

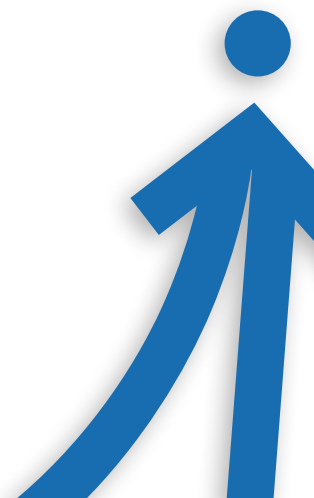


**Bilans
Kapitału
Ludzkiego**

2011

Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”

Polki i Polacy na rynku pracy



Szymon Czarnik
Anna Strzebońska
Dariusz Szklarczyk
Karolina Keler



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOLECZNY



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

Departament Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości:

Anna Świebocka-Nerkowska – kierownik projektu
Maja Dobrzyńska
Beata Michorowska

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie:

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

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

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

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

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

tel.: +48 22 432 80 80

fax: +48 22 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

ISBN 978-83-7633-082-2

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

Wydanie I

Warszawa 2011

Spis treści

1.	Wstęp	5
2.	Główne wnioski	8
2.1.	Oczekiwania płacowe	8
2.2.	Poszukiwanie pracy	9
2.3.	Wykształcenie	9
2.4.	Kompetencje	9
3.	Metodologia badania	11
3.1.	Dobór próby	11
3.2.	Charakterystyka próby	11
3.3.	Podejście badawcze	13
4.	Przegląd wyników badań	17
4.1.	Formy zatrudnienia i sytuacja zawodowa	17
4.2.	Struktura zawodowa i płacowa	21
4.3.	Poszukiwanie pracy	30
4.4.	Wykształcenie	40
4.5.	Kompetencje	43
4.6.	Zadowolenie z pracy	59
	Spis ilustracji	61

1. Wstęp

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Główne wnioski

Generalnie we wszystkich analizach, zarówno dotyczących różnych form zatrudnienia, zawodów wykonywanych i tych, w których poszukuje się pracy, jak i w analizach poświęconych wykształceniu czy samoocenie kompetencji, zdecydowanie na pierwszy plan wysuwa się segmentacja rynku pracy ze względu na płeć pracowników. Oczywiście nie można bagatelizować także innych czynników różnicowania, takich jak wykształcenie, wiek czy miejsce zamieszkania (podział miasto-wieś), jednak pod wieloma względami to właśnie płeć ma znaczenie dominujące. W okresie od sierpnia do listopada 2010 r. (czas realizacji badania) mniej więcej co drugi pracujący był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, co dziewiąty prowadził działalność na własny rachunek, co czternasty pracował w minionym roku w ramach umowy zlecenia lub o dzieło, co dwudziesty zadeklarował pracę bez formalnej umowy. Już na tym etapie ujawnia się różnicowanie między płciami: o ile w przypadku pracy na etat kobiety stanowią połowę zatrudnionych, o tyle w grupie prowadzących własną działalność pozarolniczą, jak również pracujących bez umowy, na jedną kobietę przypada średnio dwóch mężczyzn. Z kolei znacznie częstszy był udział kobiet w praktykach/stażach, jak również działalności wolontariackiej (60%).

Konkretne wybory zawodowe kobiet i mężczyzn biegą wyraźnie odrębnymi ścieżkami. Segmentacja ze względu na płeć może ujawniać się na różnym poziomie – już na pierwszym poziomie klasyfikacji zawodów ISCO (9 wielkich grup zawodowych) – widzimy zgrupowanie mężczyzn w kategoriach robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i monterów, zaś kobiet w grupie pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług. Praktycznie na każdym szczeblu hierarchii – od wyższej kadry zarządzającej po pracowników do prac prostych, i na każdym poziomie szczegółowości klasyfikacji – od najogólniejszego podziału na 9 wielkich grup zawodowych po wyszczególnienie ponad 400 grup elementarnych – systematycznie napotykamy na zawody z przeważającym udziałem kobiet i takie z przeważającym udziałem mężczyzn. Czynniki różnicujące zawody męskie i kobiece wiążą się z podziałem na prace z ludźmi i prace z obiektami materialnymi, ze stopniem wymaganego wysiłku fizycznego, zakresem potrzebnych umiejętności technicznych oraz poziomem ryzyka właściwego danemu zawodowi. Uwarunkowania te stanowią poważną trudność zarówno na poziomie teoretycznym, analizy danych, jak i na poziomie praktycznym, dotyczącym wszelkiego rodzaju programów interwencyjnych nakierowanych na nierówności rynku pracy związane z płcią.

Wyraźnie ujawnia się też różnicowanie wieś-miasto, w oczywisty sposób związane ze znaczeniem zawodów rolniczych na wsi. Przeciętnie na wsi ponad dwukrotnie wyższy jest odsetek osób pracujących na własny rachunek, przy czym różnica bierze się głównie z udziału działalności rolniczej (odsetek działalności pozarolniczej jest zbliżony i oscyluje wokół 5%).

Kategorie najsilniej dotknięte bezrobociem to robotnicy – zarówno wykwalifikowani, jak i niewykwalifikowani. W najwyższych kategoriach zawodowych (władze, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy, specjaliści i personel średniego szczebla) bezrobocie utrzymuje się w niskim zakresie (najczęściej 1-5%); znaczący wyjątek stanowi kategoria zawodowa obejmująca średni personel z dziedziny usług prawnych (np. sekretarki w kancelariach prawniczych) i artystyczno-kulturalnych (plastycy, pracownicy bibliotek, muzeów itp.), gdzie bezrobocie przekracza 15%.

Warty odnotowania jest też fakt, że średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych to w znacznej mierze osoby, które już zakończyły swoją karierę zawodową i są na emeryturze (co piąta osoba z tej grupy). W żadnej innej kategorii spośród zawodów z górnej części hierarchii ISCO odsetek ten nie jest tak duży.

2.1. Oczekiwania płacowe

Oczekiwania płacowe są silnie zróżnicowane w zależności od kategorii zawodowej. Uwagę zwracają na siebie dość wysokie oczekiwania operatorów i monterów, co wskazuje na znaczące zapotrzebowanie na ich usługi – w rzeczy samej ta kategoria jest znacznie słabiej dotknięta bezrobociem niż sąsiednie kategorie robotnicze. Operatorzy i monterzy poziomem swych oczekiwań płacowych przewyższają zawody inteligenckie średniego szczebla (a w średnim poziomie rzeczywistych płac niewiele mu ustępują).

Ogólnie oczekiwania płacowe są wyraźnie skorelowane zarówno z rzeczywistymi zarobkami w poszczególnych województwach, jak również z występującymi w nich stopami bezrobocia (wyższemu bezrobociu towarzyszą niższe oczekiwania). We wszystkich kategoriach zawodowych ujawniają się wyraźnie wyższe oczekiwania płacowe mężczyzn – różnice są względnie najmniejsze w przypadku zawodów ze szczytu hierarchii oraz kategorii pracowników biurowych. Jest charakterystyczne, że różnice te zdecydowanie najsilniej ujawniają się w sferze oczekiwań „optymistycznych” („Na jaką pensję mógłby/mogłaby Pan(i) liczyć przy dużym szczęściu?"). Należy jednak cały czas pamiętać, że mężczyźni i kobiety najczęściej zasilają różne specyficzne podkategorie zawodowe, w związku z czym nie jest na tym poziomie agregacji uprawnione mówienie o oczekiwaniach płacowych za „tę samą pracę”.

2.2. Poszukiwanie pracy

Z punktu widzenia statystycznej definicji bezrobotnego interesujące jest, że pracy aktywnie poszukuje tylko 70% osób określających się mianem „bezrobotnych”.

Kategorie zawodowe, w których ludność aktywna zawodowo poszukuje pracy, do pewnego stopnia stanowią kalkę bieżącej struktury zatrudnienia, typowa jest bowiem chęć zatrudnienia w zawodzie, w którym ma się już doświadczenie. Z całą mocą ujawnia się też tutaj segmentacja rynku pracy na zawody męskie i kobiece.

Wśród zawodów preferowanych przez mężczyzn na plan pierwszy wybijają się wykwalifikowane zawody robotnicze (zwłaszcza związane z budownictwem i obróbką metali), zawody związane z prowadzeniem pojazdów oraz te, które nie wymagają wyższych kwalifikacji (prace w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie). Na wyższych szczeblach hierarchii zawodowej uwagę mężczyzn skupia kategoria nauk fizycznych, chemicznych i technicznych oraz biznesu i administracji.

Kobiety orientują swoje wybory zawodowe na kilka tradycyjnie już sfeminizowanych grup zawodów, wiążących się z częstym kontaktem z ludźmi. Należą do nich przede wszystkim praca w handlu oraz usługach osobistych (co trzecia kobieta szuka pracy w jednej z tych dziedzin). Na wyższych szczeblach hierarchii zawodowej kobiety poszukują pracy w edukacji, jako personel ds. biznesu i administracji oraz jako sekretarki; na niższych szczeblach – jako robotnice w przemyśle spożywczym, drzewnym i tekstylnym oraz jako pomoce domowe i sprzątaczkę.

Daje się odczuć różnicowanie poszukiwań zawodowych ze względu na wiek badanych. W grupie starszych pracowników występuje tendencja do wybierania zawodów o niższym statusie – związanych z pomocą domową, sprzątnięciem i przygotowywaniem posiłków (wśród kobiet), czy ładowaniem nieczystości i prostymi pracami fizycznymi (obydwie płcie). Wśród mężczyzn wyraźny jest odpływ młodych od zawodów związanych z obróbką metali.

Kobiety i mężczyźni poszukujący pracy zgłaszają podobne trudności związane z jej podjęciem (przede wszystkim brak ofert w okolicy, brak kontaktów, ale także brak doświadczenia i odpowiednich uprawnień). Znacząca różnica pojawia się w ocenie wpływu sytuacji rodzinnej na aktywność zawodową kobiet – znacznie silniej akcentowały konieczność opieki na dzieckiem. Ten motyw jeszcze wyraźniej ujawniał się w grupie kobiet nieaktywnych zawodowo – znajdował się zaraz na drugim miejscu po stanie zdrowia.

Analiza, skąd odchodzą i dokąd kierują się pracownicy szukający pracy wskazuje na znaczną elastyczność po stronie podaży pracy. Znaczny odsetek osób poszukuje pracy w zawodzie innym niż dotychczas wykonywany (choć oczywiście większość stara się kontynuować pracę w swoim zawodzie bądź przejść do zawodu pokrewnego). Dość typowym przykładem migracji zarobkowej jest przechodzenie mężczyzn z zawodów robotniczych do kategorii kierowców oraz migracje kobiet pomiędzy pracą w handlu i pracą biurową (przejścia w obydwie strony).

2.3. Wykształcenie

Różnice w późniejszych wyborach zawodowych mają swe początki w decyzjach edukacyjnych. Charakterystyczne są różnice w strukturze wyższego wykształcenia kobiet i mężczyzn – kobiety częściej kończą obecnie wyższe studia, jednak struktura ich wykształcenia jest znacząco odmienna od mężczyzn. W obu płciach dominują kierunki ekonomiczno-administracyjne (ok. 30%), jednak w grupie kobiet kolejne dwie pozycje w rankingu to kierunki pedagogiczne i humanistyczne (łącznie 33%), podczas gdy w grupie mężczyzn to kierunki inżynierjno-techniczne i informatyczne (24%). Warto odnotować, że te dwa ostatnie kierunki nie znajdują się w ogóle w pierwszej dziesiątce kierunków wybieranych przez kobiety.

2.4. Kompetencje

W badaniu kompetencje zostały podzielone na 11 ogólniejszych kategorii (patrz podrozdział dotyczący pomiaru kompetencji), przy czym badanych proszono zarówno o samoocenę poziomu określonej kompetencji, jak i chęć wykonywania pracy wymagającej tej kompetencji. Dane potwierdzają obiegową prawdę, że, z jednej strony, ludzie najczęściej chcą robić to, co w swoim mniemaniu potrafią, a z drugiej strony nabywają umiejętności wymagane w zawodzie, który chcą wykonywać.

Najlepszą samooceną wykazali się badani pod względem swoich kompetencji interpersonalnych – związanych z kontaktami z ludźmi (podopiecznymi, klientami bądź współpracownikami); na przeciwległym krańcu znalazły się natomiast zdolności artystyczne i twórcze.

Podobnie jak w przypadku struktury zawodowej i wykształcenia, także tutaj ujawniają się radykalne różnice między płciami, dające skądinąd racjonalną podstawę do wyjaśnienia różnic w wyborach zawodowych.

Główne wnioski

We wszystkich możliwych podziałach (ze względu na zawód, wiek, wykształcenie itp.) kobiety uzyskują systematycznie niższe wyniki w samoocenie kompetencji technicznych; jednak ujawnia się ich przewaga pod względem zdolności artystycznych i kompetencji związanych z pracami biurowymi.

Analizując strukturę kompetencji ze względu na wiek, dostrzegamy ewidentny objaw rewolucji elektronicznej – kompetencje związane z obsługą komputera i korzystaniem z internetu, oceniane wyraźnie najgorzej przez osoby powyżej 54 roku życia, w grupie najmłodszej znajdują się na samym szczycie rankingu. Pod tym względem różnica między „starymi” i „młodymi” jest niemal dwukrotnie silniejsza niż różnica w samoocenie sprawności fizycznej! W młodszych kategoriach wiekowych ujawnia się też w miarę wyraźnie przewaga mężczyzn nad kobietami pod względem sprawności fizycznej i dyspozycyjności, która słabnie w wyższych kategoriach wiekowych. Jest to jeszcze jedno potwierdzenie ograniczeń w wyborach zawodowych kobiet, związanych z wychowaniem dzieci.

Różnice w strukturze zatrudnienia mężczyzn i kobiet w specyficzny sposób ujawniają się przy porównywaniu średniego poziomu kompetencji osób pracujących w poszczególnych zawodach. Globalnie, na poziomie całej próby, kobiety mają (bardzo nieznacznie) lepszą samoocenę umiejętności posługiwania się komputerem i internetem, jednak w obrębie konkretnych kategorii zawodowych (np. specjalistów, techników i personelu średniego szczebla, pracowników usług i sprzedawców) ujawnia się wyraźna przewaga mężczyzn. Innymi słowy, kobiety częściej od mężczyzn pracują w zawodach związanych z wykorzystaniem komputera, jednak mężczyźni pracujący w tych zawodach mają pod tym względem większą pewność siebie.

Jest bardzo ciekawe, że różnice w samoocenie kompetencji są wyraźnie powiązane ze stopniem feminizacji/maskulinizacji zawodów. W zawodach zdominowanych przez mężczyzn różnice kompetencyjne między kobietami i mężczyznami są wyraźnie słabsze niż w zawodach zdominowanych przez kobiety. Bliższa analiza pokazuje charakterystyczną zależność: w zawodach „kobięcych” (ponad 70% kobiet) mężczyźni oceniają swoje kompetencje wyżej od kobiet (w przypadku kompetencji komputerowych i kierowniczych znacznie wyżej) – przewaga ta zanika jedynie w przypadku zdolności artystycznych i kompetencji biurowych. W zawodach „męskich” (ponad 70% mężczyzn) jest zdecydowanie inaczej: większość kompetencji jest oceniana podobnie przez mężczyzn i kobiety, a każda z płci pod pewnymi względami wykazuje przewagę nad drugą: mężczyźni wyżej od kobiet oceniają swoje kompetencje techniczne, sprawność fizyczną i dyspozycyjność, natomiast kobiety górują nad mężczyznami pod względem zdolności twórczych i biurowych.

Samoocena poziomu poszczególnych kompetencji wiąże się wyraźnie z uzyskiwanymi zarobkami. Z jednej strony, ogólnie na plan pierwszy wybijają się pod tym względem kompetencje kognitywne (umiejętność wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków), komputerowe i związane z samoorganizacją pracy – zwłaszcza na szczycie hierarchii zawodowej te właśnie kompetencje wydają się mieć kluczowe znaczenie. Z drugiej strony, w praktycznie wszystkich kategoriach zawodowych najsłabiej przekładają się na zarobki kompetencje artystyczne.

Z punktu widzenia oceny kapitału ludzkiego dość istotna jest informacja, że jakkolwiek badani są ogólnie w miarę zadowoleni z wykonywanej pracy, to – poza kategorią specjalistów i wyższej kadry zarządzającej, wśród pracowników etatowych pojawia się wyraźny niedosyt pod względem możliwości rozwoju osobistego i dostępności szkoleń.

3. Metodologia badania

3.1. Dobór próby

Badania ludności, w ramach których były realizowane wywiady osobiste (wspomagane komputerowo – CAPI lub nie – PAPI), zostały przeprowadzone w okresie od 28 lipca do 23 listopada 2010 r. Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania wylosowanych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin. Ankieterzy wręczali list polecający z PARP oraz ulotkę informacyjną o firmie Millward Brown SMG/KRC i badaniu.

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.

3.2. Charakterystyka próby

Próba badawcza miała z założenia umożliwić wyciąganie wniosków na poziomie poszczególnych województw, dlatego też każde województwo było reprezentowane przez przynajmniej 1100 respondentów. Geograficzną strukturę prób wojewódzkich ze względu na wielkość miejscowości przedstawia Tabela 1.

Tabela 1

Struktura próby ze względu na województwo i wielkość miejscowości

Województwo	N	wieś	do 10 tys.	10-19 tys.	20-49 tys.	50-99 tys.	100-199 tys.	200-499 tys.	500 tys.
Dolnośląskie	1101	29,1	10,0	8,1	12,7	10,1	7,9		22,2
Kujawsko-pom.	1102	36,5	7,9	8,7	4,9	8,8	5,7	27,5	
Lubelskie	1103	53,9	5,5	7,5	9,9	9,6		13,6	
Lubuskie	1101	35,7	9,1	18,1	12,4		24,7		
Łódzkie	1146	34,9	4,5	3,2	12,8	14,8			29,8
Małopolskie	1149	52,2	6,0	5,0	9,3	2,3	4,4		20,7
Mazowieckie	1144	36,1	3,8	6,9	9,6	4,5	2,4	4,5	32,3
Opolskie	1129	48,2	9,7	7,4	13,2	7,2	14,3		
Podkarpackie	1132	58,8	6,5	5,4	12,0	8,7	8,6		
Podlaskie	1121	40,9	6,9	6,2	9,5	11,0		25,5	
Pomorskie	1100	33,2	5,2	5,5	17,1	7,1		32,0	
Śląskie	1133	20,7	2,7	4,7	8,9	15,8	29,1	18,0	
Świętokrzyskie	1131	52,7	7,2	6,1	6,8	9,5		17,8	
Warm.-mazurskie	1105	35,7	8,3	13,3	17,1	4,0	21,6		
Wielkopolskie	1107	44,7	9,8	8,7	8,9	9,4	3,4		15,1
Zachodniopom.	1100	30,7	8,3	11,2	15,2	4,2	6,5	23,9	
Ogółem	17904	40,3	6,9	7,8	11,3	7,9	8,0	10,1	7,6

Dane nieważone. Procent wierszowy.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Podstawową strukturę demograficzną próby w podziale na wieś i miasto przedstawia Tabela 2. Należy zwrócić uwagę, że w przeciwieństwie do badań na całej populacji dorosłych Polaków w najwyższej kategorii wiekowej przewagę liczebną mają mężczyźni. Wynika to z faktu, że badaniem była objęta populacja ludności w wieku produkcyjnym, w związku z czym badane były kobiety do 59 roku życia i mężczyźni do 64 roku życia.

Tabela 2**Struktura demograficzna próby**

Miejscowość	Płeć	N	Wiek				
			18-24	25-34	35-44	45-54	55-59/64
Miasto	mężczyzna	5006	18,0	22,7	17,9	19,8	21,7
	kobieta	5611	16,7	23,0	20,6	24,5	15,2
	Ogółem	10617	17,3	22,9	19,3	22,3	18,2
Wieś	mężczyzna	3475	16,8	19,7	21,2	21,0	21,3
	kobieta	3704	20,9	28,2	19,8	20,0	11,1
	Ogółem	7179	18,9	24,1	20,5	20,5	16,0
Ogółem	mężczyzna	8481	17,5	21,5	19,3	20,3	21,5
	kobieta	9315	18,3	25,1	20,3	22,7	13,5
	Ogółem	17796	17,9	23,4	19,8	21,6	17,3

Dane nieważone. Procent wierszowy.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

3.3. Podejście badawcze

Podejście badawcze

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

W podrozdziale tym są zawarte informacje dotyczące przyjętego sposobu kategoryzacji zawodów, określenia sytuacji zawodowej respondenta oraz pomiaru kompetencji.

Kategoryzacja zawodów

Aby zdobyć możliwie pełną informację o historii zawodowej respondenta, pierwsza część kwestionariusza została podzielona na bloki poświęcone kolejno różnym formom zatrudnienia. Bloki te skrótowo ujmują Tabela 3.

Tabela 3

Bloki kwestionariusza poświęcone konkretnym formom zatrudnienia

Blok	Forma zatrudnienia
P	praca na własny rachunek (działalność gospodarcza lub rolnicza)
Q	praca na własny rachunek w przeszłości
E	zatrudnienie etatowe (na umowę o pracę)
EE	zatrudnienie na drugim etacie
F	zatrudnienie etatowe w przeszłości
U	praca najemna na umowę zlecenie lub dzieło (ost. 12 m.)
N	praca na podstawie umowy nieformalnej (ost. 12 m.)
R	działalność rolnicza na własny użytek (ost. 12 m.)
C	nieodpłatna pomoc w rodzinnej działalności gosp. lub rolnej (ost. 12 m.)
X1	staże i praktyki (ost. 12 m.)
X2	wolontariat (ost. 12 m.)

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Szereg respondentów deklarowało wykonywanie pracy w różnych zawodach i w ramach różnych form zatrudnienia. Na potrzeby analiz przedstawionych w niniejszym opracowaniu przyjęto algorytm ustalania głównego zawodu respondenta według priorytetów określonych poniższą listą:

1. Praca na własny rachunek (P).
2. Zatrudnienie etatowe (E).
3. Zatrudnienie etatowe w przeszłości – jeśli zakończone zostało nie dalej jak przed rokiem (F-1).
4. Praca najemna na umowę zlecenie lub dzieło (U).
5. Praca na podstawie umowy nieformalnej (N).
6. Zatrudnienie etatowe w przeszłości – jeśli zakończone zostało dalej jak przed rokiem (F-2).
7. Staż lub praktyka (X1).
8. Pomoc w działalności rodzinnej (C).
9. Wolontariat (X2).

Zatem jeśli respondent pracował na własny rachunek, przypisywano mu kategorię zawodową związaną z tą działalnością, jeśli nie – sprawdzano czy pracuje obecnie na etat itd.

Kategoryzacja zawodów

W każdym przypadku respondent był proszony o opisanie:

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

Na podstawie zapisu odpowiedzi, zawód określano zgodnie z proponowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy – Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów, ISCO-08. Zawód był kodowany na możliwie dużym poziomie szczegółowości, jednak w analizach posługiwano się głównie kategoryzacją jedno- bądź dwucyfrową (pierwszy poziom – grupa wielka, drugi poziom – grupa duża). W niektórych tabelach i wykresach, gdzie dla czytelności konieczne było ograniczenie ilości tekstu, posługiwano się następującymi skrótowymi określeniami wielkich grup ISCO:

Tabela 4

Wielkie grupy ISCO-08

Kategoria zawodowa (poziom 1)	
1 kier	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
2 spec	Specjaliści
3 sred	Technicy i inny średni personel
4 biur	Pracownicy biurowi
5 uslu	Pracownicy usług i sprzedawcy
6 roln	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
7 rob-w	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
8 oper	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
9 rob-n	Pracownicy przy pracach prostych

Źródło: BKL – opracowanie własne.

Określenie sytuacji zawodowej

W osobnym pytaniu pod koniec kwestionariusza respondent był proszony o określenie swojej sytuacji zawodowej w ramach następującej kategoryzacji:

1. Praca w pełnym wymiarze godzin [-]
2. Praca w niepełnym wymiarze godzin [1]
3. Czasowa przerwa w pracy [6]
4. Jest bezrobotny(a) [5,6]
5. Jest na emeryturze/rencie [1,2,6]
6. Uczy się [1]
7. Zajmuje się domem [1,2,4,5]

Zgodnie z zasadą pozyskiwania pełnej informacji dopuszczano wskazywanie więcej niż jednej kategorii. Na potrzeby analiz przyjęto natomiast algorytm wyboru pojedynczej opcji – powyżej w nawiasach kwadratowych wymieniono kategorie priorytetowe w razie wystąpienia konfliktu.

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

Różne rodzaje pracy wymagają różnych umiejętności i zdolności. Często jest tak, że w jednej lub dwóch dziedzinach nasze możliwości są w miarę wysokie, podczas gdy w innych są one znacznie niższe. Każdy ma też pewne wyobrażenie o tym, jaką pracę chciałby wykonywać. Niekiedy bardzo dobrze potrafimy coś robić, ale nie chcemy wykonywać pracy z tym związanej. Z drugiej strony, możemy bardzo chcieć wykonywać pewną pracę, ale na razie nie mieć jeszcze wystarczających umiejętności. Teraz przeczytam Panu(-i) listę różnych umiejętności. Przy każdej z nich poproszę Pana(-ią) o ocenę poziomu własnych umiejętności pod tym względem na 5-punktowej skali, gdzie 1 oznacza poziom niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, i 5 – bardzo wysoki. Następnie zapytam Pana(-ią), czy chciał(a)by Pan(i) wykonywać pracę wymagającą takiej umiejętności i poproszę o odpowiedź na 5-punktowej skali, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, 2 – raczej nie, 3 – ani tak, ani nie, 4 – raczej tak, i 5 – zdecydowanie tak.

Tabela 5

Kompetencje główne

Skrót	Kompetencje	Sformułowanie w kwestionariuszu
KOG	Kognitywne	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
TCH	Techniczne	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
MAT	Matematyczne	Wykonywanie obliczeń
KOM	Komputerowe	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu
ART	Artystyczne	Zdolności artystyczne i twórcze
FIZ	Fizyczne	Sprawność fizyczna
SAM	Samoorganizacyjne	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
LUD	Interpersonalne	Kontakty z innymi ludźmi
BIU	Biurowe	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
KIE	Kierownicze	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
DYS	Dyspozycyjne	Dyspozycyjność

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

W niniejszym raporcie, tam gdzie wymagała tego ograniczona przestrzeń, posługiwano się skrótowymi określeniami kompetencji, przytoczonymi w Tabeli 5.

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

Uwagi do interpretacji wyników

Uwagi do interpretacji wyników

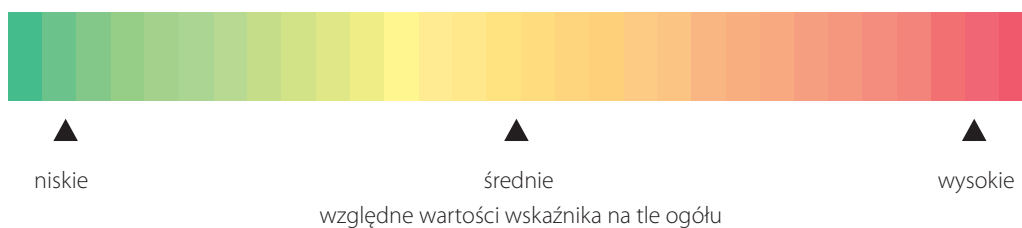
W tym miejscu chcemy jeszcze raz powtórzyć ogólną uwagę, a zarazem przestrożę dotyczącą interpretacji przytaczanych w raporcie wyników. Przy badaniu obejmującym tak zróżnicowaną populację, a równocześnie uwzględniającym tak wiele zmiennych różnej natury, łatwo jest o nadmierne uproszczenia i nieuprawnione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

We wszystkich tabelach i wykresach, jeśli nie zaznaczono inaczej, umieszone są dane ważone dla optymalnego dopasowania próby do populacji badanej.

We wszystkich tabelach, w których dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie, przyjęto podejście „topograficzne” nawiązujące do sposobu kolorowania map: wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że chodzi tu właśnie o wartości względne poszczególnych wskaźników, czyli ukazujące, jaką pozycję zajmuje dana kategoria na tle ogółu.

Rysunek 1

Kolorowanie tabel



4. Przegląd wyników badań

4.1. Formy zatrudnienia i sytuacja zawodowa

Badanie obejmowało szczegółowe ustalenie sytuacji zawodowej respondenta, w tym wszelkich form zatrudnienia, w ramach których wykonywał pracę, obecnie lub w minionych 12 miesiącach (patrz podrozdział dotyczący kategoryzacji zawodów). Najpopularniejsze kombinacje form zatrudnienia są umieszczone w Tabeli 6.

Tabela 6

Kombinacje form zatrudnienia

Formy zatrudnienia	Opis	Częstość	Procent
E etat	ma etat	3598	20,1%
F etat – dawniej	miał etat	3060	17,1%
EF	ma etat, miał inny etat	2626	14,7%
0 brak wskazania	brak wskazania	1685	9,4%
PF	ma firmę, miał etat	550	3,1%
P własna działalność	ma firmę	530	3,0%
X staż	staż	313	1,8%
QF	miał firmę, miał etat	287	1,6%
U umowa dzieło/zlec.	umowa dzieło/zlec.	277	1,5%
PR	ma firmę, ma własny użytek rolny	245	1,4%
FU	miał etat, umowa dzieło/zlec.	231	1,3%
Q własna działalność – dawniej	miał firmę	225	1,3%
FN	miał etat, pracuje bez umowy	224	1,2%
N nieformalna	pracuje bez umowy	198	1,1%
QEF	miał firmę, ma etat, miał inny etat	197	1,1%
C pomoc rodzinna	pomaga firmie rodzinnej	194	1,1%
EX	ma etat, staż	183	1,0%
QE	miał firmę, ma etat	161	0,9%
PFR	ma firmę, miał etat, ma własny użytek rolny	158	0,9%
FX	miał etat, staż	127	0,7%
FR	miał etat, ma własny użytek rolny	119	0,7%
EFX	ma etat, miał inny etat, staż	118	0,7%
FC	miał etat, pomaga firmie rodzinnej	117	0,7%
EU	ma etat, umowa dzieło/zlec.	116	0,6%
EFC	ma etat, miał inny etat, pomaga firmie rodzinnej	107	0,6%
EFU	ma etat, miał inny etat, umowa dzieło/zlec.	106	0,6%
R rolnicza własny użytek	ma własny użytek rolny	95	0,5%
Pozostałe kombinacje	--	2056	11,5%
Ogółem		17904	100,0%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Mniej więcej połowę populacji stanowią osoby o doświadczeniach zawodowych ograniczonych do pracy etatowej obecnie (E) bądź w przeszłości (F). W tej grupie znajduje się też 14,7% tych, którzy zmienili pracodawcę (EF). Blisko 10% osób nie zadeklarowało żadnej formy zatrudnienia (były to głównie osoby młode, kontynuujące naukę). W grupie pracujących na własny rachunek, poza tymi, którzy ograniczają się do tej formy samozatrudnienia (P), często występowały przypadki osób łączących tę pracę z działalnością rolniczą na własny użytek (PR, PFR); wiele spośród tych osób miało też wcześniej doświadczenia z pracą etatową (PF, PFR). Osobne studium przypadku można by poświęcić osobom, które zarzuciły własną działalność na rzecz pracy etatowej (QE, QEF). Poszczególne formy zatrudnienia często grupują osoby o charakterystycznej kombinacji cech społeczno-zawodowych (Tabela 7).

Tabela 7

Charakterystyka osób korzystających z poszczególnych form zatrudnienia

Forma zatrudnienia	%	Płeć (%K)	Wiek (lata)	Sytuacja zawodowa (%)							Wieś (%)	Za- robki (zł)
				pełny wymiar	nie- peł. wymiar	prze- rwa	bez- rob.	emer./ renta	nauka	dom		
Działalność na własny rachunek	11%	39%	43	92%	4%	1%	1%	2%	0%	5%	60%	2259
w tym: rolnicza	5%	42%	43	96%	5%	0%	0%	1%	0%	3%	92%	1580
w tym : pozarolnicza	6%	33%	42	96%	4%	0%	0%	1%	0%	1%	31%	3038
Etat	45%	50%	39	93%	5%	2%	0%	1%	1%	2%	30%	1970
Drugi etat	1%	55%	42	92%	10%	2%	0%	0%	0%	2%	15%	2909
Umowa o dzieło/zlec.	7%	52%	34	50%	20%	3%	11%	7%	17%	3%	23%	1719
Bez umowy pisemnej	5%	29%	33	29%	15%	6%	30%	5%	20%	3%	36%	1407
Rolnicza na własny użytek	6%	43%	45	71%	6%	1%	6%	9%	0%	12%	90%	1441
Nieodpł. pomoc w dział. rodzinnej	6%	44%	35	41%	6%	2%	16%	13%	19%	9%	72%	1493
Praktyka/staż	7%	58%	28	43%	7%	2%	17%	3%	29%	6%	36%	1621
Wolontariat	2%	60%	32	41%	9%	2%	12%	7%	31%	6%	26%	1782
Ogółem	11%	50%	40	55%	5%	2%	12%	15%	10%	7%	38%	1705

Uwaga: nie są rozłączne kategorie form zatrudnienia (można np. równocześnie prowadzić działalność gospodarczą i pracować bez umowy pisemnej), jak również kategorie samookreślenia własnej sytuacji zawodowej (można np. pracować w niepełnym wymiarze i zajmować się domem).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Interpretację tabeli podamy na przykładzie pierwszego wiersza (działalność na własny rachunek). Działalność taką prowadziła co dziesiąta osoba (11%). W grupie tej kobiety stanowiły 39%, a średnia wieku wynosiła 43 lata. Zdecydowana większość (92%) pracowała w pełnym wymiarze godzin, 4% w niepełnym wymiarze, a 5% deklarowało równocześnie zajmowanie się domem. 60% firm było prowadzonych przez mieszkańców wsi, a średnie zarobki netto osób prowadzących działalność wynosiły 2259 złotych. Należy przy tym zwrócić uwagę na znaczące różnice między firmami z branży rolniczej a firmami z innych branż: w rolnictwie wyższy był odsetek kobiet, firmy te były prowadzone głównie przez mieszkańców wsi (92%), a średnie zarobki były mniej więcej dwukrotnie niższe niż w pozostałych branżach (1580 zł w rolnictwie, 3038 zł w innych branżach).

Wśród najliczniejszej grupy pracujących pracowników etatowych połowę stanowią kobiety, średnia wieku wynosi 39 lat, a średnie zarobki netto wynoszą 1970 złotych. Co ciekawe, w grupie osób pracujących na dwa etaty dominują liczebnie kobiety (55%).

Umowa o dzieło i umowa zlecenie jest formą charakterystyczną dla nieco młodszych pracowników (średnia wieku 34 lata). Tylko połowa tej grupy pracuje w pełnym wymiarze godzin. Wśród osób, które w ostatnich 12 miesiącach miały taką umowę 11% określało się w czasie badania jako bezrobotni, 7% stanowili emeryci/rentaciści, a 17% osoby kontynuujące naukę. Średnie zarobki wynosiły 1719 złotych, ale należy mieć na uwadze, że umowy o dzieło/zlecenia są często tylko dodatkiem do pracy etatowej (patrz Tabela 6).

Wśród osób pracujących w minionych 12 miesiącach bez formalnej umowy (co dwudziesty pracujący) zdecydowanie dominują mężczyźni (odsetek kobiet nie przekracza 30%). Znaczny udział w tej grupie mają osoby określające się jako bezrobotne (30%) i kontynuujące naukę (20%). Warto zauważyć, że średni poziom zarobków jest w tej grupie wyraźnie niższy niż we wcześniej wymienionych.

Nie należy do rzadkości nieodpłatna pomoc w działalności rodzinnej, choć głównie dotyczy to terenów wiejskich (72%).

Praktyki i staże to przede wszystkim domena kobiet (58%); jest to też kategoria o najniższej średniej wieku (28 lat) i względnie wysokim odsetku osób uczących się (29%). Bardzo podobną charakterystykę ma grupa osób, które w minionych 12 miesiącach podejmowały działania na zasadach wolontariatu.

Pod względem samookreślenia własnej sytuacji zawodowej nie występowały znaczące różnice pomiędzy sześcioma regionami kraju; znacznie silniej ujawniało się w obrębie każdego regionu zróżnicowanie ze względu na podział wieś-miasto (Tabela 9). Łatwa do przewidzenia różnica polega przede wszystkim na tym, że na wsi mniejszy odsetek ludności żyje z pracy najemnej, a większy prowadzi działalność na własny rachunek (głównie rolniczą). Na potrzeby zestawienia przyjęto następującą agregację województw w regiony:

Tabela 8

Grupowanie województw w regiony

Region	(Skrót)	Województwa
Centralny	(CENTR)	mazowieckie, łódzkie
Południowy	(PŁD)	śląskie, małopolskie
Wschodni	(WSCH)	podlaskie, lubelskie, świętokrzyskie, podkarpackie
Północno-zachodni	(ZACH)	zachodniopomorskie, lubuskie, wielkopolskie
Południowo-zachodni	(PŁD-ZACH)	dolnośląskie, opolskie
Północny	(PŁN)	pomorskie, kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie

Źródło: opracowanie własne

Tabela 9

Sytuacja zawodowa – różnice między miastem i wsią w regionach

Region		N	Sytuacja zawodowa						
			praca najemna	własna fir- ma (roln.)	własna firma (pozaroln.)	bezrobot- ny	nauka	przerwa w pracy /dom	emerytura
CENTR	miasto	2378	59%	1%	8%	8%	9%	4%	12%
	wieś	1219	38%	18%	4%	11%	9%	5%	14%
	Ogółem	3597	52%	6%	7%	9%	9%	5%	13%
PŁD	miasto	2498	54%	1%	5%	10%	9%	8%	14%
	wieś	1203	46%	6%	6%	9%	9%	9%	15%
	Ogółem	3701	51%	2%	5%	10%	9%	8%	14%
WSCH	miasto	1513	49%	1%	7%	13%	12%	5%	14%
	wieś	1558	34%	14%	4%	14%	10%	8%	16%
	Ogółem	3071	41%	8%	5%	14%	11%	7%	15%
PŁN-ZACH	miasto	1787	52%	1%	6%	10%	10%	5%	16%
	wieś	1099	41%	11%	7%	12%	8%	8%	13%
	Ogółem	2886	48%	5%	7%	11%	9%	7%	15%
PŁD-ZACH	miasto	1231	50%	1%	6%	13%	10%	7%	13%
	wieś	621	44%	8%	5%	13%	9%	7%	15%
	Ogółem	1852	48%	3%	6%	13%	9%	7%	14%
PŁN	miasto	1706	53%	1%	6%	11%	11%	5%	14%
	wieś	965	35%	14%	3%	17%	10%	8%	14%
	Ogółem	2671	46%	5%	5%	13%	11%	6%	14%
KRAJ	miasto	11113	53%	1%	6%	10%	10%	6%	14%
	wieś	6665	39%	12%	5%	13%	9%	8%	14%
	Ogółem	17778	48%	5%	6%	11%	10%	7%	14%

Procentowanie wierszowe.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

3.2. Struktura zawodowa i płacowa

Struktura zawodowa i płacowa

Z punktu widzenia kapitału ludzkiego, centralne znaczenie ma zmienna określająca pole aktywności zawodowej jednostki. W tym podrozdziale skupimy się na charakterystyce zawodowej populacji.

Charakterystyka kategorii zawodowych

Pierwszym, dość powierzchownym przybliżeniem sytuacji jest ujęcie ze względu na wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO). W Tabeli 10 ujęto zarówno osoby obecnie pracujące, jak i te, które miały doświadczenia zawodowe w przeszłości.

Tabela 10

Charakterystyka wielkich grup zawodowych (ISCO, poziom 1)

Główny zawód (ISCO-1)	N	%	Płeć % K	Wiek (lata)	Sytuacja zawodowa %				% Wieś	Zarobki (zł)
					Pełny wymiar	Bez- rob.	Emer. /renta	Uczy się		
1 Władze, wyżsi urzędnicy i kierownicy	417	3%	47%	43	84%	3%	10%	1%	25%	3008
2 Specjaliści	1637	11%	68%	40	80%	3%	8%	4%	22%	2562
3 Technicy i inny średni personel	1609	10%	54%	41	68%	8%	13%	5%	24%	1995
4 Pracownicy biurowi	1243	8%	70%	39	62%	11%	9%	8%	25%	1701
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	2903	19%	72%	37	57%	12%	11%	8%	30%	1538
6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1138	7%	43%	43	78%	4%	6%	4%	89%	1467
7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3008	19%	22%	42	55%	15%	20%	3%	40%	1646
8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1533	10%	15%	44	63%	9%	23%	1%	37%	1805
9 Pracownicy przy pracach prostych	1946	13%	54%	41	39%	20%	18%	11%	45%	1168
Ogółem	15435	100%	49%	41	61%	11%	14%	6%	37%	1737

Uwaga: liczebności, na których oparto średnie zarobki netto są przeciętnie dwukrotnie mniejsze (część respondentów w czasie badania nie pracowała zarobkowo).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Pierwsza rzecz, która rzuca się w oczy w powyższej tabeli, to ogromne zróżnicowanie charakterystyk poszczególnych wielkich grup zawodowych na każdym uwzględnionym wymiarze, z wyjątkiem wieku. Wyraźnie uwiadcza się hierarchia płacowa – dwie pierwsze kategorie kierowników (ok. 3000 zł netto) i specjalistów (2562 zł) zdecydowanie górują pod tym względem nad pozostałymi. Warto też podkreślić brak wyraźnych różnic płacowych między pracownikami biurowymi (1700 zł), robotnikami wykwalifikowanymi (1650 zł) oraz operatorami i monterami maszyn i urządzeń (1800 zł). Przewidywalnie, na samym dole drabiny płacowej znajdują się robotnicy niewykwalifikowani (niespełna 1200 zł). Ta ostatnia kategoria jest też najbardziej dotknięta bezrobociem (20%); ich los dzielą robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (15%). Ponownie w najlepszej sytuacji okazują się pod tym względem kierownicy i specjaliści.

Nawet na tym poziomie ogólności ujawnia się radykalne zróżnicowanie wyborów zawodowych kobiet i mężczyzn. Kobiety zdecydowanie dominują w kategoriach specjalistów (68%), pracowników biurowych (70%) oraz w sferze usług i handlu (72%). Na przeciwległym biegunie znajdują się typowo męskie kategorie zawodowe: robotnicy wykwalifikowani (prawie 80% mężczyzn) oraz operatorzy i monterzy (85% mężczyzn). Obydwie płcie są natomiast po równo reprezentowane na szczycie i dole hierarchii – w kategorii kierowników oraz robotników niewykwalifikowanych.

Na podkreślenie zasługuje fakt radykalnej różnicy między zawodami robotniczymi i resztą pod względem udziału emerytów. Spośród osób realizujących się zawodowo w pracach robotniczych 18-23% znajdowało się w chwili badania na emeryturze. W kategoriach kierowniczych i specjalistycznych odsetek ten jest dwukrotnie mniejszy.

Charakterystyka kategorii zawodowych

Trzy kategorie zawodowe wyróżniają się znacznym, w porównaniu z resztą, odsetkiem osób uczących się: są to pracownicy biurowi oraz pracownicy usług i sprzedawcy (po 8%), a zwłaszcza robotnicy niewykwalifikowani (11%).

Ta bardzo powierzchownie zarysowana charakterystyka zawodowa Polski nabiera konkretniejszych kształtów, gdy od podziału na 9 wielkich grup zawodowych przechodzimy do precyzyjniejszej kategoryzacji, uwzględniającej 40 dużych grup zawodowych (Tabela 11). Porównanie obydwu tabel daje dobre wyobrażenie na temat zalet i wad analiz opartych na silnej agregacji danych. Przy bliższym spojrzeniu większość wielkich kategorii zawodowych okazuje się bowiem bardzo zróżnicowana wewnętrznie – w szczególności ujawniają się radykalne różnice w stopniu feminizacji poszczególnych podkategorii.

Tabela 11

**Charakterystyka
kategorii
zawodowych**
Charakterystyka dużych grup zawodowych (ISCO, poziom 2)

Główny zawód (ISCO-2)	N	%	Płeć %K	Wiek	Sytuacja zawodowa (%)				% Wieś	Zarobki (zł)
					Pełny wymiar	Bezrob.	Emer /renta	Uczy się		
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	69	0,4%	26%	45	81%	1%	13%	0%	20%	3695
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	137	0,9%	65%	43	87%	2%	10%	0%	24%	3105
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	159	1,0%	35%	44	84%	3%	10%	1%	29%	2834
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	52	0,3%	59%	38	84%	6%	7%	6%	21%	2875
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	219	1,4%	29%	39	80%	2%	11%	4%	24%	2864
22 Specjaliści ds. zdrowia	306	2,0%	85%	43	81%	3%	6%	5%	18%	2085
23 Specjaliści nauczania i wychowania	588	3,8%	80%	41	78%	2%	10%	4%	25%	2277
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	329	2,1%	69%	38	83%	6%	7%	1%	19%	3190
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	66	0,4%	12%	34	91%	1%	0%	6%	27%	3354
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	129	0,8%	61%	39	72%	5%	8%	10%	16%	2786
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	403	2,6%	31%	43	67%	7%	19%	4%	23%	1987
32 Średni pers. ds. zdrowia	155	1,0%	81%	39	65%	8%	11%	8%	23%	1768
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	792	5,1%	59%	41	72%	7%	12%	2%	25%	2161
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	195	1,3%	73%	39	54%	16%	10%	11%	23%	1446
35 Technicy informatycy	65	0,4%	13%	32	62%	5%	4%	26%	24%	2242
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	460	3,0%	84%	38	60%	12%	8%	11%	23%	1680
42 Pracownicy obsługi klienta	221	1,4%	79%	39	58%	5%	12%	9%	18%	1611
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	447	2,9%	53%	40	65%	13%	9%	5%	30%	1723
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	115	0,7%	63%	39	60%	14%	11%	6%	32%	1878
51 Pracownicy usług osobistych	627	4,1%	76%	36	50%	12%	11%	13%	34%	1499
52 Sprzedawcy i pokrewni	1784	11,6%	80%	36	59%	13%	8%	7%	29%	1505
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	134	0,9%	90%	39	43%	16%	15%	13%	33%	1226
54 Pracownicy usług ochrony	358	2,3%	20%	44	66%	8%	21%	3%	23%	1884
61 Rolnicy produkcji towarowej	1070	6,9%	44%	43	81%	3%	5%	3%	89%	1468
62 Leśnicy i rybacy	38	0,2%	7%	44	36%	31%	23%	3%	80%	1580
63 Rolnicy i rybacy prac na wł. potrzeby	30	0,2%	42%	32	27%	15%	3%	42%	84%	1190
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	885	5,7%	3%	41	56%	18%	16%	3%	39%	1765
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	847	5,5%	7%	44	58%	11%	24%	4%	37%	1742
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	149	1,0%	46%	43	58%	15%	20%	3%	43%	1598
74 Elektrycy i elektronicy	270	1,8%	10%	43	64%	8%	19%	4%	35%	2053
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	857	5,6%	56%	42	48%	20%	20%	3%	44%	1306
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	541	3,5%	25%	43	58%	9%	27%	1%	42%	1645
82 Monterzy	139	0,9%	38%	38	61%	13%	15%	3%	26%	1752
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	844	5,5%	5%	45	67%	8%	22%	1%	36%	1934
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	538	3,5%	89%	47	44%	15%	22%	2%	32%	1074
92 Robotnicy w rolnictwie i pokr.	340	2,2%	50%	37	16%	25%	23%	21%	81%	934
93 Robotnicy w gór., przem., bud., transp.	687	4,5%	28%	37	45%	24%	13%	10%	43%	1382
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	97	0,6%	94%	40	43%	19%	17%	13%	37%	1230
95 Świadczący usługi na ulicach	39	0,3%	57%	24	3%	14%	3%	67%	26%	577
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	236	1,5%	44%	44	45%	16%	20%	7%	35%	1120
Ogółem	15416	100%	49%	41	61%	11%	14%	6%	37%	1738

Uwaga: liczebności, na których oparto średnie zarobki netto są przeciętnie dwukrotnie mniejsze (część respondentów w czasie badania nie pracowała zarobkowo).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Charakterystyka kategorii zawodowych

Na szczycie hierarchii zawodowej mamy do czynienia z grupą dyrektorów/wyższych urzędników oraz kierowników ds. produkcji, w których dominują mężczyźni, oraz kadry zarządzającej w handlu, branży hotelarskiej i usługach, gdzie dominują liczebnie kobiety.

W wielkiej grupie specjalistów podobnie uwidacznia się ogromne zróżnicowanie zarówno pod względem stopnia feminizacji, jak i (silnie z nim związanego) poziomu płac. Mamy tu, z jednej strony, kategorię specjalistów ds. zdrowia, składającą się w 85% z kobiet, ze średnimi zarobkami na poziomie niespełna 2100 złotych, a z drugiej kategorię specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, składającą się w 88% z mężczyzn, ze średnimi zarobkami na poziomie 3350 złotych. Do tego dodać jeszcze trzeba fakt, że średnia wieku w grupie informatyków jest o prawie 10 lat niższa niż w grupie specjalistów ds. zdrowia (żaden przedstawiciel tego fachu nie zdążył jeszcze przejść na emeryturę). Na uwagę zasługuje fakt, że w wielkiej grupie specjalistów tuż za informatykami plasują się specjaliści ds. ekonomii i zarządzania – kategoria o dość dużym udziale kobiet (prawie 70%).

Bardzo podobny obraz rysuje się w kategorii personelu średniego szczebla. Mamy tu, z jednej strony, silnie sfeminizowany (81%) personel ds. zdrowia z zarobkami na poziomie niespełna 1800 złotych, a z drugiej młodszych przeciętnie o 7 lat techników informatyków (prawie 90% mężczyzn) z zarobkami przekraczającymi 2200 złotych (co czwarta osoba w tej grupie pobiera jeszcze naukę). I podobnie jak poprzednio, pojawia się kategoria personelu ds. biznesu i administracji (59% kobiet) z zarobkami niewiele mniejszymi od informatyków. Na tle pozostałych zawodów w tej grupie uwagę zwraca personel ds. prawa, spraw społecznych i kulturalnych (73% kobiet), silnie dotknięty bezrobociem (16%) o zarobkach wyraźnie niższych od robotników wykwalifikowanych. Warto też przyrzeć się personelowi nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (69% mężczyzn), o dość wysokiej średniej wieku (43 lata) – co piąty pracownik tej grupy znajduje się już na emeryturze.

W sektorze sprzedaży i usług osobistych, jak wiemy to już z Tabeli 10, panują niemal niepodzielnie kobiety. Również i tutaj znalazł się jednak zawód opanowany w 80% przez mężczyzn – są to usługi ochroniarskie. W kategorii tej pracownicy są wyraźnie starsi (średnia wieku 44 lata), co piąty zdążył już odejść na emeryturę, a zarobki są o ponad 300 złotych wyższe od średniej dla całej grupy (por. Tabela 10).

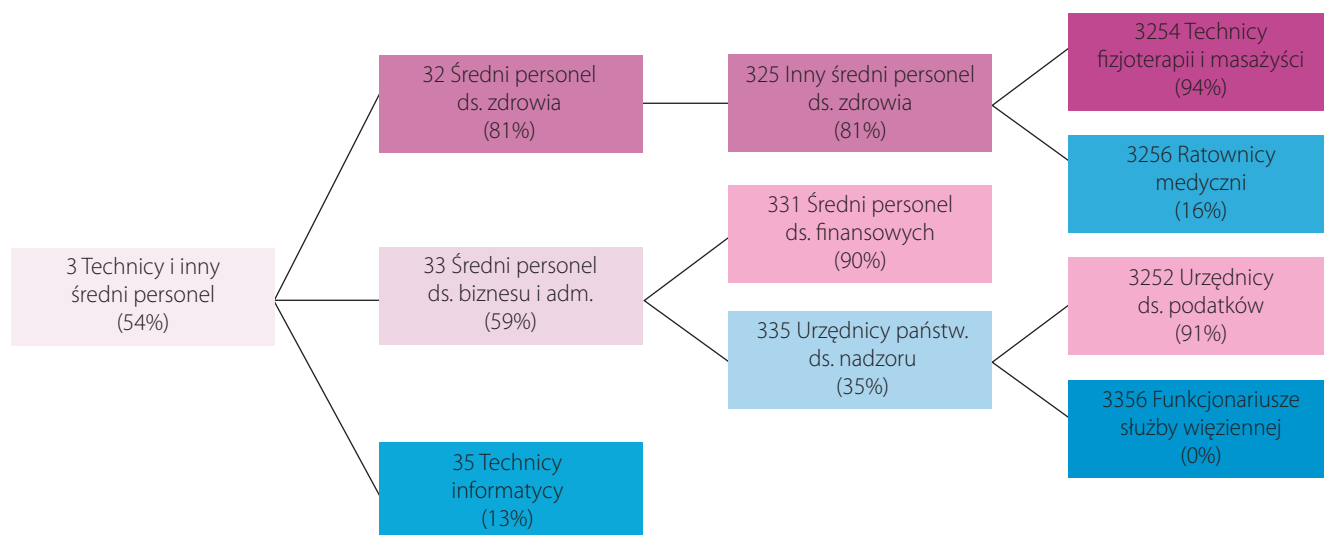
Pomijając rolników, kolejne dwie wielkie kategorie zawodowe (robotnicy wykwalifikowani oraz operatorzy i monterzy) to z kolei domena mężczyzn. Silniejsza reprezentacja kobiet pojawia się tu przede wszystkim w grupie rzemieślników i robotników poligraficznych oraz robotników w przemyśle spożywczym, tekstylnym i obróbki drewna, które cechują się (zwłaszcza ten ostatni) wyraźnie niższym od przeciętnego poziomem płac. Na samym dole hierarchii zawodowej, w grupie robotników niewykwalifikowanych, najsilniej sfeminizowane są zawody związane ze sprzątnięciem, pomocą domową oraz przygotowaniem posiłków. Mężczyźni dochodzą do głosu (72%) w kategorii prostych prac w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, która to kategoria zapewnia też względnie najwyższe zarobki. Na koniec warto zwrócić uwagę na grupę osób świadczących usługi na ulicach (w tym sprzedawców ulicznych). Jest to kategoria o najniższej ze wszystkich średniej wieku (24 lata), w której zaledwie 3% osób pracuje w pełnym wymiarze, a 67% (absolutny rekord) stanowią osoby kontynuujące naukę.

Reasumując, dane wskazują na daleko idącą segmentację rynku pracy ze względu na płeć. Praktycznie na każdym poziomie agregacji zawody dzielą się na męskie, kobiece i pozornie neutralne – przy czym za każdym razem, schodząc szczebel niżej, naszym oczom może ukazać się nowy wymiar tego zróżnicowania. Jak ta segmentacja się objawia przy „zaglądaniu do wnętrza” kolejnych podkategorii na niższym poziomie agregacji ilustruje Rysunek 2. Dane dotyczą wybranych kategorii z wielkiej grupy zawodowej nr 3 „Technicy i inny średni personel”, którą na najogólniejszym poziomie zapełniają mniej więcej po połowie mężczyźni i kobiety.

Rysunek 2

Segmentacja kategorii „technicy i inny średni personel” ze względu na płeć pracowników

Charakterystyka kategorii zawodowych



W nawiasach podano odsetek kobiet w kategorii.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Kategorie zawodowe grupujące mężczyzn mają najczęściej komponent związany z wysiłkiem fizycznym, ryzykiem, bądź zastosowaniem techniki.

Płace i oczekiwania płacowe

W ostatecznym rozrachunku kluczową charakterystyką kapitału ludzkiego jest zdolność generowania wartości materialnych w oparciu o osobiste zasoby wiedzy, umiejętności i motywacji. Zdolność ta musi znajdować odzwierciedlenie, choćby tylko przybliżone, w strukturze płacowej społeczeństwa.

W Tabeli 12 zestawiono mediany zarobków netto w grupie pracowników etatowych (umowa o pracę).

Tabela 12

Mediana zarobków netto w podziale na województwo i zawód (ISCO-1)

Województwo	1 kier*	2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	Ogółem
Dolnośląskie	3082	2274	2000	1700	1500	1600	2000	1200	1800
Kujawsko-pom.	4034	2000	2000	1500	1300	1600	1800	1029	1500
Lubelskie	1732	2184	2058	1635	1454	1913	2042	1200	1800
Lubuskie	2704	2000	1988	1613	1320	1800	1789	1200	1600
Łódzkie	2200	2185	2000	1600	1400	1900	2000	1200	1800
Małopolskie	2300	2500	2000	1600	1400	2000	2200	1251	1800
Mazowieckie	3888	2500	2300	2015	1700	1800	2218	1600	2000
Opolskie	3180	1856	2452	1570	1477	1600	1852	1200	1600
Podkarpackie	3531	2200	1700	1500	1300	1392	1500	1200	1500
Podlaskie	2976	2199	1788	1672	1245	1636	1500	1241	1700
Pomorskie	3004	2248	2004	1700	1593	2000	1800	1618	1955
Śląskie	3500	2000	2300	2000	1200	1800	2000	1245	1800
Świętokrzyskie	3000	2000	1700	1600	1400	1654	1662	1301	1600
Warm.-mazur.	3000	2100	2109	1500	1500	1630	1643	1070	1794
Wielkopolskie	2300	2267	1700	1800	1400	1800	1600	1360	1700
Zachodniopom.	3000	22 81	2000	1905	1400	1800	1855	1200	1800
Ogółem	3000	2300	2000	1700	1400	1800	1925	1200	1800

*W przypadku kierowników wartości obarczone są dużym błędem losowym ze względu na niewielkie liczebności.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Widać wyraźnie niższe przeciętne płace wśród pracowników handlu i usług oraz robotników do prac prostych. Na tle kraju wyższymi zarobkami wyróżnia się województwo mazowieckie (Warszawa), a pod względem płacy robotników niewykwalifikowanych także województwo pomorskie.

Osobom poszukującym pracy zadawano pytania o oczekiwaną przez nich wysokość płacy za „odpowiadającą im pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo” w rozbiciu na trzy poziomy:

[min] Jaka jest najniższa pensja, za jaką podjąłby(-ęłaby) Pan(i) tę pracę?

[mid] Jaka pensję, uznał(a)by Pan(i) za w miarę zadowalającą?

[max] Jaka jest najwyższa pensja, na jaką mógłby/mogłaby Pan(i) liczyć przy dużym szczęściu?

Zestawienie średnich płac oczekiwanych przez osoby poszukujące pracy w poszczególnych kategoriach zawodowych (oraz średnie uzyskiwane realnie przez pracowników zatrudnionych w poszczególnych kategoriach zawodowych na umowę o pracę) przedstawia Tabela 13. Na podkreślenie zasługuje fakt bardzo wysokiej zgodności pomiędzy płacami oczekiwanymi i realnymi – dla płacy minimalnej oraz w miarę zadowalającej współczynnik korelacji wynosi ponad 0,97!² Przy tym we wszystkich grupach z wyjątkiem robotników niewykwalifikowanych minimalna dopuszczalna płaca jest średnio niższa od płacy realnej.

² Jeśli z obliczeń średnich płac rzeczywistych usunąć dane od osób szukających pracy korelacja nieco spada, ale nadal wynosi prawie 0,9.

Tabela 13**Oczekiwania płacowe a płace realne****Płace
i oczekiwania
płacowe**

Zawód	Oczekiwana płaca			Płaca rzeczywista real*
	minimalna min	zadowalająca mid	najwyższa max	
1 kier	2501	3156	4367	3208
2 spec	2151	2848	4489	2677
3 sred	1788	2369	3604	2223
4 biur	1472	2016	2901	1859
5 uslu	1404	1836	2676	1579
7 rob-w	1647	2174	3433	1891
8 oper	1844	2467	3780	2076
9 rob-n	1399	1817	2702	1382
Ogółem	1628	2146	3247	1990

* Dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

W sferze oczekiwań płacowych ujawnia się bardzo wyraźne zróżnicowanie między płciami, odzwierciedlające poniekąd realnie występujące różnice zarobków (Tabela 14). Minimalna płaca, jakiej żądaliby za swoją pracę mężczyźni jest o 337 złotych wyższa od płacy wymaganej przez kobiety. Różnica ta zwiększa się jeszcze dla płac uznawanych za satysfakcjonujące.

Tabela 14

Różnica między oczekiwanymi zarobkami mężczyzn i kobiet

Zawód	Różnica oczekiwanej płacy		
	minimalnej min	zadowalającej mid	najwyższej max
1 kier*	180	170	742
2 spec	594	888	1581
3 sred	453	368	703
4 biur	141	76	551
5 uslu	399	522	820
6 rob-w	209	327	814
7 oper**	510	488	697
8 rob-n	287	460	841
Ogółem	337	427	862

Liczebności większe od 50, z wyjątkiem:

** N dla mężczyzn: 9, N dla kobiet: 8*

*** N dla kobiet: 7*

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Dwie kategorie zawodowe, w których dysproporcje oczekiwań są wyraźnie niższe to kierownicy oraz pracownicy biurowi (ten pierwszy wynik jest jednak mało miarodajny ze względu na znikome liczby respondentów szukających pracy na wyższych stanowiskach kierowniczych). W grupie pracowników biurowych minimalne oczekiwania płacowe mężczyzn są średnio wyższe o mniej więcej 140 złotych, zaś poziom płac w miarę zadowalających dla mężczyzn jest jedynie o 76 złotych wyższy niż wśród kobiet. Największe dysproporcje oczekiwań mają miejsce w kategorii specjalistów, co w dużej mierze może być spowodowane wewnętrznym zróżnicowaniem tej kategorii (patrz Tabela 11).

Zdecydowanie najsilniejsze różnice między płciami występują jednak w sferze oczekiwań „fantazyjnych”, czyli maksymalnych płac, na jakie można by liczyć przy dużym szczęściu. Pod tym względem w żadnej kategorii rozbieżności nie schodzą poniżej 500 złotych, a wśród ogółu sięgają średnio prawie 900 złotych.

Interesujących wniosków dostarcza porównanie oczekiwanych płac z płacami realnymi, stopą bezrobocia (% bezr.) oraz odsetkiem ludności wiejskiej (% wieś) w podziale na poszczególne województwa (Tabela 15).

Tabela 15

Oczekiwane zarobki, rzeczywiste płace, stopa bezrobocia i zamieszkanie na wsi

Płace
i oczekiwania
płacowe

Województwo	min	mid	max	real1*	real2**	% bezr	% wieś
Dolnośląskie	1620	2119	3292	1763	1996	13,6	29,1
Kujawsko-pomorskie	1490	1936	2909	1538	1790	11,3	38,1
Lubelskie	1505	2028	3008	1558	1939	13,9	51,0
Lubuskie	1468	1949	2949	1655	1870	14,8	35,6
Łódzkie	1593	2115	3227	1697	1936	10,4	34,0
Małopolskie	1666	2125	2997	1655	1965	9,7	49,1
Mazowieckie	1847	2398	3731	2020	2295	9,0	34,0
Opolskie	1446	1853	2545	1755	1944	12,5	46,6
Podkarpackie	1510	2081	2963	1396	1751	15,2	57,0
Podlaskie	1472	1977	3070	1761	1894	10,5	36,9
Pomorskie	1594	2016	2776	1748	2173	12,5	32,8
Śląskie	1596	2139	3377	1751	1960	10,8	21,2
Świętokrzyskie	1462	1985	3071	1417	1779	17,3	52,8
Warm.-mazurskie	1440	1928	2853	1698	2023	17,3	38,8
Wielkopolskie	1635	2141	3487	1676	1806	8,8	42,6
Zachodniopomorskie	1704	2215	3242	1640	1858	12,6	30,5
Ogółem	1604	2113	3193	1705	1970	11,7	37,5

* real1 – średnie zarobki netto dla wszystkich pracujących.

** real2 – średnie zarobki netto dla pracujących w ramach umowy o pracę

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Patrząc na powyższe dane można z pewną (niewielką) przesadą powiedzieć, że pod względem sytuacji płacowej Polska dzieli się na województwo mazowieckie (w domyśle: Warszawę) i resztę kraju. Jakkolwiek centrum dystansuje inne rejony, oczekiwania płacowe są też względnie wysokie w województwach zachodniopomorskim, wielkopolskim, dolnośląskim, a także śląskim, małopolskim i łódzkim.

Analiza korelacji na poziomie międzywojewódzkim (Tabela 16a) pokazuje, że wszystkie trzy poziomy oczekiwania płacowych (min, mid i max) bardzo wyraźnie wiążą się zarówno z realnymi zarobkami, jak również z sytuacją gospodarczą w województwie (mierzoną odsetkiem osób deklarujących się jako bezrobotne). Widać też wyraźnie niższe oczekiwania płacowe mieszkańców wsi. To ostatnie nie dziwi, zważywszy na niższe przeciętne zarobki w tej grupie ludności, ujawniające się ujemną korelacją między zarobkami a zamieszaniem na wsi (Tabela 16b). Przy okazji odnotowujemy, że stopa bezrobocia w województwach jest ujemnie skorelowana z rzeczywistą średnią płacą.

Tabela 16

Korelacje między zmiennymi Tabeli 15

a)	min	mid	max	b)	real1	real2
real1	0,563	0,437	0,410	% bezr	-0,558	-0,274
real2	0,543	0,422	0,239	% wieś	-0,636	-0,423
% bezr	-0,627	-0,516	-0,493			
% wieś	-0,376	-0,311	-0,398			

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

4.3. Poszukiwanie pracy

Poszukiwanie pracy deklarowało 15,6% ogółu badanych. Odsetek ten jest mniej więcej taki sam wśród kobiet i mężczyzn, jak również wśród czterech ogólnych kategorii wykształcenia (podstawowe/gimnazjalne, zawodowe, średnie, wyższe). Ponad połowę poszukujących pracy stanowiły osoby w wieku poniżej 35 lat. W Tabeli 17 zestawiono dane na temat poszukiwania pracy i sytuacji zawodowej badanych:

- kolumna żółta zawiera informację o tym, jaki odsetek osób znajdujących się w konkretnej sytuacji zawodowej poszukuje pracy;
- kolumna zielona (ostatnia) zawiera informację o składzie grupy szukających pracy (jaką część tej grupy stanowią osoby znajdujące się w konkretnej sytuacji zawodowej).

Tabela 17

Poszukiwanie pracy a sytuacja zawodowa badanych

Sytuacja zawodowa	Liczba osób ogółem (A)	Liczba szukających pracy (B)	Ile osób szuka pracy? (B)/(A)	Jaka jest sytuacja zawodowa szukających pracy? (B)/(C)
Praca w pełnym wymiarze godzin	9699	702	7,2%	25,2%
Praca w niepełnym wymiarze godzin	722	158	21,9%	5,7%
Czasowa przerwa w pracy	334	92	27,5%	3,3%
Jest bezrobotny(a)	1995	1402	70,3%	50,3%
Jest na emeryturze/rencie	2461	99	4,0%	3,5%
Uczy się	1744	213	12,2%	7,6%
Zajmuje się domem	820	92	11,2%	3,3%
Nieokreślone jednoznacznie	123	32	26,0%	1,1%
Ogółem	17898	(C)= 2790	15,6%	100,0%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wśród szukających pracy dominują – zgodnie ze zdrowym rozsądkiem – osoby bezrobotne, jednak stanowią one tylko połowę tej grupy. Co ciekawe, co czwarta osoba poszukująca pracy była w momencie badania zatrudniona w pełnym wymiarze godzin.

Zwraca uwagę fakt, że w grupie osób określających się jako bezrobotne aktywnie poszukiwało pracy 70% (pozostałe 30% można określić jako jedynie nominalnych bezrobotnych). Drugą kategorią, pod względem zgłaszanych chęci znalezienia zatrudnienia, są osoby mające czasową przerwę w pracy (27,5%), oraz pracujące w niepełnym wymiarze godzin (21,9%).

Obrazu szukających pracy dopełniają uczniowie i studenci oraz „zajmujący się domem”, wśród których co dziesiąta osoba deklarowała poszukiwanie pracy, a także emeryci i renciści – 4% spośród nich wyrażała chęć powrotu na rynek pracy.

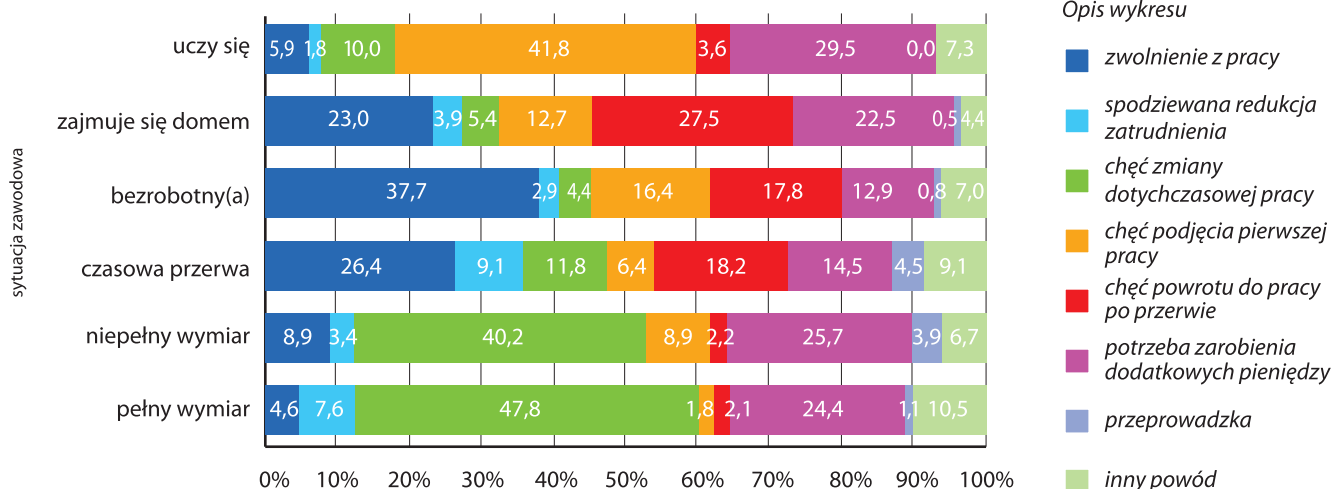
Okoliczności skłaniające do poszukiwania pracy

Ze względu na sytuację zawodową i okoliczności towarzyszące poszukiwaniu pracy można wyróżnić trzy grupy osób (Wykres 1).

Okoliczności skłaniające do poszukiwania pracy

Wykres 1

Powody poszukiwania pracy a sytuacja zawodowa



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Pierwszą grupę stanowią uczniowie i studenci, wśród których dominuje chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu oraz „dorobienia”.

Druga grupa – złożona z bezrobotnych, osób zajmujących się domem oraz mających czasową przerwę w pracy – poszukuje zatrudnienia na skutek zwolnienia z poprzedniego stanowiska pracy i chęci powrotu na rynek pracy. W przypadku dwóch pozostałych sytuacji zawodowych: pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze godzin (trzecia grupa), przeważa chęć zmiany dotychczasowego miejsca pracy.

Oczywiście powodem często wymienianym we wszystkich grupach jest zwyczajnie potrzeba podniesienia poziomu dochodów.

Podaż pracy w kategoriach zawodowych

W Tabeli 18 zestawiono informacje o zawodach, w których pracy poszukuje przynajmniej 20 osób. Możemy w niej dokładnie prześledzić, jakie profesje zasilane są przez kobiety i mężczyzn w poszczególnych przedziałach wiekowych.

Tabela 18

Podaż pracy w kategoriach zawodowych (ISCO, poziom drugi)

Płeć	Mężczyzna						Kobieta						Ogółem					
	Wiek		Kategoria zawodowa (ISCO-2)		N		Wiek		Kategoria zawodowa (ISCO-2)		N		Wiek		Kategoria zawodowa (ISCO-2)		N	
	18-24	25-34	35-44	45-54	55+	Og.	18-24	25-34	35-44	45-54	55+	Og.	18-24	25-34	35-44	45-54	55+	Og.
	299	360	223	200	111	1193	262	330	238	237	74	1141	561	690	461	437	185	2334
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	1,0	4,4	3,1	1,5	0,0	2,4	2,7	3,0	0,8	0,8	2,7	2,0	1,8	3,8	2,0	1,1	1,1	2,2
22 Specjaliści ds. zdrowia	0,7	0,3	0,0	0,5	0,0	0,3	1,9	1,5	2,1	2,5	1,4	1,9	1,2	0,9	1,1	1,6	0,5	1,1
23 Specjaliści nauczania i wychowania	0,3	0,8	1,8	0,0	0,0	0,7	8,4	5,5	5,5	1,3	2,7	5,1	4,1	3,0	3,7	0,7	1,1	2,8
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	0,0	2,8	0,4	2,0	0,9	1,3	2,3	3,3	2,5	0,4	0,0	2,1	1,1	3,0	1,5	1,1	0,5	1,7
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	2,3	1,4	1,3	0,5	0,9	1,4	3,1	3,0	2,9	0,0	0,0	2,2	2,7	2,2	2,2	0,2	0,5	1,8
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	7,0	5,8	4,0	2,5	1,8	4,9	1,1	0,6	1,7	3,0	0,0	1,4	4,3	3,3	2,8	2,7	1,1	3,2
32 Średni pers. ds. zdrowia	0,7	1,1	0,0	0,0	0,9	0,6	2,7	1,2	0,4	0,8	0,0	1,2	1,6	1,2	0,2	0,5	0,5	0,9
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	8,0	7,5	4,5	1,5	0,0	5,4	7,3	9,1	8,0	7,2	8,1	8,0	7,7	8,3	6,3	4,6	3,2	6,6
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	2,0	0,8	0,9	0,5	0,0	1,0	0,8	2,4	1,7	3,0	0,0	1,8	1,4	1,6	1,3	1,8	0,0	1,4
35 Technicy informatyki	5,0	0,6	0,4	2,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,2	2,7	0,3	0,7	0,9	0,0	1,0
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	4,7	4,2	0,0	1,5	1,8	2,8	13,0	20,0	9,2	11,0	5,4	13,3	8,6	11,7	4,8	6,6	3,2	8,0
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	2,3	1,9	3,1	1,0	2,7	2,2	0,0	0,3	0,0	0,4	0,0	0,2	1,2	1,2	1,5	0,7	1,6	1,2
51 Pracownicy usług osobistych	4,7	3,6	0,0	0,5	1,8	2,5	19,5	11,2	5,9	8,9	5,4	11,1	11,6	7,2	3,0	5,0	3,2	6,7
52 Sprzedawcy i pokrewni	3,0	5,0	4,9	2,0	1,8	3,7	24,8	24,2	23,9	21,1	13,5	23,0	13,2	14,2	14,8	12,4	6,5	13,1
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	1,8	2,9	3,4	12,2	3,0	0,7	0,9	1,5	1,8	4,9	1,5
54 Pracownicy usług ochrony	3,0	0,8	0,4	3,0	11,7	2,7	2,3	0,3	0,8	0,8	2,7	1,1	2,7	0,6	0,7	1,8	8,1	1,9
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	8,0	11,9	13,0	14,0	7,2	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,3	6,2	6,3	6,4	4,3	5,7
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	8,4	6,9	10,3	13,0	16,2	9,8	0,0	0,0	0,4	0,0	2,7	0,3	4,5	3,6	5,2	5,9	10,8	5,1
74 Elektrycy i elektronicy	2,0	3,3	3,6	3,5	1,8	2,9	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0	0,2	1,1	1,7	2,0	1,8	1,1	1,6
75 Robotnicy (prz. społ., drzew., tekstyl.)	2,7	6,9	6,3	4,5	2,7	4,9	1,1	5,2	11,3	5,5	6,8	5,7	2,0	6,1	8,9	5,0	4,3	5,3
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	13,7	11,9	9,9	14,0	8,1	12,0	0,4	0,3	1,3	0,8	1,4	0,7	7,5	6,4	5,4	6,9	5,4	6,5
91 Pomoce domowe i sprzętaczki	0,3	0,0	0,0	0,5	0,0	0,2	0,0	1,8	10,9	10,5	13,5	5,9	0,2	0,9	5,6	5,9	5,4	3,0
93 Robotnicy w górn., przem., bud., transp.	12,0	9,4	13,5	15,5	12,6	12,2	0,8	0,0	0,0	2,1	2,7	0,8	6,8	4,9	6,5	8,2	8,6	6,6
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	0,3	0,0	0,4	0,0	0,0	0,2	0,4	0,6	1,3	3,0	6,8	1,6	0,4	0,3	0,9	1,6	2,7	0,9
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	0,3	0,6	1,3	4,0	11,7	2,3	0,0	0,0	0,4	1,7	4,1	0,7	0,2	0,3	0,9	2,7	8,6	1,5
99 Pracownicy fizyczni do prac prostych	2,3	2,5	10,3	7,0	8,1	5,2	1,5	0,3	3,8	9,3	6,8	3,6	2,0	1,4	6,9	8,2	7,6	4,4

Procentowanie kolumnowe.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Analizując dane z Tabeli 18, trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę na następujące fakty:

1. Największa podaż pracy występuje w piątej kategorii ISCO, czyli „pracownicy usług i sprzedawcy”, z tym, że jest to podaż generowana przede wszystkim przez kobiety szukające pracy jako ekspedientki i w zawodach pokrewnych.
2. Jak na dłoni widać bardzo ostry podział na zawody kobiece i męskie; praktycznie każda kategoria zawodowa jest zdominowana przez jedną z płci.

Wśród zawodów preferowanych przez mężczyzn na plan pierwszy wybijają się wykwalifikowane zawody robotnicze (zwłaszcza związane z budownictwem i obróbką metali), zawody związane z prowadzeniem pojazdów, oraz nie wymagające wyższych kwalifikacji prace w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie. Na wyższych szczeblach hierarchii zawodowej uwagę mężczyzn skupia kategoria nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (nr 31) oraz biznesu i administracji (nr 33).

Kobiety orientują swoje wybory zawodowe na kilka tradycyjnie już sfeminizowanych grup zawodów, wiążących się z częstym kontaktem z ludźmi. Należą do nich przede wszystkim prace w handlu oraz usługach osobistych (co trzecia kobieta szuka pracy w jednej z tych dziedzin!). Na wyższych szczeblach hierarchii zawodowej kobiety poszukują pracy jako nauczycielki, personel ds. biznesu i administracji oraz jako sekretarki; na niższych szczeblach – jako robotnice w przemyśle spożywczym, drzewnym i tekstylnym oraz jako pomoce domowe i sprzątaczk.

3. Do wyjątków „potwierdzających zasadę” polaryzacji płciowej zawodów należą zawody specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz zawody związane z zarządzaniem, administracją i biznesem oraz prawem, dziedzinami społecznymi i kulturą. W przypadku zawodów fizycznych wyjątki dotyczą pracowników do wykonywania prac prostych przez robotników w przemyśle spożywczym, drzewnym oraz tekstylnym.
4. Charakterystyczne jest zróżnicowanie poszukiwań zawodowych ze względu na wiek. Zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet, można zauważyć lekkie przesunięcie osób starszych w kierunku zawodów stojących niżej w hierarchii, związanych z pomocą domową, sprzątniem i przygotowywaniem posiłków (wśród kobiet), czy ładowaniem nieczystości i prostymi pracami fizycznymi (obydwie płcie). Wśród mężczyzn wyraźny jest odpływ młodych od zawodów związanych z obróbką metali.

W dziale usług starsze kobiety skupiają się w sferze opieki osobistej, a starsi mężczyźni w sferze ochrony.

Ciekawa sytuacja ma miejsce w dziale średniego personelu ds. biznesu i administracji: w zawodach tych szukają pracy kobiety w każdym wieku, a mężczyźni zasadniczo młodzi (żaden powyżej 54 roku życia!).

Czynniki utrudniające podjęcie pracy

Pytanie o czynniki utrudniające podjęcie pracy zadawano zarówno osobom poszukującym pracy, jak i tym, którym sytuacja osobista uniemożliwia podjęcie pracy. Badanym przedstawiano listę 14 możliwych utrudnień – najpierw oceniali czy dany czynnik ma znaczenie w ich przypadku, a jeśli tak, to w jakim stopniu utrudnia on im podjęcie pracy. Aby zwięźle podsumować wyniki, odpowiedzi zakodowano następująco:

czynnik...	nie utrudnia podjęcia pracy	0
	stanowi małe utrudnienie	1
	stanowi średnie utrudnienie	2
	stanowi duże utrudnienie	3

Tabela 19 przedstawia średnie wskazujące, w jakim stopniu poszczególne czynniki utrudniają badanym podjęcie pracy – dla większej przejrzystości uporządkowano je od najbardziej przeszkadzającego do najmniej.

Tabela 19

Czynniki utrudniające podjęcie pracy (średnia ważność na skali 0-4)

Utrudnienia	Szukający pracy			Nie mogący podjąć pracy		
	mężcz.	kobieta	Ogółem	mężcz.	kobieta	Ogółem
Brak ofert pracy w okolicy	1,8	2,0	1,9	0,6	0,7	0,7
Brak kontaktów, znajomości	1,4	1,6	1,5	0,5	0,5	0,5
Stan zdrowia	0,3	0,3	0,3	1,4	1,0	1,2
Poziom wykształcenia	0,6	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5
Nauka lub dokończenie	0,2	0,3	0,3	0,8	0,7	0,7
Niedostateczne doświadczenie	0,7	0,8	0,7	0,4	0,4	0,4
Brak certyfikatów i uprawnień	0,7	0,7	0,7	0,3	0,4	0,3
Wiek	0,3	0,3	0,3	0,6	0,5	0,6
Opieka nad dzieckiem	0,1	0,5	0,3	0,1	0,8	0,5
Niedogodny dojazd	0,4	0,6	0,5	0,2	0,3	0,2
Zajmowanie się domem	0,1	0,2	0,2	0,2	0,6	0,4
Opieka nad członkiem rodziny	0,1	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2
Inna sytuacja	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Zajmowanie się gosp. rolnym	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Płeć	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Warto zwrócić uwagę, że pod względem czynników utrudniających podjęcie pracy znacznie silniej różnicuje badanych sytuacja życiowa niż płeć.

Wśród najczęściej wymienianych czynników/sytuacji utrudniających w dużym stopniu znalezienie pracy występuje zgodność w opiniach mężczyzn i kobiet poszukujących zatrudnienia. Najczęściej wskazywali oni na brak odpowiednich ofert pracy w okolicy, brak odpowiednich kontaktów i znajomości, niedostateczne doświadczenie, brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień czy posiadany poziom wykształcenia.

Wśród osób nie mogących podjąć pracy najsilniej akcentowanym powodem były ograniczenia zdrowotne. Warto podkreślić, że mężczyźni silniej skarżyli się na kiepski stan zdrowia niż kobiety.

Największe różnice między płciami zaobserwowano w przypadku konieczności opieki nad dzieckiem. Na utrudnienia związane z tą sytuacją wskazywały znacząco częściej kobiety, zarówno w grupie „szukających pracy”, jak i „nie mogących podjąć pracy”. Dodatkowo kobiety nie mogące „wejść” na rynek pracy znacznie częściej od mężczyzn podkreślały, że obowiązki związane z opieką nad domem determinują ich sytuację zawodową.

Migracje zawodowe

Z punktu widzenia kapitału ludzkiego interesująca jest horyzontalna mobilność zawodowa – związana z gotowością do wysiłku na rzecz zdobycia nowych umiejętności i kwalifikacji.

Na podstawie informacji o zawodach, w których respondenci poszukują pracy, sporządzono wyjściową macierz migracji zawodowej (Macierz M1 zawierająca ważone liczebności), którą następnie na dwa sposoby przedstawiono w ujęciu procentowym (Macierze M2 i M3). Analiza ta ograniczona jest do zawodów, w których pracy szukało przynajmniej 40 osób.

Na potrzeby tej analizy mianem „przychodzących do zawodu X” będziemy określać osoby deklarujące, że chcą podjąć pracę w zawodzie X, natomiast mianem „odchodzących z zawodu X” będziemy określać osoby szukające pracy, dla których dominującym doświadczeniem zawodowym była dotychczas praca w zawodzie X. Podkreślić w tym miejscu należy, że dana osoba może być (i bardzo często jest) równocześnie „odchodząca” i „przychodząca” do zawodu – innymi słowy, chodzi tu o pracowników, którzy poszukują pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie.

Zawody uporządkowane są według liczebności „odchodzących z zawodu”: ponieważ zdecydowanie najwięcej osób szukających pracy należy do kategorii „52 sprzedawcy i pokrewni”, ta właśnie kategoria jest ustawiona w pierwszym wierszu i pierwszej kolumnie tabeli. Liczebności w wierszach Macierzy M1 sumują się do ogólnej liczby osób odchodzących z danej kategorii zawodowej. Liczebności w kolumnach Macierzy M1 sumują się do ogólnej liczby osób przychodzących do danej kategorii zawodowej. Na przekątnej Macierzy M1 znajduje się liczba osób, które równocześnie „odchodzą” i „przychodzą” do danego zawodu (czyli, jak było powiedziane powyżej, szukają pracy w swoim dotychczasowym zawodzie). Dla przykładu przeanalizujmy kategorię „51 pracownicy usług osobistych” (umiejscowioną w 5. wierszu i 5. kolumnie macierzy). 103 osoby „odchodziły” z tego zawodu, co oznacza, że 103 osoby wykonujące dotąd ten zawód poszukiwały pracy (suma wiersza). 135 osób (suma w kolumnie) „przychodziło” do tego zawodu, czyli poszukiwało pracy w tym zawodzie. Na przekątnej, w komórce leżącej na przecięciu 5. wiersza i 5. kolumny stwierdzamy obecność 64 osób, co oznacza, że ogółem 64 osoby znajdujące się dotychczas w omawianej kategorii zawodowej poszukiwało pracy związanej z tą właśnie kategorią.

Macierz M2 „Dokąd odchodzą...?” powstała poprzez podzielenie liczebności w poszczególnych komórkach danego wiersza przez sumę liczebności w tym wierszu. Wartości w Macierzy M2 informują nas zatem o tym, jaki procent osób odchodzących z zawodu wierszowego zamierza przejść do zawodu kolumnowego. Przykładowo, 15% pracowników kategorii „51 usługi osobiste” przechodzi do kategorii „52 Sprzedawcy i pokrewni”, zaś 62% „przechodzi” do swojej własnej dotychczasowej kategorii, czyli, innymi słowy, zamierza pozostać w zawodzie.

Macierz M3 „Skąd przychodzą...?” powstała poprzez podzielenie liczebności w poszczególnych komórkach danej kolumny Macierzy M1 przez sumę liczebności w tej kolumnie. Interpretacja zawartych w niej wyników jest więc następująca: przyglądamy się ogółowi osób szukających pracy w danym zawodzie i zastanawiamy się, jakie zawody osoby te wykonywały dotychczas. Dla wygodniejszego odczytu macierz M3 obrócono następnie tak, by wyniki można było odczytywać w wierszach. Przyjrzyjmy się dla przykładu kategorii „33 Średni personel ds. biznesu i administracji”. Osoby szukające pracy w tym zawodzie albo dotychczas w nim pracowały (22%), albo były przypisane do kategorii „52 sprzedawcy i pokrewni” (17%), albo znajdowały się w kategorii „43 Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej” (12%), albo wykonywały inny zawód, nie uwzględniony w tabeli („Pozostałe” – 12%).

Przy analizie danych z którejkolwiek z Macierzy M1, M2 i M3, należy jednak mieć na uwadze, że migracje pomiędzy kategoriami pokrewnymi mogą w przeważającej mierze wynikać z trudności jednoznacznego kodowania kategorii zawodowych. Jeśli więc w Macierzy M2 obserwujemy, że 20% osób z kategorii „91 Pomoce domowe i sprzątaczk” przechodzi do kategorii „52 Sprzedawcy i pokrewni”, jest to najprawdopodobniej przejście realne, podczas gdy przejście 25% osób z kategorii „33 Średni personel ds. biznesu i administracji” do kategorii „41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni” może być jedynie artefaktem procesu kodowania.

³ Oryginalne brzmienie pytania: *W jakim zawodzie szuka Pan(i) pracy? Proszę go możliwie dokładnie określić. Jeśli rozważa Pan(i) kilka rodzajów pracy, proszę wymienić najbardziej realną możliwość.*

⁴ Wyjątek stanowią komórki leżące na przecięciu dwóch końcowych wierszy (kategorie 61 i 92, do których nikt nie „przychodził” = nikt w nich nie szukał pracy) oraz trzech końcowych kolumn (kategorie 31, 21 i 99), które miały niskie liczebności (31, 21), bądź w ogóle nie były uwzględnione (99) wśród zawodów, z których się „odchodzi”.

Macierz M1

Migracje zawodowe (liczebności)

Odczujący z zawodu...	52	93	71	75	51	91	72	33	43	83	41	81	96	54	74	24	23	31	21	99	Poz	Og
52 Sprzedawcy i pokrewni	143	1	3	9	4	4	23	1	6	28	1	6	10	3	1	6	10	2	5	4	30	279
93 Rob. pom. w górn./przem./bud./transp.	11	55	15	11	3	2	12	6	3	17	5	2	1	1	1	1		8	3	10	16	182
71 Rob. bud. i pokr. (bez elektryków)	6	31	73	6	1	9	4	4	13	1	5	4	3	1	1	1		8		1	5	168
75 Rob. w prz. spoż./drew./tekstyl. i pokr.	15	1	1	59	5	6	4	2	8	1	1	2	2	1	1	1		1	8	7	7	123
51 Pracownicy usług osobistych	19	2	6	6	21	2	3	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	13	9	6	103
91 Pomoc domowe i sprzątaczk	1	5	7	1		49	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	5	3	3	90
72 Rob. obróbki metali, mechanicy i pokr.	11			3	2	30	1	1	20	1	20	1	4	4	4	2	2	2	2	5	5	81
33 Średni personel ds. biznesu i adm.	7	1	1	5	1	1	17	8	2	16	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	11	81
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewid. mater.	3	1	3	1	1	2	5	40	4	5	4	2	2	2	2	1	1	1	5	2	2	81
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	6	4	1	3	2	1	5	9	1	30	1	7	4	3	3	5	1	1	2	1	6	64
41 Sekretarki, operatorzy urz. biur. i pokr.	6	4	1	3	2	1	5	5	4	1	7	4	4	1	1	1	3	3	10	4	4	61
81 Operatorzy maszyn/urz. wydob./przetw.	2	8	2	2	3	2	1	7	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	8	4	4	54
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	7	3	3	1	1	5	3	10	1	1	10	1	1	10	1	1	2	2	2	6	6	50
54 Pracownicy usług ochrony	74	2	2	1	1	1	2	4	1	7	14	1	13	14	13	1	10	5	5	12	45	
74 Elektrycy i elektronicy	24	2	2	2	2	10	10	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	44
24 Specjaliści ds. ekonom. i zarządzania	23	4	5	6	5	7	6	8	1	4	2	1	1	1	1	26	1	1	3	5	5	32
23 Specjaliści nauczania i wychowania	61	5	3	6	2	5	3	3	1	3	4	3	1	3	1	1	5	4	2	8	4	62
61 Rolnicy produkcji towarowej	92	16	4	9	23	12	3	17	3	6	28	1	1	6	4	6	7	14	20	9	5	59
92 Robotnicy pom. w roln./leśn./ryb.	Pozostałe	270	145	122	107	135	62	108	139	26	137	151	14	29	42	37	39	58	69	43	86	241
Ogółem																						2060

Linia przerywana wydziela część tabeli, w której kolejno te same kategorie zawodowe występują w wierszach i kolumnach.

Kategorie kolumnowe nie występujące w wierszach: 31: Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych,

21: Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; 99: Pracownicy fizyczni do prac prostych

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Macierz M2

Migracje zawodowe: dokąd odchodzą...?

Ochodzący z zawodu...	52	93	71	75	51	91	72	33	43	83	41	81	96	54	74	24	23	31	21	99	Poz	Og
52 Sprzedawcy i pokrewni	51		0	1	3	1		8	0	2	10			1	0	2	4	1	2	1	11	100
93 Rob. pom. w górn./przem./bud./transp.	6	30	8	6	2	1	7	3	2	9	3		1	1	1	1		4	2	5	9	100
71 Rob. bud. i pokr. (bez elektryków)		18	43	4		1	5	2	2			1	3	2	2			5		1	3	100
75 Rob. w prz. spoż./drew./tekstyl. i pokr.	5	8	1	48	4	5	3	2		7	1	1	2	2				1		7	6	100
51 Pracownicy usług osobistych	15	1	1		62	2		3		3	2			1		1	2	1	1		6	100
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	20	2		6	6	23	2	3	1	1	1		3	2		2	2	2		14	10	100
72 Rob. obróbki metali; mechanicy i pokr.	1	6	8	1			54	2		8			1	1		1		6	2	6	3	100
33 Średni personel ds. biznesu i adm.	14				4		2	37	1	1	25				5	2			2		6	100
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewid. mater.	9	1		1	6	1	1	21	10	2	20		1	2	5	1		1	1	1	14	100
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	4	1	4	1	1		2		6	49		5	6	5	2	2	1			6	2	100
41 Sekretarki, operatorzy urz. biur. i pokr.	9						14			2	47				5	8		2	3	2	9	100
81 Operatorzy maszyn/urz. wydob./przetw.	10	7	2	5	3	2	8	8		7	2	11	7		2	2		5	5	16	7	100
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	4	15	4			6	4	2		13	7	7	7	7	7			2	2	15	7	100
54 Pracownicy usług ochrony	14	6			2		10	6		20	2		20	2	2			4			12	100
74 Elektrycy i elektronicy					2		2	4		9	2			31		30	2	22			27	100
24 Specjaliści ds. ekonom. i zarządzania	5		5				23			16									11		9	100
23 Specjaliści nauczania i wychowania																	81	3			16	100
61 Rolnicy produkcji towarowej	6	8	10	8	11	10	13	2		6	3		2	2				8		5	6	100
92 Robotnicy pom. w roln./leśn./ryb.	8	5	10	3	8	5	5	2		5	7		5	2			2	7	3	14	8	100
Pozostałe	7	5	1	3	7	4	1	6	1	2	9	0	0	2	1	2	2	5	6	3	31	100
Ogółem	13	7	6	5	7	3	5	7	1	7	7	1	1	2	2	2	3	3	2	4	12	100

Linia przerywana wydziela część tabeli, w której kolejno te same kategorie zawodowe występują w wierszach i kolumnach.

Kategorie kolumnowe nie występujące w wierszach: 31: Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych,

21: Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; 99: Pracownicy fizycyjni do prac prostych

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Macierz M3

Migracje zawodowe: skąd przychodzą...?

Przychodzący do zawodu...	52	93	71	75	51	91	72	33	43	83	41	81	96	54	74	24	23	61	92	Poz	Og
52 Sprzedawcy i pokrewni	53	4	2	6	7	0	4	3	1	2	2	1	3	1	1	1		1	2	8	100
93 Rob. pom. w górni./przem./bud./transp.		38	21	7	1	3		1	1			3	6	2				3	2	11	100
71 Rob. bud. i pokr. (bez elektryków)	1	12	60	1	1	6			2		1	2			2			5	5	3	100
75 Rob. w prz. spoż./drew./tekstyl. i pokr.	3	10	6	55		6	1		1		3							5	2	8	100
51 Pracownicy usług osobistych	7	2		4	47	4		2	4	1	1			1	1			5	4	17	100
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	6	3	2	10	3	34		2		2	5							10	5	19	100
72 Rob. obróbki metali, mechanicy i pokr.		11	8	4	2	45		2	1	2	5	2	5	1				7	3	3	100
33 Średni personel ds. biznesu i adm.	17	4	3	1	2	2	1	22	12	6	4	1	2	1	7			1	1	12	100
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewid. mater.	4	12	15		4		4	31	19											12	100
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	4	12	9	6	2	1	5	1	1	29	1	3	5	7	3			3	2	4	100
41 Sekretarki, operatorzy urz. biur. i pokr.	19	3		1	1	1		13	11		20	1	3	1	1	5		1	3	19	100
81 Operatorzy maszyn/urz. wydob./przetw.			7	7					29		50									7	100
96 Ładowcze nieczystości i inni niewykw.		7	17	7			3	3	17		14		14					3	10	3	100
54 Pracownicy usług ochrony	7	2	10	5	2	7	2	5	10		10	24							2	14	100
74 Elektrycy i elektronicy	3	3	8			5		11	5		11	3	3	38				3		11	100
24 Specjaliści ds. ekonom. i zarządzania	15	3			3	3	3	10	3	5	8				33					15	100
23 Specjaliści nauczania i wychowania	17				3	3		3	2	9	2								2	12	100
31 Średni personel nauk fiz./chem./tech.	3	12	12	1	1	3	7	1	1	4	1	4	1	3	14			7	6	20	100
21 Specjaliści nauk fiz./mat./tech.	12	7			2	5	5	2		5						12			5	47	100
99 Pracownicy fizyczni do prac prostych	5	12	1	9		15	6	1	6	1	12	9						3	9	10	100
Pozostałe	12	7	2	3	2	4	1	2	5	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	40	100
Ogólne	14	9	8	6	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	15	100

Linia przerywana wydziela część tabeli, w której kolejno te same kategorie zawodowe występują w wierszach i kolumnach.

Kategorie kolumnowe nie występujące w wierszach: 61 Rolnicy produkcji towarowej, 92 Robotnicy pom. w roln./leśn./ryb.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

W celu podsumowania danych z powyższych macierzy zgrupowano kategorie zawodowe o zbieżnym zakresie tematycznym, aby – omijając problem nieostrości kodowania – wyłonić zawody o najlepszym bilansie przyjeżdź-odejść. Wyniki zestawia Tabela 20.

Tabela 20

Dziedziny zawodowe o dodatnim bilansie migracji zawodowej

Dziedzina	Kategorie ISCO-2	A Odejścia	B Przyjścia	$\frac{B - A}{B}$
Informatyka	25,35	13	36	1,77
Nauki ścisłe i techn.	21,31	42	112	1,67
Nauczanie i wychowanie	23	32	58	0,81
Prowadzenie pojazdów	20	81	137	0,69
Prawo, sprawy społ. i kult.	26,34	42	60	0,43
Usługi osobiste	51	103	135	0,31
Prace biurowe	24,33,41,43,44	293	361	0,23
Obróbka metali, mechanika	72	90	108	0,20
Służba zdrowia	22,32	36	42	0,17
Opieka osobista	53	25	28	0,12

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

4.4. Wykształcenie

Zanim przejdziemy do omówienia kompetencji, w niniejszym punkcie przedstawimy kilka podstawowych faktów dotyczących wykształcenia.

Tabela 21 przedstawia szczegółowe informacje o wykształceniu badanych bezrobotnych. Najliczniejszą kategorię stanowią wśród nich osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (28%), a w dalszej kolejności osoby z wykształceniem średnim zawodowym (z ukończonym technikum) – 16%, średnim ogólnym (po liceum ogólnokształcącym) lub podstawowym – 13% oraz wyższym magisterskim – 10%.

Tabela 21

Szczegółowe kategorie wykształcenia ludności

Poziom wykształcenia	Liczebność	Procent
Podstawowe	2333	13%
Gimnazjalne	208	1%
Zasadnicze zawodowe	4970	28%
Średnie ogólne (liceum ogólnokształcące)	2325	13%
Średnie zawodowe (technikum)	2917	16%
Średnie zawodowe (liceum profilowane)	955	5%
Przerwał naukę w szkole maturalnej (LO/LZ/T)	177	1%
Nadal się uczy w szkole maturalnej (LO/LZ/T)	616	3%
Średnie zawodowe (szkoła policealna)	522	3%
Średnie zawodowe (inna szkoła, nie wyższa)	89	0,5%
Przerwał naukę w szkole pomaturalnej (SP/IN)	4	0,02%
Nadal się uczy w szkole pomaturalnej (SP/IN)	16	0,1%
Wyższe licencjackie	497	3%
Wyższe magisterskie	1712	10%
Wyższe inżynierskie	269	2%
Wyższe (studia podyplomowe)	233	1%
Wyższe MBA	9	0,1%
Wyższe - doktorat	35	0,2%
Ogółem	17889	100%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Dorośla ludność z wykształceniem wyższym stanowi ponad 16% badanej populacji, przy czym zauważalna jest dysproporcja pomiędzy absolwentami studiów magisterskich i absolwentami posiadającymi tytuł inżyniera – tych drugich jest pięciokrotnie mniej.

Zróżnicowanie wykształcenia ze względu na podział miasto-wieś oraz kategorie wiekowe przedstawia Tabela 22.

Tabela 22

Wykształcenie pod względem miejsca zamieszkania i wieku

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

Procentowanie wierszowe.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Warto zwrócić uwagę, że przynależność do danej kategorii wiekowej dość wyraźnie wiąże się z poziomem wykształcenia. Porównując kategorię osób w wieku 25-34 lat z najstarszą kategorią objętą badaniem (55+) stwierdzamy, że w tej pierwszej czterokrotnie większy udział mają osoby z wyższym wykształceniem, a 2,5-krotnie mniejszy osoby z wykształceniem podstawowym bądź gimnazjalnym.

Tabela 23 ujawnia zróżnicowanie wykształcenia ludności pod względem płci. Mężczyźni częściej od kobiet poprzestawali na wykształceniu zasadniczym zawodowym bądź niższym, rzadziej natomiast kończyli szkoły średnie i wyższe.

Tabela 23

Wykształcenie ludności ze względu na płeć

Płeć	N	Wykształcenie (4 kategorie)			
		podst/gim	zawodowe	średnie	wyższe
Mężczyzna	8865	20,1	33,4	34,2	12,3
Kobieta	9024	17,2	22,3	42,1	18,5
Ogółem	17889	18,6	27,8	38,2	15,4

Procentowanie wierszowe.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Tabela 24 zawiera listę 10 grup najczęściej kończonych kierunków studiów (ogółem oraz w podziale na kobiety i mężczyzn). Najczęściej kończone były kierunki studiów należące do grupy ekonomicznej i administracyjnej.

Tabela 24

Najczęściej kończone kierunki studiów

Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
ekon. i administr. 30%	ekon. i administracyjna 32%	ekon. i administracyjna 28%
pedagogiczna 16%	pedagogiczna 22%	inżynieryjno-techniczna 16%
humanistyczna 9%	humanistyczna 11%	informatyczna 8%
inżynieryjno-techniczna 8%	medyczna 8%	pedagogiczna 8%
społeczna 7%	społeczna 7%	humanistyczna 7%
medyczna 6%	biologiczna 3%	społeczna 7%
informatyczna 4%	prawna 3%	architektury i budownictwa 5%
prawna 4%	usługi dla ludności 3%	produkcji i przetwórstwa 4%
architekt. i budownictwa 3%	matemat. i statystyczna 3%	prawna 4%
biologiczna 3%	rolnicza, leśna i rybactwa 3%	medyczna 4%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wśród mężczyzn z wyższym wykształceniem na drugim i trzecim miejscu pod względem częstotliwości występowania znalazły się kierunki należące do grupy „inżynieryjno-technicznej” (16%) i „informatycznej” (8%), podczas gdy dla kobiet i ogółu osób z wyższym wykształceniem były to kierunki „pedagogiczne” i „humanistyczne”. Kobiety dwukrotnie częściej od mężczyzn kończyły kierunki studiów należące do grupy „medycznej”.

4.5. Kompetencje

Centralną część badania ludności w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” stanowiła ocena poziomu 11 kluczowych kompetencji i próba powiązania tej informacji ze strukturą społeczno-zawodową. Jak już omówiono to w podrozdziale dotyczącym podejścia badawczego, kompetencje były badane dwuaspektowo: poprzez samoocenę poziomu danej umiejętności bądź dyspozycji przez respondenta oraz poprzez ujawnienie przezeń stopnia motywacji, tj. chęci wykonywania pracy związanej z wykorzystaniem tej umiejętności.

Kompetencje: umiejętności i motywacja

Listę jedenastu nadrzędnych kategorii kompetencyjnych, uzupełnioną współczynnikami korelacji między odpowiadającym poszczególnym kategoriom poziomom umiejętności i motywacji, przypomniano w Tabeli 25. Wysokie skorelowanie umiejętności i motywacji pozwoliło w dalszych analizach skupić uwagę na umiejętnościach jako takich.

Tabela 25

Korelacje między poziomem umiejętności i chęcią wykonywania zbieżnej z nią pracy

Zmienna		R	R ²
KOG	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	0,717	0,514
TCH	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	0,782	0,612
MAT	Wykonywanie obliczeń	0,766	0,586
KOM	Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	0,850	0,722
ART	Zdolności artystyczne i twórcze	0,837	0,700
FIZ	Sprawność fizyczna	0,715	0,511
SAM	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	0,804	0,647
LUD	Kontakty z innymi ludźmi	0,786	0,617
BIU	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	0,839	0,704
KIE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy	0,839	0,704
DYS	Dyspozycyjność	0,763	0,582

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wyraźnie ponad połowa respondentów (między 58% a 74%) udzielała identycznej odpowiedzi na obydwa pytania – o umiejętność i motywację (przykładowo zaznaczając wartość „2” zarówno w pytaniu o poziom swoich umiejętności technicznych, jak i w pytaniu o chęć wykonywania pracy związanej z wykorzystaniem umiejętności technicznych). W Tabeli 26 przedstawiono rozkład różnicy między deklarowanym poziomem umiejętności (U) i motywacji (M):

- zero oznacza, że dla danej kompetencji osoba wskazała ten sam poziom U i M;
- wartości dodatnie, że poziom U przewyższa M;
- wartości ujemne, że poziom M przewyższa U.

W każdym przypadku ponad 90% osób udzielała na oba pytania podobnej odpowiedzi, z dokładnością do jednego poziomu. Przy większości zmiennych występuje niewielka dodatnia skośność rozkładu (większe odchylenia zdarzają się na korzyść umiejętności).

Tabela 26

Różnica między poziomem umiejętności i poziomem motywacji (U-M)

U-M	KOG	TCH	MAT	KOM	ART	FIZ	SAM	LUD	BIU	KIE	DYS
-4											
-3											
-2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
-1	16	12	12	12	11	11	14	13	10	12	11
0	58	64	63	69	69	62	70	74	70	71	70
1	18	16	18	12	16	18	12	9	15	13	12
2	5	4	5	3	2	6	2	2	3	2	3
3	1	2	1	1		2		1	1		1
4		1									

Dane w procentach kolumnowych.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Ścisły związek między poziomem umiejętności i motywacji zilustrujemy poprzez odwołanie do profili kompetencyjnych sześciu grup zawodowych, różniących się zarówno pozycją w hierarchii ISCO, jak również odsetkiem kobiet i mężczyzn (por. Tabela 11). Do prezentacji wybrano następujące kategorie (zarówno na liście, jak i na Wykresie 2 zawody zmaskulinizowane zaznaczono na niebiesko, a sfeminizowane na różowo):

Specjaliści:

- 21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (71% mężczyzn)
- 22 Specjaliści ds. zdrowia (85% kobiet)

Sprzedawcy i pracownicy usług:

- 54 Pracownicy usług ochrony (80% mężczyzn)
- 52 Sprzedawcy i pokrewni (80% kobiet)

Pracownicy przy pracach prostych

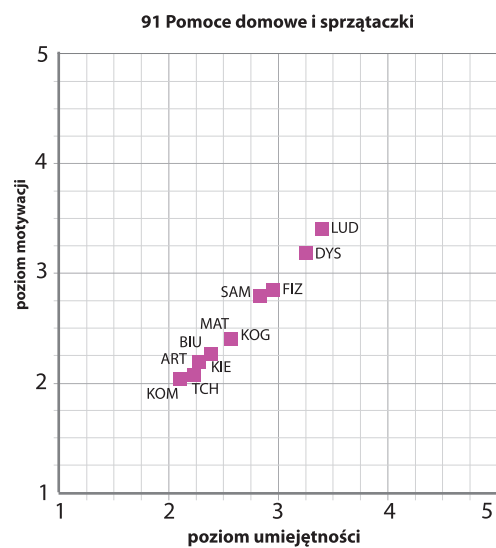
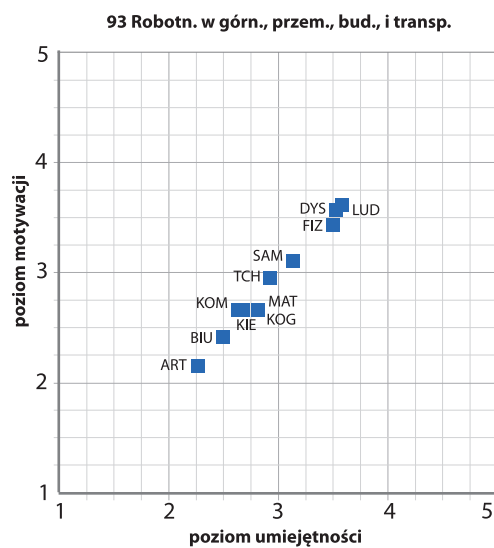
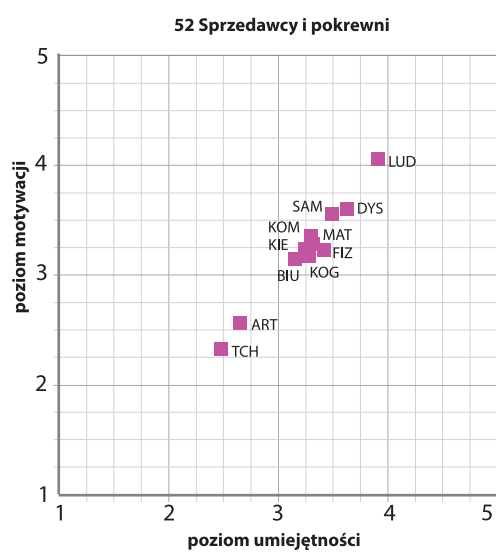
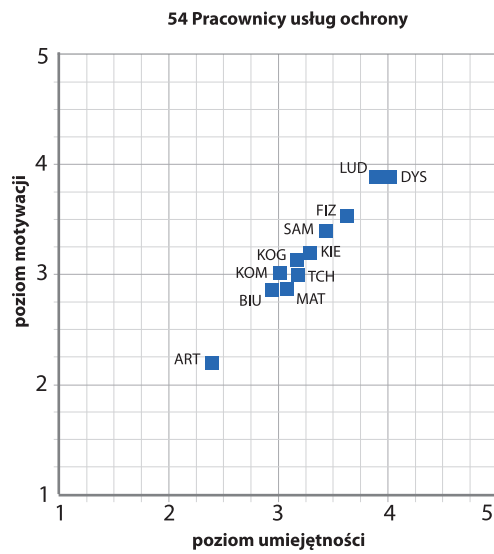
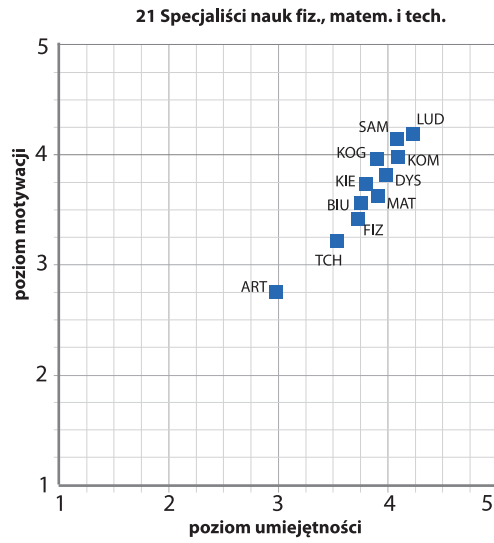
- 93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (72% mężczyzn)
- 91 Pomoce domowe i sprzątaczkę (89% kobiet)

Jak łatwo zauważyć, we wszystkich sześciu grupach, tj. niezależnie od pozycji w hierarchii zawodów, jak i od stopnia feminizacji, kompetencje układają się w bardzo wyraźny wzór liniowy. Świadczy to o tym, że, z jednej strony, ludzie najczęściej chcą robić to, co w swoim mniemaniu potrafią, a z drugiej strony nabywają umiejętności wymagane w zawodzie, który chcą wykonywać.

Wykres 2

Kompetencje: umiejętności i motywacje w wybranych kategoriach zawodowych

Kompetencje:
umiejętności
i motywacja



Porównanie wykresów w pionie ujawnia systematyczne przesunięcie profilu kompetencji w kierunku niższej samooceny w miarę jak przechodzimy od specjalistów, poprzez pracowników usług i sprzedawców do zawodów prostych. Porównując wykresy w poziomie, moglibyśmy wychwycić charakterystyczne różnice między ocenami kompetencji w zawodach zmaskulinizowanych i sfeminizowanych, znajdujących się na tym samym poziomie w hierarchii zawodów ISCO. Rzecz najłatwiejsza do wychwycenia to różnica we względnym usytuowaniu kompetencji technicznych oraz artystycznych. W zawodach z dominacją mężczyzn na szarym końcu znajdują się każdorazowo kompetencje artystyczne, w zawodach z dominacją kobiet – techniczne.

Umiejętności: charakterystyka populacji

W Tabeli 27 zestawiono podsumowanie informacji na temat umiejętnościowego aspektu kompetencji. Bloki kompetencji są ułożone w kolejności od najwyższego do najniższego poziomu samooceny. Na szczycie listy znalazła się umiejętność „kontaktów z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi”, którą badani oceniali średnio na 3,8 (na skali od 1 do 5). Listę zamykają natomiast „zdolności artystyczne i twórcze” ze średnią 2,5. W przypadku kompetencji „wielowymiarowych” podano także statystyki dla wszystkich podwymiarów danej umiejętności. Każdy blok rozpoczyna charakterystyka kompetencji nadrzędnej, po której wymienione są jej kompetencje składowe (jeśli były uwzględnione w kwestionariuszu) – także w kolejności od najwyższej do najniższej średniej.

Każda umiejętność jest opisana kolejno przez zestaw statystyk oraz pełny rozkład procentowy odpowiedzi (odsetek osób oceniających swój poziom jako 1=niski, 2=podstawowy, 3=średni, 4=wysoki, 5=bardzo wysoki). Cztery uwzględnione w opisie statystyki to:

1. Średnia arytmetyczna (liczona dla wszystkich badanych łącznie).

2. Odchylenie standardowe – miara zróżnicowania poziomu umiejętności pomiędzy osobami (tym większa, im silniej przypadki rozrzucone są wokół wartości średniej). Dla tych danych może przyjąć wartości z zakresu od zera (gdyby wszyscy ludzie deklarowali dokładnie taki sam poziom kompetencji, np. wszyscy oceniali się na 5, albo wszyscy oceniali się na 3 itp.) do 2 (gdyby populacja była maksymalnie spolaryzowana: połowa ludzi oceniała się na 1, a druga połowa na 5);

3. Rozstęp – różnica między średnią dla kategorii zawodowej ISCO (drugi poziom) osiągającą najwyższy wynik w przypadku danej kompetencji, a średnią dla kategorii osiągającej dla tej kompetencji wynik najgorszy.

4. Eta² (η^2) – miara osiągająca wartości z zakresu od 0 do 1. Informuje o tym, w jakiej mierze zróżnicowanie umiejętności można wiązać z przynależnością do różnych kategorii zawodowych (ISCO, drugi poziom). Wartość zero oznaczałaby, że grupy zawodowe w ogóle nie różnią się średnią. Wartość η^2 jest tym większa, im bardziej grupy różnią się od siebie, a równocześnie wewnątrz każdej grupy członkowie są nawzajem do siebie podobni.

Tabela 27

Kompetencje nadrzędne i ich wymiary składowe (skala 1-5)

Umiejętności:
charakterystyka
populacji

Kompetencja	Statystyki*				Poziom umiejętności (%)				
	Śred.	Odch.st.	Rozst.	Eta ²	niski	podst	śred	wysoki	b.wys.
(LUD) kontakty z innymi ludźmi	3,8	0,93	1,06	0,10	2,0	6,8	25,2	44,3	21,6
współpraca w grupie	3,8	0,90	1,10	0,08	1,6	6,2	23,5	47,1	21,6
łatwe nawiąz. kontaktów ze współprac.	3,8	0,91	0,96	0,09	1,7	6,3	24,2	45,3	22,5
bycie komunikatywnym	3,8	0,93	1,15	0,10	1,7	7,2	26,4	43,7	21,0
rozwiązyw. konfliktów pomiędzy ludźmi	3,3	0,99	1,33	0,09	4,0	14,3	37,5	33,0	11,1
(DYS) dyspozycyjność	3,6	1,03	1,12	0,07	4,4	9,7	28,7	39,3	17,9
elastyczny czas pracy	3,3	1,11	1,08	0,04	7,9	15,0	31,4	33,0	12,7
częste wyjazdy	3,0	1,18	1,41	0,05	13,0	20,2	30,8	25,4	10,5
(FIZ) sprawność fizyczna	3,4	1,04	0,87	0,02	5,3	11,9	34,8	33,8	14,3
(SAM) samoorg., inicjatywa, terminowość	3,4	1,02	1,50	0,13	4,8	13,1	33,7	35,8	12,6
terminowa realiz. zaplanowanych działań	3,6	0,97	1,15	0,10	2,6	9,7	28,8	41,7	17,2
samodzielne podejmowanie decyzji	3,6	0,97	1,45	0,12	3,0	9,8	31,2	40,0	16,0
odporność na stres	3,3	1,00	1,32	0,07	4,8	12,7	37,4	33,9	11,4
przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	3,3	1,01	1,69	0,13	4,6	14,9	36,0	32,9	11,6
kreatywność	3,3	1,03	1,58	0,14	5,0	15,4	34,5	33,2	11,9
(KOG) wyszuk. inform., wyciąg. wniosków	3,1	0,99	1,76	0,21	5,7	18,0	41,6	26,6	8,1
ciągłe uczenie się nowych rzeczy	3,4	1,00	1,62	0,16	3,6	14,0	33,9	34,9	13,6
logiczne myślenie, analiza faktów	3,3	0,98	1,70	0,20	3,8	14,6	36,3	34,1	11,2
szybkie streszczenie dużej ilości tekstu	2,9	1,05	1,61	0,19	9,7	24,3	37,8	22,0	6,3
(MAT) wykonywanie obliczeń	3,1	1,04	1,77	0,14	6,9	20,7	36,9	26,8	8,7
wykonywanie prostych rachunków	3,4	1,07	1,61	0,15	4,7	15,2	31,0	32,7	16,4
wykonywanie zaawans. obliczeń matem.	2,4	1,15	2,25	0,13	25,8	28,5	27,3	13,4	5,0
(KOM) obsł. komp. i wykorzyst. internetu	3,0	1,34	2,75	0,23	19,5	15,1	25,5	24,5	15,4
wykorzystanie internetu	3,0	1,45	2,77	0,22	24,2	13,7	20,4	22,8	19,0
podst. znajomość pakietu typu MS Office	2,7	1,39	2,90	0,24	29,6	16,6	21,8	19,9	12,1
znajomość specjalistycznych programów	2,0	1,19	2,98	0,12	47,8	21,0	17,0	10,1	4,1
(KIE) zdolności kierown. i organizacja pracy	3,0	1,15	2,09	0,16	12,1	19,7	32,8	26,0	9,5
przydzielanie zadań innym pracownikom	3,1	1,14	2,13	0,14	11,1	19,8	32,1	27,2	9,8
koordynowanie pracy innych pracowników	3,0	1,15	2,09	0,15	11,4	19,8	32,1	26,9	9,8
dyscyplinowanie innych pracowników	3,0	1,14	1,85	0,12	11,9	21,4	32,4	25,2	9,1
(BIU) organiz. i prowadz. prac biurowych	2,9	1,20	2,02	0,24	15,4	22,6	28,6	24,0	9,3
(TCH) obsługa, montaż i naprawa urządzeń	2,8	1,23	1,79	0,13	17,6	22,8	27,7	22,5	9,3
(ART) zdolności artystyczne i twórcze	2,5	1,16	1,34	0,08	23,6	26,5	29,4	15,2	5,3

* Średnia i odchylenie standardowe odnoszą się do ogółu badanych.

* Rozstęp odnosi się do różnicy między kategoriami zawodowymi (drugi poziom ISCO) osiągającymi odpowiednio najwyższą i najniższą wartość samooceny danej umiejętności.

* Eta² jest miarą zróżnicowania poziomu umiejętności pomiędzy kategoriami zawodowymi (drugi poziom ISCO).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Umiejętności: charakterystyka populacji

Jak można zobaczyć w Tabeli 27, ogólnie najwyższą samoocenę mamy pod względem naszych umiejętności interpersonalnych, w szczególności dotyczących współpracy w grupie, łatwości nawiązywania kontaktów i bycia komunikatywnym (jedynie swoją zdolność rozwiązywania konfliktów oceniamy trochę niżej). Powstaje oczywiście pytanie, na ile ta wysoka samoocena znajduje pokrycie w rzeczywistości.

Na ogół występuje w miarę duża zgodność pomiędzy samooceną umiejętności nadrzędnej i jej składowych; wyjątek stanowi „wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych” oraz „znajomość specjalistycznych programów komputerowych, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych”, które są wyraźnie najniżej ocenianymi kompetencjami. Zaledwie co 25-ta osoba oceniła swój poziom jako „bardzo wysoki”, podczas gdy prawie połowa określiła swój poziom – zapewne słusznie – jako „niski”.

Charakterystyczne jest, że kompetencjami najbardziej różnicującymi zarówno pojedyncze osoby, jak i całe kategorie zawodowe są kompetencje komputerowe. Rozstęp, będący tu różnicą w przeciętnym poziomie tych umiejętności między kategorią „25 Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych” a kategorią „91 Pomoce domowe i sprzątaczkę”, wynosi 2,75 punktów na skali 5-punktowej. Pod względem znajomości specjalistycznych programów osiąga niemal całe 3 punkty (między tymi specjalistami a „94 pracownikami pomocniczymi przygotowującymi posiłki”). Warto przy tym zwrócić uwagę na niespecjalnie wysoką wartość współczynnika Eta2 – oznacza to, że większość kategorii zawodowych nie różni się szczególnie od siebie, a kategorie odstające pozytywnie stanowią niezbyt silne liczebnie wyjątki (taki sam układ widać zresztą przy zaawansowanych kompetencjach matematycznych).

Pod względem mocy różnicowania zawodów na pierwszy plan wysuwają się także kompetencje biurowe – które ogólnie są w miarę wysoko oceniane przez zawody stojące wyżej w hierarchii ISCO, a wyraźnie niżej przez zawody robotnicze, choć rozstęp jest tu znacznie mniejszy niż w przypadku kompetencji komputerowych.

Jako trzeci w kolejności czynnik różnicujący zawody występują kompetencje kognitywne, obejmujące zdolność do ciągłego uczenia się nowych rzeczy, logicznego myślenia i szybkiego streszczania dużej ilości tekstu.

Na przedostatnim miejscu pod względem samooceny uplasowały się umiejętności techniczne, czyli związane z obsługą, montażem i naprawą urządzeń.

Zróżnicowanie kompetencji

Prezentację danych ukazujących skalę zróżnicowania samooceny umiejętności rozpoczniemy od przyjrzenia się związkowi umiejętności z sytuacją zawodową badanych. Czynniki, który jawi się jako zdecydowanie najsilniejsza determinanta charakteru kompetencji i wyborów zawodowych, czyli płci, nie poświęcamy osobnej części – wątek ten będzie natomiast poruszany w większości podpunktów.

Zróżnicowanie kompetencji ze względu na sytuację zawodową

Aktualna sytuacja zawodowa dość wyraźnie różnicuje badanych pod względem samooceny kompetencji (Tabela 28). Kategorie wyraźnie wybijające się in plus na tle reszty to przede wszystkim: 1) osoby działające na własny rachunek (poza rolnictwem), ale także 2) osoby pracujące na etat (kategoria „praca najemna”) oraz 3) osoby nadal pobierające naukę.

Tabela 28

Zróżnicowanie
kompetencji

Średnie wartości głównych kompetencji a sytuacja zawodowa

Sytuacja zawodowa	LUD	DYS	FIZ	SAM	KOG	MAT	KOM	KIE	BIU	TCH	ART	Śr.
Praca najemna	3,9	3,8	3,6	3,6	3,3	3,3	3,3	3,2	3,1	3,0	2,6	3,3
Firma (pozaroln)	4,2	4,1	3,7	4,0	3,6	3,6	3,6	3,8	3,3	3,2	2,8	3,6
Firma (roln)	3,5	3,3	3,3	3,3	2,8	2,9	2,1	2,7	2,4	2,9	2,1	2,8
Bezrobotny	3,5	3,4	3,4	3,0	2,8	2,8	2,6	2,6	2,6	2,6	2,3	2,9
Nauka	3,9	3,7	3,9	3,6	3,5	3,4	4,1	3,2	3,1	2,7	2,9	3,5
Przerwa w pracy/dom	3,6	3,1	3,3	3,1	2,9	2,8	2,7	2,7	2,7	2,3	2,5	2,9
Emerytura/renta	3,3	3,0	2,4	2,7	2,6	2,6	2,0	2,5	2,4	2,6	2,1	2,6
Ogółem	3,8	3,6	3,4	3,4	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,8	2,5	3,2

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Zgodnie z oczekiwaniami przewaga właścicieli firm ujawnia się przede wszystkim pod względem kompetencji kierowniczych, interpersonalnych, dyspozycyjnych oraz związanych z samoorganizacją pracy.

Po drugiej stronie continuum znajdują się cztery bardzo podobne do siebie pod względem profilu kompetencyjnego kategorie: prowadzących działalność rolniczą, bezrobotnych, mających przerwę w pracy bądź zajmujących się domem oraz emerytów. Kategorie te charakteryzują się generalnie niską samoocena w porównaniu z pracującymi i uczącymi się, przy czym emeryci i rolnicy wypadają zdecydowanie najgorzej jeśli chodzi o posługiwanie się komputerem. W tej ostatniej dziedzinie najlepiej wypadają osoby pobierające naukę, co zresztą uwidacznia się świetnie w Tabeli 29, ujawniającej radykalny spadek umiejętności komputerowych wraz z wiekiem.

- **Zróżnicowanie kompetencji ze względu na wiek**

Tabela 29

Średnie wartości głównych kompetencji a wiek

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Zróźnicowanie kompetencji

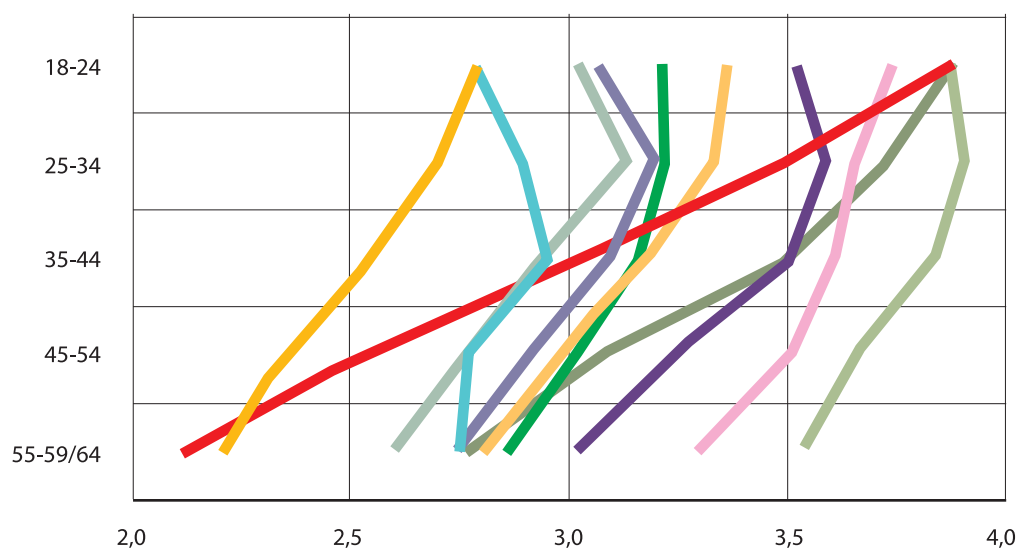
Generalna prawidłowość jest taka, że wraz z wiekiem silniej bądź słabiej obniża się samoocena dotycząca wszystkich kompetencji. Kompetencje komputerowe to ekstremalny przypadek tej zależności: różnica między najmłodszymi i najstarszymi wynosi tu średnio prawie 2 punkty i jest wyraźnie silniejsza nawet od różnic w samoocenie sprawności fizycznej! W nieco słabszej formie spadek samooceny kompetencji wraz z wiekiem obserwujemy też w przypadku kompetencji kognitywnych czy samoorganizacyjnych. Dane te dobrze ilustruje Wykres 3. Widać na nim wyraźnie, że pokoleniowa zmiana ma charakter nie tylko ilościowy, ale wręcz radykalnie jakościowy. Kompetencje komputerowe, które w najstarszej grupie wiekowej oceniane są zdecydowanie najgorzej (wraz z kompetencjami kognitywnymi), w najmłodszej grupie przesuwają się na sam szczyt rankingu! Trudno o lepszą ilustrację tzw. rewolucji informatycznej.

Wykres 3

Zmiana samooceny kompetencji wraz z wiekiem

Opis wykresu

- LUD
- DYS
- FIZ
- SAM
- KOG
- MAT
- KOM
- KIE
- BIU
- TCH
- ART



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Właściwie jedyne umiejętności, które nie zmieniają się wraz z wiekiem to kompetencje techniczne – tu należy jednak od razu zastrzec, że pod tym względem mamy z kolei do czynienia z ogromną różnicą w samoocenie kobiet i mężczyzn (Tabela 30).

Tabela 30

Zróźnicowanie kompetencji

Różnice między mężczyznami i kobietami w kategoriach wiekowych*

Wiek	LUD	DYS	FIZ	SAM	KOG	MAT	KOM	KIE	BIU	TCH	ART
18-24	-0,12	0,10	0,31	-0,07	-0,11	0,02	0,08	-0,16	-0,47	1,13	-0,43
25-34	0,00	0,41	0,37	0,05	-0,03	-0,02	-0,02	0,04	-0,37	1,17	-0,31
35-44	-0,11	0,27	0,28	-0,04	-0,08	-0,05	-0,07	0,00	-0,32	1,07	-0,32
45-54	-0,16	0,08	0,14	-0,07	-0,13	-0,13	-0,15	-0,06	-0,48	1,10	-0,32
55-59/64	-0,07	0,07	-0,01	-0,09	-0,10	-0,11	-0,21	0,01	-0,39	1,12	-0,33
Ogółem	-0,09	0,19	0,23	-0,04	-0,09	-0,06	-0,06	-0,03	-0,40	1,11	-0,34

* Wartości dodatnie oznaczają przewagę mężczyzn, ujemne przewagę kobiet.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Dwie kwestie wybijające się absolutnie na plan pierwszy to: 1) radykalna przewaga mężczyzn pod względem samooceny umiejętności technicznych, we wszystkich kategoriach wiekowych przekraczająca cały punkt; 2) wyraźna i utrzymująca się wraz z wiekiem przewaga kobiet pod względem kompetencji biurowych oraz artystycznych.

Uwagę zwraca jeszcze wyraźna w niższych kategoriach wiekowych, ale spadająca wraz z wiekiem, przewaga mężczyzn pod względem dyspozycyjności i sprawności fizycznej.

Bardzo ciekawy przypadek, do którego jeszcze wrócimy, dotyczy kompetencji komputerowych. W młodszych kategoriach wiekowych różnice między mężczyznami i kobietami są zupełnie znikome, ale wśród osób starszych zaczyna się zaznaczać lekka przewaga pań.

Zróźnicowanie kompetencji ze względu na poziom wykształcenia

Łatwe do przewidzenia różnice profili kompetencyjnych pomiędzy poszczególnymi poziomami wykształcenia ilustruje Tabela 31.

Tabela 31

Średnie wartości głównych kompetencji a poziom wykształcenia

Wykształcenie	LUD	DYS	FIZ	SAM	KOG	MAT	KOM	KIE	BIU	TCH	ART	Śr.
Podst./gim.	3,4	3,2	3,2	2,9	2,6	2,6	2,4	2,4	2,3	2,6	2,2	2,7
Zawodowe	3,5	3,4	3,2	3,1	2,7	2,8	2,3	2,6	2,3	2,9	2,2	2,8
Średnie	3,9	3,7	3,5	3,6	3,4	3,3	3,4	3,3	3,2	2,9	2,7	3,4
Wyższe	4,3	4,0	3,7	4,1	4,0	3,7	4,1	3,8	3,8	2,8	3,0	3,8
Ogółem	3,8	3,6	3,4	3,4	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,8	2,5	3,1

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Zróźnicowanie kompetencji

W powyższej tabeli bardzo wyraźnie zarysowują się dwa skoki kompetencyjne – rozdzielające najpierw wykształcenie podstawowe bądź gimnazjalne i zawodowe od średniego, a następnie średnie od wyższego. Jedyne umiejętności nie różnicujące poziomów wykształcenia, to – podobnie jak w poprzednich analizach – umiejętności techniczne, związane z obsługą, montażem i naprawą urządzeń.

Na poszczególnych poziomach wykształcenia uwidaczniają się też specyficzne różnice między płciami (Tabela 32).

Tabela 32

Różnice między mężczyznami i kobietami na poszczególnych poziomach wykształcenia

Wykształcenie	LUD	DYS	FIZ	SAM	KOG	MAT	KOM	KIE	BIU	TCH	ART
Podst./gim.	-0,03	0,22	0,28	-0,03	-0,04	-0,04	0,08	-0,02	-0,22	0,92	-0,31
Zawodowe	0,04	0,33	0,25	0,15	0,07	0,04	0,10	0,14	-0,15	1,26	-0,22
Średnie	0,00	0,26	0,32	0,11	0,08	0,05	0,19	0,15	-0,32	1,23	-0,20
Wyższe	-0,02	0,30	0,33	0,03	0,10	0,20	0,21	0,13	-0,21	1,00	-0,28
Ogółem	-0,09	0,19	0,24	-0,03	-0,08	-0,06	-0,06	-0,02	-0,40	1,11	-0,32

* Wartości dodatnie oznaczają przewagę mężczyzn, ujemne przewagę kobiet.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Poza ewidentnymi różnicami, które widzieliśmy już przy uwzględnieniu kategorii wiekowych, bardziej systematycznie ujawniają się tu rozbieżności w samoocenie dyspozycyjności i sprawności fizycznej.

Bardzo ciekawy jest fakt, że mimo (mikroskopijnej co prawda) przewagi kobiet pod względem kompetencji komputerowych w całej próbie (wartość -0,06 w wierszu „Ogółem”), na każdym szczeblu wykształcenia przewagę mają mężczyźni, przy czym rośnie ona od mikroskopijnej na poziomie podstawowym/gimnazjalnym do bardziej konkretnej na poziomie średnim i wyższym. Wyjaśnienie tej pozornej sprzeczności znajdujemy przez odwołanie się do Tabeli 23, informującej o tym, że kobiety częściej od mężczyzn zdobywają wykształcenie średnie i wyższe (sprzyjające lepszemu opanowaniu podstaw obsługi komputera). Na poziomie globalnym kobiety niwelują więc przewagę mężczyzn w tym względzie dzięki korzystniejszej strukturze wykształcenia.

Dodatkowo, w przypadku osób z wykształceniem wyższym zarysowuje się przewaga mężczyzn pod względem umiejętności matematycznych.

Zróżnicowanie kompetencji ze względu na zawód

Tabela 33 zestawia dwa kluczowe komponenty projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” poprzez prezentację profili kompetencyjnych poszczególnych zawodów. Ogólny, łatwo przewidywalny obraz, jest taki, że poziom samooceny kompetencji systematycznie rośnie wraz z przemieszczaniem się w górę hierarchii zawodowej ISCO. Ładownicze nieczystości (kategoria 96) są oddaleni kompetencyjnie od przedstawicieli władzy, wyższych urzędników i dyrektorów średnio o prawie półtora punktu (ostatnia kolumna z nagłówkiem „Śr.”).

Dalej można zauważyć, że poszczególne kategorie zawodowe osiągają nadprzeciętnie wysokie wyniki właśnie przy tych kompetencjach, które szczególnie związane są z danym typem pracy: kierownicy wyróżniają się pod względem umiejętności kierowniczych oraz (na równi ze specjalistami) – kognitywnych, informatycy – komputerowych, pracownicy administracyjni – biurowych, robotnicy obróbki metali, mechanicy, elektrycy i monterzy – technicznych⁵. Zdolnościami artystycznymi i twórczymi wyróżniają się na tle ogółu nauczyciele, specjaliści ds. prawa, działalności społecznej i kultury oraz kierownicy w branży hotelarskiej i handlu. Kompetencjami matematycznymi wykazują się (poza najwyższym szczeblem zarządzającym) informatycy, specjaliści nauk ścisłych, oraz specjaliści ds. ekonomii i zarządzania oraz średni personel ds. biznesu i administracji.

Sprawność fizyczna bardzo słabo różnicuje kategorie zawodowe.

Względnie wysoka samoocena świadczących usługi na ulicach wynika z faktu, że są to na ogół ludzie młodzi, często kształcący się (por. Tabela 11), dla których jest to tylko tymczasowy sposób zarobkowania.

⁵ Przy porównaniu z Tabelą 11 łatwo zauważyć, że kategorie zawodowe deklarujące nadprzeciętny poziom umiejętności technicznych są równocześnie kategoriami silnie zdominowanymi przez mężczyzn.

Główny zawód (ISCO-2)	LUD	DYS	SAM	FIZ	KOG	MAT	KIE	KOM	BIU	TCH	ART	Śr.
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	4,4	4,3	4,3	3,8	4,2	4,0	4,4	4,0	4,2	3,4	3,0	4,0
12 Kierownicy ds zarządzania i handlu	4,3	4,2	4,2	3,5	4,1	4,0	4,3	4,1	4,1	2,5	2,7	3,8
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	4,5	4,3	4,2	3,7	3,9	3,7	4,3	3,9	3,8	3,3	2,7	3,9
14 Kierownicy (hotele, handel, usługi)	4,4	4,2	4,3	3,8	4,2	4,0	4,4	4,1	4,1	2,8	3,2	3,9
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	4,2	4,0	4,1	3,7	3,9	3,9	3,8	4,1	3,7	3,5	3,0	3,8
22 Specjaliści ds. zdrowia	4,2	3,8	3,9	3,5	3,6	3,3	3,4	3,4	3,3	2,6	2,9	3,4
23 Specjaliści nauczania i wychowania	4,3	3,8	4,1	3,7	4,0	3,5	3,6	3,9	3,5	2,6	3,4	3,7
24 Specjaliści ds. ekon. i zarządzania	4,4	4,1	4,2	3,5	4,1	4,0	4,0	4,4	4,2	2,7	2,9	3,9
25 Specjaliści ds. technologii inf.-komunik.	4,2	4,0	4,0	3,8	4,3	4,2	3,6	4,9	3,6	3,7	2,8	3,9
26 Specjaliści ds. prawa, dz. społ. i kultury	4,4	4,0	4,2	3,5	4,1	3,3	3,8	4,0	3,8	2,6	3,3	3,7
31 Średni pers. nauk fiz., chem. i tech.	4,0	3,7	3,7	3,6	3,4	3,5	3,3	3,3	3,1	3,5	2,5	3,4
32 Średni pers. ds. zdrowia	4,0	3,9	3,6	3,5	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2	2,8	2,9	3,4
33 Średni pers. ds. biznesu i administracji	4,1	4,0	3,9	3,4	3,7	3,8	3,6	3,8	3,8	2,8	2,8	3,6
34 Średni pers. ds. prawa, spraw społ., kult.	4,0	3,7	3,6	3,4	3,3	3,0	3,3	3,3	3,4	2,5	3,0	3,3
35 Technicy informatycy	4,0	3,9	3,9	3,5	3,8	3,7	3,4	4,4	3,6	3,7	2,9	3,7
41 Sekretarki, oper. urz. biur. i pokrewni	4,0	3,8	3,8	3,5	3,6	3,5	3,5	3,8	4,0	2,6	3,0	3,5
42 Pracownicy obsługi klienta	4,1	3,7	3,8	3,5	3,6	3,4	3,4	3,6	3,6	2,4	2,7	3,4
43 Pracownicy ds. fin.-stat.	3,9	3,8	3,6	3,4	3,3	3,4	3,2	3,5	3,4	2,8	2,5	3,4
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	4,0	3,7	3,7	3,5	3,4	3,2	3,3	3,5	3,3	2,8	3,0	3,4
51 Pracownicy usług osobistych	3,9	3,6	3,4	3,4	3,0	2,9	3,0	3,0	2,8	2,4	2,8	3,1
52 Sprzedawcy i pokrewni	3,9	3,6	3,5	3,4	3,2	3,3	3,2	3,3	3,2	2,5	2,6	3,2
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	3,9	3,6	3,4	3,3	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	2,3	2,8	3,2
54 Pracownicy usług ochrony	3,9	4,0	3,4	3,6	3,2	3,1	3,3	3,0	3,0	3,2	2,4	3,3
61 Rolnicy produkcji towarowej	3,5	3,2	3,2	3,3	2,7	2,9	2,7	2,2	2,4	2,8	2,1	2,8
62 Leśnicy i rybacy	3,6	3,4	2,9	3,5	2,9	2,8	2,6	2,1	2,3	3,2	2,0	2,9
63 Rolnicy i rybacy prac na wł. potrzeby	3,8	3,6	3,3	3,7	3,3	3,2	3,0	3,2	2,8	2,8	2,7	3,2
71 Robotnicy bud. i pokr. (bez elektryków)	3,6	3,6	3,2	3,5	2,8	2,8	2,7	2,4	2,3	3,4	2,3	3,0
72 Robotnicy obróbki metali, mech. i pokr.	3,6	3,5	3,2	3,3	2,9	2,9	2,8	2,6	2,4	3,7	2,2	3,0
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	3,7	3,5	3,1	3,3	2,9	3,0	2,8	2,7	2,8	3,0	2,7	3,0
74 Elektrycy i elektronicy	3,8	3,6	3,5	3,5	3,1	3,1	3,0	3,1	2,8	3,9	2,4	3,2
75 Robotnicy (prz. spoż., drzew., tekstyl.)	3,5	3,3	3,0	3,2	2,7	2,7	2,6	2,3	2,4	2,6	2,4	2,8
81 Operatorzy masz./urz. wydob. i przetw.	3,5	3,4	3,1	3,3	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5	3,1	2,2	2,9
82 Monterzy	3,8	3,9	3,3	3,6	3,0	3,1	3,0	2,9	2,8	3,8	2,5	3,2
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	3,6	3,7	3,2	3,3	2,9	2,9	2,8	2,6	2,4	3,5	2,1	3,0
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	3,4	3,3	2,8	2,9	2,6	2,6	2,4	2,1	2,3	2,2	2,3	2,6
92 Robotnicy w rolnictwie i pokr.	3,5	3,2	2,9	3,4	2,7	2,7	2,4	2,4	2,2	2,6	2,1	2,7
93 Robotnicy w gór., przem., bud., transp.	3,6	3,5	3,1	3,5	2,8	2,8	2,6	2,7	2,5	2,9	2,2	2,9
94 Pracownicy przygotowujący posiłki	3,6	3,3	3,0	3,1	2,8	2,6	2,3	2,4	2,4	2,1	2,4	2,7
95 Świadczący usługi na ulicach	3,9	3,3	3,5	3,6	3,2	3,0	3,0	3,3	2,9	2,4	2,7	3,2
96 Ładowacze nieczystości i inni niewykw.	3,5	3,4	3,0	3,1	2,7	2,5	2,4	2,3	2,4	2,7	2,1	2,7
Ogółem	3,8	3,6	3,4	3,4	3,2	3,1	3,1	3,0	2,9	2,9	2,5	3,2

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wchodząc na nieco wyższy poziom ogólności (pierwszy poziom ISCO), możemy przyjrzeć się temu, w jaki sposób w poszczególnych kategoriach zawodowych ujawniają się kompetencyjne różnice między płciami⁶. Zasadniczo widzimy tu bardzo podobny układ zróżnicowania, co w poprzednich dwóch tabelach porównawczych (Tabele 30 i 32). Systematycznie, w każdej kategorii ujawnia się przewaga samooceny mężczyzn pod względem dyspozycyjności i sprawności fizycznej. Dodatkowo w większości kategorii pojawia się wyraźna przewaga mężczyzn pod względem kompetencji komputerowych (znaczący wyjątek stanowią tu pracownicy biurowi), a w przypadku specjalistów i robotników wykwalifikowanych także pod względem kompetencji matematycznych.

Kobiety zachowują prymat w dziedzinie artystycznej i biurowej, przy czym ich przewaga pod względem kompetencji biurowych ogniskuje się w kategoriach wyższych urzędników i kierowników, średniego personelu i – zdecydowanie najsilniej – wśród pracowników biurowych. Ogólnie kategoria pracowników biurowych jawi się jako grupa charakteryzująca się względnie najkorzystniejszym dla kobiet bilansem kompetencyjnym.

Interpretując powyższe różnice, cały czas trzeba pamiętać o tym, że analizowane tu najogólniejsze kategorie zawodowe są wewnątrznie bardzo zróżnicowane, a prezentowane dane są rezultatem uśrednienia⁷.

Tabela 34
Różnice między mężczyznami i kobietami w wielkich grupach zawodowych

Główny zawód (ISCO-1)	LUD	DYS	SAM	FIZ	KOG	MAT	KIE	KOM	BIU	TCH	ART
1 Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,06	0,28	0,01	0,35	-0,09	0,00	-0,02	0,10	-0,33	1,22	-0,28
2 Specjaliści	0,00	0,26	0,06	0,27	0,21	0,34	0,20	0,39	-0,02	0,98	-0,20
3 Technicy i inny średni personel	0,06	0,27	0,16	0,40	0,15	0,03	0,22	0,28	-0,32	1,22	-0,11
4 Pracownicy biurowi	-0,03	0,16	0,01	0,28	-0,09	-0,19	-0,10	-0,02	-0,64	0,87	-0,45
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	0,17	0,39	0,19	0,33	0,23	0,12	0,33	0,37	0,01	1,10	-0,13
6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-0,12	0,15	-0,02	0,17	0,05	0,02	0,02	0,05	-0,28	1,17	-0,31
7 Robotnicy przemysł. i rzemieślnicy	0,13	0,52	0,30	0,43	0,20	0,26	0,37	0,40	-0,01	1,35	-0,20
8 Oper. i monterzy maszyn/urz.	0,14	0,26	0,24	0,34	0,09	-0,01	0,28	0,16	-0,01	0,90	-0,18
9 Pracownicy przy pracach prostych	0,01	0,30	0,06	0,41	0,05	0,06	0,10	0,29	-0,13	1,07	-0,14
Ogółem	-0,10	0,18	-0,05	0,25	-0,10	-0,09	-0,04	-0,09	-0,42	1,15	-0,33

* Wartości dodatnie oznaczają przewagę mężczyzn, ujemne przewagę kobiet.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

⁶ Z uwagi na oszczędność miejsca nie prezentujemy zróżnicowania na drugim poziomie ISCO.

⁷ Przykładowo, za brakiem zróżnicowania kompetencji matematycznych w wielkiej grupie nr 3 „techników i innego średniego personelu” (różnica zaledwie 0,03) kryje się tak naprawdę fakt, że wśród średniego personelu ds. zdrowia i oraz personelu z dziedziny prawa, spraw społ. i kultury wyraźnie lepiej oceniają się mężczyźni, a wśród personelu ds. biznesu i administracji (najlicniejsza podkategoria) przewagę mają kobiety.

Zróźnicowanie kompetencji

Chcąc uzyskać lepszy wgląd w naturę zróźnicowania kompetencyjnego między płciami, zadaliśmy sobie pytanie, czy różnice kompetencji zależą w jakikolwiek sposób od stopnia feminizacji/maskulinizacji zawodu. Aby na nie odpowiedzieć przeprowadziliśmy analizę korelacji między odsetkiem mężczyzn w danej kategorii zawodowej (ISCO, poziom drugi), a średnią różnicą w samoocenie poszczególnych kompetencji między mężczyznami i kobietami pracującymi w tej kategorii zawodowej⁸. Dane, jakie nam do tego posłużyły – na przykładzie kompetencji biurowych w trzech przykładowych kategoriach zawodowych – wyglądały następująco:

Tabela 35

Przykładowe dane do analizy korelacji

Kategoria ISCO-2	Liczba mężczyzn.	Liczba kobiet	Odsetek mężczyzn.	Średnia samoocena kompetencji biurowych		Różnica średnich M – K
				mężczyźni	kobiety	
				M	K	
11 Władze, wyżsi urzędnicy, dyrektorzy	44	12	78,6	4,21	4,64	-0,43
22 Specjaliści ds. zdrowia	43	205	17,3	3,81	3,27	0,54
35 Technicy informatycy	33	5	86,8	3,54	4,14	-0,60

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Wyniki korelacji przedstawia Tabela 36. Dla łatwiejszego oglądu uporządkowano je od najbardziej do najmniej ujemnej.

Tabela 36

Korelacje między odsetkiem mężczyzn w zawodzie i średnią różnicą samooceny kompetencji

Kompetencja	Korelacja
KOG Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	-0,356
LUD Kontakty z innymi ludźmi	-0,296
KOM Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	-0,238
MAT Wykonywanie obliczeń	-0,232
KIE Zdolności kierownicze i organizacja pracy	-0,226
ART Zdolności artystyczne i twórcze	-0,211
BIU Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	-0,207
SAM Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	-0,062
FIZ Sprawność fizyczna	-0,029
DYS Dyspozycyjność	-0,018
TCH Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	0,092
Uśredniona samoocena kompetencji	-0,250

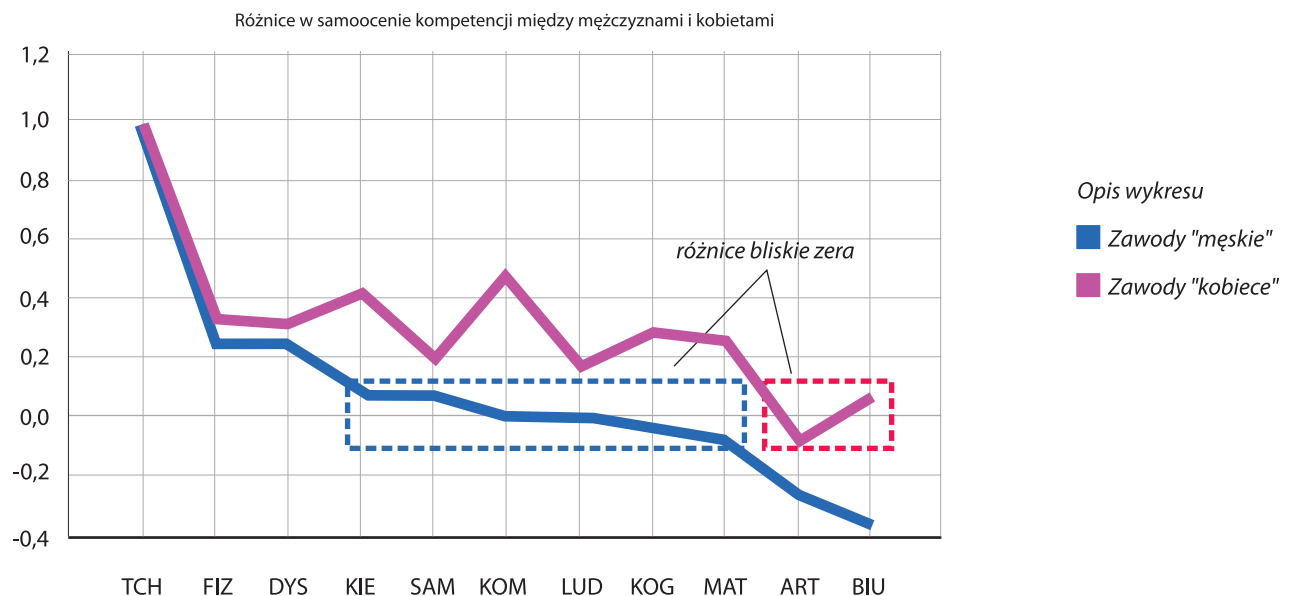
* Uwzględniono tylko osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Pierwszą rzeczą, która zwraca uwagę w powyższej tabeli, jest fakt, że praktycznie wszystkie korelacje, z wyjątkiem ostatniej, są ujemne. Oznacza to, że przeciętnie (poza kompetencjami technicznymi) im bardziej zmaskulinizowany zawód, tym mniejsza jest różnica⁹ w samoocenie kompetencji między mężczyznami i kobietami. Bardzo wyraźnie można to zaobserwować, gdy podzieli się kategorie zawodowe na „męskie” (te, w których przynajmniej 70% to mężczyźni) i „kobięce” (te, w których przynajmniej 70% to kobiety). Wykres 4 pokazuje różnice w samoocenie kompetencji między mężczyznami i kobietami występujące w zawodach „męskich” i „kobięcych”.

Wykres 4

Różnica w samoocenie kompetencji między mężczyznami i kobietami



* Uwzględniono tylko osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin.

Zawód „męski” („kobięcy”) = przynajmniej 70% mężczyźni (kobiet).

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Największa przewaga mężczyzn nad kobietami, co widzieliśmy już kilkakrotnie wcześniej, odnosi się do kompetencji technicznych (panowie uzyskują o cały punkt więcej zarówno w grupie zawodów „męskich”, jak i „kobięcych”). Bardziej interesująca jest jednak pozostała część wykresu, z której można odczytać specyfikę różnic międzypłciowych w zawodach zdominowanych bądź przez mężczyzn, bądź przez kobiety. Otóż w zawodach „kobięcych”, mężczyźni uzyskują systematycznie wyższe od kobiet samooceny we wszystkich kompetencjach z wyjątkiem artystycznych i biurowych (które, jak wiemy z wcześniejszych analiz, są domeną kobiet). Zupełnie inaczej przedstawia się to w grupie zawodów „męskich”: w tej grupie mężczyźni górują nad kobietami samooceną kompetencji technicznych, sprawności fizycznej oraz dyspozycyjności, natomiast wypadają znacznie gorzej w przypadku kompetencjach artystycznych i biurowych. Różnice w pozostałych kompetencjach są bliskie zeru.

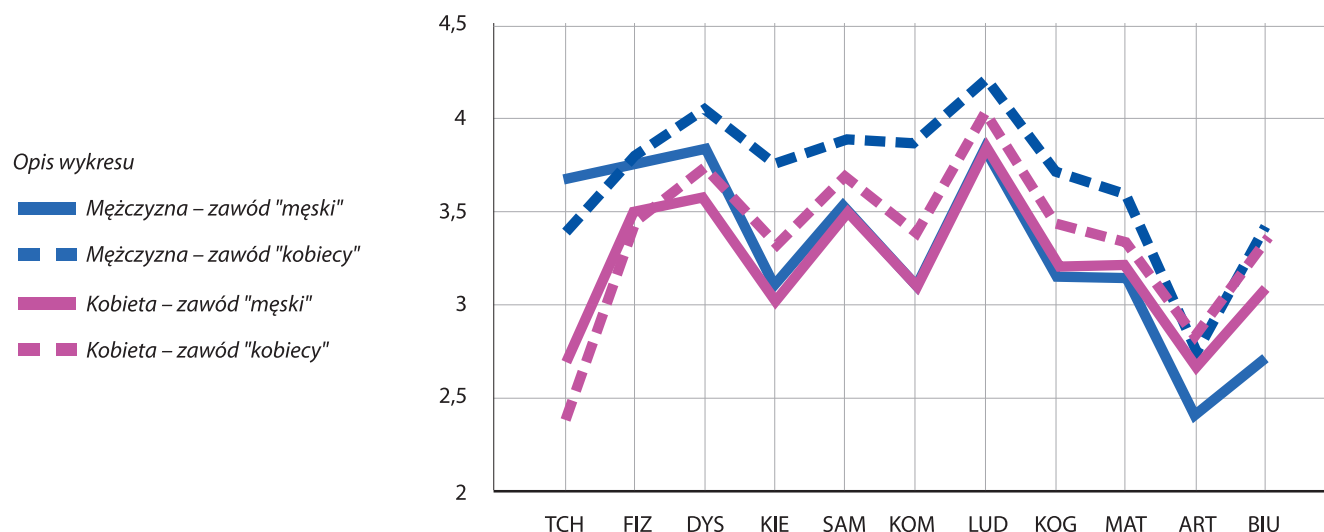
Warto jeszcze odnotować, że zmniejszanie się różnicy między samooceną kompetencji mężczyzn i kobiet przy przejściu od zawodów sfeminizowanych do zawodów zmaskulinizowanych wiąże się głównie z tym, że mężczyźni realizujący się w środowisku zawodowym zdominowanym przez kobiety mają we wszystkich kompetencjach pozatechnicznych wyniki wyższe od mężczyzn działających w środowisku przeważająco męskim – i różnice te są naprawdę znaczące¹⁰: w przypadku kompetencji kognitywnych, kierowniczych, biurowych i komputerowych mieszczą się w zakresie od 0,5 do prawie 0,8 punktu (Wykres 5).

⁹ Różnicę tę należy właściwie rozumieć – nie chodzi tu o bezwzględną różnicę w samoocenie kompetencji, ale o różnicę względną, czyli „wziętą ze znakiem”. Biorąc przykład z Tabeli 35: w grupie specjalistów ds. zdrowia różnica jest dodatnia (czyli na korzyść mężczyzn) i wynosi 0,54, natomiast w grupie techników informatyków różnica jest ujemna (czyli na korzyść kobiet) i wynosi -0,60. Z tych dwóch różnic względnie mniejsza jest różnica w grupie informatyków, ponieważ $-0,60 < 0,54$, choć bezwzględnie większa jest różnica (=większy dystans dzieli płeć) w grupie specjalistów ds. zdrowia.

¹⁰ W tym miejscu nie rozstrzygamy, na ile ta samoocena odpowiada rzeczywistemu poziomowi kompetencji.

Wykres 5

Średnie samooceny kompetencji kobiet i mężczyzn w zawodach „męskich” i „kobięcych”



Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Kompetencje a zarobki

Aby sprawdzić, w jaki sposób kompetencje wiążą się z zarobkami, w każdej wielkiej grupie zawodowej (ISCO, pierwszy poziom) przeprowadzono zestaw analiz regresji, prognozując zarobki badanych na podstawie deklarowanego poziomu danej kompetencji przy kontroli wieku i płci. Wyniki analiz zestawiono w Tabeli 37.

Tabela 37

Monetarny wymiar kompetencji

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

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

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

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

4.6. Zadowolenie z pracy

Decydującym czynnikiem wpływającym bądź to na chęć doskonalenia własnych kompetencji zawodowych oraz efektywność działania, bądź to na dążenie do minimalizacji wysiłku, czy wręcz porzucenie dotychczasowej pracy, jest stopień zadowolenia z bieżącego etapu kariery zawodowej. W Tabeli 38 porównano kilka podstawowych wskaźników zadowolenia dla wielkich grup zawodowych (ISCO, pierwszy poziom). Skala satysfakcji była 5-punktowa – od „bardzo niezadowolony” (1) do „bardzo zadowolony”(5). Pytanie kwestionariuszowe sformułowane było następująco:

Zadowolenie z pracy można rozpatrywać pod kilkoma względami.

Proszę powiedzieć, jak bardzo jest Pan(i) zadowolony(-a) bądź niezadowolony(-a) ze swoich...

- zarobków [kolumna zarobki w tabeli]
- możliwości awansu [awans]
- warunków wykonywania pracy [warunki]
- pewności zatrudnienia [pewność]
- możliwości rozwoju osobistego i szkoleń [rozwój]
- samej pracy jako takiej (tego, co Pan(i) robi) [praca]

Ten blok uzupełniony był na koniec pytaniem ogólnym:

- Biorąc wszystko pod uwagę, zarówno samą pracę, jak i warunki jej wykonywania – w tym zarobki z nią związane – na ile ta praca Panu(-i) odpowiada? [kolumna ogólnie]

Tabela 38

Zadowolenie z pracy

Główny zawód (ISCO-1)	praca	warunki	pewność	rozwój	zarobki	awans	ogólnie
1 Władze, wyżsi urzędn., kierownicy	4,3	4,1	4,0	3,9	3,8	3,6	4,2
2 Specjaliści	4,3	4,1	4,0	3,9	3,4	3,5	4,0
3 Technicy i inny średni personel	4,1	4,0	3,9	3,6	3,4	3,3	3,9
4 Pracownicy biurowi	4,0	4,0	3,8	3,4	3,3	3,2	3,8
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	3,9	3,8	3,8	3,3	3,3	3,1	3,8
6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3,9	3,7	3,8	3,0	3,3	2,8	3,9
7 Robotnicy przem. i rzemieślnicy	3,9	3,7	3,7	3,3	3,3	3,0	3,8
8 Operat. i monterzy maszyn/urz.	3,8	3,7	3,7	3,2	3,3	3,0	3,8
9 Pracownicy przy pracach prostych	3,7	3,7	3,6	3,1	3,0	2,8	3,6
Ogółem	4,0	3,9	3,8	3,4	3,3	3,2	3,8

Dane dla pracowników etatowych.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

¹¹ Ogólna tendencja (choć z licznymi wyjątkami) obniżania się wartości współczynników przy schodzeniu w dół poszczególnych kolumn wiąże się z faktem przeciętnie niższych zarobków na dole hierarchii zawodowej.

¹² Uwzględniono tylko pracowników etatowych, zatrudnionych na umowę o pracę.

Zadowolenie z pracy

Dane z Tabeli 38 można najkrócej podsumować w kilku spostrzeżeniach: 1) dominuje zadowolenie z rodzaju wykonywanej pracy; 2) generalnie pod każdym względem zadowolenie rośnie wraz z pozycją w hierarchii zawodowej; 3) poniżej 2. poziomu ISCO rysuje się dość wyraźny podział między pierwszymi trzema wskaźnikami i resztą – w szczególności wymowna jest różnica między w miarę wysokim zadowoleniem z pewności zatrudnienia i znacznie niższym z możliwości rozwoju osobistego.

Jak na tym tle wyglądają różnice między mężczyznami i kobietami? Przyjrzyjmy się danym w Tabeli 39. Dysproporcje zadowolenia okazują się skoncentrowane w niższych kategoriach hierarchii i dotyczą możliwości rozwoju, awansu i – przede wszystkim – zarobków. Warto przy tym odnotować wyjątkową sytuację w grupie pracowników biurowych – praktycznie pod każdym względem przewagę mają tu kobiety, a nie mężczyźni.

Tabela 39

Różnice w zadowoleniu z pracy między mężczyznami i kobietami

Główny zawód (ISCO-1)	praca	warunki	pewność	rozwój	zarobki	awans	ogólnie
1 Władze, wyżsi urzędn., kierownicy	0,01	0,12	0,06	-0,03	0,11	0,22	0,17
2 Specjaliści	0,08	0,20	0,17	0,07	0,38	0,21	-0,11
3 Technicy i inny średni personel	-0,03	-0,06	0,02	0,00	0,12	0,04	-0,10
4 Pracownicy biurowi	-0,17	-0,33	0,01	-0,23	-0,09	-0,11	0,04
5 Pracownicy usług i sprzedawcy	0,06	0,04	0,11	0,29	0,18	0,21	0,09
6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	-0,01	0,13	0,03	0,31	-0,13	0,35	0,00
7 Robotnicy przem. i rzemieślnicy	0,16	0,02	0,19	0,25	0,45	0,25	0,20
8 Operat. i monterzy maszyn/urz.	0,05	-0,02	0,27	0,22	0,31	0,20	0,18
9 Pracownicy przy pracach prostych	0,10	0,06	0,13	0,32	0,54	0,23	0,03
Ogółem	-0,04	-0,08	0,05	-0,02	0,20	0,04	0,00

* Wartości dodatnie oznaczają przewagę mężczyzn, ujemne przewagę kobiet.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010.

Warto na koniec, w lżejszym tonie, zwrócić uwagę na ostatnią komórkę tabeli, w której widnieje wartość 0,00. Mówi ona, że *summa summarum*, „biorąc wszystko pod uwagę, zarówno samą pracę, jak i warunki jej wykonywania – w tym zarobki z nią związane” (sformułowanie w kwestionariuszu) średni poziom zadowolenia jest jednakowy wśród kobiet i mężczyzn – przynajmniej z dokładnością do drugiego miejsca po przecinku.

Spis wykresów

Wykres 1.	Powody poszukiwania pracy a sytuacja zawodowa	31
Wykres 2.	Kompetencje: umiejętności i motywacje w wybranych kategoriach zawodowych	45
Wykres 3.	Zmiana samooceny kompetencji wraz z wiekiem	50
Wykres 4.	Różnica w samoocenie kompetencji między mężczyznami i kobietami	57
Wykres 5.	Średnie samooceny kompetencji kobiet i mężczyzn w zawodach „męskich” i „kobięcych”	58

Spis tabel

Tabela 1.	Struktura próby ze względu na województwo i wielkość miejscowości	11
Tabela 2.	Struktura demograficzna próby	12
Tabela 3.	Bloki kwestionariusza poświęcone konkretnym formom zatrudnienia	13
Tabela 4.	Wielkie grupy ISCO-08	14
Tabela 5.	Kompetencje główne	15
Tabela 6.	Kombinacje form zatrudnienia	17
Tabela 7.	Charakterystyka osób korzystających z poszczególnych form zatrudnienia	18
Tabela 8.	Grupowanie województw w regiony	19
Tabela 9.	Sytuacja zawodowa – różnice między miastem i wsią w regionach	20
Tabela 10.	Charakterystyka wielkich grup zawodowych (ISCO, poziom 1)	21
Tabela 11.	Charakterystyka dużych grup zawodowych (ISCO, poziom 2)	23
Tabela 12.	Mediana zarobków netto w podziale na województwo i zawód (ISCO-1)	26
Tabela 13.	Oczekiwania płacowe a płace realne	27
Tabela 14.	Różnica między oczekiwanymi zarobkami mężczyzn i kobiet	28
Tabela 15.	Oczekiwane zarobki, rzeczywiste płace, stopa bezrobocia i zamieszkanie na wsi	29
Tabela 16.	Korelacje między zmiennymi tabeli 15	29
Tabela 17.	Poszukiwanie pracy a sytuacja zawodowa badanych	30
Tabela 18.	Podaż pracy w kategoriach zawodowych (ISCO, poziom drugi)	32
Tabela 19.	Czynniki utrudniające podjęcie pracy	34
Tabela 20.	Dziedziny zawodowe o dodatnim bilansie migracji zawodowej	39
Tabela 21.	Szczegółowe kategorie wykształcenia ludności	40
Tabela 22.	Wykształcenie pod względem miejsca zamieszkania i wieku	41
Tabela 23.	Wykształcenie ludności ze względu na płeć	41
Tabela 24.	Najczęściej kończone kierunki studiów	42
Tabela 25.	Korelacje między poziomem umiejętności i chęcią wykonywania zbieżnej z nią pracy	43
Tabela 26.	Różnica między poziomem umiejętności i poziomem motywacji (U-M)	44
Tabela 27.	Kompetencje nadrzędne i ich wymiary składowe (skala 1-5)	47
Tabela 28.	Średnie wartości głównych kompetencji a sytuacja zawodowa	49
Tabela 29.	Średnie wartości głównych kompetencji a wiek	49
Tabela 30.	Różnice między kobietami i mężczyznami w kategoriach wiekowych	51
Tabela 31.	Średnie wartości głównych kompetencji a poziom wykształcenia	51
Tabela 32.	Różnice między kobietami i mężczyznami na poszczególnych poziomach wykształcenia	52
Tabela 33.	Średnie wartości głównych kompetencji a struktura zawodowa (ISCO, poziom drugi)	54
Tabela 34.	Różnice między kobietami i mężczyznami w wielkich grupach zawodowych	55
Tabela 35.	Przykładowe dane do analizy korelacji	56
Tabela 36.	Korelacje między odsetkiem mężczyzn w zawodzie i średnią różnicą samooceny kompetencji	56
Tabela 37.	Monetarny wymiar kompetencji	58
Tabela 38.	Zadowolenie z pracy	59
Tabela 39.	Różnice w zadowoleniu z pracy między kobietami i mężczyznami	60

Spis ilustracji

Spis macierzy

Macierz M1. Migracje zawodowe (liczebności)	36
Macierz M2. Migracje zawodowe: dokąd odchodzą...?	37
Macierz M3. Migracje zawodowe: skąd przychodzą...?	38

Spis rysunków

Rysunek 1. Kolorowanie tabel	16
Rysunek 2. Segmentacja kategorii „technicy i inny średni personel” ze względu na płeć pracowników	25

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

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

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

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

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

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