

Czy każdy pracownik jest ważny? **Sytuacja osób o niskich kwalifikacjach na polskim rynku pracy**

- Na podstawie raportu: Pracownicy o niskich kwalifikacjach przygotowanego na zlecenie PARP

Artykuł jest próbą zdiagnozowania sytuacji osób o niskich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Celem publikacji jest również pokazanie zmian, które sprawiłyby, że pracodawcy chętniej zatrudnialiby pracowników o niewielkich kompetencjach. W artykule próbuje się odpowiedzieć na pytanie, kim są pracownicy o niskich kwalifikacjach, w jakich sektorach pracują i jak funkcjonują na rynku pracy. Analizie poddano także takie zagadnienia dotyczące tej grupy zawodowej, jak: bezrobocie, aspiracje w zakresie zmiany miejsca pracy oraz podejście do podwyższania kwalifikacji i rozwoju zawodowego.

Nie posiadają podstawowych umiejętności poruszania się po rynku pracy i planowania swojej ścieżki kariery. Są ostatnią grupą pracowników, której oferuje się wsparcie zawodowe. Na rynku brak jest instytucji świadczących bezpłatną pomoc w rozwoju kompetencji zawodowych. Brakuje także ofert szkoleniowych, które rozwijałyby konkretne, poszukiwane na rynku pracy umiejętności. Dwie trzecie pracowników o niskich kwalifikacjach nigdy nie wykonywało wyuczonego zawodu, a większość z nich dotknęło zjawisko bezrobocia.

Ten opis dobrze charakteryzuje sytuację osób o niskich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Dotychczas brakowało inicjatyw, które uwzględniałyby nie tylko specyficzne potrzeby tej grupy pracowników, ale także oczekiwania pracodawców wobec takich osób. Nie prowadzono również działań, które pokazałyby pracodawcom, jakie korzyści może przynieść inwestowanie w podwyższanie umiejętności pracowników niskow kwalifikowanych.

Wymagania stawiane pracownikom na europejskim rynku pracy powodują, że na najsłabszej pozycji znajdują się osoby posiadające niewielkie kwalifikacje zawodowe. W celu zapewnienia wysokiej konkurencyjności gospodarki, coraz silniejszy nacisk kładzie się na jakość kapitału ludzkiego i poziom opanowania przez pracowników podstawowych umiejętności. W efekcie widoczna jest ewolucja w kierunku lepszych jakościowo i bardziej produktywnych miejsc pracy. Takie stanowiska wymagają od pracowników stałego podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji do rosnących wymagań pracodawców. Konsekwencje tych zmian odczuwają przede wszystkim osoby o niewielkich kompetencjach i niskim poziomie wykształcenia - ich sytuacja na rynku pracy systematycznie się pogarsza.

Zjawisko „wypychania” osób niskow kwalifikowanych z rynku pracy dotyczy całej Europy. Jednak w Polsce jest to zagadnienie warte szczególnej analizy. Problemem jest nie tylko niedopasowanie kadr

do wymagań nowoczesnej gospodarki i pogarszająca się sytuacja zawodowa osób z najniższym wykształceniem. Istotny jest także marginalny udział pracowników o niskich kwalifikacjach w edukacji i szkoleniach.

Teza ta znajduje swoje potwierdzenie w wynikach badań prowadzonych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Zgodnie z nimi, wśród nieposiadających zatrudnienia w Polsce przeważają osoby z wykształceniem poniżej średniego. W styczniu 2010 roku było ich w Polsce 1 189,7 tys., co stanowiło 58% bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. (Bezrobocie rejestrowane w Polsce, styczeń 2010, raport MPiPS). Ta grupa jest również najbardziej zagrożona bezrobociem i biernością zawodową. W I półroczu 2009 r. liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy w grupie posiadającej zawód wynosiła 11 osób wobec 311 osób w grupie bez zawodu! (Rynek pracy w Polsce w I półroczu 2009 roku, raport MPiPS).

Drugim równie poważnym aspektem jest niedopasowanie zawodowe i niewielkie dostosowanie edukacji oraz szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach do aktualnych wymagań polskiego rynku pracy. Potwierdzają to również wyniki badań przeprowadzonych przez firmę Manpower, wskazujące, że 48% pracodawców w Polsce deklaruje trudności z obsadzeniem stanowisk z powodu braku kandydatów posiadających odpowiednie kompetencje. Najbardziej poszukiwanymi w Polsce pracownikami w roku 2009 i wcześniejszym byli wykwalifikowani pracownicy fizyczni.

Warto więc zastanowić się nad grupą pracowników o niskich kwalifikacjach. Kim są tacy pracownicy? Jak funkcjonują na rynku pracy? Czy chcieliby zmienić miejsce pracy? Czy są gotowi na podnoszenie kwalifikacji? Istotne jest także, jakie podejście do rozwoju zawodowego tej grupy osób mają sami pracodawcy. Udzielenie odpowiedzi na te pytania może być pierwszym krokiem do opracowania odpowiedniej polityki szkoleniowej dedykowanej tej grupie pracowników. Zapoczątkowałoby także działania, które mogą wpłynąć na zwiększenie atrakcyjności tej grupy osób na rynku pracy i w konsekwencji przyczynić się do wzrostu zatrudnienia w Polsce.

Próbie zdiagnozowania sytuacji osób niskowyzkwalifikowanych podjęto w reprezentatywnym badaniu „Každy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach” zrealizowanym przez Pentor Research International na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem analizy było opracowanie wyczerpującego opisu tej grupy zawodowej w Polsce.

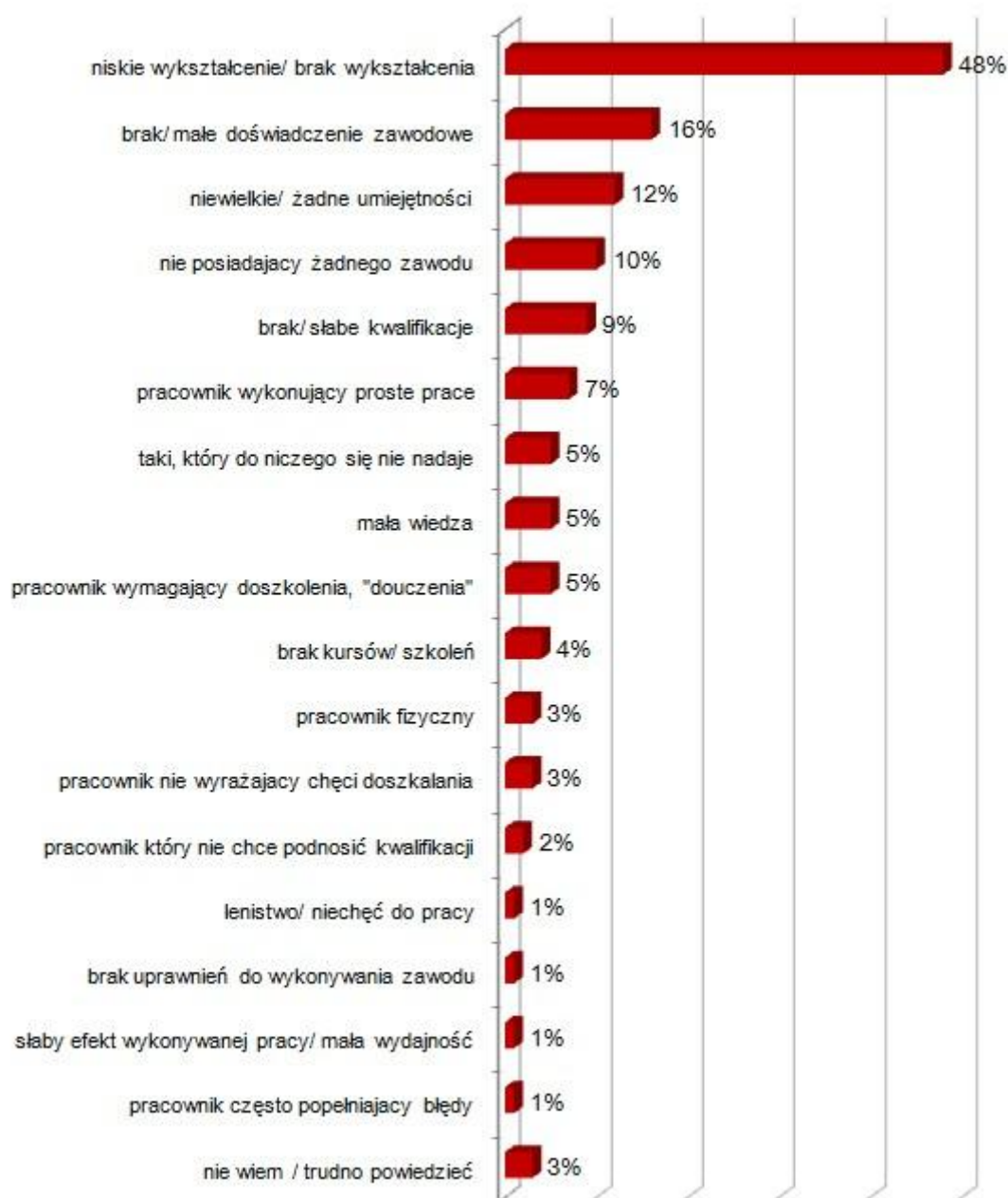
Kim jest pracownik o niskich kwalifikacjach?

Już definicja niskowyzkwalifikowanego pracownika budzi liczne kontrowersje. Wyniki badań pokazały, że definiowanie niskich kwalifikacji jest problematyczne. Powodem jest wielość kryteriów, poprzez które w zależności od kontekstu i uwarunkowań można określać takie osoby. Przy formułowaniu definicji niskowyzkwalifikowanego pracownika pojawiały się takie wskaźniki jak: wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek, dopasowanie do wymogów stanowiska pracy, motywacja do rozwoju, chęć uczenia się czy ogólne kompetencje.

Wyniki zrealizowanego wśród pracodawców badania potwierdzają, że pierwszym spontanicznym skojarzeniem związanym z pracownikiem o niewielkich kompetencjach jest niski poziom wykształcenia. Na ten czynnik wskazywało 48% respondentów. Na kolejnym miejscu podkreślano brak doświadczenia lub niewielkie doświadczenie zawodowe (16%), a następnie niewielkie umiejętności i brak zawodu.

W konsekwencji na potrzeby realizowanego na zlecenie PARP badania przyjęto definicję, zgodnie z którą pracownikiem o niskich kwalifikacjach jest osoba o wykształceniu niepełnym podstawowym, podstawowym lub gimnazjalnym oraz o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym.

Wykres 1. Skojarzenia z pracownikiem o niskich kwalifikacjach



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Ilu jest na rynku polskim pracowników o niskich kwalifikacjach?

Średni procentowy udział niskowyzkwalifikowanych pracowników w przedsiębiorstwach wynosi 49%. W tej grupie znajdują się przede wszystkim osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (24%) i średnim ogólnokształcącym (21%). Niewielki jest odsetek pracowników z wykształceniem najniższym, zakończonym na poziomie gimnazjum lub szkoły podstawowej (4%).

W jakich branżach pracuje najwięcej pracowników niskowykwalifikowanych?

Niskowykwalifikowane osoby najczęściej pracują w takich branżach jak: górnictwo, transport, hotele i restauracje, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, działalność usługowa oraz handel hurtowy i detaliczny. Pracownicy o niewielkim poziomie wykształcenia mają najmniejsze szanse na zatrudnienie w pośrednictwie finansowym, edukacji, administracji publicznej, ochronie zdrowia oraz obsłudze nieruchomości (14%-36%). Większość osób o niskich kwalifikacjach to pracownicy prywatnych zakładów pracy (67%). 30% znalazło zatrudnienie w zakładach państwowych lub spółdzielczych, a 7% to osoby samozatrudnione.

Tabela 1. Średni procentowy udział pracowników o niskich kwalifikacjach wśród ogółu pracujących wg branż

Branża	Udział %
pośrednictwo finansowe	14
edukacja	21
administracja publiczna	25
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	30
obsługa nieruchomości	36
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	45
handel hurtowy i detaliczny	55
przetwórstwo przemysłowe	57
działalność usługowa, indywidualna, komunalna i pozostała	57
budownictwo	58
hotele i restauracje	60
transport, gospodarka magazynowa, łączność	60
górnictwo	61
ogółem	49

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

W jakich województwach pracują pracownicy o niskich kwalifikacjach?

Badania zrealizowane na zlecenie PARP pokazują, że ponadprzeciętny procentowy udział pracowników niskowykwalifikowanych w ogólnej liczbie pracujących zarejestrowano w województwach: zachodniopomorskim, wielkopolskim, lubuskim, śląskim, opolskim, podlaskim oraz podkarpackim (od 55% do 64%). Osoby o niewielkich kompetencjach najrzadziej zatrudnianie są w województwie świętokrzyskim, lubelskim, małopolskim, dolnośląskim oraz mazowieckim (udział w ogóle pracujących od 30% do 42%).

Niemal dwie trzecie pracowników o niskich kwalifikacjach pracuje w miejscowości, w której mieszka (64%). Pozostała część, w której większość stanowią mieszkańcy wsi, dojeżdża do pracy.

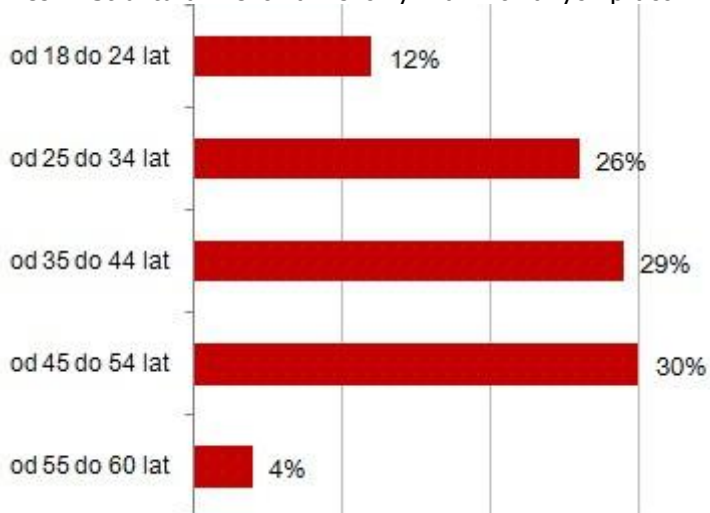
Długość zatrudnienia

Badani pracownicy niskowykwalifikowani charakteryzują się dość długim stażem pracy. Przeciętny okres ich kariery zawodowej to 16 lat. W tym czasie taki pracownik zatrudniony był w średnio trzech zakładach pracy. W aktualnym miejscu pracy obecny jest od około 8 lat.

Wiek

Struktura wiekowa pracowników o niewielkich kompetencjach jest zasadniczo zbliżona do tej charakteryzującej ogół zatrudnionych. Ponad połowa pracowników niskow kwalifikowanych to osoby pomiędzy 25 a 44 rokiem życia. Co trzeci taki pracownik jest w wieku od 45 do 60 lat.

Wykres 2. Struktura wiekowa niskow kwalifikowanych pracowników



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Zarobki

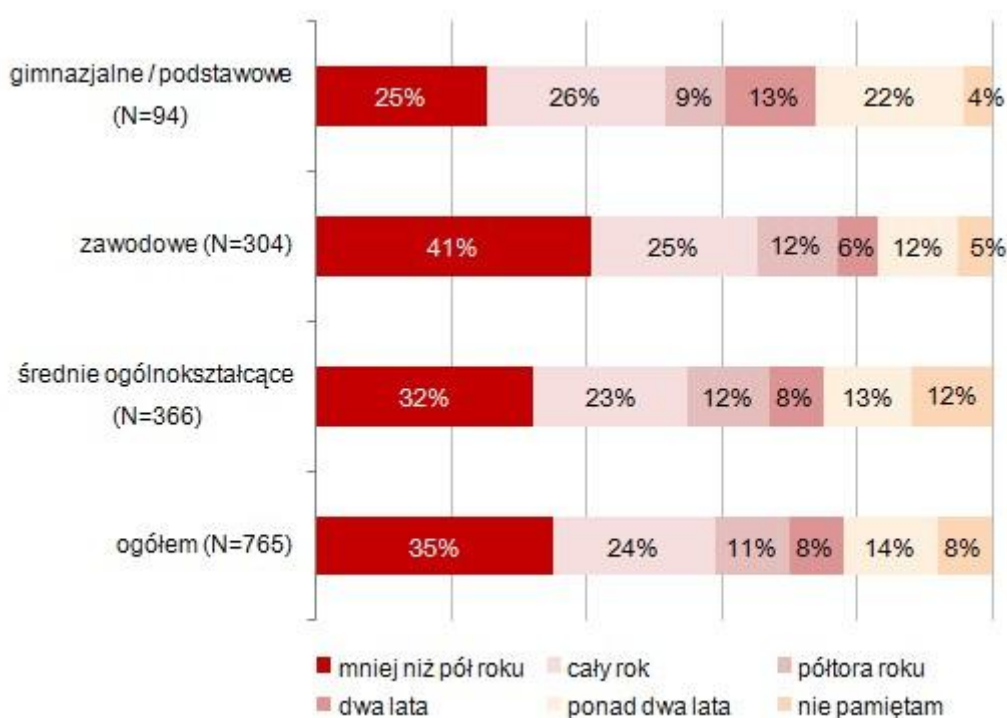
Przeprowadzone badania pokazały również, że większość pracowników posiadających niewielkie kompetencje zarabia poniżej średniej krajowej. W szczególnie niekorzystnej sytuacji dochodowej znajdują się osoby o najniższym poziomie wykształcenia. Trzy czwarte z nich uzyskiwało zarobki poniżej 2000 złotych netto, z czego 37% nie przekraczało progu 1000 złotych.

Doświadczenie bezrobocia

Problem bezrobocia dotknął około połowy pracowników niskow kwalifikowanych. Głównym czynnikiem wpływającym na długość okresu pozostawania bez pracy była płeć. Mimo, że odsetek osób dotkniętych brakiem zatrudnienia wśród mężczyzn i kobiet był podobny, to jednak paniom trudniej było wrócić na rynek pracy. To kobiety częściej były bez pracy przez okres roku bądź dłuższy. Zrealizowane badanie ujawniło również, że ponad co dziesiąta kobieta pozostała bez pracy na skutek praktyk dyskryminacyjnych – 7% nie przedłużono umowy podczas ciąży, a 5% utraciło pracę będąc na urlopie macierzyńskim.

Drugim czynnikiem decydującym o długości okresu pozostawania poza rynkiem pracy było wykształcenie. Co trzeci pracownik o niskich kwalifikacjach z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym był bezrobotny przez dwa lata lub dłużej. Wśród osób o wyższym poziomie wykształcenia podobne doświadczenia miało około jednej piątej respondentów.

Wykres 3. Czas pozostawania na bezrobociu w zależności od wykształcenia osób o niskich kwalifikacjach



Źródło: Na pytanie odpowiadały osoby, które były bezrobotne, N=765

W jaki sposób znajdują pracę?

Niemal połowa respondentów znalazła pracę dzięki swoim znajomym. Co piąty badany zdobył posadę korzystając z pomocy rodziny. Odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczane w prasie lub w Internecie przyniosło zamierzony efekt w przypadku 10% ankietowanych. Mniej skuteczne było nawiązywanie bezpośrednich kontaktów z pracodawcą (4%).

Sposób wyjścia z bezrobocia był uzależniony od wykształcenia pracowników o niskich kwalifikacjach. Najgorzej wykształceni znacznie częściej od pozostałych znajdowali pracę dzięki pośrednictwu urzędów pracy. Rzadziej natomiast uzyskiwali ją poprzez swoich znajomych.

Ocena szans na zmianę miejsca pracy

Niskowyszkolani pracownicy relatywnie rzadko myślą o zmianie miejsca zatrudnienia. Zaledwie nieco ponad jedna piąta z nich stwierdziła, że nie wiąże swojej przyszłości zawodowej z obecnym miejscem pracy. Przeprowadzone na zlecenie PARP badania pokazują również, że większość (72%) pracowników o niewielkich kompetencjach sceptycznie ocenia możliwość zdobycia nowej pracy. Co charakterystyczne, nastroje pesymistyczne były silniejsze wśród kobiet. Może być to związane z wcześniejszym doświadczeniem bezrobocia, przekonaniem o niskiej atrakcyjności zawodowej oraz mniejszą dyspozycyjnością z powodu obowiązków rodzinnych.

Bardzo sceptycznie do zmiany miejsca pracy podchodziły także osoby słabo wykształcone – legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. W grupie tej niekorzystną samooceną charakteryzowało się 82% badanych - o 14 punktów procentowych więcej niż wśród absolwentów szkół zawodowych i o 12 punktów procentowych więcej niż w gronie respondentów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Powody myślenia o zmianie miejsca pracy

Dążenie do zmiany miejsca zatrudnienia związane jest z wiekiem. Pracę najchętniej chciały zmienić osoby, które nie przekroczyły 24 roku życia (42%). W pozostałych grupach wiekowych odsetek osób gotowych na zmianę pracy wahał się od 12% do 24%. Na myśl o nowej pracy w bardzo silny sposób wpływało niezadowolenie z poziomu uzyskiwanego wynagrodzenia. Czynnikiem finansowym jako główny powód decyzji o odejściu z dotychczasowego miejsca zatrudnienia wskazywany był przez 58% respondentów. Na drugim miejscu (wg 25% respondentów) znalazł się brak szans na awans (prawdopodobnie również kojarzony ze wzrostem wynagrodzenia). Kolejnym powodem - wskazywanym przez co czwartego respondenta - był brak możliwości otrzymania podwyżki. Dla 13% ankietowanych myślenie o zmianie pracy było natomiast związane z tezą, że uzyskiwane przez nich wynagrodzenie jest niższe od tego, jakie można otrzymać u innych pracodawców. Finansowe motywacje były istotne w każdej grupie pracowników, ale szczególnie dużą wagę przywiązywały do nich osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Wykształcenie jako powód do zadowolenia

W opinii zdecydowanej większości pracowników o niskich kwalifikacjach (79%), w dzisiejszej Polsce warto uczyć się i zdobywać wykształcenie. Tylko 12% badanych jest przeciwnego zdania. Można więc stwierdzić, że pracownicy dostrzegają wpływ wykształcenia na indywidualne losy i ogólne powodzenie życiowe. Zadowolenie ze swojego poziomu wykształcenia (bardzo zadowolony lub raczej zadowolony) deklaruje co trzeci badany (35%). Pozostali określają siebie jako średnio zadowolonych (42%). Niezadowolenie zadeklarowało natomiast 21% ankietowanych. Więcej powodów do zadowolenia dostarcza badanym profil wykształcenia, wyrażający się w postaci zawodu bądź kierunku edukacji. Osób zadowolonych ze swojego profilu zawodowego było 43%, średnio zadowolonych 33%, a niezadowolonych – 21%. W badaniu realizowanym na zlecenie PARP pracownikom niskow kwalifikowanym zadano również pytanie dotyczące chęci powtórzenia własnej drogi zawodowej. Okazuje się, że tylko 28% respondentów wybrałoby po raz kolejny tę samą ścieżkę edukacyjną. 44% starałoby się uzyskać wykształcenie wyższe od posiadanego. Natomiast 13% nie zdecydowałoby się na dalszą edukację, chociaż z chęcią zmieniliby kierunek dotychczas uzyskanego wykształcenia.

Dla kogo awans i szkolenie?

Badania PARP pokazują, że pracownicy o niskich kwalifikacjach bardzo często spotykają się z barierą w zakresie awansu. W okresie ostatnich 12 miesięcy zaledwie 3% ankietowanych zmieniło stanowisko na wyższe w hierarchii. Tylko 4% otrzymało większe uprawnienia decyzyjne. Zbliżona liczba pracowników o niewielkich kompetencjach zmieniła stanowisko na równorzędne. Nieliczne grono respondentów spodziewało się zmiany własnej sytuacji zawodowej w okresie najbliższych 12 miesięcy.

Temat szkoleń i rozwoju pracowników warto analizować nie tylko w perspektywie polskiej, ale także światowej. Badania OECD pokazały, że Polska ma jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Wynosi on poniżej 2%, podczas gdy w Wielkiej Brytanii i krajach Europy Północnej wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 6-10%. Najmniej zainteresowani szkoleniem są pracownicy charakteryzujący się najniższym poziomem edukacji – osoby z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym stanowiły jedynie 8,8% wśród wszystkich doksztalających się (Badanie OECD „Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny”).

Zrealizowane badania potwierdzają, że w ciągu ostatnich dwóch lat w szkoleniach uczestniczyło zaledwie 15% pracowników o niskich kwalifikacjach. Zdecydowanie najpopularniejszymi kursami były te, które doszkalają pracowników w ramach posiadanego już zawodu (9%). Inne rodzaje szkoleń cieszyły się umiarkowanym powodzeniem. Po 3% ogółu badanych w przeciągu ostatniego roku brało udział w szkoleniach przygotowujących do nowego zawodu i kursach komputerowych. 2% trenowało, jak skutecznie sprzedawać i obsługiwać klientów oraz jak zarządzać czasem i w jaki sposób skutecznie się komunikować. W pozostałych rodzajach szkoleń uczestniczyło mniej niż 2% ogółu badanych.

Warto zadać sobie pytanie, czy powody tak niskiego uczestnictwa osób niskow kwalifikowanych w szkoleniach leżą po stronie pracodawców czy może samych pracowników?

Większość ankietowanych pracodawców (75%) dostrzega sens szkoleń pracowników posiadających niewielkie kompetencje. Ich zdaniem podnoszenie kwalifikacji służy poprawie wydajności i w rezultacie przyczynia się do lepszego wykonywania pracy. Pracodawcy na ogół bardzo pozytywnie odnosili się do inicjatywy szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach (trzy czwarte było zainteresowanych skorzystaniem z takiej usługi) - jednak tylko wówczas, gdy były one przedstawiane jako bezpłatne. Przy założeniu nawet niewielkiej odpłatności występował znaczny spadek zainteresowania szkoleniami.

Wykres 4. Odsetek pracodawców zainteresowanych skierowaniem pracowników o niskich kwalifikacjach na dedykowane im szkolenia



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Sami niskow kwalifikowani pracownicy uważają, że wyższe wykształcenie byłoby czynnikiem zwiększającym ich szanse na lepszą pracę. Jednak mimo deklarowanego znaczenia przypisywanego wykształceniu, większość badanych pracowników nie wykazuje potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji. Jednym z najczęstszych powodów takiej sytuacji jest przekonanie o tym, że możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy już się wyczerpały.

Sens szkoleń badani dostrzegają tylko wówczas, gdy przekładają się one na konkretne korzyści: znalezienie lepszej pracy, awans lub podwyżkę. Taka postawa jest poważnym ograniczeniem aspiracji edukacyjnych pracowników o niskich kwalifikacjach. Nie decydują się oni na udział w szkoleniach, bo nikt nie jest w stanie dać im gwarancji, że w ich efekcie poprawi się ich sytuacja zawodowa (awans czy lepsza praca). Oczekują na propozycje od pracodawcy. Zdawanie się na inicjatywę ze strony szefa prawdopodobnie wynika również z nieumiejętności wyboru celów zawodowych i szkoleniowych oraz z braku zdolności do diagnozowania własnych kompetencji.

Czy warto jest szkolić pracowników o niskich kwalifikacjach?

Mimo, że przedstawione wyniki badań mogą wskazywać na odpowiedź negatywną, to warto podjąć taką próbę. Rozpocząć należałoby od szkoleń nie tylko zawodowych, ale również „miękkich” i interpersonalnych, przy wsparciu doradztwa zawodowego. Zaoferowanie osobom o niskich kwalifikacjach takiego zestawu szkoleń może wpłynąć na zwiększenie świadomości posiadanych przez nich umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Ponadto może przyczynić się do podjęcia starań o ich uzupełnienie.

Warto wspomnieć, że w Polsce jakość kadr nie jest dostosowana do wymagań gospodarki. Czynnikiem ten uznawany jest przez część ekspertów za główny powód ograniczający wzrost zatrudnienia, który może także wpływać na spowolnienie wzrostu gospodarczego. Rozwiązaniem, które nasuwa się jako pierwsze, jest podniesienie poziomu kwalifikacji – zarówno zawodowych, jak i społecznych - osób o niskim poziomie wykształcenia. W tym właśnie kierunku idzie, realizowany przez PARP, projekt doradczo – szkoleniowy kierowany do przedstawicieli tej grupy zawodowej oraz do ich pracodawców.

W ramach tego przedsięwzięcia zaplanowane zostały szkolenia zawodowe oraz szkolenia podnoszące umiejętności społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach.
Tekst opracowano na podstawie raportu: „Pracownicy o niskich kwalifikacjach” przygotowanego na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Monika Dawid-Sawicka
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości