



Bilans Kapitału Ludzkiego

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

2010-2014

Krzysztof Kasparek, Mateusz Magierowski, Diana Turek

Zielona Góra 2015

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

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

Autorzy

Spis treści	
Podsumowanie.....	4
Nota metodologiczna.....	6
Badania ludności	6
Badania pracodawców.....	7
Badania firm i instytucji szkoleniowych	7
Badania studentów.....	8
Zastosowane pojęcia i klasyfikacje	8
Czytanie tabel topograficznych	12
Czytanie tabel temperaturowych	12
Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa lubuskiego	14
Sytuacja zawodowa.....	16
Pracujący w województwie lubuskim.....	18
Bezrobotni w województwie lubuskim	25
Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa lubuskiego	32
Zapotrzebowanie na nowych pracowników.....	34
Wymagania wobec nowych pracowników	39
Sposoby poszukiwania pracowników	42
Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy.....	45
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników	48
Zmiany w zatrudnieniu	52
Szkolenie pracowników	55
Instytucje i firmy szkoleniowe w województwie lubuskim: oferta, kierunki i plany rozwoju.....	57
Liczba obsługiwanych klientów	59
Tematyka oferowanych szkoleń	60
Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok.....	61
Poszerzanie działalności	62
Uczniowie i studenci w województwie lubuskim: plany edukacyjne, zawodowe oraz postrzeganie własnych kompetencji.....	64
Zadowolenie z usług edukacyjnych.....	65
Plany aktywności zawodowej i ich realizacja	67
Podnoszenie własnych kwalifikacji	70
Samooceńa kompetencji uczniów i studentów	74

Podsumowanie

BKL Badanie Ludności	BKL Badanie Pracodawców
Stopa bezrobocia w województwie lubuskim w latach 2010-2012 wzrosła o 6 p.p. - z 14% do 20%, w latach 2012-2014 spadając do poziomu 18%.	W województwie lubuskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: przemysłowej i górniczej, usług specjalistycznych, budownictwa i transportu. Dwa zawody, na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców to: robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy z sektora usług i sprzedaży.
Pracujący etatowo w województwie lubuskim najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej (tego co robią) (83%) oraz warunków jej wykonywania (78%). Najrzadziej zgłaszają zadowolenie z możliwości awansu (35%).	Pracodawcy z województwa lubuskiego, wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych, zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych. Braki kompetencyjne zatrudnionych dotyczyły również kompetencji biurowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych.
Jedynym istotnym obszarem w którym zaobserwowano różnicę pomiędzy odsetkiem zadowolonych pracowników etatowych obu płci jest płaca - mężczyźni nieco częściej wykazują satysfakcję ze swoich zarobków. Wynik ten koresponduje z różnicami w średnich miesięcznych zarobkach netto kobiet i mężczyzn, pracujących wyłącznie na umowę o pracę: kobiety zarabiają średnio 80% tego, co mężczyźni.	Największy problem ze znalezieniem pracowników dotyczył branży opieka zdrowotna oraz budownictwo i transport. Najwięcej problemów sprawiała rekrutacja robotników wykwalifikowanych. Trudno było również znaleźć pracowników usług i sprzedaży oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.
Odsetek uczestniczących w szkoleniach osób w wieku produkcyjnym w województwie lubuskim wzrósł w latach 2011-2012 z 12% do 20%, by w latach 2012-2013 spaść o 7 p.p. i w roku 2014 powrócić do poziomu 13%, notowanego w 2010 r.	Pracodawcy w województwie lubuskim najczęściej wskazywali na trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia, były to: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, zbyt wysokie podatki, niestabilna sytuacja gospodarcza.

BKL Badanie instytucji szkoleniowych	BKL Badanie uczniów i studentów
Branża usług szkoleniowych w województwie lubuskim w świetle kluczowych wskaźników rysuje się jako rozwijająca się. Widoczna jest przewaga firm ze stażem nieprzekraczającym 10 lat. Jednocześnie odczuwalny w całej Polsce kryzys szkoleniowy w latach 2010-2011, wpłynął na wyraźne osłabienie kondycji najmniejszych firm i instytucji szkoleniowych.	Około 85% badanych studentów i ok. 60% badanych uczniów w województwie lubuskim deklaruje, że wybrałoby swoją szkołę/uczelnię jeszcze raz, gdyby mogli zdecydować o tym ponownie. W przypadku studentów rezultat ten jest wyraźnie wyższy niż przeciętny wynik ogólnopolski.
Obszary w ramach których najczęściej proponuje się szkolenia w województwie lubuskim to szkolenia o tematyce związanej z rozwojem kompetencji interpersonalnych, medycznej, psychologicznej i związane z pracą socjalną oraz szkolenia z branży informatycznej. Najrzadziej pojawiały się szkolenia związane z uzyskiwaniem prawa jazdy w kat. A i B, nauka języków obcych, a także szkolenia w zakresie umiejętności związanych z branżą edukacyjną i pedagogiczną.	Uczestnictwo w ponadprogramowych kursach i szkoleniach deklarowało ok 55% uczniów oraz 17% studentów. W przypadku studentów wynik ten lokuje się poniżej przeciętnej krajowej. Doświadczenie pracy zarobkowej w 2013r. zgłaszało 40% studentów i 50% uczniów.
W latach 2013 - 2014 zaobserwowano spadek odsetka firm szkoleniowych zainteresowanych poszerzania swojej działalności. Może to interpretować jako efekt chwilowego kryzysu w branży.	Ponad 60% badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest zainteresowana podjęciem studiów wyższych. Zamiar ten częściej wyrażają osoby o wysokim statusie społeczno-ekonomicznym oraz kobiety. Także kobiety z wykształceniem licencjackim wyraźnie częściej niż mężczyźni deklarują zamiar podjęcia studiów magisterskich.
Firmy i instytucje szkoleniowe myśląc o działaniach podnoszących jakość świadczonych usług, najczęściej chcą w tym celu korzystać z diagnozy potrzeb szkoleniowych. Warto odnotować, że w przypadku wszystkich wskaźników podnoszenia jakości usług, lubuskie firmy plasują się poniżej przeciętnej krajowej.	Dane dotyczące wymagań płacowych uczniów i studentów lubuskich szkół i uczelni wskazują na lepszą niż przeciętna krajowa sytuację zawodów robotniczych, i trudniejsza niż obserwowana na poziomie całego kraju sytuacji specjalistów.

Nota metodologiczna

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

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

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

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

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

Badania ludności

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

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

Badania pracodawców

W trakcie V edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16005 pracodawców. Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego firmie badawczej jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku 98% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku ankiety internetowej CAWI (2% uzyskanych wyników).

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

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

Badania firm i instytucji szkoleniowych

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

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

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

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

Badania studentów

Badania, w których uczestniczyli studenci prowadzono w ramach IV edycji BKL. Dane zbierano w okresie od 11 marca do 1 lipca 2013r. W turze tej wprowadzono modyfikację schematu doboru próby polegającą na uwzględnieniu w próbie wszystkich kierunków zamawianych, na których kształcili się studenci zaklasyfikowani do populacji badanej w BKL (tzw. badanie populacyjne). W poprzedniej edycji (I edycja BKL) badanie studentów realizowano w drugiej połowie 2010 r. oraz na

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

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

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

Zastosowane pojęcia i klasyfikacje

Kompetencje

W związku z tym, że badania BKL obejmują wiele modułów badawczych, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy

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

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

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

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

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

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

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

Zawody

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

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

wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

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

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

Nazwa dużej grupy zawodowej

Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni

Kierownicy do spraw zarządzania i handlu

Kierownicy do spraw produkcji i usług

Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych

Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych

Specjaliści do spraw zdrowia

Specjaliści nauczania i wychowania

Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania

Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych

Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury

Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych

Średni personel do spraw zdrowia

Średni personel do spraw biznesu i administracji

Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny

Technicy informatycy

Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni

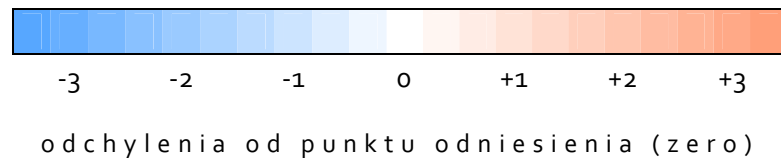
Pracownicy obsługi klienta

Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej

Pozostali pracownicy obsługi biura

Pracownicy usług osobistych

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



Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa lubuskiego

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

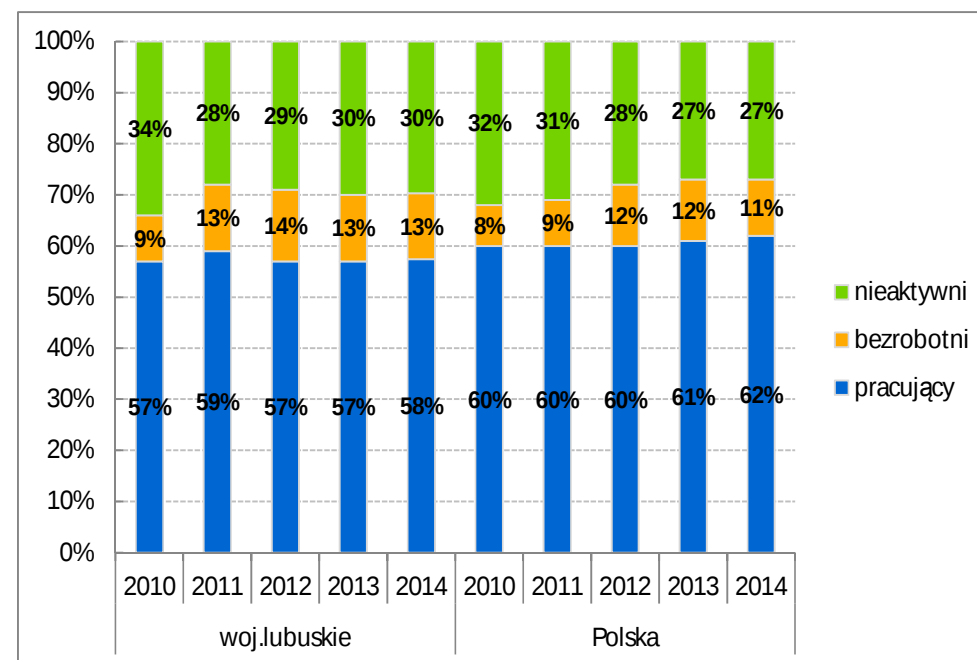
W tej części raportu zaprezentowaliśmy wskaźniki dotyczące sytuacji ludności na rynku pracy w ujęciu dynamicznym oraz porównawczym, skupiając się m.in. na takich grupach jak pracujący etatowo, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą czy bezrobotni. W celu lepszego zrozumienia specyfiki sytuacji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

Sytuacja zawodowa

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

Na **wykresie 1.1.** zaprezentowano zmiany w strukturze sytuacji zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie lubuskim w latach 2010-2014. Tak w województwie lubuskim, jak w perspektywie ogólnopolskiej, odsetek pracujących w okresie pięciu analizowanych lat utrzymywał się na stałym poziomie (nieco wyższym w skali całego kraju), podczas gdy udział bezrobotnych w strukturze zawodowej wzrósł kosztem osób nieaktywnych zawodowo.

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



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

By lepiej zrozumieć sytuację trzech wyróżnionych grup, w **tabeli 1.1** porównano ich wybrane charakterystyki społeczno-demograficzne w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M). Najniższą średnią wieku odnotować można wśród bezrobotnych. Przedstawiciele tej grupy, podobnie jak nieaktywni zawodowo dużo częściej niż pracujący deklarują pozostawanie w stanie wolnym - zdecydowanie większy odsetek takich osób występuje wśród mężczyzn niż w grupie kobiet. Osoby pracujące częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo charakteryzują się z kolei posiadaniem przynajmniej średniego wykształcenia, pozostawaniem w związku małżeńskim i posiadaniem dziecka na utrzymaniu, przy czym w każdej z grup charakterystyki te częściej były domeną kobiet niż mężczyzn.

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

	pracujący			bezrobotni			nieaktywni		
	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
wiek (średnia)	39,8	39,8	39,8	37,1	37	37,1	43	38,1	40,4
% osób z wyksz. przyn. średnim	51	70	60	31	53	41	26	45	36
% osób stanu wolnego	28	20	25	60	33	47	50	36	42
% osób w związku małż.	61	63	62	29	41	35	36	48	43
% osób posiad. dzieci	66	75	70	39	73	55	46	63	55
% osób mieszk. na wsi	36	32	35	42	33	37	37	41	39
N	766	626	1392	160	141	301	332	398	730

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,2% N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

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

kompetencje	woj. lubuskie			Polska		
	PRAC	BEZR	NIEAKT	PRAC	BEZR	NIEAKT
kognitywne	3,38	3,01	3,00	3,44	3,06	3,03
techniczne	3,11	2,73	2,58	3,09	2,76	2,60
matematyczne	3,37	2,93	2,95	3,37	2,98	2,97
komputerowe	3,31	2,87	2,74	3,33	2,96	2,82
artystyczne	2,64	2,42	2,44	2,65	2,44	2,47
fizyczne	3,66	3,51	3,05	3,64	3,61	3,12
samoorganizacyjne	3,65	3,16	3,02	3,69	3,31	3,11
interpersonalne	3,97	3,61	3,56	3,98	3,76	3,52
biurowe	3,05	2,56	2,56	3,09	2,66	2,62
kierownicze	3,18	2,62	2,63	3,26	2,74	2,71
dyspozycyjne	3,85	3,64	3,19	3,80	3,79	3,16
N	1389	299	725	53593	9199	25639

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

W powyższej tabeli zaprezentowano średnie samooceny różnych umiejętności w trzech głównych grupach wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową: pracujących (PRAC), bezrobotnych (BEZR) i nieaktywnych zawodowo (NIEAKT), dokonywane na pięciopunktowej skali (1- bardzo niski, 2-podstawowy, 3-średni, 4-wysoki, 5-bardzo wysoki).

Najwyższe średnie w przypadku wszystkich umiejętności odnotowano tak w skali całego kraju, jak i województwa lubuskiego w grupie osób pracujących. Do grupy najwyżej ocenianych w przekroju różnych grup umiejętności (tak w Polsce, jak i w województwie lubuskim) zaliczyć należy kompetencje interpersonalne, fizyczne, dyspozycyjne oraz samoorganizacyjne. Średnie wartości ocen deklarowane w perspektywie sumarycznych danych z pięciu edycji badania w województwie lubuskim były bardzo zbliżone do tych wskazywanych w skali całego kraju - największe różnice odnotowano pomiędzy bezrobotnymi na wymiarach kompetencji samoorganizacyjnych, interpersonalnych i dyspozycyjnych (wyższe o ok. 0,15 wartości średnie w skali całego kraju).

Pracujący w województwie lubuskim

Pracujący na umowę o pracę - na czas określony lub nieokreślony - to najliczniejsza grupa spośród aktywnych zawodowo. Respondenci pracujący etatowo podczas badania byli proszeni o dokonanie prognoz dotyczących własnej kariery zawodowej. Kwestiami poruszonymi w wywiadzie kwestionariuszowym były również zagadnienia przydatności wiedzy i umiejętności nabytych podczas edukacji w pracy. W tabeli 1.3. przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących na umowę o pracę w podziale na płeć.

Płeć nie różnicuje prognoz dotyczących rozwoju kariery zawodowej oraz postrzegania swojej pracy w kategoriach zatrudnienia na stałe. Tak w województwie lubuskim, jak i w skali całego kraju ok. 90% zarówno mężczyzn, jak i kobiet deklaroowało, że aktualne zatrudnienia traktują jako pracę na stałe. Analogiczne odsetki respondentów obu płci spodziewały się w przyszłości pozostania na tym samym stanowisku. Ok. 1/3 kobiet i mężczyzn zarówno w województwie lubuskim, jak i w skali całego kraju oceniało wiedzę i umiejętności nabyte podczas kształcenia formalnego za bardzo przydatne w pracy - kobiety czyniły to nieco częściej niż mężczyźni. Mężczyźni nieco częściej pracowali z kolei na pełen etat - również w perspektywie województwa lubuskiego.

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

	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	woj. lubuskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
% pracujących na pełen etat	92	97	95	93	97	95
% deklarujących, że jest to praca na stałe	90	91	90	91	91	91
% spodziewających się pozostania na tym samym stanowisku	90	89	90	89	88	88
% oceniających wiedzę i umiejętności jako b. przydatne w pracy (2012-14)	36	30	33	40	34	37
N	496	579	1075	18813	20638	39451

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 1,6 % N

** Pytanie zadawano w edycjach III-V

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Respondenci pracujący na umowę o pracę podczas badania BKL mieli również okazję dokonać oceny zadowolenia z różnych aspektów pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz samej pracy jako takiej (czyli tego co robi podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). W tabeli 1.4. zaprezentowano odsetki zadowolonych („bardzo zadowolonych” oraz „zadowolonych”).

Struktura odpowiedzi wśród pracujących etatowo w województwie lubuskim jest podobna do tej, zaobserwowanej w skali całego kraju. Pracujący na umowę o pracę najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej i warunków jej wykonywania, najrzadziej zaś z możliwości awansu, rozwoju osobistego i szkoleń oraz zarobków. Płeć różnicowała jedynie poziom zadowolenia z zarobków - tak w skali ogólnopolskiej, jak i w województwie lubuskim mężczyźni nieco częściej niż kobiety deklarowali satysfakcję z tego aspektu swej pracy. Analiza różnic pomiędzy województwem lubuskim a całym krajem pozwala z kolei zwrócić uwagę na wyższe odsetki zadowolonych z perspektyw awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń w skali ogólnopolskiej.

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

% zadowolonych z:	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	woj. lubuskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
sama praca jako taka (to, co robi)	82	83	83	83	83	83
warunków wykonywania pracy	80	77	78	81	78	80
pewności zatrudnienia	66	68	67	70	72	71
zarobków	52	58	55	52	59	56
możliwości rozwoju osob. i szkoleń	51	50	50	58	56	57
możliwości awansu	35	36	35	42	42	42
N	497	579	1076	18813	20638	39451

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,8 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Zaobserwowana dysproporcja w zadowoleniu z zarobków pomiędzy mężczyznami i kobietami pracującymi etatowo skłania do przyjrzenia się różnicom pomiędzy deklarowanymi zarobkami obu płci. W **tabeli 1.5.** porównano średnie obcięte przeciętnych miesięcznych zarobków netto (5% skrajnych obserwacji na obu krańcach zostało wykluczonych z analizy) kobiet i mężczyzn dla województwa lubuskiego oraz Polski. W analizie uwzględnione zostały jedynie osoby pracujące wyłącznie na umowę o pracę, aby średnia informowała o zarobkach uzyskiwanych jedynie z tytułu pracy etatowej³.

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

	Średnia obcięta			Iloraz zarobków (K/M)	Liczebności		
	K	M	Ogół		K	M	Ogół
woj. lubuskie	1686	2126	1922	0,79	274	313	587
Polska	1745	2172	1964	0,8	9415	10449	19864

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Zarówno w skali ogólnopolskiej, jak i w perspektywie województwa lubuskiego możemy zauważyć wyraźną dysproporcję w średnich zarobkach: sumy, deklarowane przez kobiet w obu analizowanych przypadkach stanowią średnio ok. 80% zarobków mężczyzn. Tak mężczyźni, jak i kobiety pracujący wyłącznie na etat w województwie lubuskim zarabiają średnio jedynie kilkadziesiąt zł mniej niż przedstawiciele obu płci w skali całego kraju - (mężczyźni - 46 zł, kobiety - 59 zł). Relatywnie niewielkie różnice można przynajmniej częściowo interpretować jako konsekwencję nieco szybszego w województwie lubuskim niż w skali całego kraju przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw w latach 2011-2014 i w sektorze budownictwa w latach 2010-2011 oraz 2012-2014 (por. opracowania GUS *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw - II kwartał z lat 2010-2014*).

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

Sytuacja samozatrudnionych w województwie lubuskim

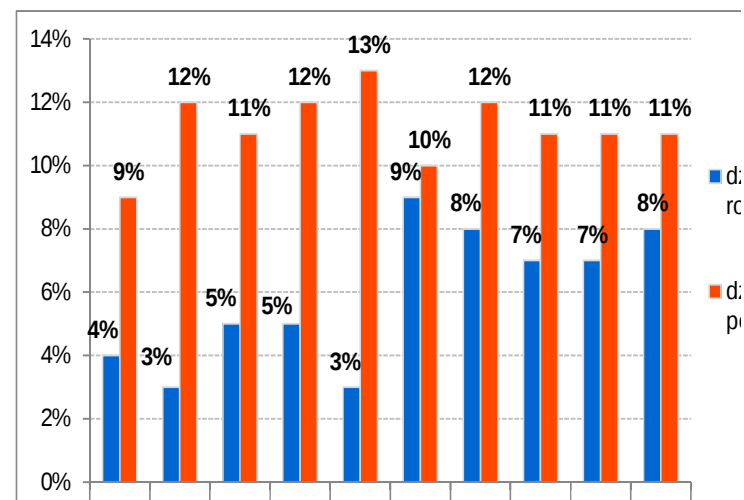
Przed przejściem do analizy szczegółowych charakterystyk osób samozatrudnionych, warto przyrzeć się uprzednio jak zmieniał się udział osób prowadzących działalność rolniczą oraz pozarolniczą w ogóle pracujących. Dynamikę tych zmian w Polsce i województwie lubuskim ilustruje **wykres 1.2**.

W województwie lubuskim w latach 2010-2011 odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność pozarolniczą wzrósł o 3 p.p., by utrzymywać się na relatywnie stałym poziomie w okresie następnych trzech lat, w 2014 notując wartość o 2 p.p. wyższą wartość niż ta, zaobserwowana w skali całego kraju⁴. Utrzymujący się na poziomie ok 4% udział osób samozatrudnionych w rolnictwie był w 2014 r. ponad dwukrotnie niższy niż w skali całego kraju. Wynik ten korespondował z wysoką, przekraczającą o 10 ha średnią krajową przeciętną powierzchnią gruntów rolnych w województwie lubuskim (*Powszechny Spis Rolny 2010. Raport z wyników województwa lubuskiego*)⁵.

⁴ Z brakiem wyraźnych różnic między odsetkiem samozatrudnionych poza rolnictwem w Polsce i województwie lubuskim korespondują zbliżone wartości wskaźnika liczby podmiotów w rejestrze Regon przypadających na 10 tys. mieszkańców: w 2013 r. w województwie lubuskim wyniósł on 1075 podmiotów, zaś w skali całego kraju - 1057 (*Statystyczne Vademecum Samorządowca. Portret Województwa Lubuskiego*, s.1).

⁵ Zgodnie z danymi zgromadzonymi podczas Powszechnego Spisu Rolnego 2010 liczba pracujących wyłącznie lub głównie w gospodarstwach rolnych wyniosła w czerwcu 2010 r. 32,1 tys. osób.

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



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Tabela 1.6. Wybrane charakterystyki prowadzących działalność pozarolniczą w województwie lubuskim (dane w %)

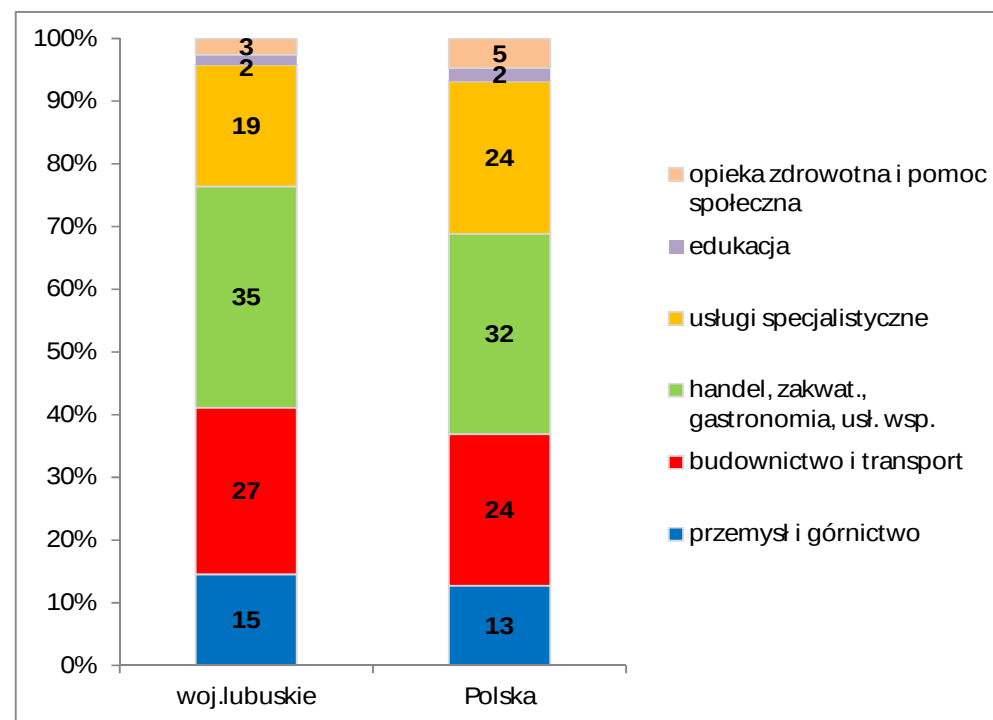
	woj. lubuskie	Polska
wiek (średnia)	40,9	41,9
% kobiet	35	34
% posiadających wyższe lub średnie wykształcenie	68	75
% prowadzących dział. jednoosobową	63	59
% deklarujących zamiar zakończenia dział. w persp. nast. 12 miesięcy	3	3
od ilu lat prowadzi działalność (średnia)	9,4	9,94
chęć pracy w elastycznych ramach	4,06	3,95
N	160	5802

Źródło: BKL– Badanie Ludności 2010-2014

Profile grup przedsiębiorców w skali całego kraju i województwa lubuskiego, uwzględniające wybrane zmienne społeczno-demograficzne i deklaracje dotyczące ich działalności są do siebie zasadniczo podobne. Samozatrudnionych poza rolnictwem z województwa lubuskiego cechuje podobny średni wiek, staż firmy oraz podobnie wysoka średnia ocena chęci pracy w elastycznych ramach czasowych co zbiorowość prowadzących działalność pozarolniczą w pozostałej części kraju. Obie grupy cechował podobny udział kobiet oraz osób, które zamierzają zakończyć swą

działalność. Przedsiębiorcy z województwa lubuskiego nieznacznie częściej niż samozatrudnieni poza rolnictwem w skali całego kraju prowadzili działalność jednoosobową, rzadziej niż ci ostatni deklarowali również posiadanie przynajmniej średniego wykształcenia.

Wykres 1.3. Branża działalności firmy (dane w %)



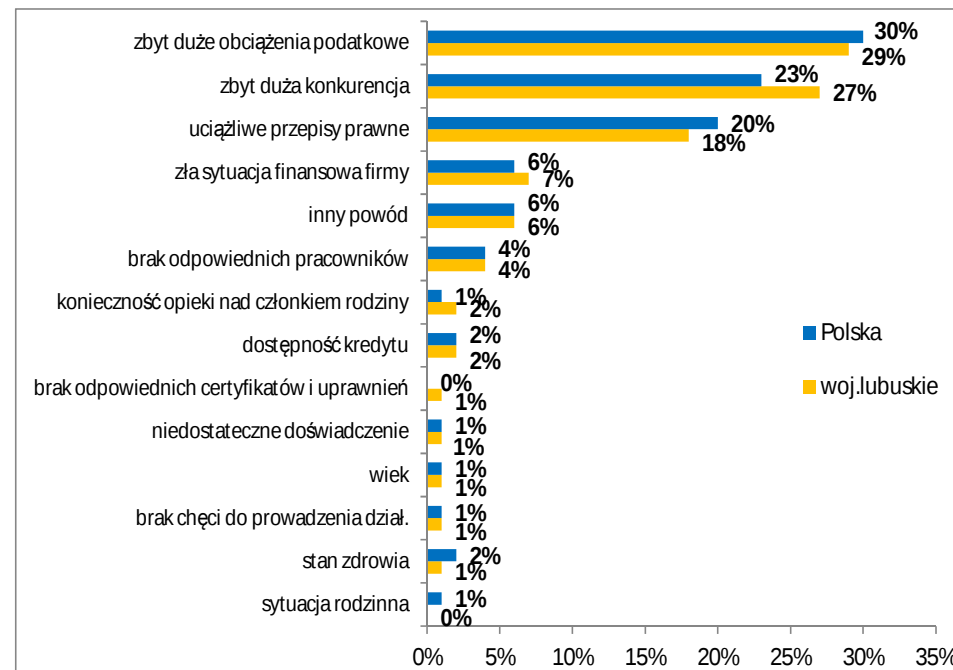
Źródło: BKL– Badanie Ludności 2010-2014

Struktura przedsiębiorstw, prowadzonych przez samozatrudnionych w województwie lubuskim jest podobna do tej zaobserwowanej w skali całego kraju. Największa różnica dotyczyła przedsiębiorstw z branży usług specjalistycznych, których odsetek był w perspektywie ogólnopolskiej o 5 p.p. większy niż w województwie lubuskim. Największy udział (ok. 1/3) w obu przypadkach mają w całej zbiorowości firmy działające w handlu, zakwaterowaniu, gastronomii bądź usługach wspomagających.

Respondentom prowadzącym własną działalność pozarolniczą zadano również pytanie o główne utrudnienie w działalności firmy. Rozkłady odpowiedzi (sumarycznie dla wszystkich pięciu edycji badania) przedstawiono na **wykresie 1.4.**

Prowadzący działalność pozarolniczą tak w całej Polsce, jak i w województwie lubuskim jako główne utrudnienie/powód spodziewanego ograniczenia/zakończenia prowadzonej działalności wskazywali zbyt duże obciążenia podatkowe oraz zbyt dużą konkurencję (odpowiedź nieznacznie częściej wymieniana w województwie lubuskim). Relatywnie często postrzegano również w tych kategoriach uciążliwe przepisy prawne (1/5 respondentów w obu analizowanych przypadkach).

Wykres 1.4. Główne utrudnienie/powód spodziewanego ograniczenia/zakończenia prowadzonej działalności w województwie lubuskim i w Polsce



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

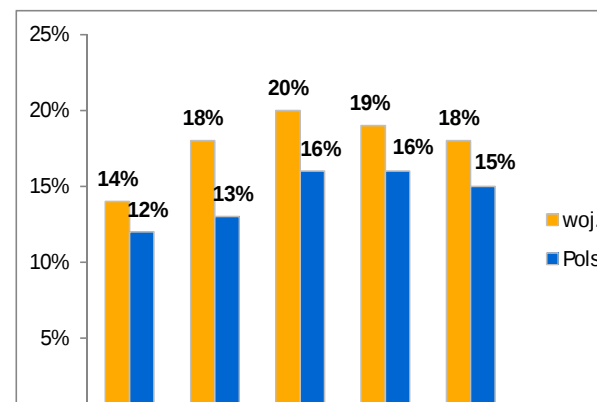
Bezrobotni w województwie lubuskim

Stopa bezrobocia, rozumiana jako stosunek liczby osób nie posiadających pracy i aktywnie jej poszukujących do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo w latach 2010-2012 wzrastała w województwie lubuskim, osiągając w 2012 wartość 20% (o 4 p.p. wyższą niż w całym kraju), by w perspektywie kolejnych 2 lat spaść o 2 p.p.. Dynamikę przyrostu stopy bezrobocia na przestrzeni czterech lat trwania badania BKL w Polsce i w województwie lubuskim ilustruje **wykres 1.5**.

Liczebności bezrobotnych w powiatach są zbyt małe, by móc wyciągać w oparciu o nie uprawnione wnioski nawet po połączeniu danych z wszystkich pięciu fal badania. Mając zatem świadomość różnic pomiędzy definicjami stopy bezrobocia rejestrowanego (opierającej się o ewidencję urzędów pracy, por. Janukowicz 2010) oraz stopy wyliczanej według metodologii BAEL warto przyjrzeć się danym przedstawionym przez GUS (*Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - stan w końcu kwietnia 2014*). Najniższe wartości stopy bezrobocia rejestrowanego w odnotowano w kwietniu 2014 r. w miastach na prawach powiatu - Zielonej Górze (7,8%) oraz Gorzowie Wielkopolskim (8%) a także w powiatach gorzowskim (12,1%) ślubickim (12,1%) oraz świebodzińskim (12,4%). Najwyższymi wartościami stopy bezrobocia charakteryzowały się powiaty strzelecko-drezdenecki (24,3%), nowosolski (24,2%) i żagański (24,1%). Wśród przyczyn, które

odpowiadają za tak wysoką wartość stopy w tych powiatach wymienić należy brak dużych zakładów pracy i brak możliwości mobilności zawodowej osób zamieszkujących tereny wiejskie (por. *Informacja o bezrobociu w powiecie żagańskim oraz analiza sytuacji osób bezrobotnych do 30 roku życia w latach 2011-2012, Powiatowa strategia rozwiązywania problemów społecznych w powiecie nowosolskim na lata 2005-2015*).

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



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

W **tabeli 1.7.** zaprezentowano rozkład odpowiedzi na pytanie o przyczyny poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w województwie lubuskim i całej Polsce łącznie dla pięciu edycji badania, uwzględniając zróżnicowanie grup ze względu na płeć. Najczęściej przedstawiciele obu płci wskazywali jako przyczynę poszukiwania pracy na zwolnienie (w skali całego kraju mężczyźni nieco częściej niż kobiety). Relatywnie często wskazywano również w tym kontekście na chęć powrotu do pracy po przerwie, przy czym bezrobotne kobiety w województwie lubuskim czyniły to wyraźnie częściej niż w skali całego kraju. Jednym z potencjalnych wyjaśnień tej różnicy jest wyższy odsetek bezrobotnych matek, posiadających dzieci na utrzymaniu w województwie lubuskim, w wypadku których przerwa w pracy powodowana jest wychowaniem dziecka.

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

	Powody poszukiwania pracy					
	woj. lubuskie			Polska		
	K	M	ogół	K	M	ogół
zwolnienie	28	30	29	30	34	32
chęć powrotu do pracy po przerwie	32	25	28	23	21	22
chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	18	16	17	22	17	19
potrzeba zarobienia dod.pieniędzy	13	14	14	15	14	14
inny powód	3	4	4	5	5	5
chęć zmiany dotychczasowej pracy	4	7	6	3	4	4
spodziewana redukcja zatrudnienia	2	3	3	2	3	3
przeprowadzka	1	0	0	1	1	1
N	141	160	301	4367	4827	9194

*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,2 % N

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Lepsze zrozumienie specyfiki bezrobocia w województwie lubuskim umożliwi uwzględnienie w analizie zmiennych dotyczących m.in. utrudnień w podejmowaniu pracy, oczekiwań płacowych oraz długości okresu poszukiwania pracy. W **tabeli 1.8.** zaprezentowano wybrane charakterystyki osób bezrobotnych w województwie lubuskim i całej Polsce w podziale na płeć.

Tabela 1.8. Wybrane charakterystyki bezrobotnych w województwie lubuskim i Polsce (dane w %)*

	Bezrobotni					
	woj. lubuskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
% pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy	45	41	43	47	47	47
% deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im płeć	3	1	2	6	1	3
% deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im poziom wykształcenia	30	33	31	31	30	30
% deklarujących że podjęcie pracy utrudnia im opieka nad dzieckiem	23	5	14	19	3	11
% skłonnych przyuczyć się do nowego zawodu	85	82	84	81	79	80
Pensja uznana za w miarę zadowalającą przy podjęciu pracy (średnia obc. 5%)	1839	2127	1990	1830	2164	1999
N Pensja (średnia)	139	155	294	4244	4685	8 929
N	141	160	301	4378	4832	9210

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

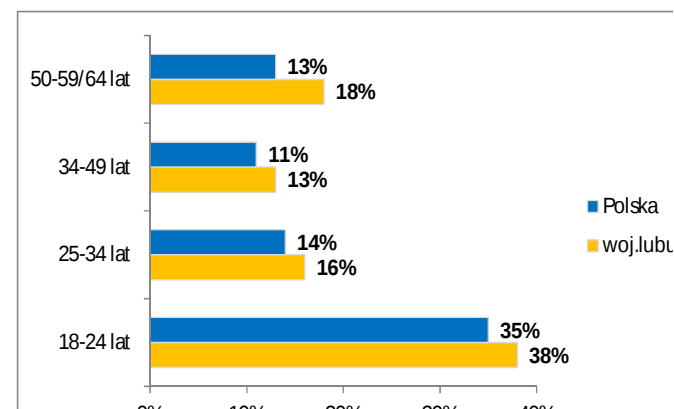
Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Ogląd tabeli pozwala na zauważenie następujących tendencji:

- długotrwale bezrobotni stanowią ponad 40% populacji bezrobotnych tak w województwie lubuskim, jak i w całej Polsce (nieznacznie wyższy odsetek);
- tak mężczyźni, jak i kobiety bardzo rzadko wskazują na własną płeć jako utrudnienie w podjęciu pracy;
- bezrobotne kobiety czterokrotnie częściej niż mężczyźni deklarują, że podjęcie pracy utrudnia im opieka nad dzieckiem;
- odsetek bezrobotnych, postrzegających poziom własnego wykształcenia jako utrudnienie w podjęciu pracy jest niemal identyczny w województwie lubuskim i w skali całego kraju - częstotliwości wskazań tych odpowiedzi w obu analizowanych przypadkach nie różnicuje płeć;
- płeć nie wpływa również na skłonność do przyuczenia się do nowego zawodu - ok. 4/5 kobiet i mężczyzn tak w województwie lubuskim, jak w całym kraju deklaruje taką gotowość;
- oczekiwania dotyczące płacy, którą respondent uznałby za zadowalającą są wśród bezrobotnych obu płci w województwie bardzo zbliżone do tych, odnotowanych w skali całego kraju, przy czym średnia pensja uznawana przez kobiety za w miarę zadowalającą stanowi w obu wypadkach ok. 85% średniej kwoty satysfakcjonującej mężczyzn.

Grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem są osoby z najmłodszego przedziału wiekowego, które nie ukończyły jeszcze 25 roku życia. Stopa bezrobocia w wśród aktywnych zawodowo, którzy zakończyli formalną edukację obliczona dla łącznych danych ze wszystkich edycji badania tak w skali całego kraju, jak i w województwie lubuskim była ponad dwukrotnie wyższa niż wartości odnotowane w każdej z pozostałych kategorii wiekowych (**wykres 1.6.**). Najmłodsi bezrobotni absolwenci z województwa lubuskiego, mówiąc o czynnikach utrudniających podjęcie pracy najczęściej wskazywali w tym kontekście na brak ofert pracy w okolicy (85%) niedostateczne doświadczenie (66%) brak kontaktów, znajomości (65%) oraz brak certyfikatów i uprawnień (50%). Podobne bariery wskazywali również młodzi (do 25 r.ż.) lubuscy bezrobotni zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy podczas badania przeprowadzonego przez Obserwatorium Społeczne "Inter Alia" na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, najczęściej wymieniając zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie (69%), oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego (65%), zbyt małą liczbę ofert kierowanych do młodych ludzi (65%), brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania (64%) oraz brak środków na dojazd do pracy (64%) (*Pogłębiona analiza sytuacji bezrobotnych osób młodych na lubuskim rynku pracy*, s. 25).

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

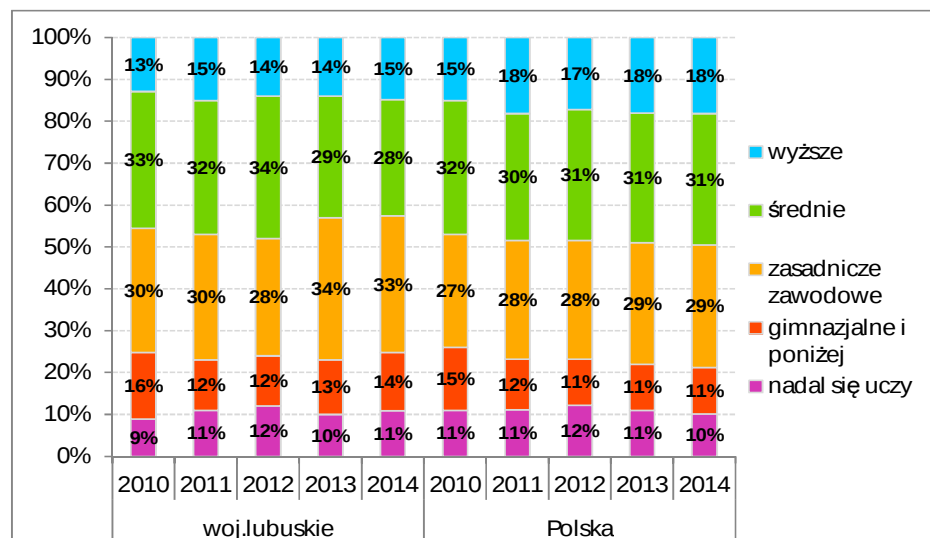


Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2014

Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa lubuskiego

Zgodnie z danymi BKL w latach 2010-2014 struktura wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym w województwie lubuskim nie uległa istotnym przemianom. W 2014 r. strukturę wykształcenia w województwie lubuskim w porównaniu z tą obserwowaną w skali całego kraju charakteryzował nieco mniejszy odsetek absolwentów szkół średnich i studiów wyższych, kompensowany większym udziałem osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne bądź niższe.

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



Źródło: BKL - Badanie Ludności 2010-2014

Odsetek absolwentów uczelni w województwie lubuskim w przekroju lat 2010-2014 oscylował na poziomie ok 14%. Grupę tą charakteryzują najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia (WZ), najniższe wartości stopy bezrobocia (SB) oraz najniższy procentowy udział nieaktywnych zawodowo (NIEAKT) w grupach absolwentów różnych typów szkół, którzy zakończyli formalną edukację, przy czym uzyskane wartości wskaźników są bardzo zbliżone w skali całego kraju i województwa lubuskiego.

Tabela 1.9. Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia i odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia

Wykształcenie	woj. lubuskie				Polska			
	WZ	SB	NIEAKT	N w wieku prod.	WZ	SB	NIEAKT	N w wieku prod.
Gimnazjalne i niższe	40	34	40	324	39	29	45	10705
Zasadnicze zawodowe	56	20	30	348	60	17	28	25043
Średnie	67	15	22	753	70	12	21	27699
Wyższe	83	8	10	349	85	7	9	15219

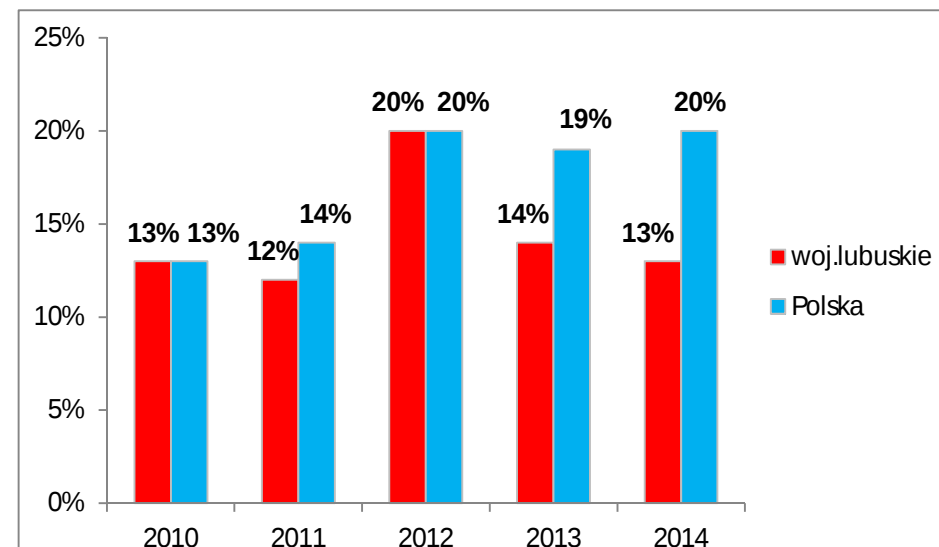
w województwie lubuskim i w Polsce (dane w %)

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Jednym z istotnych obszarów aktywności ludności w wieku produkcyjnym, który zdiagnozować miał Bilans Kapitału Ludzkiego było doksztalcenie się ludności w wieku produkcyjnym. Wszystkim respondentom, niezależnie od tego, czy zakończyli już edukację formalną, czy też wciąż się uczą, zadano pytanie o uczestnictwo w szkoleniach. W województwie lubuskim na przestrzeni lat 2011-2012 udział osób doksztalcących się w ramach szkoleń wzrósł o 8 p.p. do analogicznego jak w całym kraju poziomu 20%, by w roku 2013 powrócić do poziomu zaobserwowanego w latach 2010-11 (podczas gdy w skali całego kraju odsetek wynosił wciąż ok. 20%).

Interpretując zaprezentowane na **wykresie 1.8.** dane, należy wziąć pod uwagę fakt, że w edycjach III i IV o udział w szkoleniach pytano w inny sposób niż w pierwszych dwóch edycjach. Pytania, które zadawano respondentom w 2010 i 2011 r. mogły sprawić respondentowi nieco więcej problemów niż te zadawane w III i IV edycji, stąd odsetki osób deklarujących udział w szkoleniach mogą być w tym wypadku nieznacznie zaniżone⁶.

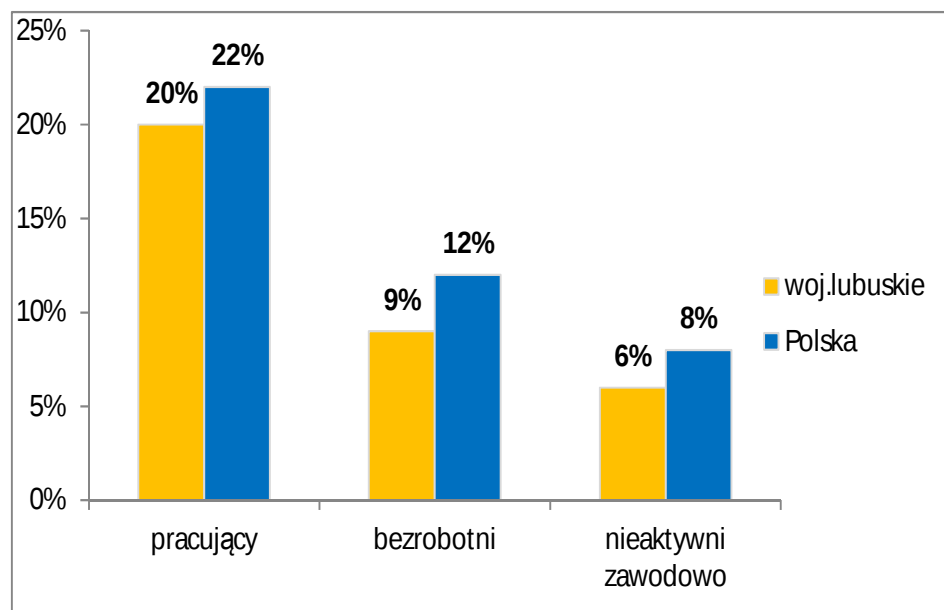
Wykres 1.8. Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach (dane w %) w województwie lubuskim i w Polsce w latach 2010-2014 (dane w %)



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

⁶ W pierwszych dwóch turach badania wszystkim respondentom zadawano pytania o uczestnictwo w różnych typach kursów i szkoleń, podczas gdy w kolejnych trzech edycjach zadawano najpierw pytanie filtrujące, po których następowały pytania o szczegółowe rodzaje kursów i szkoleń (Worek, Turek, Szczucka 2012:29).

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



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2014

Pracujący zarówno w Polsce, jak i w województwie lubuskim o wiele częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo deklarowali podejmowanie w ostatnich 12 miesiącach aktywności szkoleniowej. Istotną - choć nieznaczną różnicę w wartości wskaźnika odnotowano jedynie w przypadku bezrobotnych, gdzie w skali ogólnopolskiej odsetek biorących udział w szkoleniach w ostatnich 12 miesiącach był o 3 p.p. niż w województwie lubuskim.

Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa lubuskiego

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

Wszystkie analizy zostały wykonane w oparciu o badanie sondażowe zrealizowane wśród pracodawców w ramach V edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2014 roku. Ankietowani reprezentowali różne branże i zatrudniali różną liczbę pracowników. W 2014 roku uzyskano odpowiedzi od 936 pracodawców z województwa lubuskiego (16013 w całym kraju).

Główne tematy poruszone w tej części raportu to:

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

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

W 2014 roku 36% pracodawców z województwa lubuskiego poszukiwało nowych pracowników (w momencie przeprowadzania badania lub w przeciągu najbliższych 6 miesięcy). Zapotrzebowanie na nowych pracowników w województwie było o 2 p. p. wyższe niż w skali kraju. W województwie lubuskim 15% pracodawców zadeklarowało zwiększenie zatrudnienia w momencie przeprowadzania badania, natomiast 25% przedsiębiorców planowało zrekrutować nowych pracowników w przeciągu pół roku od czasu realizacji badania. Szczegóły prezentuje **tabela 2.1**.

W 2014 roku w województwie lubuskim pracodawcy poszukiwali nowych pracowników przede wszystkim w branży przemysłowej i górniczej – 21% przedsiębiorców z tej gałęzi przemysłu wskazywało na zapotrzebowanie na nowych pracowników (**tabela 2.2**). Wynika to ze specyfiki rynku pracy w województwie lubuskim, gdzie najwięcej zatrudniają podmioty prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (w 2014 r. aż 54,1% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw pracowało w tej sekcji)⁷.

⁷ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubuskiego w 2014 r., Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, maj 2015, dostępny w internecie (data dostępu: 22.05.2015): [http://zielonagora.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-](http://zielonagora.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-opracowania/raport-o-sytuacji-spolesczno-gospodarczej-wojewodztwa-lubuskiego-w-2014-r-6,4.html#)

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

plany zatrudnieniowe	ubuskie			Polska		
	obecnie	w najbliższych 6 miesiącach	ogółem	obecnie	w najbliższych 6 miesiącach	ogółem
	15%	25%	36%	17%	20%	34%
N	936	797	936	16013	13309	16013

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Stosunkowo duże zapotrzebowanie zgłaszali również pracodawcy z branży: usługi specjalistyczne, budownictwo i transport oraz handel i gastronomia (odpowiednio 16%, 15% i 14% wskazań). Najrzadziej pracodawcy planowali zwiększenie liczby miejsc pracy w edukacji (3%) oraz w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (8%).

Plany zatrudnieniowe w województwie lubuskim generalnie nie odbiegały od tych obserwowanych dla całej Polski. W skali kraju, tak jak i w województwie, największe było zapotrzebowanie na pracowników w branży przemysłowej i górniczej (23%), w budownictwie i transporcie (18%) oraz w usługach specjalistycznych (17%). Jedyna zauważalna różnica dotyczy edukacji i opieki zdrowotnej, w których to branżach zapotrzebowanie na pracowników w Polsce ogółem było wyższe niż

[opracowania/raport-o-sytuacji-spolesczno-gospodarczej-wojewodztwa-lubuskiego-w-2014-r-6,4.html#](http://zielonagora.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/inne-opracowania/raport-o-sytuacji-spolesczno-gospodarczej-wojewodztwa-lubuskiego-w-2014-r-6,4.html#)

w województwie. W skali kraju zatrudnienie w tych branżach planowało odpowiednio 11% i 15% pracodawców.

Zarówno w Polsce, jak i w województwie lubuskim zauważyć można, iż im większa firma, tym częściej pracodawcy poszukiwali nowych pracowników. W regionie najczęściej zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszały duże firmy, zatrudniające 50 pracowników i więcej (35% wskazań, o 8 p. p. więcej niż w skali kraju). W firmach mikro zwiększenie zatrudnienia planowało 14% pracodawców, zaś w małych firmach 20% przedsiębiorców poszukiwało nowych pracowników.

W województwie lubuskim nowych pracowników poszukiwały przede wszystkim duże firmy z branży przemysłowej i górniczej (43% wskazań). W firmach mikro największe plany zatrudnieniowe zaobserwowano w przemyśle i górnictwie, gdzie 18% pracodawców poszukiwało nowych pracowników. Natomiast w małych firmach wysokie plany zatrudnieniowe dotyczyły przemysłu i górnictwa (27% wskazań) oraz handlu i gastronomii (25%). W województwie lubuskim plany zatrudnieniowe w mikro i małych firmach były zbliżone do tych w skali Polski, jednakże odsetek dużych firm poszukujących pracowników w województwie był znacznie wyższy niż w Polsce w każdej z branży.

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

branża	Polska					lubuskie				
	wielkość firmy			ogółem	N	wielkość firmy			ogółem	N
	1-9	10-49	50+			1-9	10-49	50+		
przemysł i górnictwo	22%	20%	35%	23%	1825	18%	27%	43%	21%	96
budownictwo i transport	18%	23%	30%	18%	3407	14%	22%	-	15%	217
handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	14%	23%	36%	15%	5425	13%	25%	-	14%	342
usługi specjalistyczne	17%	13%	26%	17%	3379	16%	14%	-	16%	195
edukacja	16%	6%	8%	11%	1034	-	9%	-	3%	35
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13%	16%	31%	15%	942	6%	-	-	8%	52
ogółem	16%	18%	27%	17%	16013	14%	20%	35%	15%	936

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

*Nie podano danych, gdy liczebność kategorii była mniejsza lub równa 2.

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

	branża \ zawód	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	N
lubuskie	przemysł i górnictwo	0	84	416	457	20	859	121	394	2350
	budownictwo i transport	0	0	0	44	22	2894	586	394	3941
	handel, hotel., gastron.	0	394	77	906	1706	1274	828	497	5682
	usługi specjalistyczne	0	862	805	394	805	418	0	0	3284
	edukacja	9	55	7	7	0	0	0	14	91
	opieka zdrow. i pom. społ.	0	445	31	13	0	0	13	0	502
	ogółem	9	1840	1336	1820	2552	5445	1548	1299	15849
Polska	przemysł i górnictwo	1071	5132	4018	1450	2563	24021	5440	2792	46488
	budownictwo i transport	1642	2723	4286	2286	183	34104	18745	8881	72850
	handel, hotel., gastron.	3064	7263	9684	5965	39225	18178	7706	4600	95685
	usługi specjalistyczne	1899	24385	12573	6670	11636	4413	923	970	63468
	edukacja	72	9781	1325	832	1135	29	0	273	13447
	opieka zdrow. i pom. społ.	567	10525	2305	955	980	0	48	543	15923
	ogółem	8315	59810	34192	18158	55722	80744	32863	18059	307862

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Tabela 2.3 ilustruje zapotrzebowanie na poszczególne zawody ze względu na branżę działalności pracodawcy. W województwie lubuskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłosili pracodawcy z branż: handel, hotelarstwo i gastronomia, budownictwo i transport oraz usługi specjalistyczne. Zdecydowanie najmniej pracowników poszukiwano w branży edukacja. Również organizacje zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną stosunkowo rzadko poszukiwały nowych pracowników.

W 2014 roku w województwie lubuskim największe zapotrzebowanie zgłaszano na dwa zawody:

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

W województwie lubuskim pracodawcy stosunkowo często poszukiwali również specjalistów i pracowników biurowych. W skali kraju największe zapotrzebowanie było kolejno na robotników wykwalifikowanych,

specjalistów i pracowników z sektora usług i sprzedaży. Takie wskaźniki zapotrzebowania na poszczególne zawody znajdują potwierdzenie w opracowaniu „Popyt na pracę w województwie lubuskim w 2014 r.” przygotowanym przez Urząd Statystyczny w Zielonej Górze⁸. Jak wynika z analiz urzędu, najwięcej nieobsadzonych miejsc pracy zanotowano w następujących grupach zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy przy pracach prostych, pracownicy biurowi. Wolne miejsca pracy odnotowano głównie w przetwórstwie przemysłowym, handlu, budownictwie, transporcie i gospodarce magazynowej.

W województwie lubuskim w budownictwie i transporcie oraz przemyśle i górnictwie pracodawcy poszukiwali przede wszystkim robotników wykwalifikowanych. Specjaliści byli głównie poszukiwani w takich branżach, jak usługi specjalistyczne, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja. W branży handel, hotelarstwo i gastronomia najczęściej poszukiwani do pracy byli pracownicy z sektora usług oraz robotnicy wykwalifikowani.

⁸ Raport dostępny w internecie (data dostępu: 22.05.2015): <http://zielonagora.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-wojewodztwie-lubuskim-w-2014-r,4.html>

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

zawód \ wielkość firmy		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	N
lubuskie	1-9	0	1576	1182	1576	2365	4730	1182	1182	13794
	10-49	0	125	119	148	187	501	169	117	1366
	50+	9	139	34	96	0	214	198	0	690
	N	9	1840	1336	1820	2552	5445	1548	1299	15849
Polska	1-9	5913	45731	27566	13764	46107	63627	25549	14054	242311
	10-49	1341	7297	4697	3236	8039	13323	5200	3038	46170
	50+	1061	6782	1929	1158	1575	3794	2114	968	19380
	N	8315	59810	34192	18158	55722	80744	32863	18059	307862

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Zapotrzebowanie na pracowników różnych zawodów w zależności od wielkości przedsiębiorstwa ilustruje **tabela 2.4.** W województwie lubuskim najczęściej nowych pracowników poszukiwali mikroprzedsiębiorcy, co jest zbieżne z wynikami ogólnopolskimi. Pracownicy, na których zgłaszano największe zapotrzebowanie w województwie lubuskim (tj. robotnicy wykwalifikowani, pracownicy z sektora usług i sprzedaży) byli najczęściej poszukiwani przez pracodawców zatrudniający do 9 osób.

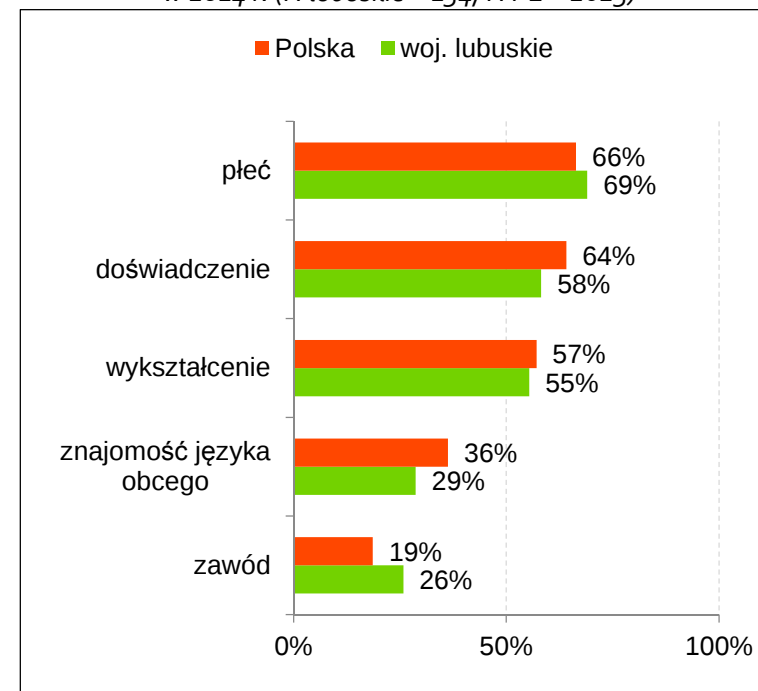
W województwie lubuskim, w przedsiębiorstwach dużych poszukiwano przede wszystkim robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń. Wyniki te odbiegają od ogólnopolskich, gdzie zapotrzebowanie na pracowników w firmach zatrudniających ponad 50 osób dotyczyło w głównej mierze specjalistów. Wynikać to może ze struktury zatrudnienia w województwie lubuskim, gdzie w 2014 r. 54,1% ogólnej liczby zatrudnionych było w przetwórstwie przemysłowym, w porównaniu do 37,5% zatrudnionych w tej sekcji w skali kraju⁹.

⁹ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa lubuskiego w 2014 r.

Wymagania wobec nowych pracowników

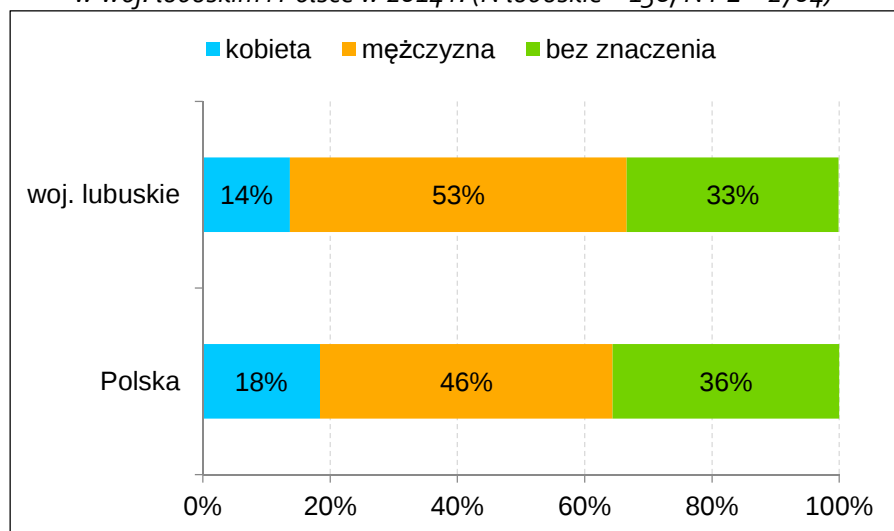
Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników z województwa lubuskiego wobec kandydatów do pracy były zbliżone do wymagań stawianych przez pracodawców z całej Polski (**wykres 2.1**). Najczęściej wskazywano na wymóg odpowiedniej płci. W województwie lubuskim wymóg ten był istotny dla 69% pracodawców, o 3 p. p. więcej niż w skali kraju. Na kolejnych miejscach, zarówno pracodawcy z województwa, jak i z całej Polski plasowali doświadczenie zawodowe oraz odpowiednie wykształcenie. Znajomość języka obcego była wskazywana jako istotna przez 29% pracodawców z województwa lubuskiego (o 7 p. p. mniej niż w skali kraju). Najrzadziej stawiano wymagania odnośnie odpowiedniego zawodu – 26% wskazań w województwie, o 7 p. p. więcej niż w skali kraju.

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w woj. lubuskim i Polsce w 2014 r. (N lubuskie = 134, N PL = 2623)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w woj. lubuskim i Polsce w 2014 r. (N lubuskie = 138, N PL = 2704)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Wśród pracodawców z województwa lubuskiego, którzy wskazali, iż płeć ma znaczenie w procesie rekrutacji aż 53% przedsiębiorców preferowałoby mężczyznę (**wykres 2.2**). Jest to o 7 p. p. więcej niż w skali kraju. Dla 33% pracodawców z województwa płeć nie ma znaczenia (o 3 p. p. mniej niż w całej Polsce). Natomiast 14% badanych zadeklarowało, iż wolałoby zatrudnić kobietę na oferowane stanowisko pracy (o 4 p. p. mniej niż w skali kraju).

Takie wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów do pracy można wyjaśnić strukturą zapotrzebowania na pracowników w województwie lubuskim. W 2014 roku przedsiębiorcy z województwa poszukiwali przede wszystkim robotników wykwalifikowanych. Zawód ten zwykle wykonują mężczyźni. Z kolei zaobserwowany brak preferencji odnośnie płci w przypadku 1/3 pracodawców z województwa lubuskiego wynikać może z dużej potrzeby zatrudnienia pracowników z sektora usług i sprzedaży. Zawód ten wykonywać mogą zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

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

kompetencje	grupy zawodowe								ogółem
	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	
kognitywne	6	9	11	22	17	9	13	15	12
samoorganizacyjne	65	35	47	61	48	51	44	61	47
artystyczne	0	2	1	0	0	2	0	0	1
fizyczne	0	1	3	0	7	17	20	29	11
interpersonalne	41	51	47	42	56	20	18	29	35
kierownicze	12	1	0	10	0	1	0	5	2
dyspozycyjne	24	9	12	2	10	10	16	7	11
biurowe	6	10	14	10	3	1	4	2	5
techniczne	6	5	10	7	4	16	14	7	10
komputerowe	0	19	20	27	15	5	5	5	11
matematyczne	0	1	0	2	0	0	1	5	1
zawodowe	41	45	50	27	33	59	33	15	44
inne	12	9	4	7	5	3	8	12	6
językowe	18	15	10	17	10	2	15	0	9
kwalifikacje	0	14	5	12	3	10	21	2	11
N	17	156	74	41	81	237	99	41	746

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010-2014

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

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

W latach 2010-2014 w województwie lubuskim pracodawcy najczęściej oczekiwali od kandydatów do pracy umiejętności samoorganizacyjnych (47% wskazań), zawodowych (44%) oraz umiejętności interpersonalnych (35%).

Umiejętności samoorganizacyjne (m.in. umiejętna samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość, przedsiębiorczość, odporność na stres) były przede wszystkim istotne dla pracodawców zatrudniających na stanowiskach kierowniczych (65% wskazań), biurowych oraz robotników niewykwalifikowanych (w obu przypadkach 61%). Warto jednakże zauważyć, iż kompetencje samoorganizacyjne były bardzo ważne dla pracodawców zatrudniających w każdym z zawodów.

Wysokie wymagania odnośnie kompetencji zawodowych zgłaszali przede wszystkim pracodawcy szukający robotników wykwalifikowanych (59% wskazań), techników i inny średni personel (50%), specjalistów (45%) oraz kierowników (41%). Z kolei kompetencji interpersonalnych najczęściej oczekiwano od osób zatrudnianych na stanowiska usługowe (56% wskazań) i specjalistyczne (51%). Na znaczenie umiejętności interpersonalnych wskazywali również pracodawcy zatrudniający techników średniego szczebla (47%), pracowników biurowych (42%) i kierowników (41%).

W grupie zawodowej, na którą zgłoszono największe zapotrzebowanie w województwie lubuskim – robotnicy wykwalifikowani – najczęściej wskazywano na potrzebę posiadania odpowiednich umiejętności zawodowych (59% wskazań) i samoorganizacyjnych (51%). Rzadziej

zgłaszano zapotrzebowanie na umiejętności interpersonalne (20%) i fizyczne (17%). Od pracowników z sektora usług i sprzedaży pracodawcy oczekiwali głównie kompetencji interpersonalnych (związanych z kontaktami z ludźmi, współpracą w zespole) i samoorganizacyjnych - odpowiednio 56% i 48% wskazań. Stosunkowo wielu pracodawców (33%) wymagało również odpowiednich kompetencji zawodowych. Rzadziej wskazywano na umiejętności kognitywne i komputerowe i (odpowiednio 17% i 15%). Pracodawcy poszukujący specjalistów zwracali przede wszystkim uwagę na umiejętności interpersonalne, zawodowe i samoorganizacyjne (odpowiednio 51%, 45%, 35%). Istotne również były umiejętności komputerowe (19% wskazań) i językowe (15%). Stosunkowo rzadko pracodawcy wymagali od kandydatów do pracy kompetencji artystycznych, matematycznych i kierowniczych.

Sposoby poszukiwania pracowników

W 2014 roku wśród pracodawców z województwa lubuskiego najpopularniejszymi metodami poszukiwania pracowników była droga poleceń znajomych i rodziny (75%) oraz korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy (60%). Szczegóły prezentuje **tabela 2.6**. Metody te były również najpowszechniej stosowane w skali kraju (odpowiednio 69% i 58% wskazań w Polsce).

Pracodawcy w województwie stosunkowo często wykorzystywali również ogłoszenia prasowe (34% wskazań), ogłoszenia w internecie (31%) oraz ogłoszenia rozwieszane w firmie (20%) w celu znalezienia nowych pracowników. Pozostałe metody rekrutacji nie cieszyły się większą popularnością w województwie lubuskim. Mało rozpowszechnioną metodą poszukiwania pracowników było korzystanie z usług tzw. „łowców głów” (*head hunterów*), którzy zajmują się składaniem konkurencyjnych ofert pracy pracownikom już zatrudnionym w innej firmie. Jedynie 2% pracodawców w województwie deklarowało wykorzystanie tej metody. Równie rzadko pracodawcy szukali pracowników na targach pracy (3% wskazań) oraz za pośrednictwem szkolnych i akademickich biur karier (4%). Z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy skorzystało 6% pracodawców.

Sposoby rekrutacji pracowników w województwie lubuskim odzwierciedlały generalne trendy, które można zaobserwować w skali kraju.

Preferencje dotyczące metod rekrutacji różnią się w zależności od branży, w jakiej działa firma oraz ze względu na jej wielkość. Pracodawcy z województwa lubuskiego działający w edukacji prywatnej oraz budownictwie i transporcie najczęściej szukali pracowników drogą poleceń – odpowiednio 100% i 84% wskazań. Ten sposób rekrutacji jest często uznawany za najskuteczniejszy i stosunkowo szybki. Tak częste

wykorzystanie tej metody w wyżej wymienionych branżach może wynikać z konieczności szybkiego obsadzenia wolnych miejsc pracy. Ponadto zatrudnienie osób zarekomendowanych jest obciążone mniejszym ryzykiem nieodpowiedniego doboru pracowników.

Pracodawcy zatrudniający w publicznych placówkach edukacyjnych najczęściej poszukiwali pracowników z pomocą powiatowych urzędów pracy (91% wskazań). W branży opieka zdrowotna pracodawcy rekrutowali głównie w oparciu o polecenia (76%) oraz korzystali z usług urzędów pracy (67%). Stosunkowo często wykorzystywano również ogłoszenia prasowe i internetowe (odpowiednio 44% i 39%). Analiza sposobów rekrutacji ze względu na wielkość firmy pokazuje, iż wraz ze wzrostem firmy rośnie zróżnicowanie w wykorzystaniu metod poszukiwania pracowników. W województwie lubuskim firmy zatrudniające 250 pracowników i więcej znacznie częściej niż mniejsze przedsiębiorstwa korzystały z takich metod rekrutacji jak: szkolne i akademickie biura kariery (36%), *head hunterzy* (28%), prywatne biura pośrednictwa pracy (27%), targi pracy (24%). Metody te były popularne w największych firmach w całej Polsce. Świadczy to o dużym zapotrzebowaniu na nowych pracowników w dużych przedsiębiorstwach, co wiąże się z koniecznością wykorzystywania zróżnicowanych kanałów komunikacji z potencjalnymi pracownikami.

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

	branża		przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel, gastron.	usługi specjalis.	eduk. publ.	eduk. prywat.	opieka zdrow.	1-9	10-49	50-249	250+	ogółem
	sposób rekrutacji													
woj. lubuskie	powiatowe urzędy pracy		70	54	60	59	91	27	67	58	80	87	78	60
	prywatne biura pośrednictwa pracy		4	3	5	14	2	0	1	6	7	18	27	6
	head hunterzy		6	0	1	2	0	0	0	1	2	2	28	2
	szkolne i akademickie ośrodki kariery		3	2	2	8	3	0	9	4	4	5	36	4
	ogłoszenia prasowe		34	34	34	36	20	2	44	34	35	60	49	34
	ogłoszenia w internecie		29	32	30	35	24	2	39	30	40	61	68	31
	ogłoszenia rozwieszane w firmie		22	12	26	21	36	0	13	20	27	15	39	20
	polecenie rodziny i znajomych		73	84	73	71	23	100	76	77	52	51	64	75
	targi pracy		2	3	2	6	1	0	8	3	4	5	24	3
	N		145	115	163	97	185	12	46	231	430	84	18	763
Polska	powiatowe urzędy pracy		65	55	59	55	83	50	58	55	70	77	76	58
	prywatne biura pośrednictwa pracy		10	6	7	10	2	7	4	7	9	14	27	8
	head hunterzy		4	3	3	5	1	2	1	3	4	6	18	3
	szkolne i akademickie ośrodki kariery		5	3	4	10	5	9	7	5	5	11	32	6
	ogłoszenia prasowe		44	44	38	38	22	39	32	38	39	50	69	39
	ogłoszenia w internecie		39	39	39	46	40	51	46	40	44	60	82	41
	ogłoszenia rozwieszane w firmie		22	15	22	16	21	12	18	18	21	25	40	19
	polecenie rodziny i znajomych		71	77	70	66	24	80	59	72	55	47	55	69
	targi pracy		6	4	3	5	5	9	4	4	5	10	25	4
	N		2844	2047	3109	1969	2968	405	1109	3678	7060	2863	850	14451

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Jak wynika z danych BKL, pracodawcy w województwie lubuskim mieli trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (**tabela 2.7**). W 2014 roku, wśród pracodawców poszukujących pracowników do pracy, aż 87% skarżyło się na problemy z ich znalezieniem (o 7 p. p. więcej niż w skali kraju). W województwie lubuskim największy problem ze znalezieniem pracowników mieli pracodawcy z branży opieka zdrowotna oraz budownictwo i transport – odpowiednio 100% i 97% wskazań. W skali kraju, największe trudności w rekrutacji dotyczyły również tych samych branż.

Analizując trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy ze względu na wielkość firmy, zauważyć można, iż im większe przedsiębiorstwo tym problemy te dotyczą mniejszej liczby pracodawców. Trend ten jest widoczny zarówno w województwie lubuskim, jak i w całej Polsce. W województwie aż 89% pracodawców z mikroprzedsiębiorstw miało trudności rekrutacyjne. Stosunkowo najmniejsze trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy dotyczyły dużych firm, zatrudniających powyżej 50 pracowników, gdzie jedynie 67% przedsiębiorców zgłaszało problemy rekrutacyjne.

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

branża	przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel, gastron.	usługi specjalis.	eduk.	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	ogółem
woj. lubuskie	80	97	82	90	-	100	89	75	67	87
N	20	33	45	31	-	4	117	12	6	134
Polska	80	87	81	72	63	86	82	76	67	80
N	416	617	815	554	114	134	2086	393	171	2651

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

*Zbyt małe liczebności próby dla woj. lubuskiego w branży edukacja.

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

wielka grupa zawodowa		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	N
branża	przem. i górn.	1	4	14	0	0	89	6	2	52
	budow. i transp.	0	0	0	1	0	66	25	28	43
	handel, hotel., gastron.	0	5	6	20	44	28	15	7	47
	usługi specjalis.	0	26	25	24	17	9	8	0	19
	edukacja	0	90	7	10	7	17	0	7	13
	opieka zdrow.	0	99	2	0	0	0	2	0	7
wielkość firmy	1-9	0	10	8	12	18	43	15	12	62
	10-49	2	11	7	12	15	41	18	17	91
	50+	3	28	12	1	10	42	24	6	28
	ogółem	0	11	8	11	18	43	15	12	181

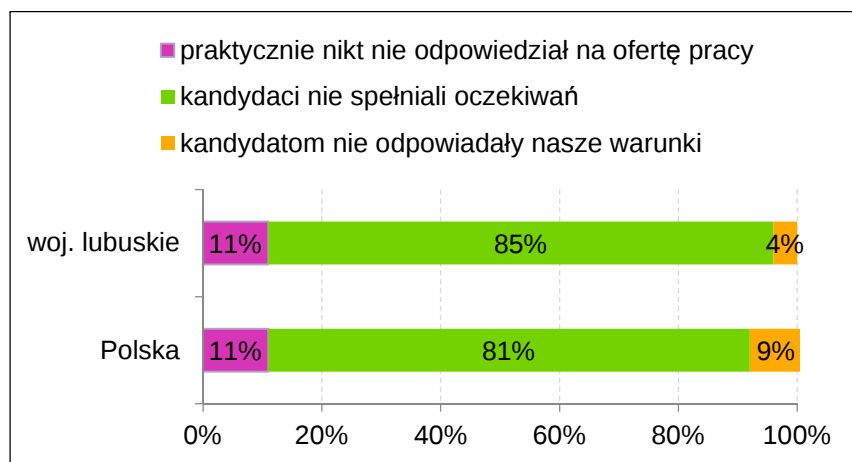
Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

W województwie lubuskim problemy rekrutacyjne dotyczyły przede wszystkim robotników wykwalifikowanych – aż 43% pracodawców zatrudniających na stanowiska robotnicze zgłaszało ten problem (**tabela 2.8**). Trudno było również znaleźć pracowników usług i sprzedaży (18%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15%). Pracodawcy nie mieli problemów ze znalezieniem osób na stanowiska kierownicze (których jednakże rzadko szukali). Rzadko też rekrutacja techników i średniego personelu nastroczała trudności (jedynie 8% wskazań).

W opiece zdrowotnej oraz w branży edukacyjnej najtrudniej było znaleźć odpowiednie osoby do pracy na stanowiska specjalistyczne, dotyczyło to odpowiednio 99% i 90% pracodawców zatrudniających w tych branżach. W przemyśle i górnictwie oraz w budownictwie i transporcie z trudnością rekrutowano robotników wykwalifikowanych (problem dotyczył odpowiednio 89% i 66% pracodawców z tych branż).

Pracodawcy z każdej wielkości firm (mikro, małe, duże) mieli trudności ze znalezieniem robotników wykwalifikowanych. W dużych przedsiębiorstwach, zatrudniających ponad 50 osób, poza robotnikami wykwalifikowanymi, trudno było również znaleźć osoby do pracy na stanowiska specjalistyczne oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – odpowiednio 28% i 24% pracodawców w województwie lubuskim zgłaszało problemy z ich rekrutacją.

Wykres 2.3. Powody nieznalezienia odpowiednich osób do pracy wśród pracodawców zgłaszających problemy z rekrutacją pracowników w woj. lubuskim i Polsce w 2014 r. (N lubuskie = 228, N PL = 3559)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Zarówno w województwie lubuskim, jak i w całej Polsce, zdecydowana większość pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, deklarowała, iż głównym tego powodem było niespełnienie ich oczekiwań przez kandydatów (**wykres 2.3**). Wskazało tak 85% pracodawców z województwa lubuskiego (o 4 p. p. więcej niż w skali kraju).

Pozostałe powody trudności rekrutacyjnych były rzadko doświadczane przez pracodawców w województwie lubuskim oraz w całej Polsce. Spośród przedsiębiorców skarżących się na trudności rekrutacyjne 11% przyznało (zarówno w województwie, jak i w Polsce), iż powodem tego było bardzo małe zainteresowanie ofertami pracy. Z kolei 4% pracodawców w województwie (o 5 p. p. mniej niż w skali kraju) przyznało, iż kandydatom nie odpowiadały zaproponowane warunki pracy.

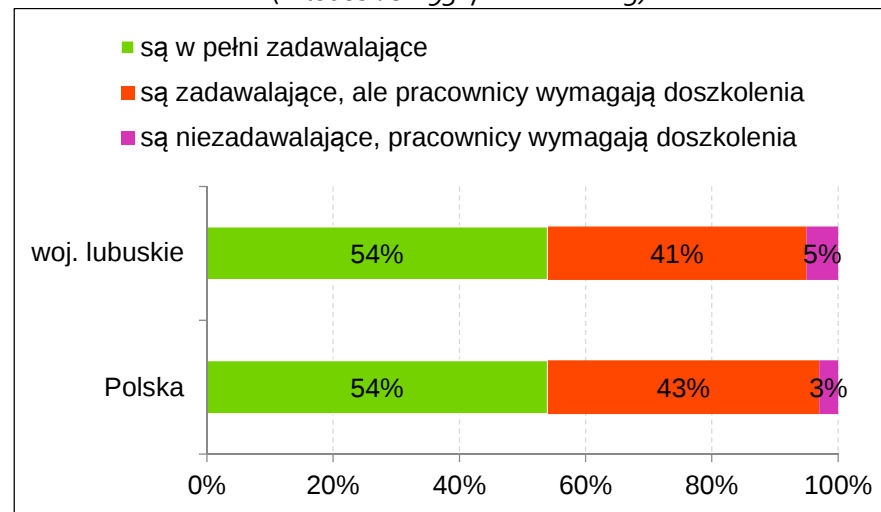
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników dokonana przez pracodawców w województwie lubuskim była zbliżona do ocen pracodawców z całej Polski (**wykres 2.4**). W województwie lubuskim 54% przedsiębiorców wyraziło pełne zadowolenie z kompetencji swoich pracowników (tyle samo co w skali kraju). Z kolei 41% badanych oceniło umiejętności swoich podwładnych jako zadowalające, ale wymagające udziału w dodatkowych szkoleniach (o 2 p. p. mniej niż w skali kraju). Jedynie 5% przedsiębiorców przyznało, że umiejętności pracowników są niezadowalające i wymagają doszkolenia (o 2 p. p. więcej niż w Polsce).

Tabela 2.9 prezentuje jaki odsetek pracodawców działających w poszczególnych branżach i w różnej wielkości firmach i instytucjach widzi potrzebę doszkolenia swoich pracowników (uwzględniono kategorię pracodawców, którzy zadeklarowali, iż kompetencje ich pracowników są zadowalające, ale wymagają doszkolenia). W województwie lubuskim na największe potrzeby szkoleniowe wskazywali pracodawcy z branży usługi specjalistyczne (51%, o 3 p. p. więcej niż w skali kraju) oraz opieka zdrowotna (51%, o 1 p. p. mniej niż

w Polsce). Na konieczność doszkolenia pracowników wskazywali również przedsiębiorcy z branży przemysłowej i górniczej (44% wskazań).

Wykres 2.4. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w woj. lubuskim i Polsce w 2014 r.
(N lubuskie = 936, N PL = 16013)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

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

		Polska		lubuskie	
		%	N	%	N
branża	przem. i górn.	42	769	44	42
	budow. i transp.	38	1279	39	85
	handel, hotel., gastron.	39	2128	34	117
	usługi specjalis.	48	1631	51	98
	edukacja	54	555	38	13
	opieka zdrow.	52	485	51	26
wielkość firmy	1-9	40	5239	39	337
	10-49	52	1193	58	35
	50+	64	415	57	10
	ogółem	43	6847	41	382

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Podobnie jak w skali kraju, w województwie lubuskim potrzeby doszkalania pracowników rosną wraz ze wzrostem wielkości firmy. W województwie lubuskim 57% pracodawców z dużych firm i 58% z małych firm przyznało, iż pracownicy muszą zdobyć dodatkową wiedzę i umiejętności, aby móc efektywnie wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Podobnego zdania było jedynie 39% pracodawców z mikro przedsiębiorstw. Zwiększone potrzeby szkoleniowe w dużych firmach związane są z bardziej skomplikowaną strukturą organizacyjną w wielkich firmach. Skutkuje to złożonymi procesami działania, a tym samym z konieczności poznania wielu procedur i standardów. Ponadto, w dużych zakładach pracy, wprowadzanie zmian, innowacji jest na porządku dziennym, a to przyczynia się do konieczności ciągłego uaktualniania wiedzy, doszktałania się w nowych procedurach działania, np. poprzez szkolenie wewnętrzne.

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

kompetencje	branża						wielkość firmy			ogółem
	przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	edukacja	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	
kognitywne	7	5	0	3	2	0	4	2	5	3
samoorganizacyjne	27	26	30	13	16	32	27	20	21	22
artystyczne	1	0	1	2	1	0	0	1	0	1
fizyczne	4	2	3	0	0	0	0	2	0	1
interpersonalne	11	7	20	13	29	36	13	20	30	20
kierownicze	5	2	11	6	5	7	6	6	5	6
dyspozycyjne	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0
biurowe	17	22	10	38	25	29	15	23	37	23
techniczne	19	5	6	5	2	0	5	6	11	6
komputerowe	7	9	9	21	13	7	11	12	10	11
matematyczne	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
zawodowe	49	50	43	40	65	46	48	51	60	52
inne	1	3	4	3	4	4	2	4	3	3
językowe	4	0	8	5	5	4	4	5	3	5
kwalifikacje	4	10	4	2	0	0	3	3	3	3
N	75	58	80	63	155	28	110	286	63	459

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Pracodawcy z województwa lubuskiego wskazujący na braki kompetencyjne osób aktualnie zatrudnionych zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania z zakresu kompetencji zawodowych (52% wskazań). Ponadto potrzeby szkoleniowe dotyczyły następujących umiejętności (**tabela 2.10**):

- biurowych (23%),
- samoorganizacyjnych (22%),
- interpersonalnych (20%).

Na braki kompetencji zawodowych najczęściej wskazywali pracodawcy z branży edukacyjnej (65% wskazań). Może to wynikać z konieczności ciągłego aktualizowania wiedzy wśród pracowników instytucji edukacyjnych m.in. ze względu na zmiany w programach nauczania. W handlu i gastronomii poza brakami w kompetencjach zawodowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych, wskazywano na potrzebę rozwoju umiejętności kierowniczych i biurowych. Z kolei w usługach specjalistycznych pracodawcy zauważali braki w umiejętnościach zawodowych, biurowych i komputerowych. Natomiast w przemyśle i górnictwie przedsiębiorcy podkreślali konieczność poprawienia umiejętności zawodowych, samoorganizacyjnych, technicznych i biurowych swoich pracowników.

W firmach zatrudniających 50 pracowników i więcej, częściej niż w mikro i małych firmach pracodawcy zwracali uwagę na konieczność doszkolenia takich kompetencji jak: zawodowe, biurowe, interpersonalne i techniczne. Wynikać to może z charakteru pracy w dużych przedsiębiorstwach, polegającego m.in. na częstych kontaktach z klientami, pracy biurowej.

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

Zmiany w zatrudnieniu

W województwie lubuskim prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższego roku są zbieżne z tymi na poziomie ogólnopolskim (**tabela 2.11**). Aż 61% pracodawców w województwie lubuskim przewiduje, że poziom zatrudnienia na lokalnym rynku pracy nie zmieni się. Spadek zatrudnienia w swojej firmie prognozuje 7% badanych, natomiast wzrost - 32% badanych.

Najczęściej spadek zatrudnienia przewidywali pracodawcy z branży edukacyjnej - 19% wskazań w województwie lubuskim, o 3 p. p. więcej niż w Polsce. Natomiast, w największym stopniu na prognozy wzrostu zatrudnienia wskazywali pracodawcy z branży budowlanej i transportowej (41%, o 8 p. p. więcej niż w skali kraju) oraz przemysłowej i górniczej (44%, o 9 p. p. więcej niż w Polsce).

Na lubuskim rynku pracy największą redukcję zatrudnienia przewidywali pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników (17%). Natomiast najwyższy wzrost zatrudnienia prognozowali mikroprzedsiębiorcy (32%). Pokrywa się to z wynikami ogólnopolskimi.

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

	lubuskie				Polska			
	spadnie	wzrośnie	bez zmian	N	spadnie	wzrośnie	bez zmian	N
przem. i górn.	1	41	58	91	8	33	59	1697
budow. i transp.	12	44	44	206	10	35	55	3113
handel, hotel., gastron.	6	28	67	321	11	25	64	5070
usługi spec.	6	29	65	191	7	31	63	3229
eduk.	19	5	77	34	16	19	64	991
opieka zdrow.	7	23	69	48	9	21	70	879
1-9	7	32	61	818	9	31	61	12219
10-49	10	27	63	58	11	21	68	2153
50+	17	28	56	16	18	20	62	607
ogółem	7	32	61	892	10	29	62	14979

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

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

ograniczenia		branża						wielkość firmy			ogółem
		przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	edukacja	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	
woj. lubuskie	niestabilna sytuacja gospodarcza	62	66	67	55	27	80	64	56	46	63
	trudny dostęp do kredytów dla firm	18	18	17	21	14	16	19	14	17	18
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	27	35	36	27	15	24	33	26	22	32
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	44	50	40	46	23	56	44	49	51	44
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	87	70	78	78	50	81	77	70	57	76
	zbyt wysokie podatki	79	74	80	71	35	56	75	64	48	74
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	50	51	40	49	18	57	46	43	46	46
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	53	58	58	62	38	72	59	50	47	58
	silna konkurencja na rynku	47	50	58	53	37	47	53	48	32	53
	zła sytuacja finansowa firmy	18	25	20	20	26	27	21	25	17	22
	N	147	111	171	89	141	37	245	368	83	696
Polska	niestabilna sytuacja gospodarcza	65	74	69	62	48	59	68	62	55	67
	trudny dostęp do kredytów dla firm	20	25	21	17	9	10	21	15	13	20
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	39	46	38	29	17	26	38	29	24	36
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	48	49	44	45	32	47	45	45	50	45
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	81	81	81	77	53	72	80	70	60	78
	zbyt wysokie podatki	78	78	80	72	46	65	78	66	54	75
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	49	48	40	39	23	35	43	36	36	42
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	60	65	58	55	41	61	60	53	46	59
	silna konkurencja na rynku	58	66	67	56	43	35	61	55	55	60
	zła sytuacja finansowa firmy	22	25	23	20	25	23	22	26	24	23
	N	2784	2087	3161	1877	2547	1011	3797	6382	3288	13467

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

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

- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (76%),
- zbyt wysokie podatki (74%),
- niestabilna sytuacja gospodarcza (63%).

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

Innymi, często wymienianymi przeszkodami w zwiększeniu zatrudnienia w województwie lubuskim były skomplikowane przepisy i regulacje prawne oraz silna konkurencja na rynku (odpowiednio 58% i 53%). Na to pierwsze utrudnienie w szczególności zwracali uwagę pracodawcy z branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

W firmach zatrudniających 50 pracowników i więcej pracodawcy wskazywali na duży wachlarz utrudnień stawianych im przez państwo,

były to głównie: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, wysokie oczekiwania płacowe pracowników, zbyt wysokie podatki, skomplikowane przepisy i regulacje prawne.

Szkolenie pracowników

W 2014 roku 41% pracodawców z województwa lubuskiego deklarowało prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników. Było to o 4 p. p. mniej niż w skali kraju (**tabela 2.13**).

Zarówno w województwie lubuskim, jak i w Polsce, zauważalna jest prawidłowość, że im większa firma, tym odsetek pracodawców szkolących pracowników rośnie. Najczęściej kursy dokształcające oferowali pracodawcy z firm zatrudniających ponad 50 osób (75% w województwie lubuskim, 79% w skali kraju). W firmach liczących od 1 do 9 pracowników szkolenia prowadziło 39% przedsiębiorców (40% w Polsce), zaś w małych firmach 54% (59% w skali kraju).

Prowadzenie dodatkowych szkoleń dla pracowników było najbardziej rozpowszechnione w branży edukacyjnej, gdzie aż 74% pracodawców deklarowało dokształcanie swoich podwładnych (o 2 p. p. mniej niż w Polsce). Stosunkowo często szkolenia oferowali też pracodawcy działający w opiece zdrowotnej (60% wskazań) i usługach specjalistycznych (54%). Dane te są zbliżone do wyników ogólnopolskich.

Najrzadziej dokształcanie deklarowali pracodawcy z branż przemysłowych: budownictwo i transport (32%), przemysł i górnictwo (34%) oraz z branży handlowej i gastronomicznej (34%). Podobnie sytuacja wyglądała w skali kraju.

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

branża	lubuskie					Polska				
	wielkość firmy			ogółem	N	wielkość firmy			ogółem	N
	1-9	10-49	50+			1-9	10-49	50+		
przem. i górn.	27	47	71	34	95	35	44	75	42	1816
budow. i transp.	31	56	100	32	214	35	50	68	37	3399
handel, hotel., gastron.	34	31	50	34	342	32	52	71	35	5413
usługi specjalis.	53	57	100	54	195	51	66	84	53	3371
edukacja	65	82	75	74	35	64	86	88	76	1033
opieka zdrow.	57	100	100	60	52	64	74	89	66	938
ogółem	39	54	75	41	932	40	59	79	45	15970

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

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

Formy inwestowania w pracowników	woj. lubuskie					Polska				
	wielkość firmy			ogółem	N	wielkość firmy			ogółem	N
	1-9	10-49	50+			1-9	10-49	50+		
dofinansowanie nauki pracowników w szkołach zawodowych i średnich	3	6	9	3	935	4	5	9	5	15971
dofinansowanie nauki pracowników w szkołach wyższych	3	20	40	5	935	6	17	43	9	15984
konferencje, seminaria, warsztaty	19	32	45	20	935	21	34	51	24	15977
system oceny kompetencji pracowników	17	32	51	18	935	23	36	47	26	15933
indywidualne plany rozwoju pracowników	18	24	31	19	935	20	24	28	21	15897
dofinansowanie samokształcenia pracowników	31	45	59	32	935	38	47	56	40	15986

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2014

Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników ilustruje **tabela 2.14.** Zarówno w województwie lubuskim, jak i w całej Polsce pracodawcy najczęściej dofinansowywali samokształcenie pracowników (odpowiednio 32% i 40% wskazań). Wśród pracodawców z województwa lubuskiego popularne było również zgłaszanie udziału pracowników w konferencjach, seminariach i warsztatach (20%), prowadzenie indywidualnych planów rozwoju pracowników (19%) oraz inwestowanie w system oceny kompetencji pracowników (18%).

Im większa firma, tym inwestowanie w rozwój kompetencji pracowniczych było bardziej popularne. W dużych firmach, zatrudniających ponad 50 osób, aż 59% lubuskich przedsiębiorców wspierało rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników (56% w skali kraju). Aż 40% dużych pracodawców dofinansowywało naukę pracowników w szkołach wyższych (o 3 p. p. mniej niż w Polsce).

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

Przedstawiona poniżej część raportu dotyczy badań prowadzonych wśród przedstawicieli firm i instytucji działających na rynku usług szkoleniowych. Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie 4510 reprezentantów firm i instytucji działających w branży szkoleniowej. Do respondentów docierano przy użyciu wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz ankiety internetowej (CAWI). Wśród firm szkoleniowych w woj. lubuskim na ankietę BKL odpowiedziało 97 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych (3% badanych firm w Polsce). Pod względem liczebności zidentyfikowanych firm szkoleniowych województwo zajmuje 16 (ostatnie) miejsce. Uwzględnienie liczby mieszkańców województwa przypadających na jedną firmę szkoleniową, lokuje je na czternastym miejscu z wynikiem 3422 mieszkańców przypadających na jedną firmę lub instytucję szkoleniową.

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

	wielkość firmy					staż działalności (w latach)				
	mikro	małe	śred.	duże	N	1 - 4	5- 9	10- 15	16 +	N
lubuskie	36	38	18	8	93	32	37	13	18	93
Polska	42	40	15	3	3746	19	29	22	30	3755

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Porównanie struktury i stażu funkcjonowania na rynku firm i instytucji szkoleniowych z woj. lubuskiego z danymi w skali całego kraju, wskazuje na różnice pod stosunku mikro do największych przedsiębiorstw, na korzyść tych ostatnich. Analizowane w województwie firmy wyraźnie różniły się pod względem struktury stażu funkcjonowania ze względu na wyraźnie większy udział w przedsiębiorstwach młodszych niż 10 lat.

Tabela 4.2. Kategorie przychodów instytucji i firm szkoleniowych w lubuskim i Polsce za 2013 r. (dane w %)¹⁰

	do 25 tys.	25 tys. - 50 tys.	51 tys. - 100 tys.	101 tys. - 200 tys.	201 tys. - 500 tys.	501 tys. - 1 mln	> 1 mln	N
lubuskie	15	7	23	8	23	10	14	71
PL	9	11	18	16	17	12	17	2592

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Struktura dochodów firm szkoleniowych w analizowanym województwie była zbliżona do ogólnopolskiej. Największe różnice zostały zauważone w zakresie większego udziału firm deklarujących najniższy próg przychodów (do 25 tys. zł).

¹⁰ Pytanie o dochody jest uważane za jedno z tzw. pytań drażliwych. Wśród firm w woj. lubuskim 33% badanych nie udzieliło na nie odpowiedzi. Dla danych ogólnopolskich odsetek ten wyniósł także 33%.

Zaprezentowane poniżej analizy dotyczą czterech aspektów pracy firm szkoleniowych:

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

Liczba obsługiwanych klientów

Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych w woj. lubuskim w 2013 roku pracowali średnio z 246 klientami rocznie. Wynik ten sytuuje się poniżej średniej ogólnopolskiej (293 klientów). Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych z woj. lubuskiego stanowiła 2% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

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

Miarą znacznie bardziej pomocną w przypadku analizy danych o tak zróżnicowanym rozkładzie jest mediana. Prześledzenie tej wartości w trakcie minionych pięciu edycji pozwala zaobserwować systematyczny spadek mediany klientów w latach 2009 - 2011r, co może świadczyć o kryzysie w branży. Jednym z możliwych wyjaśnień obserwowanego trendu jest wspomniana już wcześniej słabnąca kondycja mniejszych firm i instytucji szkoleniowych w województwie, które upadają lub tracą klientów na rzecz większych konkurentów.

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

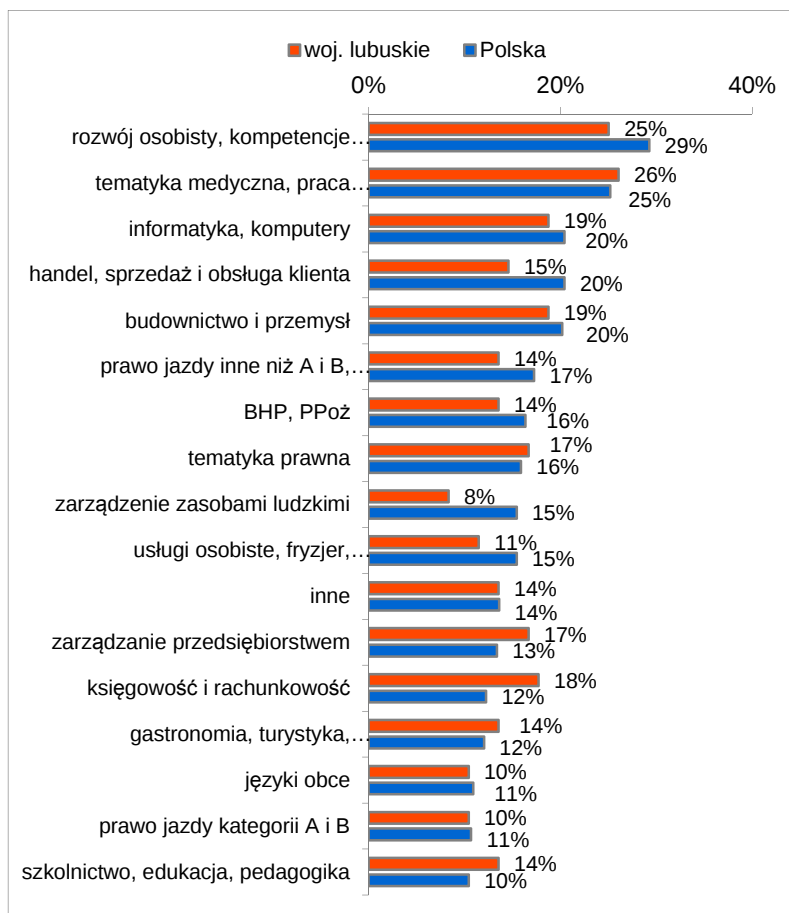
	2009		2010		2011		2012		2013	
	LUBU	PL	LUBU	PL	LUBU	PL	LUBU	PL	LUBU	PL
mediana	200	240	100	180	110	200	150	200	100	150
średnia obcięta 5%	321	394	174	330	315	361	303	338	246	293
% sumy klientów	2%	100%	2%	100%	2%	100%	2%	100%	2%	100%
N	89	3390	81	3648	79	3510	70	2979	97	3164

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

Warto zwrócić uwagę na fakt, że w latach 2009 -2010 zarówno mediana jak i średnia liczba klientów lubuskich firm szkoleniowych była wyższa niż odpowiadające im wskaźniki ogólnopolskie. Tendencja ta nie utrzymała się w 2012 r, gdzie nastąpiło zrównanie mediany klientów.

Tematyka oferowanych szkoleń

Wykres 4.1. Najpopularniejsze obszary tematycznych występujące w ofertach firm i instytucji szkoleniowych w woj. lubuskim i Polsce w 2013 r. (N lubuskie= 96 N PL = 3849)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Na podstawie porównania ofert szkoleniowych badanych firm i instytucji (wykres 4.1.) z województwa lubuskiego można stwierdzić, że najwięcej z nich oferuje szkolenie w zakresie rozwój osobistego, a także branży medycznej i opieki społecznej (w swojej ofercie ma je co czwarta badana firma). Inne popularne obszary szkoleniowe to branża informatyczna, przemysłowo-budowlana oraz szkolenia związane z prowadzeniem księgowości (oferuje je co piąta badana firma w województwie). Inne popularne obszary szkoleniowe (oferowane przez ok. 15% firm) to zarządzanie przedsiębiorstwem, sprzedaż i obsługa klienta, gastronomia i turystyka oraz branża edukacyjna.

Nie odnotowano wartych wspomnienia różnic pomiędzy przeciętnymi ofertami szkoleniowych firm działających w woj. lubuskim, a strukturą ogólnopolską (niewielkie wahnięcia p.p można przypisać małej liczbie próby wojewódzkiej).

Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok

Przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych zostali zapytani o podejmowanie działań mających podnieść jakość oferowanych przez nich usług. Podsumowanie zawarte w tabeli 4.4. wskazuje, że najpopularniejszym sposobem podnoszenia jakości usług w lubuskim w 2015r będzie diagnoza potrzeb szkoleniowych. Jednocześnie ponad połowa badanych wspominała także szersze wykorzystywanie efektów ewaluacji w planowaniu zajęć i rozwoju szkoleniowców, a także o podnoszeniu kompetencji szkoleniowców. Dużą wagę przywiązywano też do podnoszenia jakości warunków w jakich odbywają się prowadzone zajęcia oraz do samej oceny ich jakości. Najrzadziej wskazywano na działania związane ze zdobywaniem certyfikatów potwierdzających kompetencje kadry szkoleniowej.

Porównanie planów zgłaszanych przez lubuskich badanych z ogólnopolskimi tendencjami w ich zakresie, pozwala zauważyć wyraźne dysproporcje w przypadku każdej z metod. Odsetek osób z woj. lubuskiego zainteresowanych każdym z proponowanych rozwiązań znajduje się wyraźnie poniżej przeciętnego wyniku w Polsce. Przeciętna różnica między wynikiem wojewódzkim, a ogólnopolskim wynosiła 18 p.p.

Zaobserwowana tendencja może wskazywać na to, że branża szkoleniowa w lubuskim rozwija się wolniej niż dzieje się to innych regionach kraju.

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

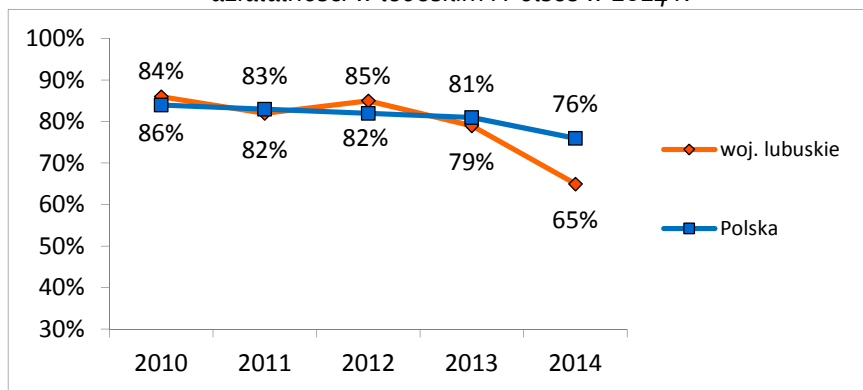
	lubuskie	Polska
ewaluacja w planowaniu zajęć	60	82
kompetencje merytoryczne osób szkolących	56	82
ewaluacja w rozwoju szkoleniowców	57	82
diagnoza potrzeb szkoleniowych	71	80
kompetencje interpersonalne osób szkolących	52	72
lepsze warunki do prowadzenia zajęć	49	68
ocena skuteczności zajęć	42	64
kompetencje pedagogiczne osób szkolących	39	62
ocena jakości zajęć	46	62
opracowanie standardów prowadzenia zajęć	42	58
certyfikacja kompetencji trenerskich	37	42
inne	1	1
N	78	3244

Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Poszerzanie działalności

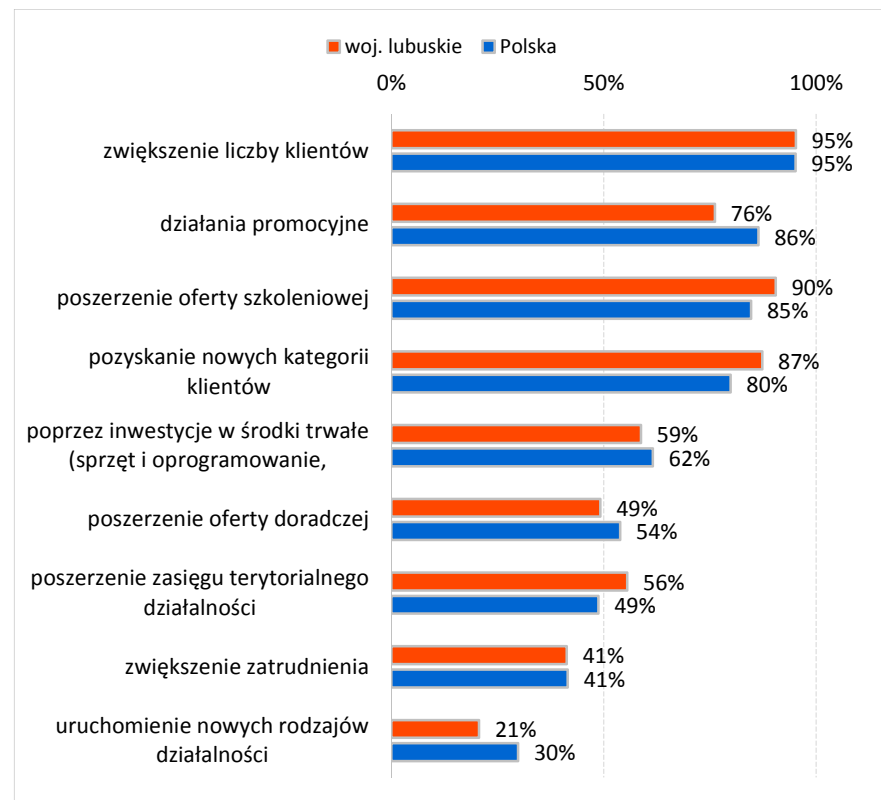
Za jeden ze wskaźników rozwoju sektora usług szkoleniowych można uważać odsetek firm i instytucji planujących poszerzanie własnej działalności. Lubuska branża szkoleniowa po 3-letnim okresie stabilizacji w latach 2010-2012, wykazuje wyraźny spadek w latach 2013-2014. Odsetek firm szkoleniowych, który jeszcze w 2013 utrzymywał się na równi z poziomem ogólnopolskim, w 2014 znalazł się poniżej o ponad 10 p.p. Obserwowaną tendencję do stagnacji można interpretować jako efekt kryzysu w branży, lub jako rezultat jej wysycenia - większość działających na rynku firm rozszerzyło już swoją działalność i pracuje obecnie nad utrzymaniem swojej pozycji.

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



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Tabela 4.5. Planowane działań podejmowanych w celu poszerzenia działalności w ciągu najbliższych 12 msc. w lubuskim i Polsce w 2014 r. (dane w % $N_{lub}=63$ $N_{PL}=3450$)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2014

Najczęstszym zabiegiem, w którym lubuscy szkoleniowcy upatrywali możliwość poszerzenia działalności swoich firm było zwiększenie liczby klientów, pozyskanie nowych kategorii klientów oraz poszerzanie oferty

(wskazywał je niemal każdy badany). Innym popularnym rozwiązaniem było podejmowaniem działań promocyjnych (wskazywało je 3/4 badanych).

Tendencje obserwowane wśród lubuskich przedsiębiorców są dobrym odzwierciedleniem tendencji ogólnopolskich. Jedyna wyraźna różnica uwidoczniła się w przypadku podejmowania działań promocyjnych, które były rzadziej wskazywane przez badanych w lubuskim (różnica 10 p.p.). Jedną z przyczyn obserwowanej różnicy może być mniejsza konkurencja, wynikające z wyraźnie mniejszej liczby firm szkoleniowych.

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

Na terenie województwa lubuskiego w 2013 odnotowano działalność 12 szkół wyższych (w tym filie szkół, których główne siedziby znajdują się poza opisywanym województwem). Na jedną uczelnię w województwie lubuskim przypada średnio 1444 studentów. W murach Uniwersytetu Zielonogórskiego (największej uczelni w województwie) studiuje 76% spośród wszystkich studentów kształcących się w lubuskim. Pod względem proporcji liczby studentów do liczby mieszkańców województwa, lubuskie znajduje się na ostatnim miejscu z wynikiem 1,7%.

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

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

Zadowolenie z usług edukacyjnych

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

studia / typ szkoły	2013		zmiana z 2010	
	lubuskie	Polska	lubuskie	Polska
studenci	86	77	8	-2
N	402	32089	437	33272
liceum ogólnokształcące	62	62	-6	-10
technikum	56	59	-5	-1
szkoła zawodowa	66	71	-5	-2
ogółem	59	62	-4	-7
N	2151	36301	2075	35712

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2014

Większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych z województwa lubuskiego deklarowało, że ponownie wybraliby to samo miejsce nauki. Z wyjątkiem lubuskich szkół zawodowych, odsetek młodzieży składających takie deklaracje dobrze odzwierciedlał tendencję obserwowaną na poziomie krajowym.

Co warto odnotowania, studenci z województwa lubuskiego, składali tego typu deklaracje wyraźnie częściej niż przeciętny wynik na poziomie krajowym.

Porównując otrzymane rezultaty z wynikami badania z 2010 r., w województwie lubuskim zaobserwowano przyrost odsetka studentów zadowolonych z wyboru uczelni. Rezultat ten odznacza się na tle ogólnopolskim, gdzie zaobserwowano niewielki spadek.

Systematyczny spadek w zakresie zadowolonych z wyboru danej szkoły zaobserwowano wśród uczniów wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych. Warto przy tym odnotować, że spadek odsetka zadowolonych licealistów z lubuskiego, był niższy niż spadek obserwowany na poziomie krajowym. Odwrotna sytuacja miała miejsce w przypadku uczniów szkół zawodowych i technikum.

Jedną z możliwych interpretacji otrzymanych wyników, jest wyraźnie mniejszy udział w próbie osób kształcących się na uczelniach prywatnych, niż ma to miejsce w przypadku pozostałych województw (studenci kształcący się na uczelniach prywatnych formułują wyraźnie bardziej krytyczne oceny zarówno samego procesu kształcenia jak i jego efektów)

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

wykorzystanie wiedzy w praktyce		znalezienie dobrej pracy		N 2013	
lubuskie	ogółem	lubuskie	ogółem	lubuskie	ogółem
64	58	65	60	450	2143
różnica 2013 i 2010		różnica 2013 i 2010		N 2010	
0	-9	-2	-12	467	1931

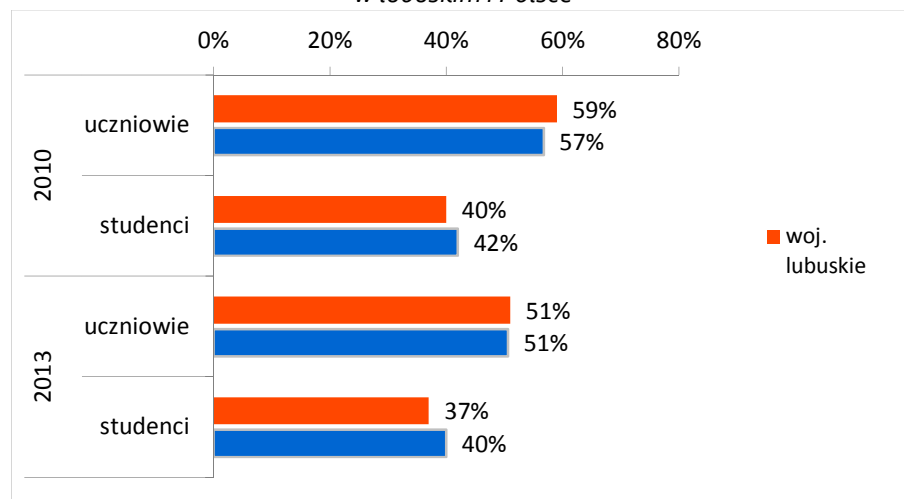
Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Rezultaty województwa w obu analizowanych pytaniach okazują się wyższe o ok. 6 p.p. niż wyniki obserwowane w skali krajowej. Wyniki te można interpretować jako kolejne wskaźniki większego niż przeciętne zadowolenia studentów lubuskich uczelni wyższych. Poziom zadowolenia okazuje się tam także bardziej stabilny niż przeciętna krajowa. W przypadku obu analizowanych wskaźników na poziomie ogólnopolskim odnotowano spadki o ok. 10 p.p. Sytuacja ta nie znalazła swojego odzwierciedlenia w lubuskim.

Plany aktywności zawodowej i ich realizacja

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

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



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

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

W porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego w 2010r. zarówno w województwie lubuskim, jak i w całej populacji zauważono spadek w odsetka pracujących zarobkowo uczniów.

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

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

płeć		minimalne		zadowalające	
		uczeń	student	uczeń	student
lubuskie	k	1500	1600	2000	2300
	m	1900	1800	2500	2500
ogółem	k	1500	1800	2000	2500
	m	1800	2000	2500	3000
lubuskie	k	1167	243	1170	243
	m	1005	129	1006	129
N ogółem	k	17855	18193	17848	18142
	m	15978	11822	15970	11780

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2013

Mediana najniższych wartości wynagrodzenia, za którą uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w woj. lubuskim gotowi byli podjąć pracę wyniosła 1500 zł w przypadku kobiet oraz 1900 zł w przypadku mężczyzn. Zwraca uwagę fakt, że przeciętne oczekiwania w zakresie płacy minimalnej mężczyzn w województwie, przewyższają te obserwowane na poziomie ogólnopolskim.

krajowym. Warto również podkreślić, że mężczyźni uczący się w lubuskich szkołach ponadgimnazjalnych formułowali przeciętnie wyższe niż studenci oczekiwania finansowe w zakresie minimalnej płacy, za którą zgodziliby się pracować. W przypadku kobiet, zarówno studentki jak i uczennice formułowały minimalne oczekiwania finansowe poniżej odpowiadających im wartości w skali ogólnopolskiej.

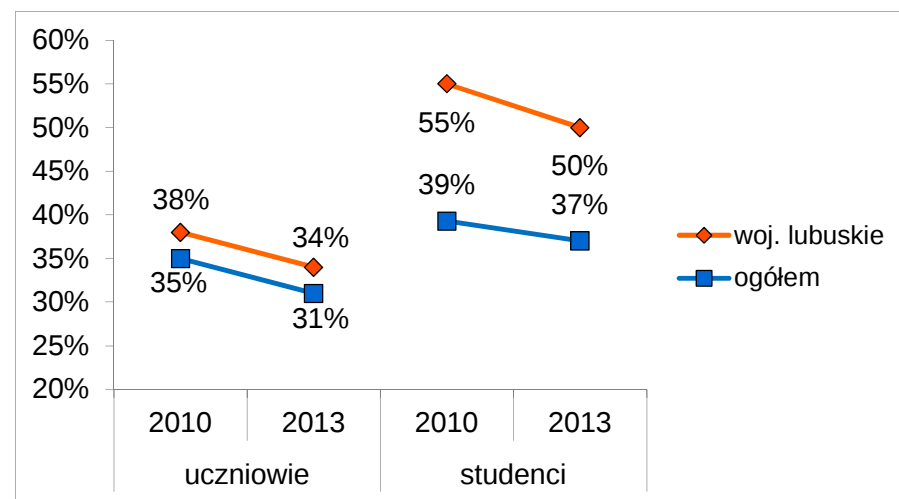
Skromniejsze oczekiwania finansowe studentów porównaniu do tych odnotowanych na poziomie ogólnopolskim, można uznać za pośredni dowód na trudniejszą sytuację specjalistów na lubuskim rynku pracy. Wyższe niż przeciętnie oczekiwania finansowe mężczyzn z lubuskich szkół ponadgimnazjalnych można tłumaczyć lepszą sytuacją dla zawodów robotniczych w tym regionie.

W przypadku pensji uznawanej za zadowalającą mediana kwot dla uczniów z lubuskiego wyniosła 2 500 zł (mężczyźni) oraz 2 000-2 300 zł (kobiety). Deklaracje uczniów szkół ponadgimnazjalnych odpowiadały wartościom obserwowanym w skali całego kraju. Natomiast studenci zadeklarowali stawki poniżej odnotowanych w ich kategoriach w skali kraju. Fakt ten można traktować, jako kolejny pośredni wskaźnik trudniejszej sytuacji specjalistów na lubuskim rynku pracy.

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

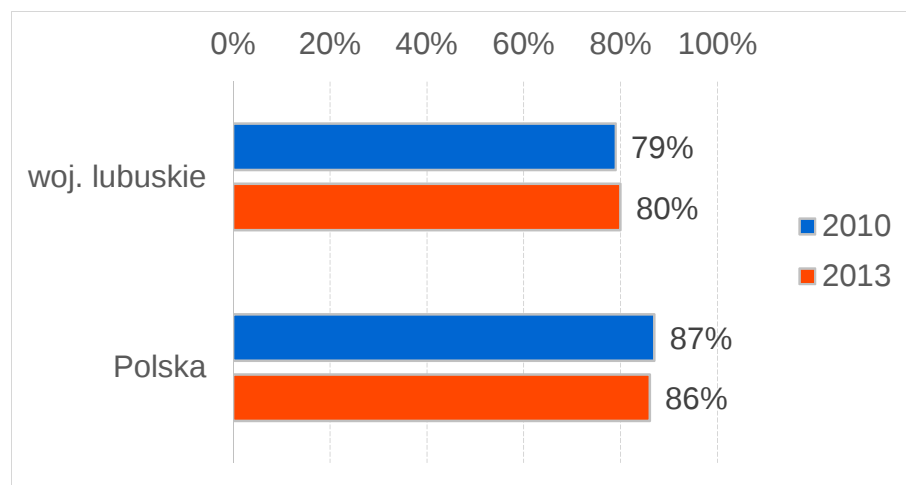
Zamiar założenia własnej działalności gospodarczej w 2014 deklarowało ok. 34% badanych uczniów i 50% studentów z woj. lubuskiego. Zarówno w edycji badania z 2010r. jak i z 2013 r. odsetek pracujących wśród lubuskich studentów znajdował się wyraźnie powyżej przeciętnej dla tej kategorii na poziomie ogólnopolskim.

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



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Tabela 3.3. *Odsetek studentów deklarujących chęć poszukiwania pracy w zawodzie wyuczonym w trakcie studiów w latach 2010 i 2013 w woj. lubuskim i Polsce.*



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

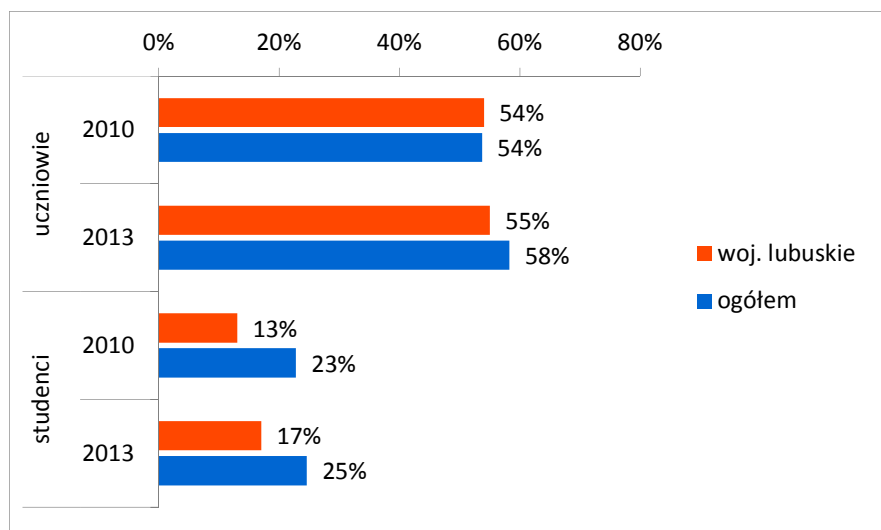
Zdecydowana większość studentów, deklaruje, że po ich zakończeniu zamierza poszukiwać pracy w wyuczonym zawodzie.

Podobny trend zaobserwowano w wynikach ogólnopolskich, ale należy zaznaczyć, że wyniki wojewódzkie plasują się o ok. 7 p.p. poniżej krajowych.

Podnoszenie własnych kwalifikacji

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

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



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Porównanie z edycją badania z 2010r., wykazuje stabilność wyników wśród badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz niewielki (4 p.p.) przyrost uczestniczących w szkoleniach studentów z województwa lubuskiego.

Uczestnictwo w kursach i szkoleniach deklarował co drugi uczeń (co jest spójne z rezultatami ogólnopolskimi dla tej kategorii) i co szósty student. Poziom uczestnictwa w szkoleniach studentów plasują się wyraźnie poniżej przeciętnego wyniku tej grupy obserwowanego na poziomie ogólnopolskim (8 p.p. w 2013r.).

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

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

typ szkoły	2013		różnica 2013 - 2010		N 2013		N 2010	
	lubuskie	ogółem	lubuskie	ogółem	lubuskie	ogółem	lubuskie	ogółem
liceum ogólnoksz.	92%	93%	-4%	-3%	1012	18880	1011	17716
technikum	57%	66%	-19%	-13%	866	12045	659	10863
szkoła zawodowa	54%	63%	-23%	-15%	274	4011	405	4962
ogółem	73%	80%	-13%	-8%	2152	36339	2075	35712

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

Zdecydowana większość badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych (73%) w woj. lubuskim planuje kontynuować kształcenie się po ukończeniu szkoły. Spośród wymienionych typów szkół, najczęściej deklarują to uczniowie liceów ogólnokształcących (powyżej 90%). W przypadku szkół zawodowych i techników, chęć taką zgłaszał co drugi badany.

W porównaniu z wynikami z 2010 r., w województwie lubuskim, podobnie jak w całej Polsce, zauważalnie zmniejszył się odsetek zainteresowanych dalszym kształceniem uczniów techników oraz szkół zawodowych (spadek odpowiednio o 19 i 23 p. p.). Odsetki te przewyższają ich odpowiedniki w skali krajowej (różnica ok. 7 p.p.).

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

Obserwowany rezultat może być efektem wspomnianej już wyżej korzystnej sytuacji rynkowej dla przedstawicieli zawodów robotniczych. Może się ona wiązać m.in. z atrakcyjnymi perspektywami zarobkowymi od razu po opuszczeniu murów szkoły, co może zmniejszać motywację do dalszego kształcenia się.

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

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

status społ- ekon i płeć		2013		2013 - 2010		N 2013		N 2010	
		LUBU	PL	LUBU	PL	LUBU	PL	LUBU	PL
SES	niski	51	35	- 1	-1	582	15160	893	16679
	średni	65	51	7	0	357	7826	506	8351
	wysoki	81	73	8	0	400	7654	426	7813
płeć	k	66	53	9	0	939	19146	1090	18913
	m	57	40	12	-2	668	17193	908	16700
	ogółem	62	47	11	0	1607	36339	1998	35613

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

62% uczniów szkół ponadgimnazjalnych z woj. lubuskiego deklaruje chęć podjęcia studiów dziennych. Wartość ta wzrosła w porównaniu z wynikami badania w 2010 r, w przeciwieństwie do trendu ogólnopolskiego, który utrzymał się na tym samym poziomie.

Wyraźne zróżnicowanie pod względem zainteresowania podjęciem studiów dziennych jest widoczne pod względem statusu społeczno-ekonomicznego¹¹. Wraz z jego wzrostem, wyraźnie wzrastał odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów dziennych. Zróżnicowanie

¹¹Wskaźnik SES utworzono sumując punkty przypisane określonym poziomom wykształcenia ojca/opiekuna i matki/opiekunki (1 – podstawowe lub niepełne podstawowe, 2 – zasadnicze zawodowe, 3 – średnie, 4 – wyższe). W wyniku tej operacji powstał sumowany indeks przyjmujący wartości pomiędzy 2 a 8. Zmienna ta podobnie jak w badaniach Dołaty (2001), została przekodowana do postaci przyjmującej 3 wartości: (niski SES: 2-5 pkt) (42% próby), średni SES – 6 punktów (22% próby) oraz wysoki SES – 7-8 punktów (21% próby). Uczniów u których niemożliwe było policzenie indeksu SES potrącono jako braki danych (16% próby)

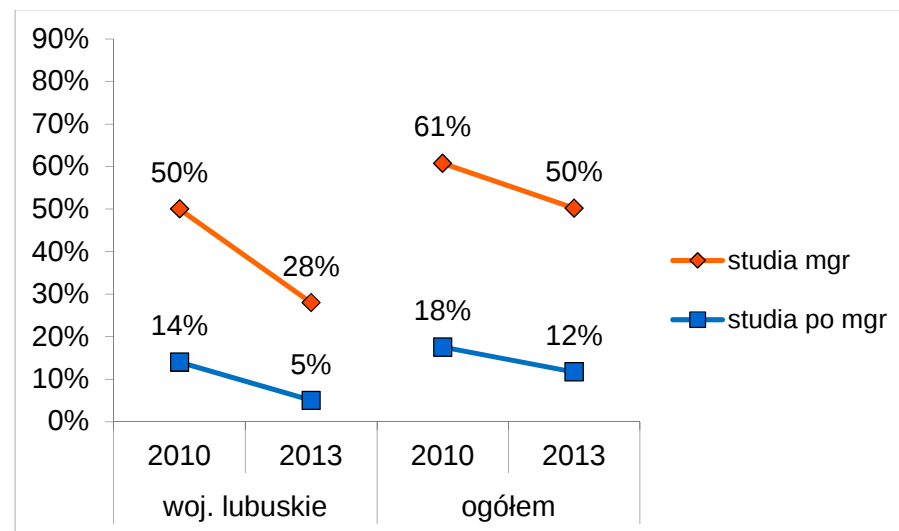
w zakresie chęci podjęcia studiów wyższych było widoczne także ze względu na płeć osób badanych. W woj. lubuskim kobiety wyrażały taką chęć częściej o ok. 10 p. p niż mężczyźni.

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

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

Zestawienie wymienionych wskaźników przedstawiono na wykresie 3.5.

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



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

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

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

wyższych. Wyraźnie widoczny jest w przypadku studiów po-magisterskich (w lubuskim była to różnica aż 22 p. p.).

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

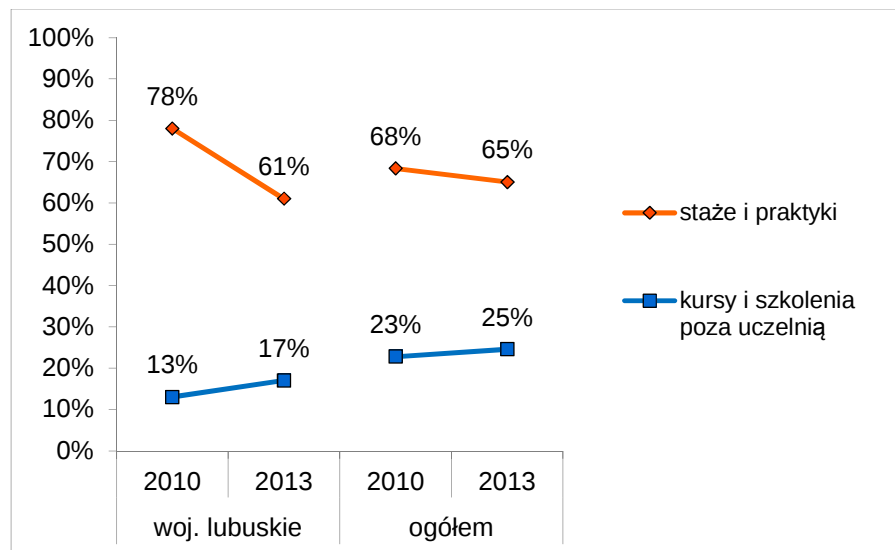
Tabela 3.8. *Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenia w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w podziale na płeć w roku – w woj. lubuskim i Polsce w 2013 r.*

dalsze kształcenie		K	M	N kobiety	N mężczyzn.
studia mgr	lubuskie	32%	20%	148	100
	ogółem	51%	49%	9948	7301
studia po mgr	lubuskie	10%	-	117	44
	ogółem	3%	10%	9008	5037

Źródło: BKL Studenci 2013

W przypadku podejmowania dalszego kształcenia na tym samym kierunku w ramach studiów magisterskich, kobiety kształcące się w woj. lubuskim wyrażają taki częściej niż mężczyźni. Warto zauważyć, iż kobiety kształcące się na poziomie magisterskim w woj. lubuskim zauważalnie częściej deklarują chęć kontynuacji nauki, niż obserwuje się to na poziomie krajowym (różnica 7 p. p.).

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



Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Uczestnictwo w stażach i praktykach w 2013r. deklarowało ok. 60% lubuskich studentów (o 4 p. p. niżej niż poziom krajowy). Natomiast realizację kursów poza uczelnią zgłaszało ok. 17% badanych (8 p. p. poniżej poziomu ogólnopolskiego w tej kategorii). Na podstawie tego wskaźnika można wnioskować o niższym niż przeciętnie w Polsce poziomie aktywizowania zawodowego studentów przez lubuskie uczelnie, przekładającego się na poziom zaangażowania w poszukiwanie staży i praktyk, a także w inwestowania we własne kompetencje.

Zmianą wartość odnotowania jest bardzo duży spadek odsetka osób z studentów z lubuskiego, podejmujących staże i praktyki zawodowe w porównaniu z 2010 r. (różnica 17 .p.p)

Samoocena kompetencji uczniów i studentów

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

	lubuskie			różnica z wynikiem ogólnopolskim			różnica z lubuskie 2010		
	K	M	ogółem	K	M	ogółem	K	M	ogółem
KOMP	3,95	4,03	3,98	-0,21	-0,35	-0,27	-0,18	-0,31	-0,21
DYSP	4,01	3,88	3,97	-0,06	-0,15	-0,09	0,05	-0,13	-0,01
INTER	3,96	3,62	3,84	-0,20	-0,38	-0,26	-0,16	-0,41	-0,26
JEZYK	3,84	3,78	3,82	-0,29	-0,23	-0,26	-	-	-
BIUR	3,78	3,50	3,68	0,06	0,08	0,08	0,23	0,23	0,21
KIER	3,61	3,74	3,65	-0,04	0,04	-0,01	0,04	0,15	0,08
KOGN	3,59	3,70	3,63	-0,25	-0,22	-0,24	-0,13	-0,05	-0,10
SAMOORG	3,64	3,47	3,58	-0,29	-0,33	-0,30	-0,16	-0,33	-0,22
FIZ	3,29	3,65	3,42	-0,22	-0,15	-0,21	-0,21	-0,26	-0,20
MAT	3,23	3,36	3,28	-0,13	-0,25	-0,18	0,10	0,21	0,14
KULT	3,07	2,87	3,00	-0,31	-0,08	-0,21	-0,12	-0,21	-0,16
TCH	2,47	3,60	2,87	0,07	0,29	0,11	0,43	0,29	0,48
N*	265	143	408	18955	12338	31293	328	123	451

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Podobnie jak w Polsce ogółem, kompetencje najwyżej oceniane przez lubuskich studentów to (w kategorii tzw. kompetencji „twardych”) ogólnie rozumiane kompetencje związane z obsługą komputerowa, a także

w zakresie tzw. kompetencji miękkich: interpersonalne i związane z dyspozycyjnością.

Wśród najniżej ocenianych kompetencji znalazły się kompetencje dotyczące obsługi, montażu i naprawy urządzeń technicznych oraz zdolności artystycznych.

Różnice w ocenie kompetencji na poziomie analizowanego województwa z ich przeciętnymi ocenami w skali całego kraju odnotowano w następujących przypadkach:

- poniżej przeciętnego wyniku w kraju: głównie samoocena kompetencji obsługi komputera, kompetencje interpersonalnych i posługiwania się językiem polskim, kompetencje kognitywnych, samo-organizacyjnych, fizycznych i matematycznych.
- powyżej przeciętnego wyniku w kraju: studenci z województwa lubuskiego wyżej oceniali swoje umiejętności w zakresie kompetencji technicznych.

W porównaniu z samooceną kompetencji studentów z 2010 roku należy zauważyć wyraźny przyrost samooceny w zakresie kompetencji technicznych i matematycznych, a także kompetencji biurowych. Natomiast spadek samoocen odnotowano w zakresie kompetencji interpersonalnych, komputerowych, samo-organizacyjnych, i fizycznych. Wzrost samooceny kompetencji w porównaniu z 2010 r. odnotowano najwyraźniej w przypadku kompetencji technicznych, biurowych oraz matematycznych.

Przyczyn wzrostu samooceny nt. zdolności matematycznych i technicznych można poszukiwać w intensywnie prowadzonych w kraju akcjach mających na celu zachęcanie do podejmowania studiów na

kierunkach ścisłych i technicznych (np. kierunki zamawiane) oraz wprowadzeniu obowiązkowej matury z matematyki w 2010.

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

	lubuskie			różnica z wynikiem ogólnopolskim			różnica z lubuskie 2010		
	K	M	ogółem	K	M	ogółem	K	M	ogółem
KOMP	4,10	4,30	4,19	0,07	0,01	0,04	0,13	0,00	0,07
INTER	4,21	4,03	4,13	0,02	0,00	0,01	0,05	0,03	0,05
DYSP	3,96	3,90	3,93	0,02	0,00	0,01	0,16	0,06	0,11
FIZ	3,59	4,06	3,81	-0,04	0,00	-0,03	0,10	0,04	0,07
JZK	3,89	3,67	3,79	0,00	-0,01	0,00	-	-	-
SAMOORG	3,81	3,60	3,71	0,02	-0,06	-0,01	0,08	-0,08	0,01
KIER	3,48	3,54	3,51	-0,02	-0,01	-0,01	0,05	0,01	0,03
KOGN	3,49	3,53	3,51	0,00	-0,01	-0,01	0,08	0,04	0,06
BIUR	3,37	3,04	3,22	0,00	-0,02	-0,01	0,14	0,01	0,08
MAT	3,07	3,23	3,14	-0,06	-0,04	-0,05	0,07	0,12	0,09
KULT	3,27	2,76	3,03	-0,02	-0,04	-0,02	0,00	-0,10	-0,04
TCH	2,06	3,28	2,63	-0,02	-0,05	-0,05	0,18	-0,03	0,08
N*	1165	986	2151	18793	16748	35541	1097	954	2051

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

W kategorii najwyżej ocenianych przez uczniów lubuskich szkół ponadgimnazjalnych kompetencji (średnia samoocen powyżej 4,0) znalazły się jedynie ogólnie rozumiane kompetencje komputerowe oraz interpersonalne. Dwie najniżej oceniane grupy kompetencji, to podobnie jak w przypadku badanych studentów, kompetencje artystyczne i tech-

niczne. W porównaniu z edycją badania z 2010r. odnotowano wzrost samoocen kobiet w zakresie kompetencji technicznych, biurowych, dyspozycyjnych i komputerowych. W przypadku pozostałych kompetencji nie odnotowano wyraźnych różnic

Źródła :

Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - stan w końcu kwietnia 2014. Dostępny w Internecie: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-oraz-stopa-bezrobocia-wg-wojewodztw-podregionow-i-powiatow-stan-na-koniec-marca-2014-r-2,19.html> (tablica). (data dostępu: 20.05.2015).

Informacja o bezrobociu w powiecie żagańskim oraz analiza sytuacji osób bezrobotnych do 30 roku życia w latach 2011-2012. Dostępny w Internecie: http://www.pup.zagan.pl/images/pliki_pup/analizy/Informacja/2012/Analiza_30.pdf (data dostępu: 28.05.2015).

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

Pogłębiona analiza sytuacji bezrobotnych osób młodych na lubuskim rynku pracy. Raport przygotowany przez Fundację Obserwatorium Społeczne "Inter Alia" na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Dostępny w Internecie: <http://wupzielonagora.praca.gov.pl/documents/901750/1295088/Raport%20z%20badania%20pn%20%20Pog%C5%82%C4%99biona%20analiza%20sytuacji%20bezrobotnych%20os%C3%B3b%20m%C5%82odych%20na%20lubuskim%20ryнку%20pracy.pdf?version=1.0&t=1426161776387> (data dostępu: 20.05.2015).

Powiatowa strategia rozwiązywania problemów społecznych w powiecie nowosolskim na lata 2005-2015. Dostępny w Internecie: http://bazy.ngo.pl/download/75593_sr.pdf (data dostępu: 28.05.2015).

Powszechny Spis Rolny 2010. Raport z wyników województwa lubuskiego. Dostępny w Internecie: http://zielonagora.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/zg/ASSETS_Raport_PSR_2010b3.pdf (data dostępu: 19.05.2015).

Statystyczne Vademecum Samorządowca. Portret Województwa Lubuskiego. Dostępny w Internecie: http://zielonagora.stat.gov.pl/vademecum/vademecum_lubuskie/portret_wojewodztwa/wojewodztwo_lubuskie.pdf (data dostępu: 19.05.2015).

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