniami w ramach III edycji BKL specjaliści byli jedną z najczęściej poszukiwanych kategorii zawodowych w przypadku nowych pracowników rekrutowanych do pracy (stanowili oni ok. jednej czwartej wszystkich osób poszukiwanych dodatkowo do pracy, a po zaliczeniu personelu średniego szczebla i techników – było to już ok. dwóch piątych).
- Specjaliści byli częściej poszukiwani przez pracodawców z firm rozwijających się, o większym zatrudnieniu oraz działających w branżach usług specjalistycznych, edukacyjnej oraz opieki zdrowia i pomocy społecznej. To właśnie takie czynniki, jak branża i wielkość podmiotu decydowały o tym, o jakich specjalistów zabiegano. Większy pracodawcy szukali głównie specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania, inżynierów oraz specjalistów ds. zdrowia. Natomiast specyfika branży wymuszała zapotrzebowanie na adekwatnych do jej potrzeb specjalistów (np. pracodawcy z branży edukacyjnej poszukiwali przede wszystkim specjalistów od nauczania i wychowania).
- Wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom do zawodów specjalistycznych znacznie różniły się od tych formułowanych wobec innych pracowników. Jednak największe zróżnicowanie dotyczyło sposobu rekrutowania specjalistów – chodzi o to, czy dane wymogi były wyrażane w ofertach pracy, czy też deklarowane w bezpośrednich rozmowach z pracodawcami. Wyjątkiem były wymagania kompetencyjne – w ich przypadku istnieje pełna zgodność między rozpatrywanymi rodzajami rekrutacji.
- W przypadku ofert pracy doświadczenie zawodowe kandydatów jest najważniejszym kryterium selekcyjnym. Co istotne, należy zaznaczyć, że:

- jeżeli wymagano od kandydata wykształcenia licencjackiego/inżynierskiego (wykształcenie wyższe I stopnia) lub nie określano wymagań w zakresie wykształcenia, to od kandydatów automatycznie oczekiwano dłuższego stażu pracy na danym stanowisku specjalistycznym,
  - jeżeli natomiast wymagano od kandydatów pełnego wykształcenia magisterskiego (wykształcenie wyższe II stopnia), to oczekiwano krótszego stażu pracy.
- W bezpośrednich wypowiedziach pracodawcy nie podkreślali już tak bardzo znaczenia doświadczenia zawodowego u kandydatów na specjalistów (w porównaniu do pozostałych grup zawodowych), przypisując większą wagę poziomowi wykształcenia i znajomości języków obcych. Niemniej jednak największego doświadczenia wymagano od lekarzy i pielęgniarek (prawie 3-letniego) oraz inżynierów (ponad dwóch lat). Najmniejsze oczekiwania pod tym względem mieli pracodawcy wobec specjalistów IT oraz nauczycieli i wychowawców (ok. 1,5 roku).
  - Od kandydatów na specjalistów wymagano, zasadniczo, wykształcenia wyższego, przynajmniej licencjackiego. Zaobserwowano jednak zmianę preferencji pracodawców w zakresie poziomu wykształcenia wyższego – w ofertach pracy wskazywali oni na potrzebę posiadania wykształcenia wyższego II stopnia, podczas gdy w bezpośrednich deklaracjach wystarczające było wykształcenie wyższe I stopnia. Wyjątkiem były specyficzne zawody, tzn. lekarze oraz prawnicy – w tym przypadku nadal nie są akceptowane osoby ze stopniem licencjata. W 2012 r. odnotowano jednocześnie obniżenie poziomu aprobaty dla wykształcenia licencjackiego lub inżynierskiego, jeśli rekrutacja odbywała się za pośrednictwem ogłoszeń o pracę.
  - Poziom znajomości języków obcych wśród kandydatów na stanowiska specjalistyczne jest weryfikowany przede wszystkim podczas bezpośredniej rozmowy z pracodawcą. W procesie rekrutacji za pośrednictwem ofert pracy to kryterium selekcji dotyczy rokrocznie ok. 50% ogłoszeń skierowanych do tej grupy zawodowej. Znajomość języka obcego była szczególnie przydatna w przypadku specjalistów IT oraz specjalistów ds. ekonomii i zarządzania. Wśród najczęściej wymaganych języków znalazły się: angielski, niemiecki i francuski.
  - W przypadku rekrutacji na stanowiska specjalistyczne najmniej ważna była płeć kandydatów – jedynie ok. 1/3 pracodawców miała preferencje dotyczące tego, czy specjalista będzie kobietą czy mężczyzną. Niemniej jednak można pokazać pewne prawidłowości – mężczyźni byli częściej poszukiwani jako inżynierowie, natomiast kobiety jako nauczycielki oraz specjaliści ds. ekonomii i zarządzania.
  - Od kandydatów na stanowiska specjalistyczne wymagano posiadania przede wszystkim trzech rodzajów kompetencji: interpersonalnych, samoorganizacyjnych i zawodowych. Warto zwrócić uwagę, że w odróżnieniu od ogółu osób poszukiwanych do pracy od specjalistów częściej wymagano raczej kompetencji ogólnych niż konkretnych zawodowych. Mimo to zaobserwowano wyraźny wzrost znaczenia tych właśnie „wąskich” kompetencji zawodowych, mocno zróżnicowanych w zależności od specjalizacji stanowiska, o które ubiegał się kandydat.

## Rozdział III

### Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli

- Do 2050 r. w Polsce ubędzie 4 mln obywateli, a wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi – czyli stosunek liczby osób w wieku 65 lat i więcej do osób w wieku 15–64 lata – wzrośnie do 53%, czyniąc z Polski jeden z najstarszych wiekowo krajów w Europie (jedna trzecia obywateli będzie miała więcej niż 65 lat). Natomiast zasoby siły roboczej zmniejszą się blisko o jedną trzecią (7,5 mln).
- Obecnie wskaźniki zatrudnienia dla starszych pokoleń Polaków są jednymi z najbardziej niekorzystnych w całej Europie. W 2011 r. według danych BKL wskaźnik zatrudnienia mężczyzn

## Streszczenie

w wieku 50–64 lata wynosił 49%, wobec średniej dla całej Unii Europejskiej na poziomie 65%. Dla kobiet w wieku 50–59 lat wynosił on 48% wobec średniej dla UE-27 na poziomie 63%. W 2012 r. odpowiednie wskaźniki dla Polski wynosiły 50% i 51%. Ostatnie trzy lata przyniosły wyraźny wzrost wskaźnika zatrudnienia w 5-letnich grupach przedemerytalnych: z 26% do 30% wśród mężczyzn w wieku 60–64 lata i z 30% do 41% wśród kobiet w wieku 55–59 lat. Jest to związane m.in. z likwidacją znacznej części przywilejów emerytalnych, co opóźniło średni wiek przechodzenia na emeryturę.

- W zakresie poziomu formalnego wykształcenia obserwujemy bardzo duże zróżnicowanie między kolejnymi pokoleniami Polaków. W obecnej rzeczywistości niższe wykształcenie starszych pokoleń stanowi często ich słabość. Zgromadzone w ramach BKL dane wskazują, że wśród obecnych dwudziestolatków aż 37% skończyło już studia lub nadal studiowało. Wśród trzydziestolatków co trzecia osoba posiada dyplom uczelni, wśród czterdziestolatków jest to mniej niż co piąta osoba, natomiast wśród pięćdziesięciolatków – jedynie co dziesiąta. Wyższy poziom wykształcenia oznacza większe prawdopodobieństwo posiadania pracy i późniejszą dezaktywizację. Należy jednak pamiętać, że pod podziałem na kategorie edukacyjne kryje się m.in. stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy oraz zarobki, które stanowią dużo istotniejszy czynnik dla sytuacji rynkowej w starszym wieku i decyzji dotyczących zaprzestania aktywności zawodowej.
- Obserwujemy systematyczny spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej od wieku ok. 45 lat. Zgodnie z wynikami badań prowadzonych w ramach BKL jedna trzecia Polaków w wieku 50–59/64 lata nigdy w życiu nie uczestniczyła w kursach, szkoleniach, warsztatach lub praktykach. Jednak to nie wiek jest decydującym czynnikiem dla partycypacji w kształceniu ustawicznym. Spośród podstawowych charakterystyk społeczno-demograficznych jest nim wykształcenie (za którym skrywa się także rodzaj wykonywanej pracy oraz szereg innych cech korelujących z nim). W kursach i szkoleniach uczestniczyły przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym. Wśród pracujących kobiet 40- i 50-letnich z dyplomem uczelni aktywność szkoleniowa nawet wzrastała.
- Wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo wyraźnie widoczne jest rosnące w kolejnych grupach wiekowych znaczenie ograniczeń związanych z wiekiem i stanem zdrowia. Dla ogromnej części osób starszych z wykształceniem niższym (które stanowią niemal 60% wśród osób w wieku 50–59/64 lata) utrata pracy w wieku 50 lat i więcej oznacza bardzo często koniec kariery zawodowej.
- Wiek jest jedną z istotnych cech kandydatów, która jest brana pod uwagę w procesie rekrutacji, a pracodawcy preferują pracowników w wieku młodszym lub średnim: od dwudziestu kilku do nieco ponad czterdziestu lat. Jednak połowa pracodawców byłaby skłonna zatrudnić pięćdziesięciolatka.
- Preferencje wobec wieku kandydatów do pracy były najczęściej deklarowane w przypadku stanowisk pracowników niewykwalifikowanych (aż w 92% przypadków, bazując na danych połączonych z lat 2010–2012). Niewiele rzadziej występowały w przypadku kandydatów na operatorów i monterów, pracowników usług lub robotników wykwalifikowanych. Natomiast najrzadziej pojawiały się w przypadku stanowisk specjalistycznych i kierowniczych (choć i tutaj w 7 na 10 firm deklarowano konkretne preferencje). Warto podkreślić, że odsetek respondentów deklarujących preferencje wiekowe wobec kandydatów wyraźnie malał wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa. W firmach zatrudniających do 9 pracowników było to 80% wskazań, 10–49 pracowników: 74%, 50–249 pracowników: 62%, natomiast w firmach powyżej 250 pracowników już tylko 56%.
- Analizując szersze spektrum różnego rodzaju aktywności, m.in. uczenie się przez całe życie, aktywność społeczną czy rekreację, nie ulega wątpliwości, że starsze pokolenia Polaków są, generalnie, bardzo bierne. Jednak w kolejnych latach możemy się spodziewać stopniowego wydłużania okresu aktywności zawodowej i opóźniania przeciętnego wieku dezaktywizacji. Co ważniejsze, kolejne pokolenia Polaków będą wchodziły w etap starości z całkowicie innymi doświadczeniami, możliwościami, potencjałem i aspiracjami.

- Polityka państwa nie powinna ograniczać się do regulacji systemu emerytalnego i podnoszenia wieku dezaktywizacji, lecz również dążyć do ułatwiania wczesnego wejścia na rynek pracy osobom młodym, aktywizacji nieaktywnych zawodowo oraz rozwoju kształcenia ustawicznego, pozwalających na korektę dopasowania podaży i popytu kompetencji na rynku pracy, a także wspomagania wieloaspektowego procesu aktywnego starzenia obywateli.

## Rozdział IV

### Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy

- W analizie sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, którzy nie kontynuują nauki w formalnym systemie kształcenia, należy brać pod uwagę nie tylko zwyczajowe rozróżnienie pomiędzy liceami ogólnokształcącymi i pozostałymi szkołami, lecz również profil wykształcenia w obrębie tego samego typu szkoły (np. zawody robotnicze i zawody usługowe po zasadniczej szkole zawodowej):
  - jeżeli absolwent/ka gimnazjum nie planuje dalszej nauki na studiach wyższych w przyszłości, to wybierając szkołę ponadgimnazjalną stosunkowo najbardziej „opłaca się” wybrać technikum, a dokładniej – zawód należący do grupy techników i średniego personelu; osoby, które wybrały taką ścieżkę kształcenia, w porównaniu z innymi absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, mają stosunkowo najmniej problemów ze znalezieniem pracy oraz relatywnie najwyższe zarobki,
  - wybór zawodu robotniczego w zasadniczej szkole zawodowej daje szansę na stosunkowo szybkie znalezienie pracy oraz lepsze płace (w stosunku do innych grup absolwentów szkół ponadgimnazjalnych; istnieją jednak też takie zawody robotnicze, których ukończenie nie gwarantuje uprzywilejowanej pozycji na rynku pracy,
  - analizując sytuację absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, którzy weszli na rynek pracy w ciągu ostatnich 10 lat, można zauważyć, że stosunkowo najgorzej radzą sobie absolwenci zawodów usługowych po zasadniczych szkołach zawodowych (np. kucharz, fryzjer, sprzedawca).
- W okresie od roku do trzech lat po opuszczeniu szkoły gimnazjalnej, a więc na etapie stawiania pierwszych kroków na rynku pracy, mężczyznom łatwiej jest znaleźć pracę niż kobietom.
- Absolwenci liceów ogólnokształcących mogą najwięcej zyskać – zresztą zgodnie z założeniami dotyczącymi funkcjonowania tego typu szkół – kontynuując naukę na studiach wyższych. Jeżeli tak się nie dzieje, to ich pierwsze kroki na rynku pracy są zwykle trudniejsze niż osób, które wybrały inne ścieżki kształcenia ponadgimnazjalnego. Alternatywą dla kontynuacji nauki na studiach jest ukończenie szkoły policealnej. Wówczas po kilku latach przebywania na rynku pracy sytuacja byłych licealistów może się poprawić.
- W lepszej sytuacji zawodowej znajdują się absolwenci uczelni: mimo iż sytuacja ta w pierwszych dwóch latach od opuszczenia szkoły nie jest kolorowa (wysokie wskaźniki bezrobocia), to wraz z kolejnymi latami przebywania na rynku istotnie się poprawia.
- Dla „świeżych” absolwentów (do 2 lat po ukończeniu szkoły) niezwykle ważnym czynnikiem warunkującym ich szansę na znalezienie pracy jest sytuacja na rynku pracy w momencie opuszczania przez nich szkoły wyższej. Gdy pogarsza się sytuacja rynkowa najbardziej tracą właśnie oni, co wiąże się zapewne ze wstrzymaniem ruchów kadrowych (w tym głównie rekrutacji nowych pracowników) w przedsiębiorstwach. W późniejszym okresie na sytuację rynkową absolwentów uczelni silniej wpływają pozostałe czynniki, w mniejszym stopniu zależne od koniunktury.
- Stosunkowo dobrą pozycję rynkową mają osoby z tytułem inżyniera; w ich przypadku ukończenie studiów magisterskich daje relatywnie małe profity (i w kontekście szansy na posiadanie pracy, i w kontekście wysokości zarobków na starcie). Zdecydowanie gorzej wygląda sytuacja osób

## Streszczenie

jedynie z tytułem licencjata – wówczas ukończenie studiów magisterskich jest, w przypadku tej grupy, decyzją przynoszącą duże zyski (wzrost szansy na posiadanie pracy, wzrost zarobków, a także wzrost szansy na wykonywanie zawodu zarezerwowanego dla specjalistów).

- Różnica w sytuacji zawodowej absolwentów kierunków inżynierskich i nieinżynierskich niweluje się na poziomie studiów II stopnia. Nie zaobserwowano istotnej różnicy na korzyść młodych inżynierów (zarówno w kontekście szansy na posiadanie pracy, jak i wysokości zarobków).
- Czynnikiem wywierającym wpływ na szanse rynkowe absolwentów uczelni jest ukończony przez nich kierunek studiów. Wyróżnione przez NCBiR kierunki „strategiczne” w większości przypadków gwarantują absolwentom dobrą pozycję rynkową, jednak nie wszystkie kierunki zaklasyfikowane do tej grupy są jej gwarantem. Wśród kierunków „strategicznych” można odnaleźć kierunki, w przypadku których obserwuje się podobny, a czasem nawet wyższy odsetek bezrobotnych, jak wśród absolwentów kierunków masowych.

## Rozdział I

*Marcin Kocór, Szymon Czarnik*

# Bilans potrzeb zatrudnieniowych pracodawców i możliwości rynku pracy

## Wprowadzenie

Badania realizowane w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce (BKL)” dają możliwość spojrzenia na rynek pracy w kraju zarówno od strony popytowej (pracodawców), jak i podażowej (pracobiorców), z uwzględnieniem otoczenia edukacyjnego tworzonego przez system oświaty (państwowej i prywatnej) oraz firmy i instytucje szkoleniowe. Są w Polsce, co prawda, badania dające szersze spojrzenie na niektóre aspekty rynku pracy (np. badanie BAEL), jednak unikalną cechą projektu BKL jest zintegrowany charakter badania, realizowanego w oparciu o pakiet powiązanych ze sobą narzędzi badawczych skierowanych do różnych uczestników rynku pracy.

Dzięki zestawieniu informacji o bieżących potrzebach pracodawców z charakterystyką aktualnych i potencjalnych pracowników podjąć można próbę bilansu kapitału ludzkiego oraz zidentyfikować obszary niedopasowania. Podstawą do osiągnięcia tego celu jest ustalenie, jakich kompetencji wymagają pracodawcy od poszukiwanych pracowników. W sytuacji, kiedy brakuje osób spełniających te wymagania, można mówić o niedoborze kompetencji (*skill shortage*) [por. McGuinness, Bennett, 2006].

Warto na wstępie wyjaśnić, że w ramach projektu kompetencje rozumiane są jako wiedza, umiejętności oraz postawy związane z wykonywaniem określonych czynności zawodowych [Hogarth, Wilson, 2001]. Nie ma znaczenia, w jakim trybie zostały one nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. Z kolei kwalifikacje to wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej i są poświadczone odpowiednim dokumentem, takim jak prawo jazdy czy certyfikat językowy.

Szukając osób do pracy w danym zawodzie, pracodawcy formułują wymagania dotyczące nie tylko rodzaju potrzebnych kompetencji, ale też ich poziomu. Niespełnione oczekiwania pracodawców pod tym względem nazywane są niedopasowaniem kompetencji (*skill gap* lub *skill mismatch*). Występuje ono wówczas, kiedy kandydaci do pracy w danym zawodzie posiadają kompetencje, które są zbyt niskie wobec wymagań pracodawców lub są innego rodzaju niż te, jakich pracodawcy oczekiwaliby od pracowników na tych stanowiskach. Niedopasowanie kompetencji dotyczy również osób już zatrudnionych i może być wówczas skutkiem niedoboru kompetencji – w sytuacji, kiedy pracodawcy z powodu braku osób o wyma-

ganych kompetencjach zmuszeni są zatrudnić osoby o innych (niższych lub wyższych) zasobach kompetencyjnych.

Niedobór kompetencji lub niedopasowanie kompetencji prowadzi do zaburzenia równowagi na rynku pracy, które dotyka zarówno pracodawców, jak i pracowników. W przypadku pracodawców prowadzić to może do zwiększenia kosztów w związku z koniecznością podejmowania działań szkoleniowych (kształcenie pracowników o zbyt niskich kompetencjach), zmian organizacyjnych (łączenie obowiązków), zaniechania wdrożenia innowacji itp. Z kolei nieodpowiednie kompetencje pracowników powodują, że część osób musi pracować nie w swoim zawodzie lub wykonywać pracę poniżej swoich kompetencji.

Celem tego rozdziału jest zestawienie ze sobą danych ukazujących rynek pracy z perspektywy pracodawców (strona popytowa) i pracobiorców (strona podaźowa). Rozdział składa się z pięciu części:

- w pierwszych dwóch omawiamy kolejno strukturę popytu na pracę (zapotrzebowanie firm na pracowników) i strukturę podaży pracy (zawody, w których ludzie szukają i w których znajdują pracę), aby w części trzeciej podsumować prowadzone rozważania w formie zestawienia bilansowego, ujmującego w pewnym uproszczeniu zakres (nie)dopasowania popytu i podaży pracy,
- w części czwartej, zawierającej analizę mobilności zawodowej, przyglądamy się temu, jak z niedopasowaniem struktury zawodowej podaży i popytu na rynku pracy radziły sobie dotąd osoby aktywne zawodowo,
- część piąta, zawierająca analizę wymagań kompetencyjnych stawianych przez pracodawców, daje nam wiedzę o brakach kompetencyjnych, które osłabiają pozycję osób konkurujących o miejsca pracy oferowane na rynku.

Pierwsze dwie części przedstawiają strukturę zapotrzebowania pracodawców na osoby do pracy w określonych zawodach, co w zestawieniu ze strukturą zawodową osób poszukujących pracy prowadzi do ustalenia kategorii zawodowych cechujących się względnym niedoborem bądź nadpodażą pracowników. Głównym ograniczeniem tego rodzaju analizy jest wewnętrzne zróżnicowanie kategorii zawodowych w klasyfikacji ISCO. Choć z zasady klasyfikacja ta ma grupować do poszczególnych kategorii zawody o zbliżonym zakresie obowiązków i rodzaju wykonywanych czynności zawodowych, to różnorodność panująca na rynku pracy nie daje się łatwo wtłoczyć w jakiegokolwiek sztywne ramy. Podobny udział danej kategorii w popycie i podaży pracy nie musi zatem świadczyć o dobrym dopasowaniu – zakres tej zgodności wyznacza jednak górną granicę dobroci tego dopasowania. Zestawienie bilansowe przedstawiamy w przekonaniu, że nawet takie niedoskonałe narzędzie może pomóc w zlokalizowaniu potencjalnych problemów na rynku pracy, które to problemy można następnie uczynić przedmiotem pogłębionych analiz.

W części czwartej analizujemy mobilność zawodową pracowników w ujęciu pro- i retrospektywnym. Ujęcie prospektywne odpowiada na pytanie o dalsze losy osób zmieniających status zawodowy (zwłaszcza kończących dotychczasową pracę), natomiast ujęcie retrospektywne odpowiada na pytanie o wcześniejsze doświadczenia osób, które po zmianie znalazły się w określonej sytuacji zawodowej (w szczególności podjęły pracę w danym zawodzie). Te dane dotyczące rzeczywistej zdolności (bądź niezdolności) pracowników do dostosowywania się do wymogów rynku pracy uzupełniamy w części piątej o dane na temat wymagań kompetencyjnych pracodawców szukających ludzi do pracy. Szczególną uwagę zwracamy na identyfikację tych potrzeb kompetencyjnych, w przypadku których szczególnie wyraźnie daje o sobie znać problem niedoboru bądź niedopasowania.

## 1. Zapotrzebowanie na pracowników

## Zapotrzebowanie na pracowników

W każdej z dotychczasowych edycji badań realizowanych w ramach projektu BKL około 1/6 pracodawców szukała osób do pracy (jesienią 2010 r. było to 16% pracodawców, wiosną 2011 r. i wiosną 2012 r. – 17%)<sup>1</sup>. Mniej więcej taki sam odsetek (18%) pracodawców nie prowadzących obecnie rekrutacji deklarował, że będą chcieli to zrobić w kolejnym półroczu (licząc od wiosny 2012 r.).

Czynniki, które wpływają na fakt poszukiwania ludzi do pracy to przede wszystkim poziom rozwoju firmy, wielkość zatrudnienia oraz zadowolenie z kompetencji obecnie zatrudnionych osób (tabela I.1)<sup>2</sup>. Pracodawcy z firm silnie rozwijających się częściej deklarowali chęć zatrudnienia pracowników – szanse<sup>3</sup> na to były ponad czterokrotnie większe (exp B = 4,34 w 2011 r. i 4,56 w 2012 r.)<sup>4</sup> niż wśród przedsiębiorstw stagnacyjnych (jedynie jesienią 2010 r. tendencja ta była słabsza, wówczas szanse na zatrudnienie osób w silnie rozwijających się firmach były ponad dwukrotnie większe – exp B = 2,54). Wpływ wielkości zatrudnienia jest dość oczywisty – im większa firma, tym większa gotowość do zatrudniania pracowników. Firmy największe, ponad 500-osobowe, wykazywały ponad trzykrotnie większą szansę szukania pracowników niż firmy najmniejsze, liczące do 10 osób (exp B = 5,55 w 2010 r., 4,52 w 2011 r. i 4,69 w 2012 r., choć trzeba dodać, iż w dwóch ostatnich edycjach związek ten był nieistotny statystycznie). Również ocena kompetencji zatrudnionych pracowników w zrozumięły sposób wpływała na szansę podjęcia przez przedsiębiorców decyzji o zwiększeniu zatrudnienia. Pracodawcy niezadowoleni z tych kompetencji wykazywali dwukrotnie większą szansę przyjęcia kogoś do pracy w porównaniu do tych zadowolonych (exp B = 3,57 w 2010 r., 3,14 w 2011 r. i 2,95 w 2012 r.).

Natomiast wpływ branży na szansę zatrudnienia nowych osób nie był już tak oczywisty. Można jedynie powiedzieć, że w każdym analizowanym roku to przedsiębiorcy z branży budowlanej i transportowej częściej niż pozostali deklarowali większe potrzeby zatrudnieniowe.

<sup>1</sup> W I edycji badania prowadzono od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r., w II – od 29 marca do 29 czerwca 2011 r., a w III – od 22 lutego do 31 maja 2012 r.

<sup>2</sup> Do oceny wpływu różnych czynników na potrzebę rekrutacji pracowników wykorzystano regresję logistyczną z odpowiedzią na pytanie „Czy Pana(i) przedsiębiorstwo poszukuje obecnie osób do pracy na jakimś stanowisku?” jako zmienną zależną. Analiza ta dotyczyła jednak wyłącznie firm, z pominięciem instytucji (organów władzy administracji rządowej, wspólnot samorządowych, stowarzyszeń ubezpieczeń wzajemnych, państwowych jednostek organizacyjnych, samorządowych jednostek organizacyjnych, spółdzielni, uczelni, samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej oraz funduszy). Taką decyzję podjęto w związku z tym, że jednym z predyktorów szansy tego, czy pracodawcy poszukiwali pracowników był indeks fazy rozwoju przedsiębiorstwa, który dotyczył wyłącznie firm.

<sup>3</sup> „Szansa” mówi o tym, ile firm szukających pracowników przypada przeciętnie na jedną firmę nie szukającą pracowników. Należy koniecznie odróżnić szansę od prawdopodobieństwa (de facto szansa jest stosunkiem prawdopodobieństwa, że firma danego rodzaju szuka pracowników do prawdopodobieństwa, że firma tego rodzaju żadnych pracowników aktualnie nie szuka).

<sup>4</sup> Skrót „Exp B” oznacza eksponens współczynnika regresji – wartość ta informuje nas o tym, jak (ile razy) pod wpływem danego czynnika zmienia się szansa, że firma szuka ludzi do pracy. W tym zdaniu dowiadujemy się np. że szansa trafienia na taką firmę w grupie firm rozwijających się jest ok. 4,5 razy większa niż w grupie firm stagnacyjnych (przy kontroli wszystkich pozostałych czynników uwzględnionych w analizie).

Tabela I.1.  
Wyniki modelu regresji logistycznej prognozującej poszukiwanie przez firmę pracowników

| Zmienne                         | Exp(B)                                | 2010     | 2011     | 2012     |
|---------------------------------|---------------------------------------|----------|----------|----------|
| Faza rozwoju                    | Stała                                 | 0,098*** | 0,104*** | 0,125*** |
|                                 | (Ref. Stagnacyjne)                    | ***      | ***      | ***      |
|                                 | Słabo rozwijające się                 | 1,353*** | 1,805*** | 1,791*** |
|                                 | Rozwijające się                       | 2,326*** | 2,579*** | 2,512*** |
|                                 | Silnie rozwijające się                | 2,537*** | 4,337*** | 4,556*** |
| Wielkość zatrudnienia           | (Ref. 1–9)                            | ***      | ***      | **       |
|                                 | 10–49                                 | 1,331**  | 1,086    | 1,211    |
|                                 | 50–249                                | 1,883*** | 1,822**  | 2,071*   |
|                                 | 250–499                               | 3,488*** | 3,731*** | 3,268**  |
|                                 | 500+                                  | 5,555*   | 4,523    | 4,688    |
| Ocena kompetencji zatrudnionych | (Ref. Zadowoleni)                     | ***      | ***      | ***      |
|                                 | Wymagają doszkolenia                  | 1,749*** | 1,856*** | 1,981*** |
|                                 | Niezadowoleni                         | 3,567*** | 3,138*** | 2,947*** |
| Województwo                     | (Ref. Dolnośląskie)                   | ***      | ***      | ***      |
|                                 | Kujawsko-pomorskie                    | 1,244    | 0,860    | 0,601*** |
|                                 | Lubelskie                             | 1,595**  | 1,079    | 0,700*   |
|                                 | Lubuskie                              | 1,394*   | 1,108    | 0,876    |
|                                 | Łódzkie                               | 1,336    | 1,675*** | 0,776*   |
|                                 | Małopolskie                           | 1,809*** | 1,110    | 1,104    |
|                                 | Mazowieckie                           | 1,748*** | 1,096    | 0,909    |
|                                 | Opolskie                              | 1,662*   | 1,198    | 0,541**  |
|                                 | Podkarpackie                          | 1,451*   | 0,928    | 0,866    |
|                                 | Podlaskie                             | 1,918**  | 1,037    | 1,189    |
|                                 | Pomorskie                             | 1,516**  | 1,588*** | 0,949    |
|                                 | Śląskie                               | 1,457*   | 1,077    | 0,873    |
|                                 | Świętokrzyskie                        | 0,825    | 1,212    | 0,777    |
|                                 | Warmińsko-mazurskie                   | 1,222    | 1,350*   | 0,666*   |
|                                 | Wielkopolskie                         | 1,065    | 1,187    | 0,840    |
|                                 | Zachodniopomorskie                    | 1,504*   | 1,453**  | 0,889    |
| Główna branża działalności      | (Ref. Budownictwo i transport)        | ***      | ***      | ***      |
|                                 | Przemysł i górnictwo                  | 0,552*** | 0,675*** | 0,590*** |
|                                 | Handel, hotelarstwo, gastronomia      | 0,738*** | 0,637*** | 0,801*** |
|                                 | Usługi specjalistyczne                | 1,385    | 0,387*** | 1,616*   |
|                                 | Edukacja prywatna                     | 0,792*   | 0,494*** | 0,653*** |
|                                 | Opieka zdrowotna i pomoc społ.        | 0,707*** | 0,747*** | 0,810**  |
| Podsumowanie modelu             | R kwadrat Coxa i Snella               | 0,053    | 0,060    | 0,063    |
|                                 | R kwadrat Nagelkerkego                | 0,087    | 0,098    | 0,104    |
|                                 | R kwadrat McFaddena                   | 0,058    | 0,065    | 0,069    |
|                                 | Istotność testu ilorazu wiarygodności | ***      | ***      | ***      |
|                                 | N                                     | 9326     | 10474    | 10723    |

Poziomy istotności: \*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$ .  
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Omawiając potrzeby zatrudnieniowe pracodawców, warto przeanalizować konkretne liczby osób poszukiwanych do pracy w poszczególnych zawodach, o co również zapytano badanych<sup>5</sup>. Okazuje się, że dane te potwierdzają obraz stagnacji gospodarczej w kraju. Wprawdzie w kolejnych edycjach rosła liczba poszukiwanych pracowników: jesienią 2010 r. pracodawcy poszukiwali około 560 tys. osób, wiosną 2011 r. – około 590 tys. osób, a wiosną 2012 r. – ok. 610 tys. pracowników – jednak liczby te odzwierciedlają jedynie skalę poszukiwań pracowników, nie mówiąc nic o zachodzących równocześnie redukcjach zatrudnienia. Znaczący jest pod tym względem fakt, że mimo wzrostu zapotrzebowania na pracowników w rozpatrywanym okresie cały czas rosło bezrobocie – od 1 mln 870 tys. osób pod koniec 2010 r. do 2 mln 4 tys. w dwóch kolejnych latach badań. Dane z 2011 r. i 2012 r. pokazują wyraźnie, że mimo deklarowanych przez pracodawców chęci zatrudnienia nowych osób, coraz więcej Polaków – nawet w okresach prac sezonowych – pozostaje bez pracy.

Zainteresowanie poszczególnymi kategoriami zawodowymi z pierwszego poziomu ISCO przedstawiono w tabeli I.2 w podziale na sześć ogólnie zdefiniowanych grup branżowych<sup>6</sup>. W tabeli zawarto wielkości liczbowe szacowane dla całej populacji (w tys. miejsc pracy).

<sup>5</sup> Prezentowane dane populacyjne należy jednak traktować jako pewne ogólne wskaźniki, a nie absolutnie precyzyjnie ustalone wielkości. Wynika to zarówno z deklaracyjnego charakteru uzyskanych informacji, jak i z konieczności odpowiedniego ważenia danych. Duża dysproporcja w przypadku przedsiębiorstw o różnej wielkości zatrudnienia, związana z koniecznością przebadania odpowiedniej liczby pracodawców w próbie, i nieproporcjonalnie duży udział większych firm i instytucji kosztem najmniejszych powoduje, że wariancja wag jest znaczna. To z kolei zwiększyło przedziały ufności przy szacowaniu wielkości populacyjnych.

<sup>6</sup> Na potrzeby badań dokonano (w oparciu o drzewka klasyfikacyjne CHI-chaid) uproszczenia klasyfikacji PKD poprzez zgrupowanie szczegółowo zdefiniowanych branż w 6 ogólniejszych kategorii (kategorię „Edukacja” rozdzielono następnie na publiczną i prywatną).

Tabela I.2.

Kategorie zawodowe (ISCO-1)<sup>7</sup> poszukiwane przez pracodawców (w tys. miejsc pracy)  
według branży (dane szacowane dla całej populacji)

| Rok  | Branża                     | Kategoria zawodowa (ISCO, poziom 1) |           |           |           |           |            |           |            |       |
|------|----------------------------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-------|
|      |                            | 1<br>kier                           | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n | Ogół  |
| 2012 | Przemysł i górnictwo       | 1,4                                 | 7,0       | 6,3       | 0,8       | 2,5       | 44,4       | 10,9      | 4,9        | 78,2  |
|      | Budownictwo i transport    | 2,1                                 | 8,0       | 7,0       | 4,1       | 2,2       | 115,9      | 40,1      | 13,4       | 192,8 |
|      | Handel, hotel., gastron.   | 1,1                                 | 13,2      | 15,7      | 7,9       | 65,3      | 28,6       | 19,1      | 14,6       | 165,6 |
|      | Usługi specjalistyczne     | 2,0                                 | 45,6      | 28,0      | 7,8       | 25,2      | 13,4       | 3,5       | 3,9        | 129,4 |
|      | Edukacja publiczna         | 0,0                                 | 3,5       | 0,1       | 0,1       | 0,1       | 0,0        | 0,0       | 0,1        | 4,0   |
|      | Edukacja prywatna          | 0,0                                 | 3,6       | 1,9       | 0,6       | 2,1       | 0,0        | 0,0       | 0,0        | 8,1   |
|      | Opieka zdrow. i pom. społ. | 0,3                                 | 29,6      | 10,5      | 1,3       | 3,2       | 0,0        | 0,0       | 3,1        | 48,0  |
|      | Ogółem                     | 6,9                                 | 110,5     | 69,6      | 22,6      | 100,6     | 202,3      | 73,6      | 40,0       | 626,1 |
| 2011 | Przemysł i górnictwo       | 0,6                                 | 5,6       | 4,3       | 6,4       | 4,2       | 44,2       | 11,2      | 5,4        | 81,9  |
|      | Budownictwo i transport    | 3,5                                 | 20,1      | 10,6      | 1,9       | 4,0       | 100,6      | 36,6      | 18,9       | 196,2 |
|      | Handel, hotel., gastron.   | 2,2                                 | 7,2       | 21,0      | 9,0       | 61,8      | 37,4       | 16,8      | 10,8       | 166,1 |
|      | Usługi specjalistyczne     | 4,5                                 | 26,0      | 29,7      | 9,1       | 27,7      | 11,3       | 1,8       | 2,0        | 112,1 |
|      | Edukacja publiczna         | 0,0                                 | 4,2       | 0,2       | 0,1       | 0,3       | 0,1        | 0,0       | 1,0        | 5,9   |
|      | Edukacja prywatna          | 0,0                                 | 1,2       | 0,1       | 0,3       | 0,1       | 0,2        | 1,4       | 0,7        | 3,9   |
|      | Opieka zdrow. i pom. społ. | 0,0                                 | 20,3      | 7,7       | 0,4       | 1,7       | 0,1        | 0,0       | 0,5        | 30,8  |
|      | Ogółem                     | 10,9                                | 84,6      | 73,6      | 27,2      | 99,7      | 193,8      | 67,8      | 39,2       | 596,9 |
| 2010 | Przemysł i górnictwo       | 2,2                                 | 4,9       | 7,3       | 3,9       | 3,2       | 39,4       | 13,6      | 5,7        | 80,3  |
|      | Budownictwo i transport    | 2,5                                 | 7,4       | 7,5       | 4,8       | 3,3       | 70,5       | 37,7      | 5,2        | 138,9 |
|      | Handel, hotel., gastron.   | 2,7                                 | 20,0      | 29,0      | 17,0      | 45,4      | 19,3       | 9,1       | 10,0       | 152,6 |
|      | Usługi specjalistyczne     | 3,2                                 | 52,0      | 17,3      | 15,6      | 40,6      | 6,1        | 6,4       | 1,7        | 143,0 |
|      | Edukacja publiczna         | 0,0                                 | 2,6       | 0,3       | 0,2       | 0,1       | 0,1        | 0,0       | 0,2        | 3,5   |
|      | Edukacja prywatna          | 0,0                                 | 4,0       | 0,6       | 0,1       | 0,2       | 0,4        | 0,5       | 0,1        | 5,9   |
|      | Opieka zdrow. i pom. społ. | 0,0                                 | 28,3      | 3,8       | 4,0       | 6,7       | 0,1        | 0,0       | 0,5        | 43,3  |
|      | Ogółem                     | 10,7                                | 119,2     | 65,9      | 45,5      | 99,5      | 135,9      | 67,3      | 23,3       | 567,4 |

Ze względu na znikome liczebności w tabeli nie ujęto pracujących najemnie rolników (kategoria nr 6).  
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

W 2012 r., podobnie jak w latach poprzednich, największy popyt na pracowników zgłaszały firmy i instytucje działające w branżach: budowlanej i transportowej, usług dla ludności (handel, gastronomia, hotelarstwo) oraz usług specjalistycznych.

Struktura popytu na pracę w latach 2011–2012 była dość stabilna. Kategoriami zdecydowanie najczęściej poszukiwanymi byli robotnicy wykwalifikowani, przy czym takie zapotrzebowanie zgłaszała zwłaszcza branża budowlana (w znacznie mniejszym stopniu przemysł i górnictwo). Drugie miejsce, z popytem oscylującym na poziomie ok. 100 tys. miejsc pracy, zajmowały kategorie specjalistów oraz sprzedawców i pracowników usług osobistych. Warto też odnotować znaczący popyt na monterów i operatorów (w tym głównie kierowców i operatorów pojazdów).

Dane dotyczące nieco precyzyjniej zdefiniowanych kategorii zawodowych (drugi poziom klasyfikacji ISCO) zawiera tabela I.3.

22 <sup>7</sup> W rozdziale przyjęto skróty ISCO–1 i ISCO–2 na oznaczenie odpowiednio pierwszego i drugiego poziomu klasyfikacji ISCO.

Tabela I.3.

Zapotrzebowanie  
na pracownikówKategorie zawodowe (ISCO-2) poszukiwane przez pracodawców (w tys. miejsc pracy)  
(dane szacowane dla całej populacji)

| Kategoria zawodowa (ISCO-2)  | 2010 | 2011  | 2012  |
|------------------------------|------|-------|-------|
| 71 rob.bud.(bez elektr)      | 62,8 | 101,3 | 105,6 |
| 83 kier/oper.pojazd          | 54,1 | 50,9  | 58,2  |
| 52 sprzed                    | 65,8 | 50,8  | 55,7  |
| 51 pr.usł.osob               | 25,5 | 40,1  | 39,2  |
| 72 rob.obr.met/mech          | 30,3 | 43,6  | 38,4  |
| 23 spec.naucz/wych           | 37,6 | 22,7  | 35,1  |
| 33 pers.ds.bizn/adm          | 43,2 | 47,8  | 34,7  |
| 74 elektr/elektron           | 13,2 | 17,8  | 29,0  |
| 75 rob(spoż/drew/tekstyl)    | 28,3 | 29,5  | 27,5  |
| 24 spec.ds.ekon/zarz         | 26,2 | 28,0  | 24,8  |
| 21 spec.(fiz/mat/tech)       | 17,2 | 18,5  | 16,9  |
| 93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)  | 9,2  | 25,5  | 16,5  |
| 31 pers.(fiz/chem/tech)      | 5,6  | 7,7   | 15,9  |
| 22 spec.ds.zdr               | 7,0  | 6,2   | 12,0  |
| 26 spec.(prawo/dz.społ/kult) | 11,4 | 2,9   | 11,7  |
| 25 spec.ds.techn.inf-kom     | 19,8 | 6,3   | 10,0  |
| 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat   | 13,7 | 12,8  | 9,4   |
| 34 pers.(prawo/sp.społ/kult) | 3,1  | 7,3   | 8,7   |
| 81 oper.masz/urz             | 7,4  | 11,2  | 8,7   |
| 91 pom.dom/sprząd            | 5,1  | 5,6   | 8,6   |
| 41 sekr/op.urz.biur          | 19,7 | 9,2   | 8,1   |
| 42 pr.obsł.klienta           | 9,8  | 3,6   | 3,5   |
| 12 kier.ds.zarz/hand         | 2,5  | 3,2   | 2,7   |
| 13 kier.ds.prod/usł          | 3,9  | 4,0   | 2,6   |
| 54 pr.usł.ochr               | 7,6  | 5,8   | 2,6   |

Uwzględniono zawody poszukiwane przez przynajmniej 50 pracodawców we wszystkich edycjach badań.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Generalnie, we wszystkich trzech edycjach badań największe zapotrzebowanie zgłaszali pracodawcy na robotników budowlanych (bez elektryków<sup>8</sup>), kierowców i operatorów pojazdów, oraz sprzedawców. Zmianę popytu na robotników budowlanych między rokiem 2010 a późniejszymi latami przypisać należy przede wszystkim wahaniom sezonowym (w 2010 r. badanie realizowano jesienią, a w 2011 r. i 2012 r. wiosną)<sup>9</sup>.

Poszczególne kategorie specjalistów nie plasują się w tym rankingu zbyt wysoko (relatywnie najwyżej znajdują się specjaliści nauczania i wychowania), jednak jeśli rozpatrywać wszystkie kategorie specjalistów łącznie, grupa ta jest druga na liście poszukiwanych pracowników (po robotnikach wykwalifikowanych).

<sup>8</sup> Zapotrzebowanie na elektryków także było znaczące – w szczególności silnie uwydatniło się w 2012 r.

<sup>9</sup> Różnicę w liczbie osób poszukiwanych do pracy pomiędzy rokiem 2010 i latami późniejszymi wyraźnie widać w sektorze budowlano-transportowym (zob. tabela I.2).

## 2. Podaż pracy – charakterystyka pracujących i szukających pracy

Wiemy, jakich pracowników poszukiwali pracodawcy w latach 2010–2012. W tym podrozdziale odpowiemy na pytanie, jak w rozpatrywanym okresie przedstawiała się podaż pracy, czyli w jakich zawodach Polacy poszukiwali pracy i w jakich ją znajdowali. Spróbujemy także odpowiedzieć na pytanie, jak sukces w szukaniu pracy w poszczególnych zawodach wiązał się z takimi cechami, jak płeć, wiek i poziom wykształcenia. Jednoznaczna odpowiedź na tego rodzaju pytania wymagałaby danych panelowych – moglibyśmy wówczas prześledzić losy konkretnej osoby szukającej pracy, znając jej wiek, płeć i wykształcenie. Wiedzielibyśmy, w jakim zawodzie szukała pracy w danym roku i jaka była jej sytuacja w roku następnym: znalazła ją w swoim zawodzie albo w innym zawodzie, czy może nadal szukała pracy albo w ogóle wycofała się z aktywności zawodowej. Nie mając tych informacji na poziomie indywidualnym, spróbujemy pośrednio odpowiedzieć na postawione pytania poprzez porównanie grupy osób, które w latach 2010–2012 – w momencie brania udziału w badaniu – poszukiwały pracy w danym zawodzie (skrótowo: „Szukający 2010+”), z grupą osób, które w latach 2010–2012 pracę w tym zawodzie znalazły i utrzymały do momentu badania (skrótowo: „Pracujący 2010+”). Przy założeniu, że ludzie podejmują pracę wyłącznie w tej kategorii zawodowej, w której jej szukają, różnice pomiędzy tymi grupami pod względem interesujących nas cech świadczyłyby jednoznacznie o wpływie tych cech na szanse znalezienia pracy w danym zawodzie<sup>10</sup>. Ponieważ w rzeczywistości założenie to jest w mniejszym lub większym stopniu złamane, analiza tego typu nie może dać równie miarodajnych rezultatów, co analiza przeprowadzona na danych panelowych<sup>11</sup> i z tego względu przedstawione tu wyniki należy traktować jedynie orientacyjnie.

Analizę przeprowadzono na połączonych danych ze wszystkich dotychczasowych edycji badania ludności (2010, 2011, 2012). Aby osadzić analizę w szerszym kontekście, poza danymi dla szukających pracy i znajdujących ją w latach 2010–2012 w tabelach przedstawiono też charakterystykę ogółu osób pracujących („Pracujący: Ogół”) oraz grupy osób, które deklarowaną w badaniu pracę podjęły w latach 2010–2012, przy czym była to ich pierwsza praca etatowa bądź własna działalność („Pracujący: 2010+(1)”).

Reasumując, w tabelach I.4A-F przedstawiliśmy dane dla następujących grup:

- |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pracujący: Ogół</b>     | – wszystkie osoby, które w momencie realizacji poszczególnych edycji badań wykonywały pracę w ramach umowy o pracę bądź prowadziły własną działalność gospodarczą (rolniczą lub pozarolniczą); w przypadku, gdy osoby pracowały zarówno najemnie, jak i „na swoim” brano pod uwagę tę pracę, którą później rozpoczęły.                                          |
| <b>Pracujący: 2010+</b>    | – podzbiór ogółu pracujących; grupa osób, które pracę wykonywaną w momencie realizacji badania rozpoczęły stosunkowo niedawno (w roku 2010 lub później).                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Pracujący: 2010+(1)</b> | – podzbiór pracujących 2010+; grupa osób, które pracę wykonywaną w momencie realizacji badania rozpoczęły stosunkowo niedawno (w 2010 r. lub później) i które wcześniej nie były ani zatrudnione etatowo u innego pracodawcy, ani nie prowadziły wcześniej własnej działalności gospodarczej (była to więc ich pierwsza regularna <sup>12</sup> praca w życiu). |
| <b>Szukający 2010+</b>     | – osoby, które w momencie realizacji poszczególnych edycji badań deklarowały, że poszukują pracy (nie jest to tożsame z grupą bezrobotnych, ponieważ w części przypadków poszukiwanie pracy oznaczało jedynie chęć zmiany pracy dotychczasowej); w analizie pominięto osoby, które deklarowały, że szukają „jakiegokolwiek pracy”.                              |

<sup>10</sup> Załóżmy, że pracy w pewnym zawodzie szukało ogółem  $n$  osób, z czego  $n_1$  ją znalazło; w grupie szukających było przy tym  $m$  członków danej grupy (np. kobiet albo osób z wyższym wykształceniem) i spośród nich pracę znalazło w tym zawodzie  $m_1$  osób. Wówczas różnica między udziałem członków grupy wśród szukających ( $m/n$ ) i znajdujących ( $m_1/n_1$ ) będzie jednoznacznie wskazywać, czy prawdopodobieństwo znalezienia pracy w wybranym zawodzie przez członków tej grupy ( $m_1/m$ ) jest większe, równe, czy mniejsze od przeciętnego ( $n_1/n$ ). W szczególności  $m_1/n_1 = m/n$  wtedy i tylko wtedy, gdy  $m_1/m = n_1/n$ .

<sup>11</sup> W badaniach panelowych dysponowalibyśmy informacją o tym, czy osoby znajdowały pracę właśnie w tych kategoriach zawodowych, w których jej poszukiwały (a jeśli nie znajdowały jej w „swoich” zawodach, to czy znajdowały ją w innych, czy w ogóle pozostawały bez pracy).

<sup>12</sup> Dla uproszczenia przez „pracę regularną” będziemy tu i w dalszej części rozdziału rozumieć pracę wykonywaną w ramach umowy o pracę (praca etatowa) bądź własną działalność gospodarczą.

Analiza dla pracowników etatowych została przeprowadzona w rozbiciu na kategorie zawodowe z pierwszego poziomu ISCO – w przypadku pracujących był to zawód wykonywany w momencie badania, a w przypadku szukających pracy zawód, w którym badani według swojej deklaracji poszukiwali pracy. Tytułem uzupełnienia, wśród pracujących jako osobne grupy wydzielono prowadzących własną działalność gospodarczą (niezależnie od wykonywanego zawodu) i rolniczą.

Sposób odczytywania tabel I.4A-F wyjaśnimy na przykładzie grupy pracowników biurowych. Z tabeli I.4A dowiadujemy się, że we wszystkich trzech edycjach badań łącznie przebadano 2174 osób pracujących w tej kategorii, z czego 369 podjęło tę pracę w latach 2010–2012, przy czym dla 180 była to pierwsza regularna praca. Z tabeli I.4B uzyskujemy informację, jaki był udział pracowników biurowych wśród ogółu pracujących (7,6%), wśród tych, którzy rozpoczęli aktualną pracę w latach 2010–2012 (8,6%) i wśród tych, którzy w latach 2010–2012 rozpoczęli swoją pierwszą regularną pracę (10,8%). Z rubryk „Szukający 2010+” odczytujemy, że w latach 2010–2012 pracy w charakterze pracowników biurowych szukało 740 osób, co stanowiło 9,8% ogółu szukających pracy.

Z tabeli I.4C dowiadujemy się, że średni wiek dla ogółu pracowników biurowych (w momencie badania) wynosił 38,6 lat, przy czym dla grupy zatrudnionych w latach 2010–2012 było to 30,4 lat (jeśli ponadto była to ich pierwsza regularna praca, to średnia wieku spadała do 26 lat).

Tabela I.4D informuje m.in. o tym, że kobiety stanowiły aż 75,7% poszukujących pracy biurowej w latach 2010–2012, i „tylko” 60,2% tych, którzy taką pracę w tym okresie podjęli i utrzymali do momentu badania.

Tabela I.4E zawiera dane, które wskazują m.in., że wykształcenie przynajmniej średnie miało 92,3% szukających pracy biurowej w latach 2010–2012 i 87,1% tych, którzy taką pracę w tym okresie podjęli i utrzymali do momentu badania. Analogicznie, z tabeli I.4F dowiadujemy się, że wykształcenie wyższe miało 31,6% szukających pracy biurowej w latach 2010–2012, natomiast wśród tych, którzy taką pracę w tym okresie podjęli i utrzymali do momentu badania, studia skończyło 37,8%.

Po tym wyjaśnieniu przejdźmy do dokładniejszej analizy wyników.

Tabela I.4A. Liczba osób w próbie (dane ważone)

|               |         | Pracujący |       |          | Szukający<br>2010+ |
|---------------|---------|-----------|-------|----------|--------------------|
|               |         | Ogół      | 2010+ | 2010+(1) |                    |
| PRACA ETATOWA | 1 kier  | 884       | 94    | 17       | 58                 |
|               | 2 spec  | 3947      | 401   | 162      | 889                |
|               | 3 sred  | 2913      | 373   | 173      | 864                |
|               | 4 biur  | 2174      | 369   | 180      | 740                |
|               | 5 uslu  | 4057      | 848   | 353      | 1753               |
|               | 7 rob-w | 4285      | 681   | 287      | 1350               |
|               | 8 oper  | 2667      | 497   | 163      | 550                |
|               | 9 rob-n | 1897      | 445   | 170      | 1366               |
|               |         |           |       |          |                    |
| dz.pozaroln.  |         | 3263      | 512   | 125      |                    |
| dz.roln.      |         | 2400      | 76    | 35       |                    |
| Ogółem        |         | 28487     | 4296  | 1665     | 7570               |

Tabela I.4B. Procent

|               |         | Pracujący |       |          | Szukający<br>2010+ |
|---------------|---------|-----------|-------|----------|--------------------|
|               |         | Ogół      | 2010+ | 2010+(1) |                    |
| PRACA ETATOWA | 1 kier  | 3,1       | 2,2   | 1,0      | 0,8                |
|               | 2 spec  | 13,9      | 9,3   | 9,7      | 11,7               |
|               | 3 sred  | 10,2      | 8,7   | 10,4     | 11,4               |
|               | 4 biur  | 7,6       | 8,6   | 10,8     | 9,8                |
|               | 5 uslu  | 14,2      | 19,7  | 21,2     | 23,2               |
|               | 7 rob-w | 15,0      | 15,9  | 17,2     | 17,8               |
|               | 8 oper  | 9,4       | 11,6  | 9,8      | 7,3                |
|               | 9 rob-n | 6,7       | 10,4  | 10,2     | 18,0               |
|               |         |           |       |          |                    |
| dz.pozaroln.  |         | 11,5      | 11,9  | 7,5      |                    |
| dz.roln.      |         | 8,4       | 1,8   | 2,1      |                    |
| Ogółem        |         | 100,0     | 100,0 | 100,0    | 100,0              |

Tabela I.4C. Wiek (średnia)

|               |         | Pracujący |       |          | Szukający<br>2010+ |
|---------------|---------|-----------|-------|----------|--------------------|
|               |         | Ogół      | 2010+ | 2010+(1) |                    |
| PRACA ETATOWA | 1 kier  | 41,7      | 36,5  | 28,6     | 34,4               |
|               | 2 spec  | 39,7      | 31,0  | 27,9     | 31,5               |
|               | 3 sred  | 39,5      | 30,8  | 27,9     | 33,3               |
|               | 4 biur  | 38,6      | 30,4  | 26,0     | 32,1               |
|               | 5 uslu  | 37,2      | 31,8  | 26,3     | 33,6               |
|               | 7 rob-w | 39,8      | 32,5  | 26,5     | 38,6               |
|               | 8 oper  | 39,5      | 33,0  | 26,6     | 37,5               |
|               | 9 rob-n | 42,2      | 37,6  | 31,2     | 41,0               |
|               |         |           |       |          |                    |
| dz.pozaroln.  |         | 42,0      | 34,3  | 28,6     |                    |
| dz.roln.      |         | 44,2      | 31,8  | 25,1     |                    |
| Ogółem        |         | 40,1      | 32,8  | 27,3     | 35,7               |

Tabela I.4D. Procent kobiet

|               |         | Pracujący |       |          | Szukający<br>2010+ |
|---------------|---------|-----------|-------|----------|--------------------|
|               |         | Ogół      | 2010+ | 2010+(1) |                    |
| PRACA ETATOWA | 1 kier  | 46,2      | 33,3  | 45,8     | 42,5               |
|               | 2 spec  | 68,1      | 61,1  | 66,4     | 64,4               |
|               | 3 sred  | 54,1      | 48,6  | 51,0     | 51,7               |
|               | 4 biur  | 66,6      | 60,2  | 63,3     | 75,7               |
|               | 5 uslu  | 67,9      | 70,0  | 71,7     | 81,1               |
|               | 7 rob-w | 15,9      | 13,1  | 12,8     | 15,4               |
|               | 8 oper  | 12,2      | 16,1  | 12,8     | 7,0                |
|               | 9 rob-n | 54,5      | 48,4  | 49,2     | 36,4               |
|               |         |           |       |          |                    |
| dz.pozaroln.  |         | 33,0      | 38,0  | 33,9     |                    |
| dz.roln.      |         | 43,2      | 40,4  | 30,8     |                    |
| Ogółem        |         | 45,7      | 43,8  | 46,0     | 49,8               |

Tabela I.4E. Wykształcenie przynajmniej średnie (%)

|               |         | Pracujący |       |          | Szukający<br>2010+ |
|---------------|---------|-----------|-------|----------|--------------------|
|               |         | Ogół      | 2010+ | 2010+(1) |                    |
| PRACA ETATOWA | 1 kier  | 97,5      | 97,1  | 100,0    | 100,0              |
|               | 2 spec  | 99,0      | 99,5  | 99,6     | 98,4               |
|               | 3 sred  | 91,1      | 89,5  | 92,1     | 87,1               |
|               | 4 biur  | 88,1      | 87,1  | 87,5     | 92,3               |
|               | 5 uslu  | 64,4      | 67,7  | 72,8     | 50,1               |
|               | 7 rob-w | 34,8      | 38,2  | 40,6     | 23,5               |
|               | 8 oper  | 42,3      | 55,9  | 57,8     | 38,5               |
|               | 9 rob-n | 29,1      | 37,9  | 39,9     | 17,7               |
|               |         |           |       |          |                    |
| dz.pozaroln.  |         | 74,9      | 76,5  | 74,4     |                    |
| dz.roln.      |         | 34,1      | 63,4  | 86,1     |                    |
| Ogółem        |         | 64,5      | 66,7  | 69,3     | 53,1               |

Tabela I.4F. Wykształcenie wyższe (%)

|               |         | Pracujący |       |          | Szukający<br>2010+ |
|---------------|---------|-----------|-------|----------|--------------------|
|               |         | Ogół      | 2010+ | 2010+(1) |                    |
| PRACA ETATOWA | 1 kier  | 68,9      | 71,6  | 49,0     | 69,0               |
|               | 2 spec  | 81,9      | 86,1  | 82,7     | 76,3               |
|               | 3 sred  | 33,4      | 39,9  | 43,0     | 25,5               |
|               | 4 biur  | 30,8      | 37,8  | 42,4     | 31,6               |
|               | 5 uslu  | 11,0      | 11,3  | 11,2     | 4,4                |
|               | 7 rob-w | 3,0       | 4,5   | 4,9      | 1,5                |
|               | 8 oper  | 2,8       | 2,9   | 1,9      | 2,9                |
|               | 9 rob-n | 1,6       | 3,5   | 3,3      | 1,4                |
|               |         |           |       |          |                    |
| dz.pozaroln.  |         | 30,0      | 34,0  | 30,3     |                    |
| dz.roln.      |         | 4,6       | 7,3   | 12,0     |                    |
| Ogółem        |         | 25,5      | 24,1  | 23,9     | 17,2               |

Białą czcionką zaznaczono wyniki bazujące na liczebnościach mniejszych od 100.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Ogółem mniej więcej co piąty pracujący prowadził własną działalność gospodarczą: 8,4% prowadziło gospodarstwo rolne, a kolejne 11,5% działalność pozarolniczą. Wśród pracowników etatowych najliczniejsze były kategorie robotników wykwalifikowanych (15,0%), sprzedawców i pracowników usług (14,2%) oraz specjalistów (13,9%). Jeśli porównamy ogół pracujących z tymi, którzy swoją aktualną pracę podjęli po 2009 r. (kategoria 2010+), warto zwrócić uwagę na dwie kwestie:

- w przypadku sprzedawców i pracowników usług (kategoria 5) oraz robotników niewykwalifikowanych (kategoria 9) ich udział jest większy wśród zatrudnionych stosunkowo niedawno (lata 2010–2012),
- z odwrotnym zjawiskiem mamy do czynienia w grupie specjalistów (kategoria 2) oraz rolników („dz.roln.”): ich udział wśród zatrudnionych w minionych trzech latach jest wyraźnie mniejszy.

Można wymienić kilka przyczyn takiego stanu rzeczy. Za większy udział „świeżego” zatrudnienia w handlu i usługach osobistych przynajmniej częściowo odpowiada relatywny wzrost znaczenia tego sektora w skali całej gospodarki<sup>13</sup>. Innym czynnikiem, oddziałującym również w przypadku pracy niewykwalifikowanej, może być większa rotacja zatrudnienia niż ma to miejsce wśród specjalistów i rolników. Kolejnym czynnikiem jest wiek (tabela I.4C). Rolnicy są najstarszą kategorią zawodową i jest naturalne, że wielu z nich rozpoczęło swą działalność znacznie wcześniej od pozostałych. Z kolei w branży handlowo-usługowej na większą rotację może dodatkowo nałożyć się motywacja pracodawców do zatrudniania osób w młodszym wieku, w tym dopiero wchodzących na rynek<sup>14</sup>. Motywacji takiej najwyraźniej brak w przypadku robotników niewykwalifikowanych – jest to najstarsza kategoria zawodowa, jeśli brać pod uwagę osoby zatrudnione w latach 2010–2012. Średnia wieku dla nich wynosi 37,6 lat i jest nawet nieznacznie wyższa niż w kategorii kierowników i wyższych urzędników (36,5 lat), którzy do objęcia stanowisk kierowniczych najczęściej potrzebują sporego doświadczenia zawodowego.

Tabela I.4C dostarcza więcej interesujących wyników dotyczących wpływu wieku na szanse zatrudnienia. Dla porządku możemy na początku odnotować zdroworozsądkowy fakt, że osoby, które znalazły zatrudnienie w latach 2010–2012 były przeciętnie znacznie młodsze od ogółu pracujących (o ponad 7 lat), zwłaszcza jeśli była to ich pierwsza praca w życiu (prawie 13 lat młodsze). Takie różnice wieku występowały nie tylko na poziomie ogólnym, ale też w każdej z uwzględnionych kategorii zawodowych z osobna. Do nieco mniej oczywistych wniosków prowadzi porównanie dwóch kolumn tabeli I.4C, zawierających dane nt. wieku osób, które w latach 2010–2012 poszukiwały pracy (ostatnia kolumna) i tych, które w tym okresie pracę znalazły<sup>15</sup> (kolumna trzecia od końca). Generalnie, średnia wieku dla osób poszukujących pracy wynosiła 35,7 lat, natomiast dla tych, którym udało się pracę znaleźć – 32,8 lat, czyli o trzy lata mniej<sup>16</sup>. Występują jednak znaczące różnice pomiędzy poszczególnymi kategoriami zawodowymi:

- kierownicy i wyżsi urzędnicy to jedyna kategoria, w której znajdujący pracę byli starsi (przeciętnie o ok. dwa lata) od szukających pracy<sup>17</sup>,
- wśród specjalistów czynnik wieku był nieznaczny – różnica między znajdującymi i szukającymi pracy wynosiła zaledwie pół roku na korzyść młodych,
- największe dysproporcje występowały w kategoriach robotników wykwalifikowanych (znajdujący pracę byli młodszy średnio o ok. 6 lat) oraz operatorów (znajdujący pracę byli młodszy średnio o 4,5 roku),
- w pozostałych kategoriach zawodowych znajdujący zatrudnienie byli o mniej więcej 2 lata młodszy od szukających.

Generalnie, powyższe wyniki sugerują, że w konkurencji o zatrudnienie, zwłaszcza w przypadku robotników wykwalifikowanych i operatorów (w tym kierowców), pewną przewagę uzyskują osoby relatywnie młodsze. Wyjątkiem od tej reguły są jedynie kierownicy i specjaliści. W grupie specjalistów wiek zdaje się nie odgrywać istotnej roli, a w grupie kierowników premiowane są nawet osoby nieco starsze, od których można oczekiwać większej dojrzałości i doświadczenia życiowego<sup>18</sup>.

<sup>13</sup> Według BAEL w latach 1994–2012 udział pracowników usług i sprzedawców wśród ogółu pracujących wzrósł z 8,8% do 14,1%.

<sup>14</sup> Pracodawcy szukający pracowników usług osobistych i sprzedawców za górną granicę pożądanego wieku podają średnio 41 lat, tj. o 3 lata mniej niż średnia dla ogółu pracodawców (zob. tabela III.3 w rozdziale III).

<sup>15</sup> W przypadku znacznej części osób badanych w 2011 r., a jeszcze bardziej w 2012 r., można powiedzieć, że nie tylko pracę znalazły, ale też ją utrzymały, ponieważ w momencie badania wykonywały ją już od ponad roku (np. pracę, o której mówiły w 2012 r., mogły podjąć dwa lata wcześniej – w 2010 r.).

<sup>16</sup> Średnia 32,8 obejmuje także osoby, które „znalazły” pracę przez rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Średnia obliczona z pominięciem tych osób, uwzględniająca wyłącznie pracę etatową, jest jednak bardzo zbliżona i wynosi 32,6 lat.

<sup>17</sup> Tu warto dodać, że ponad połowa osób szukających pracy na stanowiskach kierowniczych poszukiwała jej nadal wykonując swoją dotychczasową pracę – w przeważającej mierze nie były to zatem osoby bezrobotne. Średnia wieku dla bezrobotnych była o prawie 4 lata niższa niż dla ogółu szukających pracy w tej kategorii zawodowej i wynosiła 30,8 lat. To dodatkowo podkreśla atut starszego wieku w przypadku osób ubiegających się o stanowiska kierownicze.

<sup>18</sup> Obszerniejsze omówienie kwestii związanych z wiekiem znajduje się w rozdziale III.

Analogiczna analiza danych w tabeli I.4D pokazuje, że pracę nieco trudniej znaleźć jest kobietom niż mężczyznom. Kobiety stanowiły połowę ogółu szukających pracy w latach 2010–2012, natomiast w gronie osób, które pracę znalazły, ich udział wynosił 43,8%<sup>19</sup>. Z największymi różnicami in minus mieliśmy do czynienia w kategoriach kierowników, pracowników biurowych oraz usług i handlu. Ogólnie trudniejsza sytuacja kobiet wiąże się właśnie z tym, że mniej więcej połowa kobiet poszukuje pracy w zawodach biurowych i handlowo-usługowych, które cechują się względną nadpodażą rąk do pracy (zob. tabela I.6C)<sup>20</sup>. Warty odnotowania wyjątkami, w których udział kobiet w grupie zatrudnionych przeważa wyraźnie nad ich udziałem w grupie szukających, są kategorie robotników do prac prostych oraz operatorów maszyn i urządzeń (w tym kierowców). Pozytywny wynik kobiet w kategorii operatorów jest też o tyle znaczący, że generalnie jest to grupa zawodowa o najniższym udziale pań.

Interesująco wypada też porównanie udziału kobiet wśród ogółu zatrudnionych w poszczególnych kategoriach zawodowych z ich udziałem w gronie zatrudnionych w latach 2010–2012 (kolumny „Ogół” i „2010+”). Na poziomie ogólnym udział kobiet wśród wszystkich pracujących i w podgrupie, która aktualną pracę rozpoczęła niedawno (czyli po 2009 r.), jest zbliżony (45,7% i 43,8%). Uwidaczniają się jednak wyraźne różnice na poziomie poszczególnych kategorii zawodowych. Wśród świeżo zatrudnionych odsetek kobiet jest mniejszy niż wśród ogółu w kategoriach kierowników, specjalistów, personelu średniego szczebla, pracowników biurowych i robotników niewykwalifikowanych. Różnice te mogą być spowodowane różnymi czynnikami, jednak na plan pierwszy wysuwa się fakt, że w wymienionych kategoriach zawodowych kobiety wyraźnie rzadziej decydują się na zmianę pracodawcy. Możemy o tym pośrednio wnioskować na podstawie średniego stażu pracy u obecnego pracodawcy, który w tych kategoriach jest wyraźnie dłuższy w przypadku kobiet (zob. wykres I.1 w podrozdziale 4. Mobilność zawodowa pracowników).

Ostatni wynik, który może zwracać uwagę w tabeli I.4D to zwiększony udział kobiet wśród osób, które stosunkowo niedawno (po 2009 r.) uruchomiły aktualną działalność gospodarczą. O ile wśród ogółu przedsiębiorców kobiety stanowią 33%, o tyle wśród firm założonych w ostatnich trzech latach odsetek ten sięga 38%<sup>21</sup>.

Związek aktywności zawodowej z poziomem wykształcenia przedstawiają dwie ostatnie tabele z zestawu, zawierające dane o odsetkach osób z wykształceniem przynajmniej średnim (I.4E) oraz wyższym (I.4F). W przypadku wykształcenia przynajmniej średniego porównanie szukających pracy w latach 2010–2012 z tymi, którzy swoją pracę w tym okresie znaleźli (kolumna „2010+”) prowadzi do wniosku, że wykształcenie średnie (co najmniej) jest atutem w zawodach z dolnej połowy klasyfikacji ISCO (od usług poczynając, na pracach prostych kończąc). W sektorze usług osoby po szkole maturalnej lub studiach stanowią połowę szukających pracy, ale już 2/3 tych, którzy pracę znaleźli. Podobnie silna „nadreprezentacja” występuje w kategoriach zawodowych leżących poniżej<sup>22</sup>.

Charakterystycznie wygląda kwestia wykształcenia wśród prowadzących działalność rolniczą. Osoby, które podjęły ją w latach 2010–2012 znacznie częściej od ogółu rolników legitymują się wykształceniem przynajmniej średnim (34,1% → 63,4%), czy nawet wyższym (4,6% → 7,3%). Jeszcze wyższy poziom wykształcenia obserwujemy, gdy skupimy uwagę na grupie osób, dla których podjęta niedawno działalność rolnicza była pierwszą pracą w życiu (wykształcenie przynajmniej średnie: 86,1%; wyższe: 12,0%)<sup>23</sup>. Jest to oczywiście po części związane z faktem, że „początkujący” rolnicy pochodzą w przeważającej mierze z młodszych, lepiej

<sup>19</sup> W grupie osób, które znalazły pracę etatową (czyli z pominięciem tych, które uruchomiły własną działalność gospodarczą) odsetek kobiet był nieznacznie wyższy: 44,7%.

<sup>20</sup> Trzeba w tym miejscu przypomnieć, że w klasyfikacji ISCO każda kategoria zawodowa wyższego poziomu (tutaj – pierwszego, najogólniejszego) składa się z szeregu podkategorii. Jak pokazujemy w innych raportach z badania BKL, kobiety i mężczyźni znajdujący się w tej samej kategorii ogólniejszej, najczęściej pracują i poszukują pracy w różnych jej podkategoriach. Dla przykładu: według danych za rok 2010, biorąc pod uwagę aktualną bądź ostatnio wykonywaną pracę, w nadrzędnej kategorii specjalistów kobiety stanowiły 68%, w podkategorii specjalistów ds. zdrowia było ich jednak aż 85%, a w podkategorii specjalistów ds. technologii informatyczno-komunikacyjnych jedynie 12% [Czarnik i in., 2011, s. 21–23].

<sup>21</sup> Różnica w odsetku kobiet pomiędzy firmami „starymi” (założonymi przed rokiem 2010) i „nowymi” (założonymi w latach 2010–2012) jest istotna na poziomie  $p < 0,01$ .

<sup>22</sup> Na jednej z konferencji prezentujących wyniki z edycji BKL 2011 przedstawicielka dużego przedsiębiorstwa komunikacyjnego przyznała, że ze względu na zachowanie odpowiedniego poziomu kultury osobistej firma dąży do zatrudniania kierowników raczej z wykształceniem średnim niż zawodowym.

<sup>23</sup> Należy wszelako zaznaczyć, że dane dla rolników podejmujących działalność w latach 2010–2012 opierają się na dość małych liczebnościach (w sumie 76, z czego dla niespełna połowy była to pierwsza regularna praca).

wykształconego, pokolenia – jednak to samo można powiedzieć o wszystkich pozostałych kategoriach zawodowych, w których jednak nie mamy do czynienia z tak radykalnymi zmianami w poziomie wykształcenia.

W przypadku wykształcenia wyższego, daje ono wyraźną przewagę zatrudnieniową w kategoriach z górnej części klasyfikacji ISCO: specjalistów, personelu średniego szczebla i pracowników biurowych, ale także w sektorze handlu i usług oraz w kategorii robotników wykwalifikowanych. W tych dwóch ostatnich grupach udział osób po studiach wśród zatrudnionych w okresie 2010–2012 jest nawet 2,5–3 razy większy niż w grupie szukających pracy (jakkolwiek osoby po studiach stanowią drobną mniejszość ubiegających się o tego typu pracę). Porównując „świeżo zatrudnionych” (kolumna „2010+”) z ogółem pracujących („Ogół”), można zaobserwować szczególnie duże zwiększenie udziału osób z wyższym wykształceniem w grupie pracowników średniego szczebla (33,4% à 39,9%) oraz pracowników biurowych (30,8% à 37,8%). Wynik ten jest tym bardziej wymowny, że globalnie odsetek osób po studiach wśród zatrudnionych w latach 2010–2012 wynosi 24,1% i jest nawet nieco niższy niż wśród ogółu (25,5%). Potwierdza się tym samym, że właśnie te dwie kategorie zawodowe przechwytyują „nadwyżkę” osób z wyższym wykształceniem [zob. Górniak (red.), 2012, s. 127–131].

**Pracownicy już niedostępni: emeryci i renciści w wieku produkcyjnym**

## 2.1. Pracownicy już niedostępni: emeryci i renciści w wieku produkcyjnym

Tytułem uzupełnienia do analizy aktualnego stanu zatrudnienia i podaży pracy, przedstawiamy dane dotyczące osób, które wciąż będąc w wieku produkcyjnym (tylko takie osoby były objęte badaniem BKL) są już na emeryturze bądź rencie i nie pracują zawodowo. W tabeli I.5 przedstawiono strukturę zawodową tej grupy ogółem, jak również w rozbiciu na podgrupy, które regularną pracę zakończyły w okresach przed 1998 r., w latach 1998–2002, 2003–2007 oraz 2008–2012<sup>24</sup>.

**Tabela I.5.**

**Emeryci i renciści w wieku produkcyjnym\* – struktura zawodowa (w %)**

|               |              | Rok zakończenia pracy<br>(etatowej lub własnej działalności) |           |           |           | Emeryci<br>i renciści<br>ogółem | Obecnie<br>pracujący | Wskaźnik udziału<br>zawodu wśród |                                     |
|---------------|--------------|--------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
|               |              | przed 1998                                                   | 1998–2002 | 2003–2007 | 2008–2012 |                                 |                      | ogółu<br>emerytów/<br>rencistów  | emerytów/<br>rencistów<br>2008–2012 |
|               |              | (A)                                                          | (B)       | (C)       | (D)       |                                 |                      | (E)/(F)                          | (D)/(F)                             |
| PRACA ETATOWA | 1 kier       | 0,8                                                          | 1,0       | 2,9       | 2,5       | 1,8                             | 3,1                  | 0,59                             | 0,81                                |
|               | 2 spec       | 3,9                                                          | 2,8       | 7,9       | 8,1       | 5,8                             | 13,9                 | 0,42                             | 0,58                                |
|               | 3 sred       | 6,2                                                          | 9,0       | 8,6       | 9,2       | 8,2                             | 10,2                 | 0,80                             | 0,90                                |
|               | 4 biur       | 6,0                                                          | 7,2       | 5,3       | 5,1       | 5,9                             | 7,6                  | 0,77                             | 0,67                                |
|               | 5 uslu       | 10,1                                                         | 8,9       | 10,6      | 12,3      | 10,5                            | 14,2                 | 0,74                             | 0,87                                |
|               | 7 rob-w      | 32,5                                                         | 30,0      | 23,0      | 23,6      | 27,2                            | 15,0                 | 1,81                             | 1,57                                |
|               | 8 oper       | 18,5                                                         | 18,2      | 14,8      | 15,1      | 16,6                            | 9,4                  | 1,77                             | 1,61                                |
|               | 9 rob-n      | 12,6                                                         | 11,1      | 9,7       | 9,7       | 10,7                            | 6,7                  | 1,61                             | 1,45                                |
|               | dz.pozaroln. | 3,7                                                          | 5,8       | 5,1       | 4,6       | 4,8                             | 11,5                 | 0,42                             | 0,40                                |
| dz.roln.      |              | 5,7                                                          | 6,1       | 12,0      | 9,7       | 8,5                             | 8,4                  | 1,01                             | 1,16                                |
| Ogółem        | %            | 100,0                                                        | 100,0     | 100,0     | 100,0     | 100,0                           | 100,0                |                                  |                                     |
|               | N            | 1440                                                         | 1250      | 1536      | 1387      | 5613                            | 28487                |                                  |                                     |

\* Kobiety w wieku do 59 lat, mężczyźni w wieku do 64 lat.

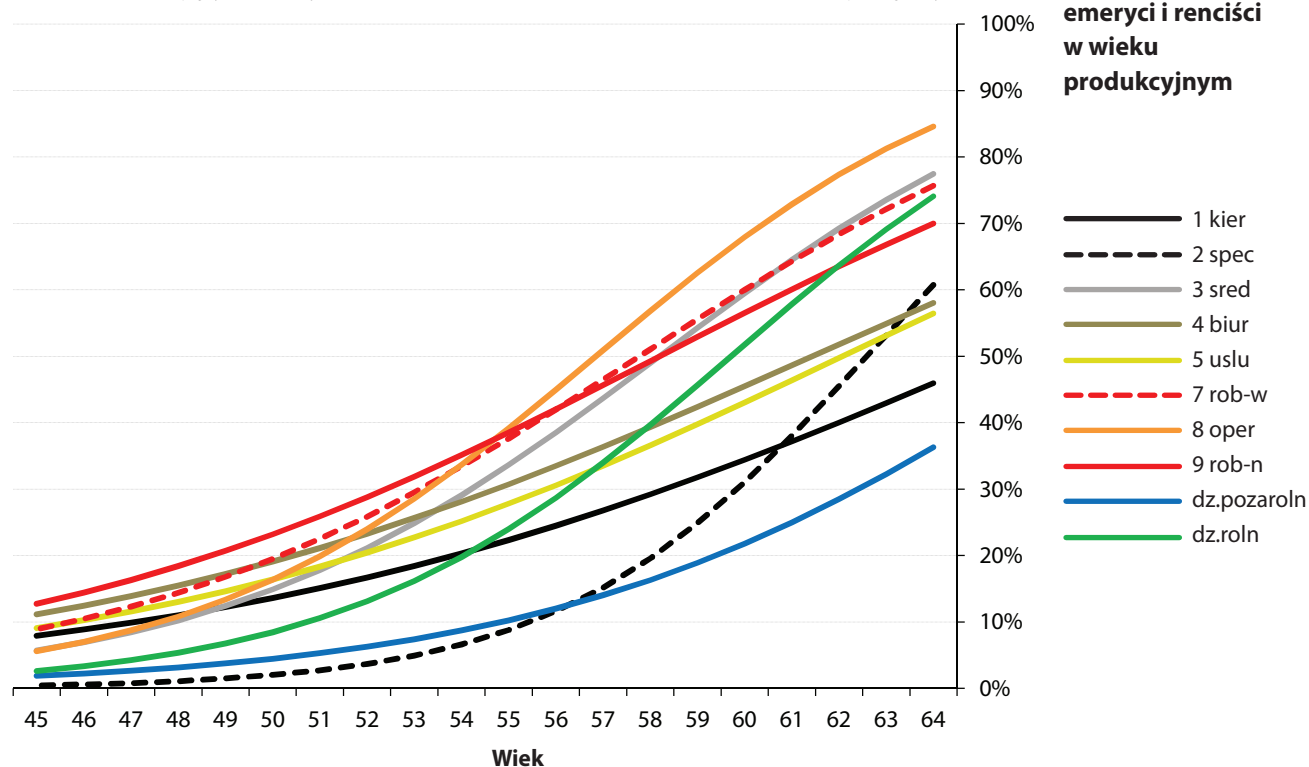
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

<sup>24</sup> Okresy zdefiniowano w ten sposób ze względu na zapewnienie w miarę równych liczebności dla każdego okresu. Wypada odnotować, że w 2009 r. miała miejsce zmiana systemowa związana z wprowadzeniem emerytur pomostowych i ograniczeniem możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Ze względu na stosunkowo niewielkie liczebności emerytów/rencistów kończących pracę w poszczególnych latach, trudno jednak ocenić związek tej zmiany ze strukturą zawodową na podstawie naszych danych.

Najistotniejsze wnioski daje porównanie kolumn (E) i (F), zawierających kolejno dane na temat struktury zawodowej emerytów i rencistów (w sensie ostatnio wykonywanej przez nich pracy) oraz struktury zawodowej obecnie pracujących. Stosunek tych dwóch wartości przedstawiono w kolumnie „Wskaźnik udziału zawodu wśród ogółu emerytów (E)/(F)”. Wskaźnik ten ma wartość 1, gdy prawdopodobieństwo trafienia na przedstawiciela danego zawodu w grupie emerytów jest takie samo jak prawdopodobieństwo trafienia na niego w grupie pracujących (komórki w kolorze białym); gdy w grupie emerytów prawdopodobieństwo jest wyższe, wskaźnik ma wartości większe od 1 (komórki czerwone), gdy niższe – mniejsze od 1 (komórki niebieskie). Jedyną grupą o wartości wskaźnika zbliżonej do 1 są osoby prowadzące własną działalność rolną (1,01) – stanowią one 8,4% pracujących i 8,5% emerytów. Trzy najniższe kategorie pracowników najemnych (robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, jak również operatorzy) mają wskaźniki przekraczające 1,6. Innymi słowy, prawdopodobieństwo trafienia na przedstawicieli tych kategorii zawodowych wśród emerytów/rencistów jest ponad półtora razy większe niż wśród pracujących. Na przeciwnym krańcu znajdują się specjaliści oraz osoby prowadzące działalność pozarolniczą (0,42) – są to kategorie zawodowe, które przeciętnie później przechodzą na emeryturę/rentę. Na trzecim miejscu pod tym względem należałoby wymienić osoby piastujące stanowiska kierownicze (0,59). Zasadniczo do podobnych wniosków dojdziemy, biorąc pod uwagę „świeżych” emerytów/rencistów, czyli tych, którzy zakończyli pracę w 2008 r. lub później (kolumna F) – wskaźniki utworzone dla tej grupy znajdują się w ostatniej kolumnie tabeli („Wskaźnik udziału zawodu wśród emerytów 2008–2012”). Dla potwierdzenia tych wyników, na podstawie regresji logistycznej sporządzono wykresy I.1A oraz I.1B pokazujące odsetki emerytów/rencistów w zależności od wieku, w poszczególnych kategoriach zawodowych. Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, widzimy, że specjaliści oraz osoby prowadzące własną działalność należą do kategorii najpóźniej wycofujących się z rynku pracy. Aktywność zawodową najwcześniej kończą z kolei operatorzy i robotnicy wykwalifikowani (a w grupie mężczyzn także niewykwalifikowani).

**Wykres I.1A.**

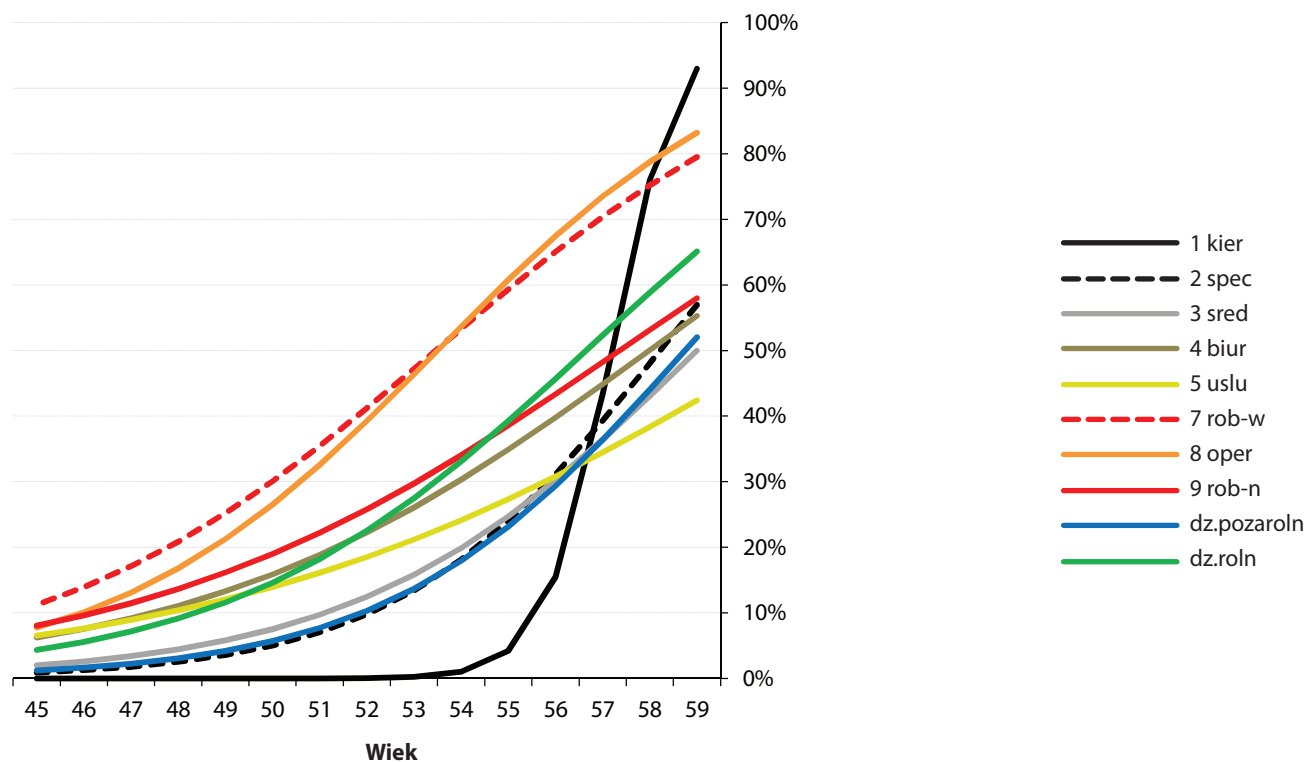
Odsetki niepracujących emerytów/rencistów według wieku i kategorii zawodowej (mężczyźni)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

**Wykres I.1B.**

Odsetki niepracujących emerytów/rencistów według wieku i kategorii zawodowej (kobiety)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

3. Bilans popytu i podaży pracowników

Wzorem poprzednich edycji badań, w tym podrozdziale przedstawimy zestawienie bilansowe, polegające na porównaniu struktury zawodowej popytu i podaży pracy, z uwzględnieniem kryterium geograficznego<sup>25</sup>. Dane dla poszczególnych województw przedstawimy na pierwszym poziomie ISCO (8 wielkich grup zawodowych), natomiast po zgrupowaniu województw w regiony do porównań zostanie wykorzystany drugi poziom ISCO.

Tabela I.6A.

Struktura podaży – zawody (ISCO–1) oferowane przez pracobiorców w 2012 r.

| Województwo         | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n | Ogółem |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|--------|
| Dolnośląskie        | 8,0       | 7,9       | 7,5       | 24,0      | 26,6       | 4,8       | 21,2       | 100,0  |
| Kujawsko-pomorskie  | 1,7       | 9,5       | 5,4       | 34,0      | 27,7       | 11,6      | 10,0       | 100,0  |
| Lubelskie           | 11,3      | 9,0       | 10,9      | 23,7      | 20,3       | 13,8      | 11,0       | 100,0  |
| Lubuskie            | 10,1      | 13,0      | 11,2      | 23,9      | 25,7       | 4,4       | 11,7       | 100,0  |
| Łódzkie             | 7,8       | 10,6      | 9,9       | 28,6      | 17,2       | 9,8       | 16,1       | 100,0  |
| Małopolskie         | 15,4      | 10,9      | 8,0       | 24,7      | 16,8       | 8,6       | 15,1       | 100,0  |
| Mazowieckie         | 10,9      | 12,9      | 11,4      | 23,4      | 20,5       | 6,6       | 14,2       | 100,0  |
| Opolskie            | 13,0      | 10,2      | 12,0      | 25,4      | 23,0       | 6,7       | 9,7        | 100,0  |
| Podkarpackie        | 10,5      | 8,5       | 7,1       | 23,4      | 30,1       | 7,1       | 13,3       | 100,0  |
| Podlaskie           | 11,1      | 10,2      | 12,0      | 29,8      | 11,6       | 9,4       | 15,4       | 100,0  |
| Pomorskie           | 10,3      | 6,0       | 4,3       | 28,6      | 15,7       | 15,6      | 19,4       | 100,0  |
| Śląskie             | 8,9       | 13,6      | 7,9       | 38,6      | 14,2       | 3,0       | 13,7       | 100,0  |
| Świętokrzyskie      | 11,6      | 7,6       | 8,0       | 24,9      | 26,8       | 1,4       | 19,8       | 100,0  |
| Warmińsko-mazurskie | 11,6      | 10,5      | 4,8       | 29,0      | 16,0       | 5,4       | 22,8       | 100,0  |
| Wielkopolskie       | 13,3      | 14,6      | 10,6      | 35,3      | 10,8       | 6,7       | 8,5        | 100,0  |
| Zachodniopomorskie  | 8,5       | 17,1      | 8,3       | 21,8      | 16,9       | 8,9       | 17,8       | 100,0  |
| Ogółem              | 10,5      | 11,1      | 8,6       | 27,9      | 19,4       | 7,5       | 14,9       | 100,0  |

Ze względu na niske liczebności wykluczono zawody kierownicze (1 kier) oraz rolnicze (6 roln).  
Pominięto respondentów aktualnie pracujących, jak również tych, którzy deklarowali, że szukają „jakiegokolwiek pracy”.  
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Wśród zawodów oferowanych w każdym województwie na plan pierwszy wybijają się te związane z handlem i świadczeniem usług; w większości województw swoją obecność wyraźnie zaznaczają też robotnicy wykwalifikowani.

<sup>25</sup> Zestawienia takie mają charakter orientacyjny. W liczbach bezwzględnych szacowana liczba pracowników poszukiwanych przez pracodawców jest kilkakrotnie mniejsza od liczby osób szukających pracy.

Tabela I.6B.

Struktura popytu – zawody (ISCO-1) poszukiwane przez pracodawców w 2012 r.

Bilans popytu  
i podaży pracowników

| Województwo         | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n | Ogółem |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|--------|
| Dolnośląskie        | 15,1      | 18,9      | 4,5       | 15,5      | 24,7       | 13,9      | 7,5        | 100,0  |
| Kujawsko-pomorskie  | 6,6       | 24,4      | 5,9       | 7,5       | 33,0       | 15,1      | 7,4        | 100,0  |
| Lubelskie           | 14,2      | 11,0      | 6,7       | 11,2      | 27,7       | 16,3      | 13,0       | 100,0  |
| Lubuskie            | 10,6      | 18,3      | 1,9       | 18,1      | 35,3       | 15,0      | 0,9        | 100,0  |
| Łódzkie             | 17,1      | 4,6       | 1,6       | 10,5      | 42,4       | 15,3      | 8,5        | 100,0  |
| Małopolskie         | 14,3      | 9,8       | 2,8       | 28,4      | 24,5       | 13,9      | 6,4        | 100,0  |
| Mazowieckie         | 31,0      | 8,9       | 6,3       | 17,7      | 27,5       | 4,6       | 4,1        | 100,0  |
| Opolskie            | 7,7       | 12,7      | 0,6       | 15,2      | 43,9       | 15,9      | 4,0        | 100,0  |
| Podkarpackie        | 15,2      | 10,3      | 2,3       | 13,7      | 36,4       | 11,8      | 10,4       | 100,0  |
| Podlaskie           | 10,4      | 6,6       | 2,1       | 10,6      | 46,5       | 15,4      | 8,5        | 100,0  |
| Pomorskie           | 23,1      | 7,4       | 5,1       | 19,7      | 31,5       | 9,3       | 4,0        | 100,0  |
| Śląskie             | 16,8      | 12,6      | 3,2       | 20,1      | 30,1       | 10,8      | 6,4        | 100,0  |
| Świętokrzyskie      | 8,6       | 8,2       | 1,2       | 14,1      | 54,2       | 10,0      | 3,8        | 100,0  |
| Warmińsko-mazurskie | 10,7      | 8,1       | 4,4       | 11,4      | 44,4       | 12,4      | 8,7        | 100,0  |
| Wielkopolskie       | 18,5      | 9,9       | 0,4       | 10,2      | 37,6       | 17,6      | 5,8        | 100,0  |
| Zachodniopomorskie  | 9,4       | 16,8      | 3,8       | 9,9       | 39,4       | 11,9      | 8,8        | 100,0  |
| Ogółem              | 17,8      | 11,2      | 3,6       | 16,2      | 32,7       | 11,9      | 6,5        | 100,0  |

Ze względu na niske liczebności wykluczono zawody kierownicze (1 kier) oraz rolnicze (6 roln).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

We wszystkich województwach najbardziej poszukiwaną kategorią zawodową byli robotnicy wykwalifikowani. Stosunkowo najmniej zainteresowanie pracodawców budziły kategorie pracowników biurowych i robotników niewykwalifikowanych.

Tabela I.6C.  
Różnice między podażą i popytem na zawody (ISCO-1) w 2012 r. (w p. p.)

| Województwo         | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|
| Dolnośląskie        | -7,1      | -11,1     | 3,0       | 8,5       | 2,0        | -9,1      | 13,7       |
| Kujawsko-pomorskie  | -5,0      | -14,9     | -0,5      | 26,5      | -5,3       | -3,4      | 2,6        |
| Lubelskie           | -2,9      | -1,9      | 4,2       | 12,5      | -7,5       | -2,5      | -2,1       |
| Lubuskie            | -0,5      | -5,3      | 9,4       | 5,8       | -9,6       | -10,6     | 10,8       |
| Łódzkie             | -9,3      | 6,0       | 8,3       | 18,1      | -25,2      | -5,5      | 7,6        |
| Małopolskie         | 1,1       | 1,1       | 5,2       | -3,7      | -7,7       | -5,3      | 8,8        |
| Mazowieckie         | -20,0     | 4,1       | 5,1       | 5,7       | -6,9       | 2,1       | 10,1       |
| Opolskie            | 5,3       | -2,5      | 11,4      | 10,3      | -20,9      | -9,2      | 5,7        |
| Podkarpackie        | -4,7      | -1,8      | 4,8       | 9,8       | -6,4       | -4,6      | 2,9        |
| Podlaskie           | 0,7       | 3,7       | 9,9       | 19,2      | -34,9      | -6,0      | 6,9        |
| Pomorskie           | -12,8     | -1,3      | -0,8      | 8,9       | -15,9      | 6,4       | 15,5       |
| Śląskie             | -7,8      | 1,0       | 4,7       | 18,5      | -15,8      | -7,8      | 7,3        |
| Świętokrzyskie      | 3,0       | -0,6      | 6,8       | 10,9      | -27,3      | -8,7      | 15,9       |
| Warmińsko-mazurskie | 0,8       | 2,4       | 0,4       | 17,6      | -28,4      | -7,0      | 14,1       |
| Wielkopolskie       | -5,1      | 4,8       | 10,2      | 25,2      | -26,8      | -10,9     | 2,7        |
| Zachodniopomorskie  | -0,9      | 0,3       | 4,5       | 11,9      | -22,5      | -3,1      | 9,0        |
| Ogółem              | -7,4      | -0,2      | 5,0       | 11,7      | -13,3      | -4,4      | 8,5        |

Ze względu na niske liczebności wykluczono zawody kierownicze (1 kier) oraz rolnicze (6 roln).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Podobnie jak miało to miejsce w latach poprzednich, na plan pierwszy wysuwa się niedobór robotników wykwalifikowanych oraz, chociaż w mniejszej skali, operatorów i specjalistów – można powiedzieć, że te kategorie są w cenie. Względnie najgorzej z perspektywy poszukujących pracy przedstawia się sytuacja sprzedawców i zawodów usług osobistych.

Kolejne tabele, I.7A-C, zawierają bardziej szczegółowe dane (na drugim poziomie ISCO) dla poszczególnych regionów Polski.

Tabela I.7A.

Struktura podaży – zawody (ISCO–2) oferowane przez pracobiorców w 2012 r.

Bilans popytu  
i podaży pracowników

| ISCO–1     | ISCO–2                       | Centr. | Płd.  | Wsch. | Płn.-<br>Zach. | Płd.-<br>Zach. | Płn.  | Ogółem |
|------------|------------------------------|--------|-------|-------|----------------|----------------|-------|--------|
| 2<br>spec  | 21 spec.(fiz/mat/tech)       | 2,4    | 2,4   | 1,6   | 1,0            | 1,9            | 1,0   | 1,8    |
|            | 22 spec.ds.zdr               | 0,6    | 1,2   | 1,3   | 0,7            | 1,5            | 0,4   | 0,9    |
|            | 23 spec.naucz/wych           | 1,7    | 3,7   | 3,3   | 3,3            | 1,1            | 2,7   | 2,8    |
|            | 24 spec.ds.ekon/zarz         | 2,1    | 2,2   | 2,2   | 2,0            | 0,5            | 2,7   | 2,1    |
|            | 25 spec.ds.techn.inf-kom     | 0,8    | 0,7   | 0,5   | 1,6            | 0,0            | 0,5   | 0,7    |
|            | 26 spec.(prawo/dz.społ/kult) | 2,4    | 1,8   | 2,1   | 2,8            | 4,2            | 0,7   | 2,1    |
| 3<br>sred  | 31 pers.(fiz/chem/tech)      | 1,1    | 2,1   | 1,8   | 2,1            | 1,3            | 2,0   | 1,8    |
|            | 32 pers.ds.zdr               | 1,2    | 0,9   | 1,5   | 1,1            | 2,8            | 0,6   | 1,2    |
|            | 33 pers.ds.bizn/adm          | 5,5    | 6,5   | 2,8   | 6,8            | 1,7            | 3,1   | 4,6    |
|            | 34 pers.(prawo/sp.społ/kult) | 3,7    | 2,3   | 1,9   | 3,6            | 2,3            | 1,2   | 2,5    |
|            | 35 tech.inf                  | 0,8    | 0,6   | 0,8   | 1,5            | 0,3            | 1,8   | 1,0    |
| 4<br>biur  | 41 sekr/op.urz.biur          | 6,1    | 6,3   | 7,2   | 9,5            | 5,7            | 3,4   | 6,4    |
|            | 42 pr.obsł.klienta           | 1,1    | 0,3   | 1,2   | 0,3            | 0,3            | 0,3   | 0,6    |
|            | 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat   | 3,0    | 1,4   | 0,7   | 0,4            | 1,7            | 1,1   | 1,4    |
|            | 44 pozost.pr.obsł.biur       | 0,8    | 0,0   | 0,1   | 0,0            | 1,0            | 0,0   | 0,3    |
| 5<br>uslu  | 51 pr.usł.osob               | 2,9    | 9,9   | 6,5   | 7,7            | 8,9            | 8,9   | 7,3    |
|            | 52 sprzed                    | 18,5   | 18,7  | 15,2  | 19,2           | 12,5           | 18,3  | 17,4   |
|            | 53 opieka osob               | 2,2    | 1,0   | 2,1   | 1,3            | 1,0            | 1,9   | 1,6    |
|            | 54 pr.usł.ochr               | 1,5    | 2,7   | 1,3   | 0,9            | 2,4            | 1,3   | 1,7    |
| 7<br>rob-w | 71 rob.bud(bez elektr)       | 5,5    | 4,7   | 6,0   | 4,2            | 8,1            | 5,8   | 5,5    |
|            | 72 rob.obr.met/mech          | 3,8    | 6,3   | 8,5   | 5,0            | 7,7            | 7,0   | 6,4    |
|            | 73 rzem/rob.poligraf         | 0,6    | 0,0   | 0,2   | 0,2            | 0,6            | 0,0   | 0,2    |
|            | 74 elektr/elektron           | 1,8    | 1,7   | 1,8   | 1,9            | 1,7            | 0,9   | 1,6    |
|            | 75 rob(spoż/drew/tekstyl)    | 8,0    | 2,8   | 6,7   | 4,6            | 8,3            | 5,9   | 5,8    |
| 8<br>oper  | 81 oper.masz/urz             | 0,3    | 0,3   | 0,5   | 0,3            | 0,0            | 0,0   | 0,3    |
|            | 82 monter                    | 0,0    | 0,5   | 0,1   | 0,2            | 0,0            | 0,9   | 0,3    |
|            | 83 kier/oper.pojazd          | 7,3    | 4,8   | 7,6   | 6,5            | 5,3            | 9,9   | 6,9    |
| 9<br>rob-n | 91 pom.dom/sprząd            | 3,0    | 3,9   | 3,6   | 3,3            | 3,2            | 4,6   | 3,6    |
|            | 93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)  | 10,8   | 9,3   | 9,3   | 7,3            | 12,8           | 10,4  | 9,7    |
|            | 94 przyg.posiłki             | 0,0    | 0,6   | 0,7   | 1,0            | 1,4            | 1,3   | 0,7    |
|            | 96 ład.niecz/pr.proste       | 0,6    | 0,6   | 0,7   | 0,0            | 0,0            | 1,3   | 0,6    |
| Ogółem     |                              | 100,0  | 100,0 | 100,0 | 100,0          | 100,0          | 100,0 | 100,0  |

Ze względu na niskie liczebności wykluczono zawody kierownicze (1 kier) oraz rolnicze (6 roln).

Pominięto respondentów aktualnie pracujących, jak również tych, którzy deklarowali, że szukają „jakiegokolwiek pracy”.

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

W skali skraju 17,4% szukających pracy deklaroowało chęć zatrudnienia się w charakterze sprzedawcy, zaś 7,3% wymieniało w tym kontekście sektor usług osobistych.

Tabela I.7B.  
Struktura popytu – zawody (ISCO–2) poszukiwane przez pracodawców w 2012 r.

| ISCO–1     | ISCO–2                       | Centr. | Płd.  | Wsch. | Płn.-<br>Zach. | Płd.-<br>Zach. | Płn.  | Ogółem |
|------------|------------------------------|--------|-------|-------|----------------|----------------|-------|--------|
| 2<br>spec  | 21 spec.(fiz/mat/tech)       | 3,1    | 2,2   | 3,8   | 2,0            | 4,4            | 1,6   | 2,8    |
|            | 22 spec.ds.zdr               | 13,3   | 3,6   | 2,7   | 6,4            | 0,4            | 1,6   | 5,8    |
|            | 23 spec.naucz/wych           | 1,8    | 2,3   | 1,5   | 2,8            | 0,9            | 1,8   | 2,0    |
|            | 24 spec.ds.ekon/zarz         | 5,9    | 4,9   | 2,0   | 1,6            | 4,7            | 4,2   | 4,1    |
|            | 25 spec.ds.techn.inf-kom     | 0,8    | 2,6   | 1,4   | 0,8            | 1,8            | 2,9   | 1,6    |
|            | 26 spec.(prawo/dz.społ/kult) | 3,3    | 0,3   | 1,2   | 1,9            | 1,7            | 3,4   | 1,9    |
| 3<br>sred  | 31 pers.(fiz/chem/tech)      | 2,5    | 2,0   | 3,7   | 1,9            | 3,7            | 2,7   | 2,6    |
|            | 32 pers.ds.zdr               | 1,0    | 0,8   | 0,4   | 2,6            | 0,1            | 4,1   | 1,4    |
|            | 33 pers.ds.bizn/adm          | 2,9    | 7,7   | 4,0   | 5,8            | 11,3           | 4,7   | 5,7    |
|            | 34 pers.(prawo/sp.społ/kult) | 1,5    | 0,7   | 1,0   | 2,5            | 1,6            | 1,6   | 1,4    |
|            | 35 tech.inf                  | 0,1    | 0,3   | 0,2   | 0,2            | 1,4            | 0,0   | 0,3    |
| 4<br>biur  | 41 sekr/op.urz.biur          | 1,5    | 1,0   | 1,6   | 0,4            | 3,4            | 0,9   | 1,3    |
|            | 42 pr.obsł.klienta           | 0,5    | 0,8   | 0,5   | 0,8            | 0,3            | 0,4   | 0,6    |
|            | 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat   | 3,3    | 1,1   | 0,9   | 0,2            | 0,1            | 2,8   | 1,5    |
|            | 44 pozost.pr.obsł.biur       | 0,0    | 0,2   | 0,3   | 0,1            | 0,0            | 1,2   | 0,3    |
| 5<br>uslu  | 51 pr.usł.osob               | 5,5    | 10,5  | 4,0   | 3,5            | 7,7            | 6,5   | 6,4    |
|            | 52 sprzed                    | 9,2    | 13,5  | 8,0   | 7,0            | 6,2            | 7,3   | 9,1    |
|            | 53 opieka osob               | 1,5    | 0,0   | 0,0   | 0,0            | 1,3            | 0,1   | 0,5    |
|            | 54 pr.usł.ochr               | 0,2    | 0,6   | 0,4   | 0,7            | 0,3            | 0,3   | 0,4    |
| 7<br>rob-w | 71 rob.bud(bez elektr)       | 19,3   | 14,5  | 20,1  | 15,7           | 14,8           | 20,1  | 17,3   |
|            | 72 rob.obr.met/mech          | 4,5    | 4,8   | 9,0   | 6,2            | 9,4            | 7,5   | 6,3    |
|            | 73 rzem/rob.poligraf         | 0,1    | 0,0   | 0,9   | 0,5            | 0,1            | 0,1   | 0,3    |
|            | 74 elektr/elektron           | 5,1    | 6,6   | 3,1   | 5,5            | 1,9            | 3,7   | 4,8    |
|            | 75 rob(spoż/drew/tekstyl)    | 2,6    | 2,1   | 6,8   | 10,8           | 1,7            | 3,7   | 4,5    |
| 8<br>oper  | 81 oper.masz/urz             | 2,3    | 1,5   | 1,8   | 0,6            | 1,6            | 0,3   | 1,4    |
|            | 82 monter                    | 0,7    | 0,1   | 1,3   | 0,9            | 0,1            | 0,8   | 0,6    |
|            | 83 kier/oper.pojazd          | 4,2    | 10,0  | 10,3  | 13,6           | 12,4           | 10,8  | 9,6    |
| 9<br>rob-n | 91 pom.dom/sprząd            | 2,0    | 0,3   | 0,1   | 1,5            | 4,7            | 0,9   | 1,4    |
|            | 93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)  | 1,1    | 2,0   | 8,9   | 1,9            | 0,7            | 2,9   | 2,7    |
|            | 94 przyg.posiłki             | 0,0    | 2,9   | 0,2   | 0,6            | 0,7            | 0,0   | 0,9    |
|            | 96 ład.niecz/pr.proste       | 0,1    | 0,0   | 0,0   | 1,1            | 0,9            | 0,9   | 0,4    |
| Ogółem     |                              | 100,0  | 100,0 | 100,0 | 100,0          | 100,0          | 100,0 | 100,0  |

Ze względu na niske liczebności wykluczono zawody kierownicze (1 kier) oraz rolnicze (6 roln).  
Województwa w regionach: Centr. (mazowieckie, łódzkie), Płd. (małopolskie, śląskie), Wsch. (lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie), Płn.-Zach. (lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie) Płd.-Zach. (dolnośląskie, opolskie), Płn. (kujawsko-pomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie).  
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Zdecydowanie największe zapotrzebowanie zgłaszane jest na robotników budowlanych, a na drugim miejscu, mniej więcej *ex aequo*, plasują się kierowcy/operatorzy pojazdów i sprzedawcy.

Tabela I.7C.

Różnice między podażą i popytem na zawody (ISCO-2) w 2012 r. (w p. p.)

Bilans popytu  
i podaży pracowników

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

Ze względu na niske liczebności wykluczono zawody kierownicze (1 kier) oraz rolnicze (6 roln).

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

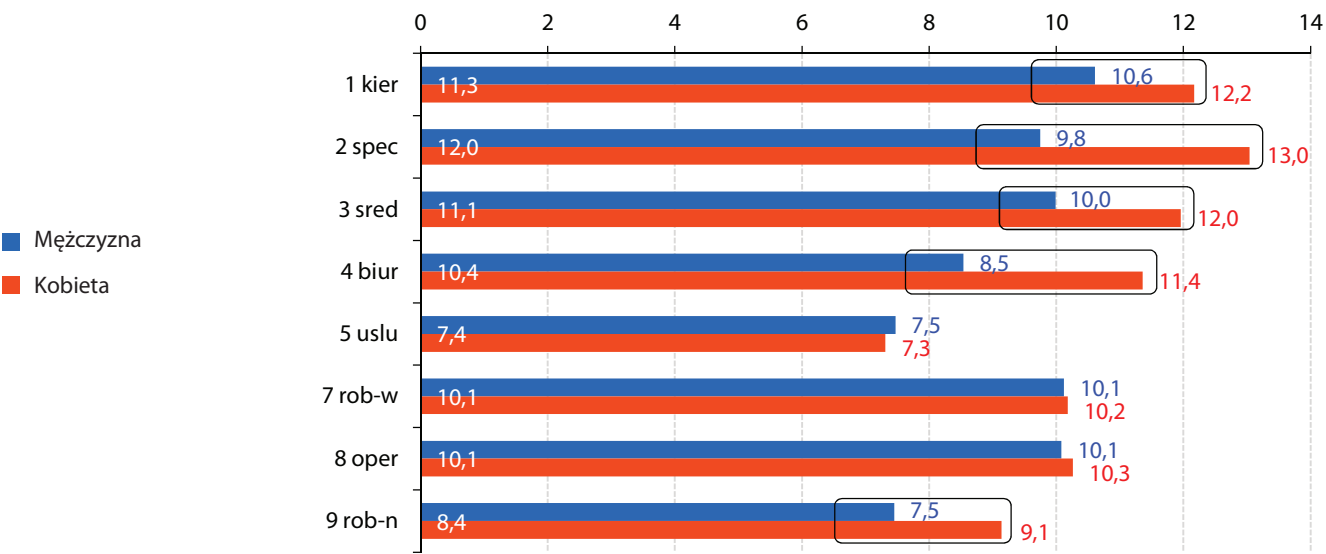
We wszystkich regionach, z wyjątkiem południowo-zachodniego, największy niedobór pracowników występuje w kategorii zawodowej najczęściej poszukiwanej przez pracodawców – robotników budowlanych. Trzy kategorie z wyraźną przewagą po stronie podaży to sprzedawcy (52), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (93), jak również sekretarki i operatorzy urządzeń biurowych (41).

4. Mobilność zawodowa pracowników

Wobec niedopasowań struktury popytu i podaży miejsc pracy dużego znaczenia nabiera kwestia mobilności zawodowej pracowników. W tym podrozdziale poświęcimy uwagę dwóm aspektom mobilności. Po pierwsze, przyjrzymy się przeciętnemu stażowi pracy u aktualnego pracodawcy, z czego pośrednio możemy wnioskować o częstotliwości zmian pracy<sup>26</sup> (kategorie, w których rotacja zatrudnienia jest większa, powinny bowiem charakteryzować się przeciętnie niższym stażem pracy). Po drugie, ujmując rzecz jakościowo, przyjrzymy się kanałom mobilności, czyli temu, pomiędzy którymi kategoriami zawodowymi przechodzą osoby zmieniające pracodawcę.

Wykres I.2.

Średni staż w obecnym miejscu pracy ze względu na płeć



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Najkrótszym stażem w aktualnym miejscu pracy charakteryzują się pracownicy usług i sprzedawcy (7,4 lat), a także robotnicy niewykwalifikowani (8,4) (zob. wykres I.2). Średni staż pracy w pozostałych kategoriach przekracza 10 lat, przy czym najdłuższy jest wśród specjalistów (12 lat). Wynik ten warto podkreślić, ponieważ specjaliści są kategorią zawodową o najwyższym udziale osób z wyższym wykształceniem (80%), które ze względu na dłuższy o kilka lat proces edukacji mają – ze względów czysto arytmetycznych – najmniejsze pole do wykazywania się długim stażem. Długi na tle innych kategorii okres zatrudnienia wypada więc tłumaczyć mniejszą rotacją zatrudnienia połączoną z relatywnie długim okresem aktywności zawodowej (zob. wykresy I.1A i I.1B).

W większości kategorii z pierwszego poziomu ISCO odnotowujemy znaczącą różnicę między kobietami i mężczyznami – staż kobiet w aktualnej pracy jest przeciętnie od 1,5 roku do 3 lat wyższy niż mężczyzn. Wyjątek stanowią pracownicy usług, operatorzy oraz robotnicy wykwalifikowani, w przypadku których przeciętny staż pracy jest podobny dla obydwu płci.

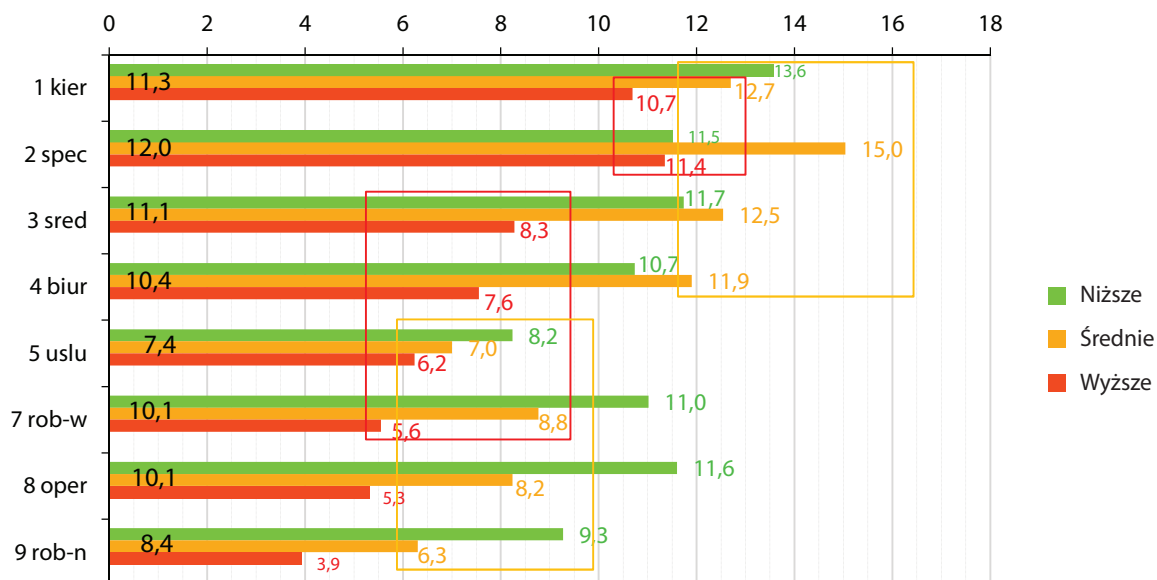
Przeciętne długości stażu pracy u obecnego pracodawcy są bardzo zbliżone dla każdego z trzech poziomów wykształcenia – wynoszą one odpowiednio 10,3 lat dla wykształcenia poniżej średniego (umownie: niższego), 9,9 dla wykształcenia średniego i 9,8 dla wyższego. Iluzja równości znika jednak, gdy przyjrzymy się osobom pracującym w poszczególnych kategoriach zawodowych (wykres I.3).

38 <sup>26</sup> W badaniu ludności nie pytano wprost o liczbę dotychczasowych miejsc pracy.

Wykres I.3.

## Mobilność zawodowa pracowników

Średni staż w obecnym miejscu pracy ze względu na poziom wykształcenia



Jaśniejsze słupki odnoszą się do kategorii o liczebnościach poniżej 100 (kierownicy i specjaliści z niższym wykształceniem, operatorzy i robotnicy niewykwalifikowani z wyższym).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Najczęściej jest tak, że w obrębie poszczególnych kategorii zawodowych osoby o wyższym poziomie wykształcenia mają krótszy staż pracy, co jest oczywiście związane z tym, że wydłużony proces edukacji przesunął w czasie ich wejście na rynek pracy. Widać także, że w przypadku osób z wykształceniem średnim zawody rozpadają się na dwie grupy: te, w których staż pracy jest przeciętnie niższy i nie przekracza 9 lat (od usług w dół) i te, w których jest on wyraźnie wyższy, od 12 lat wzwyż (prace biurowe i wyższe kategorie). Podobnie wśród osób z wyższym wykształceniem obserwujemy przeciętnie najdłuższe staże pracy w dwóch najwyższych kategoriach: kierowników oraz specjalistów. Sugeruje to, że w przypadku części osób lepiej wykształconych praca w kategoriach z dolnej części hierarchii ISCO może być traktowana jako tymczasowa, wykonywana w oczekiwaniu na sposobność przejścia „w górę”.

Jednym ze wskaźników (potencjalnej) mobilności zawodowej jest odsetek pracujących, którym zależy na zmianie pracy. Jeśli brać pod uwagę osoby zatrudnione na umowę o pracę, to we wszystkich dotychczasowych latach badania odsetek tych, którzy starali się zmienić pracę wynosił ok. 7%, przy czym występowały charakterystyczne różnice między poszczególnymi kategoriami zawodowymi, jak również między osobami o różnym poziomie wykształcenia (tabela I.8). W tabeli pominięto rozróżnienie na kobiety i mężczyzn, ponieważ brak jest systematycznych różnic między płciami.

Tabela I.8.  
Szukający pracy wśród obecnie zatrudnionych na umowę o pracę (w %)

| Zawód   |                     | 2010 |       |      |      | 2011 |       |      |      | 2012 |       |      |      | Ogółem |       |      |       |
|---------|---------------------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|--------|-------|------|-------|
|         |                     | niż. | śred. | wyż. | Ogół | niż. | śred. | wyż. | Ogół | niż. | śred. | wyż. | Ogół | niż.   | śred. | wyż. | Ogół  |
| 1 kier  | Szukający pracy (%) | 0,0  | 5,0   | 4,5  | 4,5  | 0,0  | 1,6   | 6,8  | 5,4  | 0,0  | 1,4   | 7,2  | 5,4  | 0,0    | 3,0   | 6,1  | 5,1   |
| 2 spec  |                     | 0,0  | 3,6   | 6,4  | 5,8  | 9,7  | 6,5   | 6,7  | 6,7  | 6,6  | 3,6   | 7,3  | 6,7  | 6,7    | 4,7   | 6,8  | 6,5   |
| 3 sred  |                     | 1,1  | 4,3   | 9,9  | 5,4  | 3,1  | 2,6   | 8,3  | 4,9  | 4,6  | 4,8   | 6,0  | 5,2  | 2,6    | 4,0   | 7,9  | 5,2   |
| 4 biur  |                     | 9,6  | 9,5   | 11,0 | 9,9  | 9,0  | 6,4   | 10,2 | 8,0  | 2,9  | 5,1   | 10,0 | 6,6  | 7,1    | 7,1   | 10,3 | 8,1   |
| 5 uslu  |                     | 6,4  | 7,3   | 17,8 | 8,0  | 7,2  | 9,4   | 13,6 | 9,1  | 5,0  | 9,1   | 20,4 | 8,8  | 6,2    | 8,5   | 17,2 | 8,6   |
| 7 rob-w |                     | 5,0  | 9,6   | 25,4 | 7,0  | 6,0  | 7,8   | 24,6 | 7,1  | 3,2  | 5,3   | 17,1 | 4,4  | 4,7    | 7,5   | 21,8 | 6,1   |
| 8 oper  |                     | 5,4  | 11,0  | 12,1 | 7,6  | 5,7  | 7,6   | 10,8 | 6,6  | 4,0  | 8,2   | 41,4 | 6,7  | 5,0    | 8,9   | 20,6 | 7,0   |
| 9 rob-n |                     | 9,3  | 17,3  | 39,7 | 11,7 | 9,9  | 15,6  | 20,0 | 11,6 | 7,8  | 11,1  | 33,9 | 9,3  | 9,0    | 14,6  | 32,0 | 10,9  |
| Ogółem  |                     | 6,1  | 8,0   | 8,6  | 7,5  | 6,8  | 7,2   | 8,3  | 7,4  | 4,5  | 6,6   | 9,1  | 6,6  | 5,8    | 7,3   | 8,6  | 7,1   |
| 1 kier  | Liczba pracujących  | 10   | 107   | 219  | 337  | 7    | 75    | 225  | 307  | 7    | 72    | 179  | 259  | 24     | 254   | 624  | 902   |
| 2 spec  |                     | 10   | 222   | 997  | 1229 | 21   | 261   | 1201 | 1483 | 10   | 201   | 1136 | 1347 | 41     | 683   | 3334 | 4059  |
| 3 sred  |                     | 114  | 597   | 241  | 952  | 89   | 510   | 390  | 989  | 64   | 588   | 352  | 1004 | 267    | 1695  | 984  | 2945  |
| 4 biur  |                     | 87   | 457   | 182  | 725  | 87   | 408   | 240  | 734  | 87   | 387   | 255  | 729  | 261    | 1252  | 677  | 2189  |
| 5 uslu  |                     | 500  | 814   | 137  | 1450 | 446  | 665   | 160  | 1271 | 504  | 697   | 151  | 1352 | 1450   | 2175  | 448  | 4073  |
| 7 rob-w |                     | 891  | 443   | 37   | 1371 | 957  | 451   | 44   | 1452 | 973  | 479   | 53   | 1505 | 2821   | 1373  | 134  | 4328  |
| 8 oper  |                     | 558  | 335   | 26   | 919  | 483  | 302   | 27   | 811  | 516  | 424   | 23   | 963  | 1557   | 1061  | 75   | 2693  |
| 9 rob-n |                     | 500  | 173   | 9    | 682  | 421  | 166   | 8    | 595  | 433  | 185   | 13   | 631  | 1354   | 524   | 31   | 1909  |
| Ogółem  |                     | 2668 | 3148  | 1848 | 7664 | 2511 | 2836  | 2295 | 7642 | 2596 | 3032  | 2163 | 7791 | 7775   | 9016  | 6306 | 23098 |

Jaśniejszym kolorem czcionki zaznaczono komórki o liczebnościach mniejszych od 100.  
Ogólne liczebności dla wszystkich lat łącznie są nieznacznie większe niż w tabeli I.4A, ponieważ uwzględniono tu także wszystkich etatowców prowadzących równocześnie własną działalność gospodarczą.  
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

W tabeli I.8 warto zwrócić uwagę na kilka prawidłowości. Po pierwsze, w każdym roku badania trzy kategorie zawodowe wybijają się na plan pierwszy pod względem odsetka chcących zmienić pracę: robotnicy niewykwalifikowani, pracownicy usług oraz pracownicy biurowi. W przypadku dwóch pierwszych kategorii potwierdza się tym samym poczyniona wcześniej uwaga o stosunkowo dużej rotacji zatrudnienia. Po drugie, na poziomie ogólnym (dolny wiersz „Ogółem”) w każdym roku badania widzimy, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta też gotowość (chęć) do zmiany pracy. Najbardziej aktywne pod tym względem są osoby z dyplomem szkoły wyższej – praktycznie w każdej kategorii zawodowej i w każdym roku badania to właśnie one najczęściej deklarowały poszukiwanie nowej pracy<sup>27</sup>. Szczególnie widoczne jest to w kategoriach z dolnej połowy hierarchii ISCO: pracuje w nich stosunkowo niewiele osób z wyższym wykształceniem, a znaczna część z nich jest zainteresowana zmianą pracy. Po trzecie, komórki o najniższych wartościach wskazują nam na swego rodzaju „optymalne” kategorie zawodowe z punktu widzenia osób o określonym poziomie wykształcenia<sup>28</sup>. W przypadku osób z wykształceniem zawodowym lub niższym są to operatorzy (w tym głównie kierowcy) i robotnicy wykwalifikowani, a w przypadku osób z wykształceniem średnim – kierownicy, specjaliści i personel średniego szczebla.

<sup>27</sup> Dwa wyjątki od tej ogólnej reguły to kierownicy w 2010 r. i specjaliści w 2011 r.  
<sup>28</sup> Tak rozumiana optymalność niekoniecznie oznacza, że są to najpopularniejsze kategorie dla danego poziomu wykształcenia; chodzi raczej o to, że jeśli już osoby o danym poziomie trafią do takiej pracy, najmniej skłonne są poszukiwać innego zatrudnienia.

W tym podrozdziale przedstawimy dwa rodzaje przejść na rynku pracy:

1. Przejścia pomiędzy różnymi stanami aktywności zawodowej  
– analizy uwzględniające zarówno osoby pracujące – zatrudnione (aktualnie lub poprzednio) w ramach umowy o pracę bądź prowadzące własną działalność gospodarczą – jak również bezrobotne, będące na emeryturze/rencie lub nieaktywne zawodowo z innego powodu.
2. Przejścia pomiędzy różnymi kategoriami zawodowymi w ramach umów o pracę  
– analizy uwzględniające wyłącznie osoby zatrudnione etatowo, które zmieniły pracodawcę.

Obydwa rodzaje analiz przeprowadzimy w dwóch ujęciach:

- **ujęcie prospektywne** – uwzględniające dokąd przeszły osoby, które poprzednio znajdowały się w określonej kategorii aktywności zawodowej (to ujęcie odpowiada na takie pytania, jak np.: co stało się z osobami, które poprzednio prowadziły własną działalność gospodarczą – czy teraz pracują jako najemni specjaliści? a może są bezrobotne? albo przeszły na emeryturę?),
- **ujęcie retrospektywne** – uwzględniające skąd przyszły osoby, które aktualnie znajdują się w określonej kategorii aktywności zawodowej (to ujęcie odpowiada na takie pytania, jak np.: co poprzednio robiły osoby, które aktualnie pracują w handlu i usługach? wykonywały najemnie jakiś inny zawód? miały własne gospodarstwo rolne? były nieaktywne zawodowo?).

#### 4.1.1. Przejścia między stanami aktywności zawodowej

Zacniemy od przyjrzenia się zmianom uwzględniającym działalność gospodarczą, jak również wchodzenie i wychodzenie z rynku pracy (tabele I.9A i I.9B)<sup>29</sup>.

Trzeba zaznaczyć, że w tabeli ujęta została ostatnia odnotowana zmiana w aktywności zawodowej badanych osób. Czas dokonania się tej zmiany nie zawsze daje się jednoznacznie ustalić. Możemy np. wiedzieć, że pewna osoba w 1997 r. zakończyła pracę etatową w charakterze robotnika wykwalifikowanego, od tego czasu nie podejmowała innej pracy etatowej ani nie prowadziła własnej działalności gospodarczej (mogła natomiast pracować na podstawie umowy cywilno-prawnej albo bez umowy), a obecnie jest na emeryturze. Taka osoba zostanie w tabeli uwzględniona jako ta, która z kategorii „robotnik wykwalifikowany” przeszła do kategorii „emerytura/renta (E/R)”.

Interpretując dane w tabelach I.9A i I.9B należy też pamiętać, że wzorce przejść na rynku pracy w oczywisty sposób zależą od wieku. W ujęciu prospektywnym: im starszy wiek, tym większe prawdopodobieństwo przejścia na emeryturę bądź rentę; w ujęciu retrospektywnym: im młodszy wiek, tym większe prawdopodobieństwo, że poprzednim stanem był brak aktywności zawodowej.

<sup>29</sup> W analizie uwzględniono wyłącznie osoby pracujące (aktualnie bądź poprzednio) w ramach umowy o pracę (etat) lub prowadzące własną działalność gospodarczą (rolniczą lub pozarolniczą), jak również osoby bezrobotne, nieaktywne zawodowo i będące na emeryturze/rencie. Wykluczono ok. 8% przypadków – osób, które zatrudnione były wyłącznie nieetatowo (i nie miały własnej działalności). W przypadku, gdy osoba równocześnie prowadziła działalność i pracowała etatowo, za „aktualną sytuację” przyjęto tę pracę, która została później rozpoczęta, zaś za „poprzednią sytuację” – tę, która została później zakończona.

Tabele I.9AB.

Przejścia na rynku pracy osób w wieku produkcyjnym – ujęcie prospektywne i retrospektywne

A. UJĘCIE PROSPEKTYWNE

| Poprzednia sytuacja |              | Aktualna sytuacja (%) |      |     |      |      |      | Ogół  |       |
|---------------------|--------------|-----------------------|------|-----|------|------|------|-------|-------|
|                     |              | etat                  | DP   | DR  | B    | N    | E/R  | %     | N     |
| Praca etatowa       | 1 kier       | 46,7                  | 20,3 | 1,9 | 4,1  | 4,9  | 22,1 | 100,0 | 467   |
|                     | 2 spec       | 55,6                  | 14,8 | 1,7 | 5,6  | 6,5  | 15,7 | 100,0 | 2066  |
|                     | 3 sred       | 45,8                  | 11,6 | 2,7 | 10,1 | 9,4  | 20,4 | 100,0 | 2262  |
|                     | 4 biur       | 46,7                  | 6,1  | 2,6 | 13,2 | 14,0 | 17,4 | 100,0 | 1903  |
|                     | 5 uslu       | 40,5                  | 6,9  | 3,3 | 16,7 | 19,1 | 13,5 | 100,0 | 4395  |
|                     | 7 rob-w      | 37,8                  | 7,4  | 4,2 | 14,8 | 11,7 | 24,0 | 100,0 | 6352  |
|                     | 8 oper       | 36,3                  | 5,6  | 4,2 | 12,8 | 8,5  | 32,5 | 100,0 | 2872  |
|                     | 9 rob-n      | 30,4                  | 3,6  | 3,3 | 21,2 | 19,2 | 22,2 | 100,0 | 2717  |
|                     |              |                       |      |     |      |      |      |       |       |
| DP                  | dz.pozaroln. | 47,9                  | 9,1  | 3,9 | 12,5 | 12,7 | 13,9 | 100,0 | 1926  |
| DR                  | dz.rolnicza  | 12,8                  | 1,6  | 2,3 | 4,7  | 9,6  | 68,9 | 100,0 | 695   |
| B                   | bezrobotni   |                       |      |     |      |      |      |       |       |
| N                   | nieaktywni   | 52,7                  | 5,3  | 6,4 | 6,9  | 25,6 | 3,0  | 100,0 | 23374 |
| E/R                 | emeryt/renta |                       |      |     |      |      |      |       |       |
| Ogółem              |              | 46,3                  | 6,6  | 4,8 | 10,4 | 19,0 | 12,9 | 100,0 | 49029 |

B. UJĘCIE RETROSPEKTYWNE

| Aktualna sytuacja |              | Poprzednia sytuacja (%) |     |     |      | Ogół  |       |
|-------------------|--------------|-------------------------|-----|-----|------|-------|-------|
|                   |              | etat                    | DP  | DR  | N    | %     | N     |
| Praca etatowa     | 1 kier       | 44,0                    | 8,0 | 0,2 | 47,8 | 100,0 | 873   |
|                   | 2 spec       | 33,6                    | 4,4 | 0,2 | 61,8 | 100,0 | 3926  |
|                   | 3 sred       | 39,5                    | 4,9 | 0,4 | 55,3 | 100,0 | 2897  |
|                   | 4 biur       | 38,9                    | 3,7 | 0,1 | 57,2 | 100,0 | 2161  |
|                   | 5 uslu       | 42,0                    | 3,7 | 0,4 | 53,9 | 100,0 | 4037  |
|                   | 7 rob-w      | 43,2                    | 3,8 | 0,5 | 52,5 | 100,0 | 4264  |
|                   | 8 oper       | 44,4                    | 3,7 | 0,4 | 51,4 | 100,0 | 2647  |
|                   | 9 rob-n      | 50,1                    | 2,6 | 0,8 | 46,5 | 100,0 | 1874  |
|                   |              |                         |     |     |      |       |       |
| DP                | dz.pozaroln. | 56,0                    | 5,4 | 0,3 | 38,2 | 100,0 | 3242  |
| DR                | dz.rolnicza  | 32,7                    | 3,2 | 0,7 | 63,4 | 100,0 | 2370  |
| B                 | bezrobotni   | 63,3                    | 4,7 | 0,6 | 31,4 | 100,0 | 5114  |
| N                 | nieaktywni   | 32,2                    | 2,6 | 0,7 | 64,5 | 100,0 | 9292  |
| E/R               | emeryt/renta | 77,0                    | 4,2 | 7,6 | 11,2 | 100,0 | 6332  |
| Ogółem            |              | 47,0                    | 3,9 | 1,4 | 47,7 | 100,0 | 49029 |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

W ujęciu prospektywnym najbardziej rzucający się w oczy fakt to odejścia na emeryturę z kategorii osób poprzednio pracujących na własnym gospodarstwie rolnym (68,9%)<sup>30</sup>. Dla kontrastu: wśród osób, które zamknęły działalność gospodarczą (pozarolniczą), na emeryturę/rentę przeszło zaledwie 13,9%, podczas gdy prawie połowa (47,9%) najęła się do pracy etatowej. W przypadku osób, które poprzednio pracowały etatowo warto zwrócić uwagę na kilka charakterystycznych wyników:

- pod względem stopy kontynuacji pracy etatowej zaznacza się wyraźna różnica między pierwszymi czterema a ostatnimi czterema kategoriami zawodowymi: dotychczasowi kierownicy, specjaliści, personel średniego szczebla i pracownicy biurowi mają wyraźnie wyższą stopę kontynuacji (między 45,8% a 55,6%); na przeciwnym biegunie, z najniższą stopą, znajdują się robotnicy niewykwalifikowani (30,4%), dla których zmiana sytuacji zawodowej dość często oznacza przejście na bezrobocie lub dezaktywizację zawodową,
- znaczący odsetek kierowników, specjalistów oraz pracowników średniego szczebla odszedł z pracy etatowej, aby założyć własną działalność pozarolniczą (DP) – w przypadku kierowników było to aż 20,3%,
- pod względem skali niepożądanych przejść na bezrobocie (B) najlepiej wygląda sytuacja kierowników (tylko 4,1%) oraz specjalistów (5,6%), najgorzej zaś robotników do prac prostych (21,2%) oraz sprzedawców i pracowników usług (16,7%),
- podobnie rzecz ma się z dezaktywacją zawodową (N) – tylko 4,9% kierowników i 6,5% specjalistów porzucił aktywność zawodową, podczas gdy w przypadku usług i pracy niewykwalifikowanej odsetki te sięgają 20%,
- spośród osób, które nie deklarowały żadnej zakończonej już pracy etatowej bądź działalności gospodarczej, a więc albo nie podjęły jeszcze takiej pracy, albo podjęły i nadal wykonują tę swoją pierwszą pracę („Sytuacja poprzednia: N – nieaktywni”), połowa ma pracę etatową, a co czwarta osoba pozostaje nieaktywna zawodowo.

<sup>30</sup> Wynik ten nie oznacza większej skłonności rolników do przechodzenia na emeryturę/rentę. Odzwierciedla on jedynie fakt, że na tle innych kategorii rolnicy bardzo często kontynuują pracę w swoim zawodzie aż do przejścia na emeryturę/rentę (innymi słowy, relatywnie rzadko zdarza im się porzucić własne gospodarstwo na rzecz pracy w innym zawodzie).

W ujęciu retrospektywnym skupiamy uwagę na przeszłej aktywności osób znajdujących się obecnie w takiej, a nie innej sytuacji zawodowej. Główne spostrzeżenia treści można w następujących punktach:

## Zmiana sytuacji zawodowej

- dla bardzo wielu osób (45–60%) ich obecna praca etatowa (albo działalność gospodarcza) jest pierwszą tego typu pracą w życiu – nie pracowali wcześniej u innego pracodawcy ani nie działali na własny rachunek (kategoria „Poprzednia sytuacja: N – nieaktywni”),
- ciekawie wypada porównanie działalności rolniczej i pozarolniczej – rolnicy w większości (63,4%) byli wcześniej nieaktywni zawodowo (a więc własne gospodarstwo to ich pierwsza praca), a tylko co trzeci z nich (32,7%) pracował wcześniej etatowo; w przypadku działalności pozarolniczej jest dokładnie na odwrót: większość aktualnych przedsiębiorców ma doświadczenia wyniesione z pracy etatowej (56,0% – najwyższy odsetek spośród wszystkich kategorii zawodowych), a tylko dla 38,2% jest to pierwsza praca (najniższy odsetek spośród wszystkich kategorii zawodowych),
- kategorią pracowników najemnych, w której najwyższy jest odsetek osób wciąż pracujących w swoim pierwszym miejscu pracy są specjaliści (61,8%),
- znaczący odsetek kierowników (przynajmniej 8,0%) ma za sobą doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej (pozarolniczej),
- w przypadku bezrobotnych 63,3% miało poprzednio pracę etatową, natomiast 31,4% to osoby, które dotąd nie pracowały etatowo ani na własny rachunek (N – nieaktywni).
- wśród osób obecnie nieaktywnych zawodowo tylko co trzecia ma za sobą doświadczenie pracy etatowej,
- spośród obecnych emerytów/rencistów (w wieku produkcyjnym, przypomnijmy) co dziewiąty (11,2%) nie deklaruje wykonywania w przeszłości żadnej pracy etatowej ani własnej działalności; osoby te mogły oczywiście wykonywać pracę w innej formie, np. w ramach umów cywilnoprawnych (nie można też wykluczyć, że część z nich pominęła w ankiecie fakt wykonywania w przeszłości pracy etatowej lub na własny rachunek).

### 4.1.2. Przejścia między kategoriami zawodowymi

W tej części skupimy uwagę na pracownikach najemnych zatrudnionych obecnie w ramach umowy o pracę, którzy wcześniej zatrudnieni byli u innego pracodawcy (doświadczenie takie miało 41% obecnych etatowców). Obserwując, czy przy zmianie pracy kontynuują oni dotychczasowy zawód, czy raczej przechodzą do innej kategorii (której?) możemy zidentyfikować konkretne kanały mobilności zawodowej. W analizie uwzględniono osoby, które zmiany pracy dokonały w latach 2000–2012<sup>31</sup>.

Jak należało się spodziewać, zarówno w ujęciu prospektywnym, jak i retrospektywnym, względnie najczęstsze są przypadki ciągłości zawodowej, czyli podejmowania u nowego pracodawcy pracy tego samego rodzaju, jaką wykonywało się uprzednio. Dość wyraźnie widać też, że przejściami między kategoriami rządu dość przewidywalne reguły – przejścia dokonują się najczęściej pomiędzy kategoriami położonymi w miarę blisko siebie w hierarchii ISCO. Zmieniając kategorię zawodową, kierownicy najczęściej podejmują pracę jako specjaliści, a specjaliści – jako kierownicy bądź personel średniego szczebla; robotnicy wykwalifikowani stają się operatorami, a operatorzy – robotnikami wykwalifikowanymi.

Ciągłość zawodowa, widoczna w tabelach I.10A-C, jest różna dla różnych zawodów. W celu lepszej analizy tego zjawiska wyodrębniono z tych tabel kluczowe wartości i umieszczono je w tabeli I.11. W kolumnach (1), (2) i (3) znajdują się liczebności przeniesione z tabeli I.10A, kolejno: z wiersza „Ogółem”, z kolumny „Ogółem” i z przekątnej. Kolumny (4) i (5) zawierają dane z wierszy „Ogółem” z tabeli I.10B i I.10C. Kolumny (7) i (8) zawierają procenty przeniesione odpowiednio z przekątnych tabel I.10B i I.10C.

<sup>31</sup> Ogółem, po wykluczeniu małolicznej grupy osób, które były poprzednio bądź są obecnie zatrudnione na etacie w zawodach rolniczych, we wszystkich edycjach badań znalazły się 6863 osoby, które zmieniły pracodawcę w latach 2000–2012.

Tabele I.10ABC.

Przejścia między kategoriami zawodowymi w latach 2000–2012 w przypadku pracowników  
najemnych zatrudnionych w ramach umowy o pracę

A. LICZEBNOŚCI

|                |         | Poprzednio wykonywany zawód |           |           |           |           |            |           |            |      |
|----------------|---------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------|
|                |         | 1<br>kier                   | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n | Ogół |
| Aktualny zawód | 1 kier  | 83                          | 85        | 51        | 29        | 35        | 12         | 5         | 3          | 303  |
|                | 2 spec  | 41                          | 595       | 122       | 103       | 91        | 32         | 14        | 18         | 1016 |
|                | 3 sred  | 24                          | 71        | 281       | 103       | 156       | 110        | 38        | 28         | 811  |
|                | 4 biur  | 20                          | 59        | 59        | 195       | 124       | 60         | 43        | 27         | 587  |
|                | 5 uslu  | 12                          | 45        | 72        | 109       | 726       | 149        | 56        | 131        | 1300 |
|                | 7 rob-w | 3                           | 12        | 53        | 42        | 93        | 881        | 110       | 115        | 1309 |
|                | 8 oper  | 6                           | 9         | 33        | 41        | 77        | 215        | 419       | 80         | 880  |
|                | 9 rob-n | 0                           | 4         | 23        | 26        | 123       | 181        | 63        | 237        | 657  |
|                | Ogół    | 189                         | 880       | 694       | 648       | 1425      | 1640       | 748       | 639        | 6863 |

B. UJĘCIE PROSPEKTYWNE

|                |         | Poprzednio wykonywany zawód |           |           |           |           |            |           |            |       |
|----------------|---------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-------|
|                |         | 1<br>kier                   | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n | Ogół  |
| Aktualny zawód | 1 kier  | 43,9                        | 9,7       | 7,3       | 4,5       | 2,5       | 0,7        | 0,7       | 0,5        | 4,4   |
|                | 2 spec  | 21,7                        | 67,6      | 17,6      | 15,9      | 6,4       | 2,0        | 1,9       | 2,8        | 14,8  |
|                | 3 sred  | 12,7                        | 8,1       | 40,5      | 15,9      | 10,9      | 6,7        | 5,1       | 4,4        | 11,8  |
|                | 4 biur  | 10,6                        | 6,7       | 8,5       | 30,1      | 8,7       | 3,7        | 5,7       | 4,2        | 8,6   |
|                | 5 uslu  | 6,3                         | 5,1       | 10,4      | 16,8      | 50,9      | 9,1        | 7,5       | 20,5       | 18,9  |
|                | 7 rob-w | 1,6                         | 1,4       | 7,6       | 6,5       | 6,5       | 53,7       | 14,7      | 18,0       | 19,1  |
|                | 8 oper  | 3,2                         | 1,0       | 4,8       | 6,3       | 5,4       | 13,1       | 56,0      | 12,5       | 12,8  |
|                | 9 rob-n | 0,0                         | 0,5       | 3,3       | 4,0       | 8,6       | 11,0       | 8,4       | 37,1       | 9,6   |
|                | Ogół    | 100,0                       | 100,0     | 100,0     | 100,0     | 100,0     | 100,0      | 100,0     | 100,0      | 100,0 |

C. UJĘCIE RETROSPEKTYWNE

|                |         | Poprzednio wykonywany zawód |           |           |           |           |            |           |            |       |
|----------------|---------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-------|
|                |         | 1<br>kier                   | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n | Ogół  |
| Aktualny zawód | 1 kier  | 27,4                        | 28,1      | 16,8      | 9,6       | 11,6      | 4,0        | 1,7       | 1,0        | 100,0 |
|                | 2 spec  | 4,0                         | 58,6      | 12,0      | 10,1      | 9,0       | 3,1        | 1,4       | 1,8        | 100,0 |
|                | 3 sred  | 3,0                         | 8,8       | 34,6      | 12,7      | 19,2      | 13,6       | 4,7       | 3,5        | 100,0 |
|                | 4 biur  | 3,4                         | 10,1      | 10,1      | 33,2      | 21,1      | 10,2       | 7,3       | 4,6        | 100,0 |
|                | 5 uslu  | 0,9                         | 3,5       | 5,5       | 8,4       | 55,8      | 11,5       | 4,3       | 10,1       | 100,0 |
|                | 7 rob-w | 0,2                         | 0,9       | 4,0       | 3,2       | 7,1       | 67,3       | 8,4       | 8,8        | 100,0 |
|                | 8 oper  | 0,7                         | 1,0       | 3,8       | 4,7       | 8,8       | 24,4       | 47,6      | 9,1        | 100,0 |
|                | 9 rob-n | 0,0                         | 0,6       | 3,5       | 4,0       | 18,7      | 27,5       | 9,6       | 36,1       | 100,0 |
|                | Ogół    | 2,8                         | 12,8      | 10,1      | 9,4       | 20,8      | 23,9       | 10,9      | 9,3        | 100,0 |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Tabela I.11.

Statystyki podsumowujące przejścia między zawodami w latach 2000–2012 (ISCO–1)

Zmiana sytuacji  
zawodowej

|         | Liczba pracujących w zawodzie |          |                  | % w zawodzie   |                | Względna<br>zmiana<br>udziału (%)<br>[(2)–(1)]/(1) | Stopa kontynuacji |                     |
|---------|-------------------------------|----------|------------------|----------------|----------------|----------------------------------------------------|-------------------|---------------------|
|         | było                          | jest     | kontynu-<br>uje* | było<br>(1)/Σ1 | jest<br>(2)/Σ2 |                                                    | prosp.<br>(3)/(1) | retrosp.<br>(3)/(2) |
| ISCO–1  | (1)                           | (2)      | (3)              | (4)            | (5)            | (6)                                                | (7)               | (8)                 |
| 1 kier  | 189                           | 303      | 83               | 2,8            | 4,4            | 60,3                                               | 43,9              | 27,4                |
| 2 spec  | 880                           | 1016     | 595              | 12,8           | 14,8           | 15,5                                               | 67,6              | 58,6                |
| 3 sred  | 694                           | 811      | 281              | 10,1           | 11,8           | 16,9                                               | 40,5              | 34,6                |
| 4 biur  | 648                           | 587      | 195              | 9,4            | 8,6            | –9,4                                               | 30,1              | 33,2                |
| 5 uslu  | 1425                          | 1300     | 726              | 20,8           | 18,9           | –8,8                                               | 50,9              | 55,8                |
| 7 rob-w | 1640                          | 1309     | 881              | 23,9           | 19,1           | –20,2                                              | 53,7              | 67,3                |
| 8 oper  | 748                           | 880      | 419              | 10,9           | 12,8           | 17,6                                               | 56,0              | 47,6                |
| 9 rob-n | 639                           | 657      | 237              | 9,3            | 9,6            | 2,8                                                | 37,1              | 36,1                |
| Ogół    | Σ1= 6863                      | Σ2= 6863 | 3417             | 100,0          | 100,0          |                                                    | 49,8              | 49,8                |

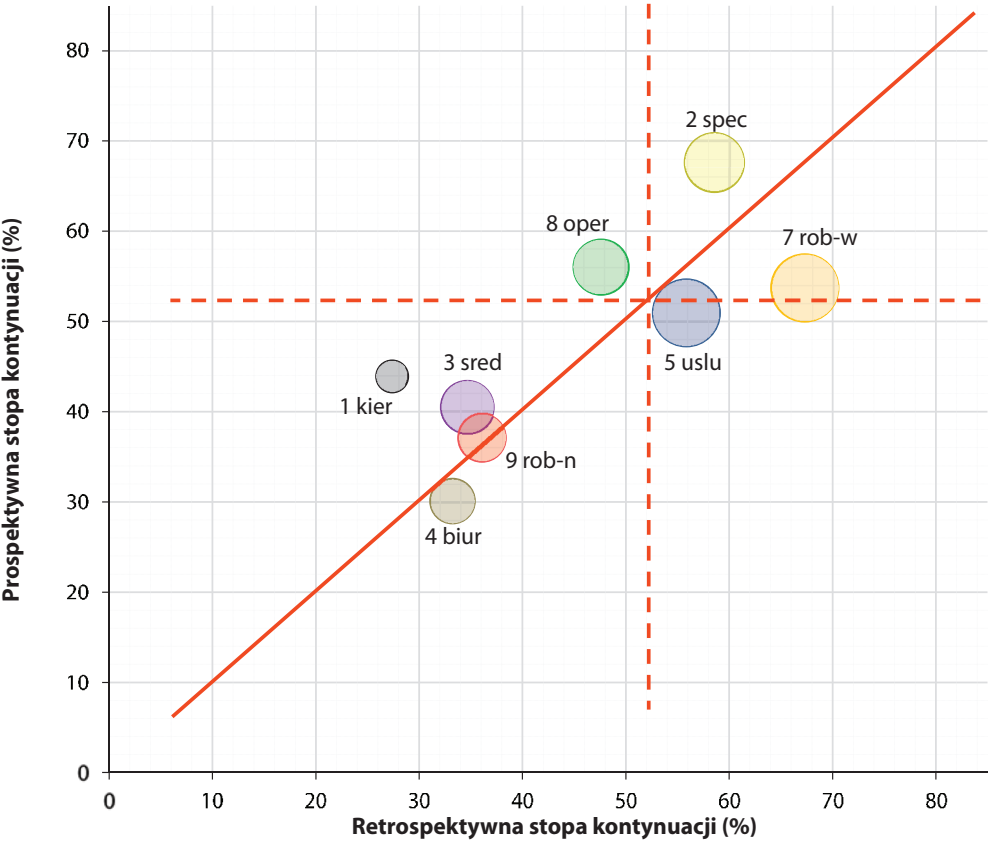
\* Część wspólna zbiorów „było” i „jest”, czyli liczba osób, które zarówno w poprzedniej, jak i w obecnej pracy wykonują zawód należący do tej samej kategorii.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

W kolumnie (6) „Względna zmiana udziału” porównano liczbę obecnie pracujących w danym zawodzie z liczbą pracujących w tym zawodzie uprzednio i różnicę wyrażono jako zmianę procentową (należy przy tym pamiętać, że uwzględniamy tu jedynie etatowców, którzy zmienili pracę). Jak widać, na plan pierwszy wysuwają się trzy zawody ze szczytu hierarchii ISCO, w tym w szczególności kategoria kierowników, jak również operatorzy (w tym głównie kierowcy). Można powiedzieć, że na zawodowym „rynku transferowym” te kategorie są częściej wybierane niż porzucane. Na przeciwnym biegunie znajduje się natomiast kategoria robotników wykwalifikowanych, w której po zmianie pracy zatrudnionych jest o 20% mniej osób niż przed zmianą. Można to wyjaśnić dość słabym dopływem pracowników z innych kategorii zawodowych – robotnicy wykwalifikowani mają najwyższą stopę kontynuacji retrospektywnej (67,3%), czyli na każde trzy osoby, które przyszedł pracować w tej kategorii po zmianie pracy, aż dwie u poprzedniego pracodawcy wykonywały podobną pracę. Słabe notowania na „rynku transferowym” mają też prace biurowe oraz handel i usługi. Pracownicy biurowi mają najniższą stopę kontynuacji prospektywnej, czyli zmieniając pracę mają dość silną tendencję do przechodzenia do innych kategorii zawodowych (specjalistów, personelu średniego szczebla i pracowników usług).

Dane dotyczące pro- i retrospektywnej stopy kontynuacji przedstawiono na wykresie I.4.

**Wykres I.4.**  
**Kontynuacja pracy w zawodzie w ujęciu pro- i retrospektywnym (ISCO-1)**



Wielkość kół odzwierciedla liczbę osób, które po zmianie pracodawcy podjęły pracę w danym zawodzie.  
Linie przerywane wskazują przeciętną stopę kontynuacji pro- i retrospektywnej (wartości przeciętne tych stóp są sobie z definicji równe i wynoszą dla naszych danych 49,8%).  
Uwzględniono etatowców, którzy zmienili pracę na aktualną w latach 2000–2012.  
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Zawody leżące powyżej przekątnej charakteryzują się tym, że prospektywna stopa kontynuacji jest w ich przypadku większa niż retrospektywna, co jest równoznaczne z tym, że w zawodach tych po zmianie pracodawcy zatrudnionych jest więcej osób niż przed zmianą<sup>32</sup>. Jak widać, w rankingu kontynuacji prospektywnej na czele znajdują się specjaliści: zmieniając pracę, bardzo rzadko przechodzą oni do innych kategorii zawodowych – prawie 70% z nich kontynuuje pracę w swojej kategorii. Specjaliści mają też nadprzeciętnie wysoką stopę kontynuacji retrospektywnej – prawie 60% osób, które po zmianie pracodawcy zatrudnione zostały w charakterze specjalisty, wcześniej także wykonywało tego rodzaju pracę. Pod tym względem specjalistów przewyższają jedynie robotnicy wykwalifikowani, dla których stopa retrospektywna sięga niemal 70%. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja pracowników biurowych – w tej kategorii kontynuacja w obydwu ujęciach należy do najsłabszych: jedynie 30% byłych pracowników kontynuuje pracę w tej samej kategorii, a wśród obecnych pracowników większość stanowią osoby, które w poprzedniej pracy robiły coś innego (tylko co trzeci miał poprzednio pracę o podobnym charakterze).

Aby uzyskać nieco dokładniejszy obraz przejść między zawodami na rynku pracy, przeprowadziliśmy analizę na drugim poziomie ISCO (40 dużych grup zawodowych). Ze względu na duży rozmiar, nie zamieszczamy cząstkowych tabel przejść z liczebnościami oraz detalicznym ujęciem pro- i retrospektywnym. Podsumowujące statystyki kontynuacji zawiera tabela I.12, a wizualne porównanie zawodów pod względem pro- i retrospektywnej stopy kontynuacji znajduje się na wykresie I.5.

<sup>32</sup> Jeśli przez  $a$ ,  $b$ , i  $c$  oznaczmy kolejno liczbę wszystkich osób pracujących w zawodzie przed zmianą, wszystkich pracujących w zawodzie po zmianie i tych, którzy pracowali w nim zarówno przed, jak i po zmianie, wówczas stopa prospektywna to  $c/a$ , zaś stopa retrospektywna to  $c/b$ . Stopa prospektywna jest większa od retrospektywnej wtedy i tylko wtedy, gdy  $b > a$ , czyli gdy w zawodzie po zmianie pracuje więcej osób niż przed zmianą.

Tabela I.12.

Statystyki podsumowujące przejścia między zawodami w latach 2000–2012 (ISCO–2)

Zmiana sytuacji  
zawodowej

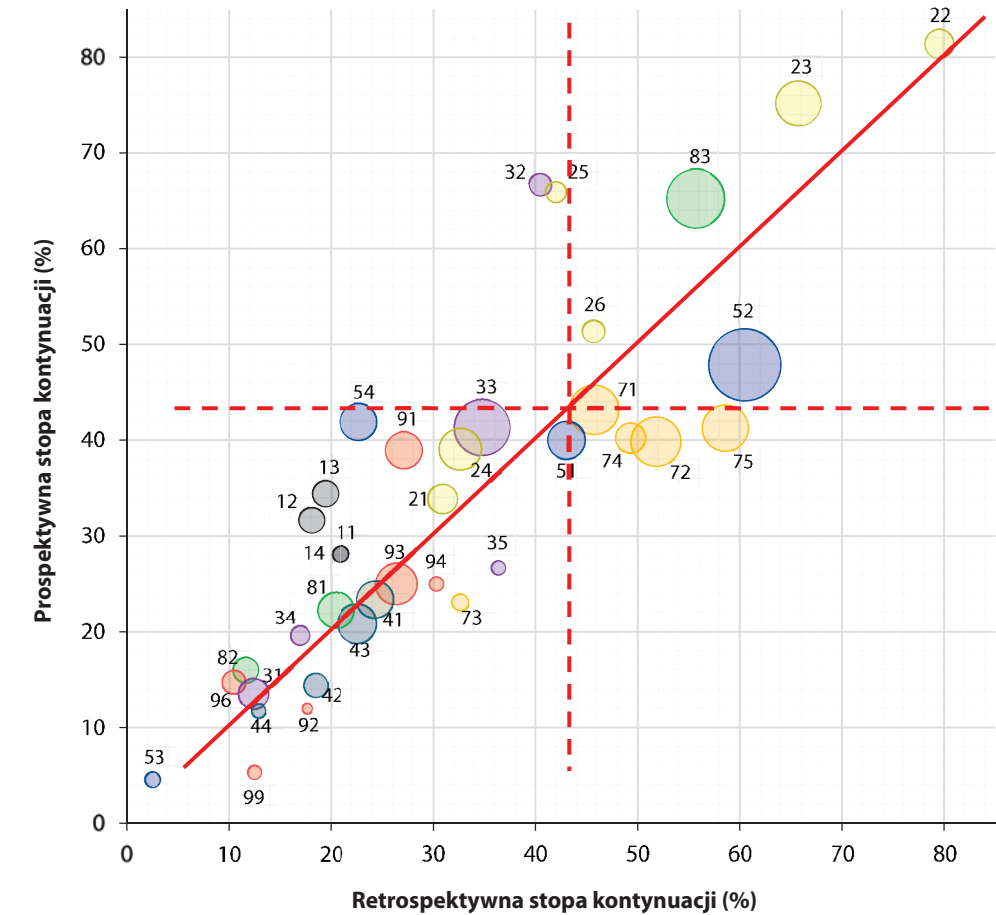
| ISCO–1     | ISCO–2                       | Liczba w zawodzie |      |                  | Zmiana<br>(%) | Kontynuacja |          |
|------------|------------------------------|-------------------|------|------------------|---------------|-------------|----------|
|            |                              | było              | jest | konty-<br>nuacja |               | prosp.      | retrosp. |
| 1<br>kier  | 11 wyż.urz/dyr.gen           | 32                | 43   | 9                | 34,4          | 28,1        | 20,9     |
|            | 12 kier.ds.zarz/hand         | 60                | 105  | 19               | 75,0          | 31,7        | 18,1     |
|            | 13 kier.ds.prod/usł          | 61                | 108  | 21               | 77,0          | 34,4        | 19,4     |
|            | 14 kier.(hotel/hand/usł)     | 32                | 43   | 9                | 34,4          | 28,1        | 20,9     |
| 2<br>spec  | 21 spec.(fiz/mat/tech)       | 127               | 139  | 43               | 9,4           | 33,9        | 30,9     |
|            | 22 spec.ds.zdr               | 129               | 132  | 105              | 2,3           | 81,4        | 79,5     |
|            | 23 spec.naucz/wych           | 278               | 318  | 209              | 14,4          | 75,2        | 65,7     |
|            | 24 spec.ds.ekon/zarz         | 228               | 273  | 89               | 19,7          | 39,0        | 32,6     |
|            | 25 spec.ds.techn.inf-kom     | 44                | 69   | 29               | 56,8          | 65,9        | 42,0     |
|            | 26 spec.(prawo/dz.spół/kult) | 72                | 81   | 37               | 12,5          | 51,4        | 45,7     |
| 3<br>sred  | 31 pers.(fiz/chem/tech)      | 133               | 145  | 18               | 9,0           | 13,5        | 12,4     |
|            | 32 pers.ds.zdr               | 48                | 79   | 32               | 64,6          | 66,7        | 40,5     |
|            | 33 pers.ds.bizn/adm          | 414               | 492  | 171              | 18,8          | 41,3        | 34,8     |
|            | 34 pers.(prawo/sp.spół/kult) | 51                | 59   | 10               | 15,7          | 19,6        | 16,9     |
|            | 35 tech.inf                  | 45                | 33   | 12               | –26,7         | 26,7        | 36,4     |
| 4<br>biur  | 41 sekr/op.urz.biur          | 227               | 218  | 53               | –4,0          | 23,3        | 24,3     |
|            | 42 pr.obsł.klienta           | 118               | 92   | 17               | –22,0         | 14,4        | 18,5     |
|            | 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat   | 264               | 244  | 55               | –7,6          | 20,8        | 22,5     |
|            | 44 pozost.pr.obsł.biur       | 34                | 31   | 4                | –8,8          | 11,8        | 12,9     |
| 5<br>uslu  | 51 pr.usł.osob               | 240               | 223  | 96               | –7,1          | 40,0        | 43,0     |
|            | 52 sprzed                    | 1030              | 815  | 493              | –20,9         | 47,9        | 60,5     |
|            | 53 opieka osob               | 22                | 40   | 1                | 81,8          | 4,5         | 2,5      |
|            | 54 pr.usł.ochr               | 117               | 216  | 49               | 84,6          | 41,9        | 22,7     |
| 7<br>rob-w | 71 rob.bud(bez elektr)       | 410               | 387  | 177              | –5,6          | 43,2        | 45,7     |
|            | 72 rob.obr.met/mech          | 502               | 386  | 200              | –23,1         | 39,8        | 51,8     |
|            | 73 rzem/rob.poligraf         | 65                | 46   | 15               | –29,2         | 23,1        | 32,6     |
|            | 74 elektr/elektron           | 174               | 142  | 70               | –18,4         | 40,2        | 49,3     |
|            | 75 rob(spoż/drew/tekstyl)    | 480               | 338  | 198              | –29,6         | 41,3        | 58,6     |
| 8<br>oper  | 81 oper.masz/urz             | 193               | 210  | 43               | 8,8           | 22,3        | 20,5     |
|            | 82 monter                    | 75                | 103  | 12               | 37,3          | 16,0        | 11,7     |
|            | 83 kier/oper.pojazd          | 457               | 535  | 298              | 17,1          | 65,2        | 55,7     |
| 9<br>rob-n | 91 pom.dom/sprząt            | 149               | 214  | 58               | 43,6          | 38,9        | 27,1     |
|            | 92 rob.pom(roln/leśn/ryb)    | 25                | 17   | 3                | –32,0         | 12,0        | 17,6     |
|            | 93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)  | 284               | 269  | 71               | –5,3          | 25,0        | 26,4     |
|            | 94 przyg.posiłki             | 40                | 33   | 10               | –17,5         | 25,0        | 30,3     |
|            | 96 ład.niecz/pr.proste       | 61                | 86   | 9                | 41,0          | 14,8        | 10,5     |
|            | 99 [pr.fiz]*                 | 75                | 32   | 4                | –57,3         | 5,3         | 12,5     |
| Ogółem     |                              | 6797              | 6797 | 2749             | 0,0           | 40,4        | 40,4     |

\* Kategoria spoza klasyfikacji ISCO, obejmująca osoby, które deklarowały, że są pracownikami fizycznymi bez doprecyzowania rodzaju pracy.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Wykres I.5.

Kontynuacja pracy w zawodzie w ujęciu pro- i retrospektywnym (ISCO-2)



Wielkość kół odzwierciedla liczbę osób, które po zmianie pracodawcy podjęły pracę w danym zawodzie (oznaczonym numerem kategorii ISCO-2).

Linie przerywane wskazują przeciętną stopę kontynuacji pro- i retrospektywnej (wartości przeciętne tych stóp są sobie z definicji równe i wynoszą dla naszych danych 40,4%).

Uwzględniono etatowców, którzy zmienili pracę na aktualną w latach 2000–2012.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Na wykresie I.5 zwracają uwagę kategorie specjalistów ds. zdrowia (22) i nauczania (23) o najwyższych stopach kontynuacji (w obu ujęciach). Generalnie, specjaliści z tych kategorii, zmieniając pracodawcę, w zdecydowanej większości (ponad 75%) dalej „robią swoje”. W ujęciu prospektywnym nadprzeciętnie wysoką stopę kontynuacji mają także specjaliści ds. technologii informatyczno-komunikacyjnych (25), średni personel medyczny (32), jak również kierownicy i operatorzy pojazdów (83).

Warto odnotować, że (z jednym wyjątkiem) wszystkie podkategorie z pierwszych trzech wielkich grup zawodowych (kierowników, specjalistów i personelu średniego szczebla) mają dodatni bilans na „rynku transferowym” – po zmianie pracy zatrudnionych jest w nich więcej osób niż przed zmianą. Zjawisko to przynajmniej w części można interpretować jako przejaw awansu zawodowego. Najlepiej pod tym względem wypadają zwłaszcza kategorie kierowników ds. zarządzania i handlu (12) oraz ds. produkcji i usług (13), w których „nadwyżka transferowa” sięga 75% – co prawda prospektywna stopa kontynuacji jest w nich stosunkowo niewielka, ale za to ma miejsce relatywnie duży przyrływ pracowników z innych kategorii. Wspomnianym wcześniej wyjątkiem od reguły są technicy informatycy (35), z ujemnym bilansem na poziomie -26,7%. Ten „negatywny” wynik ma jednak bardzo pozytywną interpretację – szczegółowa analiza przepływów pokazuje, że prawie 30% techników informatyków, którzy zmieniają pracę, podejmuje nową w charakterze specjalistów ds. informatyczno-komunikacyjnych (25) (mamy tu więc najprawdopodobniej do czynienia z awansem zawodowym). Podobną interpretację można zastosować do części pra-

cowników biurowych (wszystkie podkategorie w tej grupie mają ujemny „bilans transferowy”). Znaczący odsetek osób z tej grupy przechodzi bowiem do kategorii personelu ds. biznesu i administracji (33), a nawet specjalistów ds. zarządzania i administracji (24). Jednocześnie pracownikom biurowym względnie często zdarzają się także transfery „w dół hierarchii” (do kategorii sprzedawców, robotników wykwalifikowanych czy kierowców), co oczywiście w żadnym wypadku nie musi być związane z degradacją o charakterze finansowym – akurat dwie ostatnie wspomniane kategorie cieszą się względnie wysokimi zarobkami na tle pracowników biurowych [zob. Czarnik, Turek, 2012, s. 37].

Kolejną grupę zawodów o wyłącznie ujemnym bilansie transferowym stanowią robotnicy wykwalifikowani. „Ubytki” w tych zawodach wiążą się przede wszystkim z przejściami do kategorii operatorów, robotników niewykwalifikowanych bądź pracowników usług (sprzedawców lub pracowników ochrony) i raczej trudno je interpretować w kategoriach awansu zawodowego, może z wyjątkiem osób przechodzących do personelu średniego szczebla (ds. nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, jak również ds. biznesowo-administracyjnych). Operatorzy, dla odmiany, są kategorią o jednoznacznie dodatnim bilansie, co może być związane z łatwiejszym „wejściem w zawód” w porównaniu do grupy robotników wykwalifikowanych, gdzie znacznie istotniejszą rolę może odgrywać doświadczenie zawodowe.

Warto odnotować rekordowo dodatni bilans transferów (+84,6%) uzyskiwany przez pracowników usług ochrony (54) – grupa ta cechuje się wyraźnie niższą od przeciętnej stopą kontynuacji retrospektywnej, co oznacza, że relatywnie silny jest dopływ pracowników z innych kategorii. Bardzo wysoki bilans (powyżej +40%) charakteryzuje także dwie kategorie robotników niewykwalifikowanych: pomoce domowe/osoby sprząające (91) oraz ładowaczy nieczystości i innych robotników do prac prostych (96).

## 5. Niedobory kompetencyjne

W tej części przyjrzymy się bieżącym potrzebom kompetencyjnym pracodawców i trudnościom, jakie napotykają w ich zaspokojeniu. Pierwszym krokiem będzie wskazanie kategorii zawodowych, w przypadku których pracodawcy mają największe problemy z rekrutacją, a kolejnym – wskazanie tych kompetencji, których deficyt u kandydatów do określonej pracy był przyczyną utrudnień.

Według informacji uzyskanych od pracodawców rokrocznie trzy czwarte firm i instytucji poszukujących osób do pracy doświadczało trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (75% jesienią 2010 r. i wiosną 2011 r., 76% wiosną 2012 r.).

**Tabela I.13.**  
**Odsetek pracodawców szukających pracowników z danej kategorii zawodowej (ISCO-2), którzy zgłaszali trudności w rekrutacji**

| ISCO-1  | ISCO-2                       | 2010 |     | 2011 |     | 2012 |     |
|---------|------------------------------|------|-----|------|-----|------|-----|
|         |                              | %    | N   | %    | N   | %    | N   |
| 1 kier  | 11 wyż.urz/dyr.gen           | 91   | 13  | 40   | 22  | 93   | 5   |
|         | 12 kier.ds.zarz/hand         | 67   | 6   | 91   | 14  | 98   | 19  |
|         | 13 kier.ds.prod/usł          | 79   | 32  | 94   | 29  | 92   | 15  |
|         | 14 kier.(hotel/hand/usł)     | 43   | 11  | 87   | 3   | 98   | 5   |
| 2 spec  | 21 spec.(fiz/mat/tech)       | 60   | 101 | 92   | 107 | 79   | 105 |
|         | 22 spec.ds.zdr               | 100  | 142 | 99   | 78  | 100  | 115 |
|         | 23 spec.naucz/wych           | 98   | 32  | 91   | 22  | 92   | 32  |
|         | 24 spec.ds.ekon/zarz         | 57   | 139 | 61   | 53  | 77   | 123 |
|         | 25 spec.ds.techn.inf-kom     | 93   | 67  | 87   | 36  | 94   | 56  |
|         | 26 spec.(prawo/dz.społ/kult) | 54   | 29  | 76   | 15  | 67   | 73  |
| 3 sred  | 31 pers.(fiz/chem/tech)      | 69   | 33  | 76   | 53  | 83   | 90  |
|         | 32 pers.ds.zdr               | 96   | 39  | 99   | 53  | 99   | 18  |
|         | 33 pers.ds.bizn/adm          | 77   | 192 | 85   | 191 | 80   | 188 |
|         | 34 pers.(prawo/sp.społ/kult) | 76   | 13  | 57   | 43  | 41   | 39  |
|         | 35 tech.inf                  | 12   | 43  | 88   | 25  | 70   | 14  |
| 4 biur  | 41 sekr/op.urz.biur          | 52   | 106 | 96   | 58  | 63   | 48  |
|         | 42 pr.obsł.klienta           | 89   | 27  | 57   | 14  | 92   | 9   |
|         | 43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat   | 66   | 50  | 81   | 40  | 47   | 49  |
|         | 44 pozost.pr.obsł.biur       | 88   | 5   | 2    | 13  | 61   | 8   |
| 5 uslu  | 51 pr.usł.osob               | 99   | 99  | 96   | 231 | 91   | 186 |
|         | 52 sprzed                    | 84   | 170 | 89   | 261 | 88   | 202 |
|         | 53 opieka osob               | 12   | 3   | 98   | 7   | 100  | 28  |
|         | 54 pr.usł.ochr               | 85   | 17  | 88   | 6   | 84   | 1   |
| 7 rob-w | 71 rob.bud(bez elektr)       | 84   | 217 | 92   | 350 | 97   | 344 |
|         | 72 rob.obr.met/mech          | 78   | 158 | 94   | 169 | 87   | 189 |
|         | 73 rzem/rob.poligraf         | 93   | 5   | 97   | 3   | 86   | 13  |
|         | 74 elektr/elektron           | 71   | 46  | 89   | 77  | 93   | 114 |
|         | 75 rob(spoż/drew/tekstyl)    | 73   | 98  | 94   | 107 | 90   | 114 |
| 8 oper  | 81 oper.masz.wydob/przetw    | 67   | 38  | 72   | 33  | 91   | 23  |
|         | 82 monter                    | 99   | 22  | 81   | 18  | 98   | 19  |
|         | 83 kier/oper.pojazd          | 87   | 280 | 94   | 203 | 86   | 220 |
| 9 rob-n | 91 pom.dom/sprząd            | 77   | 24  | 64   | 11  | 76   | 45  |
|         | 93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)  | 37   | 41  | 46   | 99  | 78   | 65  |
|         | 94 przyg.posiłki             | 74   | 19  | 52   | 17  | 65   | 33  |
|         | 96 ład.niecz/pr.proste       | 65   | 11  | 55   | 4   | 17   | 7   |

Uwaga: jaśniejszą czcionką zaznaczono komórki bazujące na liczebnościach (ważonych) mniejszych niż 40.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Dane zawarte w tabeli I.13 pokazują, jaki odsetek pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie deklarował problemy związane ze znalezieniem osób do takiej pracy. I tak, systematycznie we wszystkich latach największy problem dotyczył rekrutacji specjalistów oraz średniego personelu ds. zdrowia (lekarzy, pielęgniarek, farmaceutów i analityków), pracowników usług osobistych (kosmetyków, fryzje-

rów, kucharzy czy barmanów), robotników budowlanych (różnych specjalności). Spośród kategorii zawodowych z pierwszego poziomu ISCO najtrudniej było znaleźć pracodawcom kandydatów na stanowiska specjalistyczne, pracowników usług i sprzedawców oraz robotników wykwalifikowanych oraz monterów i operatorów. Względnie najmniej kłopotów nastroili pracodawcom robotnicy do prac prostych, chociaż i w tym przypadku ponad połowa pracodawców deklarowała trudności z ich znalezieniem.

Jeśli spojrzymy na przyczyny tych problemów rekrutacyjnych, to w głównej mierze były one spowodowane tym, że kandydaci do pracy w danym zawodzie nie spełniali oczekiwań pracodawców (tabela I.14)<sup>33</sup>.

**Tabela I.14.**

**Odsetek pracodawców mających trudności rekrutacyjne, którzy deklarowali, że przyczyną trudności jest niespełnienie przez kandydatów ich oczekiwań**

| ISCO-1  | 2010 |      | 2011 |      | 2012 |      |
|---------|------|------|------|------|------|------|
|         | %    | N    | %    | N    | %    | N    |
| 1 kier  | 88   | 32   | 75   | 61   | 84   | 64   |
| 2 spec  | 63   | 432  | 66   | 256  | 77   | 476  |
| 3 sred  | 83   | 244  | 70   | 253  | 84   | 369  |
| 4 biur  | 78   | 125  | 52   | 84   | 94   | 83   |
| 5 uslu  | 91   | 237  | 78   | 439  | 85   | 552  |
| 7 rob-w | 76   | 392  | 80   | 624  | 87   | 1008 |
| 8 oper  | 76   | 294  | 77   | 204  | 83   | 369  |
| 9 rob_n | 69   | 48   | 71   | 68   | 91   | 164  |
| Ogółem  | 76   | 1804 | 75   | 1989 | 85   | 3085 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Analizując niedobory kompetencyjne, warto przyjrzeć się szczegółowo oczekiwaniom pracodawców, którzy nie mogli znaleźć odpowiednich osób do pracy (tabela I.15). Bez względu na zawód, do jakiego poszukiwali pracowników, pracodawcy najczęściej narzekali na braki w zakresie wymaganych kompetencji. Wyjątkiem byli kandydaci na stanowiska biurowe, w przypadku których pracodawcy częściej skarżyli się na brak motywacji do pracy. Podobnie było w przypadku osób starających się o pracę robotników niewykwalifikowanych – tu także braki dotyczyły raczej kwestii podejścia do pracy niż posiadania odpowiednich umiejętności.

Kolejnym utrudnieniem w rekrutacji był brak odpowiedniego doświadczenia. Problem ten dotyczył głównie rekrutacji na stanowiska kierownicze oraz specjalistyczne robotnicze (robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów). Znaczenie tego utrudnienia przy poszukiwaniu odpowiednich osób do pracy pozostawało niezmiennie w kolejnych trzech latach badań.

W ostatnich dwóch edycjach badań co czwarty pracodawca twierdził też, że jednym z najważniejszych mankamentów u potencjalnych pracowników jest po prostu brak motywacji do pracy.

<sup>33</sup> Inne powody, które mogli wskazać pracodawcy, to brak osób starających się o pracę albo niezadowolenie potencjalnych pracowników z proponowanych im warunków (zwłaszcza finansowych). Brak kandydatów najbardziej podkreślali pracodawcy szukający specjalistów (problem ten wyraźniej wystąpił w latach 2010 i 2011). Na zbyt wysokie oczekiwania płacowe częściej skarżyli się pracodawcy próbujący rekrutować pracowników biurowych oraz robotników niewykwalifikowanych.

**Tabela I.15.**  
Najważniejsze braki wykrywane przez pracodawców kandydatom zgłaszającym się do pracy  
w określonym zawodzie w latach 2010–2012 (% wskazań)

|      | ISCO-1  | Kandydaci nie spełniali oczekiwań pracodawców – brakowało im: |           |                    |           |            | N    |
|------|---------|---------------------------------------------------------------|-----------|--------------------|-----------|------------|------|
|      |         | kompetencji                                                   | uprawnień | doświad-<br>czenia | motywacji | inne braki |      |
| 2010 | 1 kier  | 39                                                            | 9         | 39                 | 0         | 12         | 33   |
|      | 2 spec  | 49                                                            | 9         | 15                 | 9         | 19         | 348  |
|      | 3 sred  | 53                                                            | 6         | 16                 | 23        | 2          | 203  |
|      | 4 biur  | 38                                                            | 0         | 17                 | 45        | 0          | 98   |
|      | 5 uslu  | 47                                                            | 5         | 19                 | 27        | 2          | 216  |
|      | 7 rob-w | 44                                                            | 1         | 33                 | 17        | 5          | 346  |
|      | 8 oper  | 24                                                            | 14        | 38                 | 18        | 7          | 243  |
|      | 9 rob-n | 27                                                            | 0         | 27                 | 45        | 0          | 33   |
|      | Ogółem  | 43                                                            | 6         | 24                 | 19        | 7          | 1520 |
| 2011 | 1 kier  | 35                                                            | 14        | 43                 | 0         | 8          | 49   |
|      | 2 spec  | 40                                                            | 17        | 17                 | 12        | 14         | 197  |
|      | 3 sred  | 34                                                            | 9         | 22                 | 31        | 4          | 180  |
|      | 4 biur  | 19                                                            | 0         | 21                 | 32        | 28         | 47   |
|      | 5 uslu  | 40                                                            | 5         | 18                 | 29        | 7          | 352  |
|      | 7 rob-w | 37                                                            | 7         | 23                 | 29        | 4          | 531  |
|      | 8 oper  | 33                                                            | 10        | 35                 | 20        | 3          | 156  |
|      | 9 rob-n | 16                                                            | 0         | 33                 | 49        | 2          | 55   |
|      | Ogółem  | 36                                                            | 8         | 23                 | 26        | 7          | 1567 |
| 2012 | 1 kier  | 37                                                            | 4         | 21                 | 32        | 7          | 57   |
|      | 2 spec  | 34                                                            | 24        | 22                 | 8         | 12         | 386  |
|      | 3 sred  | 45                                                            | 7         | 31                 | 15        | 1          | 321  |
|      | 4 biur  | 29                                                            | 13        | 27                 | 31        | 0          | 78   |
|      | 5 uslu  | 42                                                            | 1         | 17                 | 37        | 3          | 476  |
|      | 7 rob-w | 38                                                            | 8         | 26                 | 25        | 2          | 913  |
|      | 8 oper  | 24                                                            | 13        | 40                 | 16        | 7          | 316  |
|      | 9 rob-n | 13                                                            | 8         | 2                  | 74        | 3          | 153  |
|      | Ogółem  | 36                                                            | 10        | 25                 | 25        | 4          | 2700 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Tabela I.16.

Niedobory  
kompetencyjneBraki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie  
(dane procentowe na próbie łącznej 2010–2012)

| Kompetencje*      | Kategoria zawodowa (ISCO-1) |           |           |           |           |            |           |            |      | Ogół | Zmiana<br>2011–<br>2010* | Zmiana<br>2012–<br>2011* |
|-------------------|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------|------|--------------------------|--------------------------|
|                   | 1<br>kier                   | 2<br>spec | 3<br>sred | 4<br>biur | 5<br>uslu | 7<br>rob-w | 8<br>oper | 9<br>rob-n |      |      |                          |                          |
| [Zawodowe]        | 36                          | 37        | 46        | 9         | 49        | 55         | 54        | 39         | 47   | -10  | 18                       |                          |
| Samoorganizacyjne | 16                          | 20        | 17        | 27        | 29        | 27         | 30        | 19         | 25   | 8    | 7                        |                          |
| Interpersonalne   | 11                          | 7         | 17        | 30        | 33        | 4          | 8         | 36         | 14   | 3    | -2                       |                          |
| [Kwalifikacje]    | 12                          | 14        | 11        | 8         | 4         | 6          | 13        | 2          | 9    | -4   | -2                       |                          |
| Kognitywne        | 26                          | 4         | 8         | 16        | 8         | 7          | 9         | 11         | 8    | 4    | -2                       |                          |
| Techniczne        | 0                           | 2         | 5         | 0         | 6         | 16         | 4         | 1          | 8    | 6    | -1                       |                          |
| Komputerowe       | 4                           | 22        | 6         | 15        | 5         | 3          | 3         | 5          | 7    | -2   | 0                        |                          |
| Fizyczne          | 0                           | 2         | 7         | 0         | 5         | 8          | 10        | 9          | 6    | -1   | 0                        |                          |
| [Inne]            | 1                           | 3         | 5         | 0         | 5         | 4          | 12        | 10         | 5    | -1   | -4                       |                          |
| [Językowe]        | 2                           | 5         | 8         | 26        | 5         | 1          | 4         | 0          | 5    | -1   | 1                        |                          |
| Artystyczne       | 0                           | 7         | 5         | 0         | 1         | 1          | 1         | 16         | 3    | 0    | 0                        |                          |
| Kierownicze       | 15                          | 0         | 3         | 0         | 3         | 4          | 0         | 9          | 3    | 3    | -3                       |                          |
| Dyspozycyjne      | 0                           | 3         | 3         | 15        | 6         | 2          | 5         | 0          | 3    | 0    | -1                       |                          |
| Matematyczne      | 0                           | 1         | 6         | 5         | 2         | 0          | 2         | 0          | 2    | -1   | -1                       |                          |
| Biurowe           | 9                           | 1         | 2         | 13        | 0         | 0          | 1         | 0          | 1    | 0    | 1                        |                          |
| N                 | 51                          | 378       | 308       | 67        | 443       | 687        | 185       | 37         | 2155 |      |                          |                          |

\* W kwestionariuszu kompetencje zdefiniowane były następująco: **kognitywne** = wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; **samoorganizacyjne** = samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość; **artystyczne** = zdolności artystyczne i twórcze; **fizyczne** = sprawność fizyczna; **interpersonalne** = kontakty z innymi ludźmi; **kierownicze** = zdolności kierownicze i organizacja pracy; **dyspozycyjne** = dyspozycyjność; **biurowe** = organizowanie i prowadzenie prac biurowych; **techniczne** = obsługa, montowanie i naprawa urządzeń; **komputerowe** = obsługa komputera i wykorzystanie Internetu; **matematyczne** = wykonywanie obliczeń.

Dwie ostatnie kolumny zawierają różnice pomiędzy latami 2011 i 2010 oraz 2012 i 2011 dla ogółu rekrutowanych pracowników – ze względu na niewielkie liczebności niemożliwe było przeprowadzanie porównania braków kompetencyjnych odnośnie poszczególnych kategorii zawodowych.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Pracodawcy, którzy wskazywali na utrudnienia w rekrutacji związane z brakiem pewnych umiejętności u kandydatów starających się o pracę, najczęściej zwracali uwagę na niedobory kompetencji:

- zawodowych – związanych ze specyfiką działań wykonywanych w danym zawodzie (ok. połowa pracodawców wskazywała na braki w tym obszarze),
- samoorganizacyjnych – samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość, przedsiębiorczość, odporność na stres; można je ogólnie nazwać motywacją do pracy (jedna czwarta pracodawców mówiła o ich braku),
- interpersonalnych – kontakty z ludźmi i współpraca w grupie (co siódmy pracodawca mówił o ich braku).

Trzeba podkreślić, że pracodawcy za brakujące kompetencje uznawali te, które jednocześnie były ich zdaniem najbardziej potrzebne w pracy. Wyniki pochodzące z wszystkich edycji badań BKL były stosunkowo podobne. Można zauważyć jednak pewne prawidłowości. W kolejnych latach rósł problem brakujących kompetencji samoorganizacyjnych, czyli ogólnie tego, co pracodawcy nazywają potocznie chęcią do pracy. W ostatnich dwóch edycjach wyraźniejszy stał się brak kompetencji zawodowych. Natomiast w obszarze kompetencji interpersonalnych nastąpiła nieznaczna poprawa.

## Podsumowanie

Na podstawie zestawienia danych dotyczących potrzeb zatrudnieniowych i kompetencyjnych pracodawców z informacjami uzyskanymi z badania ludności w wieku produkcyjnym, można powiedzieć, że w latach 2010–2012 sytuacja na polskim rynku pracy była stabilna. Co roku mniej więcej ta sama liczba pracodawców poszukiwała ludzi do pracy, a struktura tego popytu była w miarę stała. Najwięcej potrzebnych do pracy było robotników wykwalifikowanych (zwłaszcza budowlanych), specjalistów (szczególnie lekarzy) oraz pracowników usług i sprzedawców. Po stronie podażowej także mieliśmy do czynienia z dość stabilną strukturą zawodową, w której zdecydowanie dominują osoby szukające pracy w handlu i usługach osobistych. Równocześnie nie budzi optymizmu fakt, że na niezmiennie wysokim poziomie utrzymuje się odsetek pracodawców mających kłopoty ze znalezieniem pracowników (ok. 75% prowadzących rekrutację). Główna przyczyna tych trudności także pozostaje ta sama: brak odpowiednich kompetencji u osób poszukujących pracy. Co roku pracodawcy narzekają na te same braki: niedostatek kompetencji zawodowych (związanych z charakterystyką danej pracy), samoorganizacyjnych oraz interpersonalnych.

W sytuacji konkurencji o miejsca pracy przewagę uzyskują osoby mające po swojej stronie atut lepszego wykształcenia. Analiza mobilności wskazuje też, że osoby o wyższym poziomie wykształcenia dążą do osiągnięcia statusu zawodowego odpowiadającego ich aspiracjom.

Poważnym problemem jest wczesna na tle innych krajów dezaktywizacja zawodowa Polaków. Warto w tym kontekście odnotować fakt, że aktywność zawodową względnie najdłużej utrzymują specjaliści (kategoria z największym udziałem osób o wyższym wykształceniu) oraz osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą.

## Rozdział II

*Anna Strzebońska, Marcin Kocór*

# Specjaliści na rynku pracy. Wymagania stawiane przez pracodawców

## Wprowadzenie

Do tej pory w ramach raportu podsumowującego przedstawialiśmy wyniki uwzględniające dane z poszczególnych modułów badawczych – w celu ukazania różnych charakterystyk polskiego rynku pracy. W tym rozdziale zdecydowaliśmy się jednak na nieco odmienne podejście i odwołując się do danych z badania pracodawców oraz ofert pracy, prezentujemy specyfikę popytu na pracę w odniesieniu do jednej kategorii zawodowej, jaką są specjaliści<sup>34</sup>. Na wstępie warto wyjaśnić, dlaczego postanowiliśmy się zająć tą właśnie kategorią zawodową.

Mniej więcej w latach 70. upowszechnił się nowy sposób myślenia o gospodarce jako opartej na wiedzy. Do tego momentu w klasycznym myśleniu o ekonomii dominowała koncentracja na produkcji gospodarczej (*knowledge economy vs production economy*) [Clark, 2011; OECD, 2001; Chen, Dahlman, 2005]. Różnica polegała na tym, że w nowym modelu gospodarka opierała się na innowacjach, kapitale ludzkim, który w odróżnieniu do tradycyjnej gospodarki produkcyjnej stawał się źródłem generowania zysków. Zgodnie z analizami Banku Światowego, aby mówić o gospodarce opartej na wiedzy konieczne jest współwystępowanie czterech podstawowych elementów:

1. Odpowiedniego wsparcia gospodarczego oraz sprzyjającego systemu instytucji, które umożliwiają właściwą alokację zasobów i pobudzają kreatywność i rozwój innowacji.
2. Wykształconych oraz wykwalifikowanych pracowników umożliwiających rozwój innowacji.
3. Systemu opracowywania i wdrażania innowacji, czyli szkół wyższych, centrów badawczych oraz innych instytucji pozwalających na rozwój i praktyczne wdrażanie wiedzy oraz innowacji.
4. Odpowiedniej infrastruktury informacyjnej zapewniającej właściwy przepływ i upowszechnianie wiedzy [Chen, Dahlman, 2005, s. 4].

<sup>34</sup> Specjalistami nazywani będą wszyscy pracownicy wchodzący w skład drugiej wielkiej kategorii zawodowej, zdefiniowanej tak przez Międzynarodową Organizację Pracy w ramach standardu ISCO-08 (kod 02 w tej klasyfikacji), bez względu na wykonywaną specjalność.

## **Specjaliści na rynku pracy. Wymagania stawiane przez pracodawców**

Autorzy tego opracowania przygotowanego dla Banku Światowego podkreślają przy tym, że kluczowym elementem przyczyniającym się do rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest kapitał ludzki, który został opisany przez nich za pomocą dwóch wskaźników: poziomu skolaryzacji (na każdym poziomie kształcenia) oraz poziomu posiadanych kompetencji.

Innowacyjność w gospodarce opartej na wiedzy wymaga wysoko wykwalifikowanych pracowników, działających w sprzyjającym otoczeniu instytucjonalnym i zachęcanych odpowiednimi rozwiązaniami prawnymi i organizacyjnymi, otrzymujących wsparcie ze strony instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oraz wykorzystujących odpowiednią infrastrukturę. Wysoki poziom kompetencji oraz kwalifikacji najczęściej jest operacjonalizowany jako wysoki wskaźnik skolaryzacji na różnych poziomach edukacji. Podnoszenie poziomu wykształcenia pozwala nie tylko zapewnić wzrost gospodarczy, ale ogranicza strefę biedy, wpływa na wydłużenie i poprawę jakości życia i ogólnie ogranicza patologie społeczne. Jednak z innowacyjnością gospodarki wiąże się nie tyle ogólny poziom skolaryzacji, ile jej szczególny aspekt, a mianowicie udział osób z wyższym wykształceniem, których praca jest w znacznej mierze związana z pełnieniem zawodów specjalistycznych. Dlatego ważne jest przyjrzenie się, jak polska gospodarka wygląda z perspektywy pracodawców i ich opinii o jakości tej grupy pracowniczej.

Z dotychczasowych badań prowadzonych w ramach projektu BKL wynika, że jednymi z najczęściej poszukiwanych pracowników są właśnie specjaliści [por. Kocór, Strzebońska, 2010; Kocór, Strzebońska, Keler, 2011; Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2012]. Udział tej kategorii zawodowej wśród wszystkich dodatkowo poszukiwanych pracowników stanowił około 20–40% na przestrzeni lat 2010–2012. Można powiedzieć, że więcej niż co piąty polski pracodawca poszukujący pracowników deklarował potrzebę znalezienia jakiegoś specjalisty. Może to świadczyć o tym, że gospodarka rozwija się w kierunku bardziej innowacyjnej, a z tym jest związane znaczne zapotrzebowanie na specjalistów. Należy przy tym zaznaczyć, że zdaniem pracodawców rekrutacja specjalistów nie jest łatwa. Stosunkowo wielu, bo aż 40% pracodawców szukających osób do pracy i doświadczających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób wskazywało na problemy właśnie ze znalezieniem odpowiednich specjalistów. Dodatkowo, koszt rekrutacji takich wykwalifikowanych pracowników jest bardzo wysoki – stanowi od 30% do 50% późniejszego wynagrodzenia takiej osoby [NBP, 2012].

W świetle powyższego ważne jest, aby w oparciu o dane z kolejnych lat badań – od 2010 r. do 2012 r. – przyrzeć się sytuacji specjalistów na polskim rynku pracy. Przedstawimy ją z perspektywy pracodawców – ich zapotrzebowania oraz wymagań, jakie formułowali wobec tej kategorii pracowników oraz ofert pracy. Z dotychczasowych analiz wynika bowiem, że te dwa sposoby formułowania wymagań wobec kandydatów – w bezpośrednich deklaracjach na temat potrzeb oraz w ofertach pracy – różnią się poziomem szczegółowości [por. Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2012]. Ogłoszenia umieszczane czy to w portalach o pracy czy to w urzędach pracy można potraktować jako pierwszy etap rekrutacji obejmujący jak najszerszy krąg kandydatów. Dotyczy to zwłaszcza poszukiwania pracowników na bardziej specjalistyczne stanowiska, kiedy selekcja odbywa się w bardziej bezpośredni sposób. Dlatego też w naszej analizie informacje uzyskane z ofert pracy będziemy traktować jako pewien punkt odniesienia w zakresie wymagań stawianych specjalistom, które będą potwierdzane w oparciu o deklaracje uzyskane podczas wywiadów z pracodawcami. Jedynym wyjątkiem będzie analiza potrzeb kompetencyjnych pracodawców poszukujących specjalistów do pracy, kiedy wymagania te – zwłaszcza te dotyczące konkretnych kompetencji zawodowych – były bardziej szczegółowo określone w ofertach pracy.

## **1. Zapotrzebowanie na specjalistów**

W poszczególnych latach objętych badaniami, około jedna szóstka pracodawców deklarowała, że poszukuje dodatkowych pracowników (17% jesienią 2010 r., i po 16% wiosną 2011 r. i 2012 r.). Wśród pracodawców zainteresowanych przyjęciem nowych osób do pracy, jedną z najczęściej poszukiwanych kategorii zawodowych stanowili właśnie specjaliści (zob. tabela II.1).

Tabela II.1.

Zapotrzebowanie  
na specjalistów

**Zapotrzebowanie pracodawców poszukujących dodatkowych pracowników do pracy  
w określonych zawodach (dane procentowe na podstawie opinii pracodawców szukających  
dodatkowych osób do pracy)**

| Zawód                                         | 2010      | 2011      | 2012      |
|-----------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Kierownicy                                    | 3         | 4         | 2         |
| <b>Specjaliści</b>                            | <b>26</b> | <b>15</b> | <b>23</b> |
| <b>Technicy i personel średniego szczebla</b> | <b>18</b> | <b>17</b> | <b>17</b> |
| Pracownicy biurowi                            | 13        | 7         | 7         |
| Pracownicy usług i sprzedawcy                 | 18        | 25        | 21        |
| Robotnicy wykwalifikowani                     | 24        | 31        | 31        |
| Operatorzy i monterzy                         | 15        | 14        | 15        |
| Robotnicy niewykwalifikowani                  | 5         | 7         | 8         |
| N                                             | 2559      | 2744      | 2704      |

Uwaga: ponieważ można było poszukiwać kilku różnych pracowników procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Jedna czwarta pracodawców deklarujących gotowość zatrudnienia dodatkowych osób do pracy poszukiwała właśnie specjalistów. Tendencja ta uległa zmianie w 2011 r., kiedy to widoczny był wyraźny wzrost zapotrzebowania na robotników różnych kategorii związany z inwestycjami przed przygotowaniem do Euro 2012. Uwzględniając osoby poszukiwane na stanowiska techników i personelu średniego szczebla<sup>35</sup>, tak szerzej rozumiani specjaliści byli najczęściej poszukiwanymi osobami do pracy – ok. 40% pracodawców chcących zatrudnić nowych pracowników szukało takich ludzi.

Warto też powiedzieć o oszacowaniu liczby specjalistów – włączając w to techników i personel średniego szczebla – którzy byli potrzebni do pracy<sup>36</sup>. Pracodawcy zapytani o to, ilu specjalistów chcieliby dodatkowo zatrudnić, w 2010 r. wskazali około 185 tys. takich osób, w 2011 r. – 158 tys. osób, a w 2012 r. ok. 180 tys. Przytaczając te dane, należy jednak zdawać sobie sprawę, że dotyczą one pewnego wycinka czasu przypadającego na moment realizacji badań (mniej więcej jeden kwartał roku). Może to oznaczać, że poza tym okresem popyt na specjalistów jest inny. Pokazują to dane dotyczące prognoz pracodawców co do przyszłego zatrudnienia<sup>37</sup>. Pracodawcy planowali w kolejnym kwartale zatrudnić dodatkowo 220 tys. pracowników w zawodach specjalistycznych, włączając do tego średni personel. Również porównanie wyników z I i dwóch kolejnych edycji badań pokazuje takie sezonowe zróżnicowanie popytu na specjalistów. Jesienią 2010 r., kiedy po raz pierwszy realizowano badania, zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców na specjalistów było o wiele większe niż w kolejnych dwóch momentach badań – wiosną 2011 r. i 2012 r. Zapewne wynikało to z większego udziału prac sezonowych w tym okresie czasu i, co się z tym wiązało, inną strukturą popytu na pracowników.

Jeżeli spojrzymy na zapotrzebowanie dotyczące zawodów formułowane przez różnego rodzaju pracodawców, to wyraźnie widać, że spośród wszystkich pracowników specjaliści byli szczególnie poszukiwani przez pracodawców z firm i instytucji zatrudniających powyżej 50 osób (tabela II.2).

<sup>35</sup> Zawody wchodzące w skład tej ogólnej kategorii wyznaczonej przez Międzynarodową Organizację Pracy w standardzie ISCO-08 wymagają również wysokich kompetencji, kwalifikacji i wykształcenia, jak specjaliści. Przykładowo, w tej kategorii znaleźli się piloci samolotów pasażerskich, którzy są zawodem bardziej specjalistycznym niż nauczyciele przedszkolni.

<sup>36</sup> Należy jednak pamiętać o dużej wariancji wag populacyjnych, co sprawia, że dane te są jedynie wskaźnikami ogólnego zapotrzebowania na pracowników. Więcej o zastosowanych wagach napisano we wstępie metodologicznym opracowania [Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka, 2012].

<sup>37</sup> Pracodawców, którzy wiosną 2012 r. nie szukali dodatkowych osób do pracy zapytano, czy będą kogoś szukać w kolejnych trzech miesiącach, a jeśli tak, to kogo i ilu takich osób.

**Tabela II.2.**  
**Zapotrzebowanie na specjalistów wśród wszystkich poszukiwanych pracowników deklarowane przez pracodawców poszukujących dodatkowych pracowników z różnej wielkości podmiotów (dane procentowe na podstawie opinii pracodawców szukających dodatków osób do pracy, próby połączone z lat 2010–2012)**

| Stanowiska specjalistyczne                 | 1–9  | 10–49 | 50+ |
|--------------------------------------------|------|-------|-----|
| Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 5    | 4     | 12  |
| Specjaliści ds. zdrowia                    | 5    | 3     | 9   |
| Specjaliści nauczania i wychowania         | 2    | 5     | 6   |
| Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 5    | 6     | 15  |
| Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 3    | 2     | 4   |
| Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 2    | 1     | 2   |
| N                                          | 7335 | 441   | 188 |

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Chodziło w tym przypadku zwłaszcza o specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania, inżynierów (specjalistów nauk fizycznych, chemicznych i technicznych) oraz specjalistów ds. zdrowia. Zapotrzebowanie na takich pracowników deklarowane przez mniejszych pracodawców raczej nie różniło się i w poszczególnych latach było niemal takie same. Co ciekawe, również prognozy dotyczące przyszłych trzech miesięcy, jeśli chodzi o przyjmowanie dodatkowych pracowników były niemal identyczne.

W przypadku rodzajów prowadzonej działalności można wskazać pewne zróżnicowanie zapotrzebowania na specjalistów związane ze specyfiką branży (tabela II.3). Można powiedzieć, że biorąc pod uwagę ogół zapotrzebowania na pracowników największy popyt na specjalistów deklarowali pracodawcy z branży edukacyjnej – poszukiwali oni przede wszystkim nauczycieli i innych specjalistów od nauczania i wychowania, oraz pracodawcy z branży opieki zdrowia i pomocy społecznej – szukali lekarzy. W pozostałych branżach wyróżniała się działalność związana ze świadczeniem usług specjalistycznych. W tym przypadku pracodawcy wykazywali duże zainteresowanie wszystkimi specjalistami, z wyjątkiem lekarzy i nauczycieli. W pozostałych branżach trudno wskazać na wyraźniejsze trendy. W podziale na poszczególne lata nie było widać większych zmian w opisywanych zależnościach.

**Tabela II.3.**  
**Zapotrzebowanie na specjalistów wśród wszystkich poszukiwanych pracowników deklarowane przez pracodawców poszukujących dodatkowych pracowników z różnych branż (dane procentowe, próby połączone z lat 2010–2012)**

| Stanowiska specjalistyczne                 | Przem.<br>i górnic. | Budow.<br>i trans. | Handel,<br>hotel.,<br>gastron. | Usługi<br>specjal. | Eduk.<br>publ. | Eduk.<br>pryw. | Opieka<br>zdrow. pom.<br>społ. |
|--------------------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|----------------|----------------|--------------------------------|
| Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 6                   | 3                  | 1                              | 12                 | 1              | 2              | 1                              |
| Specjaliści ds. zdrowia                    | 0                   | 0                  | 3                              | 2                  | 3              | 0              | 62                             |
| Specjaliści nauczania i wychowania         | 0                   | 0                  | 0                              | 1                  | 70             | 50             | 5                              |
| Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 4                   | 1                  | 4                              | 13                 | 2              | 12             | 6                              |
| Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 1                   | 0                  | 1                              | 9                  | 2              | 0              | 0                              |
| Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 0                   | 1                  | 0                              | 5                  | 5              | 20             | 3                              |
| N                                          | 1318                | 1932               | 2052                           | 1901               | 72             | 120            | 510                            |

Uwaga: jaśniejszym kolorem czcionki zaznaczono komórki o liczebnościach mniejszych od 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Odrębną kwestią jest zapotrzebowanie na specjalistów zgłaszane przez pracodawców z firm o różnym poziomie rozwoju<sup>38</sup>. Jest to o tyle ważne, że tak jak zaznaczono na wstępie innowacyjna gospodarka w znacznej mierze opiera się na wysoko wykwalifikowanych kadrach, głównie pracujących na stanowiskach specjalistycznych. Ogólnie można powiedzieć, że firmy rozwijające się częściej poszukiwały dodatkowych pracowników na stanowiska specjalistyczne. Szczególnie te silnie rozwijające się, gdzie jedna trzecia poszukiwanych pracowników to byli specjaliści, a wliczając do tego techników i średni personel, tak rozumiane kategorie specjalistyczne stanowiły połowę zgłaszanego zapotrzebowania. Dotyczyło to wszystkich edycji badań, ze spadkiem obserwowanej tendencji wiosną 2011 r., kiedy to ogólnie polska gospodarka wykazywała większy popyt na robotników różnych kategorii i w związku z tym zapotrzebowanie na specjalistów było mniejsze (40% firm silnie rozwijających się poszukiwało takich pracowników).

## 2. Ogólne wymagania stawiane specjalistom przez pracodawców

Po określeniu zapotrzebowania pracodawców na specjalistów i czynników na to wpływających, warto spojrzeć, jakie wymagania były formułowane wobec kandydatów do takiej pracy. Tak jak zaznaczono we wstępie, przedstawione tutaj analizy będą prowadzone w kilku krokach. W pierwszej kolejności porównamy ogólne wymagania formułowane przez pracodawców w ich bezpośrednich odpowiedziach oraz w ofertach pracy<sup>39</sup>. Przyjmując, że publikowane ogłoszenia stanowią pierwszy filtr selekcji w procesie poszukiwania pracowników na stanowiska specjalistyczne, analiza tego typu wymagań będzie służyła pokazaniu rozbieżności między tym źródłem danych a rzeczywistymi oczekiwaniami pracodawców wymienionymi w trakcie prowadzonych rozmów.

W kolejnym kroku przeanalizujemy potrzeby kompetencyjne pracodawców związane z pracą na stanowiskach specjalistycznych. Również tutaj analiza będzie wykorzystywała oba źródła informacji – deklaracje uzyskane od pracodawców oraz wymogi dotyczące kompetencji zawarte w ofertach pracy. Jednak w tym przypadku ogłoszenia umieszczane w Internecie i Powiatowych Urzędach Pracy będą precyzyjniejszym źródłem informacji, gdyż informacje uzyskiwane od pracodawców w trakcie wywiadów telefonicznych były ograniczone ze względu na czas trwania takiego wywiadu. Natomiast oferty pracy dawały możliwość zapoznania się z potrzebami kompetencyjnymi pracodawców w bardziej szczegółowy sposób.

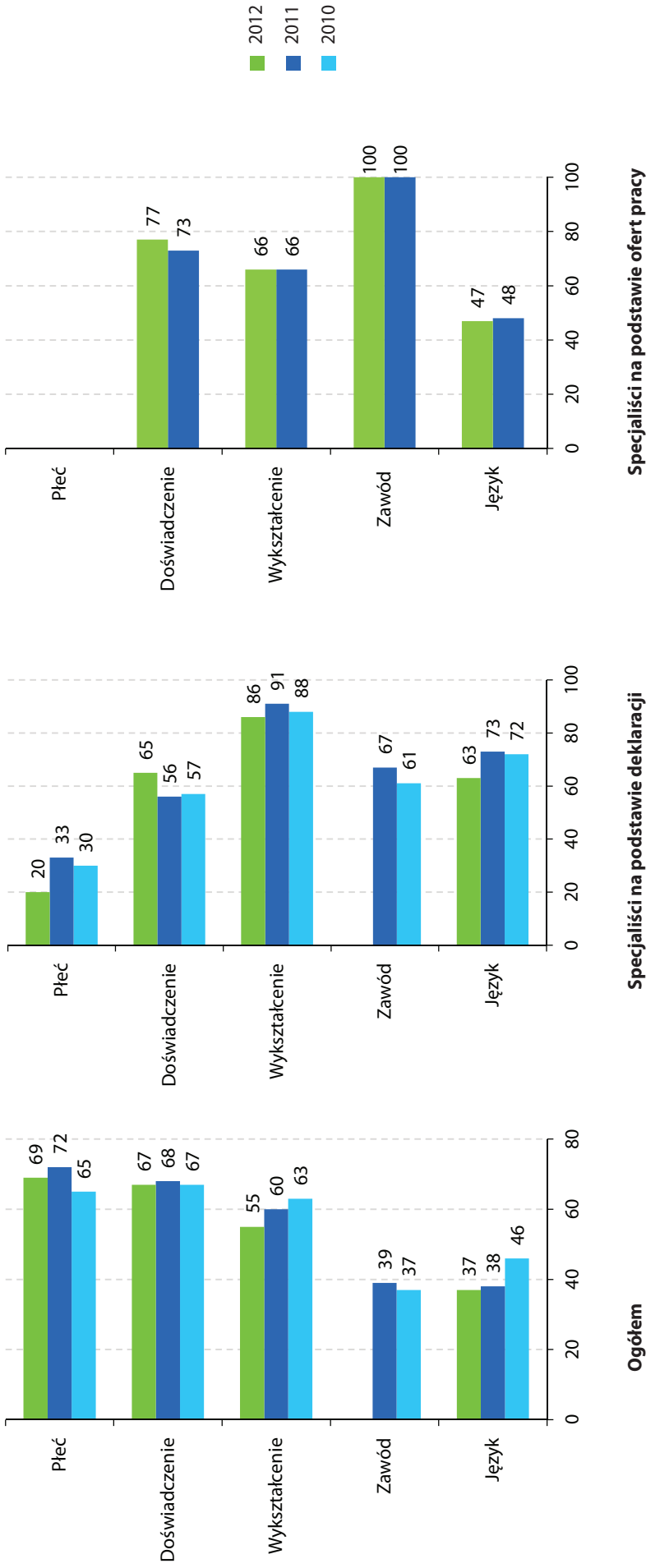
Przed dokładnym omówieniem poszczególnych kryteriów selekcji należy spojrzeć na ogólny obraz wymagań pracodawców wobec kandydatów na stanowiska specjalistyczne. W badaniach zapytano ich o preferencje w zakresie kilku najważniejszych kryteriów – poziomu wykształcenia, zdobytego doświadczenia (stażu pracy), płci (czy na danym stanowisku preferowane byłyby kobiety, mężczyźni czy jest to bez znaczenia) oraz znajomości języka obcego. Na poniższym wykresie (wykres II.1) przedstawione są odpowiedzi pracodawców poszukujących osób do pracy na różne stanowiska specjalistyczne, dla których kryteria te miały znaczenie.

<sup>38</sup> Poziom rozwoju firmy wyznaczono na podstawie trzech składowych: 1) wprowadzenia innowacji – nowych produktów, usług lub sposobów produkcji, 2) wykazania dodatniego salda zatrudnienia oraz 3) wykazania (w ocenie własnych przedstawicieli) wzrostu zysku (w badaniach z lat 2010 i 2011) lub przychodu (edycja 2012 r.). Na podstawie tego wyliczono indeks rozwoju firm, uwzględniający cztery poziomy: (1) przedsiębiorstwa silnie rozwijające się – spełniające wszystkie trzy warunki; (2) przedsiębiorstwa stagnacyjne – nie spełniające żadnego z nich oraz pośrednie poziomy rozwoju (3) „rozwijanie się” lub (4) „słabe rozwijanie się” przy spełnianiu jednego lub dwóch z powyższych warunków. Ze względu na posługiwanie się zyskiem/przychodem indeks ten wyliczono jedynie dla firm, wykluczając z analiz inne rodzaje podmiotów.

<sup>39</sup> Na wstępie chcemy zwrócić uwagę, że wszystkie wyniki analiz ofert pracy są prezentowane w oparciu o dane nieważone – ze względu na wyczerpujący charakter próby obejmującej wszystkie oferty pracy opublikowane w objętym badaniami okresie czasu. Porównania będą dotyczyły danych z lat 2011 i 2012, ponieważ były one zbierane w tym samym punkcie czasowym (czwarty poniedziałek marca). Adekwatność porównań tych dwóch pomiarów zyskuje na trafności poprzez wyeliminowanie problemu związanego z sezonowością zapotrzebowania na pracę w cyklu rocznym.

Wykres II.1.

Wymagania ogólne deklarowane przez pracodawców wobec kandydatów do pracy na stanowiskach specjalistycznych



Dane procentowe, dla danych ogółem:  $N_{2010} = 2478$ ,  $N_{2011} = 5138$ ,  $N_{2012} = 4912$ , dla specjalistów na podstawie deklaracji:  $N_{2010} = 549$ ,  $N_{2011} = 326$ ,  $N_{2012} = 836$ , dla specjalistów na podstawie ofert pracy  $N_{2011} = 4644$ ,  $N_{2012} = 5445$ .  
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012, Badanie ofert pracy 2011–2012.

Dla porównania zestawiono oczekiwania wobec ogółu pracowników z wymaganiami wobec kandydatów na stanowiska specjalistyczne – formułowanymi w ofertach pracy i deklarowanymi w badaniach pracodawców. Wymagania te wyraźnie różnią się w przypadku specjalistów i ogółu osób poszukiwanych do pracy. W rozmowach pracodawcy największe znaczenie przy poszukiwaniu specjalistów przypisywali poziomowi wykształcenia, następnie doświadczeniu i znajomości języka obcego. Jak się również okazało, płeć kandydatów dla większości pracodawców była obojętna<sup>40</sup>.

Warto odnotować, że poziom wykształcenia w przypadku rekrutacji specjalistów ma zupełnie inne znaczenie niż w przypadku ogółu osób poszukiwanych do pracy. Dla ponad 4/5 pracodawców to kryterium było ważne, choć – co jest widoczne we wszystkich kategoriach poszukiwanych pracowników – jego znaczenie w selekcji kandydatów zmniejsza się. Wydaje się więc, że również pracodawcy poszukujący specjalistów do pracy dostrzegają stopniowe pogarszanie się poziomu wykształcenia i zaczynają brać pod uwagę inne kryteria – przede wszystkim posiadane doświadczenie zawodowe. Potwierdzeniem tej tezy była waga przykładana przez pracodawców do wymagań formułowanych w ofertach pracy, gdzie doświadczenie zawodowe było ważniejsze niż wykształcenie kandydatów.

Poniżej przedstawiliśmy szczegółowe wymagania w zakresie poszczególnych kryteriów, rozpoczynając od najważniejszego, zgodnie z deklaracjami pracodawców.

2.1. Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia

Pracodawcy w odpowiedziach udzielanych w trakcie wywiadów znacznie częściej akceptowali wykształcenie wyższe I stopnia (inżynierskie lub licencjackie) kandydatów do zawodów specjalistycznych niż miało to miejsce w wymaganiach formułowanych w ofertach pracy (tabela II.4). Na podstawie analizy kryteriów zawartych w ogłoszeniach w 2012 r. można stwierdzić, że liczyło się głównie posiadanie tytułu magistra. Szczególnie duże rozbieżności są zauważalne w przypadku kandydatów na stanowiska specjalistyczne ds. ekonomii i zarządzania.

Tabela II.4.

Różnica w wymaganiach w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych między deklaracjami pracodawców i informacjami zawartymi w ofertach pracy w 2012 r. (w p.p.)

| Stanowiska specjalistyczne                 | Zas.zaw. | Średnie | Inż./lic. | Wyż. mgr. |
|--------------------------------------------|----------|---------|-----------|-----------|
| Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 13       | -11     | 23        | -26       |
| Specjaliści ds. zdrowia                    | 0        | -15     | 4         | 12        |
| Specjaliści nauczania i wychowania         | -24      | 3       | 29        | -6        |
| Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 0        | -7      | 42        | -34       |
| Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 0        | 10      | 18        | -27       |
| Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | -1       | -5      | -1        | 9         |

Uwaga: wartość dodatnia oznacza, że w badaniach pracodawców w porównaniu do wymagań publikowanych w ofertach pracy oczekiwania odnośnie poziomu wykształcenia kandydatów w danym zawodzie są większe, ujemna – mniejsze.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012 i Badanie ofert pracy 2012.

Warto zauważyć, że pracodawcy różnili się odpowiedziami jeśli chodzi o wymagania dotyczące wykształcenia – w zależności od tego, czy udzielali odpowiedzi podczas wywiadów czy formułowali wymagania w ofertach pracy. Pracodawcy częściej w wywiadach deklarowali wymóg posiadania wykształcenia wyższego (tabela II.5). Tylko w nielicznych przypadkach pracodawcy zatrudniliby specjalistów z dyscyplin ści-

<sup>40</sup> Kwestia płci kandydatów z oczywistych względów była poruszana tylko podczas wywiadów – poprzez zadanie badanym pytania o to, czy na dane stanowisko preferowaliby kobietę, mężczyznę czy byłoby to bez znaczenia.

Specjaliści  
na rynku pracy.  
Wymagania stawiane  
przez pracodawców

słych (fizycznych, matematycznych i technicznych) posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Co istotne, widać wyraźnie, że opinie deklaratywne i te obiektywne – zawarte w ofertach pracy – różniły się najbardziej w zakresie wymaganego od kandydatów na specjalistów wykształcenia wyższego: I lub II stopnia. Wykształcenie wyższe II stopnia było szczególnie ważne dla pracodawców w przypadku dwóch kategorii specjalistów – ds. zdrowia oraz prawa, dziedzin społecznych i kultury. Chodziło tutaj o specyficzne zawody – lekarzy i prawników. W tych zawodach trudno sobie bowiem wyobrazić osoby bez ukończonych studiów pięcioletnich. Jednak porównując opinie pracodawców uzyskane na podstawie wywiadów prowadzonych w dwóch ostatnich edycjach badań, można dostrzec rosnącą akceptację dla studiów wyższych I stopnia i obniżenie wymagań pracodawców w zakresie wymaganego poziomu wykształcenia.

Tabela II.5.

Wymagania w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych (dane procentowe na podstawie opinii pracodawców szukających specjalistów i mających wobec nich określone wymagania dotyczące wykształcenia)

|                     | Stanowiska specjalistyczne                 | Podst. | Zas.zaw. | Średnie | Wyż.lic. | Wyż.mgr. | N   |
|---------------------|--------------------------------------------|--------|----------|---------|----------|----------|-----|
| 2011                | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 0      | 0        | 7       | 14       | 79       | 84  |
|                     | Specjaliści ds. zdrowia                    | 0      | 0        | 5       | 5        | 91       | 88  |
|                     | Specjaliści nauczania i wychowania         | 0      | 0        | 0       | 32       | 68       | 31  |
|                     | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 0      | 0        | 19      | 35       | 46       | 69  |
|                     | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 0      | 0        | 13      | 13       | 75       | 8   |
|                     | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 0      | 0        | 0       | 0        | 100      | 18  |
| 2012                | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 0      | 14       | 3       | 25       | 58       | 64  |
|                     | Specjaliści ds. zdrowia                    | 0      | 0        | 10      | 11       | 79       | 140 |
|                     | Specjaliści nauczania i wychowania         | 0      | 0        | 11      | 37       | 53       | 38  |
|                     | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 0      | 0        | 28      | 44       | 28       | 100 |
|                     | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 0      | 0        | 17      | 20       | 63       | 35  |
|                     | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 0      | 0        | 12      | 7        | 82       | 60  |
| Zmiana<br>2012–2011 | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 0      | 14       | –4      | 11       | –21      |     |
|                     | Specjaliści ds. zdrowia                    | 0      | 0        | 6       | 6        | –12      |     |
|                     | Specjaliści nauczania i wychowania         | 0      | 0        | 11      | 5        | –15      |     |
|                     | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 0      | 0        | 9       | 9        | –18      |     |
|                     | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 0      | 0        | 5       | 8        | –12      |     |
|                     | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 0      | 0        | 12      | 7        | –18      |     |

Uwaga: wiersz „Zmiana 2012–2011” zawiera różnicę pomiędzy odsetkiem pracodawców wymagających od kandydatów danego poziomu wykształcenia w 2012 r. i w 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w określonym zawodzie specjalistycznym poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej. Jaśniejszym kolorem czcionki zaznaczono komórki o liczebnościach mniejszych od 50.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011–2012.

Odwrotnie wygląda sytuacja, jeśli spojrzymy na wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do zawodów specjalistycznych formułowane w ofertach pracy. W 2012 r. nastąpił wyraźny wzrost wymagań wobec kandydatów do takiej pracy – musieli oni legitymować się wykształceniem wyższym II stopnia (tabela II.6). Rozczarowanie osób rekrutujących poziomem kandydatów z tytułem licencjata doprowadziło w przypadku niektórych zawodów do rezygnacji z kryterium „poziom wykształcenia” w procesie selekcji. Przykładowo, ponad ½ ofert pracy skierowanych do specjalistów do spraw prawa, dziedzin społecznych i kultury była pozbawiona wymagań dotyczących poziomu wykształcenia.

Należy pamiętać, że wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów różnią się w zależności od wykorzystanego przez pracodawcę kanału rekrutacji. Pracodawcy, posługując się pierwszym – najszer-

szym filtrem selekcyjnym, jakim było poszukiwanie specjalistów za pomocą ogłoszeń, stosowali wyższy poziom wymagań pod względem poziomu wykształcenia, aby możliwe było odfiltrowanie wszystkich osób, które nie spełniają tego wymogu. Później jednak, w bezpośrednich rozmowach, co potwierdzają deklaracje zebrane w wywiadach, obniżyli oczekiwania i w rzeczywistości byłoby skłonni przyjąć na stanowiska specjalistyczne osoby z wykształceniem wyższym I stopnia.

## Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia

**Tabela II.6.**

**Wymagania w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych za pośrednictwem ofert pracy (dane procentowe na podstawie ofert pracy skierowanych do grupy zawodowej specjalistów)**

|                  | Stanowiska specjalistyczne                 | Brak wymagań | Zas.zaw. | Średnie | Inż./lic. | Wyż. mgr. | Podypl. | N    |
|------------------|--------------------------------------------|--------------|----------|---------|-----------|-----------|---------|------|
| 2011             | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 28           | 0        | 15      | 41        | 13        | 2       | 658  |
|                  | Specjaliści ds. zdrowia                    | 46           | 0        | 12      | 29        | 4         | 5       | 241  |
|                  | Specjaliści nauczania i wychowania         | 31           | 0        | 7       | 54        | 0         | 6       | 360  |
|                  | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 33           | 0        | 25      | 37        | 3         | 2       | 2231 |
|                  | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 38           | 0        | 6       | 44        | 8         | 3       | 955  |
|                  | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 35           | 0        | 7       | 47        | 0         | 11      | 199  |
| 2012             | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 20           | 1        | 11      | 1         | 67        | 0       | 816  |
|                  | Specjaliści ds. zdrowia                    | 41           | 0        | 14      | 4         | 39        | 0       | 208  |
|                  | Specjaliści nauczania i wychowania         | 45           | 13       | 4       | 5         | 32        | 0       | 218  |
|                  | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 33           | 0        | 24      | 1         | 42        | 0       | 2708 |
|                  | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 40           | 0        | 4       | 1         | 53        | 0       | 1345 |
|                  | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 53           | 1        | 8       | 4         | 35        | 0       | 150  |
| Zmiana 2012-2011 | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | -8           | 1        | -4      | -40       | 54        | -2      |      |
|                  | Specjaliści ds. zdrowia                    | -5           | 0        | 2       | -25       | 36        | -5      |      |
|                  | Specjaliści nauczania i wychowania         | 14           | 13       | -3      | -50       | 32        | -6      |      |
|                  | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 0            | 0        | -1      | -35       | 38        | -2      |      |
|                  | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 2            | 0        | -2      | -43       | 46        | -3      |      |
|                  | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 17           | 1        | 1       | -43       | 35        | -11     |      |

*Uwaga: wiersz „Zmiana 2012-2011” zawiera różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy wymagających od kandydatów dane-go poziomu wykształcenia w 2012 r. i w 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w określonym zawodzie specjalistycznym poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej.*

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011-2012

W przypadku wymagań w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów warto zwrócić uwagę nie tylko na poziom, ale również na profil tego wykształcenia. Tego typu informacji dostarcza analiza ofert pracy z 2012 r. przedstawiona w tabeli II.7.

Specjaliści  
na rynku pracy.  
Wymagania stawiane  
przez pracodawców

Tabela II.7.  
Wymagania w zakresie profilu wykształcenia kandydatów, od których pracodawcy w 2012 r.  
na poziomie rekrutacji za pośrednictwem ofert pracy wymagali wykształcenia średniego  
i wyższego magisterskiego (dane procentowe)

| Stanowiska specjalistyczne                 | Wykształcenie średnie |        |            |     | Wykształcenie wyższe magisterskie |               |            |      |
|--------------------------------------------|-----------------------|--------|------------|-----|-----------------------------------|---------------|------------|------|
|                                            | %<br>ogół             | w tym  |            | N   | %<br>ogół                         | w tym         |            | N    |
|                                            |                       | ogólne | techniczne |     |                                   | nietechniczne | techniczne |      |
| Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 11                    | 57     | 43         | 89  | 67                                | 46            | 54         | 548  |
| Specjaliści ds. zdrowia                    | 14                    | 50     | 50         | 30  | 39                                | 98            | 2          | 82   |
| Specjaliści nauczania i wychowania         | 4                     | 78     | 22         | 9   | 32                                | 97            | 3          | 70   |
| Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 24                    | 92     | 8          | 637 | 42                                | 89            | 11         | 1132 |
| Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 4                     | 77     | 23         | 60  | 53                                | 75            | 24         | 718  |
| Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 8                     | 92     | 8          | 12  | 35                                | 100           | 0          | 52   |
| Ogółem                                     | 15                    | 85     | 15         | 837 | 48                                | 77            | 23         | 2602 |

Uwaga: jaśniejszym kolorem czcionki zaznaczono komórki o liczebnościach mniejszych od 50.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012.

Dane te dotyczą jedynie wymagań pracodawców w zakresie profilu wykształcenia średniego i wyższego magisterskiego kandydatów – w podziale na dwie podstawowe kategorie kierunków kształcenia: techniczne i nietechniczne (ogólnokształcące w przypadku wykształcenia średniego). W zdecydowanej większości ogłoszenia zawierały oczekiwania dotyczące wykształcenia nietechnicznego. Wyjątkiem były oferty dedykowane specjalistom z dziedzin ścisłych, w przypadku których – zgodnie z logiką – nieznacznie dominują wymagania dotyczące posiadania wykształcenia wyższego technicznego. Preferencje pracodawców w tym zakresie wskazują, że na rynku pracy, jeśli chodzi o specjalistów, jest miejsce dla absolwentów studiów nietechnicznych – jednak pod warunkiem spełnienia innych kryteriów.

2.2. Wymagania dotyczące znajomości języków obcych

Według odpowiedzi pracodawców uzyskanych w wywiadach, drugim pod względem ważności wymaganiem wobec kandydatów do pracy w zawodzie specjalistycznym była znajomość języka obcego. Warto jednak podkreślić, że znaczenie tego kryterium selekcji malało w kolejnych latach badania. W porównaniu do bezpośrednich deklaracji, w przypadku ofert pracy posługiwanie się językiem obcym jako wymaganie wobec osób poszukiwanych do zawodów specjalistycznych miało zdecydowanie mniejsze znaczenie.

Tabela II.8.

Różnice w wymaganiach w zakresie znajomości języka obcego przez kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych między deklaracjami pracodawców i informacjami zawartymi w ofertach pracy (w p.p.)

Wymagania dotyczące znajomości języków obcych

| Stanowiska specjalistyczne                 | 2011       |     |              |      |         | 2012       |     |              |      |         |
|--------------------------------------------|------------|-----|--------------|------|---------|------------|-----|--------------|------|---------|
|                                            | Pracodawcy |     | Oferty pracy |      | Różnica | Pracodawcy |     | Oferty pracy |      | Różnica |
|                                            | %          | N   | %            | N    | %       | %          | N   | %            | N    | %       |
| Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 65         | 108 | 58           | 658  | 7       | 32         | 82  | 56           | 816  | -24     |
| Specjaliści ds. zdrowia                    | 72         | 88  | 12           | 241  | 60      | 61         | 140 | 12           | 208  | 49      |
| Specjaliści nauczania i wychowania         | 44         | 31  | 14           | 360  | 30      | 40         | 50  | 13           | 218  | 27      |
| Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 80         | 70  | 33           | 2231 | 47      | 83         | 132 | 33           | 2708 | 50      |
| Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 85         | 26  | 67           | 955  | 18      | 85         | 65  | 66           | 1345 | 19      |
| Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 78         | 18  | 41           | 199  | 37      | 45         | 69  | 41           | 150  | 4       |

Uwaga: kolumna różnica zawiera różnicę pomiędzy odsetkiem wymagań znajomości języka obcego między deklaracjami pracodawców w badaniach a ofertami pracy. Wartość dodatnia oznacza, że (w danym roku badania) w badaniach pracodawców w porównaniu do wymagań publikowanych w ofertach pracy oczekiwania odnośnie znajomości języków obcych są większe, ujemna – mniejsze. Jaśniejszym kolorem czcionki zaznaczono komórki o liczebnościach mniejszych od 50.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011–2012 i Badanie ofert pracy 2011–2012.

Umiejętność posługiwania się językiem obcym była najbardziej potrzebna specjalistom ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych – uważało tak 85% pracodawców poszukujących pracowników do takiej pracy a takie sformułowania znalazły się w ok. 67% ofert skierowanych do tej grupy zawodowej (tabela II.8). Równie wysokie oczekiwania formułowali pracodawcy wobec specjalistów ds. ekonomii i zarządzania, jednak – co istotne – w ofertach pracy skierowanych do takich osób wymóg znajomości języka obcego znalazł się jedynie w 1/3 ogłoszeń. Relatywnie najmniej znajomość języka obcego przydawała się w pracy specjalistów nauczania i wychowania. Jednak nawet w tym przypadku 2/5 pracodawców w rozmowie uznawało tę umiejętność za potrzebną, przy czym na pierwszym etapie rekrutacji jedynie 14% ogłoszeń w sprawie takiej pracy zawierało wymóg posługiwania się językiem obcym.

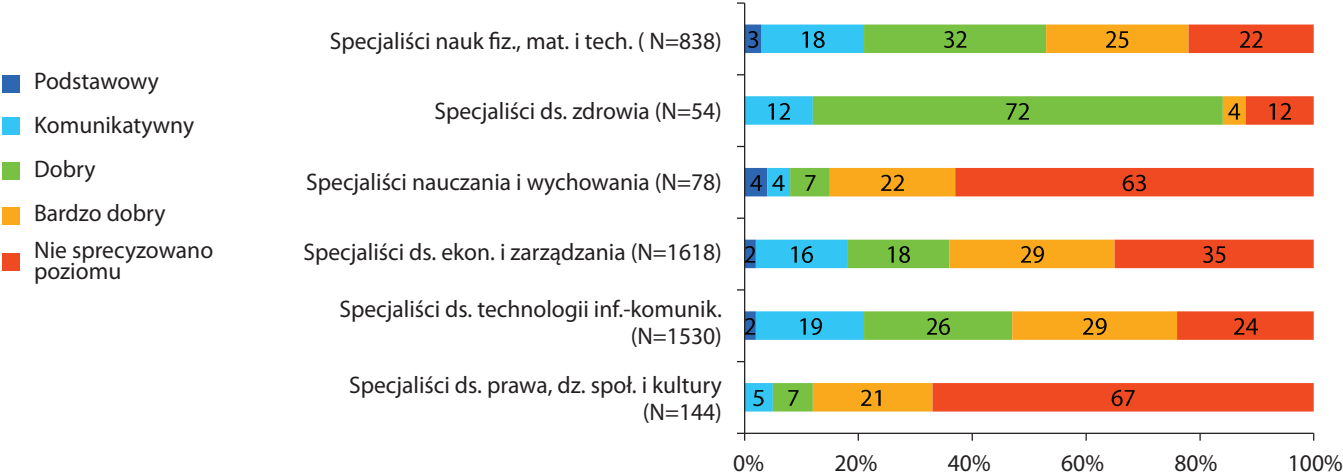
Interesującym faktem jest zmniejszająca się z roku na rok waga, jaką pracodawcy przykładają do wymagań językowych w przypadku rekrutacji specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – obserwowana w obu źródłach danych. Ogólnie rzecz ujmując, pracodawcy w deklaracjach zmniejszyli swoje oczekiwania o połowę, podczas gdy na poziomie ofert pracy zmiana dotyczy jedynie 2% z nich. Ta rozbieżność wymagałaby potwierdzenia w toku dalszych badań.

Językami, które były najczęściej wskazywane przez pracodawców jako niezbędne, bez względu na zawód i źródło danych, to kolejno: angielski, niemiecki i francuski. Jako ciekawostkę można dodać, że wymagania dotyczące języka rosyjskiego były zgłaszane przeważnie przez pracodawców poszukujących nauczycieli różnego rodzaju i wychowawców.

Warto spojrzeć na wymogi dotyczące poziomu znajomości języka obcego formułowane przez pracodawców w ofertach pracy skierowanych do specjalistów. Ogólnie trzeba powiedzieć, że nie było większych różnic w wymaganiach zgłaszanych na pierwszym poziomie rekrutacji w 2011 r. i 2012 r. (zob. tabela II.8). Z tego powodu rozkład oczekiwań wobec poziomu znajomości języka obcego publikowanych w treści ogłoszeń przedstawiony jest zbiorczo dla obu lat badania (wykres II.2.) To co można zauważyć od razu, to fakt, że nie wszyscy pracodawcy formułowali takie wymagania wobec poszczególnych specjalistów. Najlepiej opisaną grupą zawodową byli specjaliści ds. zdrowia, specjaliści z dziedzin ścisłych oraz branży IT. Natomiast w przypadku specjalistów ds. nauczania i wychowania oraz z zakresu prawa, społeczeństwa i kultury jedynie około 40% ogłoszeń zawierało wyszczególnione wymagania co do poziomu znajomości języka obcego.

Specjaliści  
na rynku pracy.  
Wymagania stawiane  
przez pracodawców

**Wykres II.2.**  
Wymagania w zakresie poziomu znajomości języka obcego przez kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych na podstawie informacji zawartych w ofertach pracy (dane procentowe dla prób połączonych z 2011 r. i 2012 r.)



Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011–2012.

Najlepszego – dobrego lub bardzo dobrego – poziomu znajomości języka obcego wymagano od specjalistów ds. zdrowia, inżynierów oraz specjalistów IT. Pozostaje to w zgodzie z ogólną specyfiką pracy w takich zawodach, gdzie posługiwanie się językiem obcym jest nie tyle atutem, ile często koniecznością w codziennym wypełnianiu obowiązków zawodowych.

2.3. Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego

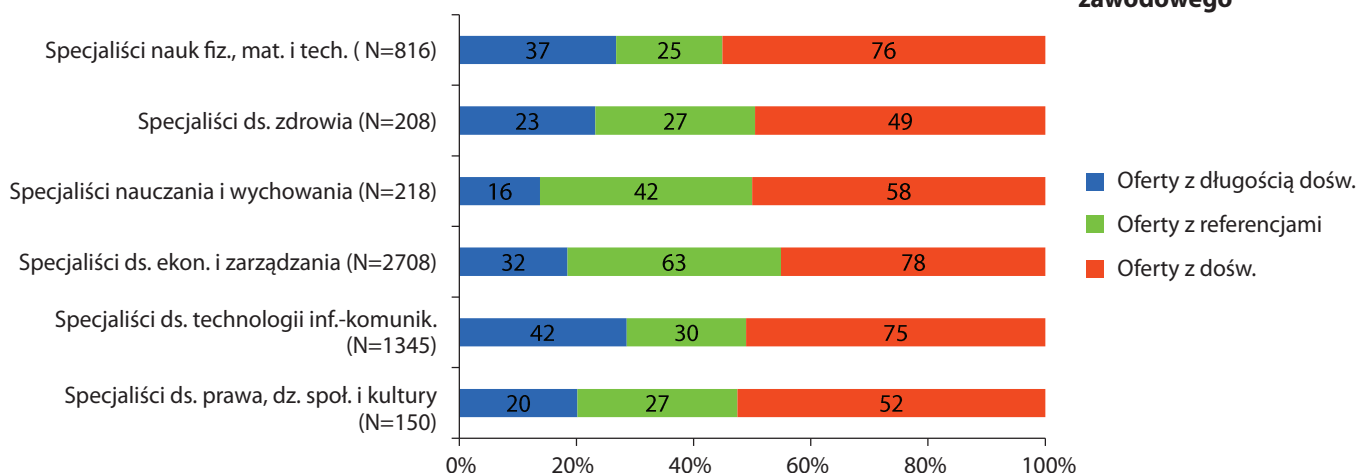
Na kolejnym miejscu w rankingu wymagań pracodawców wobec kandydatów na specjalistów, zgłaszanych w wywiadach, znalazło się doświadczenie zawodowe. Warto zwrócić uwagę na to, że w porównaniu do ogółu pracowników poszukiwanych do pracy to kryterium oceny kandydatów nie było tak ważne. Jednak znaczenie tego wymagania stopniowo rosło w kolejnych edycjach badań – zarówno w odpowiedziach uzyskiwanych od pracodawców w bezpośrednich rozmowach, jak i w kryteriach formułowanych w ofertach pracy.

Podstawową różnicą między deklaracjami pracodawców a informacjami zawartymi w ogłoszeniach o pracę jest sposób rozumienia doświadczenia zawodowego. W rozmowach pytano pracodawców o doświadczenie zawodowe mierzone długością stażu zawodowego. Natomiast w ofertach pracy doświadczenie zawodowe często było traktowane przez pracodawców na równi z posiadaniem referencji, bez wskazywania konkretnych wymogów dotyczących lat pracy. Dobrze prezentuje to poniższy wykres II.3. Znacznie częściej – szczególnie w przypadku stanowisk dedykowanych specjalistom ds. ekonomii i zarządzania – wymagano posiadania referencji z poprzedniego miejsca lub miejsc pracy.

### Wykres II.3.

Rozkład ofert z wymaganym doświadczeniem i określoną długością stażu pracy w 2012 r.  
(dane procentowe)

Wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego



Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012.

Tabela II.9 pokazuje, jak długiego stażu pracy oczekiwali pracodawcy od kandydatów na specjalistyczne stanowiska pracy. Ogólnie można powiedzieć, że w porównaniu do pozostałych rekrutowanych zawodów pracodawcy wymagali nieco dłuższego stażu pracy – około dwóch lat, podczas gdy w przypadku innych pracowników było to mniej więcej 1,5 roku (jedynie od kierowników oczekiwano większego doświadczenia). Najwięcej wymagano od lekarzy i pielęgniarek – prawie trzech lat doświadczenia, oraz inżynierów (specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych) – ponad dwóch lat. Najkrótszy staż pracy był potrzebny do pracy w zawodzie specjalisty IT, ds. ekonomii i zarządzania oraz nauczyciela lub wychowawcy – ok. półtora roku. Warto odnotować, że oczekiwania odnośnie długości stażu pracy publikowane w ofertach pracy nie różniły się zbytnio od wymagań zgłaszanych przez pracodawców w trakcie wywiadów. Jedyna znacząca rozbieżność dotyczy opisu stanowisk dedykowanych specjalistom z zakresu ekonomii i zarządzania oraz tym z branży IT. W ich przypadku w ofertach pracy stawiano warunek dotyczący posiadania doświadczenia średnio od pół roku do roku dłuższego w porównaniu do deklaracji pracodawców formułowanych w wywiadach.

Specjaliści  
na rynku pracy.  
Wymagania stawiane  
przez pracodawców

Tabela II.9.  
Różnice w wymaganiach w zakresie stażu pracy kandydatów poszukiwanych do pracy  
na stanowiskach specjalistycznych między deklaracjami pracodawców i informacjami  
zawartymi w ofertach pracy (średnie arytmetyczne)

| Stanowiska specjalistyczne                 | 2011       |     |              |     |         | 2012       |     |              |     |         |
|--------------------------------------------|------------|-----|--------------|-----|---------|------------|-----|--------------|-----|---------|
|                                            | Pracodawcy |     | Oferty pracy |     | Różnica | Pracodawcy |     | Oferty pracy |     | Różnica |
|                                            | Średnia    | N   | Średnia      | N   |         | Średnia    | N   | Średnia      | N   | Średnia |
| Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 2,3        | 108 | 2,5          | 208 | -0,2    | 2          | 82  | 2,3          | 305 | -0,3    |
| Specjaliści ds. zdrowia                    | 2,7        | 88  | 2,9          | 54  | -0,2    | 3,8        | 140 | 2,7          | 48  | 1,1     |
| Specjaliści nauczania i wychowania         | 2,2        | 31  | 2,1          | 108 | 0,1     | 1,4        | 50  | 1,6          | 34  | -0,2    |
| Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 1,8        | 70  | 2,3          | 815 | -0,5    | 1,5        | 132 | 2,1          | 880 | -0,6    |
| Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 1,3        | 26  | 2,1          | 402 | -0,8    | 1,5        | 65  | 2,5          | 561 | -1      |
| Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 2,2        | 18  | 2,4          | 61  | -0,2    | 1,2        | 69  | 2,7          | 30  | -1,5    |

Uwaga: kolumna różnica zawiera różnicę pomiędzy wartością średniej długości stażu pracy między deklaracjami pracodawców w badaniach a ofertami pracy. Wartość dodatnia oznacza, że (w danym roku badania) w badaniach pracodawców w porównaniu do wymagań publikowanych w ofertach pracy oczekiwania odnośnie długości stażu pracy w danym zawodzie są większe, ujemna – mniejsze. Jaśniejszym kolorem czcionki zaznaczono komórki o liczebnościach mniejszych od 50.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców i ofert pracy 2011–2012.

Warto spojrzeć również na to, jak wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego kandydatów na specjalistów są ujmowane w zależności od branży, do której pracodawcy poszukiwali takich pracowników (tabela II.10).

W porównaniu do sytuacji z roku poprzedniego, w 2012 r. zauważalne jest obniżenie liczby ofert pracy zawierających wymóg posiadania doświadczenia zawodowego w każdej z branż, w których pracodawca poszukiwał osób na stanowiska specjalistyczne. Ograniczenie roli doświadczenia zawodowego w procesie rekrutacji jest szczególnie widoczne w ofertach pochodzących z branży edukacyjnej, zwłaszcza na stanowiska specjalistyczne związane z ekonomią i zarządzaniem (spadek o 21%) oraz nauczaniem i wychowaniem (spadek o 17%). Jeszcze wyraźniejszy jest spadek wagi doświadczenia zawodowego w przypadku kandydatów do pracy na stanowiskach eksperckich z dziedzin prawa, społecznych i kultury w ofertach pozyskanych z branży usług specjalistycznych. W porównaniu do sytuacji z roku poprzedniego różnica dotyczy aż 42% ogłoszeń. Podobnie wygląda sytuacja, jeśli chodzi o ogłoszenia skierowane do specjalistów ds. zdrowia w branżach związanych z opieką zdrowotną i pomocą społeczną (spadek o 37%).

Rezygnacja z tego kryterium selekcji w ofertach pracy pozwala rozszerzyć pierwszy etap naboru o absolwentów, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego. Jednak w opinii pracodawców – na podstawie przeprowadzonych rozmów – przede wszystkim kandydaci legitymujący się rocznym stażem pracy na danym stanowisku (na które aplikują) mogą liczyć na faktyczne zatrudnienie.

Tabela II.10.

**Odsetek ofert pracy na poszczególne stanowiska specjalistyczne zawierających wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego kandydatów w podziale na branżę działalności pracodawcy (dane procentowe dla zawodów, dla których zamieszczono przynajmniej 20 ogłoszeń)**

**Wymagania dotyczące płci kandydatów**

| Stanowiska specjalistyczne |                                            | Przemysł i górnictwo |     | Budownictwo i transport |     | Handel, zakwaterowanie i gastronomia |     | Usługi specjalistyczne |      | Edukacja |     | Opieka zdrowotna i pomoc społeczna |     |
|----------------------------|--------------------------------------------|----------------------|-----|-------------------------|-----|--------------------------------------|-----|------------------------|------|----------|-----|------------------------------------|-----|
|                            |                                            | %                    | N   | %                       | N   | %                                    | N   | %                      | N    | %        | N   | %                                  | N   |
| 2011                       | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 82                   | 311 | 77                      | 153 | 80                                   | 51  | 80                     | 109  | 86       | 7   | 25                                 | 4   |
|                            | Specjaliści ds. zdrowia                    | 69                   | 29  | 91                      | 11  | 93                                   | 68  | 88                     | 16   | 89       | 9   | 87                                 | 107 |
|                            | Specjaliści nauczania i wychowania         | 71                   | 7   | 0                       | 0   | 75                                   | 4   | 79                     | 28   | 75       | 311 | 88                                 | 8   |
|                            | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 78                   | 371 | 91                      | 91  | 75                                   | 216 | 69                     | 1421 | 79       | 72  | 67                                 | 15  |
|                            | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 82                   | 104 | 71                      | 14  | 55                                   | 29  | 84                     | 796  | 0        | 0   | 0                                  | 0   |
|                            | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 67                   | 6   | 80                      | 5   | 100                                  | 8   | 87                     | 141  | 91       | 11  | 100                                | 9   |
|                            | Ogółem                                     | 80                   | 828 | 82                      | 274 | 78                                   | 376 | 75                     | 2511 | 77       | 410 | 84                                 | 143 |
| 2012                       | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | 80                   | 225 | 78                      | 105 | 80                                   | 90  | 75                     | 104  | 100      | 4   | 100                                | 2   |
|                            | Specjaliści ds. zdrowia                    | 67                   | 9   | 0                       | 0   | 41                                   | 22  | 73                     | 26   | 44       | 9   | 50                                 | 68  |
|                            | Specjaliści nauczania i wychowania         | 0                    | 0   | 0                       | 0   | 50                                   | 2   | 81                     | 16   | 58       | 133 | 64                                 | 11  |
|                            | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 89                   | 243 | 79                      | 75  | 81                                   | 450 | 79                     | 1192 | 58       | 96  | 85                                 | 33  |
|                            | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | 75                   | 55  | 80                      | 20  | 77                                   | 202 | 74                     | 639  | 71       | 7   | 0                                  | 0   |
|                            | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 100                  | 4   | 100                     | 6   | 75                                   | 4   | 45                     | 88   | 0        | 0   | 67                                 | 3   |
|                            | Ogółem                                     | 83                   | 536 | 79                      | 206 | 78                                   | 770 | 76                     | 2065 | 58       | 249 | 63                                 | 117 |
| Zmiana 2012-2011           | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.        | -3                   |     | 1                       |     | 0                                    |     | -5                     |      | 14       |     | 75                                 |     |
|                            | Specjaliści ds. zdrowia                    | -2                   |     | -91                     |     | -52                                  |     | -14                    |      | -44      |     | -37                                |     |
|                            | Specjaliści nauczania i wychowania         | -71                  |     | 0                       |     | -25                                  |     | 3                      |      | -17      |     | -24                                |     |
|                            | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania        | 10                   |     | -13                     |     | 6                                    |     | 10                     |      | -21      |     | 18                                 |     |
|                            | Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.  | -7                   |     | 9                       |     | 22                                   |     | -10                    |      | 71       |     | 0                                  |     |
|                            | Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury | 33                   |     | 20                      |     | -25                                  |     | -42                    |      | -91      |     | -33                                |     |
|                            | Ogółem                                     | 3                    |     | -3                      |     | 1                                    |     | 0                      |      | -18      | -   | -21                                |     |

Uwaga: wiersz „Zmiana 2012–2011” zawiera różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy wymagających od kandydatów doświadczenia zawodowego w 2012 r. i w 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w określonym zawodzie specjalistycznym poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej. Jaśniejszym kolorem czcionki zaznaczono komórki o liczebnościach mniejszych od 50.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011–2012.

## 2.4. Wymagania dotyczące płci kandydatów

Najmniej ważnym kryterium oceny kandydatów w zawodach specjalistycznych była dla pracodawców płeć kandydatów. Jedynie dla jednej trzeciej (w 2012 r. jedynie dla jednej piątej) pracodawców miało znaczenie czy osoba do takiej pracy była kobietą, czy mężczyzną. Patrząc na ogół poszukiwanych pracowników, była to zdecydowanie mniej ważna kwestia, ale wynika to z charakteru pracy w takich zawodach – podczas gdy w przypadku robotników ważna jest siła i sprawność fizyczna cechująca mężczyzn, od specjalistów wymaga się sprawności intelektualnej, niezależnej od płci. Można jednak zauważyć pewne prawidłowości, jeśli chodzi o wymagania dotyczące płci kandydatów do pracy w zawodzie specjalisty. Ogólnie, częściej mężczyźni byli poszukiwani do pracy jako inżynierowie i specjaliści IT. Kobiety natomiast preferowano jako nauczycielki oraz specjalistów ds. ekonomii i zarządzania.

Tego typu wymagania – zgodnie z zapisami prawa – nie pojawiły się na etapie rekrutacji za pośrednictwem ofert pracy.

### 3. Wymagania kompetencyjne stawiane specjalistom

Oprócz ogólnych wymagań formułowanych przez pracodawców wobec kandydatów do zawodów specjalistycznych (dotyczących wykształcenia, znajomości języków obcych, doświadczenia czy płci), warto przyrzeć się bardziej szczegółowo wymogom w zakresie kompetencji. Ze względu na niezmienność wymagań kompetencyjnych w trzech kolejnych edycjach badań, tym razem wyniki przedstawimy w odwrotnym porządku – najpierw ogólne deklaracje pracodawców dotyczące wymagań kompetencyjnych, a następnie bardziej szczegółowe dane, uzyskane w oparciu o zapisy umieszczane przez pracodawców w ofertach pracy. To drugie źródło informacji było bowiem precyzyjniejsze i pozwoliło na dokładniejsze zaprezentowanie wymagań kompetencyjnych pracodawców.

Jak wspomniano powyżej, deklaracje uzyskane od pracodawców we wszystkich edycjach badań a dotyczące kompetencji niezbędnych do wykonywania zawodów specjalistycznych, nie różniły się, co pozwoliło na przedstawienie łącznych wyników dla próby zagregowanej (tabela II.11).

Wyraźnie widać, że podobnie jak w przypadku kandydatów poszukiwanych właściwie do każdej pracy [por. Kocór, Strzebońska, Dawid-Sawicka 2012] najbardziej liczyły się trzy rodzaje kompetencji:

1. Interpersonalne – związane z porozumiewaniem się, współpracą w grupie i komunikatywnością.
2. Samoorganizacyjne – wymagające od osób właściwej organizacji swojej pracy, przedsiębiorczości i wykazywania się inicjatywą czy, ogólnie, dotyczące motywacji do pracy.
3. Zawodowe – konkretne kompetencje właściwe dla pracy w danym zawodzie (np. znajomość określonego oprogramowania w przypadku inżynierów).

Na te kompetencje zwracano największą uwagę właściwie bez względu na rodzaj poszukiwanego specjalisty. Wyjątkiem byli specjaliści IT oraz inżynierowie (specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych), od których zdecydowanie wymagano kompetencji komputerowych. Od takich specjalistów oczekiwano również posiadania kompetencji kognitywnych, a więc umiejętności analizowania informacji i formułowania wniosków, szybkiego myślenia i uczenia się. Natomiast w mniejszym stopniu niż od innych specjalistów oczekiwano od nich posiadania kompetencji interpersonalnych, co wynika ze specyfiki pracy, która nie wymaga częstych kontaktów z ludźmi. Z kolei od lekarzy i pielęgniarek (specjaliści ds. zdrowia) wymagano przede wszystkim kompetencji zawodowych. Nie jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę charakter takiej pracy – wymagającej bardzo dobrej znajomości swojej profesji.

W przypadku nauczycieli i specjalistów wychowania oprócz trzech podstawowych kompetencji (zawodowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych), często żądano również innych umiejętności nie związanych bezpośrednio z zawodem nauczyciela (jak np. znajomości prawa o zamówieniach publicznych czy umiejętności zarządzania przedsiębiorstwem). Pokazuje to, że praca w zawodzie nauczycielskim często wymaga wszechstronnych umiejętności.

W odniesieniu do specjalistów z zakresu ekonomii i zarządzania oraz prawa, dziedzin społecznych i kultury częściej niż w przypadku pozostałych specjalistów oczekiwano znajomości języka obcego na dobrym poziomie. Również w tym przypadku jest to uwarunkowane specyfiką pracy w takich zawodach, gdzie zdolności językowe są często podstawowym narzędziem pracy. Należy też podkreślić, że w zawodach społecznych (specjaliści ds. prawa, dziedzin społecznych i kultury) pracodawcy dość często wymagali kompetencji biurowych związanych z przestrzeganiem procedur biurowych, przygotowaniem pism oraz obsługą sprzętu biurowego.

Tabela II.11.

Wymagania kompetencyjne pracodawców wobec kandydatów do pracy w zawodach specjalistycznych (dane procentowe dla prób połączonych 2010–2012)

Wymagania kompetencyjne stawiane specjalistom

|      | Specjaliści nauk fiz., mat. i tech. | Specjaliści ds. zdrowia | Specjaliści nauczania i wychowania | Specjaliści ds. ekon. i zarządzania | Specjaliści ds. tech. inf.-komunik. | Specjaliści ds. prawa, społ. i kultury | Ogół |
|------|-------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|------|
| INT  | 36                                  | 54                      | 61                                 | 61                                  | 30                                  | 54                                     | 50   |
| SAM  | 59                                  | 37                      | 56                                 | 50                                  | 44                                  | 27                                     | 46   |
| ZAW  | 32                                  | 61                      | 27                                 | 38                                  | 31                                  | 45                                     | 42   |
| KOM  | 31                                  | 11                      | 3                                  | 16                                  | 57                                  | 19                                     | 21   |
| KOG  | 17                                  | 5                       | 2                                  | 18                                  | 25                                  | 11                                     | 13   |
| JĘZ  | 6                                   | 0                       | 11                                 | 26                                  | 7                                   | 21                                     | 11   |
| DYS  | 4                                   | 11                      | 6                                  | 8                                   | 7                                   | 6                                      | 8    |
| KWA  | 5                                   | 14                      | 7                                  | 4                                   | 6                                   | 8                                      | 8    |
| INNE | 4                                   | 5                       | 28                                 | 2                                   | 2                                   | 13                                     | 7    |
| BIU  | 8                                   | 0                       | 2                                  | 8                                   | 0                                   | 20                                     | 5    |
| TCH  | 5                                   | 8                       | 0                                  | 0                                   | 4                                   | 3                                      | 4    |
| KUL  | 7                                   | 0                       | 2                                  | 2                                   | 0                                   | 4                                      | 2    |
| FIZ  | 1                                   | 1                       | 1                                  | 1                                   | 5                                   | 0                                      | 1    |
| KIE  | 3                                   | 0                       | 1                                  | 1                                   | 0                                   | 0                                      | 1    |
| MAT  | 1                                   | 0                       | 0                                  | 0                                   | 0                                   | 0                                      | 0    |
| N    | 277                                 | 362                     | 136                                | 346                                 | 160                                 | 122                                    | 1403 |

Uwaga: oznaczenia kompetencji: INT – interpersonalne, SAM – samoorganizacyjne, ZAW – zawodowe, KOM – komputerowe, KOG – kognitywne, JĘZ – językowe, DYS – dyspozycyjne, KWA – kwalifikacje, INNE – kompetencje inne, BIU – biurowe, TCH – techniczne, ART – artystyczne, FIZ – fizyczne, KIE – kierownicze, MAT – matematyczne. Szczegółowy opis kompetencji [Strzebońska, Dobrzyńska, 2011]

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Szczegółowe wymagania kompetencyjne wobec kandydatów na konkretne stanowiska specjalistyczne – w postaci rankingu utworzonego na podstawie popularności określonego rodzaju kompetencji zgłaszanych w ofertach pracy – przedstawia tabela II.12 (drugi poziom kodów kompetencji). Również i w tym przypadku przedstawione dane – ze względu na ich stabilność – dotyczą prób połączonych z lat 2011–2012 i nie różnią się od obserwacji dokonanych w tym obszarze podczas wywiadów z pracodawcami.

Mając na uwadze stabilność wymagań kompetencyjnych zgłaszanych w trzech edycjach badań BKL, na zakończenie warto wyszczególnić, które kompetencje praktycznie nie miały znaczenia przy rekrutacji do zawodów specjalistycznych. Otóż najrzadziej pracodawcy oczekiwali od potencjalnych pracowników kompetencji matematycznych, kierowniczych i fizycznych. W tym przypadku może dziwić słabe zainteresowanie kompetencjami matematycznymi które w zawodach specjalistycznych, np. inżynierskich, mają przecież duże znaczenie. Może to jednak wynikać z tego, że posiadanie takich kompetencji było traktowane przez pracodawców jako wymóg *per se* i dlatego nie były one spontanicznie deklarowane przez pracodawców w odpowiedzi na pytanie o wskazanie najważniejszych kompetencji przydatnych do określonej pracy. Taką interpretację potwierdza fakt, że na etapie ofert pracy pracodawcy zaznaczali konieczność posiadania przede wszystkim wąskich kompetencji zawodowych. Kompetencje kierownicze były rzadko wskazywane, ponieważ praca specjalisty nie wymaga kierowania zespołem ludzkim, lecz wykorzystywania specjalistycznej wiedzy, umiejętności czy zachowań do współpracy z innymi osobami. Jeżeli już pojawiły się wymagania odnośnie kompetencji kierowniczych, to dotyczyły one zdolności przywódczych oraz posiadania umiejętności zarządzania własnym czasem, podejmowania decyzji i ich komunikowaniu grupie. Podobnie jest z kompetencjami fizycznymi, czyli siłą i sprawnością fizyczną, które są atrybutem pracy fizycznej a nie umysłowej.

**Specjaliści  
na rynku pracy.  
Wymagania stawiane  
przez pracodawców**

**Tabela II.12.**  
**Ranking szczegółowych wymagań kompetencyjnych wobec kandydatów na stanowiska  
specjalistyczne, zamieszczanych w ofertach pracy (dane procentowe dla próby połączonej  
z lat 2011–2012)**

| Poz. | Spec. nauk fiz., mat.<br>i tech.                   |    | Spec. ds. zdrowia                     |    | Spec. nauczania<br>i wych.          |    | Spec. ds. ekon.<br>i zarządz.                          |    | Spec. ds. techn.<br>inf.-komunik.                          |    | Spec. ds. prawa,<br>dz. społ. i kul. |    |
|------|----------------------------------------------------|----|---------------------------------------|----|-------------------------------------|----|--------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------|----|
| 1    | Zawodowe                                           | 44 | Zawodowe                              | 23 | Zawodowe                            | 13 | Zawodowe                                               | 45 | KOM: tworzenie<br>aplikacji<br>komputerowych,<br>stron WWW | 57 | Zawodowe                             | 47 |
| 2    | KOM: zaawans.<br>obsługa komputera                 | 21 | INT: komunikatywność                  | 13 | SAM: podejmowanie<br>inicjatywy     | 13 | INT: komunikatywność                                   | 44 | Zawodowe                                                   | 56 | SAM: zarządzanie<br>czasem           | 20 |
| 3    | KOM: podst.<br>obsługa komputera                   | 20 | INT: współpraca<br>w grupie           | 10 | INT: komunikatywność                | 12 | SAM: podejmowanie<br>inicjatywy                        | 34 | KOM: zaawans.<br>obsługa<br>komputera                      | 55 | SAM: samodzielność                   | 20 |
| 4    | SAM: podejmowanie<br>inicjatywy                    | 19 | KIER: przywództwo                     | 10 | KIER: przywództwo                   | 10 | SAM: samodzielność                                     | 28 | INT: komunikatywność                                       | 23 | INT: komunikatywność                 | 20 |
| 5    | INT: współpraca<br>w grupie                        | 16 | KOM: podst.<br>obsługa<br>komputera   | 10 | KOM: podst.<br>obsługa<br>komputera | 10 | KIER: przywództwo                                      | 25 | INT: współpraca<br>w grupie                                | 23 | KOM: podst.<br>obsługa<br>komputera  | 20 |
| 6    | SAM: zarządzanie<br>czasem                         | 14 | SAM: zarządzanie<br>czasem            | 7  | INT: współpraca<br>w grupie         | 9  | SAM: zarządzanie<br>czasem                             | 22 | KOG: myślenie<br>analityczne<br>i syntetyczne              | 18 | INT: współpraca<br>w grupie          | 16 |
| 7    | INT: komunikatywność                               | 14 | SAM: samodzielność                    | 7  | ART: znajomość<br>obyczaju          | 8  | KOM: podst. obsługa<br>komputera                       | 22 | SAM: podejmowanie<br>inicjatywy                            | 14 | SAM: podejmowanie<br>inicjatyw       | 15 |
| 8    | SAM: samodzielność                                 | 12 | DYS: dyspozycyjność<br>przestrzenna   | 6  | SAM: zarządzanie<br>czasem          | 7  | SAM: przedsiębiorczość                                 | 18 | SAM: samodzielność                                         | 13 | KIER: przywództwo                    | 11 |
| 9    | TECH: posługiwanie<br>się wyobraźnią<br>techniczną | 12 | KOM: zaawans.<br>obsługa<br>komputera | 5  | SAM: samodzielność                  | 6  | INT: nawiązywanie<br>i utrzymywanie<br>kont. z ludźmi. | 18 | SAM: zarządzanie<br>czasem                                 | 11 | ART: znajomość<br>obyczaju           | 11 |
| 10   | KIER: przywództwo                                  | 11 | ART: znajomość<br>obyczaju            | 5  | DYS: dyspozycyjność<br>przestrzenna | 6  | KOG: umiejętność<br>uczenia się                        | 15 | KUL: znajomość<br>języków obcych                           | 11 | KOG: koncentracja                    | 10 |
|      | N=1310                                             |    | N=480                                 |    | N=716                               |    | N=4336                                                 |    | N=1888                                                     |    | N=360                                |    |

Uwaga: oznaczenia kompetencji INT – interpersonalne, SAM – samoorganizacyjne, ZAW- zawodowe, KOM – komputerowe, KOG – kognitywne, JĘZ – językowe, DYS – dyspozycyjne, KWA – kwalifikacje, INNE – kompetencje inne, BIU – biurowe, TCH – techniczne, ART – artystyczne, FIZ – fizyczne, KIE – kierownicze, MAT – matematyczne. Szczegółowy opis kompetencji [Strzebońska, Dobrzyńska, 2011].

Źródło: BKL – *Badanie ofert pracy 2011–2012*.

W związku z dyskusją prowadzoną wokół tematu reform szkolnictwa wyższego – w zakresie realizacji zaleceń Strategii Bolońskiej oraz odnośnie zamawianych kierunkach studiów – warto przedstawić kilka wniosków uzyskanych na podstawie przeprowadzonych w ramach BKL analiz. Pokazują one, jak rynek pracy od strony popytowej reprezentowanej przez pracodawców reagował lub może zareagować na te zmiany.

To oczywiste, że w przypadku specjalistów oczekiwania wobec kandydatów do takiej pracy różniły się w porównaniu do innych rodzajów pracowników. Dodatkowo grupa zawodowa specjalistów jest wewnętrznie zróżnicowana i z tego powodu wymagania formułowane przez pracodawców różnią się zarówno w zależności od stanowiska (grupy stanowisk), na które poszukiwani są pracownicy, jak i sposobu zgłaszania takiego zapotrzebowania (tj. kanału rekrutacji). Okazuje się, że duże znaczenie pracodawcy przypisywali do wymaganego poziomu wykształcenia, doświadczenia oraz profilu kompetencyjnego kandydatów.

Uczestnicząc w rekrutacji za pośrednictwem ofert pracy, kandydaci z wykształceniem wyższym magisterskim nietechnicznym znacząco zwiększają swoją szansę na znalezienie zatrudnienia na stanowiskach specjalistycznych. Wyjątkiem są stanowiska oferowane specjalistom z dziedzin ścisłych, w przypadku których pracodawcy w równym stopniu akceptowali wykształcenie wyższe techniczne i nietechniczne przyszłych pracowników. Innymi słowy, humaniści nie są bez szans na rynku pracy. Zresztą – jak udowadniają autorzy rozdziału czwartego niniejszej publikacji (Jelonek, Szklarczyk) – o przewadze na rynku pracy decyduje nie tyle kierunek kształcenia na uczelni, ile typ szkoły i związany z nią prestiż.

Jak wynika z analizy danych, osoby starające się o zatrudnienie na stanowisku specjalistycznym na etapie rozmowy z pracodawcą mogą legitymować się wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim, ale nadal największe szanse na rynku pracy mają kandydaci z wykształceniem wyższym magisterskim. Warto odnotować, że gwałtowny spadek akceptacji wykształcenia licencjackiego lub inżynierskiego w przypadku aplikujących za pośrednictwem ogłoszeń nastąpił dopiero w 2012 r., przy jednoczesnym spadku oczekiwań pracodawców odnośnie długości stażu zawodowego preferowanych pracowników. Dodatkowo można zauważyć, że w grupach zawodowych specjalistów, w przypadku których zrezygnowano w procesie selekcji z wymagań dotyczących poziomu wykształcenia, wzrosły z kolei oczekiwania względem długości odbytego stażu pracy. Natomiast nie zmienił się fakt, że rekrutujący wymagali referencji potwierdzających deklarowane przez kandydatów doświadczenie zawodowe.

Takie obserwacje mogą wskazywać na potrzebę większego zaangażowania się pracodawców działania na rzecz doskonalenia systemu szkolnictwa wyższego. Chodzi o to, aby studia były przydatne i miały walor praktyczny, czyli zaspokajały oczekiwania pracodawców. Takie wysiłki są podejmowane (np. projekt Biznes dla Edukacji, <http://biznesdlaedukacji.parp.gov.pl/>), ale cały czas są one niewystarczające.

Z punktu widzenia kompetencji, od specjalistów pracodawcy wymagali posiadania właściwie tych samych kompetencji, co w przypadku pozostałych zawodów – samoorganizacyjnych, interpersonalnych i zawodowych. Jednak wyraźnie zwiększyło się znaczenie „wąskich” kompetencji zawodowych, które były mocno zróżnicowane w zależności od stanowiska, o które ubiegał się kandydat. Myśląc zatem o wprowadzaniu Krajowych Ram Kompetencji do opisu poszczególnych studiów (a dokładniej – doprecyzowanie efektów kształcenia na kierunkach dedykowanych specjalistom), należy przede wszystkim skoncentrować się na tym, aby studia miały walor praktyczny. To z pewnością ułatwi absolwentom odpowiednie wejście na rynek pracy, na którym te umiejętności, wiedza czy postawy odgrywają najważniejszą rolę. Jednocześnie, ucząc młodych ludzi, nie należy zapominać o wyposażeniu ich w pewne kompetencje ogólne – zapewniające samodzielność, przedsiębiorczość, właściwe zorganizowanie swojej pracy, oraz te związane z umiejętnościami interpersonalnymi – jak komunikatywność, współpraca w grupie czy rozwiązywanie problemów.

Na zakończenie warto wspomnieć, że znajomość języków obcych wśród kandydatów na stanowiska specjalistyczne ma znaczenie przede wszystkim na etapie rozmowy z pracodawcami. W procesie rekrutacji za pośrednictwem ofert pracy to kryterium selekcji dotyczy rokrocznie ok. 1/2 ogłoszeń. Także poziom znajomości języka obcego u osób starających się o zatrudnienie jest najczęściej weryfikowany podczas bezpośredniej rozmowy.

## Rozdział III

*Konrad Turek*

# Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli

## Wprowadzenie

W najbliższej przyszłości Polska będzie musiała zmierzyć się z wyzwaniami i problemami, jakie niesie ze sobą proces starzenia się ludności, czyli zwiększającej się długości życia, spadającego przyrostu naturalnego, wzrostu średniej wieku w społeczeństwie oraz udziału w nim starszych pokoleń. Wstrząśnie to podwalinami całego ładu społeczno-gospodarczego i zmieni nasze codzienne życie. „Bomba emerytalna”, załamanie się systemu socjalnego, brak rąk do pracy – takimi hasłami charakteryzowane są niekiedy w mediach czarne scenariusze najbliższej przyszłości. Groźba destabilizacji rynków pracy i systemu zabezpieczenia społecznego skłania do działań zmierzających ku szerszemu zaangażowaniu starszych generacji w aktywność zawodową (nie bez znaczenia jest również wzrost aktywności na płaszczyźnie pozazawodowej, np. aktywności społecznej, politycznej, samorozwojowej i prozdrowotnej). System opieki zdrowotnej, a także rozwiązania w zakresie opieki nad osobami starszymi nadal nie są dostosowane do potrzeb wynikających ze zmian demograficznych. Największych zagrożeń upatruje się w obszarze systemu zabezpieczenia społecznego. Zmniejszy się liczba pracowników, szczególnie tych w wieku średnim, którzy są najważniejszą grupą z punktu widzenia wpływów z podatków, a zwiększy liczba osób w obecnym wieku emerytalnym [Henkens, Schippers, 2012]. Będzie to oznaczało wzrost wydatków na emerytury i spadek przychodów do budżetu. Bez wydłużenia okresu aktywności zawodowej państwo nie będzie w stanie zagwarantować wypłaty świadczeń emerytalnych. Wczesne przechodzenie na emeryturę i obserwowane jednocześnie opóźnianie się wejścia osób młodych na rynek pracy (m.in. poprzez dłuższą edukację) dodatkowo skracają przeciętne kariery zawodowe. Do tego dochodzi problem niedopasowania popytu i podaży kompetencji na rynku pracy, który poza brakiem odpowiednich kandydatów może skutkować bezrobociem strukturalnym, dodatkowo obciążającym system socjalny. Zmniejszające się (i starzejące) zasoby dostępnych pracowników na rynku pracy będą wymagać od pracodawców umiejętności efektywnego wykorzystania ich potencjału. W tym rozdziale zastanowimy się, na ile Polska jest przygotowana na przemiany, które czekają nas w najbliższych dekadach.

W ciągu ostatnich stu lat przeciętna oczekiwana długość życia wzrosła radykalnie. Przykładowo, w Stanach Zjednoczonych osoby, które dożyły swoich 20 urodzin<sup>41</sup> w 1910 r. umierały średnio w wieku 64 lat, dzisiaj przeciętnie dożywają niemal 80-ki. W tym samym czasie ustawowy wiek emerytalny w większości krajów nie zmieniał się lub był obniżany. Dopiero od niedawna podejmowane są konkretne działania w kierunku jego podwyższenia. Obecnie takie reformy zostały już wprowadzone w życie lub są planowane w 28 z 34 krajów OECD, z tego 13 z nich podnosi wiek do poziomu 67 lat, a więc do granicy, która powinna w najbliższej przyszłości zastąpić poziom 65 lat jako standard dla systemów emerytalnych [OECD, 2012]. O tym, jak trudne są tego typu zmiany świadczą chociażby protesty uliczne w Hiszpanii lub Francji (mimo iż w tym ostatnim kraju reformy dotyczyły podniesienia jednego z najniższych poziomów wieku emerytalnego: z 60 do 62 lat). Innym przykładem są Niemcy, najstarszy demograficznie obok Włoch kraj europejski, który dopiero niedawno zdecydował o podniesieniu wieku emerytalnego do 67 lat (stopniowo aż do 2029 r.). Wcześniejszy poziom 65 lat obowiązywał od 1916 r. Co więcej, pierwszy na świecie system emerytalny, wprowadzony właśnie w Niemczech przez Bismarcka w 1889 r., ustalał wiek emerytalny na poziomie aż 70 lat (był to jednak z założenia system inny niż obecny). W Niemczech, podobnie jak w Szwecji, gdzie planuje się podnieść wiek emerytalny nawet do 69 lat, protesty społeczne były mniejsze i zmiany zyskały powszechną akceptację. Nie ulega wątpliwości, że osoby wchodzące dzisiaj na rynek pracy mogą spodziewać się, że na emeryturę będą przechodzić później niż ma to miejsce obecnie. Nie powinno bowiem zaskakiwać, że system zaprojektowany ponad 120 lat temu dla całkowicie innej struktury społecznej wymaga dostosowania do obecnych realiów.

W Polsce przez ostatnie dwie dekady kwestia podniesienia wieku emerytalnego była zazwyczaj spychana na dalszy plan – jako temat ryzykowny dla polityków, budzący opór i niechęć wyborców. Podobnie była traktowana kwestia wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Młody kraj, jakim była Polska lat 90., zarówno pod względem rozwoju instytucji demokratycznych, jak i struktury demograficznej, w okresie transformacji miał pod dostatkiem palących problemów i istotnych wyzwań codzienności<sup>42</sup>. Kolejne rządy musiały sobie poradzić m.in. z budową podstaw gospodarki wolnorynkowej i struktur demokratycznego państwa, głównymi reformami systemowymi, prywatyzacją, utrzymaniem w ryzach inflacji, czy też walką z bezrobociem. Do momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. jedyną, choć niezwykle znaczącą, odpowiedzią na wyzwania demograficzne była reforma systemu emerytalnego, zapoczątkowana w 1999 r. Dominowała natomiast polityka „wypychania” osób starszych z rynku pracy, m.in. poprzez niezwykle rozwinięty system wcześniejszych emerytur, zasiłków i świadczeń przedemerytalnych oraz brak zachęt do jak najdłuższego kontynuowania pracy (wczesna dezaktywizacja była traktowana jako instrument ograniczania problemów na rynku pracy).

Sytuacja na rynku pracy w latach 90. i na początku XXI w. również nie skłaniała pracodawców do zbyt wielkiej troski o starszych i starzejących się pracowników. Szeroki dostęp do młodych kandydatów z pokolenia wyżu demograficznego, wykształconych znacznie lepiej niż pokolenie ich rodziców, w znacznej mierze zaspokajał potrzeby pracodawców. System emerytalny – dający ogromnej rzeszy Polaków możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę – sprzyjał wcześniejszej dezaktywizacji oraz zwalniał firmy z dbałości o rozwój zarządzania wiekiem i wsparcia dla starzejącego się personelu.

Znaczącym krokiem (choć w gruncie rzeczy był to odsunięty w czasie element reformy z 1999 r.) była likwidacja wcześniejszych emerytur i zastąpienie ich emeryturami pomostowymi w latach 2008–2009, w wyniku czego ponad trzy czwarte uprzednio uprzywilejowanych osób straciło możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę. Kolejnym krokiem było ustanowienie w 2012 r. stopniowego podwyższania wieku emerytalnego do 67 lat, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. Dodajmy, że dzisiaj Polska należy do mniejszości krajów Unii Europejskiej, w których wiek emerytalny kobiet i mężczyzn nie jest równy.

W niniejszym rozdziale analizujemy procesy, które są związane z przemianami demograficznymi oraz prezentujemy podstawowe wyzwania, przed jakimi stanie większość zachodnich krajów, w tym Polska. Na wstępie musimy wyraźnie zaznaczyć, że starzenie się ludności to nie tylko kwestia problemów gene-

<sup>41</sup> Na średnią oczekiwaną długość życia w momencie urodzin ogromny wpływ ma śmiertelność w wieku niemowlęcym i dziecięcym, która w ostatnim stuleciu znacznie spadła, stąd wskaźnik oczekiwanej długości życia dla wieku 20 lat jest bardziej miarodajny w porównaniach.

<sup>42</sup> W całej Europie Środkowej proces głębokich przemian demograficznych nasilił się dopiero wraz z początkiem transformacji systemowej. Drastycznie spadła dzietność, stopniowo wydłużała się przeciętna długość życia, a emigracja młodych ludzi dodatkowo „postarzała” strukturę wiekową. Przybrał on natomiast dużo bardziej gwałtowny charakter niż w przypadku Europy Zachodniej.

racji 50+. Powszechnie stosowaną w literaturze kategorią wiekową na określenie „osób starszych” w odniesieniu do rynku pracy jest właśnie kategoria wieku od 50 lat do ustawowego wieku emerytalnego. Koresponduje ona z głównymi programami polityki publicznej (np. „Solidarność Pokoleń” w Polsce). Nie można jednak zapominać, że jest to niezwykle zróżnicowany zbiór jednostek, a granic starości nie wyznacza tylko i wyłącznie kalendarz. Co ważniejsze, starzenie się ludności to proces, który w równym stopniu dotyczy pokoleń przedemerytalnych, jak i młodszych. Po pierwsze, ponieważ zmiany rzeczywistości społeczno-ekonomicznej będą w takim samym stopniu wpływały na ich życie i pracę. Po drugie, ponieważ od tego, w jaki sposób będą się one starzeć zależeć będzie sytuacja w okresie największych obciążeń demograficznych za kilkadziesiąt lat. W analizie przemian demograficznych konieczna jest więc perspektywa dynamiczna, ujmująca różnice między poszczególnymi kohortami wiekowymi (m.in. różnice w kapitale ludzkim, mentalności, doświadczeniu, preferencjach wobec pracy i edukacji), a także stopniową zmianę struktury wiekowej społeczeństwa.

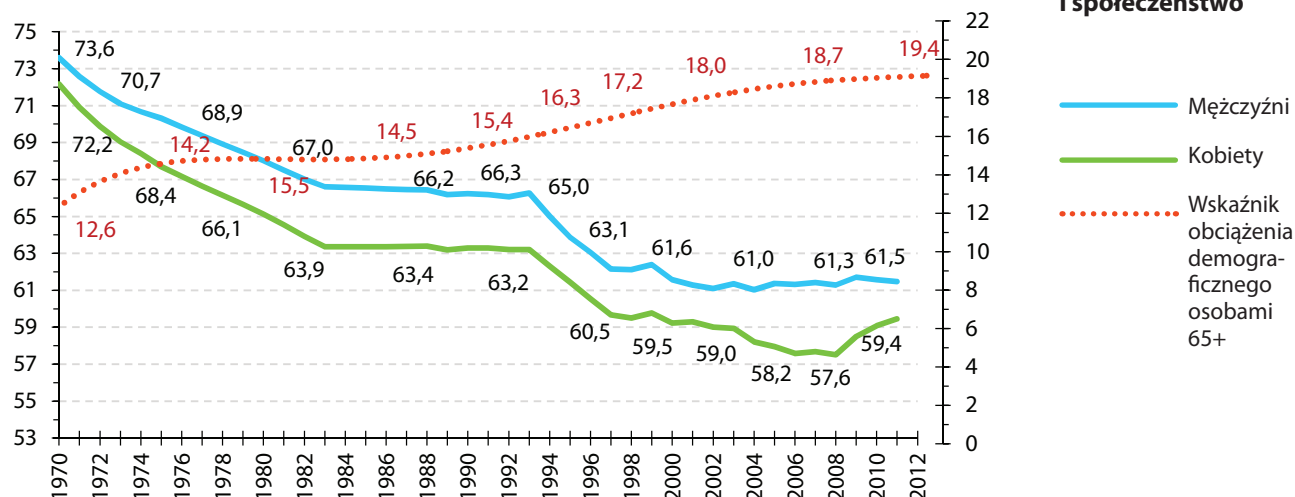
W dalszej części rozdziału podejmujemy kwestie dotyczące znaczenia procesu zmian demograficznych dla gospodarki i społeczeństwa, m.in. dla zasobów kapitału ludzkiego, rynku pracy, firm, instytucji szkoleniowych i polityk publicznych, a także dla pracowników. Następnie przedstawiamy rozwój polityki dotyczącej starszych pokoleń oraz procesu starzenia się ludności w Polsce. Kolejne dwa podrozdziały bazują głównie na danych z badań ludności BKL z 2012 r. Dotyczą one: sytuacji rynkowej, a także wykształcenia i kompetencji osób starszych oraz młodszych pokoleń. W ostatniej części analizujemy natomiast rolę wieku i proces starzenia się pracowników z perspektywy pracodawców, bazując głównie na badaniach pracodawców BKL.

## **1. Wpływ przemian demograficznych na gospodarkę i społeczeństwo**

Co najmniej od lat 70. w Polsce wiek przejścia na emeryturę systematycznie się obniżał (wykres III.1). Znaczący spadek na początku lat 90. jest związany ze zmianą systemową i likwidacją tzw. bezrobocia ukrytego, także w starszych pokoleniach, które w wolnorynkowej rzeczywistości wybrały emeryturę. Od tego czasu średni wiek przejścia na emeryturę wśród mężczyzn utrzymuje się na poziomie nieco ponad 61 lat. Natomiast wśród kobiet wskaźnik po 1989 r. nadal spada – do niecałych 58 lat ok. 2008 r. Dopiero ostatnie lata przynoszą pewien wzrost, szczególnie widoczny wśród kobiet, co jest związane przede wszystkim z ograniczeniem możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.

### Wykres III.1.

**Średni efektywny wiek przejścia na emeryturę (lewa oś – wiek)\* oraz wskaźnik obciążenia demograficznego osobami 65+ (prawa oś – procenty)\*\* w Polsce w latach 1970–2012**



\* Średni efektywny wiek przejścia na emeryturę – dane prezentują ważoną średnią 5-letnią (np. dane dla 1970 r. to średnia z lat 1965–1970, a dla 2000 r. to średnia z lat 1995–2000). W oparciu o dane dla lat 1965–2011. Dane do 1990 r. mogą być obciążone błędem, ponieważ są szacowane na podstawie spisów powszechnych. Dane z lat 1991–2011 pochodzą z badań rynku pracy. Źródło: OECD.

\*\* Wskaźnik obciążenia demograficznego osobami 65+ – stosunek liczby osób w wieku 65 lat i więcej do osób w wieku 15–64 lata. Linia dopasowania do danych dokładnych dla lat: 1970, 1975, 1980, 1985, 1990–2012. Źródło: Eurostat.

Wartości liczbowe podane jedynie dla wybranych lat.

Źródło: OECD, Eurostat.

Równolegle możemy obserwować przemiany struktury wiekowej, zobrazowane na wykresie III.1 wskaźnikiem obciążenia demograficznego osobami starszymi, a więc stosunkiem liczby osób w wieku 65 lat i więcej do osób w wieku 15–64 lata<sup>43</sup>. W latach 80. wynosił on około 15%, od lat 90. zaczął rosnąć szybciej, osiągając 18% w 2000 r. i 19,4% w 2012 r. Co istotne, prognozy demograficzne przewidują przyspieszenie tego procesu. W 2020 r. wyniesie on już 27%, a 43% Polaków będzie miało więcej niż 50 lat. Do 2050 r. ubędzie nam 4 mln obywateli, a wskaźnik obciążenia wzrośnie do 53%, czyniąc z Polski jeden z najstarszych wiekowo krajów w Europie – jedna trzecia obywateli będzie miała więcej niż 65 lat (dane: Eurostat, GUS).

Podobne zmiany zachodzą i zachodzą będą w większości rozwiniętych krajów świata. W najbliższych dziesięcioleciach starzenie się ludności z pewnością zmieni oblicze Europy i wzmoże procesy, których konsekwencje trudno dzisiaj przewidzieć, jak np. napływ migrantów spoza starego kontynentu i zmiany struktury etnicznej państw. Konsekwencje przemian demograficznych odczuwa już wiele krajów, które są obecnie relatywnie starsze niż Polska. Procesy te nie pozostaną też bez znaczenia dla rzeczywistości społecznej i gospodarczej naszego kraju. Przyjrzyjmy się w skrócie największym wyzwaniom starzejących się społeczeństw, z którymi przyjdzie nam się zmierzyć w najbliższej przyszłości, oraz temu, jak wyglądać będzie rynek pracy jutra.

Nie podlega dyskusji, że zasoby siły roboczej ulegną zmniejszeniu. Już do 2020 r. ubędzie w Polsce około 1,2 mln osób w wieku 15–64 lata, w 2030 r. będzie ich o 10% mniej (2,8 mln) niż obecnie, zaś w 2050 r. zasoby siły roboczej zmniejszą się blisko o jedną trzecią (7,5 mln). Już obecnie problem z brakiem pracowników odczuwa wiele krajów. Przykładowo, Niemcy, pomimo najniższej od kilkunastu lat stopy bezrobocia (oscylującej wokół 6–7%), pesymistycznie patrzą na sytuację na swoim rynku pracy. Coraz większym problemem jest znalezienie pracowników w zawodach specjalistycznych, szczególnie w sektorze inżynierskim, zaawansowanych technologii, telekomunikacji, przetwórstwie, usługach i opiece zdrowotnej. W tej największej gospodarce europejskiej do 2020 r. ubędzie 2 mln pracowników wykwalifikowanych, a do

<sup>43</sup> Należy pamiętać, że wskaźnik obciążenia demograficznego obrazuje jedynie stosunek odpowiednich kategorii wiekowych – osoby w wieku nieprodukcyjnym wcale nie muszą być nieproduktywne.

## **Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli**

2050 r. zasoby całej siły roboczej zmniejszą się o jedną trzecią [Constant, Tien, 2011; NYT, 2011]. Nie inaczej jest w krajach skandynawskich, wiodących pod względem polityki nakierowanej na problemy starzenia się ludności – tam również przewiduje się kłopoty związane z brakiem pracowników [Kunz, 2007].

W najbliższych dekadach europejski rynek pracy będzie coraz bardziej rynkiem pracownika, a gospodarki narodowe coraz chętniej będą spoglądać na siłę roboczą z zagranicy. Wprawdzie w czasach obecnego kryzysu ekonomicznego wiele krajów ma inne naglące problemy. Niemniej, temat emigracji zarobkowej i tzw. drenażu mózgów mogą powrócić na pierwsze strony gazet. Już dzisiaj nasi zachodni sąsiedzi uważają, że remedium na problemy z niedoborem pracowników może być polityka imigracyjna, zachęcająca m.in. Polaków do pracy w ich kraju. Polityce tej sprzyjać może duże bezrobocie wśród młodych w wielu krajach europejskich (także w Polsce).

Równocześnie ze zmniejszeniem się liczby pracowników, zwiększy się ich przeciętny wiek. Dla pracowników będzie to oznaczać zmianę ścieżek kariery, szczególnie w sektorach o silnie zakorzenionej zasadzie senioralnych ścieżek awansu [Henkens, Schippers, 2012]. Osoby starsze coraz częściej będą miały za przełożonych osoby młodsze od siebie, co może być przyczyną dodatkowych konfliktów. Osiągnięcie wieku emerytalnego nie będzie oznaczało automatycznie końca kariery (choćby z powodu niskiej stopy finansowego zastąpienia zarobków świadczeniami emerytalnymi). Zwiększy się też znaczenie elastycznych form zatrudnienia w późniejszych etapach kariery zawodowej. Już obecnie np. samozatrudnienie jest niekiedy traktowane jako rodzaj pomostu pomiędzy karierą zawodową a emeryturą [Anxo, Ericson, Jolivet, 2012]. Pracodawcy będą musieli nauczyć się gospodarować tymi ograniczonymi i starszymi niż dotychczas zasobami siły pracowniczej. Do tej pory jednym z rozwiązań była akceptowalna społecznie strategia redukcji zatrudnienia poprzez wysyłanie starszych pracowników na wcześniejszą emeryturę (nadal obecna w polskiej rzeczywistości [por. Perek-Białas, Turek, 2012]). Obecnie zwiększa się jednak rola zarządzania wiekiem (*age management*), czyli podejścia do zarządzania personelem w organizacji uwzględniającego wiek, proces starzenia się i cykl życia jednostek, w celu stworzenia środowiska pracy sprzyjającego pracownikom w każdym wieku, umożliwiającego wykorzystanie ich możliwości i zaspokojenie potrzeb. Zarządzanie wiekiem to nie tylko praktyki skierowane bezpośrednio do osób starszych, lecz zrównoważone podejście mające na celu podniesienie zdolności do pracy różnych grup wiekowych. Dla pracodawcy jest to także inwestycja w zasoby ludzkie firmy – to może pozwolić na zwiększenie motywacji i lojalności, lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów kompetencji i umiejętności, a w efekcie zwiększenie stabilności i produktywności zespołu. Większą rolę będą także odgrywały rozwiązania pozwalające na łączenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi, a także – co zgodnie przewidują eksperci – uczenie się przez całe życie, aktualizacja i stałe podnoszenie kompetencji pracowników.

Kolejnym obszarem znaczących przemian będzie struktura gospodarki. Eksperci przewidują, że starzenie się ludności wpłynie na rozwój sektora usług i zmniejszenie roli sektora przemysłowego, ponieważ osoby starsze, w porównaniu do młodszych pokoleń, mają mniejsze zapotrzebowanie na rozmaite urządzenia, a większe na szereg usług. Wśród nich są m.in. usługi zdrowotne, rehabilitacyjne i opiekuńcze, pomoc domowa, usługi finansowe (np. oszczędnościowe), publiczne usługi komunikacyjne, zapewnienie bezpieczeństwa, czy też rozrywka i rekreacja. Z punktu widzenia gospodarek narodowych, szczególnie tych mniejszych, może to mieć pozytywny wpływ, jako że produkcja przemysłowa jest często zglobalizowana, a usługi dostarczane są przez zasoby lokalne [por. Kunz, 2011]. Rozwijać się będzie także sektor *silver economy*, nakierowany na dostarczanie dóbr i usług osobom starszym. Ta kategoria odbiorców będzie coraz większa, coraz zdrowsza, będzie żyć coraz dłużej i – co ważne – będzie też zamożniejsza niż ich poprzednicy.

System opieki zdrowotnej, a także rozwiązania w zakresie opieki nad osobami starszymi nadal nie są dostosowane do potrzeb wynikających ze zmian demograficznych. Zwróćmy jednak uwagę na fakt, że jeszcze nigdy nie musiały one obsłużyć tak dużej liczby osób bardzo zaawansowanych wiekowo. Coraz więcej osób będzie dożywać późnej starości. W 2000 r. było w Polsce niespełna 750 tys. osób po 80 roku życia, w 2015 r. będzie ich dwa razy więcej, a w 2030 r. już ponad 2 mln. Wydatki na służbę zdrowia i opiekę zależą nie tylko od liczebności najstarszych grup wiekowych, lecz również od ich stanu zdrowia. Systematycznie zwiększa się oczekiwana długość życia Polaków, jednak oczekiwana długość zdrowego życia nie przyjmuje już tak optymistycznego kierunku zmian. Obecni 50-latkowie mają przed sobą statystycznie jeszcze 27 lat

życia w przypadku mężczyzn i 32 lata w przypadku kobiet [Eurostat 2011]. Jednak jedynie nieco ponad połowa tego okresu będzie przeżyta w zdrowiu (na co wskazuje oczekiwana długość życia zdrowego wynosząca dla wieku 50 lat odpowiednio 15 i 17 lat). Poprawa jakości zdrowia osób starszych i zdrowe starzenie się młodszych pokoleń z pewnością wpłynęłyby pozytywnie na koszty ponoszone przez system zdrowia. Nie bez znaczenia jest jednak również jego efektywność, a także szerszy kontekst gospodarczo-społeczny, bowiem niektóre analizy, np. z Finlandii, pokazują, że starzenie się ludności nie prowadzi automatycznie do wzrostu wydatków socjalnych i zdrowotnych w ujęciu generalnym, ponieważ zmniejszają się wydatki związane z dziećmi i młodzieżą [Kunz, 2011].

Duży problem z usługami opiekuńczymi mają obecnie chociażby Niemcy. Do 2030 r. pojawi się u nich zapotrzebowanie na 1 mln dodatkowych pracowników sektora opiekuńczego i zdrowotnego, którzy będą się zajmować osobami starszymi. W Polsce większe znaczenie w tym zakresie ma pomoc oferowana przez rodzinę, obecnie głównego dostawcy usług opiekuńczych. Możliwości te będą się jednak zmniejszały (również ze względu na mniejszą liczbę dzieci, migracje, rozluźnienie tradycyjnych więzów rodzinnych), co wpłynie na wzrost zapotrzebowania na zewnętrzny system opieki i zmniejszanie zjawiska podwójnego obciążenia: pracą i obowiązkami opiekuńczymi [Stypińska, Perek-Białas, 2011].

Ciekawą kwestią jest wpływ zmian demograficznych na politykę. Dotychczasowe dwie dekady polskiej demokracji pokazały, że najchętniej w wyborach uczestniczą 40-, 50- i 60-latkowie [Cześniak, 2009]. Nie oznacza to jednak, że jest to czynnik kluczowy i niezmienny. Wraz ze zmianą struktury wiekowej zmienia się bowiem struktura wykształcenia, a to ma również niebagatelny wpływ na partycypację wyborczą, a także preferowane opcje polityczne. Następuje również zmiana pokoleniowa i będzie się starzeć pokolenie wyżu demograficznego, które wykształciło i wychowało się w wolnej i demokratycznej Polsce. Z pewnością ta grupa wyborców nie umknie uwadze partii politycznych.

Poza aktywnością zawodową, zmieni się także zaangażowanie starszych pokoleń w wolontariat. Sektor non-profit stwarza obiecujące perspektywy dla osób starszych – zarówno nieaktywnych, jak i wciąż aktywnych zawodowo. Jest to rzeczywistość wyraźnie odmienna od realiów pracy zarobkowej. Daje chociażby dużą elastyczność zaangażowania i pozwala na dostosowanie typu i czasu pracy do własnych możliwości. Oferuje także dobre warunki pracy, szczególnie pod względem atmosfery, możliwości łączenia pracy z życiem prywatnym (w tym z obowiązkami opiekuńczymi), a inni wolontariusze i pracownicy mogą również stanowić wsparcie w trudnych chwilach oraz zapewnić towarzystwo w życiu codziennym. Może to ochronić przed alienacją, samotnością, depresją lub wykluczeniem. Co istotne, wolontariat daje poczucie odpowiedzialności i bycia potrzebnym, zwiększa samoocenę i stwarza możliwość decydowania o działaniach i rozwoju organizacji, oferuje autonomię i wolność. Praca non-profit to także możliwość zaktualizowania lub podniesienia własnych umiejętności [Turek, 2011].

Na koniec podkreślimy rzecz najważniejszą z jednostkowego punktu widzenia – jakość życia. To, jakie znaczenie będzie miało dla niej wydłużenie się przeciętnego życia i starzenie się ludności nie jest przesądzone. Zależy ona bowiem nie tylko od przemian gospodarczych i społecznych czy od funkcjonowania systemu emerytalnego lub systemu zdrowia. W dużej mierze zależy od nas samych, od tego jak będziemy się starzeć (już teraz) oraz jak zdrowi i aktywni będziemy w wieku starszym. Z tego też względu koncepcja aktywnego starzenia jest traktowana jako pewna inwestycja, zwracająca się zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społecznym.

Procesy opisane powyżej mogą stanowić najbardziej prawdopodobny kierunek przemian społeczno-gospodarczych, jednak zakładają one jedną ważną rzecz: względną stabilność gospodarczą i polityczną. W sytuacji, kiedy rosnącym obciążeniom demograficznym będą towarzyszyć silne zawirowania gospodarcze, znaczące pogorszenia sytuacji na rynku pracy, a w odpowiednim czasie zabraknie niezbędnych reform, zamiast ewolucji społeczno-gospodarczej możemy doczekać się głębokiego kryzysu. Byłby on tym trudniejszy do przezwyciężenia, że jego przyczyny leżałyby w procesie demograficznym, którego nie sposób w krótkim okresie kontrolować. Nie będziemy podążać jednak dalej tropem takiego pesymistycznego scenariusza. Zamiast tego, przyjrzyjmy się, jak Polska przez ostatnie dwie dekady przygotowywała się do sprostania wyzwaniom starości i na ile jesteśmy dzisiaj przygotowani na nieuchronne zmiany.

## **2. Rozwój polityki wobec zjawiska starzenia się ludności w Polsce**

W czasie, kiedy Polska przemierzała długą drogę od kraju socjalistycznego do członka nowoczesnej i demokratycznej Europy, zmagając się z problemami transformacji, zmiany demograficzne (zachodzące na dalszym planie), z rzadka zyskiwały zainteresowanie decydentów politycznych. Politykę wobec wyzwań starzejącej się ludności – inaczej zwaną polityką „ageingową” – w Polsce możemy podzielić na cztery główne okresy [por. Ruzik, Perek-Białas, Turek, 2013].

Pierwszy z nich to lata 1989–1999, obejmujące transformację ustrojową i główne reformy systemowe. Był to burzliwy okres, kiedy uwagę kolejnych rządów przykuwały głównie podstawowe i doraźne problemy budowania i stabilizacji młodej demokracji i wolnorynkowej ekonomii, prywatyzacji, bezrobocia, inflacji, konstytucji i podstawowych reform społecznych. Obniżający się wiek przechodzenia na emeryturę, wspomagany dodatkowo przez możliwości wcześniejszych emerytur i ich substytutów w postaci świadczeń rentowych i przedemerytalnych, był traktowany jako proces sprzyjający bezkonfliktowemu rozwiązaniu problemu rosnącego bezrobocia. Społeczeństwo polskie było relatywnie młode, w porównaniu do innych krajów Europy. Jedynym wyzwaniem, które doczekało się szerokiego politycznego zaangażowania, była kwestia rosnącego obciążenia systemu emerytalnego i potrzeby jego reformy. W perspektywie następnych dwóch-trzech dekad na emeryturę miało przejść pokolenie powojennego wyżu demograficznego.

Odważna i nowatorska w skali regionu reforma została wprowadzona w 1999 r. Nowy system oferował silniejsze zachęty do wydłużania okresu aktywności zawodowej, łącząc ją z wysokością świadczenia emerytalnego. Wiele planowanych zmian, m.in. ograniczenie przywilejów emerytalnych, zostało jednak odsuniętych w czasie. Bez wątpienia reforma emerytalna była głównym i niezwykle ważnym osiągnięciem w zakresie polityki „ageingowej” tego okresu, a może i całych ostatnich dwóch dekad. Niemniej, polityka w latach 90. nakierowana była na wypychanie osób starszych z rynku pracy, a także wsparcie w zakresie zdrowia i pomocy społecznej [Szatur-Jaworska, 2000; Chłóń-Domińczak, 2009; Góra, 2008].

Lata 2000–2003 można określić jako okres przygotowawczy do wejścia do UE oraz okres problemów na rynku pracy. W tym czasie polityka „ageingowa” uzyskała już znaczący status w unijnych dokumentach strategicznych. Wśród celów Strategii Lizbońskiej [2000], jednego z podstawowych aktów wspólnoty, znalazł się wzrost wskaźników zatrudnienia dla starszych generacji. Nie przełożyło się to jednak na politykę w Polsce [Błędowski, 2002]. Nieliczne inicjatywy, jak plan Hausnera, podejmujące tę problematykę, nie znalazły odzwierciedlenia w kompleksowych strategiach [Perek-Białas, Ruzik 2004]. Okres ten był jednocześnie czasem pogarszającej się sytuacji gospodarczej – bezrobocie rosło osiągając rekordowe wartości 20%, a na rynek pracy wchodziło pokolenie wyżu lat 70. i 80., dodatkowo znacząco obniżając przeciętny wiek siły roboczej w porównaniu do krajów zachodnioeuropejskich. Wcześniejsze emerytury nadal były traktowane jako remedium na wysokie bezrobocie wśród młodych, a sama emerytura gloryfikowana jako okres zasłużonego odpoczynku.

Sytuacja polityczna znacząco się zmieniła w latach 2004–2008, a więc pierwszych latach po wejściu do UE. Polepszeniu uległa sytuacja na rynku pracy, m.in. bezrobocie w tym okresie spadło o połowę (z poziomu około 20% w 2004 r. do poniżej 10% w 2008 r.), a otwarte granice sprzyjały emigracji zarobkowej. Jako nowy kraj członkowski UE, Polska musiała dostosować swoją strategię polityczną do celów i priorytetów unijnych. Dotyczyło to również tematyki aktywnego starzenia i zwiększania aktywności osób starszych. Efektem było opracowanie kompleksowego programu „Solidarność pokoleń – Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” w 2008 r., czemu towarzyszyły badania, analizy, dyskusje i większe niż dotychczas zainteresowanie społeczne. Program był odpowiedzią na wyzwania starzejącej się ludności, skupiając się na zwiększeniu aktywności zawodowej osób starszych do 2020 r. Mimo iż program był obiecujący, jego implementacja w pierwszych latach jest trudna w ocenie, tym bardziej, że nastąpiło spowolnienie gospodarcze i przesunięcie priorytetów politycznych. Pierwsze lata po wejściu do UE można podsumować jako okres budowania polityki „ageingowej”, której charakter można określić jednak jedynie jako fasadowy. Była ona bowiem motywowana przez potrzebę odpowiedzi na priorytety unijne, nie miała przełożenia na rzeczywiste i znaczące działania.

Od 2009 r. do chwili obecnej, czyli 2012 r. obserwujemy zmianę w dyskursie politycznym dotyczącym kwestii osób starszych. Zmiany demograficzne nie dają się już marginalizować. Polityka fasadowa powoli ustępuje miejsca rzeczywistym zmianom. Pierwszym krokiem było ograniczenie przywilejów emerytalnych, planowanych już przez reformę z 1999 r. Przez lata kwestia ta była odsuwana w czasie i traktowana jako temat zapalny – nikt nie chciał się narażać wyborcom wprowadzając niepopularne zmiany. W 2009 r. wcześniejsze emerytury zostały w większości zlikwidowane. Około 900 tys. osób z 300 zawodów straciło przywileje. Na ich miejsce został wprowadzony tymczasowy system emerytur pomostowych oparty o ryzyko występujące w miejscu pracy (nie zaś jak poprzednio – o listę zawodów). Prawo do emerytur pomostowych uzyskało około 270 tys. wykonujących jedną z 60 wybranych prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Protesty związków zawodowych doprowadziły jednak do uchwalenia przywilejów emerytalnych m.in. dla górników i nauczycieli. Drugim krokiem było przyjęcie przez parlament planów stopniowego zwiększenia ustawowego wieku emerytalnego do 67 lat, zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. Proces ma następować systematycznie – o 1 miesiąc co kwartał. Oznacza to, że pułap 67 lat zostanie osiągnięty dla mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r. Również i ta zmiana była odważną decyzją w kontekście ostatnich dwóch dekad, mocno krytykowaną przez opozycję i związki zawodowe, lecz popieraną przez większość ekspertów i związki pracodawców. Wydaje się, że ostatnie lata przyniosły zmianę w percepcji starości oraz procesu starzenia się. Sprzyjało temu także ustanowienie roku 2012 Europejskim Rokiem Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej<sup>44</sup>.

### 3. Sytuacja rynkowa osób starszych oraz młodszych pokoleń

W kontekście tych rozważań, przyjrzyjmy się dokładniej obecnej sytuacji osób starszych na rynku pracy w Polsce, a także szerszemu procesowi starzenia się ludności i przemian pokoleniowych.

Podstawowym wymiarem jest sytuacja zawodowa osób starszych. W 2011 r. według danych BKL wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku 50–64 lata wyniósł 49%, wobec średniej dla całej Unii Europejskiej na poziomie 65%. Dla kobiet w wieku 50–59 lat wynosił on 48% wobec średniej dla UE–27 na poziomie 63% (tabela III.1, dane dla UE: Eurostat 2011)<sup>45</sup>. Ostatnie trzy lata przyniosły wyraźny wzrost wskaźnika zatrudnienia w 5-letnich grupach przedemerytalnych: z 26% do 30% wśród mężczyzn w wieku 60–64 lata i z 30% do 41% wśród kobiet w wieku 55–59 lat. Jest to związane m.in. z likwidacją znacznej części przywilejów emerytalnych, co opóźniło średni wiek przechodzenia na emeryturę.

<sup>44</sup> Oryginalna, angielskojęzyczna nazwa mówi o Roku Aktywnego Starzenia i Solidarności Międzypokoleniowej.

<sup>45</sup> Należy dodać, że wskaźnik bezrobocia podawany przez GUS w oparciu o wyniki badania BAEL nieznacznie się różni od wyników uzyskanych w badaniach BKL. Przykładowo, w badaniach BAEL w II kwartale 2011 r. (a więc porównywalnym okresie do II edycji badań BKL zaprezentowanej w tabeli III.1) wskaźniki zatrudnienia wynosiły odpowiednio: dla mężczyzn w wieku 20–24 – 50%, 25–34 – 85%, 35–49 – 85%, 50–64 – 57%; dla kobiet w wieku 20–24 – 36%, 25–34 – 67%, 35–49 – 76%, 50–64 – 53%. Generalnie, badania BKL pokazują niższe wskaźniki. Wynika to z różnic w kwestionariuszu, które przekładają się m.in. na niewielkie różnice w sposobie klasyfikowania osób pod kątem sytuacji zawodowej. Kwestionariusze dostępne są na stronie: <http://bkl.parp.gov.pl/>.

Tabela III.1.

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2010–2012 i w Unii Europejskiej (2011) wśród ludności w wieku 20 do 59/64 lata w podziale na płeć i kategorie wiekowe

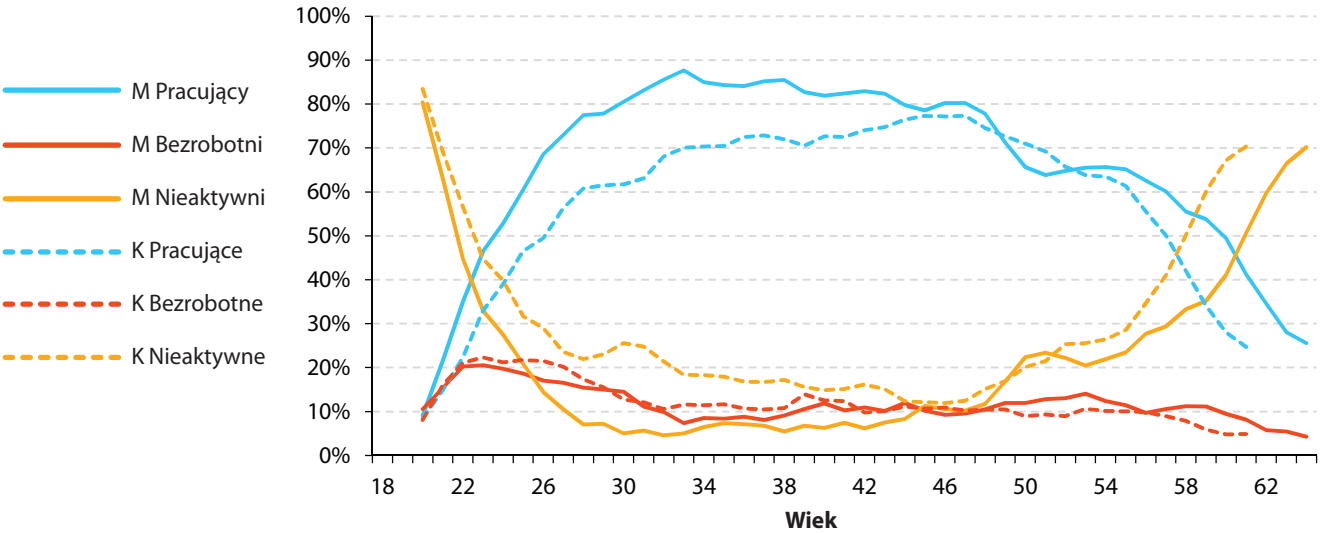
| Wiek     | Polska |    |      |    |      |    | UE-27 |    |
|----------|--------|----|------|----|------|----|-------|----|
|          | 2010   |    | 2011 |    | 2012 |    | 2011  |    |
|          | M      | K  | M    | K  | M    | K  | M     | K  |
| 20–24    | 48     | 38 | 42   | 30 | 43   | 30 | 53    | 46 |
| 25–34    | 82     | 66 | 84   | 65 | 81   | 63 | 81    | 69 |
| 35–49    | 81     | 74 | 81   | 75 | 80   | 74 | 86    | 74 |
| 50–59/64 | 49     | 46 | 49   | 48 | 50   | 51 | 65    | 63 |
| 50–54    | 66     | 63 | 66   | 64 | 65   | 65 | 82    | 70 |
| 55–59    | 54     | 30 | 52   | 39 | 57   | 41 | 70    | 55 |
| 60–64    | 26     | -  | 29   | -  | 30   | -  | 39    | -  |
| Ogółem   | 67     | 59 | 66   | 59 | 66   | 59 | 87    | 74 |

Źródło: BKL – Badania Ludności 2010–2012 (dla Polski), Eurostat 2011 (dla UE–27).

Kolejny wykres (wykres III.2) prezentuje sytuacje zawodową wszystkich pokoleń z uwzględnieniem płci. Widzimy, że sytuacja kobiet i mężczyzn wyrównuje się jedynie w kategorii wiekowej pomiędzy 45 i 55 lat. W pozostałych kohortach występują wyraźne różnice ze względu na proporcję osób zatrudnionych i nieaktywnych zawodowo (odsetek bezrobotnych pozostaje zbliżony). Większa proporcja nieaktywnych zawodowo wśród kobiet w wieku młodszym i średnim wynika w dużej mierze z macierzyństwa i obowiązków opiekuńczych<sup>46</sup>.

Wykres III.2.

Wiek a sytuacja zawodowa (według definicji BAEL) kobiet i mężczyzn w 2012 r.  
(średnia ruchoma z 3 lat)



M – Mężczyźni, K – Kobiety.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

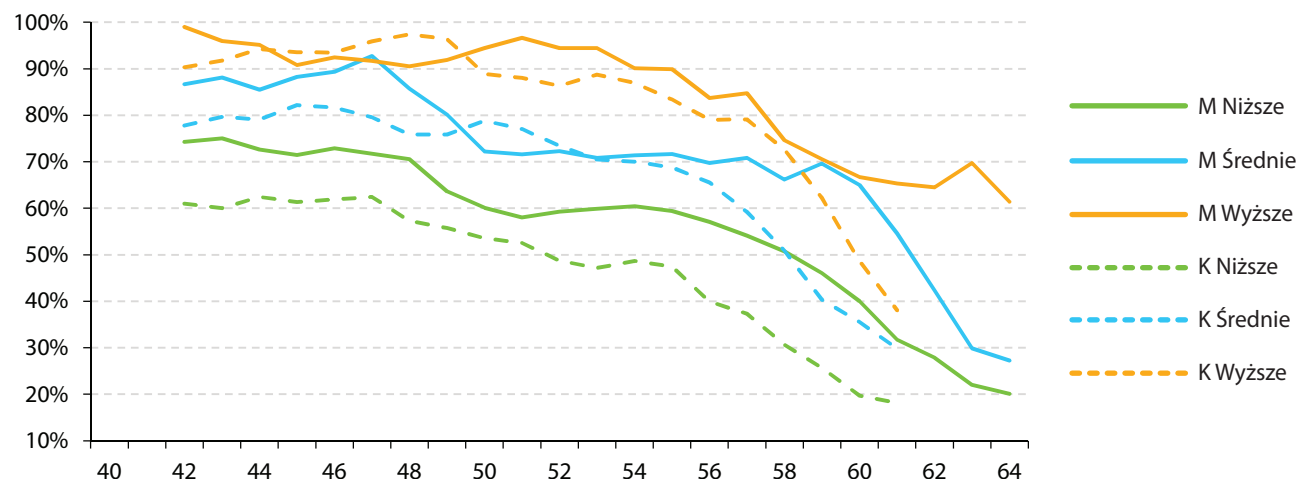
<sup>46</sup> Wśród barier w podjęciu pracy bezrobotne i nieaktywne zawodowo kobiety znacznie częściej niż mężczyźni wskazywały obowiązki opiekuńcze i domowe. Była to przede wszystkim opieka nad dzieckiem, stanowiąca przeszkodę w podjęciu pracy (lub powód niepodejmowania pracy) szczególnie dla 78% kobiet w wieku 25–39 lat.

Od wieku czterdziestu paru lat obserwujemy bardziej gwałtowny spadek wskaźników zatrudnienia, przy czym w grupie 50-latków rysuje się już wyraźna dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami, wynikająca z różnic w ustawowym wieku emerytalnym.

Tendencje te są jeszcze lepiej zobrazowane na wykresie III.3, który dodatkowo uwzględnia poziom wykształcenia. W przypadku obydwu płci największy spadek następuje w ostatnim 5-letnim okresie przed-emerytalnym.

**Wykres III.3.**

**Wskaźnik zatrudnienia wśród ludności w wieku 40–59/64 lata w podziale na płeć i poziom wykształcenia (średnia ruchoma z 3 lat)**



M – Mężczyźni, K – Kobiety.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

W tym ujęciu szczególnie wyraźnie widać znaczenie poziomu wykształcenia dla sytuacji rynkowej. Różnice pomiędzy poszczególnymi rodzajami wykształcenia są znaczące i podobne dla obydwu płci – wyższy poziom wykształcenia oznacza większe prawdopodobieństwo posiadania pracy i późniejszą dezaktywizację. Należy jednak pamiętać, że pod podziałem na kategorie edukacyjne kryje się m.in. stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy oraz zarobki, które stanowią dużo istotniejszy czynnik dla sytuacji rynkowej w starszym wieku i decyzji o zaprzestaniu aktywności zawodowej.

### 3.1. Bariery utrudniające podjęcie pracy

Jak to zostało przedstawione, wraz z wiekiem nie rośnie odsetek bezrobotnych, rośnie za to udział nieaktywnych zawodowo (mniej więcej od wieku 45 lat). Analizując bariery w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne i nieaktywne, możemy posłużyć się wynikami przedstawionymi na wykresach III.4 i III.5. Za pomocą analizy głównych składowych wyodrębniono cztery główne grupy barier, łączące utrudnienia o podobnym charakterze<sup>47</sup>:

1. Bariery kompetencyjne: poziom wykształcenia; niedostateczne doświadczenie; brak certyfikatów i uprawnień.
2. Czynniki zewnętrzne: brak ofert pracy w okolicy; brak kontaktów, znajomości; niedogodny dojazd.

<sup>47</sup> Model utworzony dla 11 zmiennych porządkowych, będących odpowiedziami na pytanie "Czy utrudnia Panu(-i) podjęcie pracy...: 0 – Nie; 1 – w małym stopniu; 2 – w średnim stopniu; 3 – w dużym stopniu". Cztery wyodrębnione składowe wyjaśniają 65% wariancji. Miara KMO = 0,673. Z analizy usunięto 3 bariery: płeć, zajmowanie się gospodarstwem rolnym, naukę lub dokształcanie. Nie były one dobrze reprezentowane w modelu (w związku z małą liczebnością odpowiedzi twierdzących), nie pasowały również koncepcyjnie do modelu.

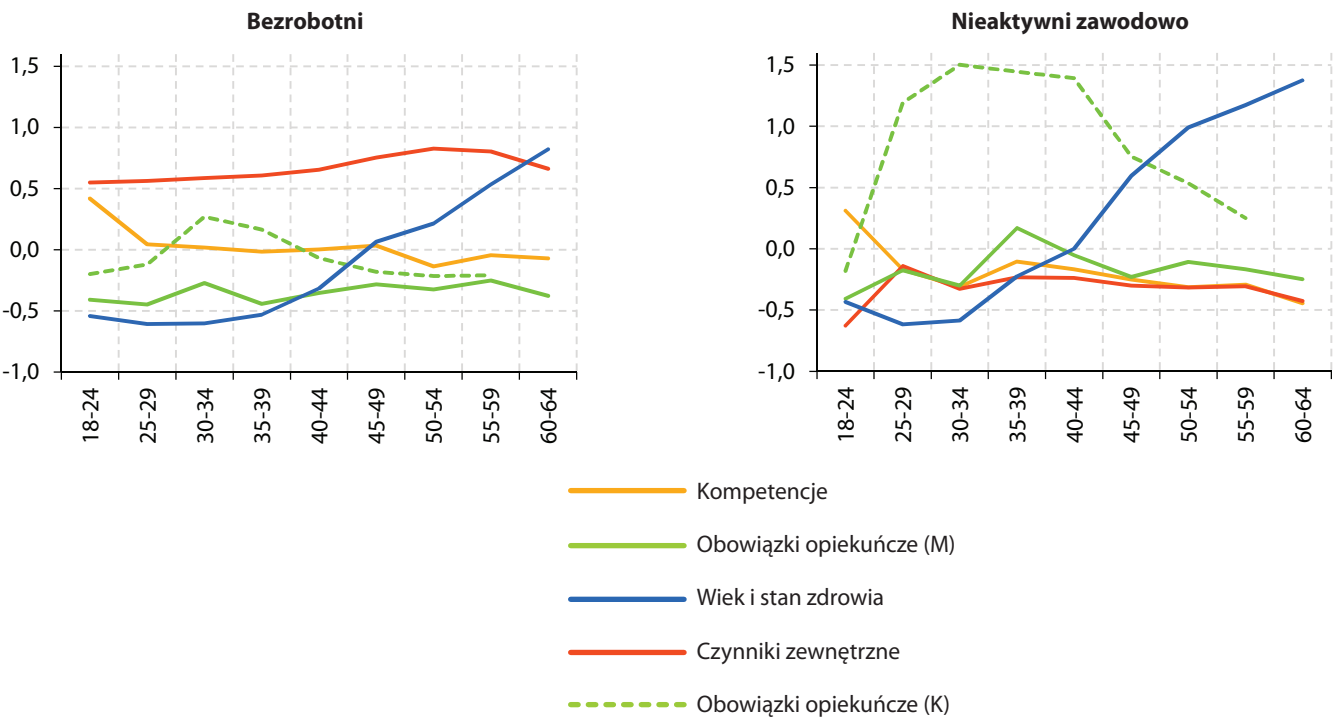
**Starzenie się ludności  
jako wyzwanie dla  
gospodarki, rynku  
pracy, polityki  
i obywateli**

3. Obowiązki opiekuńcze: opieka nad dzieckiem; opieka nad innym członkiem rodziny; zajmowanie się domem.
4. Wiek i stan zdrowia.

Pomiędzy osobami bezrobotnymi i nieaktywnymi występowały wyraźne różnice. Te pierwsze wskazywały przede wszystkim na znaczenie barier zewnętrznych, niezależnych od nich. W przypadku drugiej grupy dominujące znacznie, przynajmniej dla kobiet, miały obowiązki opiekuńcze. Zarówno wśród bezrobotnych, jak i nieaktywnych wyraźnie widoczne jest jednak, rosnące w kolejnych grupach wiekowych, znaczenie ograniczeń związanych z wiekiem i stanem zdrowia. Wykres III.6 prezentuje te dane dokładniej.

**Wykresy III.4, III.5.**

**Znaczenie różnych rodzajów barier w znalezieniu pracy dla osób bezrobotnych (po lewej)  
i nieaktywnych zawodowo (po prawej)**

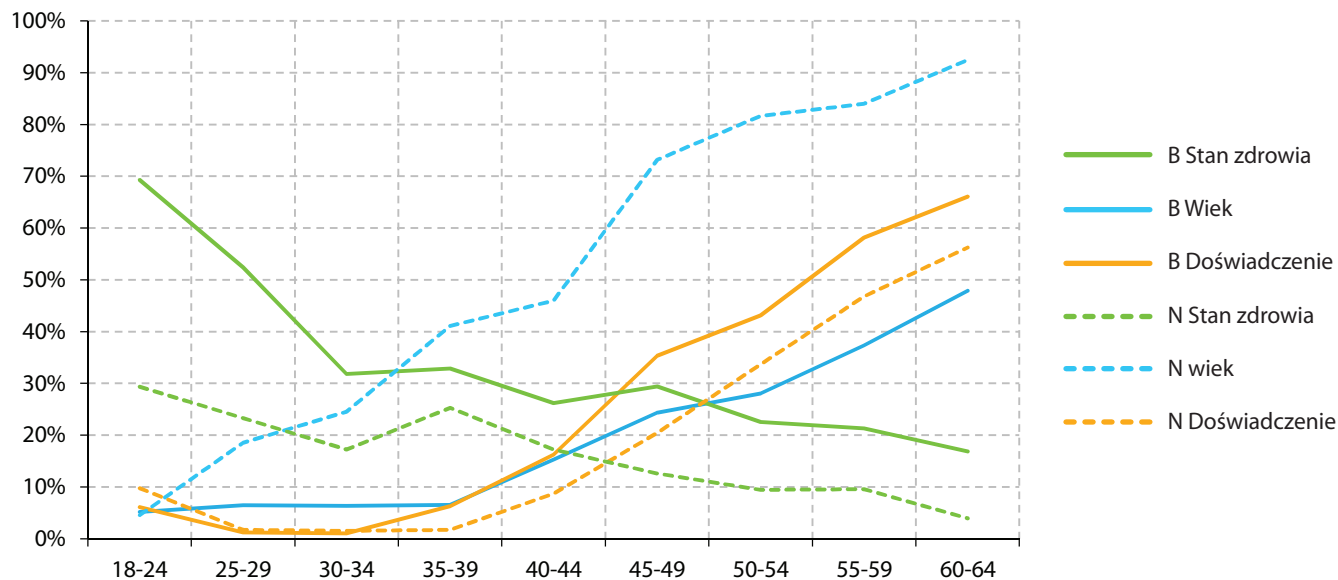


M – Mężczyźni; K – Kobiety.  
Średnie wyniki wartości składowych dla grup wiekowych uzyskane w wyniku analizy głównych składowych. Wartość zerowa jest wartością średnią danego czynnika dla wszystkich respondentów.  
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

### Wykres III.6.

Wybrane bariery w podjęciu pracy wśród bezrobotnych (B) i nieaktywnych zawodowo (N) ze względu na: stan zdrowia, wiek i niedostateczne doświadczenie (w %)

Bariery utrudniające podjęcie pracy



B – Bezrobotni; N – Nieaktywni zawodowo.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Wiek był wskazywany jako istotna bariera w podjęciu pracy przez starsze osoby bezrobotne lub nieaktywne zawodowo. Mimo iż przez osoby młodsze był wymieniany rzadko, to jednak już od pokolenia czterdziestolatków odsetek wskazań rósł gwałtownie. Wśród bezrobotnych w grupie wiekowej 50–59/64 wynosił on aż 52%. Wśród nieaktywnych zawodowo niewiele mniej, tzn. 46%.

Jako jeden z głównych powodów takiego stanu rzeczy można wskazać na zagwarantowany prawnie okres ochronny dla pracowników w okresie 4 lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, kiedy to pracownik nie może zostać zwolniony. O ile ma on na celu ochronę starszych pracowników, o tyle dla osób bezrobotnych w podeszłym wieku stanowi istotną barierę w znalezieniu zatrudnienia, gdyż angażując taką osobę pracodawca niejako wiąże sobie ręce i ma ograniczone pole manewru w sytuacji, kiedy nowy pracownik nie spełnia jego oczekiwań.

Podobnie jak wiek, stan zdrowia stanowił problem głównie dla najstarszej grupy bezrobotnych. Wśród nieaktywnych zawodowo był on natomiast zdecydowanie dominującą barierą. Skarżyło się na niego 34% bezrobotnych i aż 86% nieaktywnych zawodowo z kategorii wiekowej 50–59/64<sup>48</sup>. Na wykresie III.6 nie zostały przedstawione różnice pomiędzy nieaktywnymi zawodowo mężczyznami i kobietami, a warto dodać, że to nieaktywni mężczyźni zdecydowanie częściej wskazywali na ograniczenia zdrowotne.

Odwrotną tendencję można zauważyć w przypadku niedostatecznego doświadczenia, które jako jedyne systematycznie spadało wraz z wiekiem. Do zagadnienia doświadczenia osób starszych w pracy – jego wagi – jeszcze wrócimy.

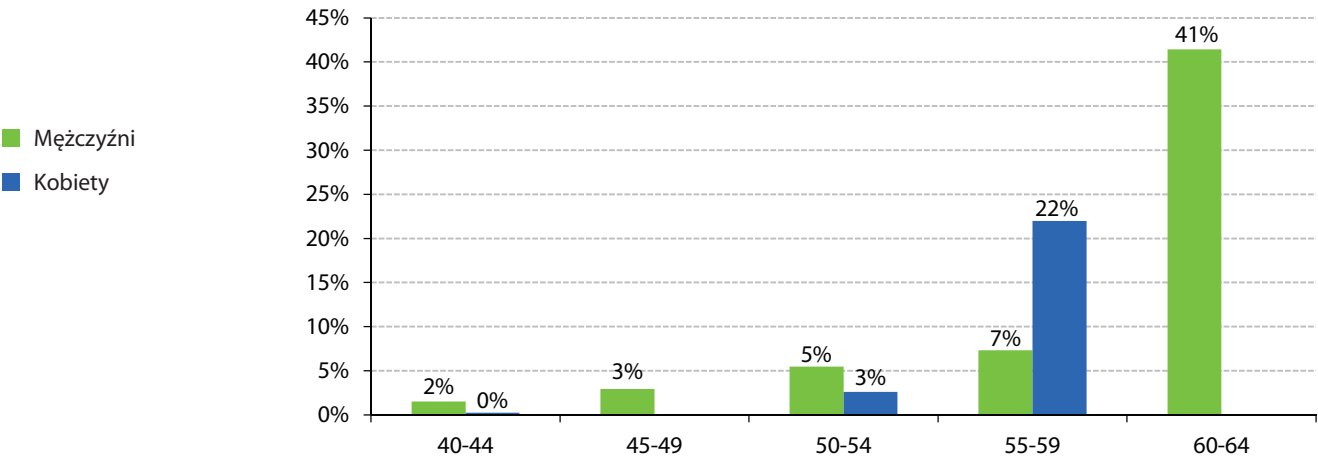
<sup>48</sup> Jest to zgodne z subiektywnymi ocenami stanu zdrowia, które również systematycznie spadały wraz z procesem starzenia. Jeżeli wśród dwudziesto- i trzydziestolatków 9 na 10 ocenia swój stan zdrowia dobrze, to wśród pięćdziesięciolatków jest to już tylko połowa. Jeszcze większy spadek subiektywnych ocen zdrowia występował wśród nieaktywnych zawodowo. W grupie wiekowej 35–49 lat aż 54% ocenia swoje zdrowie jako dobre, zaś wśród osób w wieku 50–59/64 lata jedynie 27%.

3.2. Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni będący na wcześniejszej emeryturze w 2012 r. pojawiali się już wśród czterdziestolatków (wykres III.7), co jest wynikiem przywilejów emerytalnych niektórych grup zawodowych. Jednak zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, większy ich udział odnotowywany był dopiero w grupie przedemerytalnej: 22% kobiet w wieku 55–59 lat i 41% mężczyzn w wieku 60–64 lata.

Wykres III.7.

Odsetek osób będących na emeryturze w podziale na płeć i kategorie wiekowe



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Wśród osób na wcześniejszej emeryturze 45% miało wykształcenie zasadnicze zawodowe, a 31% średnie. W przypadku mężczyzn najczęściej byli to pracownicy wykonujący wcześniej zawody: robotników wykwalifikowanych (32%), operatorów i monterów (32%). Natomiast w przypadku kobiet to: robotnice wykwalifikowane (16%), specjalistki (16%; głównie nauczycielki), pracowniczki niewykwalifikowane (14%). Wątek ten był już analizowany w 2 podrozdziale 1 rozdziału niniejszej publikacji. Nadreprezentacja zawodów robotniczych i operatorskich wiąże się z przywilejami emerytalnymi. Jeszcze niedawno dużo osób z tych kategorii zawodowych mogło przechodzić na wcześniejsze emerytury. W latach 2008–2009 zakres przywilejów znacznie ograniczono, wprowadzając emerytury pomostowe, jednak nadal przedstawiciele kilkudziesięciu zawodów (charakteryzujących się pracą w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze) mają prawo do świadczeń przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Warto dodać, że wśród osób będących na wcześniejszej emeryturze nadal pracuje 9% mężczyzn i 3% kobiet w wieku produkcyjnym. Jedna trzecia z nich pracuje w zawodach usługowych, jednak mała liczebność pracujących emerytów w badaniach z 2012 r. (n=56) uniemożliwia dokładniejsze analizy.

3.3. Prowadzenie firmy jako alternatywa dla pracy etatowej

Alternatywą dla pracy najemnej jest prowadzenie własnej działalności. Z punktu widzenia państwa, jest to szczególnie istotny rodzaj działalności w starzejącym się społeczeństwie. Po pierwsze, dlatego, że tworzy nowe miejsca pracy. Po drugie, ponieważ wydłuża aktywność zawodową – jak pokazują statystyki z wielu krajów, także z Polski, właściciele firm wyraźnie później przechodzą na emeryturę [Anxo, Ericson, Jolivet, 2012]. Zazwyczaj przedsiębiorczość i rozwój nowych firm kojarzone są z młodszymi pokoleniami świeżo upieczonych absolwentów oraz z innowacyjnymi pomysłami. Coraz częściej jednak zauważa się, że osoby starsze mają duże doświadczenie zawodowe i życiowe, które może się przełożyć na przewagę konkurencyjną ich potencjalnej firmy.

W Polsce właścicielami firm są najczęściej osoby w wieku średnim – od około 35 lat oraz starszym. Wśród osób aktywnych zawodowo w wieku 50–59/64 lata w 2012 r. aż 11% prowadziło własną pozarolniczą działalność gospodarczą (warto też dodać, że 9% prowadziło działalność rolniczą). Częściej byli to mężczyźni – we wszystkich grupach wiekowych kobieta prowadziła jedynie co trzecią firmę. Również we wszystkich grupach wiekowych działalność taka była bardziej popularna wśród osób z wykształceniem wyższym – wśród aktywnych zawodowo w wieku 50–59/64 lata, którzy posiadali dyplom uczelni aż 21% miało własne firmy. Więcej o uwarunkowaniach prowadzenia działalności gospodarczej można znaleźć w raporcie BKL 2012 pt. „Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków” [Czarnik, Turek, 2012].

### 3.4. Wolontariat jako alternatywa dla pracy zarobkowej

Innym polem aktywności w wieku starszym może być sektor pozarządowy. W badaniach BKL z 2012 r. do pracy w formie wolontariatu w ostatnich 12 miesiącach przyznało się jedynie 2% Polaków w wieku 18–59/64 lata. W grupie pięćdziesięciolatków było to jedynie 1%. W dwóch poprzednich edycjach uzyskano identyczne wyniki. Inne badania dają nieco bardziej optymistyczny obraz zaangażowania w wolontariat (wynika to również z innego sformułowania pytań i konstrukcji całego kwestionariusza). Przykładowo, według danych z regularnych badań organizacji Klon/Jawor ok. 17% osób w wieku 46–55 lat i 10% w wieku 55+ działało w organizacjach wolontariackich (wliczając w to organizacje religijne) [Przewłocka, 2011]. Podobnie, według Eurobarometru (2011) było to 12% osób 55+. Z kolei według danych SHARE na lata 2006–2007 wolontariuszami było jedynie 2% osób w wieku 50+.

Różnice te nie zmieniają jednak faktu, że polscy seniorzy angażują się w wolontariat zdecydowanie rzadziej niż seniorzy w większości krajów europejskich. Przyczyn takiego stanu można dopatrywać się po części w historii, tradycji i kulturze starości w Polsce – w dużej mierze ukształtowanej przez system socjalistyczny, który wypaczył znaczenie aktywności społecznej [Turek, 2011]. Wizerunek starości jest wciąż daleki od aktywności i brakuje w nim miejsca na wolontariat. Inną przyczyną są ograniczone możliwości partycypacji. Trzeci sektor nakierowany na aktywizację seniorów zaczął rozwijać się w Polsce dopiero w ostatniej dekadzie. Wprawdzie niektóre organizacje działające na rzecz aktywizacji seniorów istnieją już dłużej, jednak dopiero ostatnie lata to okres, w którym szerzej zaczęto dostrzegać możliwości, jakie generacji 50+ daje III sektor. Wcześniej, organizacje pozarządowe postrzegały seniorów raczej jako beneficjentów pomocy niż dostarczycieli wsparcia. Sytuacja zmienia się wraz z rozwojem i profesjonalizacją III sektora, wspomaganą funduszami unijnymi (i ukierunkowaną, częściowo, jej priorytetami). Istotny był tutaj Europejski Rok Wolontariatu 2011 oraz Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012. Powoli też zmieniają się postawy osób starszych, a w okresie starości wchodzić będą generacje, które mają zupełnie inne doświadczenia i wyobrażenia na temat wolontariatu. Należy podkreślić, że rola sektora pozarządowego w Polsce w propagowaniu idei aktywnego starzenia w ostatniej dekadzie jest nie do przecenienia. Podczas gdy polityka państwa skupiała się na aspektach ekonomicznych (tzw. produktywnym starzeniu), to NGO zajmowały się szeroko rozumianą aktywizacją i utrzymaniem w aktywności osób starszych [Ruzik, Perek-Białas, Turek, 2013].

## 4. Kompetencje i edukacja

Wśród pracodawców pokutuje przekonanie, że starsi prawnicy są gorsi, posiadają niższe kompetencje, są mniej wydajni, słabiej przygotowani do pracy, trudniej dostosować się im do nowych rozwiązań i nauczyć nowych technologii (potwierdzają to badania ASPA z 2009 r. [por. Turek, Perek-Białas, 2010]. Abstrahując od tego, na ile jest to przekonanie błędne, a na ile poparte doświadczeniem konkretnych pracodawców, to jednak podtrzymywanie takiej opinii może mieć zgubne skutki dla obydwu stron umowy o pracę. Brak zainteresowania rozwojem i warunkami pracy starszych pracowników, presja na jak najwcześniejsze przejście na emeryturę mogą negatywnie oddziaływać na wydajność i zaangażowanie w pracę, budzić niechęć do kontynuowania aktywności zawodowej i przyspieszać decyzję o przejściu na emeryturę. Dla pracodawców brak zaangażowania i niska produktywność pracowników oznacza zaś potencjalne koszty i straty. Inny charakter tej relacji może przynieść efekty odwrotne. Aktywne wspieranie pracowników, stworzenie

warunków pracy odpowiadających potrzebom i możliwościom na danym etapie życia, pomoc w aktualizacji i rozwoju kompetencji, a także umożliwienie ich wykorzystania mogą zwiększyć motywację do pracy i satysfakcję oraz wydajność. W dłuższym okresie może to korzystnie oddziaływać na stabilizację zatrudnienia i rozwoju.

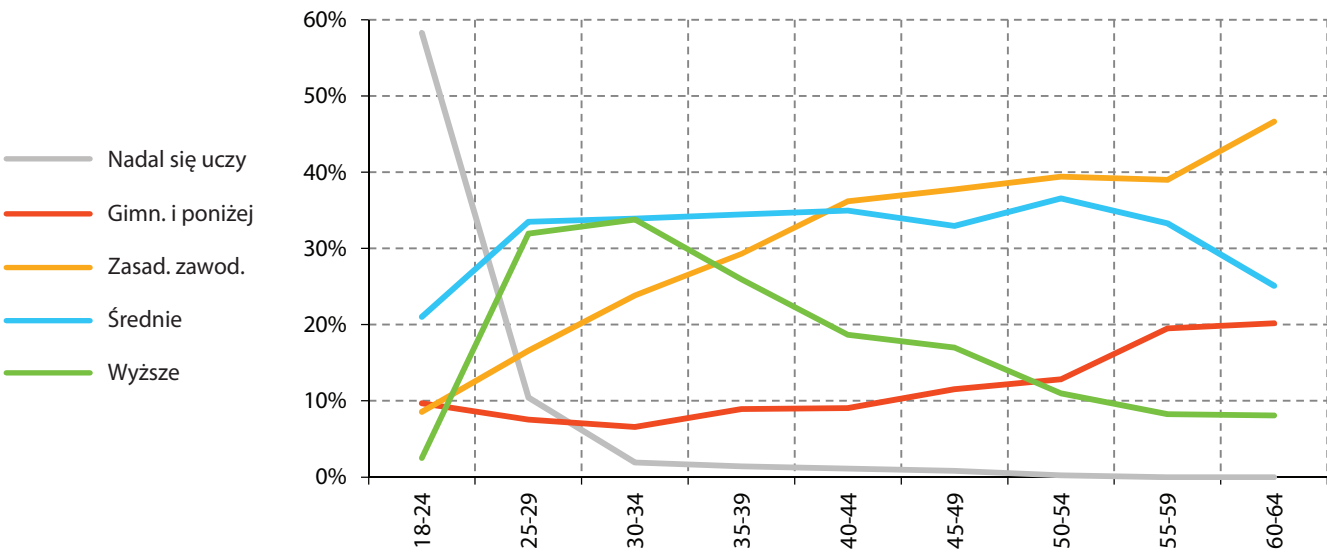
**4.1. Wykształcenie**

Jednym z fundamentalnych wyznaczników szans na rynku pracy jest poziom formalnego wykształcenia. Jest to wymiar, w przypadku którym obserwujemy największe zróżnicowanie między kolejnymi pokoleniami Polaków. Ci, którzy formalną edukację pobierali w latach 60., 70. lub 80. mieli całkowicie inne warunki, możliwości, a także aspiracje niż młodzież lat 90. i przełomu wieków. Od początku transformacji systemowej obserwujemy w Polsce stały wzrost zainteresowania studiami wyższymi. Podczas gdy w 1990 r. szkoły wyższe kształciły 404 tys. studentów, to w pierwszej dekadzie XXI wieku było ich niemal 2 mln rocznie. Towarzyszył temu wzrost liczby uczelni niepublicznych, które dodatkowo ułatwiły dostęp do wyższej edukacji (w 2010 r. kształciło się na nich 33% studentów [GUS, 2011]).

Najstarsze pokolenia nie miały tak szerokich możliwości studiowania, a rzeczywistość PRL niekoniecznie preferowała taki typ edukacji. Za to znacznie bardziej dostępne i perspektywne było w tych czasach wykształcenie zawodowe, zmarginalizowane w dzisiejszym systemie edukacji. Efekty widać w profilach edukacyjnych poszczególnych kohort<sup>49</sup>.

**Wykres III.8.**

**Wykształcenie Polaków ze względu na wiek, z uwzględnieniem osób uczących się (w %)**



Źródło: BKL – *Badanie Ludności 2012*.

Poziom wykształcenia spada w kolejnych grupach wiekowych (wykres III.8). Szczególnie widoczne jest to w przypadku malejącego wraz z wiekiem udziału osób z wykształceniem wyższym. Wśród trzydziestolatków co trzecia osoba posiada dyplom uczelni, wśród czterdziestolatków jest to mniej niż co piąta osoba, natomiast wśród pięćdziesięciolatków – jedynie co dziesiąta. Pamiętajmy przy tym, że wśród obecnych dwudziestolatków aż 37% skończyło już studia lub nadal studiowało.

<sup>49</sup> Bardziej dokładne analizy dotyczące wykształcenia są przedstawione w raporcie pt. „Wykształcenie, praca i przedsiębiorczość Polaków” z III edycji badań BKL [Czarnik, Turek, 2012].

Natomiast wraz z wiekiem badanych zdecydowanie rośnie udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, dochodząc do ok. 40% w grupie 40- i 50-latków. Ten rodzaj edukacji był niewątpliwie bardziej popularny wśród mężczyzn. Podobnie, wraz z wiekiem wzrasta udział osób po technikach. W młodszych pokoleniach ten typ wykształcenia jest zdecydowanie mniej popularny.

## Uczenie się przez całe życie

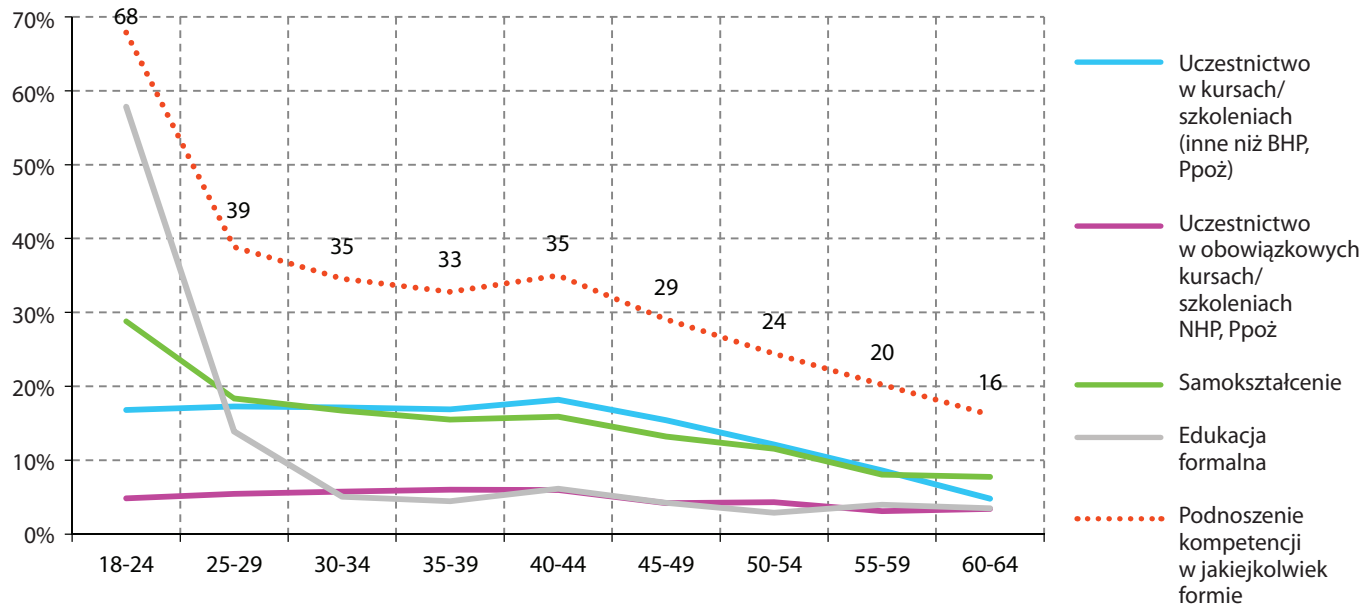
### 4.2. Uczenie się przez całe życie

Nie ulega wątpliwości, że międzygeneracyjne różnice w typie i profilu wykształcenia są w Polsce ogromne. Pamiętajmy, że to właśnie lata spędzone w szkolnych lub uniwersyteckich ławach, wprawdzie nie determinują, ale w dużym stopniu wyznaczają pewien ogólny kierunek dalszego życia zawodowego oraz zakres możliwości i szans na rynku pracy. Wykształcenie formalne jest pewnym syntetycznym wskaźnikiem zestawu kompetencji i umiejętności, które, poza aspiracjami, odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu naszej ścieżki zawodowej. Kompetencje można jednak zdobywać także w inny sposób, chociażby poprzez pracę, czy też inne formy kształcenia. Przyjrzyjmy się zatem innej niż formalna aktywności edukacyjnej starszych generacji.

Od lat bardzo niski jest udział Polaków w kształceniu ustawicznym, czyli w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych, warsztatach i jakichkolwiek innych formach edukacji po zakończeniu kształcenia formalnego. Szczególnie niski jest on w starszych grupach wiekowych<sup>50</sup>. Co więcej, można zaobserwować systematyczny spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej od wieku ok. 45 lat (wykres III.9).

### Wykres III.9.

**Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek. Odsetek ludności, która uczestniczyła w danym typie edukacji**



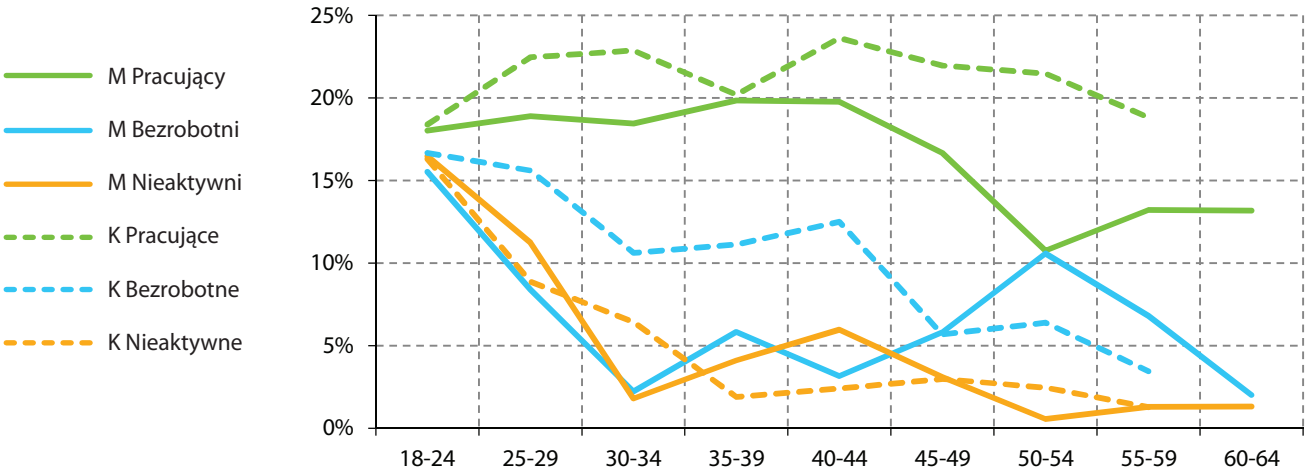
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

<sup>50</sup> Szczegółowe informacje o uczestnictwie w kształceniu ustawicznym w 2012 r. znajdują się w raporcie pt. „Kształcenie przez całe życie” [Szczycka, Worek, Turek, 2012].

Najbardziej istotne z punktu widzenia kształcenia przez całe życie jest zaangażowanie w formalne kursy i szkolenia. Pominiemy tutaj uczestnictwo w obowiązkowych kursach BHP i przeciwpożarowych, które kształtowało się dosyć stabilnie na poziomie około 4–6% we wszystkich grupach wiekowych. Uwzględniając sytuację zawodową badanych, można zaobserwować większą aktywność edukacyjną osób pracujących, w tym kobiet (wykres III.10).

**Wykres III.10.**

**Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %)**



M – Mężczyźni; K – Kobiety.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Wśród pracujących kobiet uczestnictwo w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach było dosyć stabilne i angażowało nieco ponad 20% w każdej z grup wiekowych, nieznacznie obniżając się od granicy 45 lat, aby osiągnąć poziom 19% w grupie przedemerytalnej. Natomiast w przypadku mężczyzn spadek następujący po granicy 45 lat jest o wiele większy – to spadek do poziomu 11–13%.

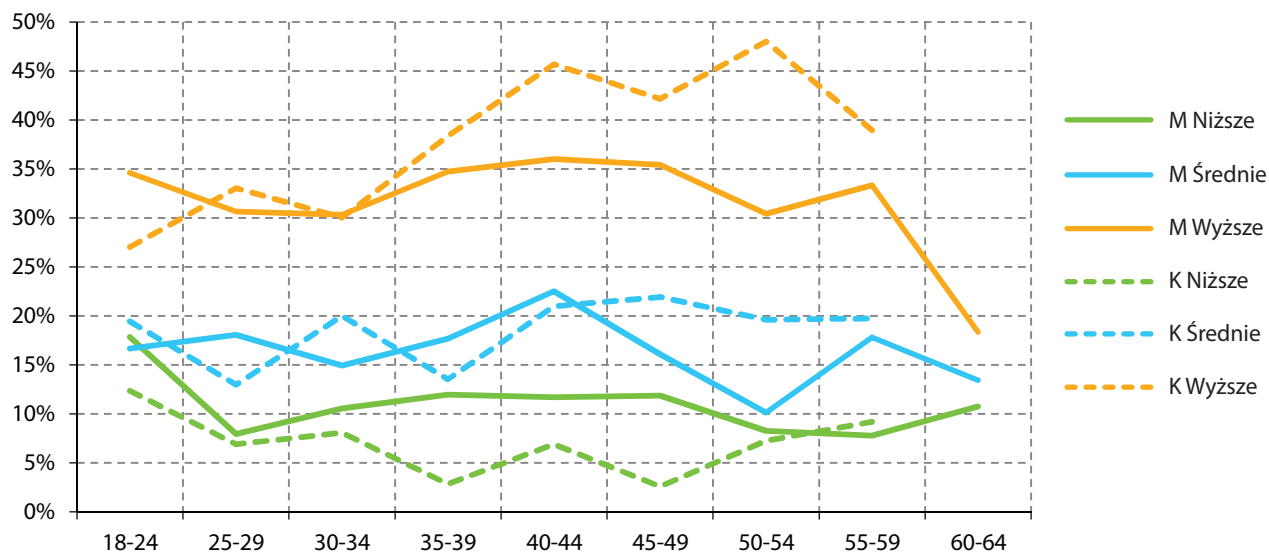
W przypadku bezrobotnych kobiet w wieku 18–44 lata zaangażowanie w kursy i szkolenia jest wyraźnie większe niż wśród mężczyzn. Jednak po 45 roku życia obserwujemy u kobiet wyraźny spadek. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja wśród bezrobotnych mężczyzn. Po 45 roku życia, a szczególnie wśród 50-latków, widać znaczący wzrost uczestnictwa w takich formach kształcenia. Może to wynikać z większej dostępności kursów i szkoleń skierowanych właśnie do tej grupy wiekowej osób bezrobotnych (jak jednak wynika z analiz, nie dotyczy to kobiet).

Zaangażowanie edukacyjne osób nieaktywnych zawodowo pozostaje na bardzo niskim, kilkuprocentowym poziomie, począwszy od kategorii trzydziestolatków.

Jednym z najważniejszych czynników kształtujących aktywność edukacyjną był poziom wykształcenia formalnego (wykres III.11). Co istotne, w przypadku osób pracujących miał on dużo większe znaczenie niż wiek. W kursach i szkoleniach uczestniczyły przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym. Wśród pracujących kobiet 40- i 50-letnich z dyplomem uczelni aktywność szkoleniowa nawet wzrastała.

### Wykres III.11.

**Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykształcenie i płeć**



M – Mężczyźni; K – Kobiety.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

Wracając do szerszego ujęcia kształcenia ustawicznego, uwzględniającego wszelką aktywność edukacyjną (także samokształcenie), należy podkreślić, że w grupie bezrobotnych w wieku 50–59/64 lata aż 88% osób nie doksztadło się w żadnej formie w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających III edycję badań BKL, wśród pracujących w tym samym wieku było to 70% osób, natomiast wśród nieaktywnych zawodowo – 94%. Znamienne jest to, że jedna trzecia Polaków w wieku 50–59/64 lata nigdy w życiu nie uczestniczyła w kursach, szkoleniach, warsztatach, praktykach lub innych formach kształcenia pozaformalnego.

Podsumowując, powszechnie wiadomo, że aktywność edukacyjna dorosłych Polaków jest niska, zaś starsze grupy wiekowe odnotowują wskaźniki niższe niż grupy młodsze. Czy jednak możemy stwierdzić, że w przypadku osób w starszym wieku obserwujemy powszechną niechęć do uczenia się? Odpowiedź nie jest jednoznaczna. Niskie wskaźniki wynikają z trzech podstawowych przyczyn.

Pierwsza z nich odnosi się do roli pracodawców, którzy najczęściej finansują szkolenia i decydują o tym, kogo na nie wysyłają. Z ich punktu widzenia sytuację starszych pracowników, powoli zbliżających się do emerytury, charakteryzuje niższy tzw. „potencjał rozwojowy”, co oznacza, że inwestycje w ich szkolenie przyniosą niższy zysk ze względu na spodziewany krótszy okres zwrotu, czyli pracy zawodowej. Tak wąsko zakrojona kalkulacja kosztów i zysków może mieć znaczenie dla decyzji o adresowaniu działań szkoleniowych.

Po drugie, większość osób, które nie uczestniczyły w kursach lub szkoleniach wskazywała na bariery wewnętrzne: nie odczuwała potrzeby podnoszenia swoich kompetencji dla celów zawodowych, brakowało im czasu lub motywacji. Towarzyszy temu systematyczny spadek gotowości do przekwalifikowania się wraz z wiekiem. W grupie wiekowej 50–59/64 lata wyraźnie częściej wskazywanym powodem rezygnacji ze szkoleń było przekonanie, że w tym wieku nie ma sensu się doksztadzać. Dla starszych pracowników, powoli przygotowujących się do przejścia na emeryturę, wydaje się to często stratą czasu. Wśród bezrobotnych bierność można natomiast interpretować jako brak wiary w sensowność i znaczenie takich działań dla zwiększenia szans zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest również częste niedopasowanie zakresu przekazywanej na szkoleniach wiedzy do kompetencji i potrzeb odbiorców, co dodatkowo prowadzi do spadku zainteresowania udziałem w kursach/szkoleniach.

Trzeci czynnik, często pomijany, to pewne uproszczenie statystyczne wynikające ze stosowania ogólnych wskaźników. Nie zapominajmy bowiem, że porównując starsze i młodsze kohorty wiekowe, porównujemy generacje różniące się m.in. strukturą wykształcenia. Jak widzieliśmy na wykresie III.11, różnice w aktywności edukacyjnej pomiędzy kohortami nie są tak duże, jak pomiędzy grupami edukacyjnymi. W starszych rocznikach coraz mniejszy jest udział osób z wykształceniem wyższym, które szkolą się najczęściej. Przekłada się to na spadek ogólnych wskaźników aktywności edukacyjnej dla całej kategorii wiekowej seniorów. Innymi słowy, to nie wiek jest decydującym czynnikiem dla partycypacji w kształceniu ustawicznym. Spośród podstawowych charakterystyk społeczno-demograficznych jest nim wykształcenie (za którym skrywa się także rodzaj wykonywanej pracy oraz szereg innych cech korelujących z wykształceniem). Potwierdziły to analizy regresji logistycznej z II edycji badań BKL [Szczucka, Turek, Worek, 2011]. Według nich, najczęściej w kursach i szkoleniach brały udział osoby dobrze wykształcone, młode lub w średnim wieku, aktywne zawodowo, pracujące (obecnie lub w przeszłości w przypadku bezrobotnych) w zawodach kierowniczych, specjalistycznych oraz technicznych i średniego szczebla, a także mieszkańcy miast. Nie zmienia to jednak faktu, że w kształceniu ustawicznym najrzadziej uczestniczą osoby, którym najbardziej mogłoby zależeć na podniesieniu wiedzy i kompetencji, czyli słabo wykształceni oraz bezrobotni.

### 4.3. Kompetencje

Jednym z celów badań BKL jest zmierzenie samooceny poziomu kompetencji przez respondentów<sup>51</sup>. Nie jest to oczywiście metoda służąca jako narzędzie bezwzględnej oceny kapitału ludzkiego, ponieważ opiera się na całkowicie subiektywnej ocenie badanych. Jednak jest pomocna przy śledzeniu względnych różnic w samoocenach pomiędzy różnymi kategoriami respondentów oraz różnic pomiędzy ocenami konkretnych kompetencji. W poprzednich edycjach BKL zagadnienia związku samooceny z wieloma czynnikami, m.in. wiekiem badanych, były już analizowane [zob. np. Czarnik, Turek, 2012]. Można je podsumować, krótkim stwierdzeniem, że generalnie wraz wiekiem spada bezwzględna samoocena niemal wszystkich kompetencji, z wyjątkiem zdolności technicznych (także przy kontroli innych zmiennych: płci, liczby lat nauki, zawodu). Najsilniej jest to widoczne w przypadku kompetencji komputerowych i fizycznych. Taka analiza ma jednak istotne ograniczenia. Po pierwsze, analizowany jest efekt kohorty, a nie efekt wieku, czyli są to różnice pomiędzy różnymi osobami w różnym wieku, a nie przeciętne zmiany w toku życia jednostki. O ile zatem można bezpiecznie stwierdzić, że sprawność fizyczna spada w toku starzenia się organizmu (według badań największa siła fizyczna jest osiągnięta pomiędzy 20 a 30 rokiem życia, następnie stopniowo obniża się aż do wieku 40–50 lat, po czym następuje zazwyczaj gwałtowny spadek [Silverstein, 2008]), o tyle w przypadku umiejętności obsługi komputera mamy do czynienia z różnicą generacyjną – jest to efekt „rewolucji” informatycznej ostatnich dekad (jeżeli uwzględnimy jednak zróżnicowanie ze względu na wykształcenie, to zauważymy, iż poziom spadku w zakresie kompetencji komputerowych w kolejnych kohortach maleje wraz ze wzrostem wykształcenia, zależy też od rodzaju wykonywanego zawodu). Po drugie, osoby o różnych charakterystykach dokonują ocen według własnego, subiektywnego poziomu odniesienia i dla różnych respondentów poziom „bardzo wysoki” może oznaczać co innego. Jest to szczególnie istotne w przypadku porównań międzygeneracyjnych, ponieważ w toku kolejnych lat codziennego życia i pracy ludzie mają możliwość poznania swoich możliwości i weryfikacji ich oceny. Wraz z wiekiem często też spada ogólna samoocena jednostek (bez związku z poziomem poszczególnych kompetencji). Natomiast młodsze pokolenia mogą mieć tendencje do wyższej samooceny i mniejszego samokrytycyzmu.

Poniżej przedstawimy zatem pobieżną analizę samooceny wybranych kompetencji w oparciu o tzw. dane wycentrowane. Oznacza to, że w przypadku każdego respondenta jego oceny poszczególnych kompetencji zostały odniesione do średniego poziomu wszystkich jego ocen. W wyniku tego zabiegu średni poziom ocen wszystkich kompetencji danej osoby wynosi 0, natomiast oceny poszczególnych kompetencji mogą odchyłać się na plus (powyżej średniej) lub minus (poniżej średniej). Dzięki temu eliminujemy różnicę w poziomie ogólnej samooceny (samokrytycyzmu) pomiędzy respondentami o różnej subiektywnej skali.

<sup>51</sup> Badanym zadano pytanie: „Teraz przeczytam Panu(-i) listę różnych umiejętności. Przy każdej z nich poproszę Pana(-ią) o ocenę poziomu własnych umiejętności pod tym względem na 5–punktowej skali, gdzie 1 oznacza poziom niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki i 5 – bardzo wysoki”. W badaniach BKL z 2012 r. lista kompetencji składała się z 32 pozycji, ujętych w 12 ogólniejszych kategoriach. Więcej szczegółów można znaleźć w corocznych raportach dotyczących badań ludności BKL.

Możemy zatem analizować, jak respondenci oceniali poszczególne umiejętności w stosunku do innych umiejętności. Analiza całego zestawu, wraz z kontrolą wielu istotnych czynników, nie jest możliwa w tym rozdziale. W tabeli III.2 zaprezentowano więc jedynie średnie oceny wybranych kompetencji w podziale na kategorie wiekowe. Dodatkowo, dane wycelowano wierszowo (dla każdej zmiennej), tzn. od wartości średniej dla każdej grupy wiekowej odjęto wartość średnią ogółem dla zmiennej (zatem w tabeli przedstawiono odchylenie samooceny w danej grupie od średniej dla ogółu). W ten sposób możemy łatwiej śledzić zmiany zachodzące pomiędzy kolejnymi grupami wiekowymi (zobrazowane w tabeli za pomocą kolorów). Oryginalne wartości bezwzględne (niecentrowane) podano w ostatnim wierszu i ostatniej kolumnie.

Interpretując dane z tabeli III.2, w pierwszej kolejności zwróćmy uwagę na ostatni wiersz, czyli niecentrowane średnie samooceny wszystkich kompetencji dla grup wiekowych, które systematycznie spadają. Jak już wspominaliśmy, dotyczy to niemal wszystkich kompetencji, choć uzależnione jest od wielu czynników. W drugiej kolejności warto spojrzeć na ostatnią kolumnę, informującą o średniej bezwzględnej ocenie kompetencji przez wszystkich badanych. Jak widzimy, również tutaj występują spore różnice. Respondenci w ujęciu ogólnym najwyżej oceniali się w zakresie kompetencji interpersonalnych oraz samoorganizacyjnych. Najniżej zaś w zakresie kompetencji artystycznych i biurowych (nie przedstawionych w tabeli) oraz kierowniczych. W wyniku centrowania wszystkie te różnice (różnice średnich ocen pomiędzy respondentami i różnice średnich ocen pomiędzy kompetencjami) zostały usunięte (co obrazują średnie wierszowe i kolumnowa równe zero), pozostawiając relatywne różnice wewnątrzsobowe (różnice pomiędzy samoocenami zestawu kompetencji respondenta) oraz pomiędzy grupami wiekowymi.

**Tabela III.2.**  
**Średnie wartości samooceny wybranych kompetencji w podziale na wiek w 2012 r. Dane**  
**wycelowane dla każdej jednostki (kolumnowo) i kompetencji (wierszowo)**

| Wybrane kompetencje                                                 | Wiek  |       |       |       |       |       |       |       |       | Ogółem | Ogółem (B*) |
|---------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------------|
|                                                                     | 18-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 |        |             |
| Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń                              | -0,25 | -0,22 | -0,13 | -0,05 | 0,06  | 0,05  | 0,15  | 0,15  | 0,86  | 0      | 2,86        |
| Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi                            | -0,13 | -0,12 | -0,04 | -0,04 | 0,01  | 0,05  | 0,13  | 0,17  | 0,14  | 0      | 3,31        |
| Współpraca w grupie                                                 | -0,07 | -0,11 | -0,09 | -0,01 | 0,00  | 0,06  | 0,10  | 0,13  | 0,08  | 0      | 3,91        |
| Łatwe nawiązywanie kontaktów                                        | -0,09 | -0,09 | -0,05 | -0,01 | 0,00  | 0,04  | 0,11  | 0,11  | 0,06  | 0      | 3,89        |
| Komunikatywność                                                     | -0,08 | -0,08 | -0,04 | -0,02 | 0,01  | 0,07  | 0,10  | 0,10  | 0,03  | 0      | 3,83        |
| Koordinowanie pracy innych pracowników                              | -0,24 | -0,07 | 0,05  | 0,03  | 0,05  | 0,03  | 0,09  | 0,11  | 0,21  | 0      | 3,05        |
| Dyscyplinowanie innych pracowników                                  | -0,23 | -0,11 | 0,00  | 0,01  | 0,04  | 0,02  | 0,14  | 0,14  | 0,27  | 0      | 2,95        |
| Zdolności kierownicze i organizacja pracy                           | -0,20 | -0,06 | 0,07  | 0,03  | 0,03  | 0,01  | 0,07  | 0,10  | 0,15  | 0      | 3,04        |
| Terminowa realizacja zaplanowanych działań                          | -0,19 | -0,07 | -0,03 | 0,05  | 0,04  | 0,09  | 0,09  | 0,09  | 0,09  | 0      | 3,73        |
| Samodzielne podejmowanie decyzji                                    | -0,12 | -0,05 | 0,00  | 0,01  | 0,04  | 0,05  | 0,07  | 0,06  | 0,06  | 0      | 3,64        |
| Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy                         | -0,15 | -0,01 | 0,03  | 0,02  | 0,07  | 0,05  | 0,06  | 0,02  | 0,04  | 0      | 3,40        |
| Dyspozycyjność                                                      | -0,03 | -0,01 | -0,13 | -0,07 | -0,01 | 0,07  | 0,10  | 0,10  | 0,03  | 0      | 3,64        |
| Elastyczny czas pracy                                               | 0,02  | -0,05 | -0,13 | -0,07 | 0,05  | 0,10  | 0,07  | 0,02  | 0,01  | 0      | 3,39        |
| Logiczne myślenie, analiza faktów                                   | -0,02 | -0,02 | -0,01 | -0,02 | -0,01 | 0,03  | 0,00  | 0,04  | 0,05  | 0      | 3,47        |
| Odporność na stres                                                  | -0,11 | -0,03 | -0,02 | 0,03  | 0,02  | 0,01  | -0,02 | 0,01  | 0,10  | 0      | 3,39        |
| Kreatywność                                                         | -0,03 | 0,05  | 0,04  | 0,03  | 0,03  | 0,00  | -0,02 | -0,05 | -0,05 | 0      | 3,40        |
| Ciągłe uczenie się nowych rzeczy                                    | 0,10  | 0,05  | 0,04  | 0,00  | 0,03  | -0,01 | -0,06 | -0,12 | -0,15 | 0      | 3,53        |
| Podstawowa znajomość MS Office                                      | 0,58  | 0,40  | 0,23  | 0,03  | -0,11 | -0,30 | -0,43 | -0,51 | -0,61 | 0      | 2,81        |
| Znajomość specjalistycznych programów, pisanie programów, stron www | 0,31  | 0,14  | 0,07  | -0,02 | -0,12 | -0,18 | -0,18 | -0,16 | -0,15 | 0      | 2,05        |
| Obsługa komputera i Internet                                        | 0,62  | 0,40  | 0,22  | 0,09  | -0,10 | -0,27 | -0,47 | -0,58 | -0,75 | 0      | 3,14        |
| Sprawność fizyczna                                                  | 0,30  | 0,14  | 0,11  | 0,05  | -0,01 | -0,09 | -0,19 | -0,31 | -0,39 | 0      | 3,52        |
| Średnia wszystkich 32 kompetencji                                   | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 0      | 3,27        |
| Średnia wszystkich 32 kompetencji (B*)                              | 3,41  | 3,52  | 3,45  | 3,37  | 3,31  | 3,20  | 3,06  | 2,95  | 2,89  | 3,27   |             |

\*B – dane bezwzględne (niecentrowane).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.

W takim ujęciu samooceny kompetencji wyróżnić możemy trzy ich grupy (uwzględniając także pozycje, które nie zostały przedstawione w tabeli):

1. Wykazujące wyraźny relatywny wzrost w kolejnych grupach wiekowych – oceniane relatywnie wysoko wśród osób starszych i nisko wśród osób młodszych, m.in. kompetencje techniczne (obsługa, montowanie i naprawa urządzeń), interpersonalne (m.in. kontakty z innymi ludźmi, praca w grupie, komunikatywność), niektóre kompetencje samoorganizacyjne (m.in. samodzielne podejmowanie decyzji, terminowość), kierownicze (koordynowanie i dyscyplinowanie innych pracowników, organizacja pracy), dyspozycyjność i elastyczny czas pracy, logiczne myślenie i analiza faktów.
2. Niewykazujące wyraźnego i monotonicznego związku z wiekiem – oceniane na tle innych kompetencji podobnie przez różne grupy wiekowe, m.in. przedsiębiorczość, odporność na stres, wyszukiwanie informacji, kreatywność, umiejętności matematyczne, zdolności artystyczne, organizowanie i prowadzenie prac biurowych, biegle posługiwanie się językiem polskim.

3. Wykazujące wyraźny relatywny spadek w kolejnych grupach wiekowych – oceniane relatywnie wysoko wśród osób młodszych i nisko wśród osób starszych, m.in. sprawność fizyczna, ciągłe uczenie się nowych rzeczy oraz wszelkie mniej i bardziej zaawansowane umiejętności komputerowe.

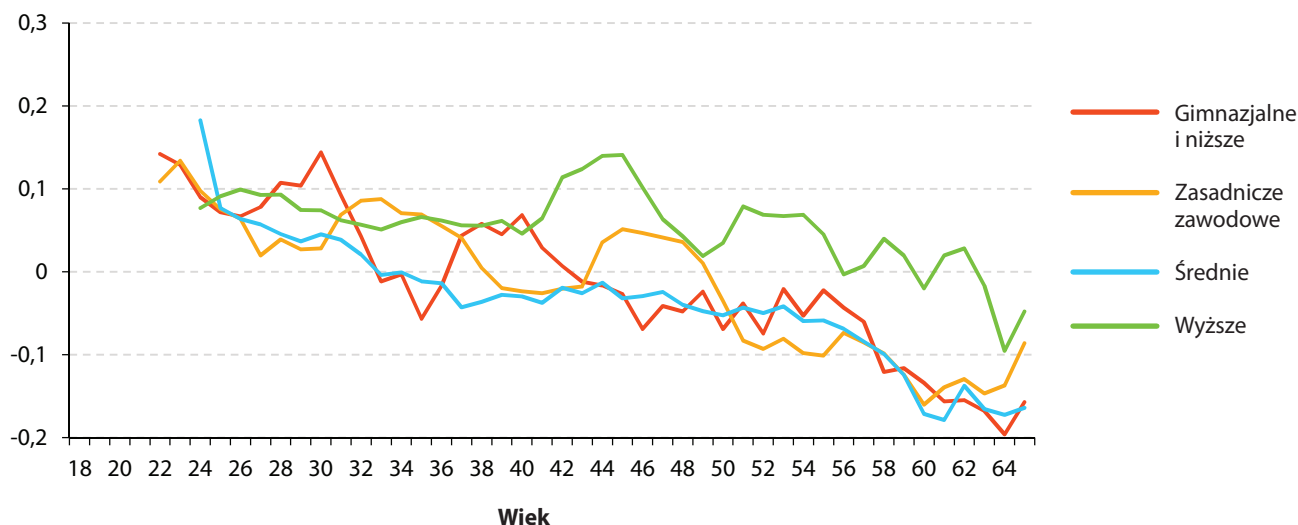
To zróżnicowanie ocen obrazuje dwa procesy: różnice międzypokoleniowe oraz proces starzenia się. Wspomniane już kompetencje fizyczne i komputerowe spadają wraz z wiekiem zarówno w ocenach bezwzględnych, jak i wycentrowanych, choć główne przyczyny tych zmian tkwią w odmiennych od siebie procesach. Warto dodatkowo bliżej przyjrzeć się trzem grupom kompetencji, które są bardzo ważne na współczesnym rynku pracy, tj. kognitywnym, interpersonalnym oraz organizacyjnym.

Zdolności kognitywne można rozumieć jako całkowicie podstawowe zdolności poznawcze, związane z możliwościami intelektualnymi, wyszukiwaniem i przyswajaniem informacji, wyciąganiem wniosków i uwarunkowaniami do zdobywania nowej wiedzy i umiejętności [Lubinski, Dawis, 1992; Willis, 1996]. Zdolności te wpływają na jakość procesów myślowych i codzienne funkcjonowanie jednostki. Mają trudno uchwytne charakter, są głęboko osadzone w psychice, a także pierwotne wobec wielu innych bardziej konkretnych cech i zdolności. Często nie są do końca uświadomione przez jednostkę lub poprawnie rozpoznane. Wynika to w dużej mierze z tego, że przejawiają się one w sposób pośredni, w działaniach i efektach funkcjonowania w różnych sytuacjach. Próba ich uchwycenia w badaniu BKL w postaci autodeklaracji była ryzykowna, niemniej warto przyjrzeć się wynikom, jakie uzyskano.

W przypadku kompetencji kognitywnych, o które pytano, najważniejsze były dwie: umiejętność uczenia się oraz logiczne myślenie i analiza faktów. Ich zmienność pomiędzy grupami wiekowymi, z dodatkowym podziałem na wykształcenie, zaprezentowano na wykresach III.12 i III.13.

### Wykres III.12.

**Średnie wartości samooceny kompetencji „ciągłe uczenie się nowych rzeczy” w podziale na wiek w 2012 r.**



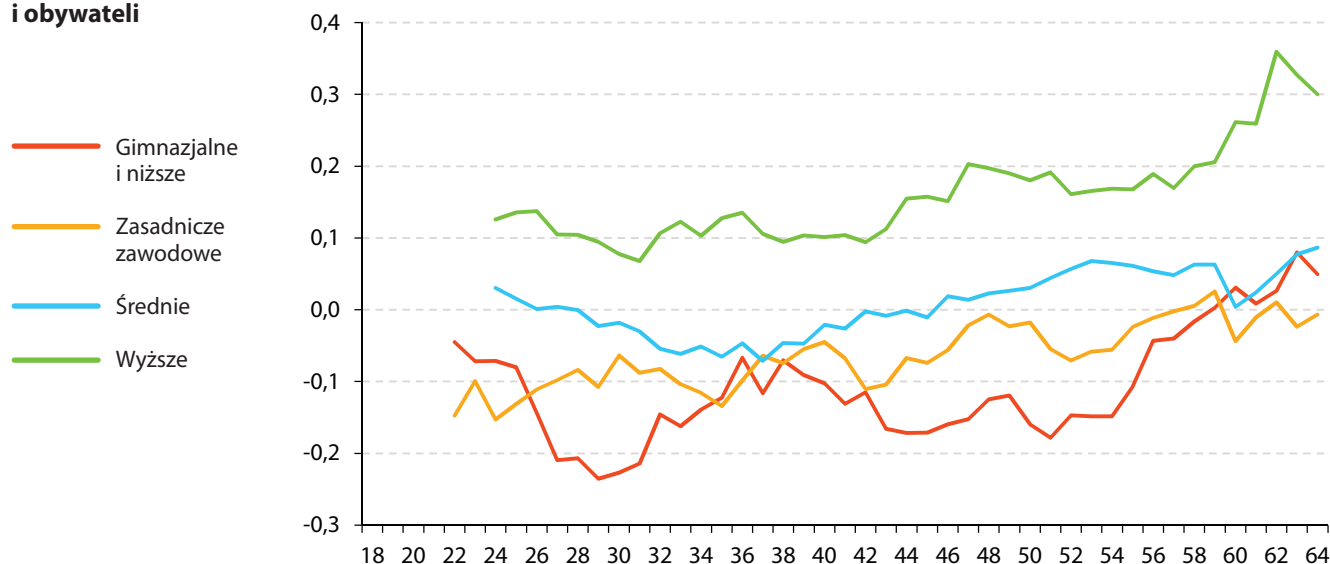
*Dane wycentrowane.*

*Linie prezentują średnie ruchome 5-letnie.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.*

### Wykres III.13.

**Średnie wartości samooceny kompetencji „logiczne myślenie, analiza faktów” w podziale na wiek w 2012 r.**



*Dane wycentrowane dla każdej jednostki (zero oznacza średnią dla wszystkich ocenianych kompetencji).*

*Linie prezentują średnie ruchome 5-letnie.*

*Źródło: BKL – Badanie Ludności 2012.*

Podobnie jak poprzednio, dane zostały wycentrowane, a interpretacja dotyczy jedynie zmian we względnej ocenie danej umiejętności w stosunku do pozostałych kompetencji. Przede wszystkim obserwujemy odmienne tendencje do zmian wraz z wiekiem: umiejętność uczenia się dosyć wyraźnie spada, a logicznego myślenia jedynie nieznacznie rośnie. Mamy oczywiście świadomość powierzchowności i wątpliwości takiego sposobu badania tak trudno uchwytnych zdolności, jednak potraktujmy tę analizę jako przyczynek do dygresji na temat psychologii procesu starzenia. Zatem jeżeli chwilowo uznamy zasadność wnioskowania o zdolnościach kognitywnych na podstawie autodeklaracji, to można stwierdzić, że obserwowane zmiany są zgodne z badaniami psychologicznymi i odzwierciedlają różne rodzaje zdolności kognitywnych. Otóż niektóre z nich pogarszają się wraz z wiekiem, co jest związane ze zmianami strukturalnymi w mózgu, podczas gdy inne pozostają względnie stabilne lub nawet polepszają się [Arking, 2006, Van der Berg i in., 2009].

W wieku starszym następuje spadek tzw. inteligencji płynnej (używając terminu z popularnej teorii inteligencji Cattella-Horna), obejmującej umiejętność uczenia się, szybkość percepcji i umiejętność wnioskowania logicznego (np. przy wypełnianiu standardowych testów IQ [por. Skirbekk, 2004]). Tutaj należałoby wpasować umiejętność „ciągłego uczenia się” ocenianą przez respondentów badań BKL. W zamian, w ciągu życia zazwyczaj rośnie potencjał kognitywny bazujący na kumulującej się wiedzy i doświadczeniu. Zalicza się do niego również tzw. inteligencja skryształizowana, czyli znaczenie słów, umiejętność czytania, umiejętność łączenia informacji, umiejętności językowe i zakres słownictwa. Z punktu widzenia aktywności zawodowej najistotniejszy jest jednak wzrost samego doświadczenia, wiedzy praktycznej i wiedzy specjalistycznej [Blakemore, Hoffman, 1989; Sternberg, 1985; Warr, 1994]. Są one głównym źródłem efektywności funkcjonowania intelektualnego jednostek w wieku starszym – pomagają radzić sobie w dobrze znanym środowisku, rozumieć jego problemy i mechanizmy nim rządzące. W tych ramach należałoby więc również interpretować wzrost samooceny umiejętności „logicznego myślenia i analizy faktów”, odnosząc go raczej do funkcjonowania w świecie codziennym, nie zaś do zdolności abstrakcyjnego wnioskowania logicznego.

Zmiany w tych dwóch poziomach inteligencji zostały potwierdzone empirycznie zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet z różnych krajów i kultur, jednak linie wyznaczające trendy różniły się ze względu na m.in. zawód, warunki pracy i styl życia [Engelhardt i in., 2010]. W literaturze przedmiotu 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. Koncepcja rezerwy kognitywnej [Stern, 2002] wskazuje, że edukacja i praca mogą stworzyć rezerwę, która do pewnego stopnia może niwelować spadek wielu zdolności kognitywnych w wieku starszym. Wynikałoby z tego, że dobrze zaplanowane szkolenia i edukacja przez całe życie, a także bardziej złożona, absorbująca i wymagająca praca mogą pomóc powstrzymać negatywne kognitywne efekty starzenia, a nawet przyczynić się do dalszego rozwoju i wzrostu wydajności w pracy [Dearden i in., 2006; Skirbekk, 2008]. Na podstawie badań sondażowych nie sposób dokonać pogłębionej rzetelnej analizy tych aspektów. Pozostawiamy zatem przy obserwacji, że w przypadku kompetencji kognitywnych najwyżej oceniały się osoby z wykształceniem wyższym, najniżej zaś osoby, które ukończyły gimnazjum lub szkołę podstawową.

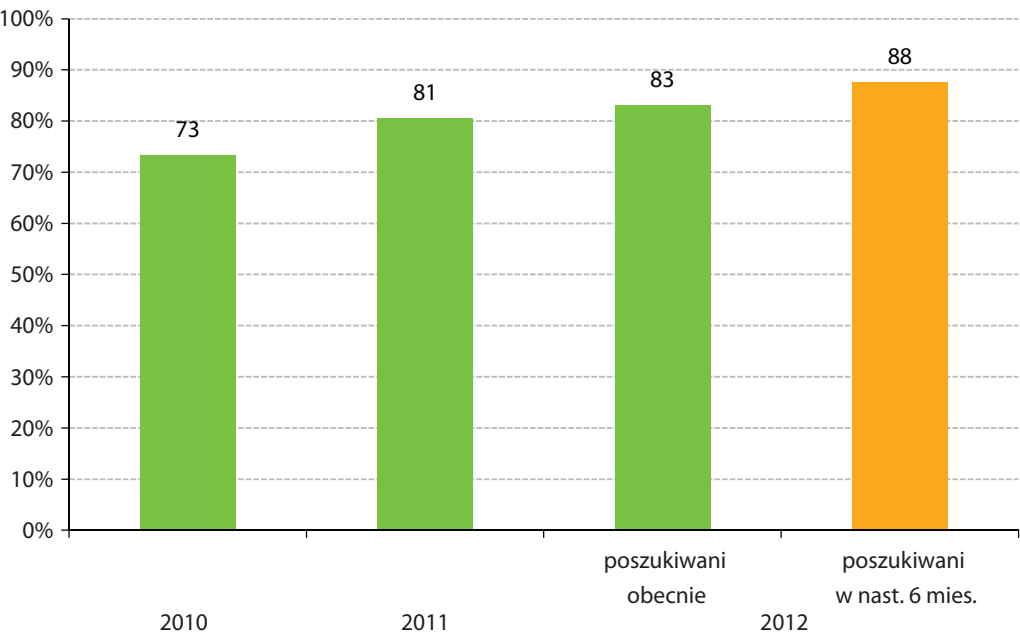
Dużo więcej zaufania można mieć do samooceny respondentów w zakresie własnych zdolności interpersonalnych, takich jak współpraca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami, komunikatywność oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów pomiędzy ludźmi. W oparciu o dane wycentrowane, ich samoocena wyraźnie wzrasta w kolejnych grupach wiekowych, czyli są względnie wyżej oceniane (na tle innych kompetencji), przez osoby starsze niż młodsze. Podobnie, wraz z wiekiem respondentów rosły względne samooceny kompetencji organizacyjnych i kierowniczych. Wśród nich znalazły się: przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy, samodzielne podejmowanie decyzji, zdolności kierownicze, umiejętność organizacji pracy, koordynowanie pracy innych pracowników, terminowa realizacja działań. Jak wynika z badań pracodawców, wszystkie wymienione w tym akapicie kompetencje są wysoko cenione w firmach. Jak natomiast oceniani są starsi pracownicy i czy wiek rzeczywiście odgrywa istotną rolę w pracy zawodowej? Prowadzi nas to do spojrzenia na rynek pracy z drugiej strony, czyli oczami pracodawców.

## **5. Perspektywa pracodawców: wiek kandydatów i pracowników oraz zarządzanie wiekiem**

W tym podrozdziale przyjrzymy się starzejącym się zasobom siły roboczej z perspektywy pracodawców. Wprawdzie w badaniach pracodawców BKL nie podejmujemy kwestii związanych z zarządzaniem wiekiem, ale ciekawe wnioski może przynieść analiza procesu rekrutacji i odpowiedź na pytanie, na ile wiek kandydatów ma znaczenie.

Niemal identycznie jak w poprzednich dwóch latach, w 2012 r. około 17% pracodawców poszukiwało nowych pracowników w momencie realizacji badania. Respondentów z tych firm zapytano o to, w jakim wieku powinna być osoba poszukiwana na konkretne stanowisko (wykres III.14). Okazuje się, że wiek miał znaczenie dla 83% pracodawców (rok wcześniej było to 81%, dwa lata temu – 73%). W przypadku firm, które obecnie nie poszukiwały nikogo, ale planowały zatrudnić nowe osoby w ciągu następnych sześciu miesięcy (w 2012 r. było ich 18%) wiek miał znaczenie aż dla 88% z nich.

**Wykres III.14.**  
**Odsetek pracodawców posiadających konkretne preferencje dotyczące wieku kandydatów  
poszukiwanych do pracy w latach 2010–2012**



*W 2012 r. zapytano dodatkowo o wymagania dotyczące wieku potencjalnych pracowników, których planuje się poszukiwać w ciągu następnych 6 miesięcy.*

*Procent z pracodawców, którzy aktualnie poszukują pracowników (w 2012 r. dodatkowo: procent z planujących poszukiwać w ciągu najbliższych 6 miesięcy).*

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Preferencje wobec wieku kandydatów były najczęściej deklarowane w przypadku stanowisk pracowników niewykwalifikowanych (aż w 92% przypadków, bazując na danych połączonych z lat 2010–2012; zob. tabela III.3). Niewiele rzadziej występowały w przypadku kandydatów na operatorów i monterów, pracowników usług lub robotników wykwalifikowanych. Natomiast najrzadziej pojawiały się w przypadku stanowisk specjalistycznych i kierowniczych (choć i tutaj w 7 na 10 firm deklarowano konkretne preferencje).

Warto podkreślić, że odsetek respondentów deklarujących preferencje wiekowe wobec kandydatów wyraźnie malał wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa. W firmach zatrudniających do 9 pracowników było to 80% wskazań, 10–49 pracowników: 74%, 50–249 pracowników: 62%, natomiast w firmach powyżej 250 pracowników już tylko 56%.

Tabela III.3.

Odsetek pracodawców posiadających konkretne preferencje dotyczące wieku kandydatów poszukiwanych do pracy w momencie badań oraz średnia wartość minimalnego i maksymalnego preferowanego wieku kandydatów w podziale na kategorie zawodowe ISCO–1 i ISCO–2 (połączone dane z lat 2010–2012)

Perspektywa  
pracodawców:  
wiek kandydatów  
i pracowników oraz  
zarządzanie wiekiem

| Grypy zawodowe:<br>ISCO–1 i ISCO–2                              | Odsetek pracodawców<br>posiadających<br>preferencje wobec<br>wieku kandydatów | Preferowany wiek kandydata |          |           |           |             |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------|-----------|-----------|-------------|
|                                                                 |                                                                               | Od                         |          | Do        |           | N           |
|                                                                 |                                                                               | Średnia                    | O.S.     | Średnia   | O.S.      |             |
| <b>1 PRZEDST. WŁADZ PUBL., WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY</b>    | <b>72</b>                                                                     | <b>27</b>                  | <b>4</b> | <b>45</b> | <b>7</b>  | <b>108</b>  |
| 11 Przedst. władz publ., wyżsi urzędnicy i dyrektorzy gener.    | 76                                                                            | 28                         | 3        | 52        | 3         | 19          |
| 12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu                          | 56                                                                            | 27                         | 4        | 45        | 9         | 32          |
| 13 Kierownicy ds. produkcji i usług                             | 86                                                                            | 27                         | 4        | 43        | 7         | 50          |
| <b>2 SPECJALIŚCI</b>                                            | <b>67</b>                                                                     | <b>26</b>                  | <b>5</b> | <b>43</b> | <b>11</b> | <b>963</b>  |
| 21 Spec. nauk fizycznych, matematycznych i technicznych         | 74                                                                            | 24                         | 4        | 43        | 11        | 204         |
| 22 Specjaliści ds. zdrowia                                      | 59                                                                            | 30                         | 6        | 51        | 12        | 215         |
| 23 Specjaliści nauczania i wychowania                           | 77                                                                            | 24                         | 3        | 40        | 11        | 100         |
| 24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania                  | 66                                                                            | 24                         | 3        | 39        | 9         | 230         |
| 25 Spec. ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych           | 69                                                                            | 24                         | 5        | 42        | 10        | 113         |
| 26 Spec. z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury      | 75                                                                            | 27                         | 5        | 45        | 9         | 101         |
| <b>3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL</b>                        | <b>76</b>                                                                     | <b>24</b>                  | <b>4</b> | <b>42</b> | <b>10</b> | <b>809</b>  |
| 31 Śr. personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych     | 77                                                                            | 25                         | 4        | 47        | 12        | 103         |
| 32 Średni personel ds. zdrowia                                  | 80                                                                            | 23                         | 3        | 41        | 10        | 117         |
| 33 Średni personel ds. biznesu i administracji                  | 76                                                                            | 25                         | 4        | 42        | 10        | 476         |
| 34 Śr. personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury   | 90                                                                            | 23                         | 5        | 45        | 11        | 70          |
| 35 Technicy informatycy                                         | 61                                                                            | 21                         | 3        | 34        | 5         | 43          |
| <b>4 PRACOWNICY BIUROWI</b>                                     | <b>75</b>                                                                     | <b>23</b>                  | <b>6</b> | <b>41</b> | <b>10</b> | <b>341</b>  |
| 41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni         | 77                                                                            | 23                         | 5        | 45        | 10        | 158         |
| 42 Pracownicy obsługi klienta                                   | 72                                                                            | 23                         | 4        | 37        | 7         | 62          |
| 43 Prac. ds. finansowo-statyst. i ewidencji materiałowej        | 77                                                                            | 22                         | 4        | 38        | 10        | 102         |
| 44 Pozostali pracownicy obsługi biura                           | 90                                                                            | 22                         | 3        | 38        | 8         | 19          |
| <b>5 PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY</b>                          | <b>84</b>                                                                     | <b>23</b>                  | <b>6</b> | <b>41</b> | <b>10</b> | <b>1199</b> |
| 51 Pracownicy usług osobistych                                  | 85                                                                            | 22                         | 4        | 38        | 8         | 463         |
| 52 Sprzedawcy i pokrewni                                        | 84                                                                            | 23                         | 5        | 42        | 9         | 670         |
| 53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni                       | 82                                                                            | 26                         | 5        | 47        | 12        | 32          |
| 54 Pracownicy usług ochrony                                     | 83                                                                            | 36                         | 13       | 61        | 10        | 34          |
| <b>7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY</b>                   | <b>80</b>                                                                     | <b>23</b>                  | <b>4</b> | <b>45</b> | <b>10</b> | <b>1583</b> |
| 71 Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków    | 87                                                                            | 22                         | 4        | 45        | 9         | 812         |
| 72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń        | 75                                                                            | 23                         | 5        | 45        | 10        | 388         |
| 73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni                       | 74                                                                            | 24                         | 4        | 47        | 12        | 17          |
| 74 Elektrycy i elektronicy                                      | 81                                                                            | 22                         | 4        | 43        | 10        | 168         |
| 75 Rob. w przetw. spoż., obróbce drewna, prod. wyrobów tekstyl. | 68                                                                            | 23                         | 6        | 47        | 10        | 198         |
| <b>8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ</b>                | <b>86</b>                                                                     | <b>24</b>                  | <b>4</b> | <b>47</b> | <b>10</b> | <b>859</b>  |
| 81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych    | 81                                                                            | 22                         | 3        | 44        | 7         | 86          |
| 82 Monterzy                                                     | 92                                                                            | 23                         | 3        | 44        | 6         | 44          |
| 83 Kierowcy i operatorzy pojazdów                               | 88                                                                            | 24                         | 4        | 47        | 10        | 724         |
| <b>9 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH</b>                       | <b>92</b>                                                                     | <b>23</b>                  | <b>5</b> | <b>44</b> | <b>9</b>  | <b>322</b>  |
| 91 Pomoce domowe i sprzątaczk                                   | 86                                                                            | 23                         | 5        | 47        | 8         | 59          |
| 93 Rob. pomocn. w górnict., przem., budown. i transporcie       | 95                                                                            | 23                         | 5        | 45        | 9         | 144         |
| 94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki                 | 98                                                                            | 23                         | 5        | 45        | 7         | 46          |
| 95 Sprzed. uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach    | 100                                                                           | 20                         | 0        | 40        | 0         | 14          |
| 96 Ładowacze nieczystości i inni prac. przy pracach prostych    | 95                                                                            | 23                         | 7        | 41        | 11        | 19          |
| <b>OGÓŁEM</b>                                                   | <b>79</b>                                                                     | <b>24</b>                  | <b>5</b> | <b>44</b> | <b>10</b> | <b>6155</b> |

O.S. – odchylenie standardowe.

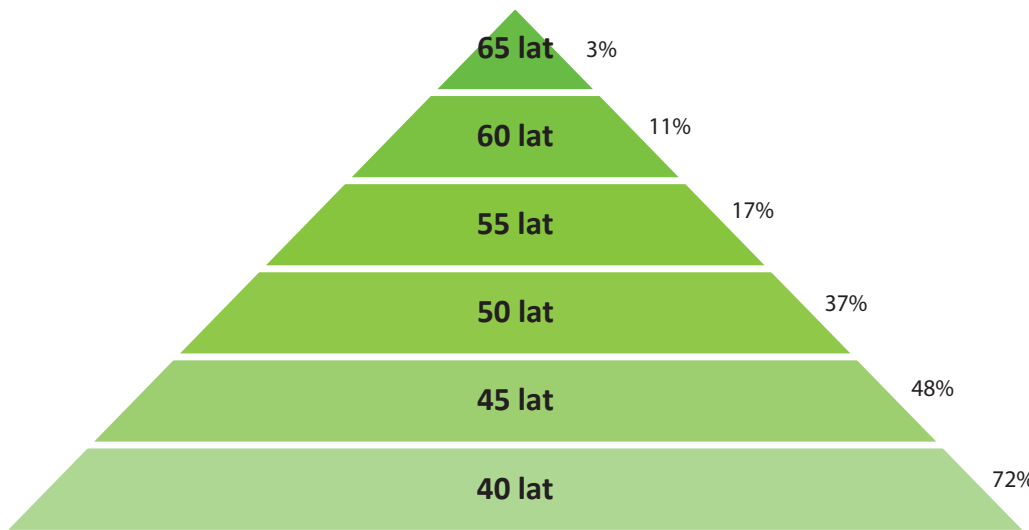
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Przyjrzyjmy się bliżej temu, jakie dokładnie oczekiwania wobec wieku kandydatów deklarują pracodawcy. Średnia wartość dolnej granicy wiekowej preferowanego kandydata, jaką deklarowali pracodawcy, wyniosła 24 lata (tabela III.3), przy czym zmienność odpowiedzi była niewielka (odchylenie standardowe = 5). Jedynie w przypadku grup zawodów kierowniczych i specjalistycznych przeciętna wartość była wyraźnie wyższa, odpowiednio: 27 i 26 lat (jednak zróżnicowanie odpowiedzi pozostawało na takim samym, niskim poziomie). W pojedynczych przypadkach również zdarzały się wyższe wartości, np. w przypadku pracowników ochrony (36 lat).

Nieco większą zmienność można było zaobserwować w przypadku górnej granicy wiekowej. Dla wszystkich respondentów z trzech edycji badań średnia wyniosła 44 lata, a odchylenie standardowe 10 lat. Najstarsi kandydaci preferowani byli do pracy na stanowiskach z grup zawodów operatorskich i monter-skich (średnio poniżej 47 lat). Należy dodać, że jedynie w przypadku trzech grup zawodowych z poziomu ISCO-2 została przekroczona wartość 50 lat: 1.1. władz publicznych, urzędników i dyrektorów, 2.2. specjalistów ds. zdrowia i 5.4. pracowników usług ochrony (głównie stróżów). Najniżej granica wiekowa była ustawiona dla prac biurowych i usługowych (do 41 lat).

Patrząc ponownie na preferowany wiek z perspektywy ogólnej, widzimy, że jedynie 11% pracodawców poszukujących pracowników w ostatnich trzech latach (którzy wyrażali preferencje wiekowe) akceptowało pracowników w wieku 60 lat lub więcej (wykres III.15). Nieco ponad jedna trzecia akceptowała kandydaturę osoby 50-letniej lub starszej. Pamiętajmy jednak, że w przypadku 21% pracodawców poszukujących pracowników w latach 2010–2012 wiek kandydata nie miał znaczenia. Zakładając, że zaakceptowaliby oni osobę w każdym wieku, można stwierdzić, że jednak połowa pracodawców skłonna byłaby zatrudnić pięćdziesięciolatka.

**Wykres III.15.**  
**Odsetek pracodawców poszukujących pracowników (wyrażających preferencje wiekowe), którzy akceptowali do pracy kandydata w podanym wieku lub starszego (połączone dane z lat 2010–2012)**



Obliczenia na podstawie odpowiedzi na pytanie: „W jakim przedziale wieku powinna być osoba na to stanowisko?” z odpowiedziami „Od... do...” oraz „Jest to obojętne” (brak preferencji wiekowych).  
Dane dla pracodawców, którzy wyrażali preferencje wiekowe wobec kandydatów (79% badanych). Dla pozostałych 21% pracodawców poszukujących pracowników wiek kandydata nie miał znaczenia.  
Wartości procentowe oznaczają, że przykładowo 37% pracodawców, którzy wyrażali preferencje wiekowe, zaakceptowałoby do pracy osobę w wieku 50 lat lub więcej (a 63% nie zaakceptowałoby jej), zaś już tylko 11% osobę w wieku 60 lat lub więcej (89% nie zaakceptowałoby jej).

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012.

Co ciekawe, wiek był brany pod uwagę częściej niż doświadczenie kandydatów. Na to drugie zwracało uwagę 65% firm rekrutujących pracowników w momencie badania. Nawet jeżeli nie wymagano od pracowników doświadczenia, to i tak w 74% przypadków pracodawcy mieli określone preferencje co do wieku kandydatów.

Dane te wyraźnie wskazują, że wiek jest jedną z istotnych cech kandydatów w procesie rekrutacji, a pracodawcy preferują pracowników w wieku młodszym lub średnim: od dwudziestu paru do nieco ponad czterdziestu lat. Mimo iż występuje pewne zróżnicowanie odpowiedzi respondentów, m.in. w zależności od rodzaju stanowiska i branży, to jednak jest ono bardzo niewielkie. Sytuacji tej nie zmienia fakt, że umieszczanie preferencji wiekowych w ogłoszeniach o pracę jest prawnie niedozwolone. Wprawdzie wiek nie wpływa bezpośrednio na produktywność pracownika, jednak dla pracodawców jest on jednym z podstawowych atrybutów określających etap rozwoju człowieka i jego potencjał. Powszechnie wiek starszy uznawany jest za okres mniejszej wydajności [Silverstein, 2008]. Wyniki wielu badań wskazują na to, że ogólna zdolność do pracy i wydajność często obniżają się w starszym wieku. Szczyt produktywności osiągany jest zazwyczaj przez pracowników, w zależności od zawodu oraz innych uwarunkowań, w wieku trzydziestu bądź czterdziestu lat. Po 50 roku życia produktywność raczej spada niż wzrasta (por. przeglądy: [Skirbekk, 2004; Engelhardt i in., 2010; Silverstein, 2008; Wei, Richardson, 2010]). Nie jest to jednak trend uniwersalny i niezmienny, a starszy wiek nie musi być okresem obniżonej wydajności. Zależy to od szeregu czynników dotyczących pracownika, pracodawcy i rodzaju pracy.

Co najmniej od lat 70. psychologia i medycyna znacząco poszerzyły naszą wiedzę na temat indywidualnych determinant produktywności i zmian zachodzących wraz z wiekiem w poziomie funkcjonalności ludzkiego ciała i umysłu. Badania naukowe wskazują na spadek wielu zdolności natury ogólnej w starszym wieku [Kalwij, Vermulen, 2008; Kenny i in., 2008]. Nie ma wątpliwości, że zdrowie, siła fizyczna, zwinność, zdolności sensoryczne, szybkość i wiele innych fizjologicznych funkcjonalności pogarszają się wraz ze starzeniem się organizmu. 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. Wspominaliśmy już, że wraz z wiekiem niektóre z nich rosną, inne mają tendencje do spadku, jednak wiele zależy od aktywności np. edukacyjnej w trakcie całego życia. Najistotniejszymi produktywnymi zasobami w wieku starszym jest doświadczenie, wiedza praktyczna i wiedza specjalistyczna, które czynią ze starszych pracowników ekspertów w środowisku, które znają. Jednak w nowych warunkach i przy nowych obowiązkach (np. w warunkach szybkiego postępu technologicznego), wymagających wysokich zdolności uczenia się i przystosowania, mogą mieć więcej problemów i radzić sobie gorzej niż osoby młodsze [Munnell, Sass, 2008].

Wydajność w pracy starszych pracowników zależy jednak nie tylko od ich indywidualnego potencjału, lecz również od zawodu, profilu pracy, zadań i wymagań. Co ważne, środowisko pracy i odpowiednie zarządzanie wiekiem mogą umożliwić zwiększenie i lepsze wykorzystanie możliwości pracowników, zwiększyć ich motywację, a także przyczynić się do wzrostu produktywności starszych pracowników. Nie bez znaczenia jest tutaj rola opinii, a często uprzedzeń i stereotypów pracodawców, które mogą wpływać na sposób funkcjonowania firmy [Casey, Metcalf, Lakey, 1993; Taylor, Walker, 1998; Oswick, Rosenthal, 2001; Loretto, White, 2006]. Dla pracodawcy istotny będzie również wspomniany wcześniej potencjał rozwojowy pracownika, czyli zakładana suma wartości dodanej wynikłej z inwestycji w projektowanym okresie dalszej pracy w firmie. Innymi słowy, pracodawca w swoich działaniach uwzględnia potencjalny okres, w którym pracownik będzie przynosić zysk. Z tego punktu widzenia, najwyższy potencjał rozwojowy mają pracownicy, którzy według pracodawcy w najbliższej przyszłości nie porzucą firmy, przechodząc do konkurencji lub na emeryturę. Pracodawcy preferujący pracowników młodych lub w wieku średnim nie będą skłonni ani do inwestowania w rozwój pracowników starszych, ani w rozwój zarządzania wiekiem, planowania karier, czy programy treningowe. Z kolei dla starszych pracowników takie czynniki, jak nieprzychylna nastawienie pracodawcy, brak możliwości rozwoju oraz brak satysfakcji z pracy mogą negatywnie wpłynąć na ich zaangażowanie i produktywność, a także wcześniejszą dezaktywizację. Tworzy to pewne błędne koło, negatywnie oddziałujące na obydwie strony umowy o pracę.

Zarządzanie wiekiem jest wciąż bardzo słabo rozwinięte w Polsce w porównaniu do krajów zachodnich [Perek-Białas, Turek, 2012]. Nadal brakuje świadomości, że odpowiednie zarządzanie dostępnym zasobem

kompetencji (w dłuższej i szerszej perspektywie) może prowadzić do zwiększenia efektywności całego zespołu pracowników oraz do zdobycia przewagi konkurencyjnej. Nie ulega wątpliwości, że sami pracodawcy szybko odkryją rozwiązania, które pozwolą im poradzić sobie z nową sytuacją na rynku pracy. Zmiany widać już dzisiaj. Coraz więcej firm świadomie wprowadza elementy zarządzania wiekiem, np. planowanie rozwoju kariery zawodowej, mentoring i szkolenia wewnętrzne prowadzone przez doświadczonych pracowników, elastyczne godziny pracy, zespoły zróżnicowane wiekowo, rozwiązania ergonomiczne i wiele innych. Inwestowanie w starszy personel nie musi mieć na celu wyłącznie poprawy jego sytuacji. Może również zwiększyć lojalność i zaangażowanie młodszych pracowników, prezentując im wizję stabilnej pracy, zapewniającej możliwość rozwoju i długiej aktywności. Może też znacznie zmniejszyć koszty szkoleń dzięki wprowadzaniu szkoleń wewnętrznych i programów mentoringowych.

## Podsumowanie

Starzenie się ludności jest fenomenem globalnym. Patrząc na świat jutra, należy pamiętać, że ten proces to nie tylko rosnąca liczebnie grupa emerytów lub kategorii wiekowej 50+. To powolne, lecz diametralne przemiany demograficzne, które wpływają na szereg mechanizmów społeczno-gospodarczych, w tym na rynek pracy. W niniejszym rozdziale staraliśmy się przedstawić najważniejsze z tych zmian, przewidywanych obecnie przez ekspertów. Najczęściej negatywne konsekwencje procesu starzenia się ludności wiąże się z obciążeniem systemu zabezpieczenia społecznego oraz systemu opieki zdrowotnej, a także rozwiązaniami w zakresie opieki nad osobami starszymi. Prawdopodobne konsekwencje obejmują jednak szersze obszary. Zmniejszeniu ulegną zasoby siły roboczej. Rynek pracy w najbliższych dekadach będzie coraz bardziej rynkiem pracownika, zmieni się też podejście do pracy i ścieżki kariery zawodowej. Pracodawcy będą musieli nauczyć się gospodarować ograniczonymi i starszymi niż dotychczas zasobami siły pracowniczej. Co więcej, eksperci przewidują, że starzenie się ludności wpłynie na rozwój niektórych i spadek znaczenia innych sektorów gospodarki. Wzrośnie rola zaangażowania starszych pokoleń w wolontariat. Wśród nierozstrzygniętych kwestii pozostaje wpływ procesu starzenia się ludności na politykę. To tylko skrótowe przedstawienie czekających nas przemian.

Należy postawić pytanie, na ile Polska jest dzisiaj przygotowana na nieuchronne zmiany w kolejnych dekadach? Rozwój polityki dotyczącej osób starszych i starzejącej się ludności Polski w ciągu ostatnich dwóch dekad, przedstawiony w części 2 niniejszego rozdziału, nie prezentuje się zbyt okazale. Można jednak pokusić się o kilka dodatkowych refleksji. Obecnie, pod względem kondycji systemu emerytalnego Polska jest w stosunkowo dobrej pozycji wyjściowej. Odważna reforma z 1999 r., częściowe ograniczenie przywilejów emerytalnych i wydłużenie wieku emerytalnego pozwalają na uniknięcie drastycznych działań w przyszłości. Według prognoz z 2011 r., Polska, obok Estonii, była jedynym krajem, gdzie publiczne wydatki na świadczenia emerytalne (w relacji do PKB) spadną w najbliższych kilku dekadach<sup>52</sup> (inną sprawą jest to, że są obecnie relatywnie wysokie [OECD, 2011]). Indeks stabilności systemów emerytalnych, opracowany przez Allianz Group dla 44 krajów, lokuje Polskę na dosyć bezpiecznym miejscu w środku stawki, m.in. razem z Niemcami [Allianz, 2012]. Na samym końcu indeksu, z najsilniejszą potrzebą reform systemu emerytalnego, ulokowała się Grecja. Wystarczy zauważyć, że do niedawna Grecja posiadała najbardziej hojny system emerytalny na świecie. Stopa zastąpienia netto (czyli stosunek emerytury danej osoby do jej wcześniejszych zarobków po uwzględnieniu podatków) dla osób o przeciętnych zarobkach wynosiła tam rekordowe 111% (w Polsce było to 68%, średnia dla OECD – 69% [OECD, 2011]), a średni wiek opuszczenia rynku pracy był jednym z najniższych w Europie. W obliczu kryzysu obciążenie systemu fiskalnego świadczeniami emerytalnymi okazało się miazdzące. Pod naciskami zewnętrznymi Grecy postanowili podnieść ustawowy wiek emerytalny oraz podjąć inne działania zmierzające do zwiększenia średniego wieku przechodzenia na emeryturę (choć nawet w obliczu potencjalnego bankructwa kraju zmiany te były bardzo mocno oprotestowywane przez Greków). Wspominaliśmy wcześniej, że łagodny i ewolucyjny charakter następstw przemian demograficznych zależy od względnej stabilności gospodarczej i politycznej. Z przykładu kryzysu greckiego pozostaje nam jedynie wyciągnąć lekcję, że działania zmierzające do optymalizacji obciążeń systemowych trzeba podejmować wcześniej. Dodajmy, że nie chodzi tu tylko o reformy

<sup>52</sup> Do 2050 r. w stosunku do 2010 r. dla wszystkich krajów OECD przewidywany jest wzrost publicznych wydatków na świadczenia emerytalne jako procent PKB o średnio 3 p.p. Dla Polski przewidywany jest spadek o 1,7 p.p.

systemu emerytalnego. Samo podniesienie ustawowego wieku emerytalnego nie odciąży automatycznie budżetu. Aby koszty emerytalnie nie przeszły w inne koszty socjalne (np. zasiłki dla bezrobotnych seniorów), niezbędne jest zwiększenie i wydłużenie aktywności zawodowej, zachęcenie do niej pracowników oraz pracodawców. Należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden fakt. W ostatnim dwudziestolecu starzenie się ludności przebiegało w Europie Środkowej znacznie gwałtowniej niż w przypadku Europy Zachodniej. Co więcej, odbywało się i nadal będzie się odbywać w innych warunkach: można stwierdzić, że kraje zachodnioeuropejskie najpierw się „wzbogaciły”, następnie zaś „zestarzały”, natomiast kraje post-socjalistyczne „zestarzeją się” zanim osiągną porównywalny poziom rozwoju [Hoff, 2010]. Konsekwencje mogą być odczuwalne m.in. w poziomie tolerancji na dodatkowe obciążenia finansowe.

W rankingu „Active Ageing Index 2012”, opublikowanym przez European Centre for Social Welfare Policy and Research w Wiedniu w grudniu 2012 r., na 27 krajów UE Polska zajmuje 25 miejsce z syntetycznym wynikiem 27 pkt. Za nami są jedynie Litwa i Malta, zaś przywoływana przed momentem Grecja zajmuje 22 miejsce. Czołówkę tworzą zaś kraje skandynawskie (maksymalny wynik osiągnęła Szwecja – 41 pkt), Holandia, Irlandia i Wielka Brytania. Wspominane kilkakrotnie w tym rozdziale Niemcy są na miejscu 8. Ranking brał pod uwagę podstawowe wymiary aktywnego starzenia, m.in. aktywność zawodową, społeczną, opiekuńczą, polityczną, edukacyjną, fizyczną, bezpieczeństwo finansowe, dostęp do usług medycznych, kondycję fizyczną i zdrowotną, czy też wykorzystywanie nowoczesnych technologii. Lokata na szarym końcu unijnej stawki stanowi pesymistyczne podsumowanie sytuacji w naszym kraju. Obecnie wskaźniki rynkowe dla starszych pokoleń Polaków są jednymi z najbardziej niekorzystnych w całej Europie. Poziom aktywności zawodowej osób, które ukończyły już 50 lat jest bardzo niski. Podobnie jest z przeciętnym wiekiem opuszczenia rynku pracy i przejścia na emeryturę. Biorąc również pod uwagę szersze spektrum różnego rodzaju aktywności, np. uczenie się przez całe życie, aktywność społeczną, rekreację, nie ulega wątpliwości, że starsze pokolenia Polaków są, w ujęciu generalnym, pokoleniami bardzo biernymi. Nie oznacza to jednak, że kolejne roczniki będą przyjmowały podobne wzorce.

Starzenie się jest doświadczeniem bardzo zróżnicowanym i zindywidualizowanym. Najstarsze kohorty wiekowe nie stanowią jednorodnych kategorii społecznych. Wręcz przeciwnie, pod wieloma względami są najbardziej zróżnicowaną grupą wiekową i próby uogólniania którejkolwiek z nich są zazwyczaj zbyt upraszczające. Niemniej, czasy, w których poszczególnym rocznikom przyszło przeżyć istotne etapy swojego życia, wyznaczały – przynajmniej w pewnym zakresie – wspólne warunki dla wszystkich. Szczególnie istotny jest tutaj etap młodości i wczesnej dorosłości, kiedy dorastamy, socjalizujemy się, uczymy, a następnie wchodzimy w podstawowe role społeczne w naszym życiu: pracownika, małżonka/partnera, rodzica. Z takiego założenia wynika podejście tzw. biegu życia, analizujące wpływ podobnych trajektorii życiowych na obecną sytuację jednostek, a także popularna w naukach społecznych i publicystyce kategoria pokolenia. W ujęciu socjologicznym, pokolenie to kategoria osób urodzonych w podobnym okresie i mających wspólne doświadczenia historyczne. Te wspólne doświadczenia przekładają się na podobieństwa w sposobie ich działania i światopoglądzie, odróżniające je od pokoleń wcześniejszych i późniejszych.

Stosując takie upraszczające narzędzie analityczne, w dzisiejszej Polsce można wyróżnić trzy współżyjące ze sobą pokolenia. Pierwszym z nich jest pokolenie najstarsze wiekowo, które edukowało się, wychowało i przeżyło większy etap swojej kariery zawodowej w czasach PRL. Nie pozostało to bez znaczenia dla ich dzisiejszych postaw i sytuacji rynkowej, szczególnie w momencie, kiedy w rzeczywistości wolnorynkowej pracodawcy zaczęli wymagać umiejętności, które w ich dotychczasowej edukacji i karierze zawodowej nie były kształtowane. Drugim jest pokolenie, które młodość przeżyło jeszcze w czasach socjalistycznych, jednak karierę zawodową w większości rozpoczynało już w czasach transformacji. Musiało ono szybko dostosować się do nowej, wolnorynkowej rzeczywistości po 1990 r., kształtując m.in. wzorce polskiej przedsiębiorczości. Trzecie, najmłodsze pokolenie, czasów PRL już raczej nie pamięta – edukowało się i dorastało w okresie przynależności do UE, otwartych granic i powszechnych migracji zarobkowych, a także „rewolucji internetowej”. Jest to także pokolenie masowego szkolnictwa wyższego i awansu edukacyjnego – w badaniach studentów ostatnich lat studiów (badania BKL z 2010 r.) w przypadku aż 58% żaden z rodziców badanych studentów nie miał wykształcenia wyższego.

Oczywiście jest to obraz niezmiernie uproszczony, jednak przydatny w dyskusji nad procesem starzenia się ludności Polski. Przede wszystkim jednak takie ujęcie podkreśla, że możemy oczekiwać od kolejnych

## **Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli**

pokoleń innego sposobu starzenia się. Jedną z najbardziej znaczących różnic między pokoleniami dorastającymi w czasach PRL oraz tymi, których młodość lub początki kariery zawodowej przypadają na okres III RP jest poziom wykształcenia formalnego. Boom edukacyjny czasów transformacji był w dużej mierze powodowany chęcią zwiększenia szans rynkowych w sytuacji dużej podaży pracy. Niskie i nieaktualne kwalifikacje osób starszych stanowiły czynnik ograniczający ich możliwości utrzymania się na rynku pracy. Wśród starszych generacji nadal obecny jest także rodzaj tzw. mentalności „posocjalistycznej” (choć oczywiście nie jest to postawa powszechna i dominująca), w której starszy wiek to głównie okres zasłużonego odpoczynku, oczekiwania na emeryturę, brak elastyczności i chęci działania. Emerytura oznacza często dezaktywizację „w ogóle”, wycofanie z życia, rozpoczynające etap starości. Jedną z niewielu „aktywnych” ról, wchodzących w skład takiego wizerunku, jest opieka nad wnukami i innymi członkami rodziny. To również się zmienia.

W kolejnych latach możemy się spodziewać stopniowego wydłużania okresu aktywności zawodowej i opóźniania przeciętnego wieku dezaktywizacji (obserwowanego już od 2008 r.). Najważniejsze jest jednak to, że kolejne pokolenia Polaków będą wchodziły w etap starości z całkowicie innymi doświadczeniami, możliwościami, potencjałem i aspiracjami. Polityka mająca na celu przygotowanie naszego kraju na drastyczne zmiany w strukturze wiekowej nie może być kierowana tylko i wyłącznie do osób 50+, 60+, czy też jakiegokolwiek innej wyodrębnionej kategorii senioralnej. Z punktu widzenia dzisiejszej polityki, bardzo ważne są generacje w wieku średnim. Na radykalną zmianę sytuacji dzisiejszych seniorów jest już za późno. To sposób i jakość starzenia się dzisiejszych kobiet i mężczyzn w wieku średnim, a szczególnie pokoleń wyżu demograficznego, będzie miała kluczowe znaczenie dla sytuacji naszego kraju w najbliższych dziesięcioleciach.

Nie można też zapomnieć o zmieniającej się sytuacji kobiet i mężczyzn. Wyrównaniu wieku emerytalnego towarzyszyć będzie znaczący wzrost poziomu wykształcenia starzejących się generacji kobiet. Nadal też będą one żyły dłużej od mężczyzn. Czy jednak bez zmian pozostanie ich mniejsze zaangażowanie zawodowe oraz niższe zarobki, obserwowane dzisiaj? Tego przewidzieć nie sposób, jednak z pewnością będziemy świadkami głębokich przemian związanych z sytuacją i rolami społecznymi kobiet.

Należy pamiętać, że samo wydłużanie okresu aktywności zawodowej to nie wszystko. Wciąż ogromnym problemem pozostaje rzesza osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo wśród starszych pokoleń. W 2012 r. wśród osób w wieku 50–59/64 lata aż 41% było nieaktywne zawodowo. Odsetek długotrwale poszukujących pracy (powyżej 12 miesięcy) sięgał wśród bezrobotnych w tej grupie wiekowej aż 66%. Znalezienie pracy w tym wieku jest niezwykle trudne, może z wyjątkiem osób o bardzo wysokich kwalifikacjach. Dla ogromnej części osób starszych z wykształceniem niższym (które stanowią niemal 60% wśród osób w wieku 50–59/64 lata) utrata pracy w wieku 50 lat i więcej oznacza bardzo często koniec kariery zawodowej. Takim osobom trudniej jest też znaleźć pracę, ze względu na postawę pracodawców, którzy nie są skłonni zatrudniać starszych pracowników. Jedną z najczęściej wskazywanych barier w zatrudnianiu starszych bezrobotnych jest zagwarantowany im prawnie czteroletni okres ochronny przed osiągnięciem wieku emerytalnego [Szatur-Jaworska, 2008]. Zniechęca on pracodawców do zatrudniania osób w tym wieku, ponieważ wiąże im ręce: poza wyjątkowymi okolicznościami nie mogą oni zwolnić objętego ochroną pracownika. Potwierdzają to wyniki badań BKL. Wiek został wskazany jako bariera w podjęciu pracy przez niemal połowę bezrobotnych, którzy przekroczyli 50 rok życia. Szczególnie wysoki odsetek wskazań był w grupach wiekowych poprzedzających oraz już objętych przedemerytalnym okresem ochronnym.

Na zakończenie postawmy pytanie o rolę i działania państwa w obliczu zmian demograficznych na rynku pracy. Bez wątpienia podstawowym mechanizmem regulacyjnym, będącym w rękach rządu, jest w tym przypadku system emerytalny. Otwartą kwestią jest natomiast to, jakie działania powinny towarzyszyć jego reformie. Wzorem państw demograficznie najstarszych, które już dzisiaj doświadczają problemów, na które Polska musi się przygotować, możemy się spodziewać wzrostu znaczenia niektórych obszarów polityki publicznej. Poza wspomnianym już wielokrotnie podnoszeniem wieku dezaktywizacji, jest to również ułatwianie wczesnego wejścia na rynek pracy osobom młodym, wspomaganie polityki imigracyjnej zwiększającej zasoby siły roboczej (dzisiaj to w Polsce kwestia o znaczeniu marginalnym), czy też aktywizacja nieaktywnych zawodowo. Jednym z podstawowych obszarów działań będą również: uczenie się przez całe życie, pozwalające na korektę dopasowania podaży i popytu kompetencji na rynku pracy, a także ogólna

idea aktywnego starzenia. Określenie „aktywne” w tej koncepcji odnosi się nie tylko do działalności na polu zawodowym lub sprawności fizycznej. To także aktywność edukacyjna, społeczna, kulturalna, prozdrowotna, rekreacyjna, polityczna, czy też sąsiedzka. W świecie politycznym kilkuletnich kadencji, wyzwania przyszłości liczone w dekadach zawsze były spychane na dalszy plan. Dzisiaj jednak wielkość zagrożeń wynikających z niewypłacalności systemu socjalnego, uwypuklona dobitnie przez kryzys ekonomiczny, a także wysoki poziom niepewności co do rozwoju globalnej sytuacji, powinny wystarczająco poruszać wyobraźnię i motywować decydentów do niezbędnych działań. Zadaniem obywateli pozostaje natomiast żyć i starzeć się w sposób aktywny, co stanowić będzie najlepszą inwestycję w spokojną i stabilną przyszłość – zarówno tą indywidualną, jak i społeczeństwa, w którym żyjemy.

## **Podsumowanie**

## Rozdział IV

*Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk*

# Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy

### Wprowadzenie

Niniejszy rozdział został poświęcony sytuacji osób młodych (do 30 r.ż. włącznie) na rynku pracy, w zależności od posiadanego poziomu i uzyskanego kierunku wykształcenia. Uściślając, chodzi o sytuację absolwentów szkół ponadgimnazjalnych<sup>53</sup> i wyższych, którzy wchodzili na rynek pracy w ciągu ostatnich 10 lub – w przypadku absolwentów uczelni – 6 lat<sup>54</sup> i po ukończeniu szkoły nie kontynuowali nauki w systemie formalnym. Analiza poszczególnych kohort absolwentów stanowi główną oś też i wniosków formułowanych w tym rozdziale. Poprzedza ją prezentacja wybranych wskaźników związanych z położeniem absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy, która pozwala na wpisanie się w szerszą debatę na temat sytuacji rynkowej młodego pokolenia pracowników (m.in. *Diagnoza Społeczna 2011, Młodzi 2011, Raport o stanie edukacji 2011. Kontynuacja przemian*). Prezentowane wyniki uzupełniają również rozważania na temat wpływu poziomu wykształcenia na karierę zawodową, które zostały przedstawione w raporcie podsumowującym II edycję badań BKL [Turek, Czarnik, 2012].

Dążąc do tego, aby nie powielać wniosków płynących z wspomnianych opracowań, postanowiliśmy skupić się, w szczególności, na analizie zróżnicowania sytuacji młodych na rynku pracy pod względem profilu wykształcenia<sup>55</sup>. Dane zebrane w badaniu ludności w ramach III edycji BKL pozwoliły na analizę wyników

<sup>53</sup> Analizy prowadzone w tym rozdziale dotyczą, co prawda, również osób, które opuściły system edukacji przed 2005 r., kiedy to pojawili się pierwsi absolwenci szkół ponadgimnazjalnych. Niemniej jednak w tekście będziemy się posługiwać obowiązującym obecnie pojęciem „szkół ponadgimnazjalnych” i „szkolnictwa ponadgimnazjalnego”, ponieważ pisząc zarówno o liceach, technikach, szkołach policealnych, jak i zasadniczych szkołach zawodowych, chcemy podkreślić zróżnicowanie ścieżek kształcenia kryjących się pod tymi terminami.

<sup>54</sup> Jako punkt wyjścia przyjęto 2011 r., co oznacza, że analizowano sytuację rocznika absolwentów z 2001 r. i późniejsze (minimum rok po zakończeniu formalnej edukacji).

<sup>55</sup> W przypadku absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przyjęto następujące oznaczenia profilu wykształcenia: 1. Ogólne (liceum) – po liceum ogólnokształcącym, 2. Profilowane (liceum) – po liceum profilowanym, 3. Zawodowe (szkoła policealna lub inna), 4. Techniczne (SRED po TECH) – zawody techników i innego średniego personelu zdobywane w technikum, 5. Inne po TECH – inne zawody zdobywane w technikum, m.in. należące do grupy zawodów biurowych czy usługowych, 6. Robotnicze po ZSZ – zawody robotników wykwalifikowanych zdobywane w zasadniczej szkole zawodowej, 7. Inne po ZSZ – zawody należące do grupy zawodów rolniczych, operatorów i monterów, robotników niewykwalifikowanych, 8. USLU po ZSZ – zawody usługowe po zasadniczej szkole zawodowej. Grupy zawodów wyznaczono wyłącznie na podstawie klasyfikacji ISCO-08 (z tego też powodu np. zawód „technik rolnik” zaliczany jest do grupy 4 – SRED po TECH, a np. „technik prac biurowych” do 5 – Inne po TECH) i nie bierze pod uwagę m.in. zdania egzaminów zawodowych.

zgromadzonych w dwóch punktach czasowych: 2011 r. i 2012 r.<sup>56</sup> oraz na bardziej szczegółowe potraktowanie profilu wykształcenia, niż np. popularny podział na wykształcenie ogólnokształcące i zawodowe. Takie podejście do zagadnienia jest ważne przynajmniej z kilku powodów.

Po pierwsze, w ostatnich latach można obserwować zjawisko racjonalizacji wyboru ścieżki kształcenia, polegające m.in. na zwiększonym zainteresowaniu kształceniem młodzieży w technikach czy szkołach zawodowych w rodzinach o niskim bądź średnim statusie społecznym (choć w ogólnych zestawieniach widoczny jest stały poziom, a nawet lekki spadek naborów do tego typu szkół). Wybór szkół innych niż liceum ogólnokształcące wiąże się m.in. z poszukiwaniem bezpieczniejszej ścieżki edukacyjnej, nie przesądzającej o dalszych losach edukacyjnych i zawodowych [Młodzi, 2011, s. 97–98]. Faktycznie dokonywane wybory szkoły ponadgimnazjalnej każą jednak sądzić, że wiedza na temat różnych ścieżek kariery edukacyjnej i zawodowej oraz ich konsekwencji jest niewystarczająca lub niedostępna dla dokonujących wyboru. Przykładem może być analizowana w dalszej części sytuacja absolwentów zawodów usługowych (np. kucharz, fryzjer, sprzedawca) w zasadniczych szkołach zawodowych – jest to grupa stosunkowo najsłabiej radząca sobie na rynku pracy (spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych), tymczasem ścieżka ta cieszy się wciąż dużą popularnością wśród młodzieży wybierającej zasadnicze szkoły zawodowe [Jelonek, Szklarczyk, 2012a, s. 22]<sup>57</sup>. Podobnie jest w przypadku szkolnictwa wyższego – można zauważyć wzrost zainteresowania kształceniem na kierunkach inżynierskich czy – ogólnie – kierunkach ścisłych [por. Jelonek i in., 2012], co świadczy, z jednej strony, o wzroście racjonalizacji decyzji edukacyjnych podejmowanych na tym poziomie kształcenia, z drugiej o skuteczności kampanii prowadzonej przez MNiSW, mającej na celu zwiększenie liczby specjalistów z wybranych dziedzin.

Po drugie, uważniejsze przyjrzenie się losom absolwentów poszczególnych typów szkół być może pozwoli na podjęcie odpowiednich działań, które, z jednej strony, zapewnią dopływ fachowców i specjalistów poszukiwanych przez pracodawców, a z drugiej – poprawią sytuację i możliwości tych młodych kandydatów do pracy, którzy doświadczają problemów z wejściem na rynek pracy. Jak podają autorzy *Diagnozy Społecznej*, około 2/3 niepracujących ze względu na brak kwalifikacji wymaganych przez pracodawców posiada wykształcenie co najwyżej zawodowe. Połowa tej grupy to osoby poniżej 30 r.ż., a z tego 3/4 nie podjęło żadnej aktywności, żeby zmniejszyć deficyt kapitału ludzkiego i podnieść swoje kwalifikacje [Diagnoza, 2011, s. 149].

Rozdział podejmujący kwestie związane z pozycją rynkową absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz uczelni został podzielony na dwie części. W pierwszej z nich scharakteryzowano sytuację zawodową młodych osób, które nie posiadają wyższego wykształcenia, w tym szczególną uwagę poświęcono absolwentom szkół ponadgimnazjalnych. W drugiej części uwagę zogniskowano na absolwentach uczelni, a główny punkt rozważań dotyczył sytuacji absolwentów różnych kierunków studiów (inżynierskich/nieinżynierskich, strategicznych/masowych).

Oba podrozdziały posiadają podobną strukturę, tzn. rozpoczynają się krótkim wprowadzeniem prezentującym ogólną sytuację zawodową osób młodych na podstawie trzech typów zmiennych, czyli:

- zmiennej charakteryzującej sytuację zawodową absolwentów według podejścia BAEL (pracujący, bezrobotni, nieaktywni zawodowo)<sup>58</sup>,
- zmiennej charakteryzującej sytuację zawodową absolwentów w kontekście formy zatrudnienia (własna firma, praca na etat, bezrobocie, praca nieetatowa, praca nieodpłatna, inne),
- zmiennych charakteryzujących zarobki netto absolwentów wybranych szkół oraz aspiracje zarobkowe absolwentów bezrobotnych.

W dalszej kolejności, bazując na wymienionych powyżej zmiennych, porównano sytuację rynkową wybranych grup absolwentów opuszczających system edukacji w określonym czasie (tzw. *graduating cohort*).

<sup>56</sup> Wyniki dwóch edycji badań – 2010 r. i 2011 r. – zostały ze sobą połączone. Decyzję tę podjęto ze względu na zbyt krótki czas, który upłynął pomiędzy dwoma okresami badania, aby można było potraktować ten okres jako istotnie zmieniający sytuację zawodową absolwentów. I i II edycja badań będzie zatem traktowana jako pomiar w jednym punkcie czasu.

<sup>57</sup> W cytowanym raporcie pisaliśmy o popularnej grupie zawodów w ZSZ, związanych z usługami i dającymi perspektywę dla prowadzenia działalności gospodarczej. Być może tę perspektywę należy potraktować jako miraż, na który dają się „nabrać” spora część uczniów wybierających ZSZ.

<sup>58</sup> Metodologia konstrukcji tej zmiennej została zaczerpnięta z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

W przypadku szkół wyższych zazwyczaj prezentowano dane cechujące 6 ostatnich roczników opuszczających mury uczelni. Zestawienie informacji na temat następujących po sobie roczników absolwentów może stanowić uzupełnienie dla publikowanych co kwartał danych GUS, charakteryzujących sytuację rynkową osób opuszczających poszczególne szkoły<sup>59</sup>.

Opracowanie kończy się podsumowaniem, w którym porównano sytuację zawodową osób kończących szkoły ponadgimnazjalne z absolwentami uczelni, próbując odpowiedzieć na pytanie czy kontynuacja kształcenia na poziomie wyższym – na co wskazuje większość badań [por. Harmon, Walker, 2000; Chevalier, Walker, 2001; Dearden i in., 2002; O'Leary, Sloane, 2011] – przynosi korzyści, czy też nie zmienia sytuacji zawodowej młodych osób, a także czy stopy zwrotu z kształcenia na poziomie wyższym są istotne zarówno w trakcie [por. Turek, Czarnik, 2012], jak i na początku kariery zawodowej absolwentów.

Już we wprowadzeniu do rozdziału należy zaznaczyć, że tak przeprowadzona analiza posiada pewne ograniczenia, o których autorzy powinni uczciwie wspomnieć. Po pierwsze, w związku z podjęciem próby równoczesnego kontrolowania wielu zmiennych (kohorta, rok badania oraz dodatkowe zmienne niezależne) w przypadku niektórych analiz pojawił się problem małych liczebności; a zatem autorzy za każdym razem zaznaczali taki przypadek gwiazdką lub wyjaśniającym przypisem<sup>60</sup>. Po drugie, w związku z brakiem w kwestionariuszu ankiety bezpośredniego pytania o rok zakończenia edukacji (w przypadku osób bez wyższego wykształcenia) rok ten musiał zostać oszacowany<sup>61</sup>. Po trzecie, w związku z tym, że w kwestionariuszu ankiety brak jest pytań monitorujących ścieżkę kariery absolwentów poszczególnych typów szkół, jest natomiast pytanie o bieżącą sytuację zawodową, porównanie tej sytuacji w przypadku poszczególnych kohort wymagało uwzględnienia dwóch czynników: sytuacji gospodarczej w momencie wejścia kohorty na rynek oraz okresu, który upłynął od momentu jej wejścia na rynek do czasu, w którym został dokonany pomiar. Powyższy problem istotnie skomplikował analizę, jednak nie stanowił on czynnika, który ją uniemożliwił. Za każdym razem, gdy podczas formułowania wniosku pojawiała się ryzyko wynikające z przedstawionych przesłanek, autorzy rozdziału starali się to wyraźnie zaznaczyć.

## 1. Sytuacja zawodowa osób młodych bez wyższego wykształcenia

### 1.1. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej osób młodych bez wyższego wykształcenia<sup>62</sup>

Przed omówieniem wyników związanych z sytuacją na rynku pracy poszczególnych kohort absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (w wieku do 30 r.ż. włącznie), warto pochylić się nad wybranymi charakterystykami opisującymi ogólne położenie tej grupy osób. Pomiar wykonany w rocznym odstępie czasu wskazuje na pogorszenie się warunków na rynku pracy, co oddają zarówno malejące wartości wskaźników dotyczących wykonywania pracy (prowadzenie własnej firmy, praca etatowa oraz nieetatowa), jak i procentowy wzrost liczby bezrobotnych (wykres IV.1).

<sup>59</sup> W badaniach tych przyjmuje się nieco inną niż w przypadku BKL definicję absolwenta – uznaje się za niego osobę w wieku 15–30 lat, która ukończyła szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy przed badaniem i nie kontynuuje nauki [GUS, 2012].

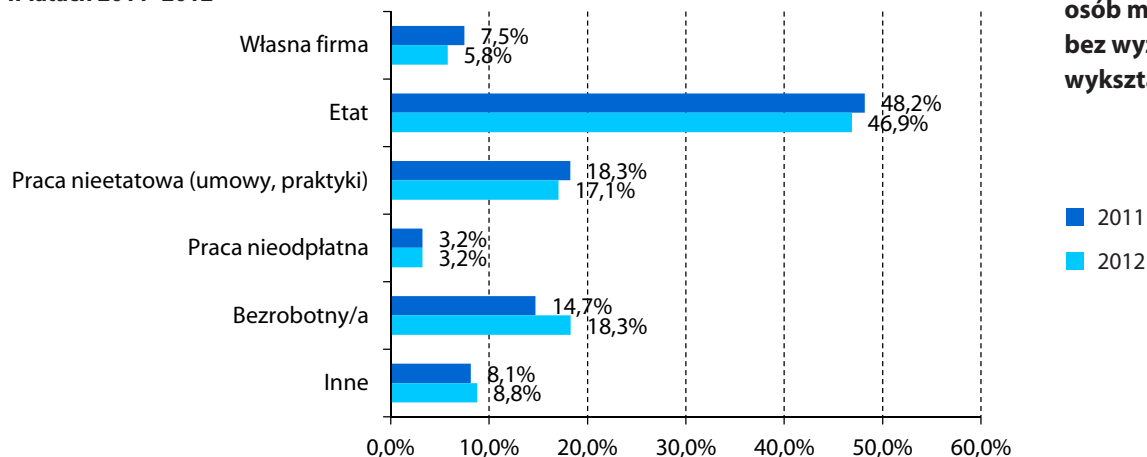
<sup>60</sup> W przypadku porównywania grup o małych liczebnościach za każdym razem weryfikowano istotność statystyczną za pomocą odpowiednich testów nieparametrycznych.

<sup>61</sup> W szacunku musiano założyć określoną liczbę lat poświęconych na dany etap kształcenia. Liczba ta, jak można się domyślać, w przypadku wybranych respondentów (np. powtarzających klasę) może być zaniżona.

<sup>62</sup> Analiza „ogólnej sytuacji” dotyczy osób w wieku do 30 lat (włącznie), które nie posiadają wykształcenia wyższego, a więc uwzględnia też osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. Dla wszystkich pozostałych analiz, wykorzystujących profil wykształcenia, osoby te zostały pominięte.

## Wykres IV.1.

**Sytuacja zawodowa młodych (do 30 r. ż. włącznie) bez wyższego wykształcenia w latach 2011–2012\***



\*  $N_{2011}=4426$ ,  $N_{2012}=2501$ .

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

**Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej osób młodych bez wyższego wykształcenia**

Według definicji stosowanych w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS, odsetek pracujących spadł o 3,6 p.p. (z 62,6% do 59%), odsetek nieaktywnych zawodowo spadł o 1,9 p.p. (z 21,7% do 19,8%), a odsetek bezrobotnych wzrósł o 5,6 p.p. (z 15,6% do 21,2%). Zmalało również przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto – z poziomu 1539 do 1500 zł (wartość mediany), przy jednoczesnym wyrównaniu poziomu zarobków<sup>63</sup>.

Wzrost liczby bezrobotnych niemal w jednakowym stopniu dotknął mężczyzn, jak i kobiety, przy czym z kategorii pracujących ubyło przede wszystkim kobiet zatrudnionych na etacie (tabela IV.1). Widoczną prawidłowością w analizowanej grupie osób jest nieco częstsze prowadzenie własnej firmy przez mężczyzn oraz widocznie częstsze ich zatrudnienie na etacie. Kobiety charakteryzuje w tej grupie częstsza od mężczyzn praca nieetatowa, bezrobocie oraz dalsza nauka<sup>64</sup> i zajmowanie się domem (główne składniki kategorii „inne”).

## Tabela IV.1.

**Sytuacja zawodowa młodych absolwentów szkół bez wyższego wykształcenia w latach 2011–2012 (procent kolumnowy)**

| Sytuacja zawodowa                  | Mężczyźni 2011 (N=2442) | Mężczyźni 2012 (N=1415) | Kobiety 2011 (N=1861) | Kobiety 2012 (N=1023) | Mężczyźni 2012–2011 | Kobiety 2012–2011 |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Własna firma                       | 8,2%                    | 6,8%                    | 6,6%                  | 4,4%                  | –1,4%               | –2,2%             |
| Etat                               | 54,9%                   | 55,1%                   | 39,4%                 | 35,4%                 | 0,3%                | –4,0%             |
| Praca nieetatowa (umowy, praktyki) | 17,6%                   | 15,2%                   | 19,1%                 | 19,6%                 | –2,5%               | 0,6%              |
| Praca nieodpłatna                  | 3,1%                    | 2,2%                    | 3,4%                  | 4,7%                  | –0,9%               | 1,3%              |
| Bezrobotny/a                       | 12,6%                   | 16,4%                   | 17,5%                 | 20,9%                 | 3,8%                | 3,5%              |
| Inne                               | 3,6%                    | 4,3%                    | 14,1%                 | 15,0%                 | 0,7%                | 0,8%              |

Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami badanymi w tym samym punkcie pomiaru są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

<sup>63</sup> Wskazują na to mniejsze w 2012 r. niż w 2011 r. wartości rozstępu ćwiartkowego i odchylenia standardowego. Wartość średnia wynagrodzenia dla 2011 r.: 1678 zł, dla 2012 r.: 1644 zł.

<sup>64</sup> Jakkolwiek analizowano sytuację osób, które zakończyły formalną edukację na poziomie ponadgimnazjalnym i nie kontynuują jej na studiach, w deklaracjach dotyczących sytuacji zawodowej pojawiła się niewielka liczba odpowiedzi wskazujących na dalszą naukę (być może respondenci nie potrafili w tych przypadkach jednocześnie określić swojej sytuacji zawodowej).

Tak wyraźne różnice w sytuacji zawodowej młodych kobiet i mężczyzn są zgodne z dotychczas uzyskiwanymi wynikami, które wskazywały, że poza kategorią specjalistów, pracowników biurowych oraz usług i sprzedaży, a więc na stanowiskach, które nie wymagają wykształcenia wyższego, preferowanymi przez pracodawców kandydatami do pracy są mężczyźni [por. m.in. Jelonek i in., 2012, s. 33].

## 1.2. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych

Przechodząc do głównych tez rozdziału, trzeba zwrócić uwagę na zróżnicowanie w sytuacji zawodowej absolwentów różnych ścieżek kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym (tabela IV.2). Najważniejsze spostrzeżenia są następujące:

1. W przypadku absolwentów liceów, tak ogólnokształcących, jak i profilowanych, widać wyższy w stosunku do pozostałych grup odsetek nieaktywnych zawodowo, wynikający w tym przypadku najczęściej z zajmowania się domem, rzadziej z kontynuacji nauki. Odsetek pracujących (według BAEL) nieco przekracza 60% i niższy jest tylko w przypadku absolwentów usługowych kierunków kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych. Według wartości mediany, absolwenci liceów należą też do grup o stosunkowo najmniejszych miesięcznych zarobkach. Można stwierdzić, że brak decyzji o kontynuacji kształcenia (dostępnego na poziomie wyższym) z perspektywy rynku pracy może być najbardziej dotkliwy dla tej właśnie grupy. Wybór liceum jako szkoły ponadgimnazjalnej modelowo powinien wiązać się z kontynuacją nauki na studiach, w związku z czym prezentowana w tym rozdziale sytuacja zawodowa absolwentów liceów, którzy nie kontynuują nauki nie powinna rzutować na ogólny obraz absolwentów tego typu szkół.
2. Grupą wyróżniającą się pod względem wysokiego odsetka pracujących, względnie niskiego odsetka bezrobotnych oraz nieaktywnych, jak też stosunkowo najwyższych zarobków, są osoby kończące technika jako technicy lub absolwenci innych zawodów średniego personelu. To ważne, gdyż absolwenci pozostałych kierunków kształcenia oferowanych przez technika znajdują się w wyraźnie gorszej sytuacji – zarówno jeśli chodzi o zatrudnienie, jak i zarobki.
3. Absolwenci robotniczych kierunków kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych są drugą grupą pod względem wysokości miesięcznych zarobków. Atrakcyjność tej ścieżki umniejsza jednak fakt, że jest to grupa o największym odsetku bezrobotnych. Można to wiązać ze sporym zróżnicowaniem wewnętrznym tej grupy, w ramach której występują zarówno zawody poszukiwane na rynku pracy, jak i zawody „gasnące” [por. Jelonek i in., 2012, s. 58–59]. Wybierający inne (ale nie usługowe) ścieżki kształcenia w ZSZ stosunkowo rzadziej są bezrobotni, ale też stosunkowo częściej nieaktywni zawodowo i zasilają kategorię NEET (ang. *Not in Employment, Education or Training*), co – jak wskazują badania – grozi trwałą utratą związku z rynkiem pracy [Młodzi, 2011, s. 149]. Jednocześnie zarabiają nieco mniej niż robotnicy wykwalifikowani<sup>65</sup>.
4. Zdecydowanie odstającą grupą, cechującą się najtrudniejszym położeniem na rynku pracy, są absolwenci zawodów usługowych w zasadniczych szkołach zawodowych (m.in. kucharz, fryzjer, sprzedawca). Jest to o tyle niepokojące, że – jak wspomniano – są to zawody o dużej i utrzymującej się na mniej więcej równym poziomie w ostatnich latach popularności. Co istotne, w zdecydowanej większości uczą się w nich kobiety [Jelonek, Szklarczyk, 2012a, s. 32]. Grupę tę cechuje najniższy odsetek pracujących (dla żadnego z wymienionych zawodów nie przekracza on 53% w całej grupie objętej analizą), wysoki odsetek bezrobotnych (przykładowo: kucharz 23%, fryzjer 20%) i najwyższy w przypadku analizowanych szkół ponadgimnazjalnych odsetek nieaktywnych zawodowo, sięgający 30% (w przypadku sprzedawców: 33%). Miesięczne zarobki w tej grupie są niższe (według wartości mediany) od przeciętnych dla ogółu o ponad 250 zł, a w stosunku do najwięcej zarabiającej grupy techników o prawie 430 zł (cechując się przy tym względnie niewielkim zróżnicowaniem). Trzeba jednak przy tym pamiętać, że zawody usługowe dość często zwiększają rozmiar szarej strefy w gospodarce narodowej. Zatem w przypadku omawianej grupy zawodów rzeczywista sytuacja zawodowa i materialna części absolwentów z tej grupy może wyglądać lepiej niż pokazują to wyniki badań.

Tabela IV.2.

Sytuacja zawodowa absolwentów różnych ścieżek kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w Polsce (niekontynuujących nauki na studiach wyższych)

Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych

| Profil wykształcenia                  | N    | Pracujący (BAEL) | Bezrobotni (BAEL) | Nieaktywni (BAEL) | Mediana zarobków netto | Średnia zarobków netto | Odch. st. | N (zarobki) |
|---------------------------------------|------|------------------|-------------------|-------------------|------------------------|------------------------|-----------|-------------|
| Ogólne (liceum)                       | 1235 | 60,9%            | 16,2%             | 22,9%             | 1500                   | 1684                   | 1068      | 555         |
| Profilowane (liceum)                  | 516  | 63,5%            | 16,4%             | 20,1%             | 1441                   | 1569                   | 1233      | 247         |
| Zawodowe (szkoła policealna lub inna) | 374  | 69,7%            | 13,6%             | 16,7%             | 1497                   | 1802                   | 2486      | 180         |
| Techniczne (SRED po TECH)             | 1404 | 74,4%            | 14,0%             | 11,7%             | 1710                   | 1859                   | 1517      | 715         |
| Inne po TECH                          | 386  | 66,5%            | 17,5%             | 16,0%             | 1539                   | 1680                   | 891       | 204         |
| Robotnicze po ZSZ                     | 1034 | 68,3%            | 19,3%             | 12,4%             | 1642                   | 1783                   | 1013      | 512         |
| Inne po ZSZ                           | 222  | 68,7%            | 12,8%             | 18,5%             | 1604                   | 1759                   | 939       | 92          |
| USLU po ZSZ                           | 633  | 52,3%            | 18,3%             | 29,3%             | 1283                   | 1386                   | 996       | 271         |
| Ogółem                                | 5804 | 66%              | 16,2%             | 17,8%             | 1539                   | 1718                   | 1321      | 2777        |

Wyniki dla połączonych prób 2010, 2011, 2012<sup>66</sup>.

Różnice pomiędzy profilami wykształcenia absolwentów w zakresie odsetka pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo są istotne na poziomie  $p < 0,05$ . Różnice median zarobków, istotne na poziomie  $p < 0,05$ , dla poszczególnych profili wykształcenia zostały umieszczone w Aneksie.

Wartości «N» i «N (zarobki)» różnią się ze względu na braki danych wynikające z nieudzielenia odpowiedzi na pytanie o zarobki.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Przedmiotem dyskusji w obliczu kryzysu ekonomicznego stał się również dostęp młodych pracowników do dobrych, stabilnych miejsc pracy (w przeciwieństwie do zatrudnienia tymczasowego czy umów cywilno-prawnych). Mówi się w tym kontekście zarówno o elastycznych formach zatrudnienia jako „pomocie” ułatwiającym wejście na rynek pracy, wyjście z bezrobocia lub szansę do poszukiwania coraz lepszych warunków pracy [Diagnoza Społeczna, 2011, s. 135], jak i wyraźnej dualizacji rynku pracy, podzielonego na rynek pracowników etatowych, z określoną ścieżką awansu i wzrostu wynagrodzenia oraz rynek pracowników tymczasowych, naznaczony brakiem stabilności i jasno określonej ścieżki kariery [Młodzi, 2011, s. 169]. Analiza sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych wykazuje, że najbardziej na stabilizację mogą liczyć absolwenci techników w zawodach techników i średniego personelu (stosunkowo najwyższy odsetek zatrudnionych na etacie, niski odsetek pracujących nieetatowo i niski odsetek bezrobotnych) – oczywiście ci, którzy nie zdecydują się na prowadzenie własnej firmy (tabela IV.3). Jednak i w tym przypadku najwyższy odsetek właścicieli firm pośrednio wskazuje na posiadanie przez reprezentantów tej kategorii kapitału ludzkiego niezbędnego do radzenia sobie w trudnych warunkach panujących na rynku pracy. W stosunkowo niezłej sytuacji są też absolwenci szkół policealnych, choć cechuje ich jednocześnie stosunkowo najwyższy odsetek pracujących nieetatowo. Wzmocnieniu podlegają wnioski dotyczące niekorzystnej sytuacji zawodowej absolwentów kierunków usługowych po zasadniczych szkołach zawodowych. Cechuje ich zarówno najmniejszy odsetek osób zatrudnionych na etacie (40%), jak i największy odsetek bezrobotnych (20%).

<sup>66</sup> Ze względu na to, że nacisk w analizie został położony przede wszystkim na różnice pomiędzy poszczególnymi profilami wykształcenia (nie podlegające większym zmianom w uwzględnionym okresie czasu), jak również z uwagi na konieczność zapewnienia odpowiednich liczebności, w tabeli IV.2 i IV.3 podjęto decyzję o prezentacji wyników dla połączonych prób z kolejnych edycji badań: 2010, 2011, 2012.

Tabela IV.3.  
Sytuacja zawodowa absolwentów różnych ścieżek kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w Polsce (niekontynuujących nauki na studiach wyższych, z uwzględnieniem form pracy; procent wierszowy)<sup>67</sup>

| Profil wykształcenia                  | N    | Własna firma | Etat  | Praca nieetatowa (umowy, praktyki) | Praca nieodpłatna | Bezrobotny/a | Inne  | Ogółem |
|---------------------------------------|------|--------------|-------|------------------------------------|-------------------|--------------|-------|--------|
| Ogólne (liceum)                       | 1235 | 5,3%         | 47,0% | 17,4%                              | 2,6%              | 16,9%        | 10,7% | 100,0% |
| Profilowane (liceum)                  | 516  | 9,5%         | 48,6% | 18,4%                              | 3,9%              | 12,6%        | 7,0%  | 100,0% |
| Zawodowe (szkoła policealna lub inna) | 374  | 7,0%         | 57,0% | 19,8%                              | 1,6%              | 10,4%        | 4,3%  | 100,0% |
| Techniczne (SRED po TECH)             | 1404 | 11,3%        | 57,9% | 13,2%                              | 4,1%              | 10,7%        | 2,8%  | 100,0% |
| Inne po TECH                          | 386  | 6,2%         | 54,9% | 17,1%                              | 2,6%              | 12,7%        | 6,5%  | 100,0% |
| Robotnicze po ZSZ                     | 1034 | 7,0%         | 56,7% | 13,2%                              | 2,6%              | 17,0%        | 3,6%  | 100,0% |
| Inne po ZSZ                           | 222  | 6,3%         | 54,5% | 15,8%                              | 3,2%              | 14,9%        | 5,4%  | 100,0% |
| USLU po ZSZ                           | 633  | 5,5%         | 40,1% | 17,9%                              | 3,5%              | 20,2%        | 12,8% | 100,0% |
| Ogółem                                | 5804 | 7,7%         | 52,2% | 15,8%                              | 3,1%              | 14,6%        | 6,5%  | 100,0% |

Wyniki dla połączonych prób 2010, 2011, 2012.  
Różnice pomiędzy profilami wykształcenia są istotne na poziomie  $p<0,05$ .  
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Już sama prezentacja ogólnych wyników dla połączonych prób uświadamia nam, że w rozpatrywaniu położenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na rynku pracy konieczne jest wkroczenie na wyższy poziom szczegółowości analizy, niż zwyczajowo przywoływane rozróżnienie na szkolnictwo ogólnokształcące i zawodowe. Nabierze to tym większego znaczenia, im większa liczba młodych ludzi, podejmując decyzję o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej, będzie się decydować na szkołę kształcącą w określonym kierunku.

W dalszej części przejdziemy do bardziej szczegółowych analiz, przyglądając się sytuacji zawodowej kolejnych grup roczników absolwentów szkół ponadgimnazjalnych – od roku do 10 lat po zakończeniu formalnego kształcenia.

1.3. Zmiany w sytuacji zawodowej kolejnych roczników absolwentów bez wyższego wykształcenia (w tym absolwentów szkół ponadgimnazjalnych)

Prezentowane poniżej wyniki uwzględniają zmiany w sytuacji poszczególnych roczników, które zaszły pomiędzy pierwszym (2011 r.) i drugim (2012 r.) punktem pomiaru. Analizowano sytuację rocznika absolwentów 2001 i późniejszych, co – licząc od 2011 r. i z założeniem co najmniej rocznego okresu styczności z rynkiem pracy – oznacza uwzględnienie osób wchodzących z nim w relacje od 1 roku do 10 lat (i jednocześnie spełniających warunek wieku do 30 lat włącznie). Przyjęta perspektywa różnych ścieżek kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych, ze względu na ograniczoną ilość danych, nie pozwoliła na wykonanie osobnej analizy dla każdego rocznika – konieczne było ich połączenie. Łącząc ze sobą roczniki kierowaliśmy się podobnymi warunkami koniunkturalnymi<sup>68</sup>, panującymi na rynku pracy w poszczególnych latach od 2001 r. Wyróżniono na tej podstawie cztery grupy roczników: (1) 2009–2011, (2) 2006–2008, (3) 2003–2005 i (4) 2001–2002. W związku z tym, dla pierwszego punktu pomiaru (2011 r.) badano osoby będące absolwentami: (1) 1 rok–2 lata, (2) 3–5 lat, (3) 6–8 lat, (4) 9–10 lat, a dla drugiego punktu pomiaru (2012 r.) osoby będące absolwentami: (1) 1 rok–3 lata, (2) 4–6 lat, (3) 7–9 lat i (4) 10 lat.

<sup>67</sup> Dane w tabeli IV.3 pochodzą z deklaracji respondentów, którzy zakończyli formalną edukację, dotyczących ich sytuacji zawodowej. Sytuacja wynikająca z deklaracji może się różnić od sytuacji określonej przy pomocy definicji BAEL, co widoczne jest m.in. w różnicach w odsetku bezrobotnych.

<sup>68</sup> Uwzględnione zostały: wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia na podstawie BAEL, stopa bezrobocia osób w wieku 15–24 lata, średnie roczne tempo wzrostu PKB, wydajność pracy na jednego pracującego (zob. tabela A2 w Aneksie).

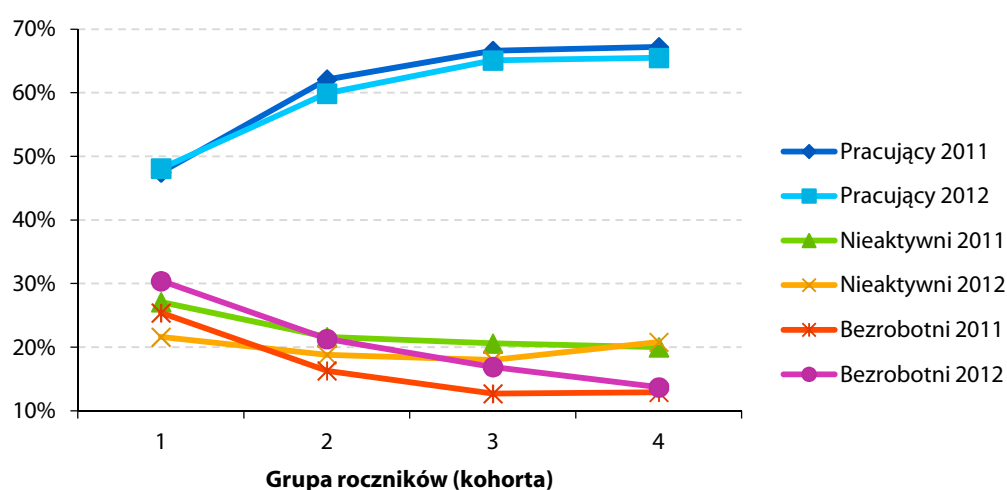
### 1.3.1. Charakterystyka aktywności zawodowej absolwentów bez wyższego wykształcenia w kolejnych grupach roczników

Ogółem, wskaźnik zatrudnienia (odsetek pracujących) wzrasta najszybciej z poziomu poniżej 50% do 60% pomiędzy pierwszą a drugą grupą roczników. Oznacza to, że największy wzrost odsetka zatrudnionych młodych nieposiadających wyższego wykształcenia można obserwować po 2–3 latach przebywania na rynku pracy. Dla starszych roczników wskaźnik ten wzrasta wolniej – utrzymuje się na mniej więcej jednakowym poziomie ok. 65%. W tym samym okresie spada odsetek bezrobotnych (o ok. 10 p.p.) i – czego można było oczekiwać – nieco słabiej odsetek nieaktywnych zawodowo. Co ważne, wraz z upływem czasu można obserwować dalszy spadek odsetka bezrobotnych.

### Zmiany w sytuacji zawodowej kolejnych roczników absolwentów bez wyższego wykształcenia

#### Wykres IV.2.

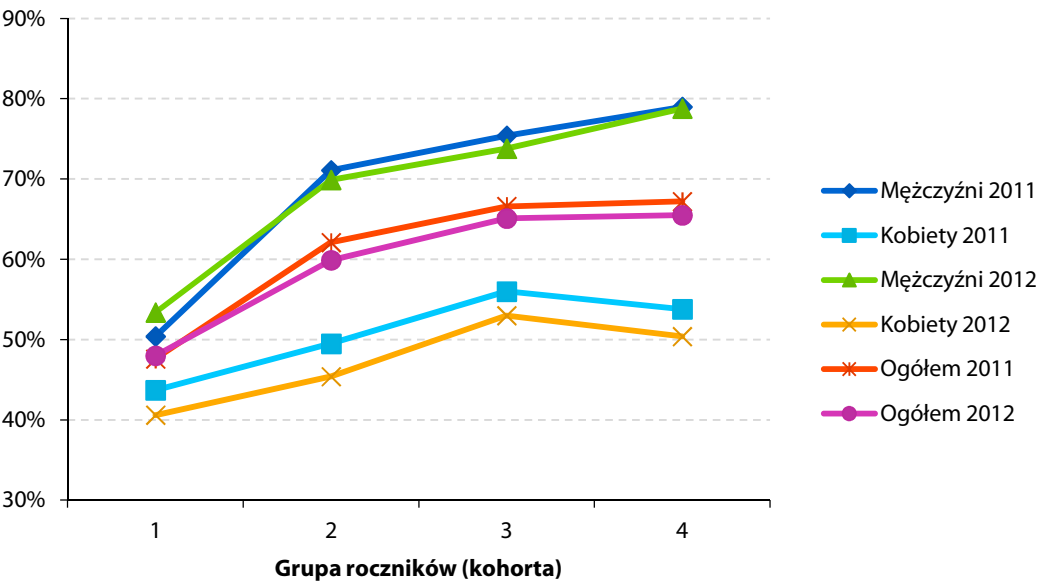
**Odsetki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych (według BAEL) w poszczególnych grupach roczników młodych absolwentów bez wyższego wykształcenia**



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Wskaźniki zatrudnienia są nie tylko znacznie wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet, ale też zdecydowanie szybciej rosną w kolejnych latach przebywania na rynku pracy (szczególnie szybko w początkowych latach: różnica pomiędzy 1 i 2 grupą w przypadku mężczyzn sięga 20 p.p.). W przypadku kobiet widać ponadto załamanie wzrostu odsetka zatrudnionych w ostatniej grupie roczników. W stosunku do 2011 r., w 2012 r. powiększyła się różnica w „punkcie startowym” zatrudnienia pomiędzy mężczyznami i kobietami (z 7 do 13 p.p.).

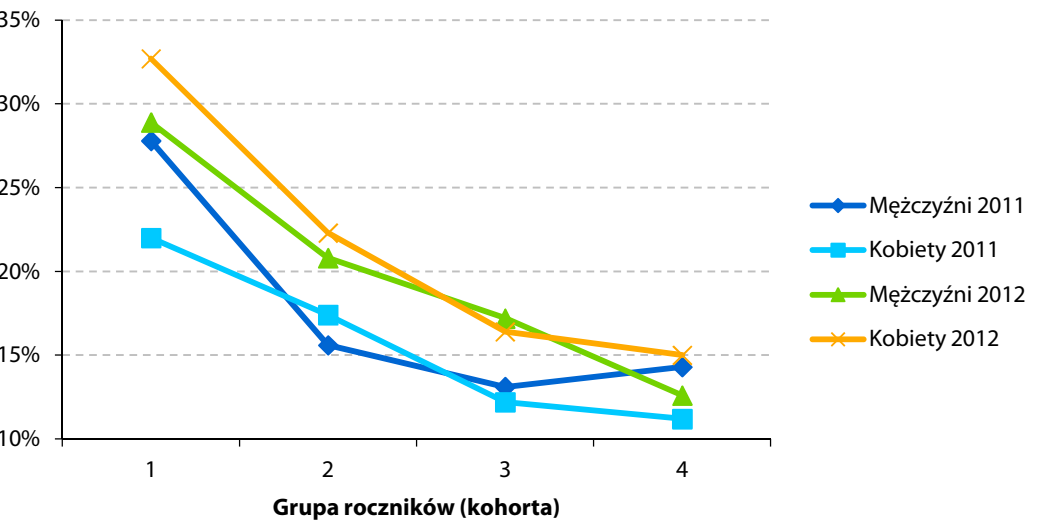
**Wykres IV.3.**  
Odsetek pracujących kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach roczników młodych  
absolwentów bez wyższego wykształcenia<sup>69</sup>



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Niepokojący jest nagły wzrost odsetka bezrobotnych kobiet w najmłodszej (według stażu na rynku pracy) grupie absolwentów. W stosunku do 2011 r., w 2012 r. wzrósł on o prawie 11 p.p., tzn. do poziomu niemal 1/3 ogółu kobiet w tej grupie. W tym samym okresie dla mężczyzn z grupy 1 pozostał on na prawie niezmiennym poziomie (ok. 28%), przy czym w 2012 r. odsetek bezrobotnych mężczyzn spadał wolniej (grupa 2 w stosunku do 1). Oznacza to stosunkowo większe trudności ze znajdowaniem pracy przez absolwentów płci żeńskiej w stosunku do 2011 r.

**Wykres IV.4.**  
Odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach roczników  
młodych absolwentów bez wyższego wykształcenia<sup>70</sup>



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

<sup>69</sup> Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

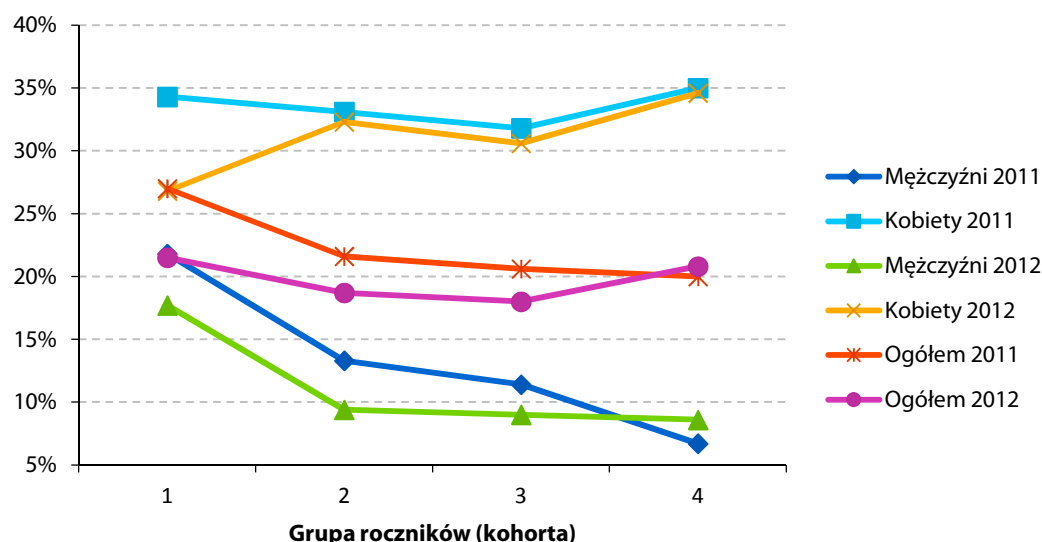
<sup>70</sup> Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

Zmalał jednocześnie odsetek nieaktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn (szczególnie w grupie 1). Widać przy tym wyraźnie, że dynamika spadku odsetka nieaktywnych (ogółem) wraz ze wzrostem długości okresu przebywania na rynku pracy jest mniejsza niż dynamika spadku odsetka bezrobotnych w czasie. Jest to wskazówka sugerująca osobne traktowanie tych grup absolwentów, z których bezrobotni wykazują się aktywnym podejściem do znajdowania zatrudnienia i gotowością do podjęcia pracy. Przywoływany już wcześniej raport *Młodzi 2011* mówi wprost o istnieniu mechanizmów demobilizujących do pracy przygotowaną do niej młodzież, np. poprzez oferowanie pracy poniżej umiejętności kandydatów czy utrudnienia z wchodzeniem na rynek pracy przez młode kobiety [Młodzi, 2011, s. 150].

**Zmiany  
w sytuacji zawodowej  
kolejnych roczników  
absolwentów  
bez wyższego  
wykształcenia**

## Wykres IV.5.

**Odsetek nieaktywnych kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach roczników młodych absolwentów bez wyższego wykształcenia<sup>71</sup>**



Źródło: BKL – *Badanie Ludności 2010–2012*.

Równocześnie, rozpatrując statystyki związane z niższym wskaźnikiem zatrudnienia i większym odsetkiem nieaktywnych zawodowo młodych kobiet, trzeba pamiętać o zróżnicowaniu męskich i żeńskich karier zawodowych w związku z założeniem rodziny, narodzinami i wychowaniem dzieci.

### 1.3.2. Charakterystyka aktywności zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w kolejnych grupach roczników

Tabela IV.4 zawiera zestawienie wyników dotyczących sytuacji zawodowej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na rynku pracy (według BAEL), dla poszczególnych grup roczników. W ujęciu kolumnowym, procent pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych dla danej grupy roczników i roku pomiaru sumuje się do 100. Głównym przedmiotem zainteresowania są różnice w sytuacji absolwentów poszczególnych ścieżek kształcenia, dlatego też najważniejszym kierunkiem porównywania są wiersze.

<sup>71</sup> Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

Tabela IV.4.  
Sytuacja zawodowa absolwentów różnych ścieżek kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych  
w ujęciu grup roczników i roku pomiaru

| Wartość             | Grupa | Profil wykształcenia |                      |                                       |                           |              |                   |             |             | Ogółem |
|---------------------|-------|----------------------|----------------------|---------------------------------------|---------------------------|--------------|-------------------|-------------|-------------|--------|
|                     |       | ogólne (liceum)      | profilowane (liceum) | zawodowe (szkoła policealna lub inna) | techniczne (SRED po TECH) | inne po TECH | robotnicze po ZSZ | inne po ZSZ | USLU po ZSZ |        |
| N 2011              | 1     | 170                  | 43                   | 37                                    | 159                       | 37           | 89                | 21          | 72          | 628    |
|                     | 2     | 245                  | 83                   | 99                                    | 267                       | 96           | 143               | 20          | 84          | 1037   |
|                     | 3     | 230                  | 141                  | 112                                   | 308                       | 85           | 234               | 50          | 149         | 1309   |
|                     | 4     | 120                  | 75                   | **13                                  | 190                       | 37           | 172               | 41          | 84          | 732    |
| N 2012              | 1     | 138                  | 32                   | 28                                    | 147                       | 44           | 77                | **13        | 53          | 532    |
|                     | 2     | 126                  | 57                   | 46                                    | 152                       | 33           | 81                | **19        | 60          | 574    |
|                     | 3     | 123                  | 45                   | 55                                    | 151                       | 53           | 98                | 28          | 56          | 609    |
|                     | 4     | 48                   | **15                 | B.D.                                  | 57                        | **18         | 57                | **6         | 47          | 248    |
| % pracujących 2011  | 1     | 42,4%                | 44,2%                | 48,6%                                 | 59,7%                     | 51,4%        | 59,6%             | 66,7%       | 40,3%       | 50,8%  |
|                     | 2     | 65,3%                | 67,5%                | 70,7%                                 | 76,0%                     | 67,7%        | 66,4%             | 60,0%       | 50,0%       | 67,8%  |
|                     | 3     | 69,6%                | 65,2%                | 80,4%                                 | 76,9%                     | 72,9%        | 73,1%             | 70,0%       | 59,7%       | 71,5%  |
|                     | 4     | 63,3%                | 66,7%                | 92,3%                                 | 79,5%                     | 75,7%        | 69,8%             | 78,0%       | 51,2%       | 69,9%  |
| % pracujących 2012  | 1     | 42,0%                | 56,3%                | 46,4%                                 | 65,3%                     | 52,3%        | 50,6%             | 61,5%       | 47,2%       | 52,6%  |
|                     | 2     | 62,7%                | 70,2%                | 58,7%                                 | 75,7%                     | 66,7%        | 71,6%             | 68,4%       | 50,0%       | 66,9%  |
|                     | 3     | 67,5%                | 62,5%                | 76,4%                                 | 81,5%                     | 73,6%        | 69,4%             | 53,6%       | 57,1%       | 70,6%  |
|                     | 4     | 66,7%                | 66,7%                | b.d.                                  | 75,4%                     | 66,7%        | 63,2%             | 100,0%      | 61,7%       | 67,7%  |
| % bezrobotnych 2011 | 1     | 21,2%                | 44,2%                | 27,0%                                 | 25,2%                     | 35,1%        | 28,1%             | 9,5%        | 30,6%       | 26,6%  |
|                     | 2     | 12,2%                | 16,9%                | 12,1%                                 | 9,7%                      | 14,6%        | 21,7%             | 30,0%       | 22,6%       | 14,7%  |
|                     | 3     | 12,6%                | 13,5%                | 5,4%                                  | 10,7%                     | 8,2%         | 12,8%             | 8,0%        | 10,7%       | 11,0%  |
|                     | 4     | 12,5%                | 9,3%                 | 0,0%                                  | 8,9%                      | 8,1%         | 13,4%             | 9,8%        | 13,1%       | 10,9%  |
| % bezrobotnych 2012 | 1     | 33,3%                | 25,0%                | 28,6%                                 | 25,9%                     | 36,4%        | 44,2%             | 7,7%        | 28,3%       | 31,2%  |
|                     | 2     | 19,0%                | 14,0%                | 28,3%                                 | 17,1%                     | 18,2%        | 19,8%             | 15,8%       | 15,0%       | 18,3%  |
|                     | 3     | 13,8%                | 13,3%                | 7,3%                                  | 9,9%                      | 15,1%        | 19,4%             | 17,9%       | 21,4%       | 14,1%  |
|                     | 4     | 10,4%                | 13,3%                | b.d.                                  | 8,8%                      | 11,1%        | 19,3%             | 0,0%        | 8,5%        | 11,7%  |
| % nieaktywnych 2011 | 1     | 36,5%                | 11,6%                | 24,3%                                 | 15,1%                     | 13,5%        | 12,4%             | 23,8%       | 29,2%       | 22,6%  |
|                     | 2     | 22,4%                | 15,7%                | 17,2%                                 | 14,2%                     | 17,7%        | 11,9%             | 10,0%       | 27,4%       | 17,6%  |
|                     | 3     | 17,8%                | 21,3%                | 14,3%                                 | 12,3%                     | 18,8%        | 14,1%             | 22,0%       | 29,5%       | 17,5%  |
|                     | 4     | 24,2%                | 24,0%                | 7,7%                                  | 11,6%                     | 16,2%        | 16,9%             | 12,2%       | 35,7%       | 19,1%  |
| % nieaktywnych 2012 | 1     | 24,6%                | 18,8%                | 25,0%                                 | 8,8%                      | 11,4%        | 5,2%              | 30,8%       | 24,5%       | 16,2%  |
|                     | 2     | 18,3%                | 15,8%                | 13,0%                                 | 7,2%                      | 15,2%        | 8,6%              | 15,8%       | 30,5%       | 14,8%  |
|                     | 3     | 18,7%                | 24,4%                | 16,4%                                 | 8,6%                      | 11,3%        | 11,2%             | 28,6%       | 21,4%       | 15,3%  |
|                     | 4     | 22,9%                | 20,0%                | b.d.                                  | 15,8%                     | 22,2%        | 17,5%             | 0,0%        | 29,8%       | 20,6%  |

Gwiazdkami oznaczono małe liczebności – dla wskazanych serii wyników należy zachować ostrożność w interpretacji. Dla pozostałych serii wyników różnice są istotne na poziomie  $p < 0,05$ . Szarą cziółką oznaczono wartości procentowe bazujące na małych liczebnościach.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Wnioski płynące z analizy opisujemy osobno dla każdej z omawianych ścieżek kształcenia<sup>72</sup>:

**Zmiany  
w sytuacji zawodowej  
kolejnych roczników  
absolwentów  
bez wyższego  
wykształcenia**

### *1. Absolwenci liceów ogólnokształcących<sup>73</sup>*

Patrząc na wskaźnik zatrudnienia, „startują” z nisko położonego punktu (42% zatrudnionych wśród absolwentów najkrócej przebywających na rynku pracy), co stawia ich początkowo w porównywalnej sytuacji, co absolwenci kierunków usługowych w ZSZ. W grupie 1 cechuje ich najwyższy odsetek nieaktywnych zawodowo (szczególnie pomiar w 2011 r.), który spada w 2012 r., podczas gdy gwałtownie rośnie odsetek bezrobotnych. „Skok” w odsetku zatrudnienia, jaki dokonuje się pomiędzy grupą 1 i kolejnymi grupami roczników jest porównywalny do „skoku” absolwentów pozostałych analizowanych ścieżek (ok. 15 p.p.), jednak przy nisko położonym „punkcie startowym” nie mają oni szans dogonić grup o największym odsetku zatrudnionych. Podsumowując, sytuacja tej kategorii absolwentów na rynku pracy jest raczej niekorzystna w stosunku do pozostałych i wykazuje tendencję do pogarszania się (większy odsetek bezrobotnych w 2012 r., wolniej malejący w kolejnych grupach roczników). Naturalnym kierunkiem zwiększania swoich szans na rynku pracy przez absolwentów tej kategorii jest więc podjęcie studiów.

### *2. Absolwenci liceów profilowanych*

Ich sytuacja jest najbardziej zbliżona do absolwentów liceów ogólnokształcących (m.in. wskaźnik zatrudnienia w zasadzie nie przekracza 2/3 dla danego rocznika), choć pojawiają się pewne różnice. Po pierwsze, dla 2011 r. cechował ich dwukrotnie wyższy odsetek bezrobotnych w grupie 1, który jednak wyraźnie maleje dla kolejnych grup roczników. Jednocześnie absolwenci tej kategorii byli ponad 3-krotnie rzadziej nieaktywni niż absolwenci LO w grupie 1 (w każdej kolejnej grupie roczników ten odsetek jednak rośnie). Po drugie, dla pomiaru w 2012 r. ich sytuacja była lepsza od absolwentów LO właściwie według wszystkich rozpatrywanych wskaźników i w prawie wszystkich grupach. Do wyników pomiaru z 2012 r. należy jednak podchodzić ostrożnie ze względu na mniejszą bazę liczebności. Podsumowując, z wyjątkiem obserwowanej w tabeli IV.3 większej skłonności do zakładania własnej firmy w tej kategorii absolwentów, nie widać powodów, dla których ścieżka ta mogłaby być wysoce konkurencyjna w stosunku do ścieżek osiągających najlepsze wyniki. Ocena tej kategorii szkół po kilkunastu latach ich funkcjonowania, spotykana w różnych opracowaniach, jest zresztą mocno negatywna i nie pozostawia złudzeń: ich absolwenci nie byli wystarczająco dobrze przygotowani ani do podjęcia studiów, ani do wykonywania zawodu [Raport o stanie edukacji, 2011, s. 23].

### *3. Absolwenci szkół policealnych lub innych szkół zawodowych (nie wyższych)*

Mimo iż wskaźnik zatrudnienia dla grupy 1 w tej kategorii jest tylko nieznacznie wyższy niż w przypadku absolwentów liceów, absolwenci tej kategorii, wraz ze wzrostem długości okresu przebywania na rynku pracy, wykonują ogromny „skok”, plasując się (grupa 2 i kolejne) wśród kategorii o najwyższym wskaźniku zatrudnienia i najniższych odsetkach bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (jakkolwiek do wyników pomiaru z 2012 r. należy podchodzić z pewną dozą ostrożności). Po ponad 6 latach przebywania na rynku pracy ponad ¾ absolwentów tej kategorii była w rozpatrywanym okresie zatrudniona. Opisywana duża dynamika powstawania i zamykania szkół policealnych oraz oferowanych przez nie kierunków kształcenia [por. Jelonek, Szklarczyk, 2012b, s. 177] może być traktowana jako próba elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy. Nie tłumaczy to jednak, dlaczego absolwenci masowo znajdują zatrudnienie dopiero po upływie kilku lat od zakończenia nauki w takiej szkole (przy gwałtownie spadającym odsetku bezrobotnych w tej kategorii). W miarę gromadzenia większej ilości danych, warto będzie ponownie przyjrzeć się tej ścieżce kształcenia, szczególnie jako szybszej alternatywie względem realizacji studiów wyższych.

<sup>72</sup> W ramach analizy prowadzonej w tej części rozdziału warto mieć w pamięci dane świadczące o segmentacji szkolnictwa ponadgimnazjalnego ze względu na płeć, co zostało już wcześniej opisane [Jelonek, Szklarczyk, 2012a].

<sup>73</sup> W przypadku tych analiz mamy na myśli wszystkich tych, którzy zakończyli edukację na określonym poziomie kształcenia.

#### *4. Absolwenci techników – zawody techników i innego średniego personelu*

Sytuacja rynkowa kolejnych analizowanych roczników absolwentów w tej kategorii może być najbardziej zachęcająca dla osób rozważających inną, niż studia wyższe, ścieżkę edukacji. Po pierwsze, atrakcyjny jest fakt, że już wśród absolwentów w tej kategorii, przebywających na rynku pracy od roku do 3 lat, wskaźnik zatrudnienia osiąga, a nawet przekracza próg 60%, a więc jest o ok. 10 p.p. wyższy niż wynik dla ogółu grupy 1. Po drugie, w kolejnych latach kategorii tej towarzyszy regularny wzrost wskaźnika zatrudnienia do poziomu nawet powyżej 80%. Po trzecie, odsetek bezrobotnych w tej kategorii, w porównaniu do pozostałych, jest jednym z najniższych w grupie 1 i wykazuje najbardziej zdecydowany spadek w kolejnych grupach roczników, aż do poziomu poniżej 10% (pod tym względem absolwentom omawianej kategorii dorównują jedynie absolwenci szkół policealnych). Po czwarte, spośród analizowanych kategorii tę cechuje najniższy odsetek nieaktywnych zawodowo. Dołączając do tego przytaczane już wcześniej informacje o częstszym zakładaniu firmy, stosunkowo wysokim odsetku zatrudnionych na etacie i relatywnie najwyższych zarobkach, z perspektywy absolwentów tej ścieżki kształcenia, w okresie do 10 lat po zakończeniu edukacji, można zachęcić zainteresowanych wykształceniem średnim technicznym do jej wyboru.

#### *5. Absolwenci techników – pozostałe zawody*

Warto to wyraźnie podkreślić: z punktu widzenia sytuacji absolwentów na rynku pracy nie ma większego sensu traktować ścieżki kształcenia w technikach jako jednolitej. Jakkolwiek, w ogólnym rozliczeniu, absolwenci tej kategorii radzą sobie na rynku pracy lepiej niż absolwenci liceów czy zasadniczych szkół zawodowych, to już w porównaniu do kategorii techników i innego średniego personelu zaczynają z „niższego pułapu” zatrudnienia i wolniej dochodzą do wysokiego wskaźnika zatrudnienia. Wyraźnie częściej, zwłaszcza w grupie 1 („świeżych” absolwentów), posiadają status bezrobotnego, wyższy jest również odsetek nieaktywnych w tej kategorii. Wyniki pomiędzy pierwszym i drugim punktem pomiaru nie odbiegają znacznie od siebie, ale do wyników dla 2012 r., ze względu na małą liczebność, należy podchodzić ostrożnie. Podsumowując, wybór tej ścieżki kształcenia (na tle pozostałych ścieżek ponadgimnazjalnych) wygląda całkiem korzystnie, pod warunkiem, że jest się wytrwałym i przygotowanym na trudne początki przygody z rynkiem pracy.

#### *6. Absolwenci zawodów robotników wykwalifikowanych po ZSZ*

Trzy rzeczy zasługują na uwagę w odniesieniu do tej kategorii absolwentów. Po pierwsze, bardzo dobrze, szczególnie w przypadku pomiaru z 2011 r., prezentują się tutaj wskaźniki zatrudnienia. Sytuacja absolwentów pierwszej grupy roczników jest zbliżona do absolwentów zawodów technicznych i średniego personelu (po technikum), a w kolejnych grupach odsetek pracujących przekracza 70% (choć w przypadku grupy 3, w pomiarze z 2012 r. widoczne jest załamanie). Jest to też kategoria o relatywnie najniższych odsetkach nieaktywnych zawodowo (choć wskaźnik ten rośnie w dwóch najstarszych, pod względem stażu na rynku pracy, grupach absolwentów). Po drugie, szczególnie na tle sytuacji absolwentów liceów, szkół policealnych i techników, widoczny jest wolniejszy spadek odsetka bezrobotnych, co oznacza przedłużające się w sposób niebezpieczny dla kariery zawodowej trudności w znalezieniu pracy. Zestawienie wskaźników zatrudnienia z odsetkami bezrobotnych w analizowanych grupach roczników wskazuje na „rozszerzenie” tej kategorii absolwentów na tych, którzy już na początku swej przygody z rynkiem pracy mają stosunkowo dużą szansę na zatrudnienie i na tych, których sytuacja jest niekorzystna. Jak już wspomniano, może to wynikać z obecności w ofercie zasadniczych szkół zawodowych zarówno kierunków poszukiwanych na rynku pracy, jak i zawodów zanikających. Po trzecie, w stosunku do pomiaru z 2011 r., w 2012 r. wzrosły odsetki bezrobotnych w tej kategorii, szczególnie znacząco w grupie 1. Może to wskazywać na dodatkowe trudności bezrobotnych z tej kategorii w okresie kryzysu ekonomicznego. Podsumowując, wybór zawodu robotniczego w zasadniczej szkole zawodowej nie musi być złym wyborem, należy go po prostu uważnie przemyśleć, biorąc pod uwagę nie tylko bieżące, ale też przyszłe zapotrzebowanie na konkretny zawód na rynku pracy.

## 7. Absolwenci innych, nie usługowych zawodów po ZSZ

Wyniki dla tej kategorii cechuje duża nieregularność, co jest spowodowane najprawdopodobniej małą liczbą obserwacji charakteryzujących tę grupę absolwentów. Utrudnia to co prawda interpretację, warto jednak podkreślić zasadność wyróżnienia tej grupy na tle absolwentów zawodów robotniczych i usługowych w ZSZ na poczet przyszłych analiz, opartych na większej ilości danych. Zaliczają się do niej m.in. operatorzy i monterzy maszyn, w tym kierowcy czy wulkanizatorzy, którzy, jak pokazują badania, są poszukiwani przez pracodawców na rynku pracy [por. Jelonek i in., 2012, s. 27]. Dla pierwszego punktu pomiaru (gdzie baza liczebności jest większa) warto zwrócić uwagę na najwyższy, na tle pozostałych kategorii absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, odsetek pracujących w grupie 1. Wskaźnik zatrudnienia również w pozostałych grupach wiekowych nie spada poniżej 60%. Poza wahnięciem w grupie 2, jako niskie należy też ocenić wskaźniki bezrobocia w tej kategorii. Odsetki nieaktywnych kształtują się zbyt niestabilnie, by przy obecnej ilości danych można było je interpretować. Z całą jednak pewnością i ta ścieżka kształcenia oferuje zawody poszukiwane na rynku pracy i gwarantujące zatrudnienie. Zwraca się uwagę m.in. na rozwój sektora transportu i zwiększone zapotrzebowanie na kierowców, dostawców oraz kurierów – w związku ze wzrostem sektora sprzedaży internetowej. Czas pokaże, czy reformowane szkoły zawodowe będą potrafiły zapewnić absolwentom takich kierunków odpowiednie kwalifikacje.

## 8. Absolwenci zawodów usługowych po ZSZ

O tej wyjątkowej, wyróżniającej się (niestety) w negatywnym sensie pod względem sytuacji na rynku pracy kategorii absolwentów powiedziano już wiele. Wyniki zebrane w tabeli IV.4 obrazują jednak rozmiar odstępstwa na tle pozostałych analizowanych kategorii. Niskie i powoli rosnące wraz ze stażem na rynku pracy wskaźniki zatrudnienia, relatywnie wysokie i wolno malejące odsetki bezrobotnych oraz napawające niepokojem, najwyższe odsetki nieaktywnych zawodowo, to główne charakterystyki tej kategorii. Jak wspomniano, sytuacja ta najczęściej dotyczy przede wszystkim młodych kobiet w zawodach kucharza, fryzjera czy sprzedawcy. Częstą decyzją (a może wynikiem zbiegu niekorzystnych okoliczności?) w ich przypadku jest wycofanie się z rynku pracy na rzecz zajęcia się domem. Kluczem do właściwej interpretacji tej sytuacji byłoby wiarygodne rozpoznanie motywacji osób wybierających tę ścieżkę kształcenia. Oczywiście lepiej byłoby, gdyby niekorzystna sytuacja zawodowa była następstwem mniej lub bardziej świadomego wyboru drogi życiowej, niż uderzała jak góra lodowa w okręt, którego zdolności manewru zostały mocno ograniczone. Wniosków tych w zasadzie nie zmienia wspomniane wcześniej prawdopodobieństwo istotnego udziału tej grupy absolwentów w szarej strefie gospodarki.

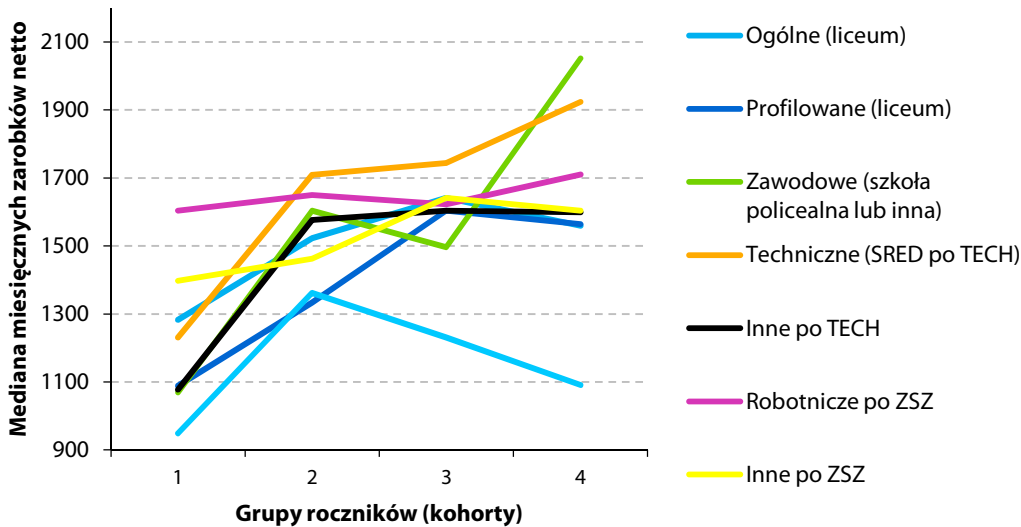
### 1.4. Zarobki pracujących absolwentów bez wyższego wykształcenia i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy

Zaprezentowane powyżej wnioski można dopełnić poprzez analizę różnic w zarobkach absolwentów poszczególnych ścieżek kształcenia ponadgimnazjalnego osiągniętych w okresie 1–10 lat funkcjonowania na rynku pracy. Podobnie jak powyżej, roczniki zostały ze sobą połączone w 4 grupy. Analizie poddano deklarowane zarobki miesięczne netto według wartości mediany dla rozpatrywanych profili wykształcenia.

**Zarobki pracujących absolwentów bez wyższego wykształcenia i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy**

Wykres IV.6.

Mediana miesięcznych zarobków netto dla kolejnych grup absolwentów szkół  
ponadgimnazjalnych w 2011 r.<sup>74</sup>



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

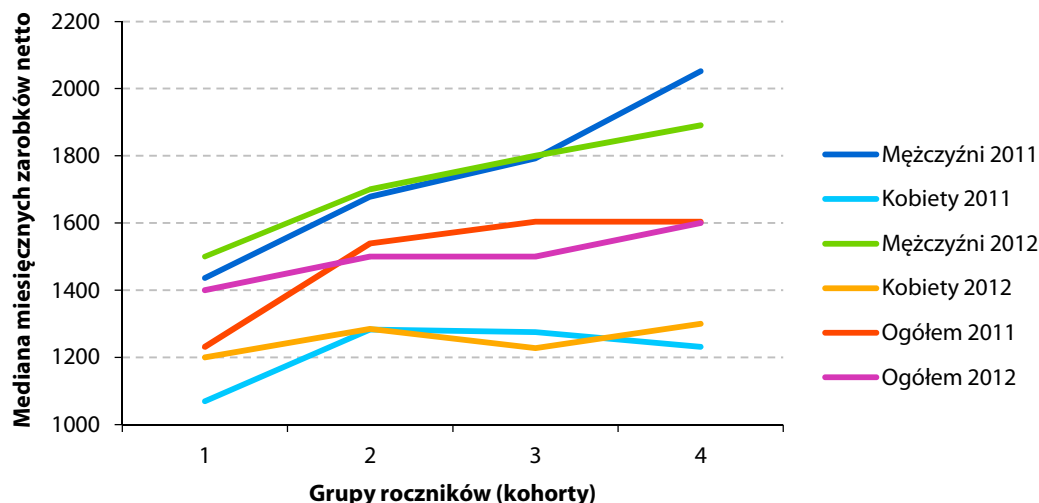
W kwestii zarobków, dla pomiaru z 2011 r. (wykres IV.6) zwraca uwagę wyraźnie wyższy w stosunku do pozostałych „punkt startowy” kategorii absolwentów zawodów robotniczych po ZSZ (ok. 1600 zł netto). W kolejnych grupach roczników, przebywających dłużej na rynku pracy, zarobki te utrzymują się na mniej więcej stałym poziomie. W przypadku pozostałych profili wykształcenia widoczny jest mniej lub bardziej dynamiczny wzrost wynagrodzenia w kolejnych grupach przy niżej położonym „punkcie startowym”. Pomiedzy grupami 1 i 2, a więc w okresie od 1 do 6 lat przebywania na rynku pracy najbardziej dynamicznie rosną wynagrodzenia absolwentów techników, przy czym osiągają wyższy poziom dla absolwentów zawodów techników i innego średniego personelu. W przypadku kohort jeszcze dłużej przebywających na rynku pracy (7–10 lat), widoczne jest w tych kategoriach «wyhamowanie» wzrostu zarobków, podczas gdy są one większe wśród absolwentów szkół policealnych i innych. Wolniej, niż w przypadku absolwentów techników, «rosną» wynagrodzenia absolwentów liceów. Najniżej położona krzywa odzwierciedla sytuację absolwentów zawodów usługowych po ZSZ – zarabiają oni najmniej, przy tym ich zarobki po początkowym wzroście maleją.

Dla pomiaru w 2012 r., ze względu na małą liczbę danych, nie uzyskano żadnych istotnych statystycznie różnic w medianie zarobków. Porównując natomiast wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, którzy nie posiadają wyższego wykształcenia, widoczna staje się wyraźnie gorsza sytuacja kobiet (wykres IV.7).

<sup>74</sup> Różnice median istotne na poziomie  $p < 0,05$  dla poszczególnych kohort zostały umieszczone w Aneksie.

## Wykres IV.7.

Mediana miesięcznych zarobków netto dla kolejnych grup absolwentów płci męskiej i żeńskiej bez wyższego wykształcenia<sup>75</sup>



**Zarobki pracujących absolwentów bez wyższego wykształcenia i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy**

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Po pierwsze, mężczyźni zarabiają więcej od nich bez względu na czas, jaki upłynął od formalnego zakończenia edukacji (mężczyźni bezpośrednio po zakończeniu edukacji zarabiają więcej niż kobiety z kilkuletnim, nawet 10-letnim stażem). Po drugie, w przypadku mężczyzn widoczny jest wzrost przeciętnego wynagrodzenia do poziomu nawet powyżej 2000 zł netto wraz z rosnącym stażem na rynku pracy. W tym samym czasie wynagrodzenia kobiet rosną w bardzo ograniczonym zakresie, praktycznie nie przekraczając przeciętnie poziomu 1300 zł netto w 10-letnim okresie pracy.

Do ciekawych wniosków prowadzi analiza aspiracji zarobkowych wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych poszukujących pracy, badanych w dwóch punktach pomiaru (tabela IV.5). W większości analizowanych kategorii absolwentów rosną oczekiwania zarówno w stosunku do wysokości najniższego wynagrodzenia, za jakie byliby skłonni podjąć pracę (1), jak i wysokości wynagrodzenia, jakie uznaliby za satysfakcjonujące (2). Wyjątek stanowią absolwenci techników, którzy w 2012 r., w stosunku do 2011 r., zmniejszają swoje oczekiwania co do wynagrodzenia. Obniżeniu się średniej towarzyszy zmniejszenie wartości odchylenia standardowego i współczynników zmienności, co oznacza większą „jednomyślność” w tej kwestii.

<sup>75</sup> Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami badanymi w tym samym punkcie pomiaru są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

Tabela IV.5.  
Aspiracje zarobkowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych poszukujących pracy  
w 2011 r. i 2012 r.<sup>76</sup>

| Profil<br>wykształcenia                  | N(1)<br>2011 | N (2)<br>2011 | Średnia<br>(1) 2011 | Odch.<br>st. (1) | Średnia<br>(2) 2011 | Odch.<br>st.(2) | N (1)<br>2012 | N (2)<br>2012 | Średnia<br>(1) 2012 | Odch.<br>st.(1) | Średnia<br>(2)<br>2012 | Odch.<br>st.(2) |
|------------------------------------------|--------------|---------------|---------------------|------------------|---------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------------|-----------------|------------------------|-----------------|
| Ogólne (liceum)                          | 171          | 184           | 1489                | 519              | 1981                | 699             | 146           | 147           | 1606                | 580             | 2171                   | 861             |
| Profilowane (liceum)                     | 100          | 100           | 1493                | 437              | 1961                | 565             | 49            | 49            | 1675                | 618             | 2487                   | 1996            |
| Zawodowe (szkoła<br>policealna lub inna) | 67           | 70            | 1598                | 570              | 2097                | 653             | 45            | 45            | 1637                | 659             | 2079                   | 750             |
| Techniczne<br>(SRED po TECH)             | 190          | 197           | 1711                | 1108             | 2284                | 1460            | 125           | 125           | 1597                | 443             | 2133                   | 754             |
| Inne po TECH                             | 74           | 75            | 1639                | 566              | 2143                | 718             | 44            | 44            | 1483                | 341             | 2017                   | 789             |
| Robotnicze po ZSZ                        | 173          | 175           | 1640                | 567              | 2175                | 815             | 120           | 120           | 1689                | 481             | 2246                   | 692             |
| Inne po ZSZ                              | 20           | 21            | 1614                | 404              | 2046                | 549             | 15            | 15            | 2024                | 708             | 2442                   | 742             |
| USLU po ZSZ                              | 100          | 104           | 1329                | 330              | 1697                | 409             | 75            | 75            | 1366                | 308             | 1806                   | 369             |
| Ogółem                                   | 896          | 927           | 1571                | 688              | 2071                | 914             | 618           | 619           | 1600                | 518             | 2148                   | 912             |

(1) – najniższa pensja, za jaką absolwent/ka zgodził(a)by się podjąć pracę.  
(2) – pensja, którą absolwent/ka uznał(a)by za w miarę zadowalającą.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Obniżenie aspiracji zarobkowych w tych kategoriach absolwentów, przy uwzględnieniu wszystkich wcześniej analizowanych informacji, można interpretować co najmniej na dwa sposoby: albo świadczy to o stosunkowo większej determinacji absolwentów techników do znalezienia pracy (za cenę obniżenia swych oczekiwań finansowych), albo o ich lepszym zorientowaniu w realiach rynku pracy i umiejętności realistycznej oceny koniunktury (wówczas pozostałe kategorie absolwentów należałoby uznać za „niepoprawnych optymistów”).

<sup>76</sup> Różnice istotnie statystycznie na poziomie  $p < 0,05$  dla:  
a) najniższa akceptowana pensja w 2011 r.: zawodowe (szk.policealna), techniczne (SRED po TECH), inne po TECH, robotnicze po ZSZ względem USLU po ZSZ,  
b) zadowalająca pensja w 2011 r.: wszystkie profile wykształcenia, z wyjątkiem „innych po ZSZ” względem USLU po ZSZ,  
c) najniższa akceptowana pensja oraz zadowalająca pensja w 2012 r.: ogólne (liceum ogólnokształcące), techniczne (SRED po TECH), robotnicze po ZSZ względem USLU po ZSZ.

## 2. Sytuacja zawodowa osób młodych z wyższym wykształceniem

### 2.1. Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej osób młodych z wyższym wykształceniem

#### Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej osób młodych z wyższym wykształceniem

Przed omówieniem wyników związanych z sytuacją na rynku pracy poszczególnych kohort absolwentów uczelni (w wieku do 30 r.ż. włącznie), przyjrzymy się wybranym charakterystykom opisującym ogólne położenie interesującej nas grupy. Informacje przedstawione w tej części zostały oparte zarówno na danych z połączonych trzech prób, jak i na zestawieniach danych zgrupowanych w dwóch punktach czasu: w 2011 r. i 2012 r. W pierwszej kolejności zostanie scharakteryzowana sytuacja zawodowa młodych absolwentów uczelni, a następnie ich aspiracje oraz rzeczywiste zarobki.

**Tabela IV.6.**

**Sytuacja zawodowa (według BAEL) młodych absolwentów uczelni w podziale na płeć (lata 2011–2012)<sup>77</sup>**

| Sytuacja zawodowa | Mężczyźni 2011 (N=542) | Mężczyźni 2012 (N=368) | Kobiety 2011 (N=971) | Kobiety 2012 (N=700) | Ogółem 2011 | Ogółem 2012 | Mężczyźni 2012–2011 | Kobiety 2012–2011 |
|-------------------|------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|-------------|-------------|---------------------|-------------------|
| Pracujący         | 82,5%                  | 81,3%                  | 74,9%                | 70,6%                | 77,6%       | 74,3%       | –1,2%               | –4,3%             |
| Bezrobotni        | 9,6%                   | 11,4%                  | 11,6%                | 15,1%                | 10,9%       | 13,9%       | 1,8%                | 3,5%              |
| Nieaktywni        | 7,9%                   | 7,3%                   | 13,5%                | 14,3%                | 11,5%       | 11,9%       | –0,6%               | 0,8%              |

Źródło: BKL – *Badanie Ludności 2010–2012*.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na wysokość wskaźnika zatrudnienia wśród młodych (do 30 r.ż. włącznie) absolwentów uczelni, który w 2011 r. był zbliżony do ogólnego odsetka pracujących osób z wyższym wykształceniem (76,3%)<sup>78</sup>. Może to sugerować, że sytuacja absolwentów uczelni definiowanych szerzej niż w przypadku typowych badań losów absolwentów<sup>79</sup> nie jest aż tak zła, jak przedstawiają to media. W 2011 r. wskaźnik ten osiągnął zbliżoną wartość (77,65%) w przypadku absolwentów biorących udział w badaniu BKL do analogicznej wartości wyliczonej dla absolwentów badanych w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS (wartość max w IV kwartale 2011 r. – 76,4%, wartość min. w I kwartale – 68,8%)<sup>80</sup>.

W świetle badań BKL w 2012 r. wzrosła stopa bezrobocia w grupie absolwentów szkół wyższych (o 3 p.p.) i wynosiła 13,9%. Wzrost ten był istotniejszy w grupie kobiet (o 3,5 p.p.) niż w grupie mężczyzn (o 1,8 p.p.). Mężczyzn charakteryzuje też prawie dwukrotnie niższy odsetek nieaktywnych zawodowo – w kontekście przedstawionych powyżej wyników są oni w lepszej sytuacji rynkowej niż kobiety po studiach wyższych.

Wartość wskaźnika zatrudnienia (według BAEL) wskazuje na zdecydowanie lepszy start zawodowy absolwentów uczelni w porównaniu do absolwentów ogółem – różnica we wskaźniku zatrudnienia w tych dwóch grupach w 2011 r. i 2012 r. wahała się między 12,4 p.p. a 20,4 p.p. na korzyść tych pierwszych (Aneks, wykres A1).

<sup>77</sup> Różnice są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

<sup>78</sup> Por. GUS – BDL.

<sup>79</sup> Osoby do 30 r.ż. włącznie.

<sup>80</sup> Rozbieżności te wynikają zapewne z odmiennej definicji absolwenta przyjętej w jednym i drugim badaniu.

Czynnikiem, który w powszechnej opinii różnicuje szanse zawodowe absolwentów uczelni jest typ ukończonego kierunku, a także stopień ukończonych studiów; często spotykana w debacie medialnej linia demarkacyjna pomiędzy kierunkami bardziej lub mniej rynkowymi jest równocześnie linią oddzielającą kierunki inżynierskie i nieinżynierskie. Poniższy wykres (wykres IV.7) zestawia podstawowe charakterystyki sytuacji zawodowej badanych należących do obu grup.

Tabela IV.7.  
Stopień ukończonych studiów wyższych a sytuacja zawodowa badanych<sup>81</sup>

| Sytuacja zawodowa | Licencjat (N=732) | Inżynier (N=81)    | Magister (N=1421) | Magister inżynier (N=109) |
|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------------------------|
| Pracujący         | 63,8%             | 76,5%              | 80,7%             | 85,3%                     |
| Bezrobotni        | 16,9%             | 12,3% <sup>1</sup> | 10,3%             | 10,1%                     |
| Nieaktywni        | 19,3%             | 11,1%              | 9,0%              | 4,6%                      |

<sup>1</sup> Małe liczebności wynikają ze sposobu gromadzenia danych w I, II i III edycji badań BKL. W pierwszej edycji nie wprowadzono rozróżnienia w kafeerii odpowiedzi na pytanie o poziom wykształcenia pomiędzy inżynierem a magistrem inżynierem, stąd w tabeli zamieszczono – w przypadku tych kategorii – jedynie dane z III edycji badań BKL.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Tabela IV.7 wyraźnie wskazuje na wzrost szans rynkowych po przejściu z kategorii osoby posiadającej tytuł licencjata (63,8% pracujących) do kategorii posiadających tytuł magistra (80,7%), tak zresztą jak w przypadku inżyniera (76,5%) i magistra inżyniera (85,3%). Wzrost ten odbywa się zarówno kosztem spadku liczby nieaktywnych zawodowo, jak i liczby bezrobotnych. Interesujący może się wydać fakt, że awans rynkowy po przejściu z I do II stopnia studiów wyższych jest istotniejszy w grupie osób, które nie posiadają tytułu inżyniera – w ich przypadku istotnie maleje stopa bezrobocia (o ponad 6 p.p.), podczas, gdy w grupie osób kontynuujących naukę po uzyskaniu tytułu inżyniera spadek ten nie jest aż tak istotny (ponad 2 p.p.). Oznacza to, że sytuacja rynkowa młodych inżynierów jest relatywnie dobra i fakt uzupełnienia przez nich kwalifikacji poprzez uzyskanie dyplomu studiów II stopnia nie zwiększa istotnie ich szanse na posiadanie pracy. W odwrotnej sytuacji znajdują się badani, którzy takiego tytułu nie posiadają – dla tej grupy posiadanie dyplomu studiów magisterskich może stanowić ważny atut rynkowy.

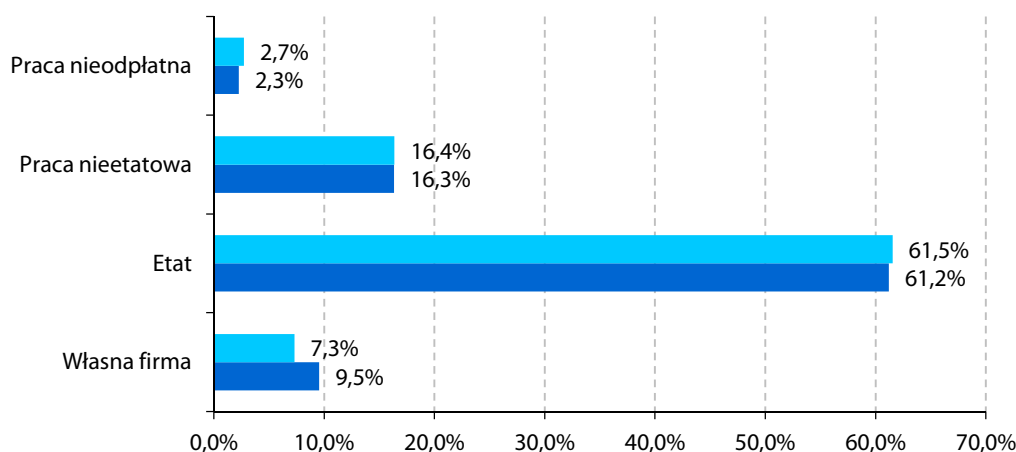
Podkreślić jednak należy, że wnioski płynące z wykresu nie utwierdzają nas w opinii o diametralnie lepszej sytuacji osób posiadających tytuł magistra inżyniera od „zwykłych” magistrów. Wprawdzie odsetek pracujących wśród absolwentów posiadających taki tytuł jest istotnie (o ok. 5 p.p.) wyższy od analogicznego odsetka w grupie młodych „nie-inżynierów”, to różnica w stopie bezrobocia jest w zasadzie żadna.

Fakt, że poziom bezrobocia mierzony zgodnie z metodologią BAEL jest porównywalny w grupie absolwentów kończących studia magisterskie inżynierskie i kończących „zwykłe” studia magisterskie bynajmniej nie świadczy o tym, że ukończenie kierunku inżynierskiego lub nieinżynierskiego powoduje, iż absolwenci mają takie same szanse na rynku pracy. Świadczyć to może raczej o tym, że istnieją inne, równie ważne czynniki, które kształtują pozycję rynkową młodych absolwentów uczelni. Problemowi temu przyjrzymy się w końcowej części niniejszego rozdziału, analizując sytuację rynkową absolwentów kierunków zaliczanych do grupy strategicznych i masowych.

Jak zostało już nadmienione, sytuacja rynkowa jednostki powinna być charakteryzowana nie tylko w kontekście faktu posiadania przez nią zatrudnienia, ale też w odniesieniu do formy tego zatrudnienia.

## Wykres IV.8.

Sytuacja zawodowa osób młodych (do 30 r.ż. włącznie) z wyższym wykształceniem w latach 2011–2012 ( $N_{2011}=1456$ ,  $N_{2012}=1027$ )



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Na wstępie warto dodać, że w zasadzie nie obserwuje się istotnych różnic w częstości występowania poszczególnych form zatrudnienia między 2011 r. a 2012 r., jedynie odsetek osób posiadających własną firmę w 2012 r. spadł o ok. 2 p.p.<sup>82</sup>. Spośród wszystkich badanych absolwentów uczelni ok. 61% pracuje na tzw. „etacie”, ok. 16% wykonuje pracę nieetatową, niecałe 3% pracę nieodpłatną, a ok. 7–9% prowadzi własną firmę.

Czynnikiem, który istotnie wpływa na powyższe wyniki jest płeć badanych osób – dane w podziale na kobiety i mężczyzn zostały umieszczone w poniższej tabeli (tabela IV.8).

## Tabela IV.8.

Sytuacja zawodowa młodych absolwentów uczelni w podziale na płeć (lata 2011–2012)

| Sytuacja zawodowa | Mężczyźni 2011 (N=538) | Mężczyźni 2012 (N=365) | Kobiety 2011 (N=918) | Kobiety 2012 (N=662) | Mężczyźni 2012–2011 | Kobiety 2012–2011 |
|-------------------|------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|-------------------|
| Własna firma      | 14,5%                  | 11,2%                  | 6,6%                 | 5,1%                 | –3,3%               | –1,5%             |
| Etat              | 61,7%                  | 63,3%                  | 60,9%                | 60,6%                | 1,6%                | –0,3%             |
| Praca nieetatowa  | 13,9%                  | 17,0%                  | 17,8%                | 16,0%                | 3,0%                | –1,7%             |
| Praca nieodpłatna | 2,4%                   | 3,0%                   | 2,2%                 | 2,6%                 | 0,6%                | 0,4%              |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Na jej podstawie możemy sformułować następujące wnioski:

1. Istotnie mniejszy odsetek młodych kobiet – absolwentek uczelni – posiada własne firmy (5–6% w stosunku do 14–11% mężczyzn).
2. Brak jest istotnych różnic między kobietami i mężczyznami w przypadku wykonywania pracy etatowej, nieetatowej i nieodpłatnej, choć po połączeniu prób z 2011 r. i 2012 r. zauważamy przewagę mężczyzn w grupie pracujących „na etat” oraz przewagę kobiet wśród wykonujących pracę nieetatową, co wiąże się zazwyczaj ze specyficzną sytuacją rodzinną w obu grupach.

<sup>82</sup> Ta różnica mieści się jednak w granicach błędu standardowego.

Ogólna charakterystyka sytuacji zawodowej osób młodych z wyższym wykształceniem

2.2. Zmiany w sytuacji zawodowej kolejnych roczników absolwentów szkół wyższych

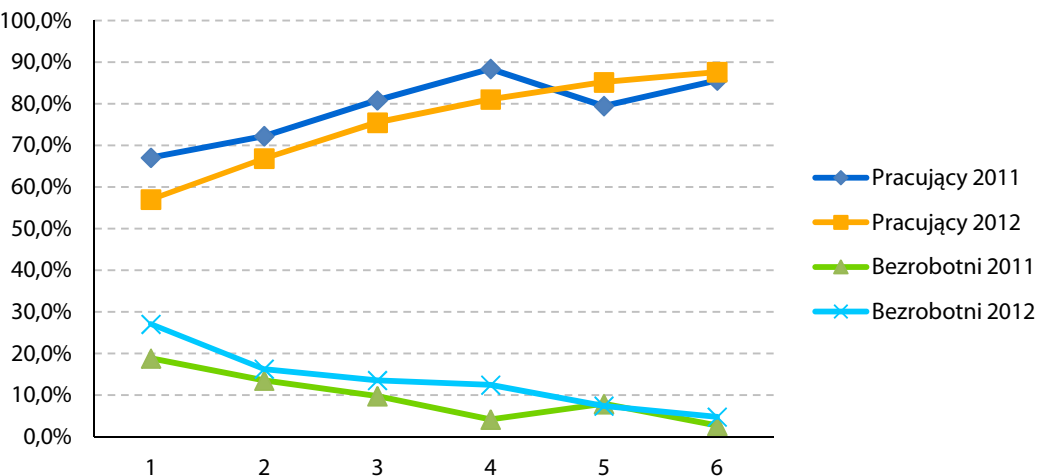
W tej części opracowania scharakteryzowana zostanie sytuacja zawodowa poszczególnych roczników opuszczających uczelnie. W pierwszej kolejności przyjrzymy się podstawowym wskaźnikom zatrudnienia, a następnie, skupiając się na grupie pracujących absolwentów, scharakteryzujemy najczęściej występujące w ich przypadku formy zatrudnienia.

2.2.1. Charakterystyka aktywności zawodowej poszczególnych roczników absolwentów szkół wyższych

Spoglądając na poniższy wykres (wykres IV.9), można zauważyć – co zresztą nie jest zaskakującym wnioskiem – ogólnie gorszą sytuację absolwentów uczelni w pierwszych latach od zakończenia edukacji, a także systematyczną poprawę ich sytuacji, na którą wskazuje wzrost szansy posiadania zatrudnienia wraz z coraz dłuższym okresem przebywania na rynku pracy. Istotnym czynnikiem, niemożliwym do pełnego skontrolowania w przypadku badań BKL, jest moment wejścia absolwentów na rynek pracy, który może zwiększać lub zmniejszać szansę na znalezienie i utrzymanie – w dłuższej perspektywie – zatrudnienia. Czynniki te zostaną częściowo scharakteryzowane poniżej.

Wykres IV.9.

Odsetek osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w zależności od liczby lat od zakończenia studiów wyższych\*



\*  $N_{2011}=1513$ ,  $N_{2012}=1068$ .

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Zaobserwowano istotne różnice pomiędzy dwoma edycjami badań (2011 r. i 2012 r.), które skłaniają nas do sformułowania następujących wniosków:

1. Różnice w sytuacji zawodowej młodych osób (pomiędzy 2011 r. a 2012 r.) można zauważyć jedynie w grupie „świeżych” absolwentów uczelni (tych, którzy zakończyli edukację w szkołach wyższych do roku wstecz). W ich przypadku odsetek bezrobotnych jest wyższy o 10 p.p. wśród absolwentów szkół wyższych z 2012 r., w stosunku do absolwentów z 2011 r. Stanowi to kolejny argument podpierający tezę o pogarszającej się sytuacji „świeżo upieczonych” absolwentów uczelni.
2. Ci, którzy zakończyli kształcenie na poziomie wyższym 2 lata od momentu badania mają proporcjonalnie wyższą szansę posiadania zatrudnienia od znajdujących się na rynku od roku czasu, choć ich sytuacja rynkowa była lepsza w 2011 r. niż w 2012 r.

- 3. Czym dłużej absolwenci przebywają na rynku, tym różnice pomiędzy dwoma turami badania coraz bardziej się zacierają, co może sugerować, to, że moment wejścia na rynek pracy jest czynnikiem istotnie wpływającym na szansę znalezienia zatrudnienia w perspektywie 2 lat od ukończenia szkoły wyższej. W późniejszym okresie ma on raczej mniejsze znaczenie, a istotniejsze stają się inne czynniki, o których będzie mowa w dalszej części rozdziału.
- 4. Płeć jest czynnikiem istotnie wpływającym na aktywność zawodową badanych (na niekorzyść kobiet); równocześnie wśród 6-ciu ostatnich roczników absolwentów uczelni zaobserwować można coraz większą różnicę we wskaźniku zatrudnienia kobiet i mężczyzn wraz z przechodzeniem do coraz starszych kohort absolwentów. Wzrost tej różnicy wynika głównie z faktu wchodzenia przez kobiety w okres zakładania rodzin i prokreacji, który w przypadku kobiet z wyższym wykształceniem coraz częściej jest przesuwany na dalsze lata po zakończeniu studiów wyższych (por. Aneks, tabela A4).

W związku ze specyfiką danych zbieranych w ramach badania BKL nie jest możliwe prześledzenie losów pojedynczych absolwentów szkół wyższych, można jednak podjąć próbę prześledzenia losów poszczególnych kohort opuszczających system kształcenia na poziomie wyższym. Próba taka została podjęta na bazie danych zamieszczonych w poniższej tabeli (tabela IV.9).

Porównano w niej ze sobą dwie tury pomiarów, a dane zostały zestawione rok do roku, przykładowo: absolwenci będący jeden rok na rynku w 2011 r. zostali porównani z absolwentami będącymi na rynku 2 lata w 2012 r. itd. Zestawienie takie ułatwia sformułowanie wstępnych wniosków na temat sytuacji określonych roczników opuszczających system edukacji<sup>83</sup>.

**Tabela IV.9.**  
**Odsetek osób pracujących oraz bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo a kohorta absolwentów**  
(N2011<sub>k2010</sub> = 279, N2011<sub>k2009</sub> = 242, N2011<sub>k2008</sub> = 256, N2011<sub>k2006-2007</sub> = 408, N2012<sub>k2010</sub> = 140, N2012<sub>k2009</sub> = 143, N2012<sub>k2008</sub> = 156, N2012<sub>k2006-2007</sub> = 232)

| Kohorta absolwentów | Pracujący (dane z 2011) | Pracujący (dane z 2012) | Bezrobotni i nieaktywni zawodowo (dane z 2011) | Bezrobotni i nieaktywni zawodowo (dane z 2012) |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 2010                | 72,4%                   | 69,3%                   | 27,6%                                          | 30,7%                                          |
| 2009                | 76,4%                   | 78,3%                   | 23,6%                                          | 21,7%                                          |
| 2008                | 80,9%                   | 82,7%                   | 19,1%                                          | 17,3%                                          |
| 2006-2007           | 84,6%                   | 84%                     | 15,4%                                          | 16%                                            |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

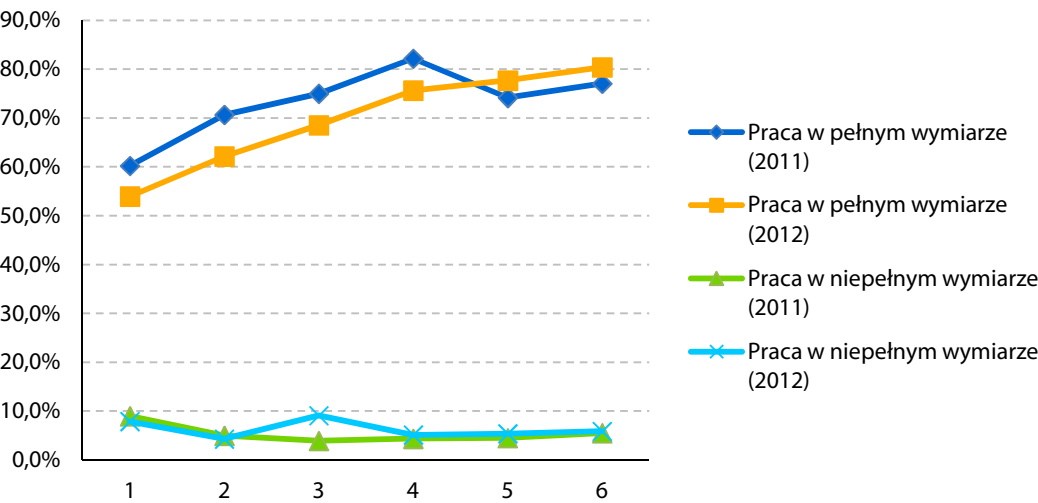
Zakładając, że każdy kolejny rok od wejścia na rynek pracy zwiększa szansę absolwentów na znalezienie zatrudnienia, możemy spodziewać się wyższych wskaźników zatrudnienia w przypadku pomiarów przeprowadzonych w 2012 r. w stosunku do pomiarów z 2011 r. (każda kohorta w 2012 r. przebywała dłużej o rok na rynku pracy). Okazuje się, że wniosek taki możemy sformułować, ale tylko dla tych kohort, które w 2011 r. przebywały na rynku dłużej niż jeden rok, w rzeczywistości w ich przypadku każdy kolejny rok na rynku zwiększa lub nie zmienia szansy<sup>84</sup> na posiadanie zatrudnienia. Jedynie w przypadku absolwentów z 2010 r. wskaźniki zatrudnienia odnotowane w 2012 r. pokazują niewielki (o ok. 3 p.p.) spadek. Potwierdza to wcześniejszy wniosek o nienajlepszej sytuacji rynkowej absolwentów tuż po ukończeniu szkoły wyższej, sugeruje jednak konieczność dalszego monitorowania losów kohorty (w 2013 r.) – po to, aby zweryfikować tezę o rosnącej szansie na zatrudnienie absolwentów przebywających na rynku dłużej niż dwa lata także w przypadku tej grupy.

<sup>83</sup> Jak zostało nadmienione we wstępie, struktura prób z 2011 r. i 2012 r. była zbliżona pod względem istotnych zmiennych, które potencjalnie mogłyby zaburzać wnioskowanie.  
<sup>84</sup> Lekki spadek odsetka zatrudnionych można zauważyć w przypadku kohort opuszczających szkoły wyższe w latach 2006–2007.

**Absolwenci szkół  
ponadgimnazjalnych  
i wyższych na rynku  
pracy**

Kolejnym czynnikiem, który charakteryzuje sytuację rynkową absolwentów uczelni jest fakt wykonywania pracy w pełnym bądź niepełnym wymiarze. Zestawienie takich danych dla ostatnich 6-ciu kohort opuszczających szkoły wyższe, przedstawione w dwóch punktach czasowych, jest zilustrowane na poniższym wykresie (wykres IV.10).

**Wykres IV.10.**  
**Odsetek osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze w zależności od liczby lat od zakończenia studiów wyższych\***



\*  $N_{2011_{k1}} = 279, N_{2011_{k2}} = 242, N_{2011_{k3}} = 256, N_{2011_{k4}} = 230, N_{2011_{k5}} = 178, N_{2011_{k6}} = 109, N_{2012_{k1}} = 165, N_{2012_{k2}} = 140, N_{2012_{k3}} = 143, N_{2012_{k4}} = 156, N_{2012_{k5}} = 130, N_{2012_{k6}} = 102$

\*\* procenty nie sumują się do 100, ponieważ na wykresie zaprezentowano jedynie wybrane kategorie związane z zatrudnieniem (pełny wymiar pracy oraz wymiar niepełny). Zastosowano procentowanie do całości populacji, a nie populacji pracujących.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Podobnie jak w przypadku szansy uzyskania zatrudnienia, szansa na posiadanie pracy w pełnym wymiarze wzrasta wraz z kolejnymi latami przebywania na rynku i po ok. 4–6 latach kształtuje się na poziomie 80% pracujących w pełnym wymiarze.

Zdecydowanie bardziej stabilny w czasie wydaje się odsetek pracujących w niepełnym wymiarze, który jest największy w pierwszym roku po opuszczeniu systemu edukacji, podczas gdy w kolejnych latach utrzymuje się na względnie stałym poziomie.

I tym razem można zauważyć różnice pomiędzy dwoma turami badania (2011 r. i 2012 r.) – odsetek pracujących w pełnym wymiarze (w przypadku czterech najmłodszych roczników opuszczających system edukacji) był istotnie wyższy w 2011 r. w porównaniu do 2012 r. Może to być kolejny dowód świadczący o trudniejszej sytuacji rynkowej ostatnich roczników absolwentów uczelni, który jednak łatwiej zweryfikować, zestawiając ze sobą dane na temat sytuacji poszczególnych kohort absolwentów w dwóch punktach pomiaru. Zestawienie takie zostało zamieszczone w poniższej tabeli (tabela IV.10).

Tabela IV.10.

Odsetek osób pracujących oraz bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo a kohorta absolwentów\*

| Kohorta absolwentów | Pracujący w pełnym wymiarze (dane z 2011) | Pracujący w pełnym wymiarze (dane z 2012) | Pracujący w niepełnym wymiarze (dane z 2011) | Pracujący w niepełnym wymiarze (dane z 2012) |
|---------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 2010                | 60,2%                                     | 53,9%                                     | 9,0%**                                       | 7,9%**                                       |
| 2009                | 70,7%                                     | 62,1%                                     | 5,0%**                                       | 4,3%**                                       |
| 2008                | 75,0%                                     | 68,5%                                     | 3,9%**                                       | 9,1%**                                       |
| 2006–2007           | 78,7%                                     | 76,6%                                     | 4,4%**                                       | 5,2%**                                       |

\*  $N_{2011_{k2010}} = 279$ ,  $N_{2011_{k2009}} = 242$ ,  $N_{2011_{k2008}} = 256$ ,  $N_{2011_{k2006-2007}} = 408$ ,  $N_{2012_{k2010}} = 140$ ,  $N_{2012_{k2009}} = 143$ ,  $N_{2012_{k2008}} = 156$ ,  $N_{2012_{k2006-2007}} = 232$

\*\* procenty nie sumują się do 100, ponieważ w tabeli zaprezentowano jedynie wybrane kategorie związane z zatrudnieniem (pełny wymiar pracy oraz wymiar niepełny). Zastosowano procentowanie do całości populacji (kohorty), a nie jedynie populacji pracujących.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

**Zarobki pracujących absolwentów z wyższym wykształceniem i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy**

Pogorszenie sytuacji rynkowej absolwentów uczelni wyraźniej widać w przypadku trzech ostatnich kohort (absolwenci z 2010 r., 2009 r. i 2008 r.). Należący do nich absolwenci mieli większą szansę pracować w pełnym wymiarze w pierwszym roku po opuszczeniu uczelni niż w roku kolejnym (2 lub 3 lata od zakończenia edukacji).

Im dłużej kohorta przebywa na rynku – co zresztą zostało już opisane – tym lepszą pozycję na tym rynku zajmuje, i to nie tylko pod kątem samego zatrudnienia, ale też w kontekście posiadania pracy w pełnym wymiarze. Niepokojące jest to, dlaczego reguła ta nie działa w przypadku drugiego rocznika absolwentów (kohorta 2009 r.). Wydaje się, że może to być spowodowane dwojakiego rodzaju czynnikami. Po pierwsze, może działać efekt czasu, w którym kohorta wkraczała na rynek, a 2009 r. nie stworzył młodym najlepszych warunków do poszukiwania pracy (kiepski start może mieć negatywne konsekwencje w kolejnych latach przebywania na rynku). Po drugie, istotnym czynnikiem może być sam fakt bycia względnie „młodą kohortą” – przebywającą na rynku zaledwie 2 (w 2011 r.) i 3 (w 2012 r.) lata – okres ten, w przypadku absolwentów uczelni potraktować można, jako „okres rozruchowy”, w którym sytuacja zawodowa kohorty ma charakter płynny i zależy od wielu, nie tylko rynkowych czynników<sup>85</sup>.

### 2.3. Zarobki pracujących absolwentów z wyższym wykształceniem i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy

Ostatnim elementem ogólnej charakterystyki grupy młodych absolwentów uczelni będzie porównanie zarobków pracujących respondentów z aspiracjami dochodowymi tych, którzy poszukują pracy<sup>86</sup>. Poniższa tabela (tabela IV. 11) pokazuje wartości średnie, medianę oraz odchylenie standardowe rzeczywistego wynagrodzenia zaobserwowanego w badanej grupie. W związku z pojawieniem się obserwacji odstających (głównie *in plus*), podjęto decyzję o obciążeniu podczas jej obliczania po 25% obserwacji o najniższych oraz najwyższych wartościach.

<sup>85</sup> Przykładowo, wskaźnik zatrudnienia będzie zależał w tym przypadku nie tylko od możliwości znalezienia przez absolwentów pracy, ale też od chęci podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia. Należy pamiętać, że proces poszukiwania pracy może być przez młode osoby odsuwany w czasie nie tylko ze względów koniunkturalnych.

<sup>86</sup> Aspiracje były mierzone za pomocą pytań o: pensję, którą badany uznałby za w miarę zadowalającą oraz o najniższą pensję, za jaką podjąłby pracę.

Tabela IV.11.  
Przeciętne zarobki netto<sup>87</sup> absolwentów uczelni (do 30 r.ż. włącznie) a płeć  
i typ ukończonych studiów<sup>88</sup>

| Płeć<br>respondenta | Typ studiów     | N<br>(po odcięciu) | Średnia<br>(po odcięciu) | Mediana<br>(przed<br>odcięciem) | Odchylenie<br>standardowe<br>(przed odcięciem) | Odchylenie<br>standardowe<br>(po odcięciu) |
|---------------------|-----------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Mężczyzna           | nieinżynierskie | 136                | 1903,86                  | 2100,00                         | 1412,800                                       | 317,164                                    |
|                     | inżynierskie    | 61                 | 1981,22                  | 2200,00                         | 1395,642                                       | 303,293                                    |
|                     | Ogółem          | 197                | 1927,81                  | 2138,00                         | 1406,833                                       | 314,215                                    |
| Kobieta             | nieinżynierskie | 282                | 1793,56                  | 1641,60                         | 1018,712                                       | 291,964                                    |
|                     | inżynierskie    | 113                | 1784,03                  | 1651,75                         | 1210,284                                       | 275,462                                    |
|                     | Ogółem          | 395                | 1790,84                  | 1641,60                         | 1073,951                                       | 287,025                                    |
| Ogółem              | nieinżynierskie | 418                | 1829,45                  | 1817,30                         | 1207,932                                       | 304,441                                    |
|                     | Inżynierskie    | 174                | 1853,16                  | 1800,00                         | 1320,030                                       | 299,884                                    |
|                     | Ogółem          | 592                | 1836,42                  | 1817,30                         | 1239,420                                       | 303,049                                    |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Przeciętne zarobki netto absolwentów uczelni kształtowały się w okolicach 1800 zł, choć warto zauważyć, że wewnątrz tej grupy zaobserwowano spore zróżnicowanie dochodów. Czego można było się spodziewać, zarobki kobiet były przeciętnie niższe od zarobków mężczyzn: dane przed odcięciem wskazują na różnicę ponad 300 zł. na korzyść mężczyzn (mediana), średnia po odcięciu wyników pokazuje nieco mniejszą różnicę – powyżej 100 zł. Jeśli więc pojawiają się różnice dochodowe pomiędzy kobietami i mężczyznami, to są to różnice głównie w grupie najlepiej zarabiających, co znów może sugerować, że zróżnicowanie kobiet i mężczyzn jest silniejsze nie tyle na poziomie wynagradzania tych samych stanowisk (choć i tutaj zaobserwować można przewagę mężczyzn), ile na poziomie dostępu do stanowisk najlepiej płatnych. Problem niższych zarobków kobiet, często sprowadzany do ich jawnej dyskryminacji przez pracodawców, wydaje się być bardziej skomplikowany, bo wymaga kontroli szeregu składowych tego problemu, takich jak cykl życia, w którym znajduje się kobieta, fakt posiadania dzieci oraz – na co zwraca się coraz częściej uwagę – odmienne aspiracje zawodowe i dochodowe kobiet, czy też mniejszą skuteczność działania w sytuacji wymagającej silnej rywalizacji [por. Jurajda, Munich, 2011], która ogranicza ich dostęp do stanowisk menedżerskich. Niemniej jednak, fakt gorszej sytuacji zawodowej kobiet (wyższe wskaźniki bezrobocia ekonomicznego) jest trudny do podważenia, niejednoznaczne jak na razie pozostają przyczyny takiej sytuacji.

Zaskakiwać może fakt, że typ studiów (inżynierskie/nieinżynierskie) jest czynnikiem różnicującym zarobki badanych jedynie w grupie mężczyzn, a i w tym przypadku zaledwie o ok. 70 zł po odcięciu skrajnych wartości (100 zł przed ich odcięciem); nie stanowi on natomiast czynnika różnicującego zarobki kobiet. Przeciętny zysk spowodowany ukończeniem kierunku inżynierskiego wydaje się być zatem wyższy dla mężczyzn (choć równocześnie może wydawać się zaskakująco niski), w grupie kobiet zysk taki nie został zaobserwowany.

Zarobki znacznie różnicuje natomiast stopień ukończonych studiów – więcej zarabiają pracujący absolwenci studiów II stopnia niż absolwenci studiów I stopnia – różnica ta kształtuje się na poziomie ok. 400 zł. w przypadku mężczyzn oraz ok. 300 zł. w przypadku kobiet. Różnicę tę można tłumaczyć w dużym stopniu specyfiką obejmowanych stanowisk oraz wykonywanych zawodów przez absolwentów obu poziomów. W przypadku osób posiadających stopień „licencjata” zdecydowanie rzadziej pracuje się na stanowiskach zarezerwowanych dla specjalistów, a zdecydowanie częściej wykonuje się prace skierowane do osób z wykształceniem średnim (np. pracownicy usług i sprzedawcy).

<sup>87</sup> Dane z trzech połączonych prób, przeskalowane do wartości nominalnej dla 2012 r.

<sup>88</sup> Różnice są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

**Tabela IV.12.**

**Wynagrodzenie osób posiadający tytuł licencjata oraz tytuł magistra a płeć badanego<sup>89</sup>**

| Płeć respondenta | Wykształcenie | N   | Mediana | Średnia | Odchylenie standardowe |
|------------------|---------------|-----|---------|---------|------------------------|
| Mężczyzna        | Licencjat     | 113 | 1846,80 | 2082,20 | 1442,651               |
|                  | Magister      | 210 | 2222,45 | 2567,36 | 1416,675               |
| Kobieta          | Licencjat     | 197 | 1436,40 | 1524,50 | 749,818                |
|                  | Magister      | 472 | 1744,20 | 1942,70 | 1103,776               |

Źródło: BKL – *Badanie Ludności 2010–2012*.

**Zarobki pracujących absolwentów z wyższym wykształceniem i aspiracje zarobkowe poszukujących pracy**

Kończąc część rozdziału poświęconą ogólnej sytuacji rynkowej absolwentów uczelni, zestawimy zaprezentowane powyżej informacje na temat rzeczywistych zarobków osób kończących szkołę wyższą z danymi charakteryzującymi aspiracje zarobkowe bezrobotnych absolwentów (Aneks, tabela A5). Na podstawie analizy możemy sformułować następujące wnioski:

1. Aspiracje zarobkowe bezrobotnych absolwentów uczelni wydają się być realistyczne i mocno ugruntowane w realiach rynkowych – najniższa pensja, za jaką byliby skłonni podjąć pracę jest niższa od przeciętnego rynkowego wynagrodzenia w danej grupie.
2. Jednak pensja, którą badani poszukujący pracy uważają za w miarę satysfakcjonującą jest wyższa od wynagrodzenia, które jest im skłonny zaoferować rynek. Sugeruje to zatem pewną rozbieżność pomiędzy aspiracjami zarobkowymi osób kończących uczelnie, a realiami rynkowymi.
3. Czynnikiem, który istotnie różnicuje zarówno aspiracje zarobkowe, jak i rzeczywiste wynagrodzenie nie jest fakt ukończenia kierunku inżynierskiego lub nieinżynierskiego, ale płeć badanego. Kobiety zarabiają przeciętnie mniej o ok. 500 zł. od mężczyzn, ale też ich pensja „oczekiwana” jest niższa o ok. 500 zł. od satysfakcjonującego mężczyzn wynagrodzenia, trudno zatem wyrokować czy niższe oczekiwania zarobkowe kobiet wynikają z ich realnych niższych wynagrodzeń, czy też niższe wynagrodzenia są skutkiem niższych oczekiwań odnotowanych w tej grupie.
4. Ciekawą sytuację można zaobserwować wśród absolwentów, którzy nie posiadają wykształcenia inżynierskiego – pytanych o najniższą pensję, za jaką podjęliby pracę – w przypadku tej grupy i tak zadanego pytania różnica między minimalnymi aspiracjami zarobkowymi kobiet i mężczyzn jest najniższa (ok. 300 zł).

Pamiętając o ogólnych wnioskach na temat przeciętnych zarobków absolwentów szkół wyższych, które zostały przedstawione powyżej, przyjrzymy się analogicznym danym zaprezentowanym w ujęciu kohortowym. W poniższych tabelach zestawiono informacje na temat rzeczywistych zarobków (wartość netto) osób kończących uczelnie w określonym czasie.

<sup>89</sup> Różnice są istotne na poziomie  $p < 0,05$ .

Tabela IV.13.  
Dochody absolwentów uczelni a liczba lat od ukończenia studiów wyższych<sup>90</sup>

| Liczba lat od ukończenia studiów wyższych | Mężczyzna (N) | Kobieta (N) | Ogółem (N) | Mężczyzna (mediana) | Kobieta (mediana) | Ogółem (mediana) |
|-------------------------------------------|---------------|-------------|------------|---------------------|-------------------|------------------|
| 1                                         | 101           | 121         | 222        | 1846,80             | 1389,70           | 1539,00          |
| 2                                         | 91            | 132         | 223        | 2138,00             | 1539,00           | 1846,80          |
| 3                                         | 61            | 135         | 196        | 2138,00             | 1641,60           | 1800,00          |
| 4                                         | 71            | 126         | 197        | 2565,00             | 1817,30           | 2000,00          |
| 5                                         | 41            | 111         | 152        | 2138,00*            | 1700,00           | 1800,00          |
| 6                                         | 33            | 70          | 103        | 2359,80*            | 1846,80           | 2000,00          |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

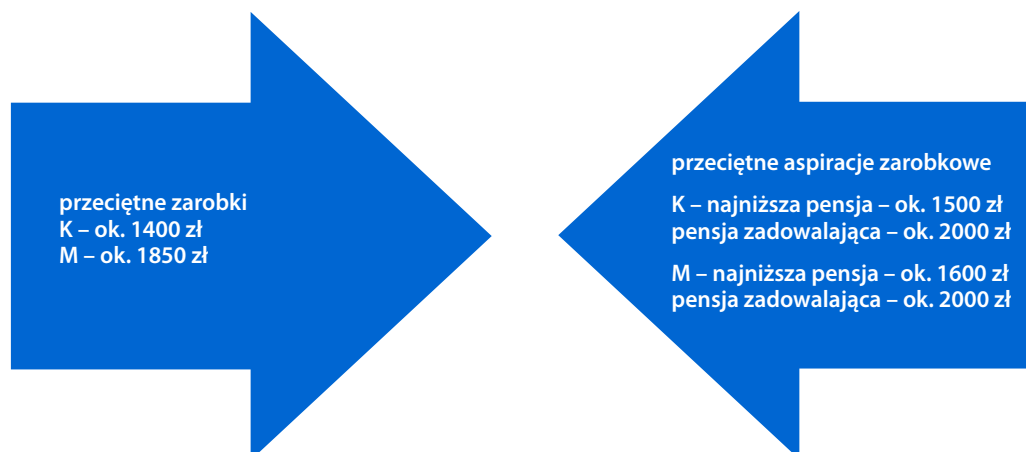
Spoglądając na powyższą tabelę (tabela IV.13), można dostrzec kilka ciekawych zależności. Po pierwsze, potwierdza się teza o przeciętnie wyższych zarobkach mężczyzn kończących uczelnie i to bez względu na liczbę lat od ukończenia szkoły. Po drugie, można zauważyć wzrost zarobków netto badanych wraz z upływem okresu pozostawania na rynku (przynależność do starszych kohort). Po trzecie, pamiętając o tym, jakie są przeciętne aspiracje dochodowe badanych (pensja zadowalająca dla bezrobotnych kobiet – 2000 zł, dla mężczyzn – 2500 zł) zauważamy, że aspiracje te przeciętnemu absolwentowi trudno jest w pełni zaspokoić, nawet przebywając już sześć lat na rynku pracy.

Jeszcze bardziej interesujące może się wydawać porównanie aspiracji dochodowych w wybranej grupie – wśród osób bezrobotnych, będących na rynku zaledwie jeden rok (najmłodsza grupa opuszczająca uczelnię) – z rzeczywistymi zarobkami tych osób. Po dokonaniu takiego porównania okazuje się, że to aspiracje bezrobotnych absolwentek uczelni są gorzej dopasowane do realiów rynku pracy – pensja minimalna, w przypadku której deklarują chęć podjęcia zatrudnienia jest wyższa od przeciętnego wynagrodzenia uzyskiwanego w tej grupie, a rozbieżność między zarobkami realnymi a satysfakcjonującymi kobiety bezrobotne wynosi ok. 600 zł. Należy dodać, że oczekiwania zarobkowe najmłodszego rocznika bezrobotnych kobiet są w zasadzie takie same, jak roczników starszych (nawet tych przebywających na rynku 5 lat), a to może świadczyć o zawyżonych ocenach własnych możliwości zarobkowych, które są weryfikowane w dalszych latach przez rynek pracy. Weryfikacja ta nie wiąże się jednak ze spadkiem aspiracji (które, warto dodać, nie wydają się być zbyt wygórowane), ale raczej z ich utrzymywaniem się na tym samym poziomie.

Inaczej kształtuje się sytuacja najmłodszych absolwentów uczelni płci męskiej – ich oczekiwania zarobkowe są zdecydowanie bardziej realne. Najniższa przeciętna pensja, za jaką podjęliby pracę (1600 zł), jest niższa od rzeczywistej przeciętnej pensji (1850), która znowu lokuje się między pensją najniższą a optymalną (2200 zł).

## Rysunek IV.1.

Przeciętne realne zarobki a aspiracje dochodowe bezrobotnych absolwentów uczelni będących rok na rynku pracy<sup>91\*</sup>



\*  $N_m=82$ ,  $N_k=116$ .

Źródło: BKL – *Badanie Ludności 2010–2012*.

Analiza sytuacji zawodowej absolwentów kierunków strategicznych i masowych

### 2.4. Analiza sytuacji zawodowej absolwentów kierunków strategicznych i masowych

W końcowej części rozdziału zwrócimy szczególną uwagę na sytuację rynkową absolwentów kierunków, które zostały zaklasyfikowane przez ekspertów ds. szkolnictwa wyższego do grupy kierunków strategicznych, czyli tych, na których naukę dofinansowuje MNiSW w ramach tzw. programu kierunków zamawianych.

*Program kierunków zamawianych – realizowany od 2008 r. program polegający na dofinansowaniu kształcenia na danym kierunku (m.in. programy wyrównawcze adresowane do studentów I roku oraz motywacyjne stypendia dla najlepszych studentów). W ramach programu uczelnie otrzymują także dodatkowe środki na: unowocześnienie programów studiów, zajęcia dydaktyczne prowadzone przez wybitnych specjalistów, kursy i staże odbywane u potencjalnych pracodawców, wyjazdy studyjne do przedsiębiorstw oferujących zatrudnienie absolwentom, udział studentów w konferencjach naukowo-technicznych [na podstawie informacji dostępnych na stronie MNiSW]*

Po to, by przeprowadzić analizę, kierunki kształcenia zostały zaklasyfikowane do dwóch grup:

1. Kierunki strategiczne (w skład tej grupy wchodzi wszystkie kierunki kształcenia, które przynajmniej raz zostały zamówione przez MNiSW<sup>92</sup>).
2. Inne kierunki (w skład tej grupy wchodzi wszystkie pozostałe kierunki).

W II edycji badań w 2011 r. wzięło udział 13,9% absolwentów kierunków zaklasyfikowanych przez NCBiR do grupy kierunków strategicznych<sup>93</sup>, podczas, gdy w 2012 r. liczba ta wyniosła 12,4%.

<sup>91</sup> Różnice są istotne na poziomie  $p<0,05$ .

<sup>92</sup> Przykładowo, jeżeli choć raz kierunek X (np. inżynieria materiałowa na AGH) uzyskał status kierunku zamawianego, to podczas analizy zaliczamy kierunek inżynieria materiałowa oferowany przez inne uczelnie do klasy kierunków zamawianych.

<sup>93</sup> Kierunki te – wyznaczone przez ekspertów NCBiR – stanowią podstawę do wyboru tzw. kierunków zamawianych przez MNiSW.

**Tabela IV.14.**  
**Odsetek bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo oraz pracujących absolwentów  
a fakt ukończenia przez nich kierunku strategicznego (N<sub>do30</sub> = 2581, N<sub>do10</sub> = 4864)**

| Sytuacja zawodowa | Absolwenci do 30 r.ż. |               | Absolwenci z ostatnich 10 lat <sup>1</sup> |               |
|-------------------|-----------------------|---------------|--------------------------------------------|---------------|
|                   | kierunek strategiczny | inny kierunek | kierunek strategiczny                      | inny kierunek |
| Bezrobotni        | 9,6%                  | 12,5%         | 6,3%                                       | 8,1%          |
| Nieaktywni        | 8,7%                  | 12,1%         | 5,2%                                       | 8,1%          |
| Pracujący         | 81,6%                 | 75,4%         | 88,5%                                      | 83,8%         |

<sup>1</sup> Przez absolwentów z ostatnich 10 lat w niniejszym opracowaniu rozumiemy tych, którzy pierwszy kierunek studiów ukończyli w okresie ostatnich 10 lat, a także nie kontynuują edukacji w chwili obecnej.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Już wstępny analiza danych z tabeli pozwala na sformułowanie wniosków zgodnych ze strategią promocji kierunków strategicznych wdrażaną przez MNiSW: absolwentów kierunków określonych jako strategiczne cechuje ogólnie lepsza sytuacja rynkowa (odsetek posiadających pracę jest w tej grupie wyższy o ok. 6 p.p. w stosunku do analogicznego odsetka wśród absolwentów pozostałych kierunków).

Dla pełniejszego obrazu sytuacji rynkowej osób kończących kierunki traktowane przez MNiSW jako strategiczne niezbędne jest zaprezentowanie informacji nie tylko o wartościach przeciętnych dla całej grupy, ale też przedstawienie danych na temat sukcesu lub porażki rynkowej absolwentów konkretnych kierunków kształcenia wchodzących w skład grupy. Innymi słowy, aby uzupełnić zaprezentowany powyżej wniosek przyjrzymy się zmienności wewnątrz grupy kierunków preferowanych przez MNiSW.

**Tabela IV.15.**  
**Odsetek bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo absolwentów  
na wybranych kierunkach określonych przez MNiSW jako strategiczne**

| Kierunki strategiczne   | Ogółem                   |     | Absolwenci z ostatnich 10 lat |      |
|-------------------------|--------------------------|-----|-------------------------------|------|
|                         | %                        | N   | %                             | N    |
| Informatyka             | 7,5% (4,9%) <sup>1</sup> | 268 | 9,0% (6,6%)                   | 166  |
| Budownictwo             | 10,3% (4,8%)             | 165 | 5,6% (4,2%)                   | 72   |
| Matematyka              | 11,2% (1,9%)             | 161 | 10,9% (3,1%)                  | 64   |
| Biotechnologia          | 12,1% (5,3%)             | 190 | 12,0% (6%)                    | 83   |
| Fizyka                  | 13,8% (1,1%)             | 58  | 19,0% (4,8%)                  | 21** |
| Ochrona środowiska      | 14,5% (8,1%)             | 124 | 15,2% (8,9%)                  | 79   |
| Chemia                  | 16,2% (4,1%)             | 74  | 17,2% (10,3%)                 | 29** |
| Inżynieria środowiskowa | 17,6% (8,1%)             | 74  | 20,9% (9,3%)                  | 43   |

<sup>1</sup> W nawiasie umieszczono odsetki bezrobotnych w poszczególnych grupach.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Powyższa tabela (tabela IV.15) przedstawia wybrane<sup>94</sup> kierunki zaliczone do grupy strategicznych, a także informację o odsetku absolwentów tych kierunków, którzy w momencie przeprowadzania badania byli bezrobotni lub nieaktywni zawodowo. Dane zostały przedstawione w podziale na wszystkich absolwentów oraz absolwentów z ostatnich 10 lat.

Dane zawarte w tej tabeli pozwalają sformułować tezę o dużej wewnętrznej różnorodności w obrębie kierunków zaklasyfikowanych do grupy strategicznej, która przejawia się w ich w bardzo zróżnicowanej sytuacji rynkowej. Można wyróżnić zarówno te kierunki, po ukończeniu których większość badanych nie ma problemów ze znalezieniem pracy (np. matematyka, budownictwo czy fizyka), jak i te, w przypadku których obserwuje się podobny, a czasem nawet wyższy odsetek bezrobotnych, jak w grupie absolwentów kierunków nie należących do grupy strategicznej (np. inżynieria środowiskowa – 9,3% bezrobotnych absolwentów z ostatnich 10 lat czy ochrona środowiska – 8,9%).

Dopełnieniem powyższej analizy jest poniższa tabela (IV.16), w której zaprezentowano analogiczne dane dla wybranych kierunków masowych. Kierunki te – w opinii publicznej – nie zapewniają sukcesu rynkowego absolwentom.

**Tabela IV.16.**

**Odsetek bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo absolwentów na wybranych kierunkach masowych<sup>95</sup>**

| Kierunki masowe         | Ogółem         |                            | Absolwenci z ostatnich 10 lat |     |
|-------------------------|----------------|----------------------------|-------------------------------|-----|
|                         | %              | N                          | %                             | N   |
| Zarządzanie i marketing | 16,30% (8,5%)  | 15,70% (7,7%) <sup>1</sup> | 375                           | 484 |
| Prawo                   | 16,30% (5,2%)  | 15,90% (6,5%)              | 170                           | 326 |
| Ekonomia                | 15,30% (5,4%)  | 13,90% (6,8%)              | 382                           | 649 |
| Administracja           | 16,50% (7,8%)  | 17,90% (8,5%)              | 246                           | 321 |
| Pedagogika              | 17,10% (6,6%)  | 19% (10,3%)                | 331                           | 638 |
| Socjologia              | 19,80% (7,9%)  | 21,40% (9,5%)              | 84                            | 126 |
| Zarządzanie             | 14% (13,3%)    | 14,80% (13,3%)             | 169                           | 243 |
| Turystyka i rekreacja   | 28,20% (18,4%) | 30,20% (19,8%)             | 86                            | 103 |

<sup>1</sup> W nawiasie umieszczono odsetki bezrobotnych w poszczególnych grupach.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Analizując powyższą tabelę, możemy sformułować następujące wnioski:

1. Bezsprzecznie najgorsze statystyki sytuacji rynkowej charakteryzują osoby, które ukończyły turystykę i rekreację – aż ok. 30% z ogółu absolwentów tego kierunku nie posiada zatrudnienia (18,4% bezrobotnych).
2. Nieciekawa sytuacja charakteryzuje absolwentów zarządzania (13,3% bezrobotnych absolwentów z ostatnich 10 lat), pedagogiki (bezrobotnych – 10,3% absolwentów z ostatnich 10 lat) i socjologii (bezrobotnych – 9,5% absolwentów z ostatnich 10 lat).
3. Sytuacja rynkowa absolwentów uczelni poprawia się wraz z kolejnymi latami przebywania na rynku, wzrost odsetka zatrudnionych jest silniej związany nie tyle ze spadkiem odsetka nieaktywnych zawodowo, ile ze zmniejszeniem się liczby osób bezrobotnych.
4. Porównując sytuację rynkową absolwentów kierunków uznanych za masowe z sytuacją absolwentów kierunków strategicznych, zauważamy ogólnie lepszą sytuację zawodową osób kończących kierunki strategiczne, jednak zależność ta nie jest widoczna w przypadku wszystkich

<sup>94</sup> Zaprezentowane zostały te kierunki, w przypadku których liczba absolwentów w bazie danych wynosiła minimum 50 osób.

<sup>95</sup> W tabeli zostały przedstawione jedynie te kierunki, w przypadku których zgromadzono informacje o min. 100 absolwentach.

kierunków. Wśród kierunków strategicznych można odnaleźć i te, po których absolwenci mają podobne, a nawet większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia niż po wybranych kierunkach masowych. Powyższa analiza – w związku z małą liczebnością próby – nie uwzględnia też szeregu czynników, które mogą moderować tę zależność, a czynnikami takimi są m.in. płeć studentów i typ kończącej szkoły. Generalnie rzecz biorąc, absolwenci kierunków strategicznych (ściślych) w porównaniu do absolwentów kierunków masowych są częściej płci męskiej, a także częściej kończą uniwersytety lub politechniki<sup>96</sup>, czyli – relatywnie – dobre szkoły. Już sam fakt bycia mężczyzną i ukończenia lepszej szkoły zwiększa szansę na zatrudnienie. Możemy zatem podejrzewać, że kontrola powyższych czynników zmniejszyłaby rozbieżności w sytuacji rynkowej absolwentów kierunków masowych i strategicznych.

Szczególnie interesującą grupą spośród kierunków masowych są te, które odnotowały najgorsze wskaźniki związane z zatrudnieniem, a są to: turystyka i rekreacja, socjologia oraz pedagogika – kierunki te, w debacie publicznej są często klasyfikowane, jako nierynkowe i nie zapewniające świetlanej przyszłości zawodowej. Także i w ich przypadku powinniśmy zweryfikować poziom homogeniczności grupy, sprawdzając czy absolwentów tych kierunków charakteryzują ogólnie gorsze szanse rynkowe, czy też szanse te różnią się pomiędzy szkołami. Przyjrzymy się im nieco dokładniej, sprawdzając jaki wpływ na posiadanie zatrudnienia lub bycie bezrobotnym posiada fakt ukończenia określonego typu szkoły – uczelni publicznej w porównaniu do uczelni niepublicznej.

Tabela IV.17.

Odsetek bezrobotnych absolwentów poszczególnych kierunków studiów a typ ukończonej szkoły<sup>97</sup>

| Kierunek                     | Publiczne          | Niepubliczne    |
|------------------------------|--------------------|-----------------|
| Socjologia (N=84)            | 3,50% <sup>1</sup> | 19,2%** (N=27)  |
| Turystyka i rekreacja (N=86) | 21,70%             | 17,50%** (N=40) |
| Pedagogika (N=331)           | 8,50%              | 14,60% (N=96)   |

<sup>1</sup> Do zamieszczonych w tabeli wyników należy podchodzić z dużą ostrożnością. Tak niska stopa bezrobocia w tej grupie może wynikać z małej liczebności próby absolwentów nadmienionych kierunków, ale też może być efektem braku kontroli dodatkowych zmiennych, takich jak – przykładowo – fakt ukończenia drugiego kierunku studiów.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Tabela IV.17 obrazuje w sposób ilościowy sytuację absolwentów kierunków kształcenia, które uznane zostały za „nierynkowe” w podziale na absolwentów uczelni publicznych i niepublicznych. Po pierwszym oglądzie wyniki wydają się być niejednoznaczne, bo okazuje się, że każdym kierunkiem kształcenia rządzi odmienna reguła – chociaż można sformułować wstępne, warte zweryfikowania w kolejnej edycji badań BKL wnioski na temat sytuacji rynkowej nadmienionych grup.

Powyższa tabela ukazuje lekkie różnice w sytuacji zawodowej absolwentów turystyki i rekreacji z uczelni publicznych w porównaniu do uczelni niepublicznych na korzyść tych drugich. Okazuje się, że szansa na posiadanie pracy wśród absolwentów tego kierunku z uczelni niepublicznych jest nieco wyższa niż w przypadku uczelni publicznych. Generalnie jednak, zarówno w przypadku jednego, jak i drugiego typu szkół szansa ta jest relatywnie niska.

Podobna sytuacja charakteryzuje absolwentów kierunków: pedagogika i socjologia z uczelni publicznych i niepublicznych. W ich przypadku odsetek bezrobotnych (w przypadku pedagogiki o ponad 6 p.p., a socjologii o ponad 15 p.p.) jest istotnie niższy wśród opuszczających uczelnie publiczne. Wniosek ten

<sup>96</sup> Na tych uczelniach zazwyczaj są prowadzone takie kierunki.

<sup>97</sup> W związku z małą liczbą danych charakteryzujących absolwentów poszczególnych kierunków powyższe odsetki należy traktować jako oszacowania obciążone dużym błędem. Możemy więc podejrzewać, że różnice w stopie bezrobocia w populacji nie są aż tak drastyczne, jak ma to miejsce w przypadku wyliczeń przeprowadzonych na bazie BKL.

wyduje się być istotny, choćby w kontekście prowadzonej przez specjalistów dyskusji na temat skuteczności kształcenia w ramach poszczególnych kierunków studiów, w której to debacie, w ostatnich latach, socjologia traktowana jest jako kierunek „bez przyszłości”. W dyskusji tej warto zwrócić uwagę na nie zawsze rzetelny przekaz prezentowany przez media (ale też niestety przez wielu rzekomych specjalistów z dziedziny szkolnictwa wyższego), w którym przeciwstawia się obraz sukcesu rynkowego absolwentów kierunków ścisłych z obrazem porażki rynkowej absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych. Warto przypomnieć, że mamy takie kierunki – uznane za strategiczne – w przypadku których prawie 10% absolwentów z ostatnich 10 roczników boryka się z problemem braku pracy.

Przedstawione analizy, wskazują na niewłaściwy – zdaniem autorów publikacji – tok rozumowania w dyskusji prowadzonej nad sytuacją rynkową absolwentów uczelni. Dyskusja ta skupia się głównie na porównaniu szans zawodowych absolwentów, z uwzględnieniem tego, jaki kierunek kształcenia kończą (w większym, bądź mniejszym stopniu rynkowy), podczas, gdy – o czym już nieraz wspominali autorzy – w debacie na temat sytuacji rynkowej absolwentów większą uwagę należałoby poświęcić temu, jak na tę sytuację wpływa fakt ukończenia konkretnej szkoły wyższej, którą charakteryzuje taki, a nie inny poziom kształcenia [por. Jelonek, 2011]. Innymi słowy, chcąc formułować wnioski na temat sytuacji rynkowej absolwentów uczelni koniecznie musimy kontrolować ważny czynnik moderujący tę relację, którym jest typ ukończonej szkoły<sup>98</sup>.

Do tego, o czym wspominaliśmy w raporcie z I edycji badania BKL, niezbędne są systematycznie prowadzone, bazujące na sprawdzonych, rzetelnych narzędziach badawczych oraz zweryfikowanej metodologii, badania losów absolwentów uczelni. Wystarczy wspomnieć, że podejście takie jest obowiązującym standardem badawczym w krajach prezentujących wysoki poziom szkolnictwa wyższego, takich jak Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone (to te kraje i ich systemy kształcenia na poziomie wyższym, w wypowiedziach reprezentantów MNiSW, stawiane są za wzór dla polskich uczelni).

## Podsumowanie

Pogarszająca się sytuacja rynkowa osób młodych – w tym szczególnie absolwentów – jest w ostatnich latach stałym wątkiem debaty publicznej. Zwraca się w niej uwagę na wzrastające wskaźniki bezrobocia w tej grupie, czy wręcz utożsamia się absolwentów niektórych kierunków kształcenia z tzw. „przyszłymi bezrobotnymi”. Problem złej sytuacji rynkowej osób kończących edukację nabiera nowego znaczenia w kontekście już przeprowadzonych lub przeprowadzanych w chwili obecnej interwencji publicznych, które zostały ukierunkowane na zmianę profili wykształcenia absolwentów poszczególnych typów szkół. Pierwsza z tych interwencji, o której niejednokrotnie już wspominaliśmy w poprzednich raportach [por. Jelonek i in., 2011], dotyczyła popularyzacji ścieżki kształcenia ogólnego, która – docelowo – powinna skłonić większość uczących się w szkołach ponadgimnazjalnych do kontynuacji nauki w ramach szkół wyższych. Druga interwencja została tak zaprojektowana, aby naprowadzić kandydatów na studia w stronę kierunków kształcenia uznanych za strategiczne (kierunki ścisłe). W rozdziale tym interwencje te stanowiły tło dla analiz ukierunkowanych na zbadanie sytuacji rynkowej absolwentów różnego typu szkół.

Podsumowując rozważania, chcemy zwrócić uwagę na najważniejsze – naszym zdaniem – wątki, które zostały poruszone w niniejszym rozdziale. Wątki te pogrupowaliśmy w 2 obszary tematyczne: (1) wnioski związane z sytuacją absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz (2) wnioski charakteryzujące pozycję zawodową absolwentów szkół wyższych. Konkluzje te poprzedzone zostaną porównaniem ogólnej sytuacji absolwentów poszczególnych typów szkół. Porównanie takie zostało zamieszczone w poniższej tabeli.

<sup>98</sup> W idealnej sytuacji powinniśmy móc kontrolować nie tylko typ szkoły, ale też fakt ukończenia konkretnej szkoły.

**Tabela IV.18.**  
**Sytuacja zawodowa absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz absolwentów szkół wyższych**

| Profil wykształcenia      | Pracujący (BAEL) | Bezrobotni (BAEL) | Nieaktywni (BAEL) |
|---------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| Ogólne (liceum)           | 60,90%           | 16,20%            | 22,90%            |
| Techniczne (SRED po TECH) | 74,40%           | 14,00%            | 11,70%            |
| Robotnicze po ZSZ         | 68,30%           | 19,30%            | 12,40%            |
| USLU po ZSZ               | 52,30%           | 18,30%            | 29,30%            |
| Licencjat                 | 63,80%           | 16,90%            | 19,30%            |
| Inżynier                  | 76,50%           | 12,30%            | 11,10%            |
| Magister                  | 80,70%           | 10,30%            | 9%                |
| Magister inżynier         | 85,30%           | 10,10%            | 4,60%             |

Źródło: BKL – *Badanie Ludności 2010–2012*.

Informacje zamieszczone powyżej wyraźnie wskazują na zdecydowanie lepszy start zawodowy absolwentów uczelni w porównaniu do absolwentów szkół niższego szczebla. Start ten nie jest jednak taki sam w przypadku poszczególnych typów szkół i stopni kształcenia. Po pierwsze, im niższy poziom wykształcenia, tym sytuacja rynkowa gorsza – wystarczy w tym przypadku porównać odsetki bezrobotnych młodych absolwentów po zasadniczych szkołach zawodowych z analogicznymi odsetkami wśród absolwentów uczelni. Po drugie, całkiem niezłą sytuację zawodową zapewnia ukończenie technikum – odsetek bezrobotnych jest niższy niż w przypadku absolwentów studiów licencjackich. Pewniejszym gwarantem pracy jest fakt posiadania tytułu inżyniera niż licencjata, a jeszcze lepszą sytuację zawodową zapewnia ukończenie studiów II stopnia i – co może zaskakiwać – zarówno inżynierskich, jak i nieinżynierskich. Przedstawione powyżej wątki ujęliśmy w sposób bardziej szczegółowy w poniższych wnioskach.

Analizując szanse rynkowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, doszliśmy do następujących wniosków:

1. W opisie sytuacji absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na rynku pracy konieczne jest zwrócenie uwagi na zróżnicowanie profilu wykształcenia w obrębie określonego typu szkół, np. techników czy zasadniczych szkół zawodowych. Wykazują one bowiem istotne różnice w kształtowaniu sytuacji zawodowej absolwentów.
2. W przypadku planowania podjęcia pracy zawodowej, czyli rezygnacji z nauki na studiach wyższych po szkole ponadgimnazjalnej, najbardziej «opłacalnym» wyborem szkoły są technika, a wśród nich profile kształcenia w zawodach zaliczanych (wg klasyfikacji ISCO) do grupy techników i średniego personelu.
3. Wykształcenie robotnicze po zasadniczej szkole zawodowej daje szansę na względnie szybkie znalezienie pracy i relatywnie wysokie zarobki, pod warunkiem jednak, że chodzi o zawód, na który istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na rynku pracy. Nieprzemyślany wybór zawodu robotniczego prowadzi do bezrobocia, stosunkowo często długotrwałego.
4. Relatywnie najbardziej ryzykownym wyborem, pod względem późniejszej sytuacji na rynku pracy, jest wybór zasadniczej szkoły zawodowej i zawodów usługowych (przede wszystkim kucharz, sprzedawca, fryzjer). Absolwenci tej grupy zawodów są stosunkowo najrzadziej zatrudniani, ponadto duża część z nich jest nieaktywna zawodowo. Również zarobki w tej grupie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych są najniższe.
5. Wkraczanie na rynek pracy jest trudniejsze w przypadku młodych absolwentek szkół ponadgimnazjalnych, ponadto w latach 2011–2012 ich sytuacja względem młodych absolwentów pogorszyła się (spadek wartości wskaźnika zatrudnienia i nagły wzrost odsetka bezrobotnych wśród kobiet, niewielki wzrost obydwu wskaźników w przypadku mężczyzn).
6. Największy wzrost odsetka zatrudnionych w grupie młodych bez wyższego wykształcenia można obserwować po 2–3 latach przebywania na rynku pracy. Ponadto wskaźniki zatrudnienia są wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet, a także szybciej rosną w kolejnych latach przebywania

na rynku pracy. W 2012 r. odnotowano niepokojący nagły wzrost odsetka bezrobotnych kobiet w najmłodszej (według stażu na rynku pracy) grupie absolwentów (odsetek wyższy o prawie 11 p.p. w 2012 r. niż w 2011 r.), podczas gdy dla mężczyzn z grupy 1 pozostał on na prawie niezmiennym poziomie. Można zatem wyciągnąć wniosek, że pogorszenie sytuacji na rynku pracy niesie za sobą poważniejsze konsekwencje dla absolwentek niż dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

7. Absolwenci liceów ogólnokształcących nie kontynuujący nauki „startują” z nisko położonego punktu (relatywnie niski odsetek zatrudnionych, podobny do odsetka charakteryzującego absolwentów kierunków usługowych w ZSZ), a w następnych latach przebywania na rynku poprawiają pozycję w podobnym tempie, jak absolwenci pozostałych analizowanych ścieżek. W konsekwencji, w związku z nisko położonym „punktem startowym” nie doganiają absolwentów np. techników. Wyraźnie więc widać, że ta ścieżka kształcenia jest tak sprofilowana, aby kończącą ją uczniowie kontynuowali naukę na studiach wyższych.
8. Absolwenci szkół policealnych lub innych szkół zawodowych (nie wyższych) „startują” z podobnego pułapu co absolwenci liceów, jednak wraz ze wzrostem długości okresu przebywania na rynku pracy wykonują ogromny „skok”, plasując się (grupa 2 i kolejne) wśród kategorii o najwyższym wskaźniku zatrudnienia i najniższych odsetkach bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo.
9. Absolwenci techników (zawody techników i innego średniego personelu) posiadają najwyższy wskaźnik zatrudnienia w grupie przebywających na rynku pracy od roku do 3 lat, a w kolejnych latach kategorii tej towarzyszy regularny wzrost wskaźnika zatrudnienia. Absolwenci techników (pozostałe zawody) w porównaniu do kategorii techników i innego średniego personelu zaczynają z „niższego pułapu” zatrudnienia i wolniej dochodzą do wysokiego wskaźnika zatrudnienia.
10. Absolwenci zawodów robotników wykwalifikowanych po ZSZ – w ich przypadku trudno jest formułować jednoznaczne wnioski ze względu na dużą różnorodność wewnętrzną grupy (znajdują się w niej zarówno ci, którzy „startują” z wysokiego pułapu i systematycznie poprawiają swoją sytuację zawodową, jak i ci, których sytuacja w pierwszych latach po ukończeniu szkoły jest nieco gorsza). Równocześnie warto zauważyć, że grupę tę charakteryzują stosunkowo wysokie zarobki w pierwszym roku po ukończeniu szkoły, w kolejnych latach zarobki te utrzymują się na mniej więcej stałym poziomie. Absolwenci zawodów usługowych po ZSZ – grupę tę charakteryzują niskie i powoli rosnące wraz ze stażem na rynku pracy wskaźniki zatrudnienia, relatywnie wysokie i wolno malejące odsetki bezrobotnych oraz najwyższe odsetki nieaktywnych zawodowo.

Analizując szanse rynkowe absolwentów uczelni, doszliśmy do następujących wniosków:

1. Sytuacja rynkowa absolwentów uczelni nie wydaje się być tak dramatyczna, jak prezentują to media (wskaźnik zatrudnienia wśród młodych absolwentów uczelni – do 30 r.ż. włącznie – w 2011 r. był zbliżony do ogólnego odsetka pracujących osób z wyższym wykształceniem). Warto dodać, że o ile sytuacja ta nie jest najlepsza w pierwszej kohorcie opuszczającej rynek, o tyle wraz z kolejnymi latami przebywania na rynku pozycja zawodowa absolwentów znacząco się poprawia. Z drugiej strony, 2012 r. przyniósł pogorszenie sytuacji absolwentów uczelni (wzrost odsetka bezrobotnych) – fakt ten jest raczej związany z ogólnie gorszą sytuacją na rynku, a nie z pogorszeniem sytuacji w tej konkretnej grupie.
2. Moment wejścia na rynek pracy jest czynnikiem istotnie wpływającym na szansę znalezienia zatrudnienia w perspektywie 2 lat od ukończenia szkoły wyższej – w przypadku pogorszenia się sytuacji rynkowej najpewniej najbardziej ucierpią te grupy spośród wszystkich absolwentów szkół wyższych. W późniejszym okresie na sytuację rynkową absolwentów uczelni silniej wpływają pozostałe czynniki.
3. Ukończenie studiów magisterskich zapewnia awans zawodowy osobom posiadającym tytuł licencjata, równocześnie dla inżynierów ukończenie studiów wyższych magisterskich nie przynosi aż tak dużych gratyfikacji w postaci spadku stopy bezrobocia w tej grupie. Oznacza to, że sytuacja rynkowa młodych inżynierów jest relatywnie dobra i fakt uzupełnienia przez nich kwalifikacji poprzez uzyskanie dyplomu studiów II stopnia nie zwiększa istotnie ich szanse na posiadanie pracy. Znacząco szanse te zwiększa natomiast ukończenie studiów magisterskich przez osobę z tytułem licencjata. Wniosek ten jest zbieżny z konkluzjami płynącymi z analizy ofert

pracy – jak wskazują autorzy rozdziału II, 2012 r. przyniósł rozczarowanie absolwentami studiów licencyjnych zatrudnianymi na stanowiskach przeznaczonych dla specjalistów.

4. Warto podkreślić, że obiegowe opinie na temat wzrostu szans na uzyskanie zatrudnienia w sytuacji posiadania tytułu inżyniera sprawdzają się, ale jedynie podczas porównywania sytuacji osób kończących I stopień studiów – w ich przypadku zdecydowanie bardziej opłaca się mieć tytuł inżyniera niż licencjata. Zależności takiej nie obserwuje się wśród absolwentów studiów II stopnia – stopy bezrobocia w grupie magistrów posiadających tytuł inżyniera i nie posiadających takiego tytułu są takie same. Nie oznacza to – naturalnie – że pozycja rynkowa obu grup jest taka sama, a czynnikiem, który ją wyznacza mogą bowiem być, choćby, dochody<sup>99</sup>. Ponadto, należy pamiętać, że w rozdziale tym monitorowaliśmy sytuację rynkową tuż po opuszczeniu uczelni, sytuacja ta wśród inżynierów i nie-inżynierów może się zmieniać w kolejnych kohortach (np. przez fakt uzyskania przez inżynierów magistrów uprawnień zawodowych).
5. Typ studiów (inżynierskie/nieinżynierskie) nie jest czynnikiem istotnie różnicującym zarobki badanych; różnicuje je, natomiast, stopień ukończonych studiów – istotnie więcej zarabiają pracujący absolwenci studiów II stopnia niż absolwenci studiów I stopnia. Różnica ta wynika ze specyfiki obejmowanych stanowisk oraz wykonywanych zawodów przez absolwentów studiów I stopnia – zdecydowanie rzadziej pracują oni na stanowiskach zarezerwowanych dla specjalistów, a zdecydowanie częściej wykonują prace wymagające jedynie wykształcenia średniego (np. pracownicy usług i sprzedawcy). Może to oznaczać pewnego rodzaju „fasadowość” dwustopniowego podziału studiów – chodzi o kierunki nieinżynierskie, w przypadku których ukończenie studiów I stopnia nie daje przepustki do wykonywania większości zawodów specjalistycznych.
6. Bezrobotni absolwenci posiadają dość realistyczne aspiracje zarobkowe, jednak pensja, która by ich w pełni satysfakcjonowała jest zazwyczaj wyższa od tego, co w praktyce oferuje im rynek. Można zatem wnioskować, że z jednej strony absolwenci potrafią realnie ocenić swoje możliwości zarobkowe, z drugiej jednak – możliwości te daleko odbiegają od formułowanych przez nich oczekiwań. Aspiracje zarobkowe najsilniej moderowane są przez płeć badanego: kobiety zarabiają mniej i ich aspiracje są – proporcjonalnie do realiów rynkowych – zawyżone. Równocześnie bezrobotne absolwentki wraz z kolejnymi latami przebywania na rynku w niewielkim stopniu zmieniają aspiracje dochodowe – ich aspiracje w pierwszym roku od opuszczenia uczelni są podobne, jak aspiracje w grupie kobiet przebywających na tym rynku kilka lat. Świadczyć to może albo o zawyżonych ocenach możliwości zarobkowych w grupie kobiet tuż po opuszczeniu uczelni, które weryfikowane są w dalszych latach przez rynek pracy, albo o wzroście aspiracji zarobkowych kobiet pochodzących z najmłodszej kohorty<sup>100</sup>.
7. Absolwentów kierunków określonych jako strategiczne charakteryzuje ogólnie lepsza sytuacja rynkowa (mniejszy odsetek bezrobotnych), jednak nie wszyscy w tej grupie posiadają jednakowe szanse. Przykładowo, większość kończących matematykę, budownictwo czy fizykę nie ma problemów ze znalezieniem pracy. Jednocześnie w grupie tej możemy odnaleźć kierunki, w przypadku których obserwuje się podobny, a czasem nawet wyższy odsetek bezrobotnych, jak wśród absolwentów kierunków masowych (np. inżynieria środowiskowa, ochrona środowiska). Postawić można zatem pytanie, czy aby inwestowanie w każdy z wyróżnionych kierunków strategicznych jest w rzeczywistości zasadne oraz jaki wpływ te inwestycje będą miały na sytuację rynkową absolwentów tych kierunków strategicznych, którzy w chwili obecnej i tak mają problem ze znalezieniem pracy?

<sup>99</sup> Niestety informacje o posiadaniu tytułu inżyniera i – osobno – inżyniera magistra były gromadzone dopiero w III edycji badań BKL.

<sup>100</sup> Niestety nie posiadamy danych, które pozwoliłyby nam zweryfikować poziom aspiracji starszych kohort w okresie, kiedy były one rok po ukończeniu studiów wyższych.

**Tabela A1.**

**Porównanie odsetka osób młodych bez wyższego wykształcenia: pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (według BAEL) w latach 2011–2012 w województwach Polski**

| Województwo             | Pracujący<br>2011 | Pracujący<br>2012 | Bezrobotni<br>2011 | Bezrobotni<br>2012 | Nieaktywni<br>2011 | Nieaktywni<br>2012 | P<br>2012–2011 | B<br>2012–2011 | N<br>2012–2011 |
|-------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|
| Dolnośląskie            | 56,8%             | 57,1%             | 14,7%              | 19,6%              | 28,5%              | 23,4%              | 0,3%           | 4,9%           | –5,2%          |
| Kujawsko-pomorskie      | 54,9%             | 61,1%             | 19,6%              | 19,7%              | 25,5%              | 19,1%              | 6,2%           | 0,1%           | –6,4%          |
| Lubelskie               | 55,7%             | 53,3%             | 18,7%              | 25,0%              | 25,5%              | 21,7%              | –2,4%          | 6,3%           | –3,9%          |
| Lubuskie                | 60,7%             | 58,9%             | 17,9%              | 20,5%              | 21,4%              | 20,5%              | –1,8%          | 2,6%           | –0,8%          |
| Łódzkie                 | 67,8%             | 55,6%             | 14,0%              | 25,4%              | 18,2%              | 19,0%              | –12,2%         | 11,4%          | 0,8%           |
| Małopolskie             | 62,4%             | 55,3%             | 18,3%              | 24,0%              | 19,4%              | 20,7%              | –7,1%          | 5,8%           | 1,3%           |
| Mazowieckie             | 75,1%             | 70,2%             | 12,2%              | 18,3%              | 12,7%              | 11,5%              | –4,9%          | 6,0%           | –1,1%          |
| Opolskie                | 56,9%             | 66,2%             | 12,2%              | 13,5%              | 30,9%              | 20,3%              | 9,3%           | 1,3%           | –10,6%         |
| Podkarpackie            | 53,4%             | 45,4%             | 23,7%              | 36,2%              | 22,9%              | 18,4%              | –8,0%          | 12,5%          | –4,5%          |
| Podlaskie               | 59,5%             | 47,8%             | 14,0%              | 28,4%              | 26,4%              | 23,9%              | –11,7%         | 14,3%          | –2,6%          |
| Pomorskie               | 58,2%             | 60,1%             | 16,3%              | 19,6%              | 25,5%              | 20,2%              | 1,9%           | 3,3%           | –5,2%          |
| Śląskie                 | 66,3%             | 59,9%             | 14,5%              | 18,4%              | 19,2%              | 21,6%              | –6,4%          | 3,9%           | 2,5%           |
| Świętokrzyskie          | 56,0%             | 51,5%             | 19,2%              | 20,6%              | 24,8%              | 27,9%              | –4,5%          | 1,4%           | 3,1%           |
| Warmińsko-<br>mazurskie | 54,9%             | 50,0%             | 19,7%              | 23,2%              | 25,4%              | 26,8%              | –4,9%          | 3,5%           | 1,4%           |
| Wielkopolskie           | 72,6%             | 69,6%             | 7,7%               | 14,6%              | 19,7%              | 15,8%              | –3,1%          | 6,9%           | –3,9%          |
| Zachodniopomorskie      | 59,3%             | 52,8%             | 18,1%              | 21,6%              | 22,6%              | 25,6%              | –6,5%          | 3,5%           | 3,0%           |
| Ogółem                  | 62,6%             | 59,0%             | 15,6%              | 21,2%              | 21,7%              | 19,8%              | –3,7%          | 5,6%           | –1,9%          |

P – Pracujący, B – Bezrobotni, N – Nieaktywni zawodowo.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

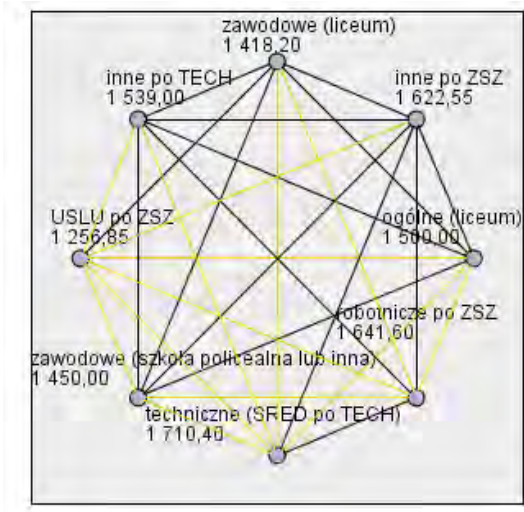
Absolwenci szkół  
ponadgimnazjalnych  
i wyższych na rynku  
pracy

Tabela A2.  
Wybrane dane charakteryzujące sytuację na rynku pracy

| Lata | Wskaźnik zatrudnienia (15–24) | Stopa bezrobocia BAEL (osoby w wieku produkcyjnym) | Stopa bezrobocia osób w wieku 15–24 lata | Średnie roczne tempo wzrostu PKB | Wydajność pracy na jednego pracującego | Udział osób w wieku 25–64 lata uczących się i doksztalających w ogólnej liczbie ludności w tym wieku w % (osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu i szkoleniu) |
|------|-------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2003 | 19,6                          | 20,1                                               | 43,0                                     | 3,9                              | 57,8                                   | 4,4                                                                                                                                                              |
| 2004 | 20,0                          | 19,4                                               | 40,8                                     | 5,3                              | 59,5                                   | 5,0                                                                                                                                                              |
| 2005 | 20,9                          | 18,1                                               | 37,8                                     | 3,6                              | 59,4                                   | 4,9                                                                                                                                                              |
| 2006 | 24,0                          | 14,1                                               | 29,8                                     | 6,2                              | 58,9                                   | 4,7                                                                                                                                                              |
| 2007 | 25,8                          | 9,8                                                | 21,7                                     | 6,8                              | 60,1                                   | 5,1                                                                                                                                                              |
| 2008 | 27,4                          | 7,2                                                | 17,3                                     | 5,1                              | 60,4                                   | 4,7                                                                                                                                                              |
| 2009 | 26,8                          | 8,3                                                | 20,6                                     | 1,6                              | 63,5                                   | 4,7                                                                                                                                                              |
| 2010 | 26,3                          | 9,8                                                | 23,7                                     | 3,9                              | 64,7                                   | 5,3                                                                                                                                                              |
| 2011 | 24,9                          | 9,8                                                | 25,8                                     | 4,3                              | 66,8                                   | 4,5                                                                                                                                                              |

Źródło: GUS – wskaźniki monitorujące.

Rysunek A1.  
Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych badanych w latach 2011–2012 ( $p<0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym)

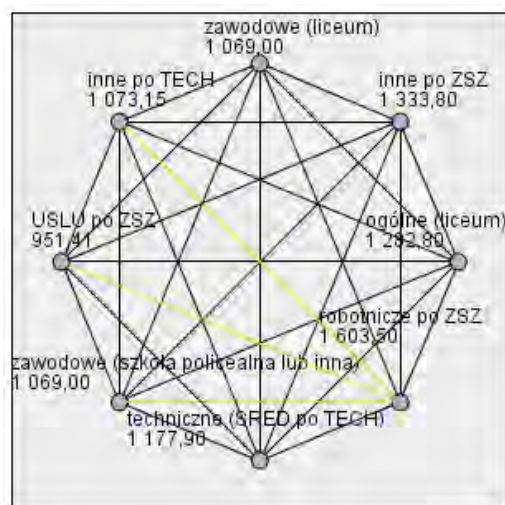


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

## Rysunek A2.

Aneks

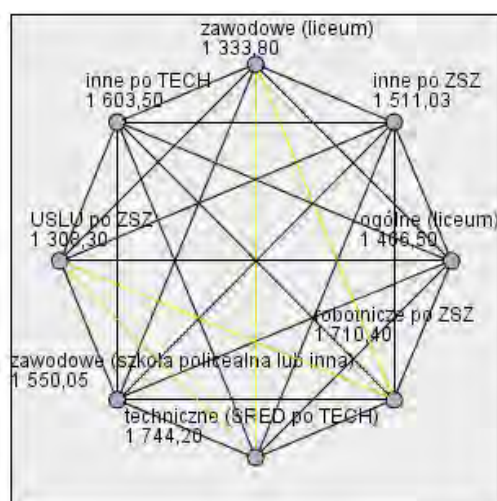
Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 1: 1–2 lata po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p < 0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

## Rysunek A3.

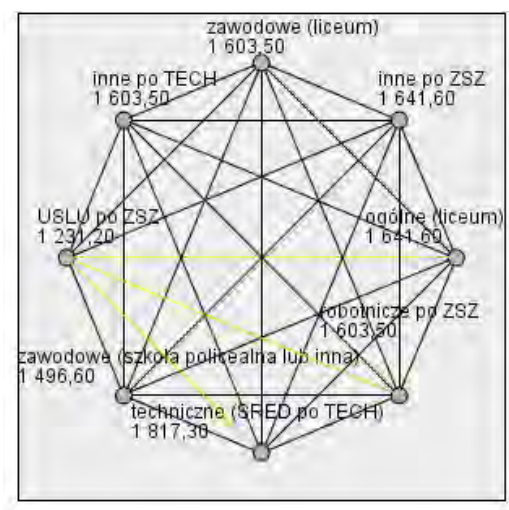
Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 2: 3–5 lat po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p < 0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

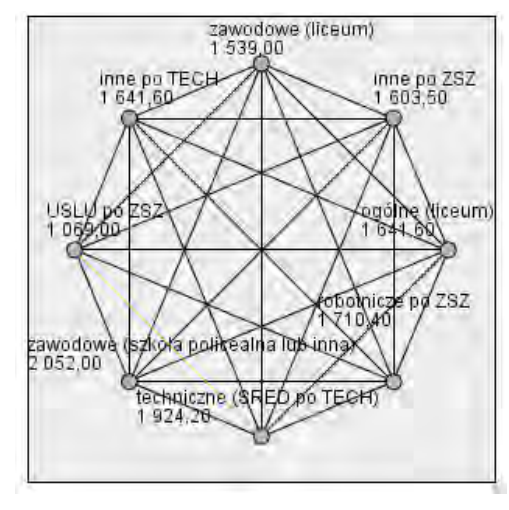
Absolwenci szkół  
ponadgimnazjalnych  
i wyższych na rynku  
pracy

**Rysunek A4.**  
Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 3: 6–8 lat po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p < 0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

**Rysunek A5.**  
Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 4: 9–10 lat po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p < 0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym)



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Tabela A3.

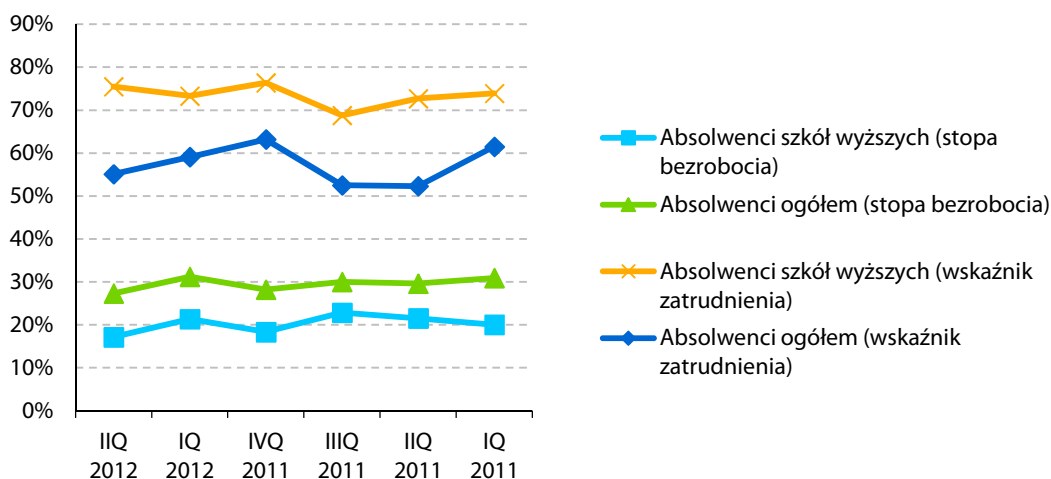
Podstawowe charakterystyki prób (2011 r. i 2012 r.) absolwentów uczelni

| Region                                                     | Częstość |      | Procent |      |
|------------------------------------------------------------|----------|------|---------|------|
|                                                            | 2011     | 2012 | 2011    | 2012 |
| Centralny                                                  | 185      | 133  | 12,2    | 12,5 |
| Wielkopolski                                               | 145      | 104  | 9,6     | 9,7  |
| Śląski                                                     | 206      | 138  | 13,6    | 12,9 |
| Zachodni                                                   | 187      | 129  | 12,4    | 12,1 |
| Pomorski                                                   | 177      | 118  | 11,7    | 11,0 |
| Północno-wschodni                                          | 185      | 107  | 12,2    | 10,0 |
| Wschodni                                                   | 109      | 97   | 7,2     | 9,1  |
| Małopolski                                                 | 319      | 242  | 21,1    | 22,7 |
| Miasto                                                     | 995      | 722  | 65,8    | 67,6 |
| Wieś                                                       | 518      | 346  | 34,2    | 32,4 |
| Mężczyzna                                                  | 542      | 368  | 35,8    | 34,5 |
| Kobieta                                                    | 971      | 700  | 64,2    | 65,5 |
| Studiuje różne kierunki (ściśle i humanistyczne/społeczne) | 80       | 54   | 5,3     | 5,1  |
| Studiuje tylko kierunki ściśle                             | 304      | 187  | 20,1    | 17,5 |
| Studiuje tylko kierunki humanistyczne/społeczne            | 79       | 33   | 5,2     | 3,1  |
| Studiuje tylko jeden kierunek humanistyczny/społeczny      | 325      | 272  | 21,5    | 25,5 |
| Studiuje tylko jeden kierunek ścisły                       | 663      | 496  | 43,8    | 46,4 |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Wykres A1.

Stopa bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia w grupie absolwentów według BAEL (2011 r. i 2012 r.)



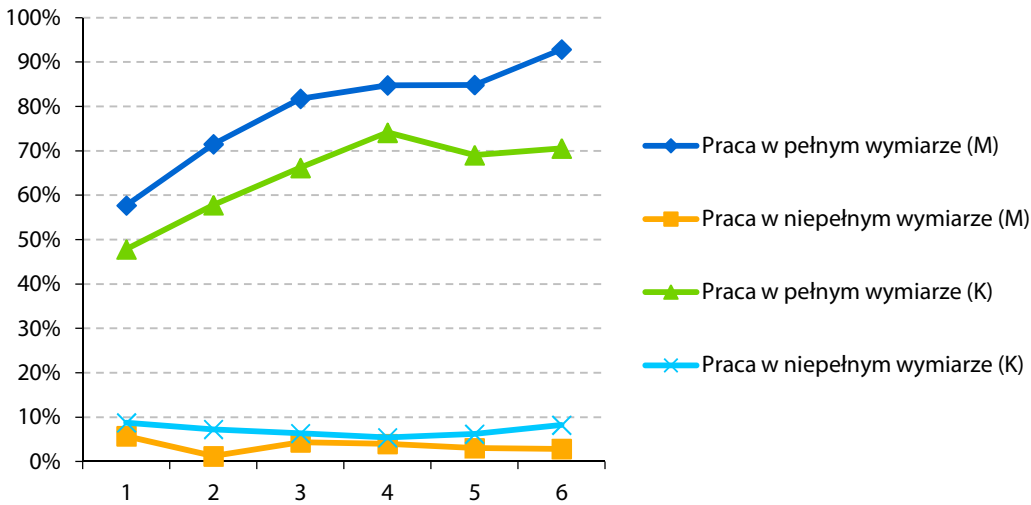
Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL (dane po korekcie na podstawie NSP).

Tabela A4.  
Sytuacja rynkowa absolwentów uczelni (kobiet i mężczyzn) a liczba lat, które upłynęły od ukończenia studiów wyższych ( $N_m = 910$ ,  $N_k = 1671$ )

| Rok od ukończenia studiów | Pracujący (M) | Pracujący (K) | Pracujący M – K |
|---------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| 1                         | 67,0%         | 60,6%         | 6,3%            |
| 2                         | 75,8%         | 67,1%         | 8,6%            |
| 3                         | 86,9%         | 75,0%         | 11,9%           |
| 4                         | 89,4%         | 83,0%         | 6,4%            |
| 5                         | 89,9%         | 78,3%         | 11,6%           |
| 6                         | 97,1%         | 81,5%         | 15,6%           |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Wykres A2.  
Odsetek osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze w zależności od liczby lat od zakończenia studiów wyższych i płci (połączone edycje badań: 2011 r. i 2012 r.) ( $N_m = 919$ ,  $N_k = 1671$ )



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Tabela A5.

Najniższa pensja, za jaką absolwenci uczelni podjęliby pracę oraz pensja uznana za w miarę zadowalającą a płeć i typ ukończonych przez respondenta studiów

| Płeć respondenta | Wykształcenie   | Najniższa pensja, za jaką podjąłby pracę |         |         |                        | Pensja, którą uznałby za w miarę zadowalającą |         |         |                        |
|------------------|-----------------|------------------------------------------|---------|---------|------------------------|-----------------------------------------------|---------|---------|------------------------|
|                  |                 | N                                        | Średnia | Mediana | Odchylenie standardowe | N                                             | Średnia | Mediana | Odchylenie standardowe |
| Mężczyzna        | nieinżynierskie | 170                                      | 1969,71 | 1700,00 | 1075,319               | 171                                           | 2654,39 | 2500,00 | 1342,308               |
|                  | inżynierskie    | 60                                       | 2067,50 | 2000,00 | 697,078                | 60                                            | 2580,00 | 2500,00 | 924,580                |
|                  | Ogółem          | 230                                      | 1995,22 | 1800,00 | 990,147                | 231                                           | 2635,06 | 2500,00 | 1245,838               |
| Kobieta          | nieinżynierskie | 311                                      | 1633,41 | 1500,00 | 521,868                | 320                                           | 2166,88 | 2000,00 | 660,136                |
|                  | inżynierskie    | 121                                      | 1844,05 | 1500,00 | 672,831                | 121                                           | 2359,50 | 2000,00 | 809,174                |
|                  | Ogółem          | 432                                      | 1692,41 | 1500,00 | 575,236                | 441                                           | 2219,73 | 2000,00 | 708,461                |
| Ogółem           | nieinżynierskie | 481                                      | 1752,27 | 1500,00 | 780,324                | 491                                           | 2336,66 | 2000,00 | 981,258                |
|                  | inżynierskie    | 181                                      | 1918,12 | 1800,00 | 687,168                | 181                                           | 2432,60 | 2200,00 | 852,961                |
|                  | Ogółem          | 662                                      | 1797,61 | 1500,00 | 759,099                | 672                                           | 2362,50 | 2000,00 | 948,746                |

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

# Literatura

**Allianz** [2011], *Global Pension Atlas 2011*, Allianz Global Investors AG, Munich.

**Anxo D., Ericson T., Jolivet A.** [2012], *Working Longer in European Countries: Underestimated and Unexpected Effects*, "International Journal of Manpower", Vol. 33, Issue 6.

**Arking R.** [2006], *The Biology of Aging (3rd edn.)*, Oxford University Press, New York, NY.

**Berg G., Van der Deeg D., Lindeboom M., Portrait F.** [2009], *The Role of Early-life Conditions in the Cognitive Decline due to Adverse Events Later in Life*, Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, Tilburg.

**Blakemore A., Hoffman D. L.** [1989], *Seniority Rules and Productivity: An Empirical Test*, "Economica, New Series", Vol. 56, Issue 223.

**Błędowski P.** [2002], *Lokalna polityka społeczna wobec ludzi starych*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

**Casey B., Metcalf H., Lakey J.** [1993], *Human Resource Strategies and the Third Age Policies and Practices in the UK*, [w:] P. Taylor (red.). *Age and Employment Policies Attitudes and Practice*, Institute of Personnel Management (IPM), London.

**Chen, D.H.C., Dahlman, C.J.** [2005], *The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations*, The World Bank, Washington  
(źródło: [http://siteresources.worldbank.org/KFDLP/Resources/KAM\\_Paper\\_WP.pdf](http://siteresources.worldbank.org/KFDLP/Resources/KAM_Paper_WP.pdf))

**Chevalier A., Walker I.** [2001], *The United Kingdom*, [w:] C. Harmon, I. Walker, N. Westergaard-Nielsen (eds), *Education and Earnings in Europe: A Cross Country Analysis of the Returns to Education*, Edward Elgar, Cheltenham.

**Chłoń-Domińczak A.** [2009], *The Pension System and Employment of Older Workers: How to Change the Incentive Structure – the Polish Experience*, [w:] R. Holzmann, L. MacKellar, J. Repansek (eds), *Pension Reform in Southeastern Europe*, The World Bank, Washington DC.

**Clark T.** [2011], *Human Capital in Developing Countries*, [w:] A. Burton-Jones, J.-C. Spender (ed.), *The Oxford Handbook of Human Capital*, Oxford University Press, Oxford.

**Constant A., Tien B.** [2011], *Germany's Immigration Policy and Labor Shortages*, "IZA Research Report", No. 41.

**Czapiński J., Panek T.** [2011], *Diagnoza Społeczna 2011*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.

**Czarnik Sz., Strzebońska A., Szklarczyk D., Keler K.** [2011], *Polki i Polacy na rynku pracy*, PARP, Warszawa.

**Czarnik Sz., Turek K.** [2012], *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*, PARP, Warszawa.

**Cześnik M.** [2009], *Partycypacja wyborcza Polaków*, Instytut Praw Publicznych, Warszawa.

**Dearden L., McIntosh S., Myck M., Vignoles A.** [2002], *The Returns to Academic and Vocational Qualifications in Britain*, "Bulletin of Economic Research", Vol. 54.

- Engelhardt H., Buber I., Skirbekk V., Prskawetz A.** [2010], *Social Involvement, Behavioural Risks and Cognitive Functioning among Older People*, "Ageing & Society", Vol. 30, Issue 5.
- Eurobarometer** [2011], *Active Ageing*, European Commission, dostępne na: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_378\\_fact\\_pl\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_fact_pl_en.pdf).
- Eurostat** [2011, 2012], dane dostępne na: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).
- Goujon A., Samir K. C.** [2006], *Past and Future of Human Capital in Southeast Asia: From 1970 to 2030*, Vienna Institute of Demography, Working Papers 07/2006.
- Góra M.** [2008], *Retirement Decisions, Benefits, and the Neutrality of Pension Systems*, European Network of Economic Policy Research Institutes, ENEPRI Research Report, No. 51.
- GUS** [2011], *Szkoły wyższe i ich finanse*, GUS, Warszawa.
- GUS** [2012], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012 r.*, GUS, Warszawa, dostępne na: [http://www.stat.gov.pl/gus/5840\\_2189\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/5840_2189_PLK_HTML.htm) (29.12.2012).
- Harmon C., Walker I.** [2000], *Returns to the Quantity and Quality of Education: Evidence for Men in England and Wales*, "Economica", Vol. 67.
- Henkens K., Schippers J.** [2012], *Active Ageing in Europe: The Role of Organisations*, "International Journal of Manpower", Vol. 33, Issue 6.
- Hoff A.** (red.) [2010], *Population Ageing in Central and Eastern Europe. Societal and Policy Implications*, Surrey, Ashgate.
- Hogarth T., Wilson R.** [2001], *Skills Matter: A Synthesis of Research on the Extent, Causes and Implications of Skills Deficiencies*, Department for Education and Skills (DFES report SMSI), Nottingham.
- Jelonek M., Szczucka A., Worek B.** [2011], *Development of the Human Capital in Poland: Main Challenges*, [w:] *Study of Human Capital in Poland. Report concluding the 1st round of research conducted in 2010*, Polish Agency for Enterprise Development, Warsaw.
- Jelonek M., Szklarczyk D.** [2012a], *Kogo kształcą polskie szkoły? Analiza kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych*, PARP, Warszawa.
- Jelonek M., Szklarczyk D.** [2012b], *Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe w czasach niżu demograficznego*, [w:] *Bilans Kapitału Ludzkiego. Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, PARP, Warszawa.
- Jelonek M., Szklarczyk D., Balcerzak-Raczyńska A.** [2012], *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa.
- Jurajda S., Munich D.** [2011], *Gender Gap in Performance under Competitive Pressure: Admissions to Czech Universities*, "American Economic Review: Papers & Proceedings", Vol. 101, No. 3.
- Kalwij A., Vermulen F.** [2008], *Health and Labour Force Participation of Older*, "Health Economics", Vol. 17, Issue 5.
- Kenny G. P., Yardley J. E., Martineau L., Jay O.** [2008], *Physical Work Capacity in Older Adults*, "American Journal of Industrial Medicine", Vol. 51.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M.** [2012], *Pracodawcy o rynku pracy*, PARP, Warszawa.
- Kunz J.** [2007], *Population Aging – Problem or Opportunity? Lessons from the Case of Finland*, "Journal of Sociology", Vol. 1, dostępne na: <http://www.scientificjournals.org/journals2007/articles/1077.htm>.
- Loretto W., White P.** [2006], *Employers' Attitudes, Practices and Policies towards Older Workers*, "Human Resource Management Journal", Vol. 16, No 3.
- Lubinski D., Dawis R.** [1992], *Aptitudes, Skills, and Proficiencies*, [w:] H. Triandis, M. Dunnette, L. Hough (red.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Consulting Psychologist Press, 2nd ed.), Thousand Oaks, CA.

## Literatura

- 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.
- Młodzi 2011** [2011], *Młodzi 2011*, M. Boni (red.), Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Munnell A. H., Sass S.** [2008], *Working Longer. The Solution to the Retirement Income Challenge*, Brookings Institution Press, Washington DC.
- NBP** [2012], *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2012*, NBP, Warszawa.
- NYT** [2011], *As Germany Booms, It Faces a Shortage of Workers*, artykuł prasowy autorstwa J. Dempsey, The New York Times (February 4).
- OECD** [2011], *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD Publishing, dostępne na: [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2011-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en).
- OECD** [2012], *OECD Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing.
- O'Leary N., Sloane P.** [2011], *The Wage Premium for University Education in Great Britain during a Decade of Change*, "The Manchester School", Vol. 79, No. 4.
- Oswick C., Rosenthal P.** [2001], *Towards a Relevant Theory of Age Discrimination in Employment*, [w:] M. Noon, E. Ogbonna (red.), *Equality, Diversity and Disadvantage in Employment*, Palgrave, Hampshire.
- Ozawa T.** [2005], *Institutions, Industrial Upgrading, and Economic Performance in Japan: The 'flying-Geese' Paradigm of Catch-Up Growth*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.
- Perek-Białas J., Ruzik A.** [2004], *The ACTIVAGE Project. WP 2 – Country Report Poland: Active Ageing and the Labour Market*, dostępne na: [www.iccr-international.org/activage](http://www.iccr-international.org/activage).
- Perek-Białas J., Turek K.** [2011], *Starszy pracownik z punktu widzenia pracodawcy*, [w:] J. Mucha, Ł. Krzyżowski (red.), *Ku socjologii starości*, Wydawnictwo AGH, Kraków.
- Perek-Białas J., Turek K.** [2012], *Organisation-level Policy towards Older Workers in Poland*, "International Journal of Social Welfare", Vol. 21.
- Pont B.** [2001], *Competencies for the Knowledge Economy*, [w:] Education Policy Analysis, Rozdział 4, OECD, Paris.
- Przewłocka J.** [2011], *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1%*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.
- Raport o stanie** [2011], *Raport o stanie edukacji 2011. Kontynuacja przemian*, M. Federowicz, A. Wojciuk (red.), Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Ruzik A., Perek-Białas J., Turek K.** [2013], *Did the Transition to a Market Economy and EU Membership have an Impact on Active Ageing Policy in Poland?*, [w:] R. Ervik, T. S. Lindén, *The Making of Ageing Policy: Theory and Practice in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham (w druku).
- Schippmann J. S., Ash R. A., Battista M., Carr L., Eyde L. D., Hesketh B., Kehoe J., Pearlman K., Prien E. P., Sanchez J. I.** [2000], *The Practice Of Competency Modeling*, "Personnel Psychology", Vol. 53, Issue 3 (Autumn).
- SHARE** [2006–2007], *The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*, dane dostępne na: <http://www.share-project.org/>.
- Silverstein M.** [2008], *Meeting the Challenges of an Aging Workforce*, "American Journal of Industrial Medicine", Vol. 51, No 4.
- Skirbekk V.** [2004], *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*, [w:] G. Feichtinger (ed.), *Vienna year-book of population research*, Vol. 1 (1), Austrian Academy of Sciences Press, Vienna.
- Sławiński S.** (red.) [2011], *Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, dostępne na: [http://www.krak.org.pl/images/slownik\\_kluczowych\\_pojec.pdf](http://www.krak.org.pl/images/slownik_kluczowych_pojec.pdf).

- Sternberg R. J.** [1985], *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Human Intelligence*, Cambridge University Press, New York.
- Strzebońska A., Dobrzyńska M.** [2011], *Kompetencje jako przejaw kapitału ludzkiego* [w:] Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku, PARP, Warszawa.
- Stypińska J., Perek-Białas J.** [2011], *Carers between Work and Care. Conflict or Chance? National Report Poland*. Carers@Work, dostępne na: <http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/National%20report%20PL.pdf>
- Szatur-Jaworska B.** [2000], *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, Aspra-JR, Warszawa.
- Szatur-Jaworska B.** [2008], *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa.
- Szczucka A., Turek K., Worek B.** [2012], *Kształcenie przez całe życie*, PARP, Warszawa, dostępne na: [http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/Kszta\\_cenie\\_przez\\_ca\\_e\\_ycie.pdf?1354109622](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/Kszta_cenie_przez_ca_e_ycie.pdf?1354109622).
- Taylor P. E., Walker A.** [1998], *Employers and Older Workers: Attitudes and Employment Practices*, "Ageing & Society", Vol. 18, No. 6.
- Tilak J. G. G.** [2002], *Building Human Capital in East Asia: What Others Can Learn*, The World Bank, Washington DC.
- Turek K.** [2011], *Aktywność społeczna osób starszych w Polsce. Trzeci sektor seniorów*, [w:] J. Mucha, Ł. Krzyżowski (red.), *Ku socjologii starości*, Wydawnictwo AGH, Kraków.
- Turek K., Czarnik Sz.** [2012], *Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową*, [w:] Bilans Kapitału Ludzkiego. Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku, PARP, Warszawa.
- Warr P.** [1994], *Age and Employment*, [w:] H. Triandis, M. Dunnette, L. Hough, (eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd edn), Consulting Psychologist Press, Thousand Oaks, CA.
- 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.
- Willis S.** [1996], *Everyday Cognitive Competence in Elderly Persons: Conceptual Issues and Empirical Finding*, "The Gerontologist" Vol. 36, No. 5.
- World Bank** [2012], *KAM 2012*, dostępne na: [www.worldbank.org/kam](http://www.worldbank.org/kam).
- Zaidi A. (red.)** [2012], *Active Ageing Index 2012*, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna, dostępne na: [http://www.euro.centre.org/data/1356002554\\_9393.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1356002554_9393.pdf).

## Aneks metodologiczny

W tej części raportu prezentujemy, w syntetyczny sposób, główne założenia badań: opis procedury realizacji poszczególnych modułów badawczych (badania pracodawców, ofert pracy, ludności oraz firm i instytucji szkoleniowych), najważniejsze pojęcia stosowane w ramach całego projektu (kompetencje, kwalifikacje, zawody) oraz opis sposobu prezentowania niektórych danych (jednolitego dla wszystkich modułów). Mamy nadzieję, że zapoznanie się z przedstawionym tutaj opisem ułatwi odbiór prezentowanych wyników i pomoże wyjaśnić ewentualne wątpliwości co do przyjętych definicji.

### Realizacja badań

#### *Badania pracodawców*

Badania, w których uczestniczyli przedstawiciele pracodawców realizowano wiosną 2012 r. – od 22 lutego do 31 maja. W poprzednich edycjach badania prowadzono: od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. (w I edycji) i od 29 marca do 29 czerwca 2011 r. (w II edycji). Badania były zatem realizowane na przełomie dwóch i pół roku, co daje dobry punkt wyjścia do zweryfikowania sytuacji na rynku pracy. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W trakcie obecnej edycji uzyskano odpowiedzi od 16000 pracodawców. Badania były prowadzone z wykorzystaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego Wykonawcy jednocześnie stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, skutecznie zastosowany w przypadku 97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w trakcie wywiadów osobistych wspomaganym komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz wykorzystując ankietę internetową CAWI (1% uzyskanych wyników).

Warto podkreślić, że w badaniach uczestniczyli ogólnie pracodawcy, a nie tylko przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – w badaniach realizowanych na losowej próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe i związki grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

W ramach modułu badania ofert pracy zgromadzono 21594 unikalne ogłoszenia o pracę aktualne na dzień 26 marca 2012 r. (trzeci tydzień marca) z terenu 16 województw Polski. Jako unikalne uznano te, które dotyczyły rekrutacji pracowników na pojedyncze stanowisko pracy, opublikowane w konkretnym dniu i występujące pojedynczo w każdym źródle ogłoszenia. Z zebranych ogłoszeń wykluczono oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów oraz oferty pracy poza granicami Polski.

Źródłami publikowanych ogłoszeń, które gromadzono w ramach badań były:

- Powiatowe Urzędy Pracy,
- Ogólnokrajowy portal internetowego pośrednictwa pracy [www.careerjet.pl](http://www.careerjet.pl) (generator linków do ogłoszeń w formie elektronicznej opublikowanych w różnych portalach internetowego pośrednictwa pracy).

Zebrane oferty pracy poddano kodowaniu przez dwóch niezależnych koderów w celu zapewnienia odpowiedniej rzetelności tego procesu i dopiero tak opracowana baza danych była podstawą do analiz.

### Badania ludności

Trzecia edycja badań BKL wśród ludności była realizowana w okresie od 22 lutego do 22 maja 2012 r. Dla przypomnienia, badania w ramach I edycji były prowadzone w okresie od 28 lipca do 23 listopada 2010 r., a w przypadku II edycji – od 22 lutego do 22 maja 2011 r. Badania zostały wykonane przez firmę Millward Brown SMG/KRC.

Ogółem w trakcie niniejszego badania przeprowadzono 17600 wywiadów – metodą wywiadów osobistych (CATI i PAPI). Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL).

Losowanie osób do badań miało charakter warstwowy proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Próba do badania została wylosowana jako 16 niezależnych prób wojewódzkich o docelowej liczebności 1100 wywiadów w każdej próbie. Dla każdego z województw założono jednakowy współczynnik realizacji badania wynoszący 60%, w związku z czym w każdym z województw wylosowano 2000 rekordów. W celu sprawnego zrealizowania próby na etapie losowania zostało dokonane wiązkanie – polegające na losowaniu po 10 rekordów w ramach jednej jednostki administracyjnej (miasta/gminy wiejskiej).

Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadnie, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania tych osób. W przypadku braku możliwości wykonania badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin. W ten sposób przeprowadzono 16457 wywiadów (93,51% całej zrealizowanej próby). Ankieterzy wręczali list polecający z PARP oraz ulotkę informacyjną o firmie Millward Brown SMG/KRC i badaniu.

Pod koniec badania, kiedy mimo powrotów ankieterów pod wskazany adres nadal nie udało się uzyskać zakładanej liczby wywiadów, zastosowano technikę *random route* (losowanie adresów w terenie) w celu uzupełnienia przewidzianej liczebności wywiadów. Metodę tę wykorzystano we wszystkich klasach wielkości miejscowości, w tym szczególnie w miejscowościach powyżej 10 tys. mieszkańców (z uwagi na niski poziom realizacyjny). Przy pomocy *random route* przeprowadzono 6,49% wywiadów (1143 respondentów).

Stopień realizacji próby (*response rate*) w całej próbie wyniósł 55%. W poszczególnych podkategoriach kształtował się następująco:

- we wszystkich województwach był na zbliżonym poziomie,
- w poszczególnych klasach wielkości miejscowości był zróżnicowany (choć mniej niż w poprzednich latach); widocznie zmniejszył się *response rate* na wsi (obecnie – 56%, w 2011 r. – 64%); wzrosła natomiast efektywność realizacji badania w Warszawie (obecnie – 56%, w 2011 r. – 46%),
- nieco wyższa efektywność realizacji badania była wśród kobiet oraz osób najmłodszych (18–25 lat) i w wieku 50–59 lat.

Tylko 59% wywiadów przeprowadzono przy pierwszej wizycie ankietera. Zwykle powodem niezrealizowania wywiadu była kategoryczna odmowa udziału w badaniu (12,1%) lub fakt, że wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11,4%).

### *Badania firm i instytucji szkoleniowych*

Trzecią edycję badania firm i instytucji szkoleniowych zrealizowano w okresie od 22 lutego do 22 maja 2012 r. W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami, tj. wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 4250 wywiadów (94%), a wykorzystując CAWI 254 ankiety (6%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2012 r. przeprowadzono 4504 wywiadów. Badanie zostało wykonane przez firmę Millward Brown SMG/KRC.

Tak samo jak w poprzednich edycjach badania, objęto nim te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej 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 przeznaczonych dla sektora szkoleniowego; do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę [www.inwestycjawkadry.pl](http://www.inwestycjawkadry.pl),
- potwierdziły prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

## **Ważenie danych**

### *Badania pracodawców*

Ważenie próby pracodawców zostało wykonane w celu skompensowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia jednostek populacji do próby wynikających z przyjętego planu losowania: próba została wylosowana (z wyłączeniem 9900 największych przedsiębiorstw, które stanowiły warstwę o wewnętrznym prawdopodobieństwie wejścia jednostek równym 1) w jednakowej liczebności (1435) w każdym województwie w warstwach wyznaczonych przez liczbę zatrudnionych: do 9, 10–49, 50–249 (wykluczając z tej ostatniej przedsiębiorstwa, które uzupełniły warstwę największych podmiotów) proporcjonalnie do udziału tych warstw w populacjach województw, z wyjątkiem warstwy do 9 zatrudnionych, której udział wynosił w próbie każdego województwa połowę jej udziału w populacji tego województwa. Rekordy przypadające pierwotnie na podklasę 0–9 pracowników wylosowano z pozostałych dwóch podklas proporcjonalnie do ich udziału w populacji województwa. Zmniejszenie udziału warstwy najmniejszych przedsiębiorstw wynikało z ich dominacji w populacji i chęci uzyskania lepszej reprezentacji większych podmiotów.

Mimo starań firmy wykonującej badanie terenowe, tylko część przedsiębiorstw wzięła w nim udział. Kompensując niejednakowe prawdopodobieństwa realizacji, do zestawu zmiennych stratyfikujących został włączony podział na 6 kategorii PKD utworzonych specjalnie na potrzeby ważenia. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do tych 6 klas nastąpił w oparciu o analizę kombinacji maksymalizujących zróżnicowanie 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 stanowiącego 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. Na potrzeby 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 (ze względu na liczbę zatrudnionych wymienioną 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 w pewnym stopniu kompensowana mniejszą utratą precyzji ze względu na wariancję wag. Natomiast w przypadku analizy na poziomie ogólnokrajowym mechanizm ten działa w przeciwnym kierunku.

### *Badania ludności*

Wagi poststratyfikacyjne stanowiły kombinację wag wynikających zarówno ze schematu doboru próby (niejednakowe prawdopodobieństwo ze względu na województwo), jak i stóp zwrotu w poszczególnych grupach oraz wag korygujących rozkład próby w stosunku do rozkładu populacji ze względu na województwo, wiek i płeć.

## **Zastosowane klasyfikacje**

### *Kompetencje*

Jednym z celów badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy oraz ustalenie, jakim poziomem poszczególnych kompetencji charakteryzują się pracownicy (aktualni i potencjalni). Kompetencja, w przyjętym znaczeniu, to wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie na 12 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy<sup>74</sup>:

<sup>74</sup> Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych), po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O\*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji znajduje się w raporcie podsumowującym I edycję badań.

| Kompetencje       | Skrót | Sformułowanie w kwestionariuszu                              |
|-------------------|-------|--------------------------------------------------------------|
| Artystyczne       | ART   | Zdolności artystyczne i twórcze                              |
| Biurowe           | BIU   | Organizowanie i prowadzenie prac biurowych                   |
| Dyspozycyjne      | DYS   | Dyspozycyjność                                               |
| Fizyczne          | FIZ   | Sprawność fizyczna                                           |
| Interpersonalne   | INT   | Kontakty z innymi ludźmi                                     |
| Językowe          | JĘZ   | Biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie    |
| Kierownicze       | KIE   | Zdolności kierownicze i organizacja pracy                    |
| Kognitywne        | KOG   | Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków   |
| Komputerowe       | KOM   | Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu                  |
| Matematyczne      | MAT   | Wykonywanie obliczeń                                         |
| Samoorganizacyjne | SAM   | Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość |
| Techniczne        | TCH   | Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń                       |

Powyższe 12 klas kompetencji występuje we wszystkich badaniach. W badaniu ludności respondenci byli proszeni o samoocenę własnego poziomu danej kompetencji, natomiast pracodawców pytano o to, czy dana kompetencja jest wymagana w przypadku poszukiwanego pracownika, a jeśli tak – to na jakim poziomie. W badaniu ludności niektóre z powyższych klas rozbito dodatkowo na kilka podkategorii (np. kompetencje matematyczne rozdzielono na umiejętność wykonywania prostych rachunków oraz zaawansowanych obliczeń matematycznych).

Zawody

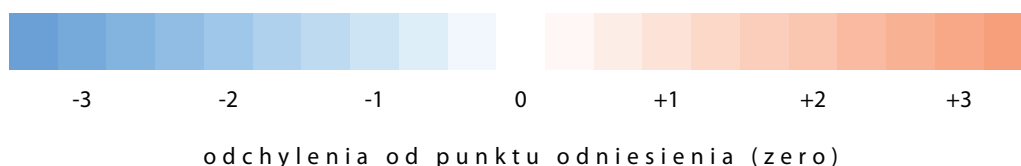
We wszystkich modułach badawczych kategorie zawodowe definiowano zgodnie z klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w wersji ISCO-08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. W raporcie wykorzystywane są dwa poziomy kategoryzacji, mianowicie tzw. grupy wielkie (najogólniejszy podział na 9 kategorii zawodowych) oraz grupy duże (podział na 40 bardziej szczegółowych grup zawodowych). Ze względów praktycznych przyjęto następujący system skrótów:

| Poziom 1                                                                     | Poziom 2                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 kier → wyżsi urzędnicy i kierownicy →                                      | 11 wyż.urz/dyr.gen<br>12 kier.ds.zarz/hand<br>13 kier.ds.prod/usł<br>14 kier.(hotel/hand/usł)                                                       | przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni<br>kierownicy ds. zarządzania i handlu<br>kierownicy ds. produkcji i usług<br>kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych                                                                                                                            |
| 2 spec → specjaliści →                                                       | 21 spec.(fiz/mat/tech)<br>22 spec.ds.zdr<br>23 spec.naucz/wych<br>24 spec.ds.ekon/zarz<br>25 spec.ds.techn.inf-kom<br>26 spec.(prawo/dz.spół/kult)  | specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych<br>specjaliści ds. zdrowia<br>specjaliści nauczania i wychowania<br>specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania<br>specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych<br>specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury                                                  |
| 3 sred → technicy i inny średni personel →                                   | 31 pers.(fiz/chem/tech)<br>32 pers.ds.zdr<br>33 pers.ds.bizn/adm<br>34 pers.(prawo/sp.spół/kult)<br>35 tech.inf                                     | średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych<br>średni personel ds. zdrowia<br>średni personel ds. biznesu i administracji<br>średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny<br>technicy informatycy                                                                                                            |
| 4 biur → pracownicy biurowi →                                                | 41 sekr/op.urz.biur<br>42 pr.obsł.klienta<br>43 pr.ds.fin-stat/ewid.mat<br>44 pozost.pr.obsł.biur                                                   | sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni<br>pracownicy obsługi klienta<br>pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej<br>pozostali pracownicy obsługi biura                                                                                                                                                             |
| 5 uslu → pracownicy usług i sprzedawcy →                                     | 51 pr.usł.osob<br>52 sprzed<br>53 opieka osob<br>54 pr.usł.ochr                                                                                     | pracownicy usług osobistych<br>sprzedawcy i pokrewni<br>pracownicy opieki osobistej i pokrewni<br>pracownicy usług ochrony                                                                                                                                                                                                                               |
| 6 roln → rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy →                              | 61 roln.prod.towar<br>62 leśn/ryb<br>63 roln/ryb(wł.potrz)                                                                                          | rolnicy produkcji towarowej<br>leśnicy i rybacy<br>rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 7 rob-w → robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (robotnicy wykwalifikowani) → | 71 rob.bud(bez elektr)<br>72 rob.obr.met/mech<br>73 rzem/rob.poligraf<br>74 elektr/elektron<br>75 rob(spoż/drew/tekstyl)                            | robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków<br>robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni<br>rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni<br>elektrycy i elektronicy<br>robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni                                                          |
| 8 oper → operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń →                           | 81 oper.masz.wydob/przetw<br>82 monter<br>83 kier/oper.pojazd                                                                                       | operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych<br>monterzy<br>kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 9 rob-n → pracownicy przy pracach prostych (robotnicy niewykwalifikowani) →  | 91 pom.dom/sprząd<br>92 rob.pom(roln/leśn/ryb)<br>93 rob.pom(górn/prz/bud/tr)<br>94 przyg.posiłki<br>95 sprz./usł.uliczne<br>96 ład.niecz/pr.proste | pomoce domowe i sprzętaczk<br>robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie<br>robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie<br>pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki<br>sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach<br>ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych |

1. „Topograficzne”, nawiązujące do sposobu kolorowania map:

[illegible]

W sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub kolory czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



# Spisy tabel i ilustracji

## Spis tabel

|                 |                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela I.1.     | Wyniki modelu regresji logistycznej prognozującej poszukiwanie przez firmę pracowników . . . . .                                                                                                    | 20 |
| Tabela I.2.     | Kategorie zawodowe (ISCO-1) poszukiwane przez pracodawców (w tys. miejsc pracy) według branży (dane szacowane dla całej populacji) . . . .                                                          | 22 |
| Tabela I.3.     | Kategorie zawodowe (ISCO-2) poszukiwane przez pracodawców (w tys. miejsc pracy) (dane szacowane dla całej populacji) . . . . .                                                                      | 23 |
| Tabela I.4A.    | Liczba osób w próbie (dane ważone) . . . . .                                                                                                                                                        | 26 |
| Tabela I.4B.    | Procent . . . . .                                                                                                                                                                                   | 26 |
| Tabela I.4C.    | Wiek (średnia) . . . . .                                                                                                                                                                            | 26 |
| Tabela I.4D.    | Procent kobiet . . . . .                                                                                                                                                                            | 26 |
| Tabela I.4E.    | Wykształcenie przynajmniej średnie (%) . . . . .                                                                                                                                                    | 26 |
| Tabela I.4F.    | Wykształcenie wyższe (%) . . . . .                                                                                                                                                                  | 26 |
| Tabela I.5.     | Emeryci i renciści w wieku produkcyjnym – struktura zawodowa (w %) . . . . .                                                                                                                        | 29 |
| Tabela I.6A.    | Struktura podaży – zawody (ISCO-1) oferowane przez pracobiorców w 2012 r. . .                                                                                                                       | 32 |
| Tabela I.6B.    | Struktura popytu – zawody (ISCO-1) poszukiwane przez pracodawców w 2012 r. .                                                                                                                        | 33 |
| Tabela I.6C.    | Różnice między podażą i popytem na zawody (ISCO-1) w 2012 r. (w p. p.) . . . .                                                                                                                      | 34 |
| Tabela I.7A.    | Struktura podaży – zawody (ISCO-2) oferowane przez pracobiorców w 2012 r. . .                                                                                                                       | 35 |
| Tabela I.7B.    | Struktura popytu – zawody (ISCO-2) poszukiwane przez pracodawców w 2012 r. .                                                                                                                        | 36 |
| Tabela I.7C.    | Różnice między podażą i popytem na zawody (ISCO-2) w 2012 r. (w p. p.) . . . .                                                                                                                      | 37 |
| Tabela I.8.     | Szukający pracy wśród obecnie zatrudnionych na umowę o pracę (w %) . . . . .                                                                                                                        | 40 |
| Tabele I.9AB.   | Przejścia na rynku pracy osób w wieku produkcyjnym – ujęcie prospektywne i retrospektywne . . . . .                                                                                                 | 42 |
| Tabele I.10ABC. | Przejścia między kategoriami zawodowymi w latach 2000–2012 w przypadku pracowników najemnych zatrudnionych w ramach umowy o pracę . . . . .                                                         | 44 |
| Tabela I.11.    | Statystyki podsumowujące przejścia między zawodami w latach 2000–2012 (ISCO-1)                                                                                                                      | 45 |
| Tabela I.12.    | Statystyki podsumowujące przejścia między zawodami w latach 2000–2012 (ISCO-2)                                                                                                                      | 47 |
| Tabela I.13.    | Odsetek pracodawców szukających pracowników z danej kategorii zawodowej (ISCO-2), którzy zgłaszali trudności w rekrutacji . . . . .                                                                 | 50 |
| Tabela I.14.    | Odsetek pracodawców mających trudności rekrutacyjne, którzy deklarowali, że przyczyną trudności jest niespełnienie przez kandydatów ich oczekiwań . . .                                             | 51 |
| Tabela I.15.    | Najważniejsze braki wytykane przez pracodawców kandydatom zgłaszającym się do pracy w określonym zawodzie w latach 2010–2012 (% wskazań) . . . . .                                                  | 52 |
| Tabela I.16.    | Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie (dane procentowe na próbie łącznej 2010–2012) . . . . .                                                             | 53 |
| Tabela II.1.    | Zapotrzebowanie pracodawców poszukujących dodatkowych pracowników do pracy w określonych zawodach (dane procentowe na podstawie opinii pracodawców szukających dodatkowych osób do pracy) . . . . . | 57 |

## Spisy tabel i ilustracji

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela II.2.  | Zapotrzebowanie na specjalistów wśród wszystkich poszukiwanych pracowników deklarowane przez pracodawców poszukujących dodatkowych pracowników z różnej wielkości podmiotów (dane procentowe na podstawie opinii pracodawców szukających dodatków osób do pracy, próby połączone z lat 2010–2012) . . . . . | 58  |
| Tabela II.3.  | Zapotrzebowanie na specjalistów wśród wszystkich poszukiwanych pracowników deklarowane przez pracodawców poszukujących dodatkowych pracowników z różnych branż (dane procentowe, próby połączone z lat 2010–2012) . . . . .                                                                                 | 58  |
| Tabela II.4.  | Różnica w wymaganiach w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych między deklaracjami pracodawców i informacjami zawartymi w ofertach pracy w 2012 r. (w p.p.) . . . .                                                                             | 61  |
| Tabela II.5.  | Wymagania w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych (dane procentowe na podstawie opinii pracodawców szukających specjalistów i mających wobec nich określone wymagania dotyczące wykształcenia) . . . . .                                       | 62  |
| Tabela II.6.  | Wymagania w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych za pośrednictwem ofert pracy (dane procentowe na podstawie ofert pracy skierowanych do grupy zawodowej specjalistów) . . . . .                                                               | 63  |
| Tabela II.7.  | Wymagania w zakresie profilu wykształcenia kandydatów, od których pracodawcy w 2012 r. na poziomie rekrutacji za pośrednictwem ofert pracy wymagali wykształcenia średniego i wyższego magisterskiego (dane procentowe) . . . . .                                                                           | 64  |
| Tabela II.8.  | Różnice w wymaganiach w zakresie znajomości języka obcego przez kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych między deklaracjami pracodawców i informacjami zawartymi w ofertach pracy (w p.p.) . . . . .                                                                            | 65  |
| Tabela II.9.  | Różnice w wymaganiach w zakresie stażu pracy kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych między deklaracjami pracodawców i informacjami zawartymi w ofertach pracy (średnie arytmetyczne) . . . . .                                                                                 | 68  |
| Tabela II.10. | Odsetek ofert pracy na poszczególne stanowiska specjalistyczne zawierających wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego kandydatów w podziale na branżę działalności pracodawcy (dane procentowe dla zawodów, dla których zamieszczono przynajmniej 20 ogłoszeń) . . . . .                                | 69  |
| Tabela II.11. | Wymagania kompetencyjne pracodawców wobec kandydatów do pracy w zawodach specjalistycznych (dane procentowe dla prób połączonych 2010–2012)                                                                                                                                                                 | 71  |
| Tabela II.12. | Ranking szczegółowych wymagań kompetencyjnych wobec kandydatów na stanowiska specjalistyczne, zamieszczanych w ofertach pracy (dane procentowe dla próby połączonej z lat 2011–2012) . . . . .                                                                                                              | 72  |
| Tabela III.1. | Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2010–2012 i w Unii Europejskiej (2011) wśród ludności w wieku 20 do 59/64 lata w podziale na płeć i kategorie wiekowe .                                                                                                                                             | 82  |
| Tabela III.2. | Średnie wartości samooceny wybranych kompetencji w podziale na wiek w 2012 r. Dane wycentrowane dla każdej jednostki (kolumnowo) i kompetencji (wierszowo) .                                                                                                                                                | 94  |
| Tabela III.3. | Odsetek pracodawców posiadających konkretne preferencje dotyczące wieku kandydatów poszukiwanych do pracy w momencie badań oraz średnia wartość minimalnego i maksymalnego preferowanego wieku kandydatów w podziale na kategorie zawodowe ISCO–1 i ISCO–2 (połączone dane z lat 2010–2012) . . . . .       | 99  |
| Tabela IV.1.  | Sytuacja zawodowa młodych absolwentów szkół bez wyższego wykształcenia w latach 2011–2012 (procent kolumnowy) . . . . .                                                                                                                                                                                     | 109 |
| Tabela IV.2.  | Sytuacja zawodowa absolwentów różnych ścieżek kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w Polsce (niekontynuujących nauki na studiach wyższych) .                                                                                                                                                           | 111 |
| Tabela IV.3.  | Sytuacja zawodowa absolwentów różnych ścieżek kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w Polsce (niekontynuujących nauki na studiach wyższych, z uwzględnieniem form pracy; procent wierszowy) . . . . .                                                                                                   | 112 |
| Tabela IV.4.  | Sytuacja zawodowa absolwentów różnych ścieżek kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych w ujęciu grup roczników i roku pomiaru . . . . .                                                                                                                                                                    | 116 |

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |     |                                     |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------|
| Tabela IV.5.  | Aspiracje zarobkowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych poszukujących pracy w 2011 r. i 2012 r. . . . .                                                                                                                                                                                                                               | 122 | <b>Spisy tabel<br/>i ilustracji</b> |
| Tabela IV.6.  | Sytuacja zawodowa (według BAEL) młodych absolwentów uczelni w podziale na płeć (lata 2011–2012) . . . . .                                                                                                                                                                                                                              | 123 |                                     |
| Tabela IV.7.  | Stopień ukończonych studiów wyższych a sytuacja zawodowa badanych . . . .                                                                                                                                                                                                                                                              | 124 |                                     |
| Tabela IV.8.  | Sytuacja zawodowa młodych absolwentów uczelni w podziale na płeć (lata 2011–2012) . . . . .                                                                                                                                                                                                                                            | 125 |                                     |
| Tabela IV.9.  | Odsetek osób pracujących oraz bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo a kohorta absolwentów ( $N_{2011_{k2010}} = 279$ , $N_{2011_{k2009}} = 242$ , $N_{2011_{k2008}} = 256$ , $N_{2011_{k2006-2007}} = 408$ , $N_{2012_{k2010}} = 140$ , $N_{2012_{k2009}} = 143$ , $N_{2012_{k2008}} = 156$ , $N_{2012_{k2006-2007}} = 232$ ) . . . . . | 127 |                                     |
| Tabela IV.10. | Odsetek osób pracujących oraz bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo a kohorta absolwentów . . . . .                                                                                                                                                                                                                                     | 129 |                                     |
| Tabela IV.11. | Przeciętne zarobki netto absolwentów uczelni (do 30 r.ż. włącznie) a płeć i typ ukończonych studiów . . . . .                                                                                                                                                                                                                          | 130 |                                     |
| Tabela IV.12. | Wynagrodzenie osób posiadający tytuł licencjata oraz tytuł magistra a płeć badanego . . . . .                                                                                                                                                                                                                                          | 131 |                                     |
| Tabela IV.13. | Dochody absolwentów uczelni a liczba lat od ukończenia studiów wyższych . . .                                                                                                                                                                                                                                                          | 132 |                                     |
| Tabela IV.14. | Odsetek bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo oraz pracujących absolwentów a fakt ukończenia przez nich kierunku strategicznego ( $N_{do30} = 2581$ , $N_{do10} = 4864$ ) .                                                                                                                                                               | 134 |                                     |
| Tabela IV.15. | Odsetek bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo absolwentów na wybranych kierunkach określonych przez MNiSW jako strategiczne . . . . .                                                                                                                                                                                                     | 134 |                                     |
| Tabela IV.16. | Odsetek bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo absolwentów na wybranych kierunkach masowych . . . . .                                                                                                                                                                                                                                      | 135 |                                     |
| Tabela IV.17. | Odsetek bezrobotnych absolwentów poszczególnych kierunków studiów a typ ukończonej szkoły . . . . .                                                                                                                                                                                                                                    | 136 |                                     |
| Tabela IV.18. | Sytuacja zawodowa absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz absolwentów szkół wyższych . . . . .                                                                                                                                                                                                                                       | 138 |                                     |
| Tabela A1.    | Porównanie odsetka osób młodych bez wyższego wykształcenia: pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (według BAEL) w latach 2011–2012 w województwach Polski . . . . .                                                                                                                                                        | 141 |                                     |
| Tabela A2.    | Wybrane dane charakteryzujące sytuację na rynku pracy . . . . .                                                                                                                                                                                                                                                                        | 142 |                                     |
| Tabela A3.    | Podstawowe charakterystyki prób (2011 r. i 2012 r.) absolwentów uczelni . . . .                                                                                                                                                                                                                                                        | 145 |                                     |
| Tabela A4.    | Sytuacja rynkowa absolwentów uczelni (kobiet i mężczyzn) a liczba lat, które upłynęły od ukończenia studiów wyższych ( $N_m = 910$ , $N_k = 1671$ ) . . . . .                                                                                                                                                                          | 146 |                                     |
| Tabela A5.    | Najniższa pensja, za jaką absolwenci uczelni podjęliby pracę oraz pensja uznana za w miarę zadowalającą a płeć i typ ukończonych przez respondenta studiów . . .                                                                                                                                                                       | 147 |                                     |

## Spis wykresów

|              |                                                                                                                      |    |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Wykres I.1A. | Odsetki niepracujących emerytów/rencistów według wieku i kategorii zawodowej (mężczyźni) . . . . .                   | 31 |
| Wykres I.1B. | Odsetki niepracujących emerytów/rencistów według wieku i kategorii zawodowej (kobiety) . . . . .                     | 31 |
| Wykres I.2.  | Średni staż w obecnym miejscu pracy ze względu na płeć . . . . .                                                     | 38 |
| Wykres I.3.  | Średni staż w obecnym miejscu pracy ze względu na poziom wykształcenia . . .                                         | 39 |
| Wykres I.4.  | Kontynuacja pracy w zawodzie w ujęciu pro- i retrospektywnym (ISCO–1) . . . .                                        | 46 |
| Wykres I.5.  | Kontynuacja pracy w zawodzie w ujęciu pro- i retrospektywnym (ISCO–2) . . . .                                        | 48 |
| Wykres II.1. | Wymagania ogólne deklarowane przez pracodawców wobec kandydatów do pracy na stanowiskach specjalistycznych . . . . . | 60 |

## Spisy tabel i ilustracji

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Wykres II.2.          | Wymagania w zakresie poziomu znajomości języka obcego przez kandydatów poszukiwanych do pracy na stanowiskach specjalistycznych na podstawie informacji zawartych w ofertach pracy (dane procentowe dla prób połączonych z 2011 r. i 2012 r.) . . . . . | 66  |
| Wykres II.3.          | Rozkład ofert z wymaganym doświadczeniem i określoną długością stażu pracy w 2012 r. (dane procentowe) . . . . .                                                                                                                                        | 67  |
| Wykres III.1.         | Średni efektywny wiek przejścia na emeryturę (lewa oś – wiek) oraz wskaźnik obciążenia demograficznego osobami 65+ (prawa oś – procenty) w Polsce w latach 1970–2012 . . . . .                                                                          | 77  |
| Wykres III.2.         | Wiek a sytuacja zawodowa (według definicji BAEL) kobiet i mężczyzn w 2012 r. (średnia ruchoma z 3 lat) . . . . .                                                                                                                                        | 82  |
| Wykres III.3.         | Wskaźnik zatrudnienia wśród ludności w wieku 40–59/64 lata w podziale na płeć i poziom wykształcenia (średnia ruchoma z 3 lat) . . . . .                                                                                                                | 83  |
| Wykresy III.4, III.5. | Znaczenie różnych rodzajów barier w znalezieniu pracy dla osób bezrobotnych (po lewej) i nieaktywnych zawodowo (po prawej) . . . . .                                                                                                                    | 84  |
| Wykres III.6.         | Wybrane bariery w podjęciu pracy wśród bezrobotnych (B) i nieaktywnych zawodowo (N) ze względu na: stan zdrowia, wiek i niedostateczne doświadczenie (w %) . . . . .                                                                                    | 85  |
| Wykres III.7.         | Odsetek osób będących na emeryturze w podziale na płeć i kategorii wiekowe . . . . .                                                                                                                                                                    | 86  |
| Wykres III.8.         | Wykształcenie Polaków ze względu na wiek, z uwzględnieniem osób uczących się (w %) . . . . .                                                                                                                                                            | 88  |
| Wykres III.9.         | Podnoszenie kompetencji w ostatnich 12 miesiącach ze względu na wiek. Odsetek ludności, która uczestniczyła w danym typie edukacji . . . . .                                                                                                            | 89  |
| Wykres III.10.        | Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach ze względu na sytuację zawodową i płeć (w %) . . . . .                                                                                                               | 90  |
| Wykres III.11.        | Uczestnictwo w kursach/szkoleniach innych niż BHP, Ppoż. w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących ze względu na wykształcenie i płeć . . . . .                                                                                                  | 91  |
| Wykres III.12.        | Średnie wartości samooceny kompetencji „ciągłe uczenie się nowych rzeczy” w podziale na wiek w 2012 r. . . . .                                                                                                                                          | 95  |
| Wykres III.13.        | Średnie wartości samooceny kompetencji „logiczne myślenie, analiza faktów” w podziale na wiek w 2012 r. . . . .                                                                                                                                         | 96  |
| Wykres III.14.        | Odsetek pracodawców posiadających konkretne preferencje dotyczące wieku kandydatów poszukiwanych do pracy w latach 2010–2012 . . . . .                                                                                                                  | 98  |
| Wykres III.15.        | Odsetek pracodawców poszukujących pracowników (wyrażających preferencje wiekowe), którzy akceptowali do pracy kandydata w podanym wieku lub starszego (połączone dane z lat 2010–2012) . . . . .                                                        | 100 |
| Wykres IV.1.          | Sytuacja zawodowa młodych (do 30 r. ż. włącznie) bez wyższego wykształcenia w latach 2011–2012 . . . . .                                                                                                                                                | 109 |
| Wykres IV.2.          | Odsetki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych (według BAEL) w poszczególnych grupach roczników młodych absolwentów bez wyższego wykształcenia . . . . .                                                                                              | 113 |
| Wykres IV.3.          | Odsetek pracujących kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach roczników młodych absolwentów bez wyższego wykształcenia . . . . .                                                                                                                       | 114 |
| Wykres IV.4.          | Odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach roczników młodych absolwentów bez wyższego wykształcenia . . . . .                                                                                                                      | 114 |
| Wykres IV.5.          | Odsetek nieaktywnych kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach roczników młodych absolwentów bez wyższego wykształcenia . . . . .                                                                                                                      | 115 |
| Wykres IV.6.          | Mediana miesięcznych zarobków netto dla kolejnych grup absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w 2011 r. . . . .                                                                                                                                           | 120 |
| Wykres IV.7.          | Mediana miesięcznych zarobków netto dla kolejnych grup absolwentów płci męskiej i żeńskiej bez wyższego wykształcenia . . . . .                                                                                                                         | 121 |
| Wykres IV.8.          | Sytuacja zawodowa osób młodych (do 30 r.ż. włącznie) z wyższym wykształceniem w latach 2011–2012 ( $N_{2011}=1456$ , $N_{2012}=1027$ ) . . . . .                                                                                                        | 125 |
| Wykres IV.9.          | Odsetek osób pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w zależności od liczby lat od zakończenia studiów wyższych . . . . .                                                                                                                     | 126 |

|                                                                                                                                                                                                                      |     |                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------|
| Wykres IV.10. Odsetek osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze w zależności od liczby lat od zakończenia studiów wyższych . . . . .                                                                            | 128 | <b>Spisy tabel<br/>i ilustracji</b> |
| Wykres A1. Stopa bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia w grupie absolwentów według BAEL (2011 r. i 2012 r.) . . . . .                                                                                                | 145 |                                     |
| Wykres A2. Odsetek osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze w zależności od liczby lat od zakończenia studiów wyższych i płci (połączone edycje badań: 2011 r. i 2012 r.) ( $N_m=919$ , $N_k=1671$ ) . . . . . | 146 |                                     |

## Spis rysunków

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Rysunek IV.1. Przeciętne realne zarobki a aspiracje dochodowe bezrobotnych absolwentów uczelni będących rok na rynku pracy . . . . .                                                                                                                                  | 133 |
| Rysunek A1. Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych badanych w latach 2011–2012 ( $p<0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym) . . . . .                                    | 142 |
| Rysunek A2. Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 1: 1–2 lata po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p<0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym) . . . . . | 143 |
| Rysunek A3. Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 2: 3–5 lat po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p<0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym) . . . . .  | 143 |
| Rysunek A4. Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 3: 6–8 lat po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p<0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym) . . . . .  | 144 |
| Rysunek A5. Istotność statystyczna różnic pomiędzy medianami zarobków dla profili wykształcenia absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (grupa 4: 9–10 lat po zakończeniu edukacji) badanych w 2011 r. ( $p<0,05$ , istotne różnice zaznaczone kolorem żółtym) . . . . . | 144 |

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

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

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

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

**Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ)** zostało utworzone w 2008 r. jako uniwersytecka autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną – w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli.

W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.