

Wstęp

Pytania badawcze, cel badań.

Obecnie w Polsce notujemy najwyższe bezrobocie wśród wszystkich 25 krajów UE i nie jest to różnica niewielka. Bezrobocie w Polsce jest dwa razy większe niż średnia dla wszystkich państw UE. Do tego dochodzą takie zjawiska jak bardzo wysoki, stale wzrastający, sięgający 60% udział długotrwale bezrobotnych w ogóle osób zarejestrowanych, wysoki współczynnik powracających do ewidencji oraz sięgający 45% wskaźnik bezrobocia wśród młodzieży (do 24 roku życia) zarejestrowanej w Urzędach Pracy.

Sprawa bezrobocia i przeciwdziałania powiększaniu się tego zjawiska jest obecnie najważniejszym problemem społecznym. Trwa nie tylko debata publiczna poświęcona skutkom bezrobocia ale również szuka się konkretnych sposobów zmniejszenia bezrobocia i zwiększenia zatrudnienia wśród obywateli.

Poszukiwanie skutecznych rozwiązań natrafia na podstawową barierę – brak rzetelnej informacji o rynku pracy. Kraje wysoko rozwinięte posiadają własne modele rynków pracy, w oparciu o które dokonują prognozowania zapotrzebowania na pracowników w różnych zawodach (Kryńska, 1998). Pozwala to przygotować kandydatów do pracy z kilkuletnim wyprzedzeniem, co zmniejsza wielkość bezrobocia wynikającego z niedopasowania kompetencji pracobiorców do potrzeb rynku.

W Polsce brak jest skutecznych prognoz dotyczących rynków pracy. Pewne próby podejmowane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych nie mają określonej trafności. (Suchecki, 1998). Zbudowanie trafnego narzędzia prognostycznego wymaga wielu lat obserwacji oraz wielu danych. W obecnej chwili nie ma wdrożonego, żadnego projektu systematycznego zbierania danych o rynku pracy, pozwalającego budować narzędzia prognozujące zapotrzebowanie na pracę w konkretnych zawodach w Polsce.

Jednym z ważniejszych elementów modelu rynku pracy jest określenie subiektywnych determinant indywidualnych zachowań ludzi działających na rynku pracy (zarówno pracodawców jak i pracobiorców). Przekonania podmiotów w porównywalnym stopniu do obiektywnej sytuacji powinny stać się podstawą budowania strategii i planów zachowania uczestników rynku pracy. Przykładowo, jeżeli ludzie są przekonani o wysokiej stopie bezrobocia, nawet jeżeli obiektywnie jest średnia, to będą szukać pracy w regionach, w których ich zdaniem stopa bezrobocia jest mała.

Realne porównania, które mogłyby zweryfikować przekonania są mało prawdopodobne, nie tylko ze względu na trudność psychologiczną pokonania wyuczonych społecznie prawd, ale wynikają również z czysto obiektywnych trudności w kontaktach z pracodawcami w innych regionach.

Mała mobilność społeczeństwa stała się dla nas podstawą przekonania, że z punktu widzenia uczestnictwa w rynku pracy, najważniejszy jest powiat zamieszkania. Dodatkowo, obywatele mają głównie kontakt z ofertami pracy swojego – powiatowego urzędu pracy a przez to głównie

z powiatowym rynkiem pracy (choć są oferty ponad powiatowe, to na tle ofert miejscowych są one nieliczne).

Dążąc do zaspokojenia potrzeby informacji o rynku pracy podjęliśmy badania lokalnego rynku pracy. Lokalny oznacza w tym przypadku powiatowy. Poza powiatami grodzkimi i odpowiadającymi im ziemskimi oraz pasami granicznymi powiatów przypadki przenoszenia swojej aktywności do sąsiedniego powiatu nie są zjawiskiem częstym. Z racji miejsca zamieszkania i pracy członków zespołu badawczego, którzy chcą coś zrobić dla swojego środowiska, do badań wybraliśmy rynek pracy w Lublinie.

Poprzez przeprowadzenie badań chcemy dokonać analiz przekonań uczestników lokalnego rynku pracy i stworzyć podstawy do budowania jego modelu w samym Lublinie i otoczeniu, pozwalającego przewidzieć zmiany w perspektywie czasowej.

Posiadanie danych empirycznych opisujących zachowania uczestników rynku pracy jest podstawą podejmowania skutecznych decyzji dotyczących tegoż rynku. Pozwoli to także wnieść wiedzę o rynku pracy i trendach jego zmian do Strategii Rozwoju Miasta oraz innych dokumentów związanych z planowaniem lokalnego rozwoju. Poprawi to efektywność działań instytucji rynku pracy i zwiększy lokalne ich znaczenie. Zaowocuje to trwałym docenieniem partnerskiej współpracy w procesach planowania rozwoju lokalnego.

Zakładając taki cel postanowiliśmy, że konieczne jest przeprowadzenie całego szeregu analiz obejmujących wszystkie segmenty uczestników rynku pracy w tym: pracodawców, pracobiorców (napływających na rynek pracy) oraz bezrobotnych.

Wśród napływających na rynek pracy najważniejszą grupą są uczniowie szkół ponadgimnazjalnych oraz studenci, którzy w perspektywie dwóch lat zakończą edukację i zaczną szukać pracy. Przeprowadzone przez nas badania polegały na przebadaniu próbek losowo-warstwowych z wyżej wymienionych populacji. Dla każdej z grup badanych przygotowany został specjalny kwestionariusz badawczy podejmujący zagadnienia specyficzne dla danego sektora. Z uwagi na wielkość populacji przewidzianych do badania i dużej liczby zmiennych istotnych wstępnie oszacowano wielkość próbek na 500 osób łącznie.

1. Ogólna charakterystyka rynku pracy

Na sytuację rynku pracy mają wpływ przede wszystkim dwa elementy: podaż pracy – wielkość wynikająca z liczby ludzi gotowych podjąć pracę oraz popyt na pracę – wielkość kształtowana przez pracodawców. Relacje te są ujmowane w ramach różnych teorii, które w odmienny sposób widzą uwarunkowania sytuacji na rynku pracy. (Kryńska, 1998).

Popyt – pracodawcy.

Oferujący pracę są uwarunkowani wieloma czynnikami. Do najważniejszych należy stan gospodarki, poziom technologiczny, produktywność lokalnych zasobów ludzkich oraz poziom płac.

Podaż – bezrobotni, młodzież – wchodzący na rynek pracy, zatrudnieni.

1. 1. Charakterystyka lokalnego rynku pracy.

Liczba mieszkańców Lublina w 2003 r.: 356.563;

Zmiana liczby mieszkańców (w stosunku do roku 2002): -0,49%

Tabela 1.1. Struktura demograficzna.

Kategorie wiekowe	procentowy udział
Przedprodukcyjny	18,3%
Produkcyjny	66,9%
Poprodukcyjny	14,8%

Źródło: Lubelski Informator Gospodarczy (www.um.lublin.pl)

Tabela 1.2. Liczba osób zatrudnionych.

ROK	liczba zatrudnionych
2001	10 437
2002	99 716
2003	99 412

Źródło: Lubelski Informator Gospodarczy

Tabela 1.3. Zatrudnienie w poszczególnych działach gospodarki.

Dział gospodarki	procent zatrudnionych
Rolnictwo	0,40%
Przemysł	17,90%
Budownictwo	5,30%
Usługi rynkowe	36,90%
Usługi nierynkowe	39,50%

Źródło: Lubelski Informator Gospodarczy

Tabela 1.4. Zatrudnieni w sektorze prywatnym.

Rok	procent zatrudnionych
2001	45,90%
2002	45,30%
2003	47,10%

Źródło: Lubelski Informator Gospodarczy

Średnie zarobki (miesięczne) w 2004 r. w sektorze przedsiębiorstw: 2 097,94 PLN

1.1.1. Charakterystyka populacji młodzieży

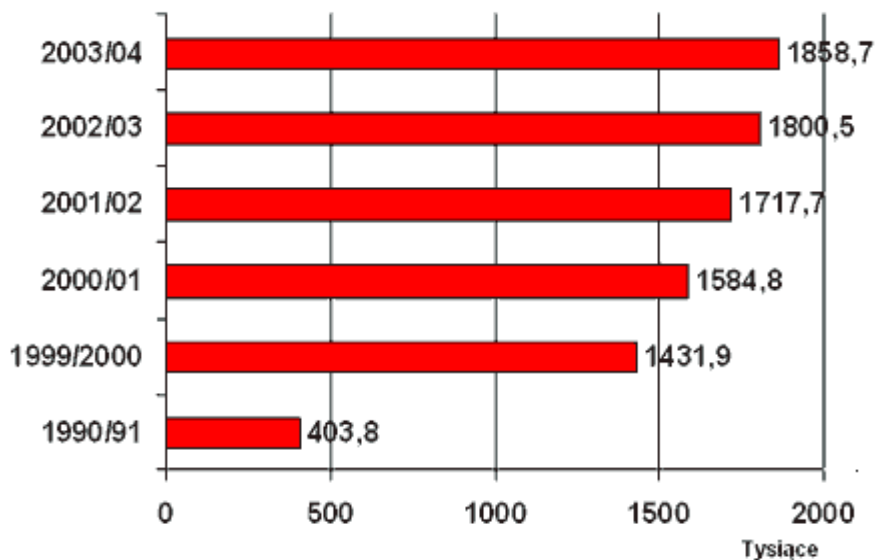
W roku szkolnym 2004/2005 w Lublinie w szkołach ponadgimnazjalnych uczyło się łącznie 22361 osób młodych oraz 3946 osób dorosłych. Liczba uczniów uczących się w poszczególnych typach szkół w tym roku szkolnym rozkładała się następująco (Tab. 1.5):

Tabela 1.5. Liczba uczniów uczących się w poszczególnych typach szkół (rok 2004/2005).

Licea Ogólnokształcąca (LO)	Ogółem uczniów	Ostatnia klasa
Młodzież	11307	3771
Dorośli	1794	694
Licea profilowane (LP)		
Młodzież	2520	883
Dorośli	225	65
Technika (Tech)		
Młodzież	5428	1474
Dorośli	770	280
Zasadnicze szkoły zawodowe (ZSZ)		
Młodzież	1597	448
Dorośli	21	21
Policealne studium zawodowe		
Młodzież	1509	610
Dorośli	1136	483

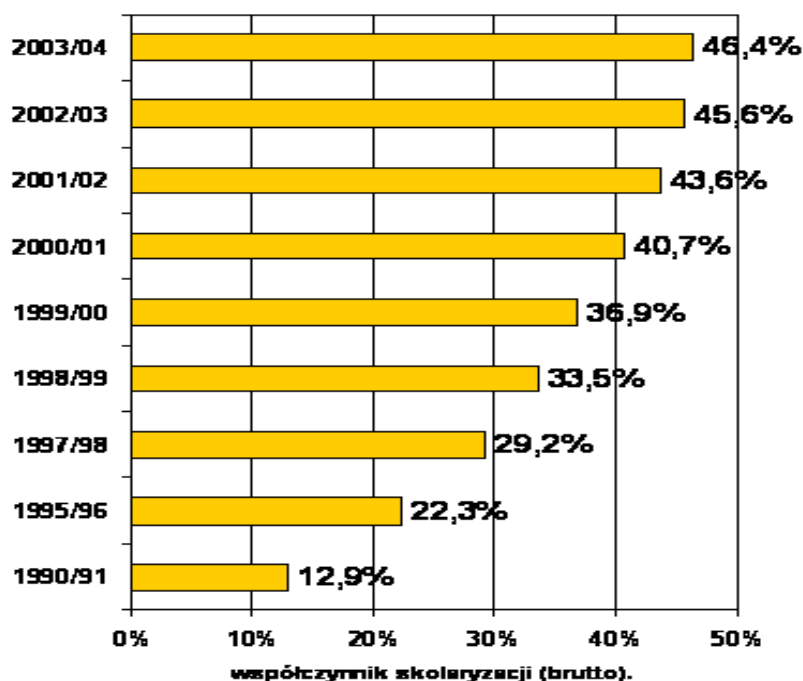
Źródło: Wydział Oświaty i Wychowania w Lublinie

Liczba studentów w Polsce stale rośnie, choć dynamika tego zjawiska maleje. Obecnie w Polsce studiuje 1.858.700 studentów.



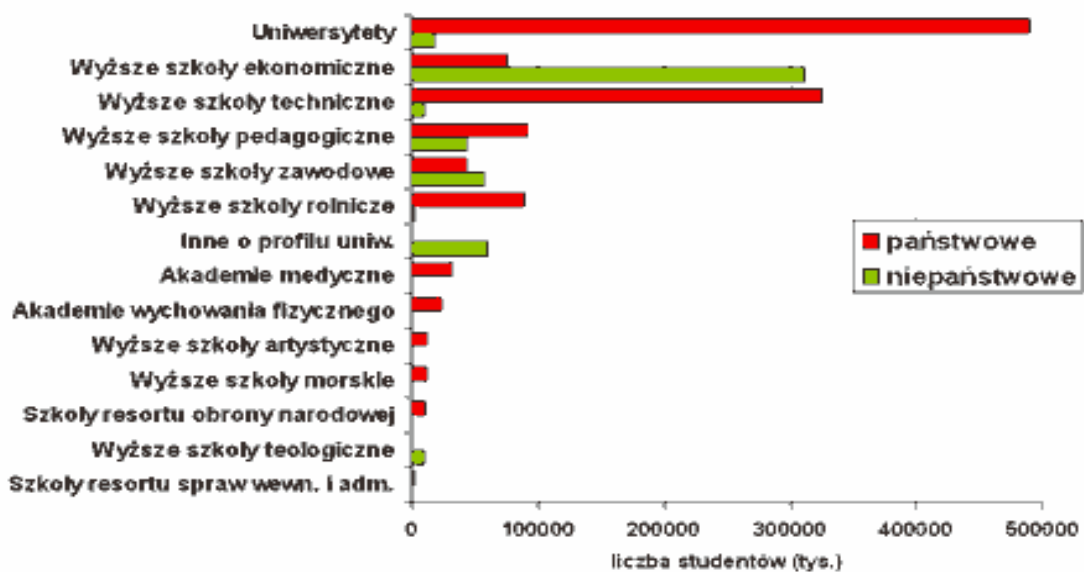
Rys. 1.1. Liczba studentów w Polsce w poszczególnych latach. (Źródło: www.student.pl)

Procesowi temu odpowiada dynamika zmian współczynnika skolaryzacji. Trzeba jednak odnotować, że współczynnik ten rośnie coraz wolniej.



Rys. 1.2. Współczynnik skolaryzacji w poszczególnych latach. (Źródło: www.student.pl)

Większość studentów w Polsce studiuje na uczelniach państwowych (Rys. 1.3). Słuchacze uczelni niepaństwowych stanowią 30 % całej populacji studentów, pozostałe 70 % uczęszcza na uczelnie państwowe. Udział wyższych uczelni niepaństwowych jest zróżnicowany w zależności od tematyki kształcenia. Wykres pokazuje liczbę studentów w różnych uczelniach w rozbiciu na instytucje państwowe i niepaństwowe.



Rys. 1.3. Zestawienie różnych typów szkół wyższych państwowych i niepaństwowych.

Według danych GUS większa część populacji generalnej studentów w Polsce to kobiety - 57%, pozostałe 43% to mężczyźni. Kobiety dominują na uczelniach typu uniwersyteckiego, pedagogicznego i ekonomicznego.

W Lublinie na uczelniach wyższych studiuje ponad 98000 studentów. Pobierają oni naukę w ramach ponad 90 kierunków studiów. Liczebności słuchaczy na poszczególnych kierunkach studiów zaszeregowanych w kategorii zawiera tabela 1.6.

Tabela 1.6. Liczba studentów w Lublinie wg kierunków studiów.

Grupa	Kierunki studiów w woj. lubelskim 2003/2004	Liczba studentów
Nauki Artystyczne	Architektura krajobrazu	301
Nauki Artystyczne	Grafika	168
Nauki Artystyczne	Jazz i muzyka estradowa	50
Nauki Artystyczne	Malarstwo	117
Nauki Artystyczne	Muzykologia	97
Nauki Humanistyczne	Archeologia	115
Nauki Humanistyczne	Bibliotekoznawstwo i informacja naukowo-techniczna	470
Nauki Humanistyczne	Europeistyczne studia filozoficzno-historyczne	483
Nauki Humanistyczne	Filologia	3193
Nauki Humanistyczne	Filologia polska	2715
Nauki Humanistyczne	Filozofia	1607
Nauki Humanistyczne	Historia	1965
Nauki Humanistyczne	Historia sztuki	311
Nauki Humanistyczne	Język angielski	288
Nauki Humanistyczne	Język niemiecki	130
Nauki Humanistyczne	Język rosyjski	113
Nauki Humanistyczne	Kulturoznawstwo	501
Nauki Humanistyczne	Międzywydziałowe indywidualne studium humanistyczne	60
Nauki Humanistyczne	Teologia	1766
Nauki Medyczne	Analityka medyczna	120
Nauki Medyczne	Elektroradiologia	7
Nauki Medyczne	Farmacja	748
Nauki Medyczne	Fizjoterapia	617
Nauki Medyczne	Lekarski	1377
Nauki Medyczne	Pielęgniarstwo	1471
Nauki Medyczne	Położnictwo	89
Nauki Medyczne	Stomatologia	445
Nauki Medyczne	Weterynaria	890
Nauki Prawne.	Administracja	10175
Nauki Prawne.	Administracja gospodarcza	748
Nauki Prawne.	Administracja publiczna	398
Nauki Prawne.	Obsługa rynku nieruchomości	164
Nauki Prawne.	Prawo	7275
Nauki Prawne.	Prawo kanoniczne	255
Nauki Społeczne	Doradztwo zawodowe	261
Nauki Społeczne	Dziennikarstwo i komunikacja medialna	149
Nauki Społeczne	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	131
Nauki Społeczne	Edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych	345
Nauki Społeczne	Edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej	160
Nauki Społeczne	Ekonomia	3308
Nauki Społeczne	Ekonomia małych i średnich przedsiębiorstw	302

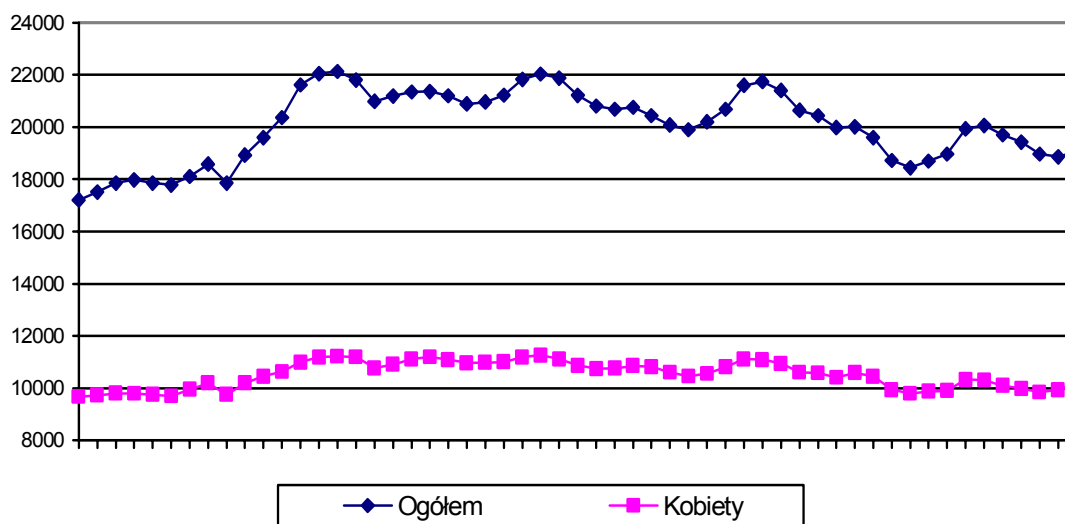
Nauki Społeczne	Finanse i rozwój regionalny	127
Nauki Społeczne	Finanse przedsiębiorstw i bankowość	376
Nauki Społeczne	Marketing rolniczy	6
Nauki Społeczne	Międzynarodowa współpraca polityczna i gospodarcza	312
Nauki Społeczne	Nauka o rodzinie	539
Nauki Społeczne	Organizacja i obsługa rekreacji i turystyki	546
Nauki Społeczne	Pedagogika	7952
Nauki Społeczne	Pedagogika pracy społecznej	69
Nauki Społeczne	Pedagogika społeczna	576
Nauki Społeczne	Pedagogika szkolna i opiekuńcza	54
Nauki Społeczne	Politologia	2728
Nauki Społeczne	Psychologia	2051
Nauki Społeczne	Samorząd terytorialny i polityka regionalna	152
Nauki Społeczne	Socjologia	2919
Nauki Społeczne	Socjologia organizacji i zarządzania	441
Nauki Społeczne	Socjologia społeczności lokalnych	101
Nauki Społeczne	Stosunki międzynarodowe	458
Nauki Społeczne	Turystyka i hotelarstwo	334
Nauki Społeczne	Zarządzanie i marketing	5489
Nauki Społeczne	Zarządzanie przedsiębiorstwem	1413
Nauki Ścisłe i Techniczne	Agrobiznes	292
Nauki Ścisłe i Techniczne	Biologia	710
Nauki Ścisłe i Techniczne	Biotechnologia	335
Nauki Ścisłe i Techniczne	Budownictwo	1606
Nauki Ścisłe i Techniczne	Chemia	935
Nauki Ścisłe i Techniczne	Edukacja techniczno-informatyczna	951
Nauki Ścisłe i Techniczne	Elektrotechnika	1915
Nauki Ścisłe i Techniczne	Fizyka	403
Nauki Ścisłe i Techniczne	Geografia	648
Nauki Ścisłe i Techniczne	Informatyka	1309
Nauki Ścisłe i Techniczne	Informatyka i ekonometria	693
Nauki Ścisłe i Techniczne	Informatyka stosowana	1397
Nauki Ścisłe i Techniczne	Informatyka w biznesie	109
Nauki Ścisłe i Techniczne	Informatyka w ekonomii	60
Nauki Ścisłe i Techniczne	Inżynieria środowiska	1020
Nauki Ścisłe i Techniczne	Matematyka	1153
Nauki Ścisłe i Techniczne	Matematyka z informatyką	576
Nauki Ścisłe i Techniczne	Mechanika i budowa maszyn	2360
Nauki Ścisłe i Techniczne	Nauczanie matematyki	122
Nauki Ścisłe i Techniczne	Ochrona środowiska	2282
Nauki Ścisłe i Techniczne	Ogrodnictwo	1378
Nauki Ścisłe i Techniczne	Rachunkowość i finanse	675
Nauki Ścisłe i Techniczne	Rolnictwo	2724
Nauki Ścisłe i Techniczne	Technika rolnicza i leśna	1873
Nauki Ścisłe i Techniczne	Technologia żywności i żywienie człowieka	566
Nauki Ścisłe i Techniczne	Towaroznawstwo	125
Nauki Ścisłe i Techniczne	Zarządzanie i inżynieria produkcji	310
Nauki Ścisłe i Techniczne	Zootechnika	1060
	Ogółem	9811

Źródło: Rocznik Statystyczny województwa lubelskiego 2004

1.1.2. Charakterystyka bezrobocia w Lublinie i populacji bezrobotnych

W końcu marca 2005 r., a więc w okresie, kiedy prowadzone były badania, w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie zarejestrowanych było 19 712 bezrobotnych, w tym 10 093 kobiet (51,2%). W okresie od początku 2001 roku do lipca 2005 roku ogólna liczba bezrobotnych ulegała pewnym zmianom (od 17 216 w styczniu 2001 do 22 143 w marcu 2002, kiedy osiągnęła wartość maksymalną). Zmiany te obejmowały głównie liczbę zarejestrowanych mężczyzn, liczba kobiet pozostających bez pracy była bardziej ustabilizowana – stanowiły one od 50,7% do 56,2% ogółu zarejestrowanych. Udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w omawianym okresie zmniejszył się (rys. 1.4).

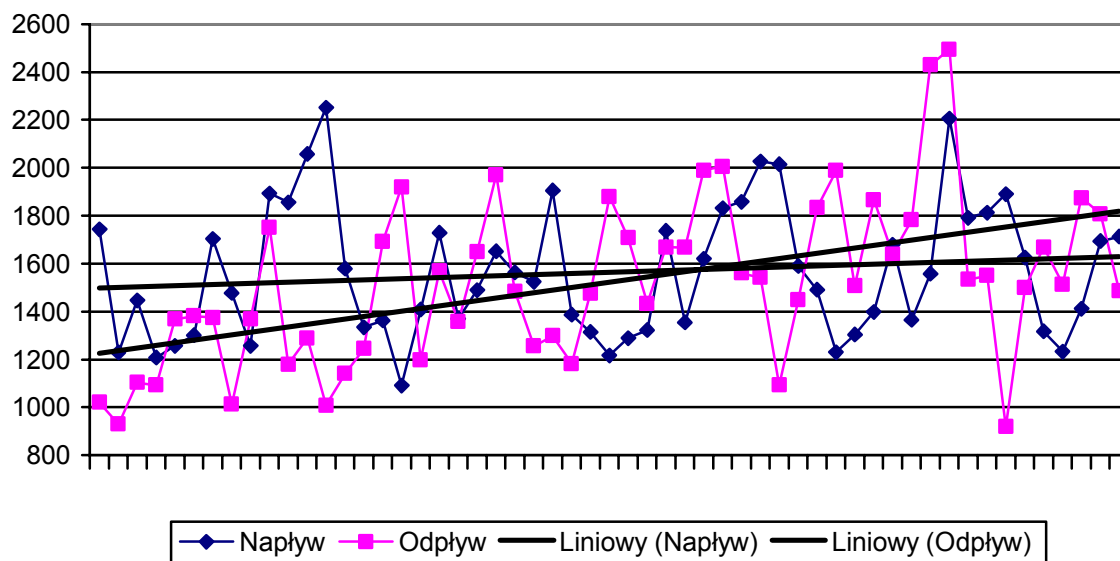
Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w Lublinie w latach 2001-2005 (do lipca)



Rys. 1.4. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w Lublinie w latach 2001-2005.

W okresie od początku 2001 roku do lipca 2005 roku liczba osób rejestrowanych w poszczególnych miesiącach w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie przekraczała liczbę wykreślanych z ewidencji bezrobocia ogółem o 2 270 osób (rys 1.5). Przeciętnie miesięcznie rejestrowano 1 563 osoby, natomiast wyrejestrowywano 1 522 osoby. Jednak biorąc pod uwagę cały omawiany okres można stwierdzić, że systematycznie liczba osób wyrejestrowywanych w ciągu miesiąca wzrasta nieco szybciej, aniżeli rejestrowanych. Największy miesięczny napływ bezrobotnych do MUP miał miejsce w styczniu 2002 r., wtedy też zanotowano najwyższą różnicę między liczbą rejestrujących się, a wyrejestrowanych. W ostatnich miesiącach częściej więcej osób jest wykreślanych z ewidencji, niż wpisywanych do niej.

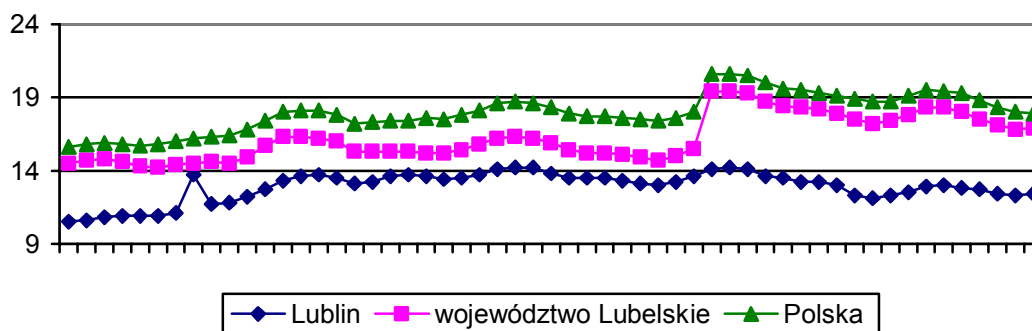
**Napływ i odpływ bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w Lublinie
w latach 2001-2005 (do lipca)**



Rys. 1.5. Napływ i odpływ bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w Lublinie w latach 2001-2005 (do lipca).

W lipcu 2005 stopa bezrobocia rejestrowanego w Lublinie wyniosła 12,4% i była o 4,5% niższa niż w całym województwie lubelskim oraz o 5,5% niższa niż w całym kraju (rys. 1.6). Z takim zjawiskiem mamy do czynienia w zasadzie od początku prowadzenia statystyk bezrobocia. Charakterystyczne jest przy tym, że stopa bezrobocia w samym Lublinie jest nieco mniej zróżnicowana i ulega mniejszym zmianom, aniżeli analogiczne wskaźniki dla województwa i kraju.

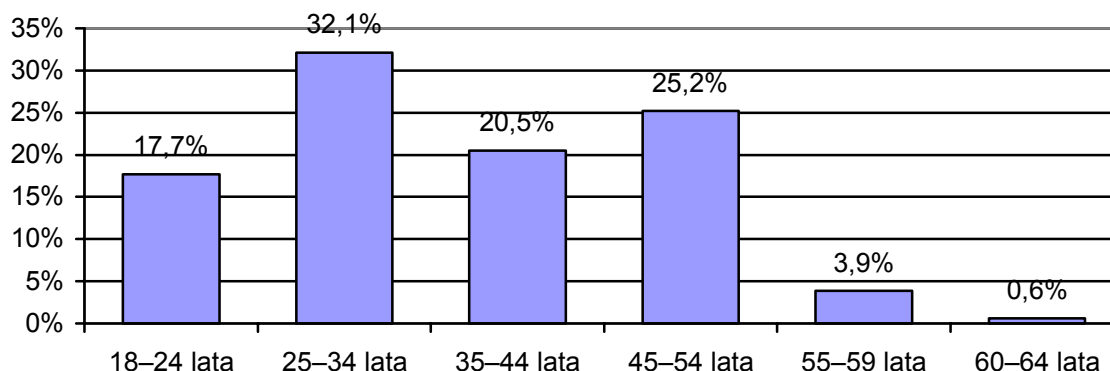
**Stopa bezrobocia w latach 2001-2005 (do lipca)
w Lublinie, województwie lubelskim i w całym kraju**



Rys. 1.6. Stopa bezrobocia w latach 2001-2005 (do lipca).

W marcu 2005 r., a więc w momencie, kiedy prowadzono badania, wśród zarejestrowanych w MUP bezrobotnych najliczniejszą kategorię stanowiły osoby młode, w wieku od 25 do 34 lat, natomiast stosunkowo najmniej liczną osoby w wieku 60 i więcej lat (rys. 1.7).

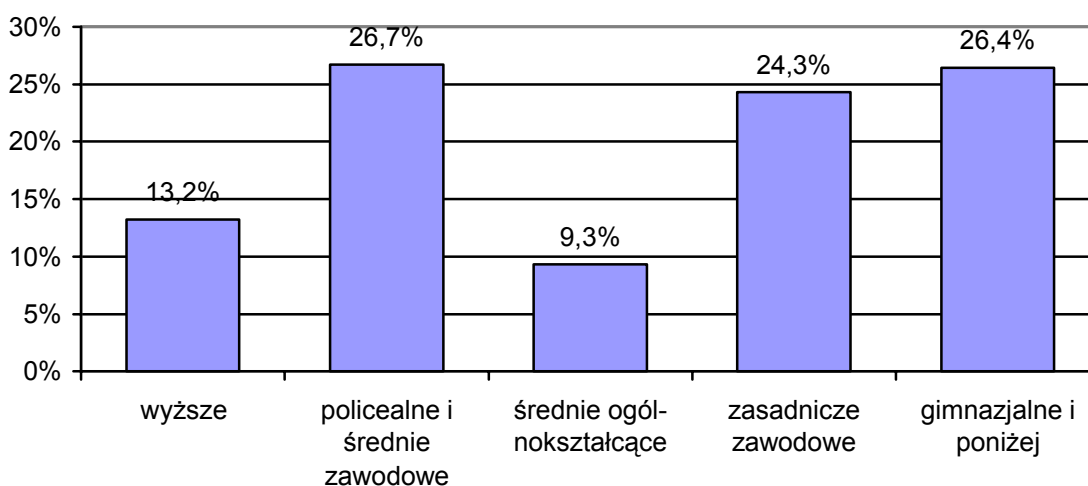
**Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według wieku
(marzec 2005)**



Rys. 1.7. Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według wieku.

Pod względem wykształcenia, najliczniejsze kategorie to bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej (rys. 1.8). W Lublinie jest również stosunkowo dużo osób z wykształceniem wyższym pozostających bez pracy, co wynika z jednej strony z wysokiego odsetka ludzi posiadających takie wykształcenie w ogólnej liczbie ludności miasta, jak też z relatywnie niskiego poziomu rozwoju tych gałęzi gospodarki, które są w stanie absorbować te wysoko kwalifikowane zasoby ludzkie.

**Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według wykształcenia
(marzec 2005)**

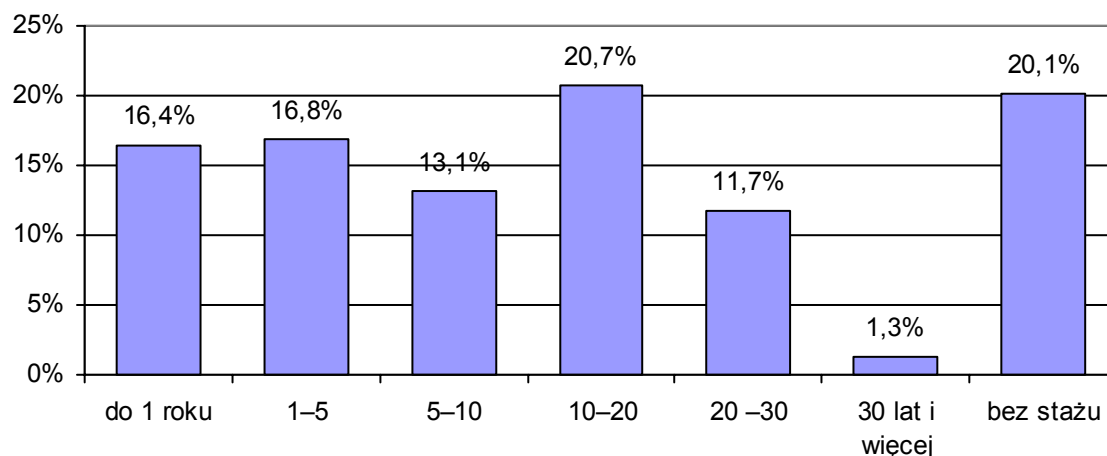


Rys. 1.8. Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według wykształcenia.

Co piąta osoba bezrobotna nie posiada żadnego stażu pracy (rys. 1.9). Pozostali legitymują się już jakimś stażem, najczęściej od 10 do 20 lat, a więc można zaliczyć ich do

doświadczonych kandydatów do pracy. Inną kwestią są ich kompetencje i umiejętności zawodowe, które nie zawsze odpowiadają preferencjom ewentualnych pracodawców. Częściej niż co czwarta osoba (26,4%) w ogóle nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych.

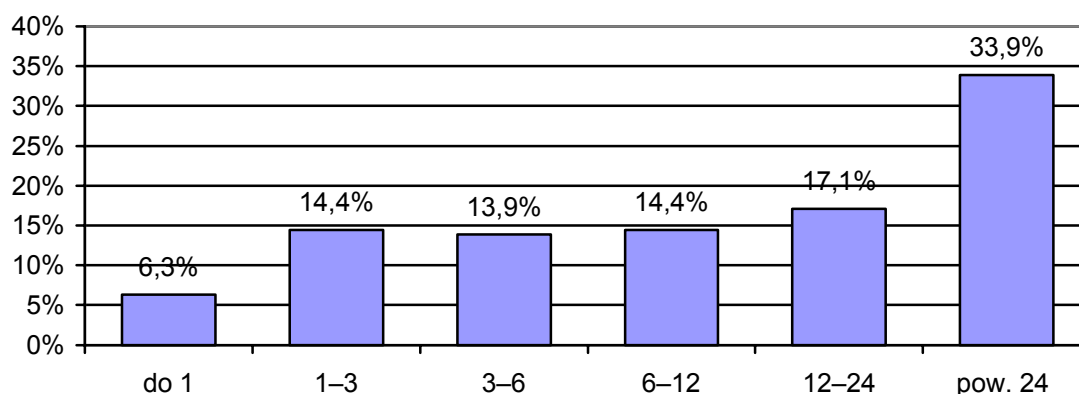
Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według stażu pracy (marzec 2005)



Rys. 1.9. Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według stażu pracy.

Wśród osób bezrobotnych przeważają ci, którzy pozostają bez pracy dłużej niż 1 rok – stanowią oni 51,0% ogółu zarejestrowanych (rys. 1.10). Do długotrwale bezrobotnych należy, według statystyk MUP 63,6% zarejestrowanych. Większość z nich nie pracuje już od co najmniej 2 lat. Natomiast najmniej jest takich, których staż bezrobocia nie przekracza jednego miesiąca. Z racji długiego stażu przebywania na bezrobociu zdecydowana większość bezrobotnych pozbawiona jest prawa do zasiłku (88,5%).

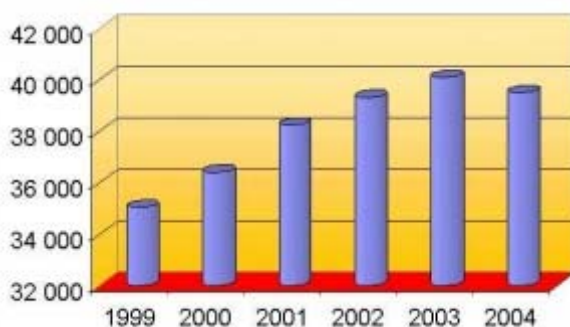
Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według czasu pozostawania bez pracy (marzec 2005)



Rys 1.10. Bezrobotni zarejestrowani w MUP w Lublinie według czasu pozostawania bez pracy.

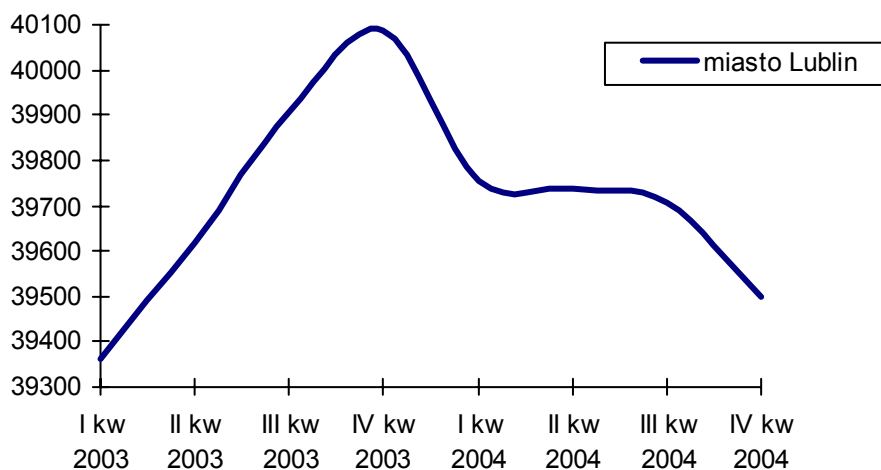
1.1.3. Charakterystyka podmiotów gospodarczych

Lublin jest największym ośrodkiem gospodarczym regionu, o charakterze głównie rolniczym. Dominujące branże gospodarki na terenie miasta to: przemysł samochodowy, maszynowy, spożywczy, energetyczny, meblarski, chemiczny, budownictwo.



Rys. 1.11. Liczba zarejestrowanych firm (przedsiębiorstwa prywatne i państwowe, w tym spółki prawa handlowego w poszczególnych latach).

Na rynku działa około 40 tys. podmiotów gospodarczych. Ich liczebność na przestrzeni ostatnich 3 lat prawie się nie zmienia (rys. 1.11.). choć można zauważyć niepokojące zjawisko – w 2004 zmniejszyła się liczba podmiotów gospodarczych w stosunku do roku 2003. (rys 1.12)



Rys. 1.12. Liczba zarejestrowanych firm na przestrzeni styczeń 2003 - grudzień 2004 roku.

Wśród zarejestrowanych firm dominują mikro-przedsiębiorstwa: jest ich 37 330.

W Lublinie w 2004 r. działało 2844 spółek kapitałowych (Sp z o.o. i SA)

Gospodarka miasta Lublina zajmuje dominującą pozycję w regionie, a jej niektóre wskaźniki są wyższe niż średnia krajowa. Jednak charakterystyki całego regionu są znacznie gorsze od krajowych (Tab. 1.7).

Tab. 1.7. Wskaźniki gospodarki miasta Lublin i województwa lubelskiego w porównaniu do wskaźników ogólnopolskich (2004 r.).

	Ilość podmiotów gospodarczych	Ilość podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców	Produkcja sprzedana na 1 mieszkańca w zł	Inwestycje w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w zł
Lublin	40 086	112,6	8 120	1 468
Województwo lubelskie	154 849	70,8	6 213	807
Polska	3 576 800	95,0		

Wśród przedsiębiorstw Lublina dominują firmy handlowe i usługowe (33,4%), podmioty naukowe oraz obsługujące nieruchomości i firmy (18,4%).

Tab. 1.8. Liczba podmiotów gospodarczych wg branż.

Wskaźniki	Ogółem	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	Przemysł przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel i naprawy	Hotele, restauracje	Transport, gospodarka magazynowa, łączność	Pośrednictwo finansowe	Obsługa nieruchomości i firm, nauka
Lublin	40 086	246	3 086	3 407	13 384	994	3 508	1 690	7 369
Województwo lubelskie	154 849	5 980	13 789	14 671	56 421	4 029	12 023	5 663	1 822

2. Założenia metodologiczne i opis zbadanej próby

Badając liczną populację można podejść do rzeczy na kilka sposobów. Często w badaniach stosuje się strategię próbek reprezentatywnych. Łatwo jest zebrać próbkę reprezentatywną ze względu na 1 lub 2 kryteria, jednak gdy liczba zmiennych niezależnych rośnie, próbka musi ulec zwiększeniu. Między innymi z tego powodu badanie bezrobocia w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności nie pozwala na opisywanie populacji bezrobotnych na poziomie powiatów. Próbkę pozwalające orzekać na tym poziomie byłyby ogromne.

Przyjmując podejście reprezentatywne w opisie ważnych elementów rynku pracy pojedynczego powiatu próbka oscyluje na poziomie ponad tysiąca badań. Z tego powodu odrzuciliśmy tę strategię badawczą na rzecz podejścia warstwowego. Polega ono na wybraniu z różnych populacji próbek w ilościach, które pozwalają na uprawomocnione orzekanie na ich temat. Są to zazwyczaj grupy 20-40 osobowe.

Dzięki takiej metodzie można uzyskać próbkę badawczą liczącą kilkaset osób, która pozwala poznać przekonania i postawy różnych segmentów populacji wyodrębnionych ze względu na płeć, wiek, staż itp. Takie podejście badawcze ma obecnie wielu zwolenników, ponieważ pozwala zmniejszyć koszty badań przy zachowaniu rzetelności ich wyników.

2.1. Opis metody

W badaniach zastosowano 3 odrębne kwestionariusze badawcze, które zostały przygotowane specjalnie do tych badań. Wszystkie kwestionariusze konstruowane były w następujący sposób (etapy):

- Zebranie pomysłów na obszary eksploracji, ułożenie listy pytań,
- Dyskusja zespołu badawczego i wybór pytań do kwestionariusza,
- Pilotaż badawczy na małej próbie,
- Zmiany (usuwanie pytań, zmiany redakcji) na podstawie uzyskanych wyników i uwag w badaniach pilotażowych,
- Dyskusja zespołu i ostateczna redakcja kwestionariusza.

Aby dane z poszczególnych grup można było porównywać ze sobą, kwestionariusze do badania młodzieży i bezrobotnych są bardzo podobne do siebie. Zawierają pytania identyczne bądź badające to samo zjawisko, ale sformułowane tak, by odpowiadały różnym perspektywom – bezrobotnych lub młodzieży uczącej się.

Metody badawcze składają się z następujących części:

1. Plany na przyszłość – plany zawodowe i ocena szans ich realizacji,
2. Warunki pracy – preferowane i minimalne warunki pracy,
3. Szanse na rynku pracy – obawa przed bezrobociem,
4. Wiedza o rynku pracy – wiedza o sytuacji i perspektywach zmian na rynku pracy,
5. Wzorce kariery zawodowej (tylko w kwestionariuszu dla młodzieży) – jak wyobrażają sobie przyszłość,
6. Metryczka – dane demograficzne.

Celem przeprowadzonych badań wśród bezrobotnych była pogłębiona diagnoza postaw tych osób jako podmiotów lokalnego rynku pracy w Lublinie. W szczególności badania zmierzały do uzyskania odpowiedzi na następujące pytania:

- W jaki sposób osoby bezrobotne postrzegają swoją przyszłość?
- Jakiego rodzaju działania ukierunkowane na znalezienie pracy oraz jakie działania podejmują?
- Jaką rolę w tych planach odgrywa samozatrudnienie i udział w szkoleniach?
- Jakiego rodzaju warunki przyszłej / poszukiwanej pracy preferują?
- Na jakiego rodzaju warunki przyszłej / poszukiwanej pracy skłonni byliby się zgodzić w ostateczności?
- Do jakich poświęceń są gotowi, aby uzyskać pracę?
- W jaki sposób poszukują pracy?
- W jaki sposób postrzegają skuteczność określonych sposobów poszukiwania pracy?

- Jak oceniają różne działania poprawiające szanse na rynku pracy?
- Jaka jest ich wiedza na temat lokalnego rynku pracy?
- Z jakich form pomocy ze strony urzędu pracy korzystają podczas pozostawania bez pracy oraz z jakich chcieliby skorzystać?
- Jak oceniają poszczególne formy pomocy bezrobotnym?
- Jakie uciążliwości odczuwają w związku z poszukiwaniem pracy?
- Jakie emocje i uciążliwości im towarzyszą w związku z bezrobociem?

Większość pytań kwestionariusza wykorzystywała 100-stopniową skalę, którą respondenci posługiwali się, aby wyrazić swoje opinie i poglądy. W pozostałych pytaniach respondent dokonywał wyboru spośród kilku zaproponowanych odpowiedzi lub podawał odpowiedź własną. Ponieważ rola pracodawców na rynku pracy jest diametralnie różna od grup opisanych powyżej, dlatego kwestionariusz dla pracodawców został zbudowany według nieco innego schematu i zawierał inne zagadnienia:

1. Informacje o firmie – dane metryczkowe,
2. Zasoby ludzkie – ocena jakości posiadanych kadr,
3. Wiedza o rynku pracy – analogicznie jak w badaniach młodzieży i bezrobotnych,
4. Rozwój lokalny – ocena działalności instytucji lokalnych,
5. Wsparcie sektora – ocena pomocy z Unii Europejskiej oraz instytucji rynku pracy,
6. Współpraca międzysektorowa – perspektywy współpracy z innymi sektorami.

2.2. Opis badanych próbek.

2.2.1. Młodzież szkolna

Tab. 2.1. Liczebność różnych grup respondentów w rozbiciu na typy szkół.

Typ szkoły	Liczebność respondentów	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)	Brak danych (%)
LO	40	53	46	1
LP	40	64	36	0
Technika	40	34	59	7
ZSZ	30	20	74	6
Studenci	50	61	38	1
Razem	200			

W ramach projektu zbadano łącznie 200 uczniów i studentów z Lublina. W próbie badawczej znaleźli się uczniowie różnych typów szkół oraz studenci (tab. 2.1). Wśród uczniów są osoby uczęszczające zarówno do szkół posiadających dobrą opinię jak i tych, które są oceniane jako przeciętne czy wręcz słabe. Nie badaliśmy populacji słuchaczy pomaturalnych studium zawodowych ponieważ jest to grupa bardzo mała liczebnościowo i ginie na tle populacji uczniów i studentów. Co więcej jest to grupa z pogranicza kilku poziomów edukacyjnych: trochę jakby studenci wyższych szkół zawodowych bo mają już maturę, trochę jak uczniowie technikum bo zakończą edukację z tytułem zawodowym technika.

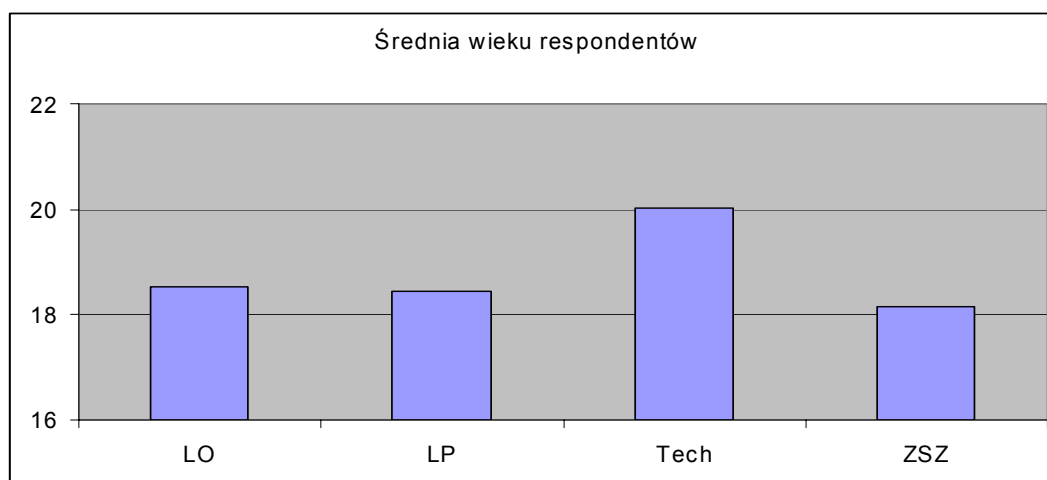
Pod względem płci próba w przybliżeniu odzwierciedla proporcje pomiędzy uczennicami i uczniami w szkole. W próbkach badawczych uczniów liceów ogólnokształcących i profilowanych przeważają nieco kobiety. Za to w technikach i ZSZ większa część respondentów to mężczyźni.

Badania zbieraliśmy w szerokim wachlarzu szkół i uczelni by zapewnić obecność jak najszerszej gamy uczniów. Poniżej w tabeli podaliśmy szkoły ze wskazaniem profilu klas, w których prowadziliśmy badania (tab. 2.2).

Tabela 2.2. Lista szkół

Nazwa	Typ	Profil klasy
LO nr XXI im. św. Stanisława Kostki	Liceum ogólnokształcące	humanistyczny
LO nr III im. Unii Lubelskiej	Liceum ogólnokształcące	różne
LO nr III im. Unii Lubelskiej	Liceum ogólnokształcące	różne
Zespół Szkół nr 1	Liceum ogólnokształcące	sportowa
Zespół Szkół nr 5	Liceum ogólnokształcące	informatyczny
Zespół Szkół Elektronicznych	Liceum profilowane	zarządzanie informacją
Zespół Szkół nr 3	Liceum profilowane	ekonomiczny itp.
Zespół Szkół nr 1	Liceum profilowane	ekonomiczno - administracyjny
Zespół Szkół nr 5	Liceum profilowane	socjalny
Zespół Szkół Budowlanych	Technikum	technologia drewna
Zespół Szkół Elektronicznych	Technikum	elektronika ogólna
Zespół Szkół nr 5	Technikum	technologia żywienia
Zespół Szkół nr 1	Technikum	pocztowo-telekomunikacyjny
Zespół Szkół nr 1	Technikum	ekonomika przedsiębiorstw
Zespół Szkół nr 3	Technikum	technologia odzieży
Lubelskie Centrum Edukacji Zawodowej	Technikum po ZSZ	różne
Zespół Szkół Budowlanych	ZSZ	stolarz/ślusarz
Zespół Szkół nr 5	ZSZ	kucharz

Badana młodzież szkolna jest w wieku około 18 lat i uczy się w ostatnich klasach swoich szkół (Rys. 2.1).



Rys. 2.1. Średnia wieku respondentów uczących się w poszczególnych typach szkół.

2.2.2. Studenci

Badani studenci pochodzili z pięciu publicznych wyższych uczelni Lublina: Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej, Akademii Medycznej, Akademii Rolniczej, Politechniki Lubelskiej

W grupie zbadanych studentów większość stanowiły kobiety (61%). Jest to zrozumiałe, gdyż według danych GUS większa część populacji generalnej studentów to kobiety - 57%, pozostałe 43% to mężczyźni. Kobiety dominują na uczelniach typu uniwersyteckiego, pedagogicznego i ekonomicznego.

Średnia wieku respondentów $M_{\text{Stud}}=23,91$

2.2.3. Bezrobotni.

Przed przystąpieniem do badań ustalono sposób doboru próby. Opracowano algorytm doboru respondentów, wśród których miało znaleźć się po tyle samo osób reprezentujących poszczególne kategorie bezrobotnych z uwzględnieniem następujących zmiennych: płeć, wiek, wykształcenie, staż bezrobocia. Założoną wstępnie docelową liczbę 250 respondentów podzielono następnie zgodnie z tym algorytmem otrzymując 2-3 osobowe podgrupy, np. w próbie miało się znaleźć 3 kobiety z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym o stażu bezrobocia od 6 do 12 miesięcy oraz dwóch mężczyzn o analogicznych pozostałych charakterystykach, itd. Próba zrealizowana była nieco wyższa od zakładanej ze względu na konieczność uwzględnienia wszystkich przyjętych wstępnie kryteriów, których nie udało się spełnić w początkowych etapach badania. W efekcie zebrano 261 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy. Ze względu na interesujący materiał, który zawierały zdecydowano wszystkie z nich poddać analizom.

Zebraliśmy opinie od osób wyodrębnionych ze względu na następujące kryteria:

- Płeć (kobiety i mężczyźni),
- wiek (do 24 lat, 25-44, ponad 45lat),
- wykształcenie (podstawowe, zasadnicze zawodowe, średnie techniczne, średnie ogólne, wyższe),
- staż bezrobocia (do 6 m-cy, 6-12 m-cy, 12-24 m-cy, ponad 24 m-ce).

Z każdej kategorii zbadaliśmy podobną liczbę respondentów.

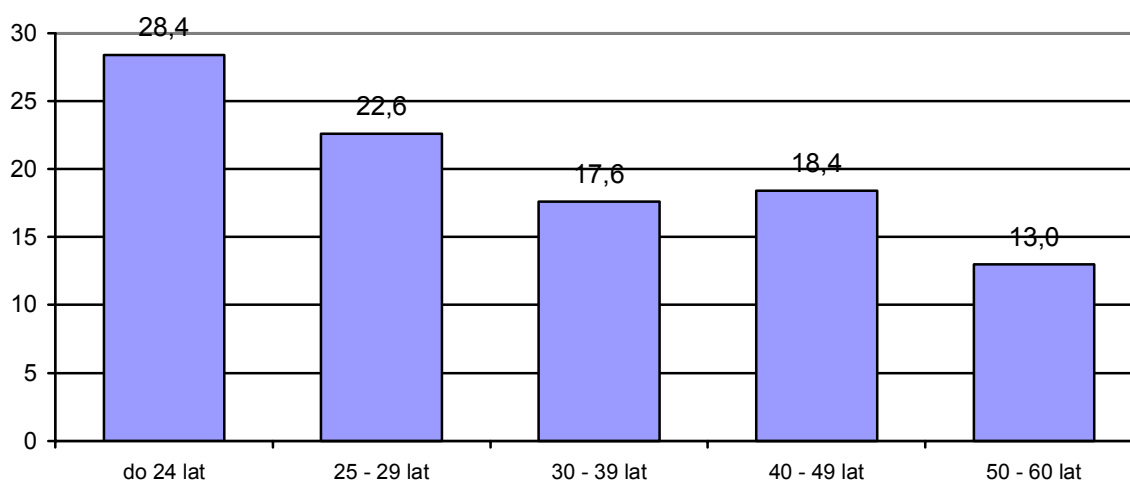
W badaniu wzięło udział ogółem 261 osób bezrobotnych, wśród których nieznaczną większość (51,3%) stanowili mężczyźni. W całej populacji bezrobotnych zarejestrowanych w MUP przeważają kobiety, aczkolwiek różnica w stosunku do próby jest niewielka.

Sam proces zbierania danych odbywał się w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie, który udostępnił w tym celu potrzebne pomieszczenia i stworzył dogodne warunki do pracy ankietów oraz respondentów. Procedura wyglądała następująco: odpowiednio przeszkolony ankietier zadawał osobom oczekującym w kolejce lub czytających ogłoszenia w MUP-ie wstępne pytania

mające na celu stwierdzenie podstawowych cech danej osoby zgodnych z kryteriami doboru próby, a następnie po uzyskaniu tych informacji prosił o wywiad, który przeprowadzony był w oparciu o kwestionariusz badawczy. Odbył się on w różnych warunkach, czasami w obecności osób trzecich, które jednak nie wpływały na uzyskiwane wyniki. Przeciętny czas trwania wywiadu wynosił 40 do 60 minut.

Osoby uczestniczące w badaniach były najczęściej dość młode – ponad połowa z nich nie ukończyła jeszcze 30 lat, ponad jedna czwarta – 24 lat (Rys. 2.2). Odsetek osób młodych w próbie był większy niż w całej populacji (28,4% wobec 17,8% w populacji), więcej było również bezrobotnych najstarszych, natomiast mniej – tych w środkowych kategoriach wiekowych. Osoby starsze, mające co najmniej 50 lat stanowiły 13% ogółu badanych. Przeciętny wiek respondentów to 33,4 roku, najmłodsza osoba miała 20 lat, najstarsza - dokładnie 60¹.

Wiek respondentów (w %)



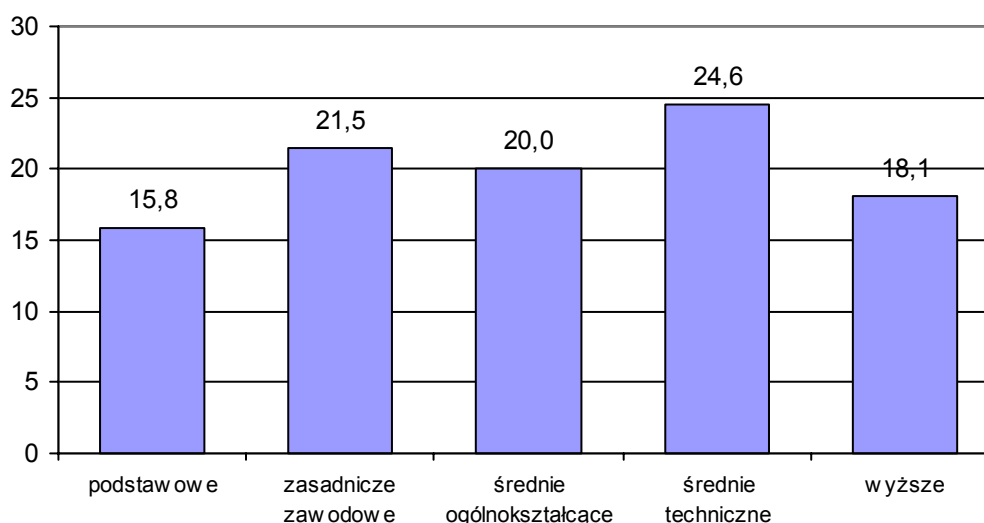
Rys. 2.2. Wiek respondentów.

W badanej próbie mężczyzn jest więcej niż kobiet w skrajnych kategoriach wiekowych, natomiast kobiet więcej niż mężczyzn w kategoriach środkowych.

Dominującą kategorię wśród badanych stanowiły osoby z wykształceniem średnim technicznym i policealnym - 24,5% (Tab. 2.3). Ogółem, wykształcenie średnie posiada co trzecia osoba badana, wykształcenie wyższe – prawie co piąta, zasadnicze zawodowe – nieco częściej niż co piąta, a podstawowe i niższe – co szósta. W próbie znalazło się nieco więcej niż w całej populacji osób z wykształceniem wyższym (18,1% wobec 13,2% w populacji) oraz znacznie więcej osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (20,0% wobec 9,3% w populacji), natomiast mniej osób z wykształceniem podstawowym / gimnazjalnym (15,8% wobec 26,4% w populacji). Rozbieżności te wynikały z dostępności określonych osób w MUP-ie, gdzie prowadzono wywiady oraz z większej skłonności osób o wyższym poziomie wykształcenia do udziału w badaniu.

¹ Przedziały wiekowe do dalszych analiz przyjęto w oparciu o rozkład wieku respondentów. Ostatni przedział zamknięto na granicy 60 lat, natomiast kategorię najmłodszą rozbito na dwie kategorie bardziej szczegółowe.

Wykształcenie respondentów (w %)



Rys. 2.3. Wykształcenie respondentów.

Badane kobiety reprezentują trochę wyższy od mężczyzn poziom formalnego wykształcenia: z wykształceniem wyższym jest ich 19,1% wobec 17,2% mężczyzn, a z wykształceniem średnim (ogólnokształcącym i technicznym razem) – 46,0% wobec 43,3% mężczyzn. Mężczyźni natomiast zdecydowanie przeważają wśród posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (26,1% wobec 16,7% kobiet).

Odsetki osób posiadających wykształcenie podstawowe nie różnią się wyraźnie w poszczególnych kategoriach wiekowych, natomiast różnice takie można zaobserwować wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim i wyższym. Relatywnie najwięcej posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe występuje wśród osób mających co najmniej 40 lat, posiadających wykształcenie średnie – wśród osób najmłodszych (do 24 lat), a wykształcenie wyższe – wśród osób w wieku 25-29 lat oraz 50-60 lat. Oznacza to, że osoby z wyższym wykształceniem trafiają na bezrobocie bądź bezpośrednio po ukończeniu studiów (bez doświadczenia zawodowego, a ze stosunkowo wysokimi wymaganiami, co do rodzaju ewentualnych stanowisk pracy) oraz są to osoby kończące swoją aktywność zawodową, posiadające wprawdzie stosunkowo wysokie kwalifikacje i doświadczenie, ale wiekowo niedostosowane do wymogów nowoczesnego rynku pracy i również posiadające wysokie wymagania (wynagrodzenie plus świadczenia socjalne, do których zdążyli przywyknąć podczas swojej kariery zawodowej).

Prawie dwie trzecie uczestników badań (64,6%) pracowało przed zarejestrowaniem się jako osoby bezrobotne. Im starsze osoby, tym częściej pracowały zanim trafiły do rejestru osób bezrobotnych. Najczęściej pracowali ci, którzy aktualnie bez pracy pozostają od powyżej 3 lat oraz ci, których staż bezrobocia nie przekracza 3 miesięcy.

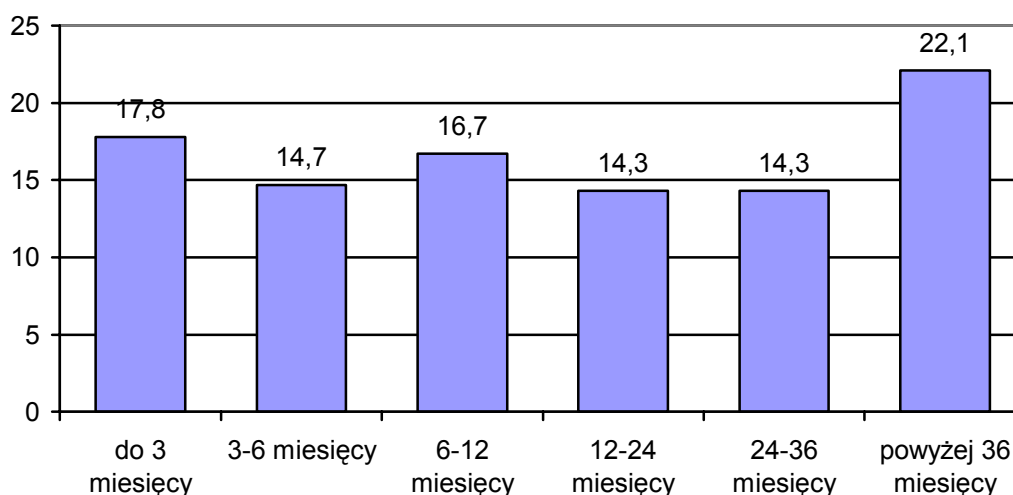
Wśród powodów, dla których badani stracili swoją pracę najczęściej wymieniają oni wygaśnięcie umowy (25,3%), likwidację stanowiska pracy (19,4%), zwolnienia grupowe (13,5%)

oraz upadek zakładu pracy (10,0%). Rzadziej stwierdzają, iż zwolnili się na własną prośbę (9,4%), odeszli z zakładu z powodu złego stanu zdrowia (4,7%), mobbingu (1,8%) lub zostali zwolnieni dyscyplinarnie (0,6%). Niektórzy jako powód swego bezrobocia podają fakt, iż praca którą wykonywali była sezonowa (2,9%) lub wymieniają jeszcze inne, trudne do sklasyfikowania powody (12,4%).

Większość osób badanych (55,2%) posiada jakieś kwalifikacje potwierdzone dokumentem, które mogłyby wykorzystać w swojej przyszłej pracy. Najczęściej jednak są to po prostu świadectwa ukończenia szkoły, studium policealnego lub dyplomy uczelni wyższej, zaświadczenia o ukończeniu kursu komputerowego oraz dokumenty prawa jazdy. Zdecydowanie rzadziej zdarzają się specjalistyczne zaświadczenia potwierdzające prawa do wykonywania ściśle określonego zawodu.

Na pytanie o *posiadane jeszcze dodatkowe umiejętności, nawet nie poświadczone żadnym dokumentem*, 41,0% wymienia różne umiejętności, najczęściej umiejętność obsługi komputera, znajomość (podstawową lub biegłą jakiegoś języka obcego) oraz umiejętność wykonywania prostych prac budowlanych i w gospodarstwie domowym. Umiejętności i kwalifikacje badanych bezrobotnych nie są zatem zbyt wysokie, ale wśród respondentów zdarzają się również pojedyncze osoby mogące pochwalić się zdobytymi uprawnieniami lub ukończonymi profesjonalnymi szkoleniami. W całej badanej grupie nie stanowią one jednak istotnej części.

Staż bezrobocia respondentów (w %)



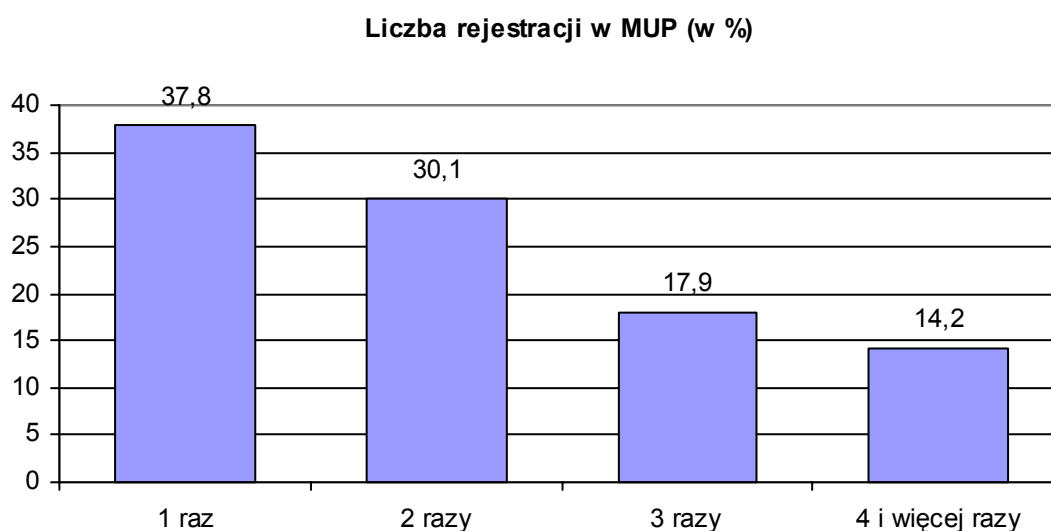
Rys. 2.4. Staż bezrobocia respondentów.

Wśród osób badanych najliczniejszą kategorię stanowią bezrobotni, którzy są zarejestrowani jako poszukujący pracy od ponad 3 lat (Rys. 2.4). Ogółem, długotrwałe bezrobocie dotyka 50,7% uczestników badań, a więc tyle samo co w całej populacji bezrobotnych zarejestrowanych w MUP. W próbie znalazło się nieco mniej, aniżeli w całej populacji, osób o stażu bezrobocia do 3 miesięcy (17,8% wobec 20,7% w populacji), natomiast nieznacznie więcej osób o stażu bezrobocia od 6 do 12 miesięcy (16,7% wobec 14,4% w populacji). Ogólnie

rzecz biorąc przebadana próba nie odbiega zbytnio od populacji pod względem proporcji poszczególnych kategorii bezrobotnych.

Wśród respondentów znalazły się osoby, które w swojej biografii mają nawet kilkunastoletnie pozostawanie bez pracy. Jedna osoba stwierdziła, że czas bezrobocia w jej życiu wyniósł ogółem 13 lat, kilka osób podawało niewiele krótszy czas. Badani bezrobotni różnią się istotnie stażem bezrobocia w zależności od wieku: im starsze osoby tym większe odsetki pozostających bez pracy od ponad 3 lat.

Nieco więcej niż jedna trzecia badanych rejestrowała się w MUP jako poszukujący pracy tylko jeden raz w życiu (38,2%), co czwarta osoba (26,0%) – dwukrotnie, co piąta (22,0%) – trzykrotnie, a 13,8% respondentów rejestrowało się cztery i więcej razy (Rys. 2.5).

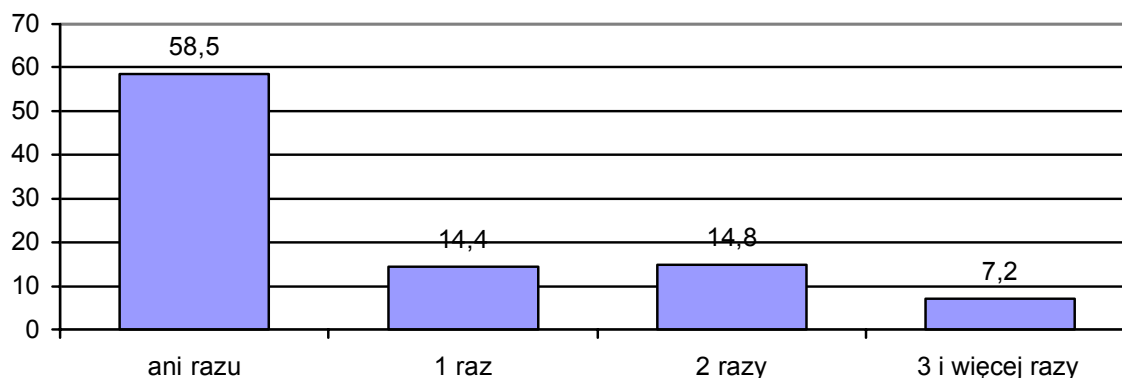


Rys. 2.5. Liczba rejestracji w MUP.

Liczba rejestracji w urzędzie pracy istotnie zależy od wieku, wykształcenia i stażu bezrobocia badanych. Stosunkowo najczęściej razy rejestrowały się w swym życiu osoby w wieku 30-39 lat, osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz respondenci o stażu bezrobocia 24 do 36 miesięcy. Jedna osoba rejestrowała się 12-krotnie, jedna również 10-krotnie.

W przypadku wielu osób stan bezrobocia przerywany był dłuższymi lub krótszymi okresami stałego zatrudnienia (Rys. 2.6). Respondenci tacy stanowili 41,5% ogółu badanych. Pozostałe 58,5% deklaruje, że ani razu nie udało im się znaleźć żadnej stałej pracy od czasu pierwszej rejestracji, jeśli pracowali – to dorywczo bądź nielegalnie. Stałe zatrudnienie udawało im się uzyskać najczęściej tylko dwukrotnie (14,8%) lub jednokrotnie (14,4%), rzadziej trzykrotnie i więcej razy (7,2%).

Stale zatrudnienie od czasu pierwszej rejestracji (w %)

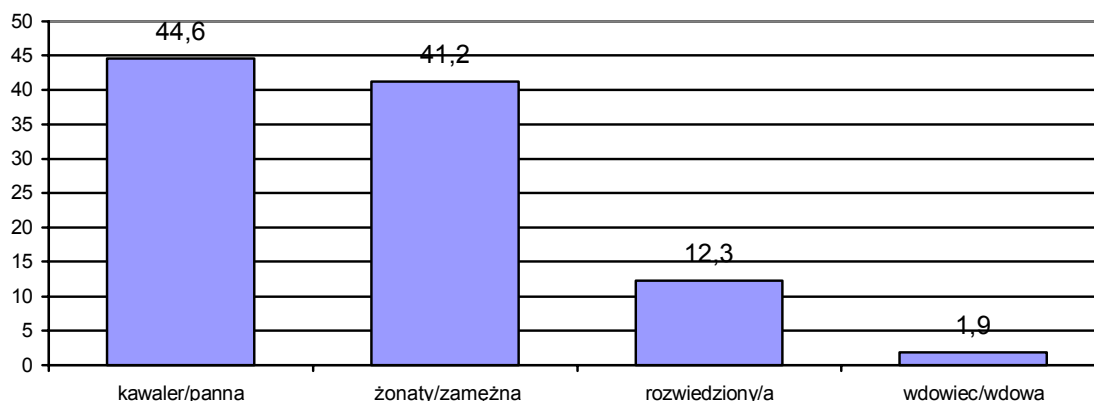


Rys. 2.6. Stale zatrudnienia respondentów od czasu pierwszej rejestracji.

Łatwiej było znaleźć pracę mężczyznom niż kobietom i również mężczyźni więcej razy mogli pracować od czasu pierwszej rejestracji. Kobiet, które ani razu nie pracowały na stałe było 69,2%, natomiast mężczyzn – 58,5%, tylko 1,7% kobiet pracowało 3 i więcej razy, podczas gdy mężczyzn – 12,3%.

Sytuacja rodzinna osób badanych była następująca: 44,6% stanowiły osoby, które nie założyły jeszcze rodziny (kawalerowie i panny), 41,2% - osoby żonate lub zamężne, 12,3% - osoby rozwiedzione, a 1,9% - osoby owdowiałe (rys. 2.7).

Sytuacja rodzinna respondentów (w %)



Rys. 2.7. Sytuacja rodzinna respondentów.

Różnice między kobietami i mężczyznami w kategorii osób zamężnych odnotowano niewielkie (42,5% wśród kobiet i 39,9% wśród mężczyzn), natomiast stwierdzono wyraźną przewagę mężczyzn jeszcze nie posiadających rodziny (kawalerów) nad takimi kobietami (52,6% wobec 36,2% kobiet). Proporcjonalnie więcej kobiet niż mężczyzn (17,3% wobec 7,5%) było wśród osób rozwiedzionych.

Niemal 90% badanych osób w wieku do 24 lat jeszcze nie założyło swojej rodziny. W stanie kawalerskim/panieńskim pozostaje również dwie trzecie badanych w wieku 25-29 lat i co siódma osoba w wieku 30-39 lat. Wskazuje to na zjawisko - o którym powszechnie mówi się w naszym kraju - opóźniania momentu założenia rodziny ze względu na brak stabilności zawodowej.

Charakterystyczny jest stosunkowo wysoki odsetek osób rozwiedzionych wśród respondentów w wieku 40-49 lat (31,2%). Niemal co trzecia osoba bezrobotna w tym wieku byłaby więc rozwiedziona. Można w tym miejscu zastanawiać się, na ile jest to spowodowane faktem pozostawania bez pracy. Osoby w tym wieku są jeszcze w pełni sił życiowych, a poziom frustracji związany z brakiem pracy jest być może na tyle odczuwalny, że w konsekwencji sprzyja rozpadowi więzi małżeńsko-rodzinnych.

Charakterystyczne jest również, że osób rozwiedzionych jest najmniej wśród posiadających wykształcenie wyższe (tylko 2,1% wobec na przykład 16,1% wśród posiadaczy wykształcenia zasadniczego zawodowego). Wbrew głośzonym często opiniom to właśnie niski poziom wykształcenia (przynajmniej w kategorii osób bezrobotnych) sprzyjałby zatem tendencji do rozwodów.

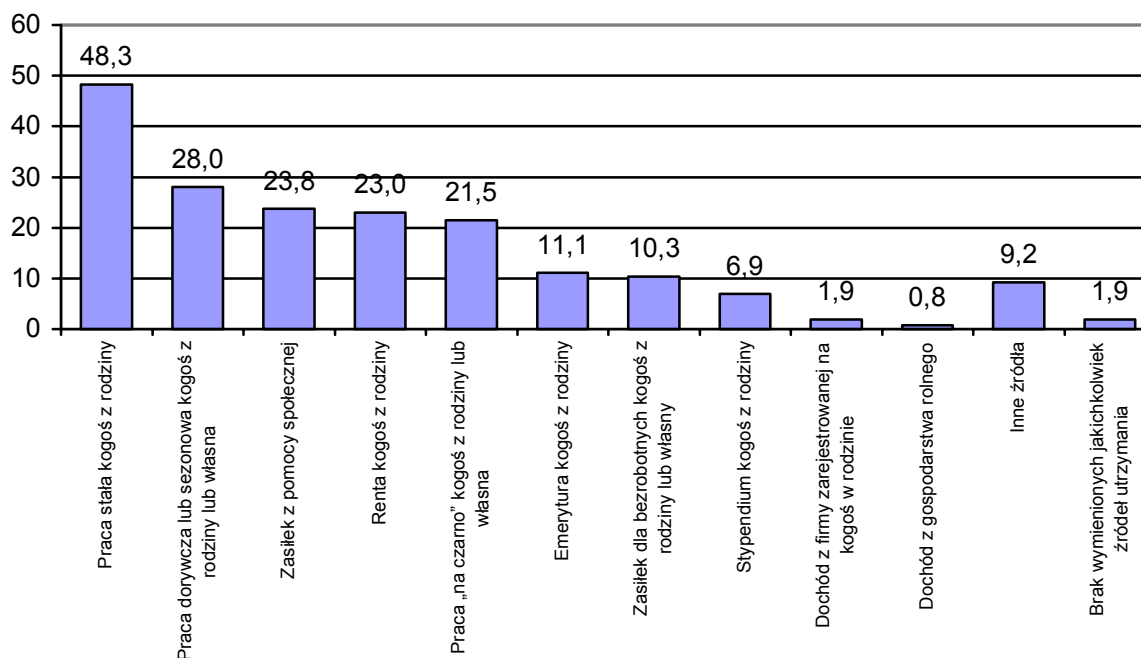
Większość badanych (55,0%) posiada już dzieci. Częściej mają dzieci kobiety niż mężczyźni (69,1% wobec 41,8%), osoby starsze niż młodsze, a najwięcej posiadających dzieci jest wśród badanych z wykształceniem podstawowym (77,5%), potem z zasadniczym zawodowym (58,9%) i średnim technicznym (57,8%), najmniej natomiast wśród mających wykształcenie wyższe (40,4%) i średnie ogólnokształcące (42,3%).

Dzieci posiada 14,7% respondentów, którzy nie założyli jeszcze własnej rodziny (kawalerów i panien), 86,8% żonatych/zamężnych, 87,5% rozwiedzionych i wszyscy owdowiali.

Badani bezrobotni posiadają przeciętnie 1,94 dzieci, najczęściej dwoje (46,2%), a następnie jedno dziecko (32,9%). Co piąta osoba (21,1%) posiada troje i więcej dzieci. Wśród osób uczestniczących w badaniach dominuje zatem model rodziny z dwójką i jednym dzieckiem. Przeciętnie najmniej dzieci mają osoby w wieku od 20 do 24 lat (1,36) oraz posiadające wyższe wykształcenie (1,63), a także ci, którzy jeszcze nie założyli rodziny (1,35) natomiast najwięcej – osoby w wieku od 40 do 49 lat (2,24) oraz posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe, a także osoby żonate/zamężne (2,07). Dzieci osób badanych są w różnym wieku – najmłodsze ma 2 tygodnie, natomiast najstarsze – 37 lat. Przeciętny wiek najmłodszego lub jedyne dziecko wynosi 11,2 roku, natomiast najstarszego – 17,7 roku. Zdecydowana większość dzieci nie ukończyła jeszcze 18 lat i pozostaje na utrzymaniu badanych bezrobotnych. Z zebranych danych wynika, że dzieci takie stanowiły 65,3%, ale w rzeczywistości liczba ta jest znacznie większa, gdyż respondenci podawali tylko wiek najstarszego i najmłodszego dziecka pomijając wiek dzieci pomiędzy tymi przypadkami.

Do zasiłku dla bezrobotnych uprawnionych jest 12,4% badanych. Wśród nich więcej jest osób młodszych niż starszych i częściej pozostają oni dłuższy czas bez zatrudnienia.

Źródła utrzymania respondentów i ich rodzin (w %)



Rys. 2.8. Źródło utrzymania respondentów i ich rodzin.

Badani bezrobotni oraz ich rodziny utrzymują się materialnie najczęściej (48,3%) dzięki temu, że jest ktoś w rodzinie, kto posiada stałą pracę (Rys. 2.8). Częściej niż co czwarta osoba (28,0%) utrzymuje się dzięki podejmowaniu samodzielnie lub przez jakiegoś członka rodziny pracy dorywczej lub sezonowej, często za granicą. Nieco rzadziej źródło utrzymania stanowi zasiłek z pomocy społecznej (23,8%) oraz renta kogoś z rodziny (23,0%). Praca na „czarno” własna lub kogoś z rodziny stanowi źródło utrzymania częściej niż co piątej badanej osoby i jej rodziny (21,5%).

Można jednak domyślać się, że utrzymywanie się z tego źródła jest w praktyce częstsze, gdyż wiele prac dorywczych i sezonowych nigdzie nie jest rejestrowanych – są to właśnie głównie zajęcia podejmowane „na czarno”. Rzadziej jako swe źródła utrzymania badani bezrobotni wymieniali: emeryturę kogoś z rodziny (11,1%), zasiłek dla bezrobotnych własny lub kogoś z rodziny (10,3%), stypendium kogoś z rodziny (6,9%), dochód z firmy zarejestrowanej na kogoś w rodzinie (1,9%) oraz dochód z gospodarstwa rolnego (0,8%). Wśród innych źródeł wskazanych ogółem przez 10,0% badanych znalazły się: oszczędności (4 osoby), alimenty (4 osoby), zasiłek rodzinny (4 osoby), pomoc rodziny ogólnie (4 osoby), wynagrodzenie za odbyty staż (3 osoby) oraz pojedyncze wskazania jak np. renta ojca dziecka, kombinowanie, handel czym się da. Wszystkie wymieniane źródła utrzymania osób bezrobotnych i ich rodzin można podzielić na trzy główne grupy: legalna praca kogoś w rodzinie, praca nie rejestrowana, dorywcza, „na czarno” i za granicą oraz różnego rodzaju wsparcie socjalne. Biorąc pod uwagę, iż renta, emerytura, zasiłki,

dotądki rodzinne wymieniane są najczęściej, można stwierdzić, że ten typ dochodów dominuje wśród osób bezrobotnych i ich rodzin.

Badani wymieniają przeciętnie 1,85 źródeł utrzymania własnego i rodziny, najczęściej tylko jedno źródło (43,7%), następnie dwa źródła (34,1%) oraz trzy źródła (15,3%). Większą liczbę źródeł utrzymania wymienia 6,5% respondentów. Najwięcej źródeł utrzymania wymieniają osoby z wykształceniem podstawowym (przeciętnie – 2), a najmniej z wyższym (przeciętnie 1,57), więcej mężczyźni (1,89) niż kobiety (1,80), najczęściej najstarsi respondenci (1,97) i najczęściej – rozwiedzeni (1,94).

Rodzaj źródeł utrzymania jest najczęściej statystycznie uzależniony od wykształcenia posiadanego przez badane osoby bezrobotne. Im wyższe wykształcenie tym częściej wymieniana jest praca stała kogoś z rodziny (wymienia ją 71,7% z wyższym wykształceniem i 31,7% - z podstawowym), natomiast tym rzadziej wymieniana jest praca dorywcza (17,4% z wyższym i 41,5% - z podstawowym) i tym rzadziej zasiłek z pomocy społecznej (61,0% z wykształceniem podstawowym i 2,2% - wyższym). Emeryturę kogoś z rodziny wymieniają najczęściej osoby z wykształceniem średnim technicznym (18,8%) i ogólnokształcącym (13,7%), a nikt z wykształceniem podstawowym. Płeć badanych warunkuje natomiast częstotliwość występowania renty jako źródła dochodów rodziny bezrobotnych (29,2% mężczyzn i 17,5% kobiet) oraz zasiłku z pomocy społecznej (31,8% kobiet i 16,9% mężczyzn).

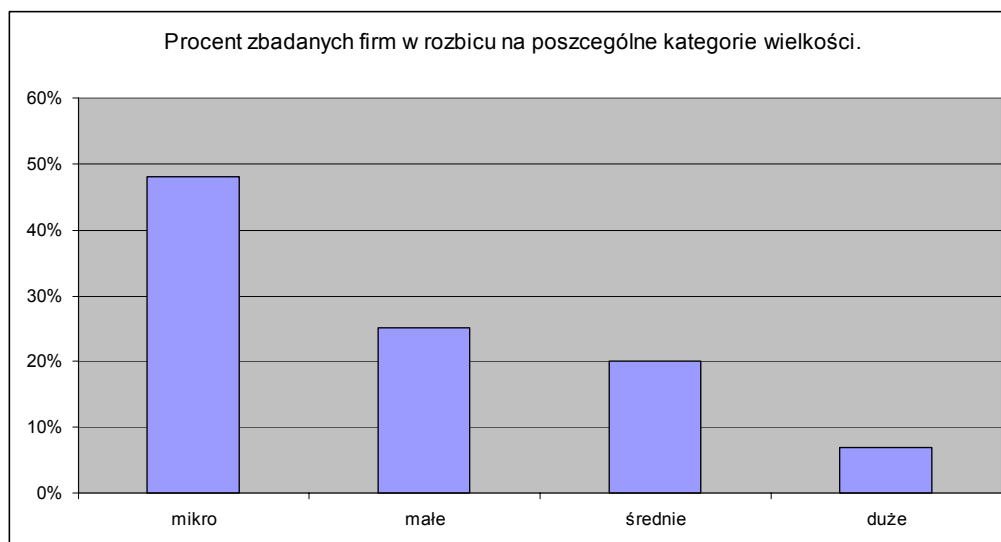
Uzależnienie źródeł utrzymania od posiadanego wykształcenia pośrednio wskazuje na aktywność i możliwości znalezienia dodatkowych dochodów przez osoby bezrobotne – są one niewątpliwie wyższe wśród lepiej wykształconych, natomiast osoby z wykształceniem podstawowym skazane są na korzystanie z pomocy społecznej. Również członkowie rodzin osób z niskim wykształceniem z trudnością znajdują więc dodatkowe dochody. Wprawdzie przeciętnie najczęściej źródeł utrzymania wymieniają osoby z wykształceniem podstawowym, to jednak można domyślać się, że poziom tych dochodów jest relatywnie bardzo niski. Będzie to prawdopodobnie prowadzić do postępującego ubożenia tych rodzin, a w dłuższej perspektywie – do dziedziczenia stanu bezrobocia i ubóstwa przez następne pokolenie.

2.2.4. Pracodawcy

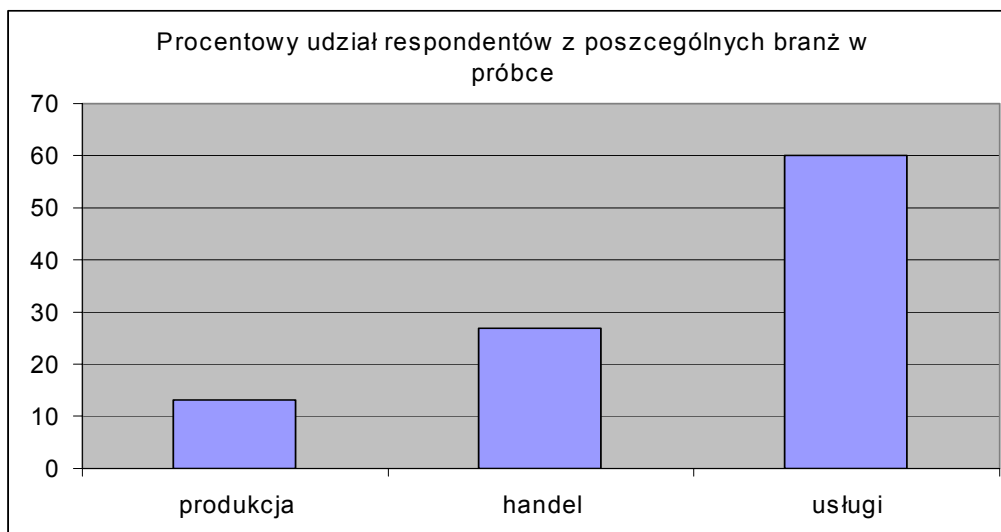
Rynek pracy miasta Lublina jest silnie powiązany z rynkiem pracy powiatu ziemskiego. Mają na to wpływ małe odległości oraz sieć komunikacyjna przekraczająca granice powiatu grodzkiego. W Lublinie jest wiele firm, w których pracują mieszkańcy okolicznych miejscowości, ale także są firmy prowadzące działalność gospodarczą na terenie powiatu ziemskiego zatrudniające mieszkańców miasta. Najczęściej są to przedsiębiorstwa, które szukając lepszego klimatu lub obniżając koszty przenieśli działalność poza miasto Lublin. Dlatego w próbie badawczej dopuściliśmy obecność firm z miasta i jego okolic.

W badaniach wzięło udział łącznie 100 pracodawców z Lublina i okolic.

Ze względu na wielkość zatrudnienia najwięcej respondentów prowadzi mikro firmy (48%), następnie małe przedsiębiorstwa – zatrudniające od 10 do 49 osób (24%). Najmniej zostało zbadanych firm średnich (20%) i dużych (7%). Z powodu małej liczebności respondentów reprezentujących firmy duże połączyliśmy w analizach obie te kategorie (firmy większe) i dalej analizowaliśmy je łącznie (rys. 2.9).



Rys. 2.9. Zbadane firmy w poszczególnych kategoriach wielkości.

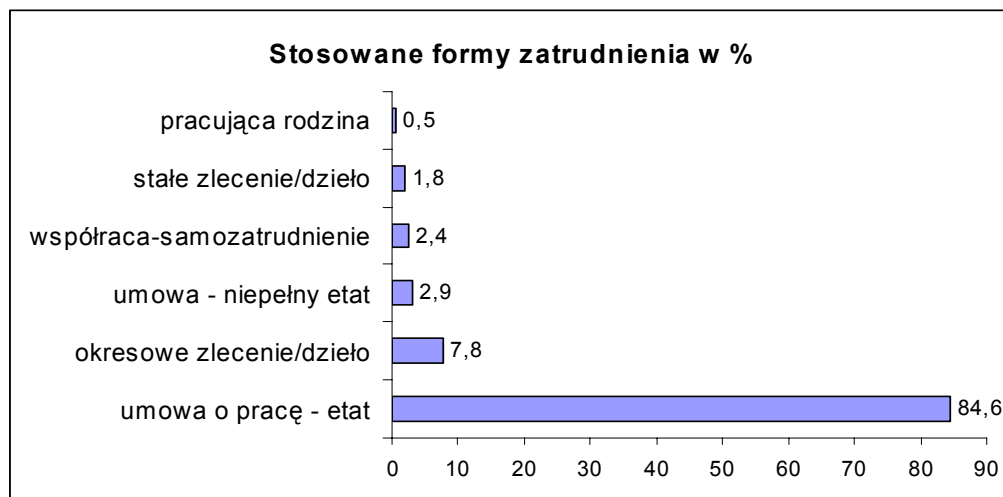


Rys. 2.10. Zbadane firmy w rozbiu na branże działalności.

Udział procentowy firm oddaje w przybliżeniu aktywność gospodarczą miasta. Wśród zarejestrowanych firm w Lublinie podobnie jak w próbie badawczej dominują przedsiębiorstwa usługowe i firmy handlowe (Rys. 2.10).

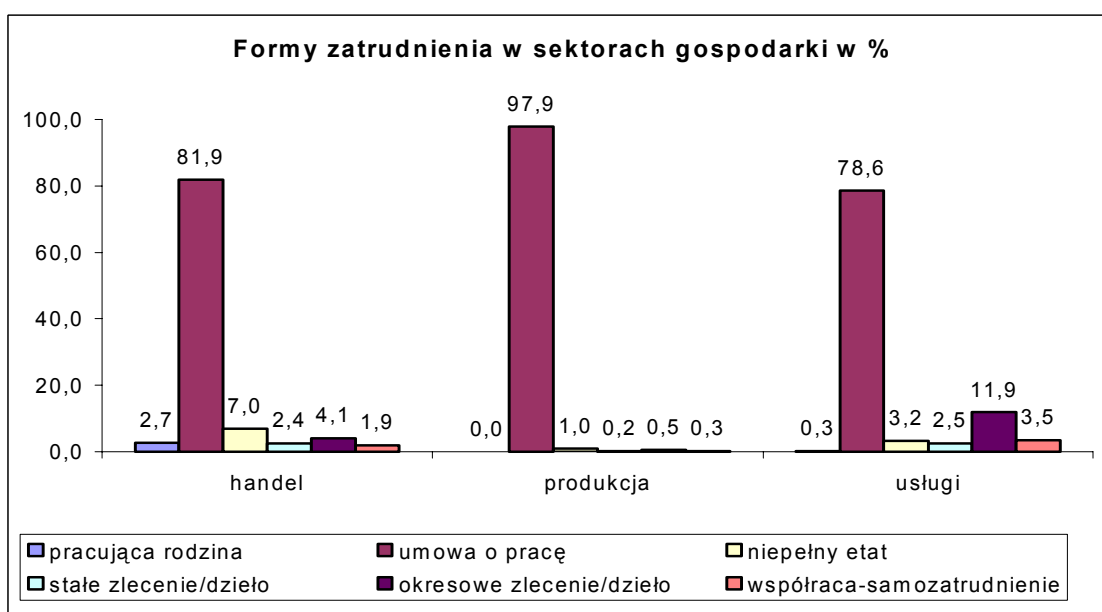
Zbadane firmy wg deklaracji zatrudniają łącznie ponad 7000 pracowników. Badani pracodawcy wskazali na różne formy zatrudniania pracowników (Rys. 2.11). Dominującą jest forma umowy o pracę i zatrudnienie w ramach stałego etatu (84,6%), kolejną formą jest okresowa

umowa zlecenie lub o dzieło (7,8%), umowa o pracę na część etatu (2,9%), współpraca na zasadzie samozatrudnienia (2,4%) oraz stała umowa zlecenia lub o dzieło (1,8%). Wśród pracujących występuje także forma pracy członka rodziny właściciela bez pobierania stałego wynagrodzenia (0,5%).



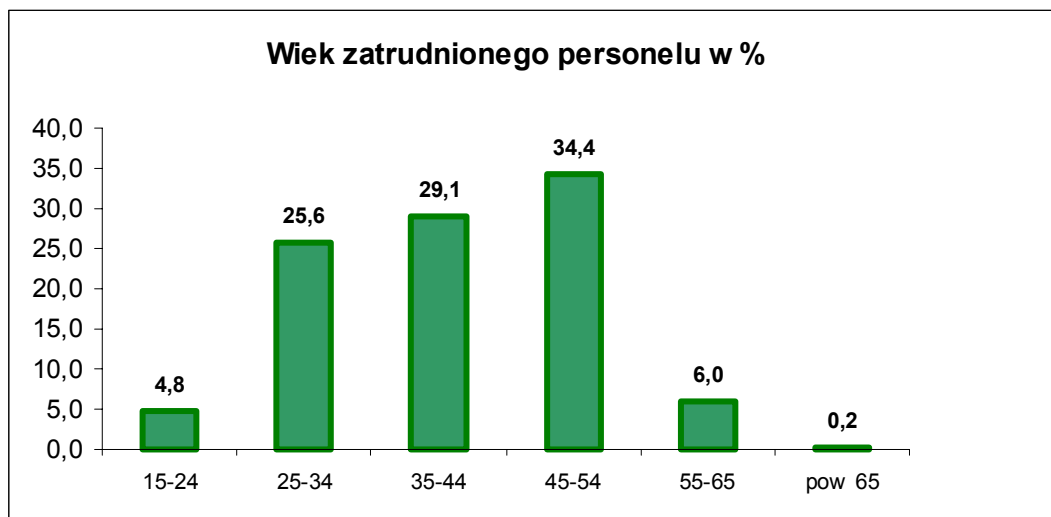
Rys. 2.11. Formy zatrudnienia stosowane przez badanych pracodawców.

W podziale na branże różnice w stosowanych formach zatrudnienia są bardziej widoczne (Rys. 2.12). Uwagę zwraca znaczny udział pracujących członków rodziny w handlu (2,7%), zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy (7%) oraz współpraca na zasadzie samozatrudnienia (1,9%). W grupie firm produkcyjnych sytuacja pod względem form zatrudnienia jest najbardziej ustabilizowana – największy odsetek zatrudnionych jest na umowę o pracę (97,8%). Największe zróżnicowanie występuje w grupie firm usługowych, które mają najmniejsze zatrudnienie „stałe” na umowy o prace (78,6%), największe zatrudnienie okresowe (11,9%) oraz znaczący udział osób współpracujących na zasadzie samozatrudnienia (3,5%).



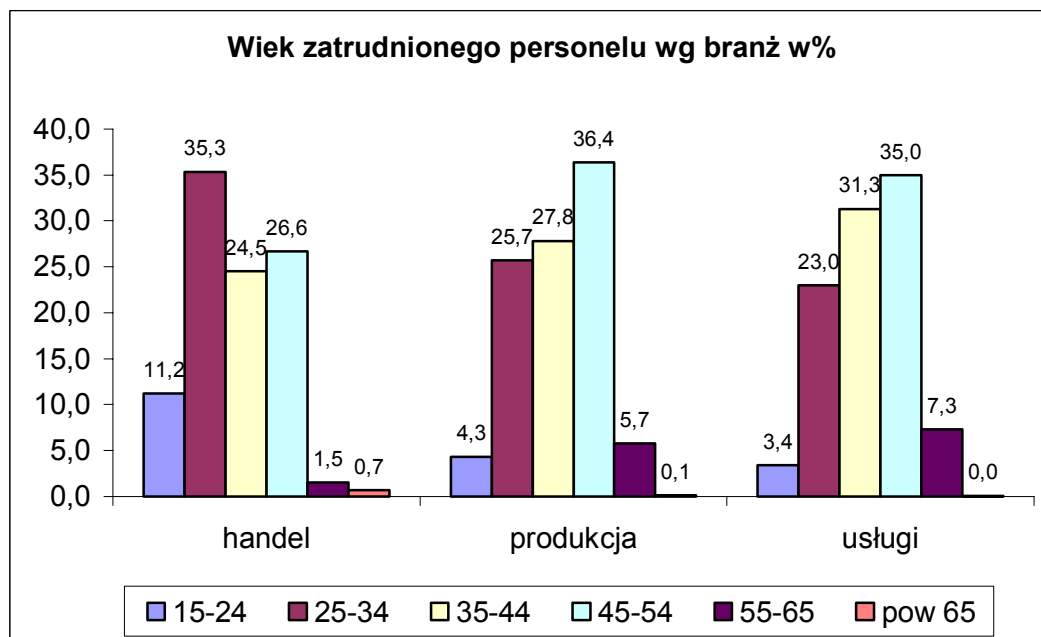
Rys. 2.12. Formy zatrudnienia stosowane w poszczególnych sektorach gospodarki.

Najlichnieszą grupę wśród zatrudnionych stanowią osoby w przedziale 45-54 lata (34,4%) Najmniejszą grupę stanowią osoby młode do 24 lat (4,8%). Osoby w wieku emerytalnym stanowią 0,2% ogółu zatrudnionych wśród przebadanych firm (Rys. 2.13).



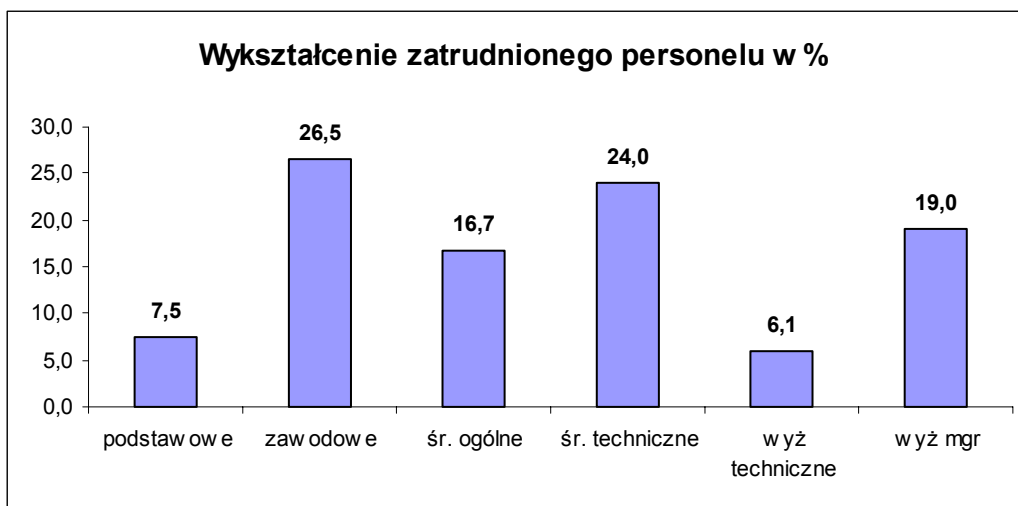
Rys. 2.13. Wiek zatrudnianych pracowników w zbadanych podmiotach gospodarczych.

W podziale na branże zwraca uwagę fakt zatrudniania ludzi bardzo młodych i młodych w handlu (Rys. 2.14). Do 34 roku życia jest to łącznie 46,7 % zatrudnionych. Najmniej młodzieży zatrudnionych jest w usługach (3,4%) gdzie jednocześnie jest najwięcej osób po 55 roku życia (7,3%).



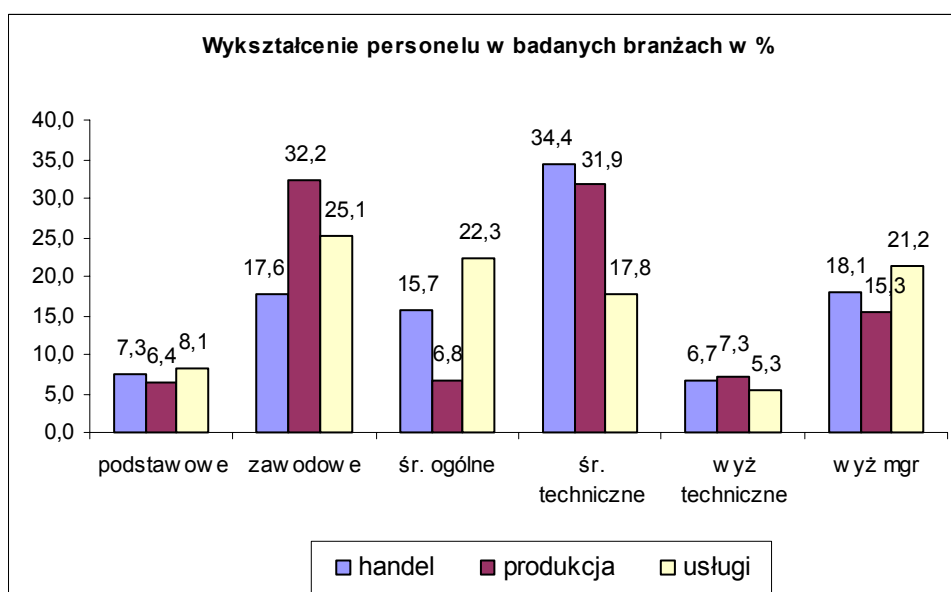
Rys. 2.14. Wiek pracowników zatrudnianych w poszczególnych branżach.

Wśród zatrudnionych pracowników w badanych firmach znaczący udział mają pracownicy posiadający wykształcenie podstawowe - 7,5% oraz średnie ogólne - 16,7% (Rys. 2.15). Łącznie prawie jedna czwarta zatrudnionych (24,2%) nie posiada przygotowania zawodowego zdobytego w systemie szkolnym. Odsetek osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (26,5%) nieznacznie przewyższa grupę posiadającą wykształcenie średnie techniczne (24,0%). Wykształcenie wyższe posiada 25,1% pracowników w badanych firmach (w tym 6,1% wykształcenie inżynierskie a 19,0% wyższe magisterskie).



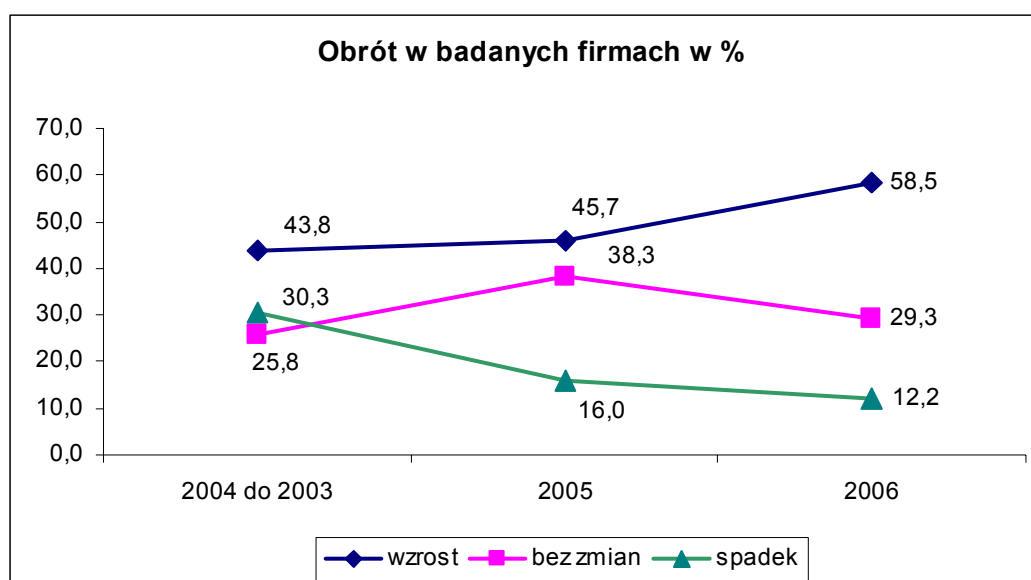
Rys. 2.15. Wykształcenie zatrudnianych pracowników.

W podziałach na branże największy odsetek osób z wykształceniem podstawowym występuje w usługach - 8,1% (Rys. 2.16). W branży produkcyjnej największy odsetek stanowią osoby z wykształceniem zawodowym (32,2%) oraz średnim technicznym (31,9%). Najwięcej osób z wykształceniem wyższym pracuje w usługach (26,5%)



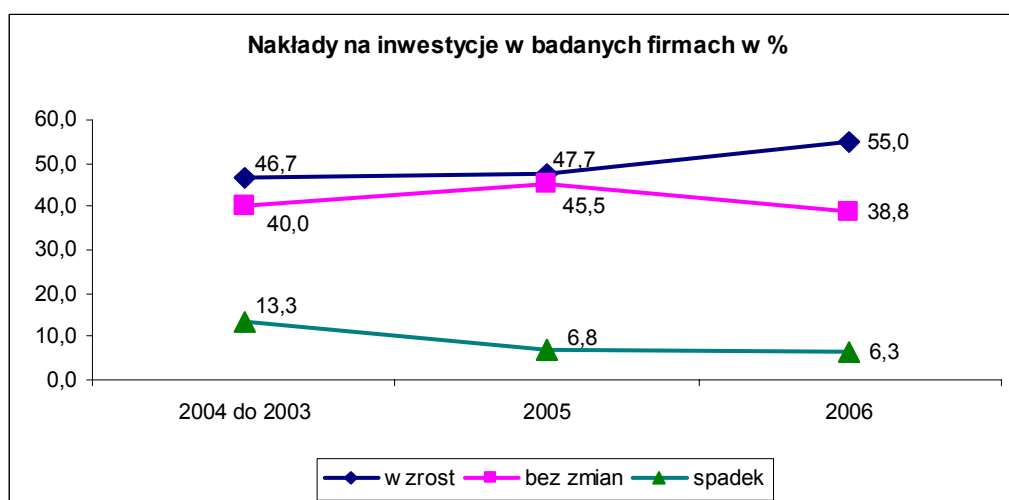
Rys. 2.16. Wykształcenie pracowników zatrudnianych w poszczególnych branżach.

Badane firmy deklarują systematyczny wzrost obrotów (Rys. 2.17). Dotyczy to porównania do sytuacji w roku 2004 w stosunku do 2003 (wzrost w przypadku 43,8% badanych). W 2005r. tendencja deklaracji wzrostu obrotów jest nadal zachowana (45,7%), jednocześnie zauważalny jest znacznie zmniejszony spadek obrotów w porównaniu do 2004r. (30,3% w 2004r. a 16% w 2005r.). Zdaniem respondentów wzrost obrotów powinien utrzymać się także w 2006r. (58,5% wskazań).



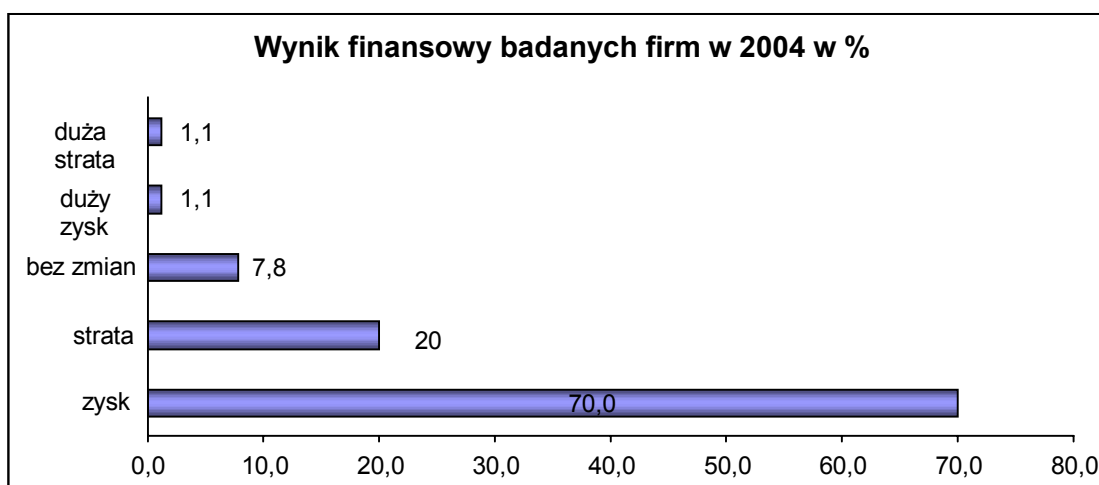
Rys. 2.17. Obrót badanych firm w poszczególnych latach.

Badane firmy deklarują systematyczny wzrost nakładów na inwestycje (Rys. 2.18). Znaczący jest przewidywany udział liczby firm, w których nakłady na inwestycje wzrosną w 2006 r. w porównaniu do roku bieżącego. Opinie dotyczące wzrostu nakładów na inwestycje są zbieżne z opiniami dotyczącymi wzrostu obrotów w większej liczbie badanych firm w bieżącym i przyszłym roku.



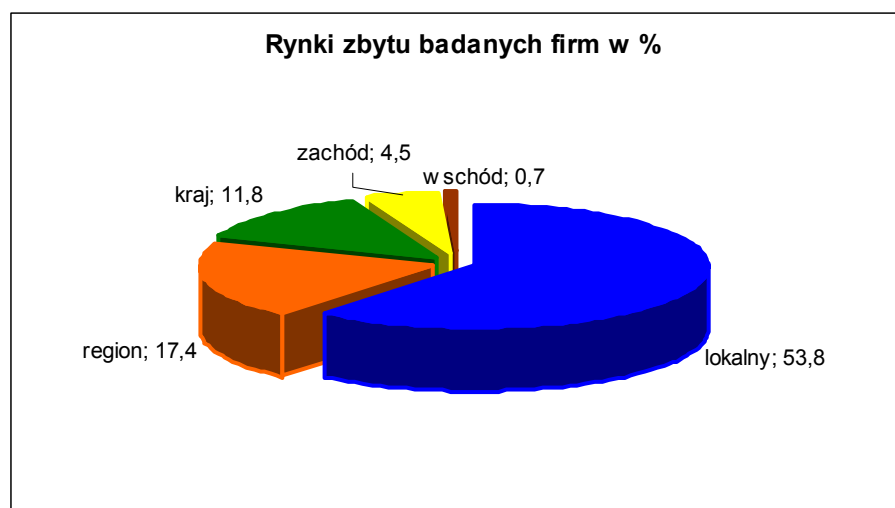
Rys. 2.18. Nakłady na inwestycje w poszczególnych latach.

Zdecydowana większość badanych firm deklaruje osiągnięcie zysków z działalności w 2004 r. (70%). Stratę zanotowało 20% badanych przedsiębiorców a niecałe 8% nie zanotowało ani straty ani zysku (Rys. 2.19).



Rys. 2.19. Wynik finansowy badanych w firm w 2004 r.

Ze względu na rynek zbytu badane firmy działają głównie na rynku lokalnym. Dla badanych firm rynek lokalny (miasto Lublin) to prawie 54% całego rynku zbytu. Udział rynku regionalnego (województwo Lubelskie) to 17,4%, całego kraju - 12%. Wśród badanych ekspansja na rynki zagraniczne nie jest znacząca. Przedsiębiorcy wskazują głównie rynki Europy Zachodniej 4,5%. Rynki wschodnie wskazano jedynie w wielkości 0,7% udziału w ogólnej strukturze rynków zbytu.



Rys. 2.20 Rynki zbytu badanych firm.

Uwagę zwraca bardzo niewielki procent udziału sprzedaży na rynkach wschodnich. Procentowy udział sprzedaży zbadanych firm z Lublina na rynkach głównie Ukrainy i Białorusi jest kilkakrotnie mniejszy niż na rynkach Unii Europejskiej.

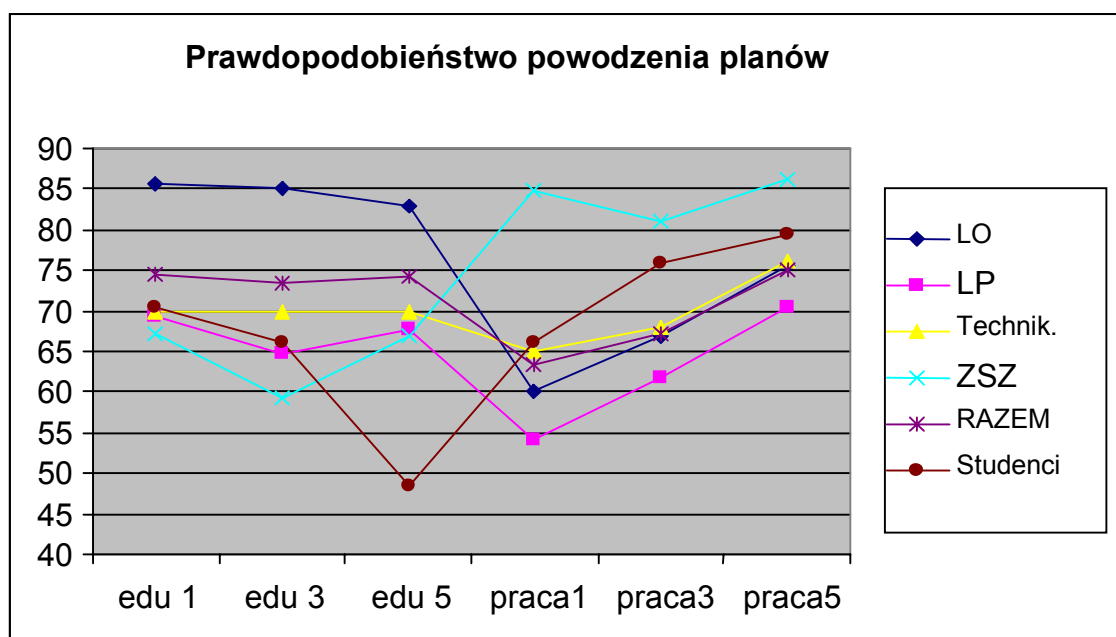
3. Przekonania młodzieży szkolnej i studentów dotyczące lokalnego rynku pracy

3.1. Plany na przyszłość

3.1.1 Prawdopodobieństwo powodzenia planów na przyszłość

Młodzież szkolna pytana *co chciałaby robić w przyszłości i w jakim stopniu jest to prawdopodobne* najczęściej deklarowała chęć kontynuacji nauki (71%). Równocześnie duży odsetek deklaruje gotowość do podjęcia pracy. Charakterystyczne jest to, że młodzież bardzo optymistycznie szacuje swoje szanse na naukę i pracę w przyszłości. Po 5 latach odsetek tych, którzy uważają, iż będą mieli zatrudnienie sięga 94% a pewność jej dostania dochodzi do 80 punktów.

Na wykresie (rys. 3.1) pokazano rozkład prawdopodobieństwa powodzenia planów zawodowych w rozbiciu na typy szkół oraz studentów. Wśród różnych typów (poziomów) szkół najgorzej wypadają Licea Profilowane. Uczniowie z tych szkół najniżej oceniają swoje szanse zarówno w kontynuacji nauki jak i w znalezieniu pracy.

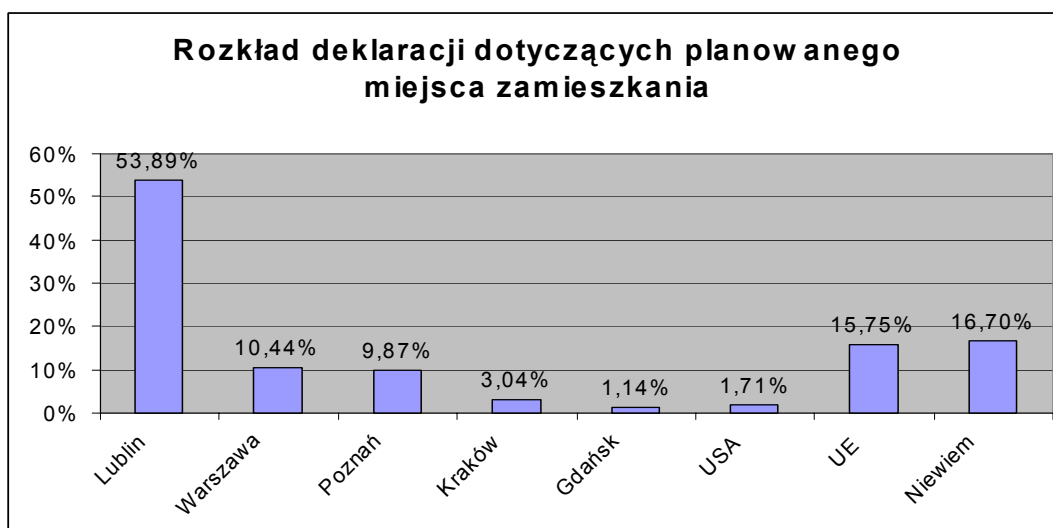


Rys. 3.1. Prawdopodobieństwo powodzenia planów (edu 1, 3, 5 oznacza prawdopodobieństwo kontynuowania nauki za 1, 3, 5 lat; praca 1, 3, 5 oznacza prawdopodobieństwo podjęcia pracy za 1, 3, 5 lat).

Studenci bardzo jednoznacznie we wszystkich perspektywach czasowych wskazywali pracę jako najczęściej planowaną aktywność (79,6% za 1 rok; 87,3% po 3 latach). Jest to całkowicie zrozumiałe. Z jednej strony nie ma oferty dalszego kształcenia, z której mogliby skorzystać. Studia doktoranckie i inne formy akademickie są kierowane do wąskich grup i nie

dają szansy samoutrzymania, z drugiej strony osiągnęli oni wiek, w którym odkładanie podjęcia pracy i uzyskania samodzielności finansowej staje się zjawiskiem destruktywnym dla osobowości.

3.1.2 Miejsce zamieszkania



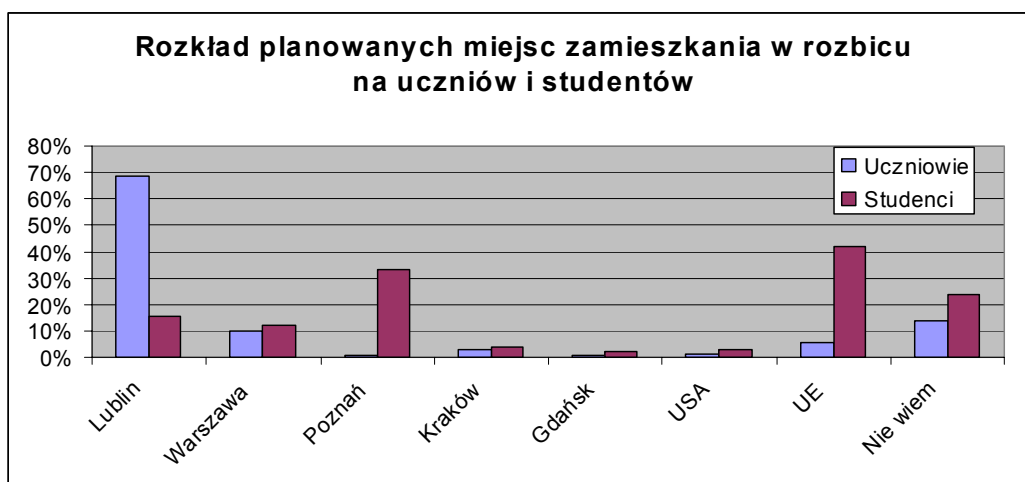
Rys. 3.2. Rozkład deklaracji dotyczących planowanego miejsca zamieszkania.

Spośród badanej młodzieży aż 16,7% nie zdecydowało się jeszcze *gdzie chcą mieszkać* (rys. 3.2). Na pytanie gdzie chcieliby mieszkać, uczniowie lubelskich szkół i studenci deklarowali najczęściej, że w Lublinie – 54% badanych. Niektórzy badani podawali więcej niż 1 miejsce – inne miasta jako planowane w drugiej kolejności miejsca zamieszkania. Stąd suma wskazań przekracza 100%. Można powiedzieć, że ta grupa respondentów w pierwszej kolejności chciałaby mieszkać na ziemi swoich przodków, choć biorą pod uwagę możliwość zamieszkania gdzie indziej.

Pozostali wskazywali zamiar zamieszkania w innych miastach Polski oraz za granicą. Ta grupa z góry zakłada, że może wyprowadzić się gdzie indziej i mogą nie wiązać swoich planów na przyszłość z Lublinem.

Wśród badanych 17,5% chce mieszkać za granicą. W przytłaczającej większości wybierają oni kraje Unii Europejskiej (15,8%). Respondenci wskazujący UE w większości przypadków robią to w drugiej kolejności (9%) co należy rozumieć jako deklarację, że zamieszkają we wskazanych krajach po próbie ułożenia sobie życia w Polsce, gdyby skończyła się fiaskiem.

Z miast Polski najczęściej wskazywane są: Warszawa - 10,4% (warto w tym miejscu przypomnieć, że w opiniach badanych jest to najatrakcyjniejszy rynek pracy) oraz Poznań - 9,9%.



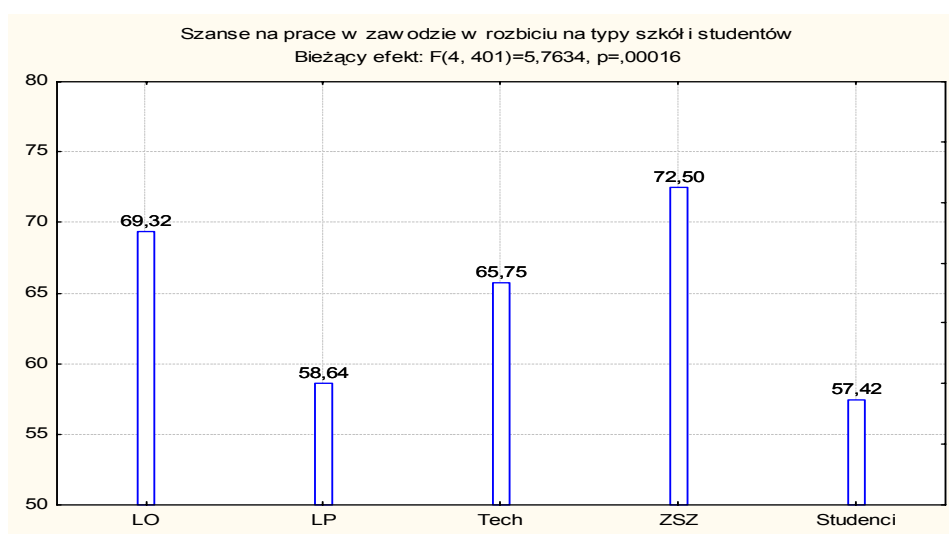
Rys. 3.3. Rozkład planowanych miejsc zamieszkania w rozbiu na uczniów i studentów.

Jak widać z wykresu (rys. 3.3) studenci w stosunku do uczniów różnią się pod względem wskazań miejsc potencjalnego zamieszkania. Mniejszy procent studentów w stosunku do uczniów wybiera Warszawę. Dla studentów atrakcyjniejsze jest mieszkanie za granicą. Jeżeli chodzi o miasta w Polsce to najczęściej przez studentów wskazywany jest Poznań.

3.1.3. Praca w wybranym zawodzie

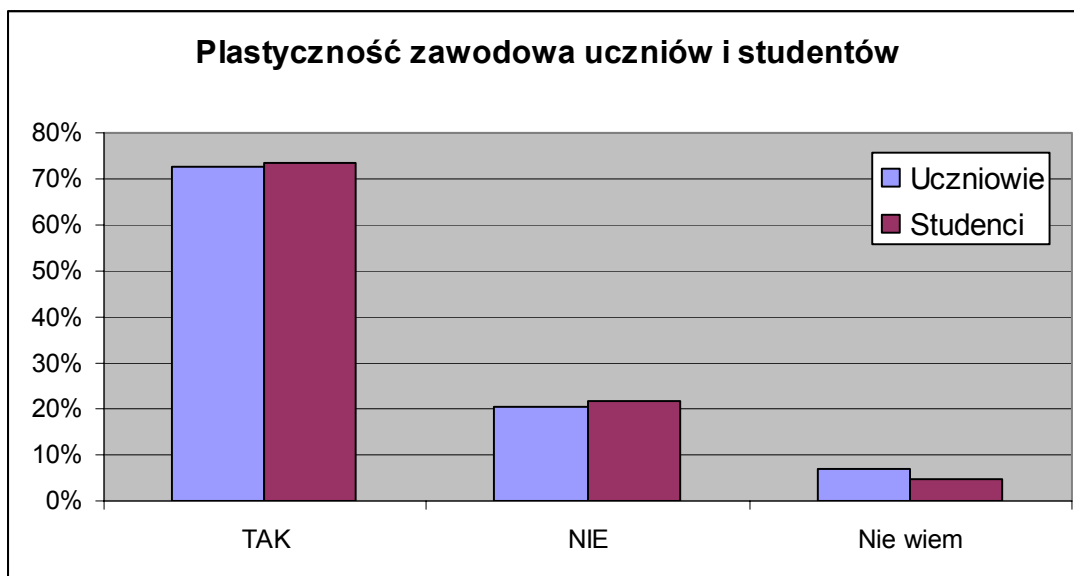
Szansa na pracę w swoim zawodzie jest spostrzegana bardzo różnie w zależności od tego czy odpowiadający są uczniami czy studentami ($F=11,676$, $p=,0007$).

Studenci oceniają swoje szanse na poziomie średnim ($M_{\text{stud}}=57,4$), gdy tymczasem uczniowie są dużo bardziej optymistyczni ($M_{\text{ucz}}=65,8$). Jednak młodzież szkolna nie jest jednorodna w swoich opiniach. Najlepiej przyszłość widzą uczniowie ZSZ. Wydaje się, że jest to myślenie życzeniowe. Spośród młodzieży szkolnej najniższe szanse na zatrudnienie w zawodzie widzą uczniowie liceów profilowanych. Ich wynik jest podobny do opinii studentów (rys. 3.4).



Rys. 3.4. Szanse na pracę w swoim zawodzie w rozbiu na typy szkół i studentów.

3.1.4. Gotowość do zmiany wyuczonego zawodu

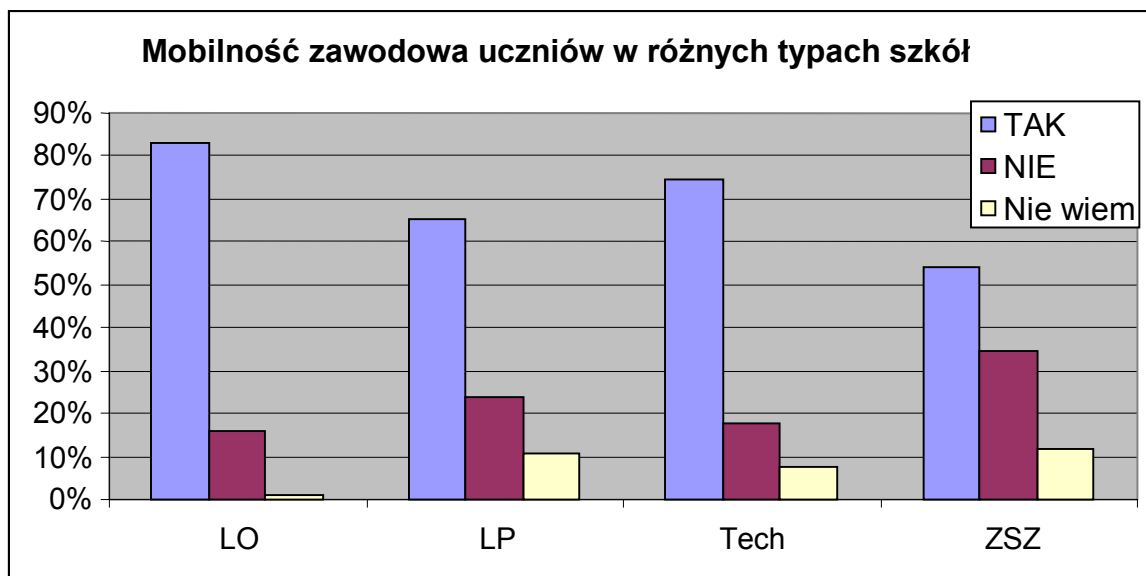


Rys. 3.5. Preferencje młodzieży co do zmiany zawodu, gdyby ułatwiło to znalezienie pracy.

Uczniowie bardzo podobnie jak i studenci podchodzą do *zmiany zawodu* (rys. 3.5). Większość z nich jest gotowa na przekwalifikowanie. Uczniowie i studenci w wysokim stopniu są plastyczni w wyborze zawodu. Ponad 70% jest gotowa na zmianę zawodu. Wyuczony zawód stanowi dla nich punkt wyjścia kariery zawodowej. Mają świadomość, że posiadany przez nich zawód może być mało przydatny na rynku pracy i dlatego są gotowi go zmienić na bardziej poszukiwany. Pozostała grupa około 20% niestety nie zgadza się na zmianę zawodu w przyszłości. Można oczekiwać, że te osoby będą trwać w swoim wyborze nawet w sytuacji niepowodzenia zawodowego.

Gdy przeanalizujemy mobilność zawodową w różnych typach szkół, uczniowie zasadniczych szkół zawodowych uzyskują najgorszy wynik (rys. 32). Powszechne przekonanie o mniejszej elastyczności zawodowej osób z niższym wykształceniem zostało w badaniach potwierdzone. Pomimo, że większość z nich jest gotowa zmienić zawód, to odsetek tych, którzy nie biorą pod uwagę innego zawodu jest najwyższa i sięga 34%. Pokazuje to na najslabsze w tej grupie przygotowanie do zmieniającego się rynku pracy – pojawiania się nowych i wygasania starych zawodów.

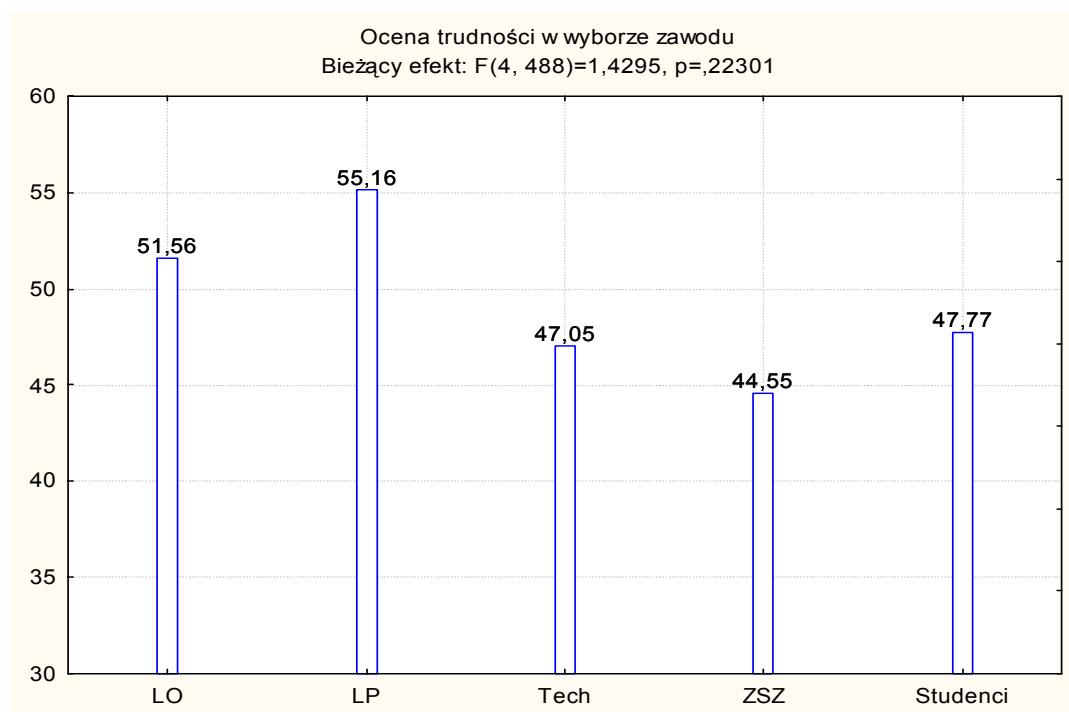
Wyniki uczniów z liceów ogólnokształcących, liceów profilowanych oraz techników wskazują na ich większą elastyczność. Generalnie kształcenie zawodowe powoduje, że ludzie po zainwestowaniu w zdobycie zawodu są mniej skłonni do uznania tej inwestycji za niepowodzenie.



Rys. 3.6. Gotowość do zmiany zawodu uczniów w różnych typach szkół.

3.1.5. Stopień i źródła trudności w wyborze zawodu.

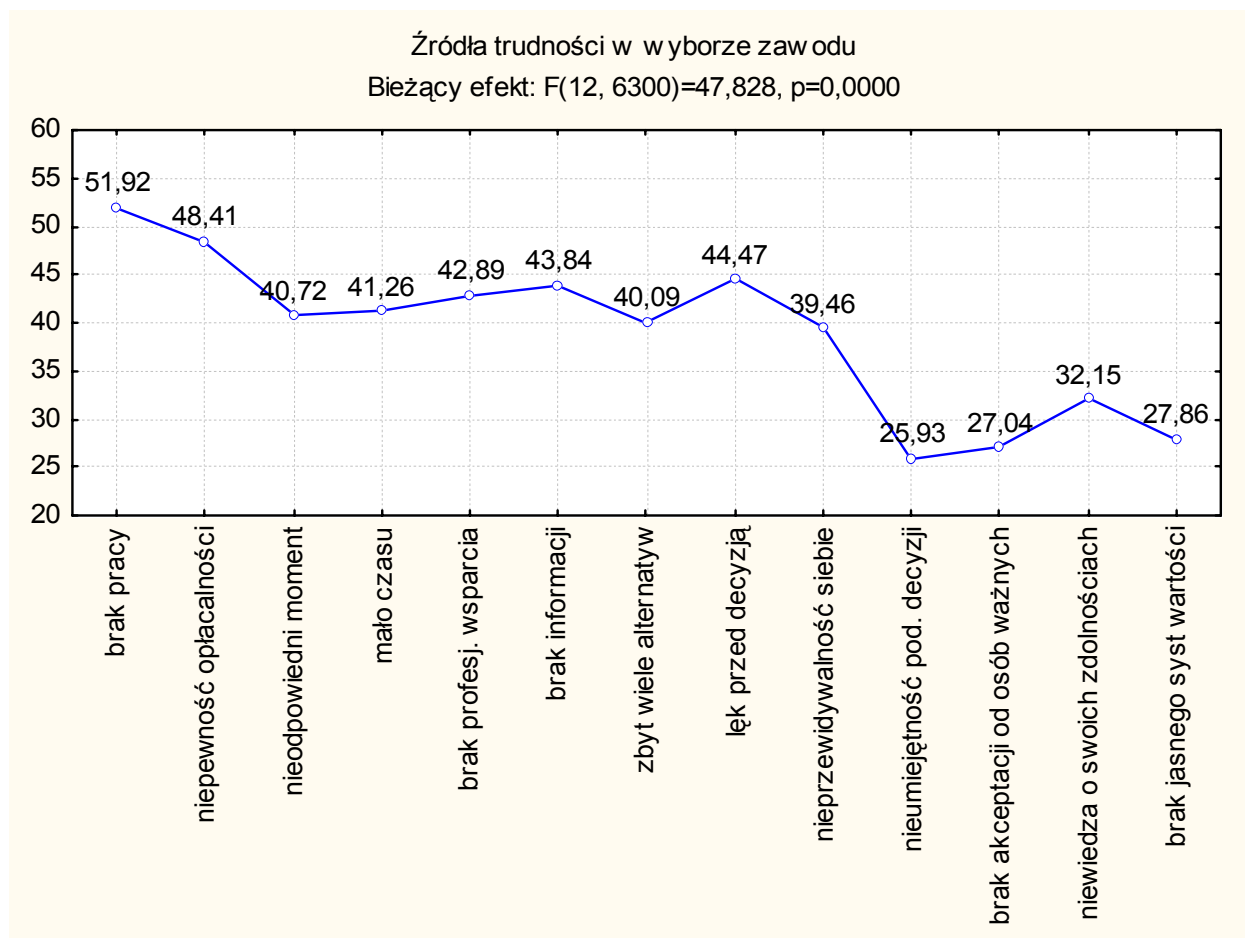
Młodzież pytana o *trudność decyzji wyboru zawodu* twierdzi, że jest to sytuacja o średnim poziomie trudności.



Rys. 3.7. Ocena poziomu trudności w wyborze zawodu.

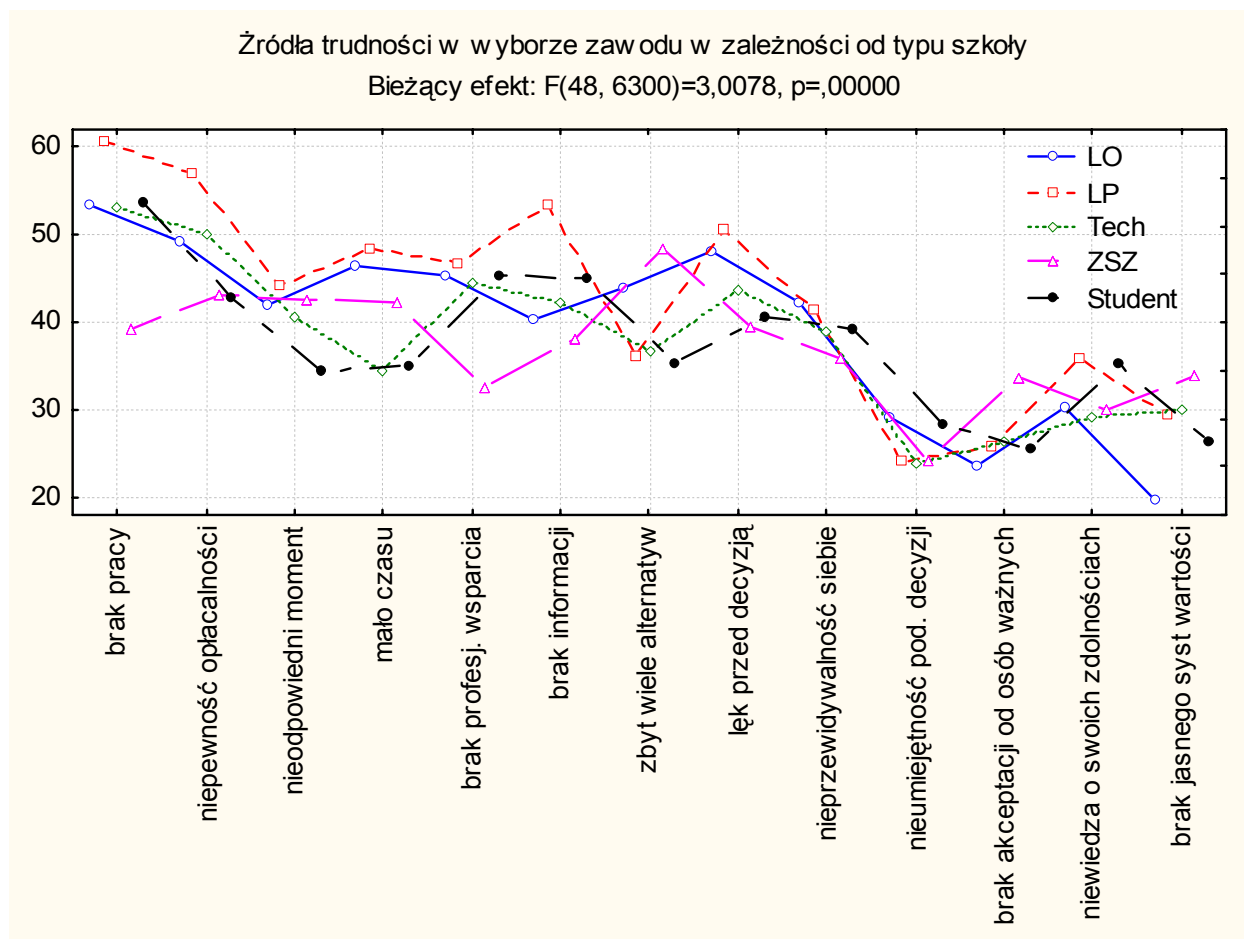
Opinie uczniów i studentów bez względu na typ szkoły nie różnią się co do poziomu trudności sytuacji wyboru zawodu (rys. 3.7).

Analizując poszczególne *źródła trudności* można dostrzec, że poszczególne czynniki stresu decyzyjnego związanego z wyborem zawodu mają różne znaczenie dla młodzieży (rys. 3.8). Na plan pierwszy wysuwa się problem braku wolnych miejsc pracy ($M=51,9$), zaraz potem plasuje się niepewność co do opłacalności wykonywania zawodu. Obie trudności wiążą się z charakterystyką rynku pracy, na którym mają działać respondenci. Za to najmniejsze znaczenie dla badanych mają czynniki związane ze znajomością siebie (znajomość zdolności, wartości) czy umiejętność dawania sobie rady z sytuacją decyzyjną. Podobnie młodzież ocenia wsparcie społeczne udzielane przez osoby znaczące – rodziców, nauczycieli i przyjaciół.



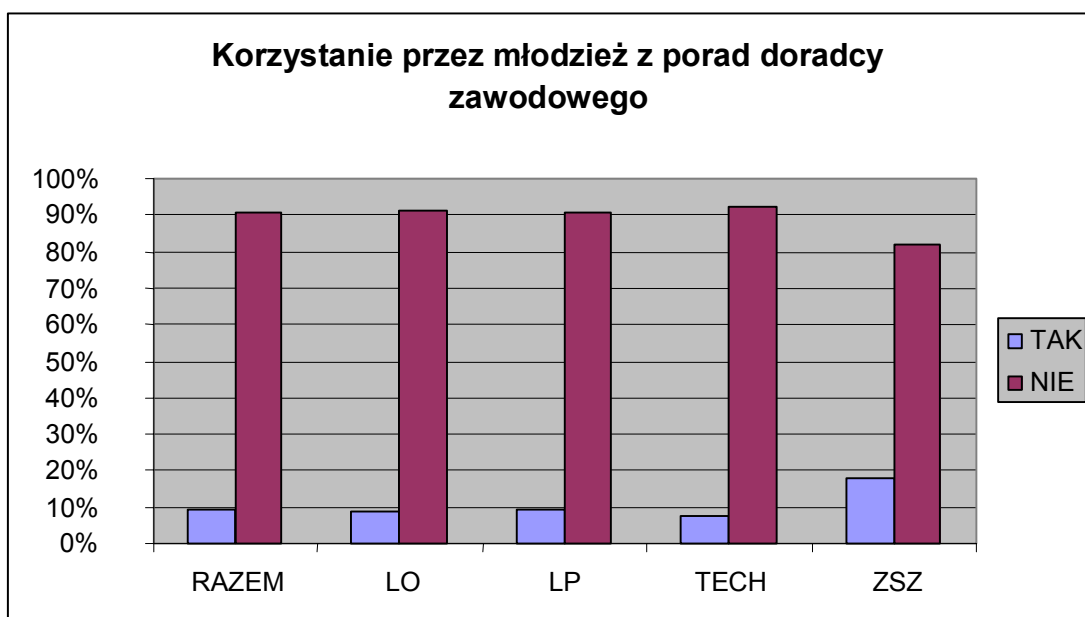
Rys. 3.8. Źródła trudności w wyborze zawodu.

W zależności od typu szkoły wyniki różnią się istotnie (rys. 3.9). Najwięcej trudności zgłaszają uczniowie LP. Na plan pierwszy wysuwa się podwyższony stopień obaw wynikających z braku wolnych miejsc pracy, tak jakby młodzież z tych szkół najgorzej spostrzegała swoje szanse na rynku pracy. Uczniowie mają poczucie, że wybierając zawód trafiają na rynek pracy, na którym liczba oferowanych miejsc jest bardzo ograniczona i to im utrudnia decyzję. W dużo mniejszym stopniu odczuwają ten problem uczniowie ZSZ. Dla nich decyzja wyboru zawodu sprawia najmniej trudności.



Rys. 3.9. Źródła trudności w wyborze zawodu w zależności od typu szkoły.

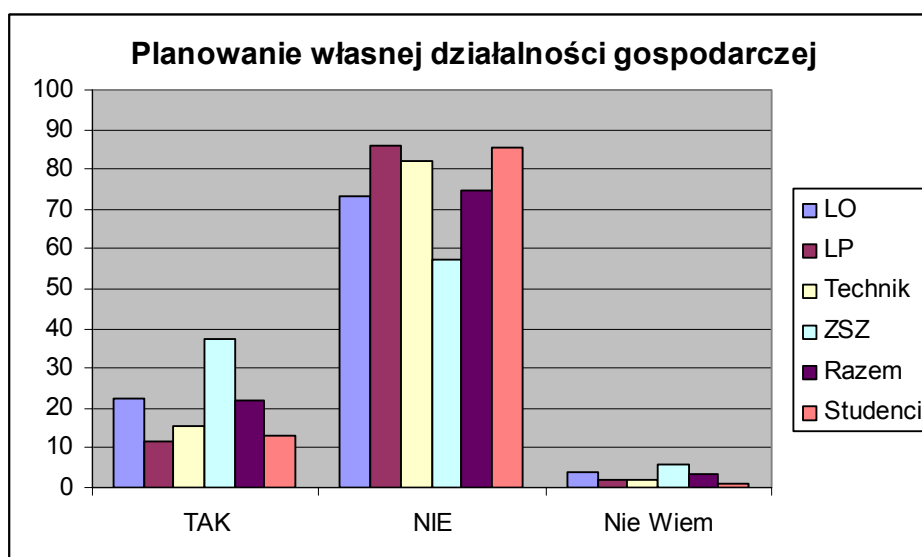
Na tle wyników pytania dotyczącego trudności w wyborze zawodu ciekawa jest analiza *korzystania przez młodzież z pomocy doradcy zawodowego* (rys. 3.10). Choć brak informacji, brak profesjonalnego wsparcia, lęk przed decyzją są zgłaszane przez uczniów jako średnio znaczące trudności, to tylko niecałe 10% uczniów skorzystało z pomocy doradcy zawodowego. Z drugiej strony dostępność doradztwa zawodowego w Lublinie jest bardzo mała i wielu uczniów mogło nie mieć dostępu do tego typu pomocy w wyborze zawodu. Uzyskane wyniki pokazują, że jest duża potrzeba zwiększenia dostępności profesjonalnej pomocy dla młodzieży przy wyborze zawodu pomagającej wybrać zawód, na który będzie popyt w przyszłości, obniżającej stres decyzyjny, dostarczającej informacji i dającej lepszy wgląd w siebie.



Rys. 3.10. Korzystanie przez młodzież z porad doradcy zawodowego

3.1.6. Chęć podjęcia własnej działalności gospodarczej

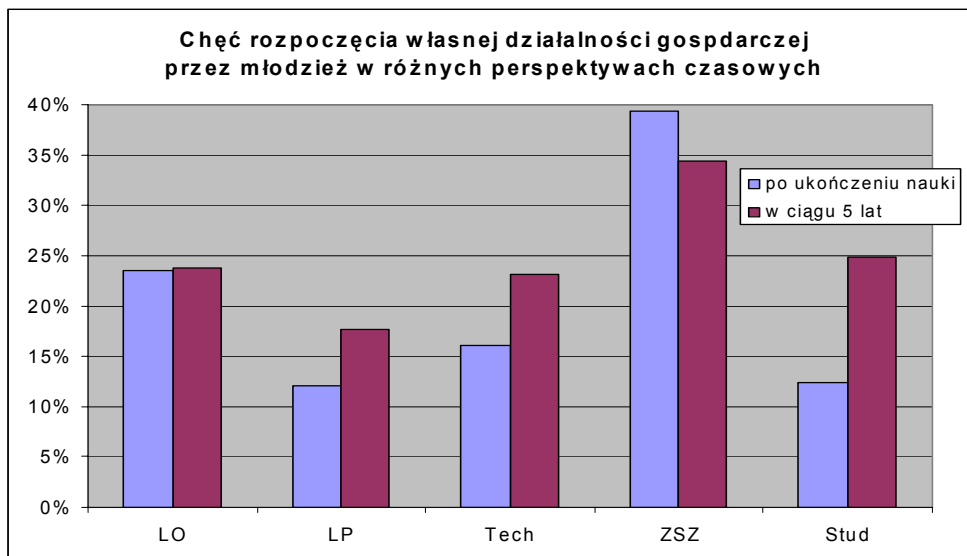
Jedną z możliwych ścieżek zmniejszania bezrobocia jest promowanie przedsiębiorczości i wspomaganie podejmowania samodzielnej działalności gospodarczej przez osoby zagrożone brakiem pracy.



Rys. 3.11. Planowanie własnej działalności gospodarczej.

W sprawie *podejmowania własnej działalności gospodarczej* młodzież jest bardzo zdecydowana (rys. 3.11). Liczba tych, którzy nie wiedzą sięga 5% tylko wśród uczniów ZSZ. W pozostałych grupach to zaledwie około 2%. Wyraźnie widać polaryzację deklaracji na wykresie (rys. 3.11).

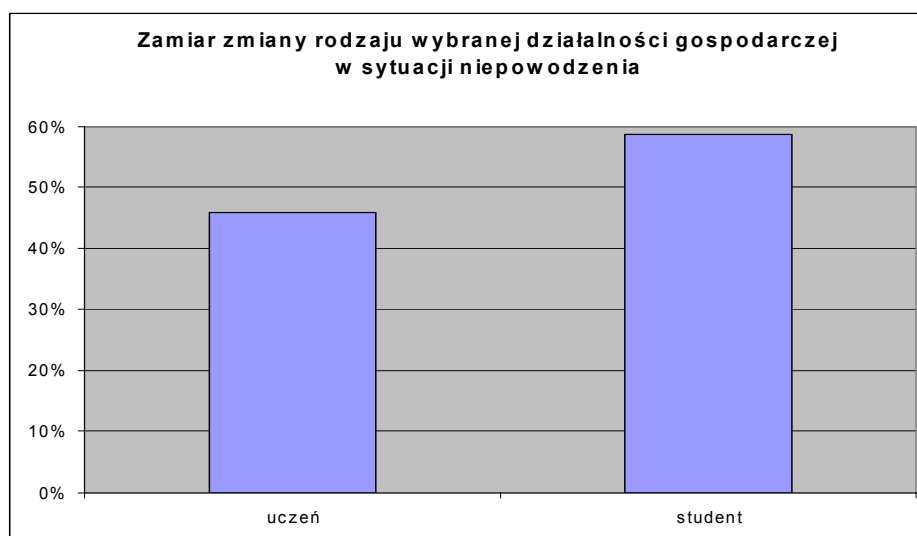
Przytłaczająca większość badanych uczniów nie chce podejmować działalności gospodarczej. Odsetek sięga 75% ogółu uczniów. ZSZ różnią się od pozostałych bardzo istotnie. Odsetek planujących własną działalność w tej grupie przekracza 37% i jest najwyższy spośród osób badanych.



Rys. 3.12. Deklarowana chęć rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej w różnych perspektywach czasowych (wykres uwzględnia tylko te osoby, które w ogóle planują założenie firmy).

W dłuższej perspektywie czasowej odsetek zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej rośnie (rys. 3.12). Dotyczy to szczególnie grupy studentów. Prawdopodobnie dopiero po nabraniu doświadczenia w zawodzie uważają, że będą w stanie podjąć samodzielną działalność.

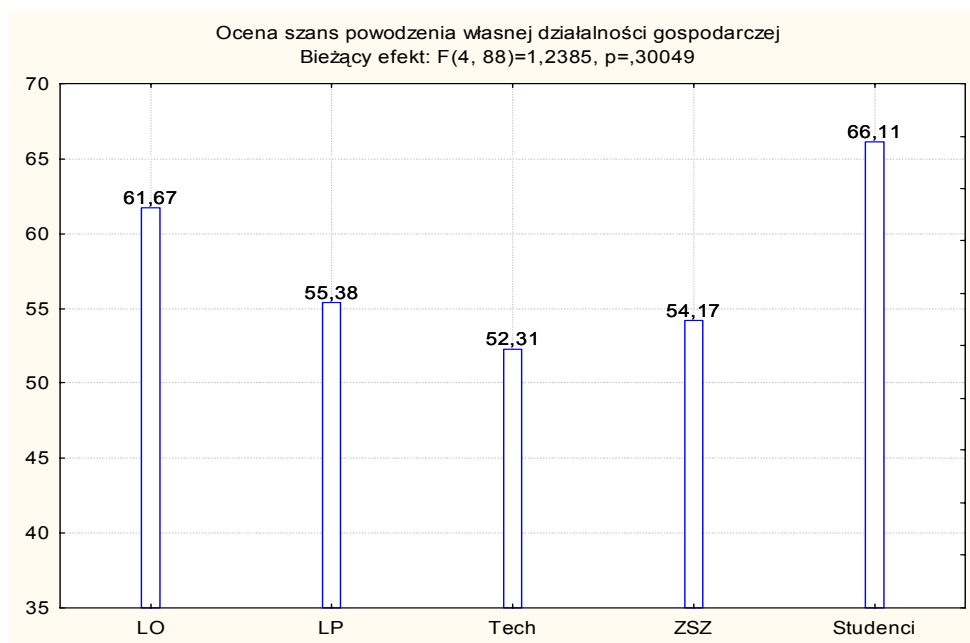
Dokładnie odwrotne zjawisko można zaobserwować w grupie uczniów ZSZ. Im dalej w przyszłość tym mniej jest chętnych na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.



Rys. 3.13. Deklaracja zamiaru zmiany rodzaju wybranej działalności gospodarczej w sytuacji niepowodzenia.

Na pytanie o gotowość do *zmiany przedmiotu działalności gospodarczej* (rys. 3.13) studenci wykazują się większą elastycznością niż uczniowie (45,9%). Wyraża się to większą liczbą respondentów deklarujących gotowość do zmiany przedmiotu działalności. Wśród studentów jest to grupa 58,9% spośród tych, którzy zgłosili chęć założenia własnej działalności gospodarczej i analogicznie 45,9% wśród uczniów. Deklarowana elastyczność w sytuacji trudności w prowadzeniu biznesu jest ważna ponieważ jak wiadomo z praktyki, tylko 20 % biznesów zazwyczaj wytrzymuje pierwsze 2 lata.

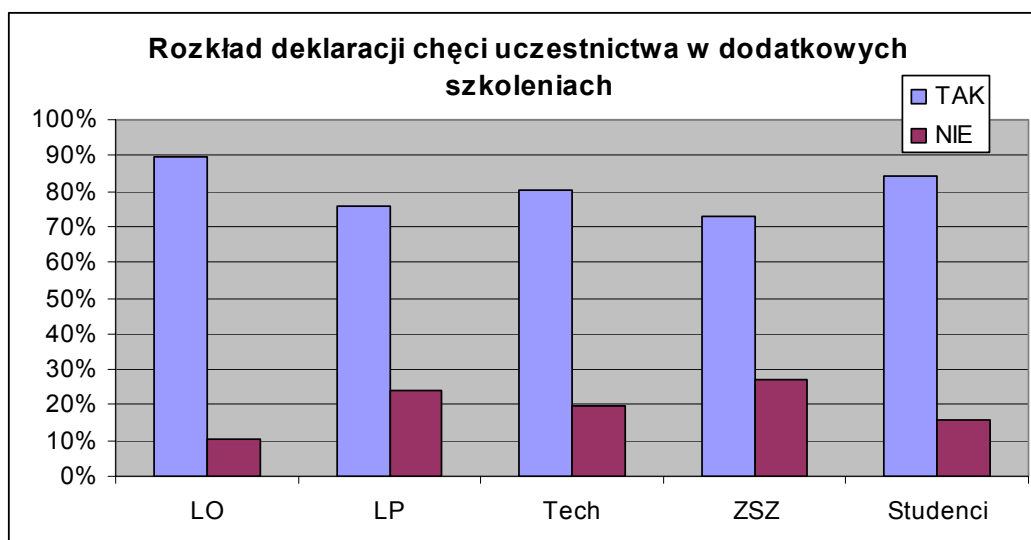
Jednak opinie młodzieży dotyczące *szans ich przedsięwzięcia* (rys. 3.14) są dużo wyższe od tego wskaźnika. Można powiedzieć, że młodzież jest zbyt optymistyczna spodziewając się przetrwania ich własnej działalności gospodarczej na poziomie 40-50%.



Rys. 3.14. Ocena szans powodzenia własnej działalności gospodarczej.

3.1.7. Gotowość do udziału w szkoleniach

Młodzież pytana o *chęć uczestniczenia w szkoleniach dających dodatkowe umiejętności* najczęściej deklaruje taki zamiar (rys. 3.15). Wśród respondentów najbardziej gotowi do szkoleń i zdobywania dodatkowych umiejętności są uczniowie LO (89,6%). Różnią się oni pod tym względem od pozostałych grup uczniów na poziomie istotnym statystycznie. Ma to dwie przyczyny: brak jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych oraz otwartość na uczenie się nowych rzeczy. Nieco mniejszą gotowość do zdobywania dodatkowych kwalifikacji wykazują studenci (84,4%), w następnej kolejności lokują się uczniowie technikum (80,1%), liceów profilowanych (76,0%) i na końcu ZSZ (72,7%).

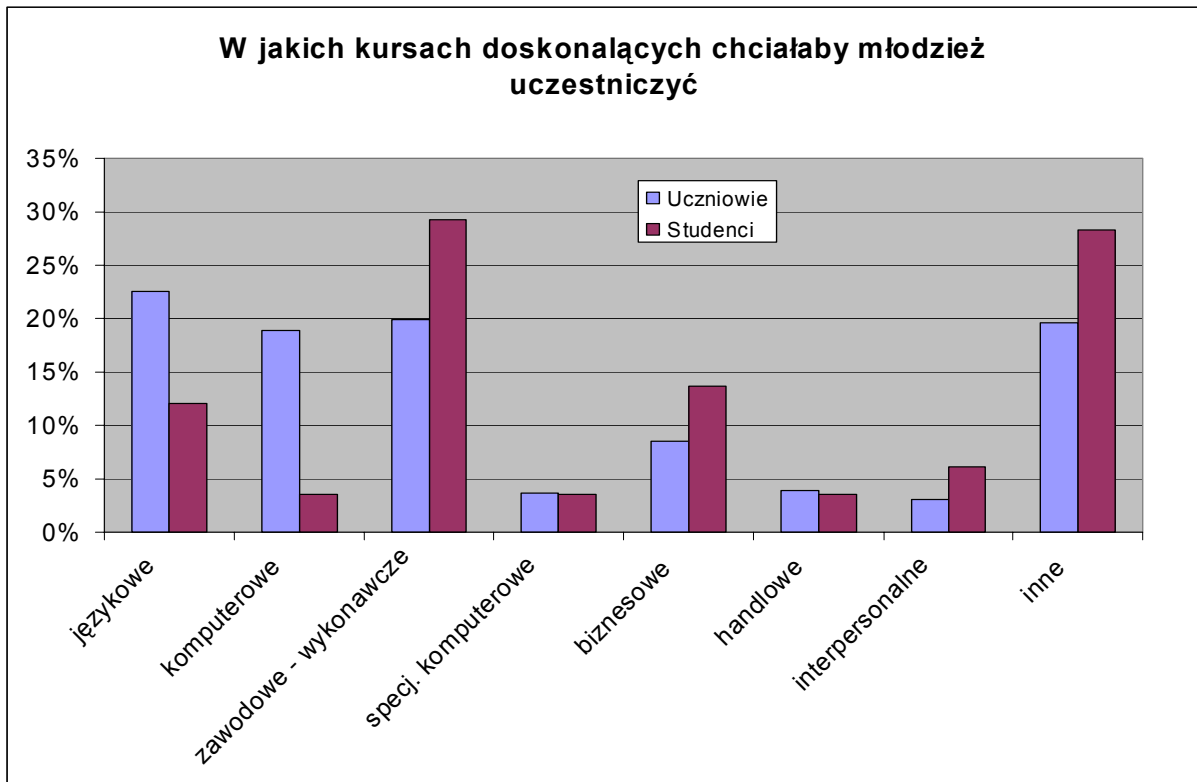


Rys. 3.15. Gotowość zdobywania dodatkowych umiejętności przez uczniów poszczególnych typów szkół i studentów.

Analizując kwestie dotyczącą szkoleń w kwestionariuszu zadaliśmy także pytanie o to *w jakich szkoleniach chcieliby uczestniczyć* respondenci. Rozkład ich odpowiedzi przedstawia wykres (rys. 3.16.).

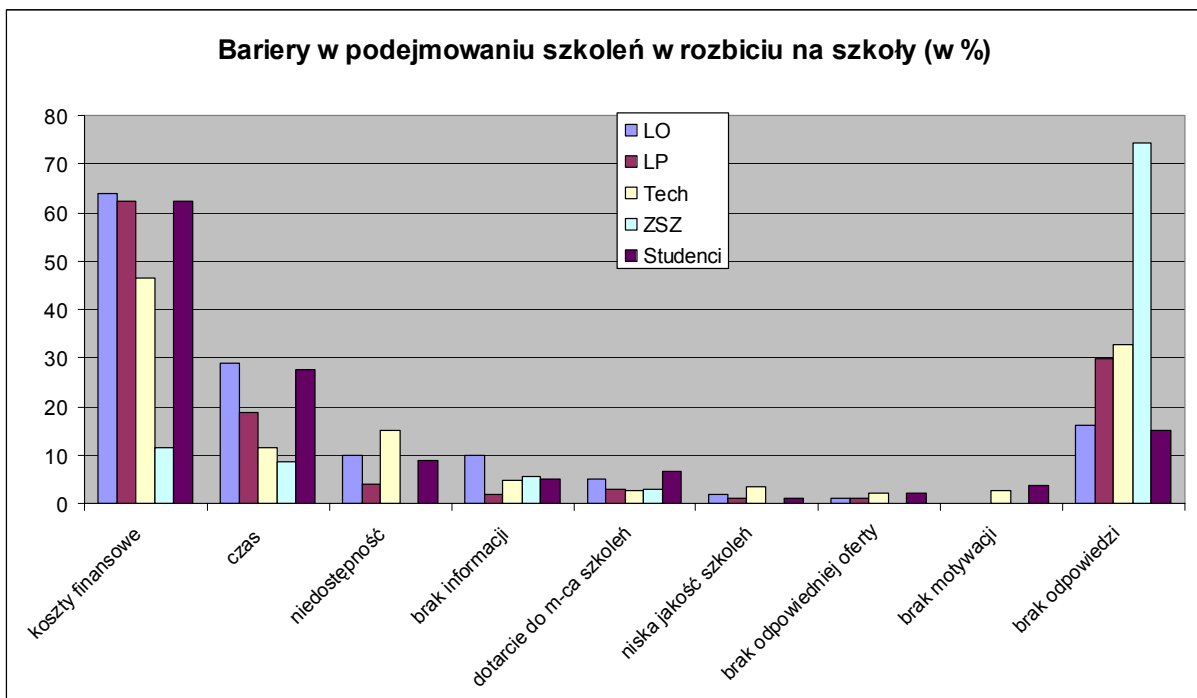
Studenci wskazywali inne niż uczniowie szkolenia, w których chcieli by wziąć udział. Najczęściej (29,3%) wskazywali szkolenia zawodowe i to w zawodach wykonawczych (np. kelner, barman, kucharz, spawacz, obsługa wózków widłowych), tak jakby uważali, że brakuje im konkretnego zawodu – umiejętności. Druga grupa szkoleń często wskazywanych przez studentów to kursy biznesowe (np. zarządzanie, prawo, rachunkowość).

Inne preferencje szkoleniowe mają uczniowie. Oni najczęściej wskazywali chęć uczestnictwa w kursach językowych (22,6%), komputerowych (18,9%) i zawodowych – wykonawczych (19,8%). Wskazane preferencje dobrze korespondują z przekonaniem młodzieży na temat czynników poprawiających szanse na znalezienie pracy (omówione poniżej pytanie 36 kwestionariusza), w którym młodzież wskazuje na umiejętność posługiwania się językiem obcym, znajomość obsługi komputera oraz praktyki i staże jako czynniki najbardziej poprawiające szanse na znalezienie pracy.



Rys. 3.16. Szkolenia, w których chcieliby uczestniczyć badani.

Młodzież pytana o *bariery w korzystaniu ze szkoleń*, co prawda ma jeszcze mało osobistych doświadczeń związanych z uczestnictwem w nich, ale jej wypowiedzi oddają przekonania funkcjonujące w środowisku (rys. 3.17).



Rys. 3.17. Bariery w podejmowaniu szkoleń wymieniane przez respondentów.

Wśród uczniów różnych typów szkół trzeba zwrócić uwagę na ZSZ. Młodzież pobierająca naukę w tych szkołach najczęściej nie potrafi wskazać żadnych barier - występuje kategoria brak odpowiedzi.

Dla pozostałych respondentów dwie grupy barier mają największe znaczenie – koszty finansowe, które według respondentów trzeba ponosić oraz brak czasu lub nieodpowiedni czas odbywania się zajęć. Są to wskazania, które pojawiły się najczęściej.

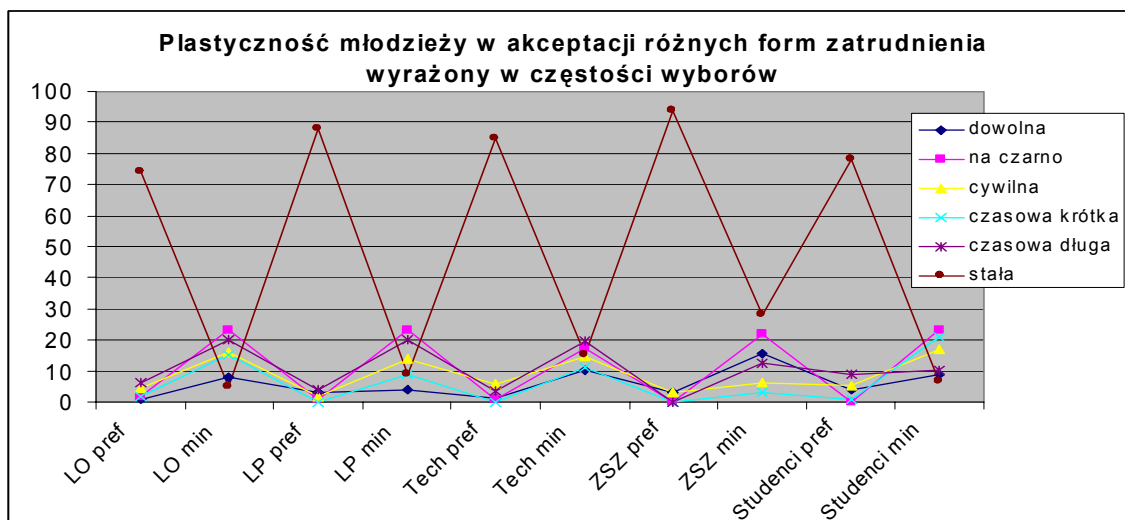
Niedostępność kursów z powodu braku miejsc (dużej ilości chętnych), brak informacji o fakcie szkolenia, tematyce kursu czy przydatności proponowanej wiedzy lub umiejętności w znalezieniu zawodu oraz trudność z dotarciem na miejsce szkoleń - duża odległość lub problemy komunikacyjne mają mniejsze znaczenie (te wskazanie pojawiają się statystycznie rzadziej niż poprzednie), choć ponad 10% uczniów z niektórych typów szkół wskazują na to zjawisko (LO, Tech).

Sporadycznie pojawiały się też inne wskazania jako bariery w korzystaniu w szkoleniach: brak motywacji do szkoleń, brak odpowiedniej oferty tematycznej czy niska jakość szkoleń. Warto zwrócić uwagę, że niektórzy respondenci w tym przypadku wyrażali przekonanie o tym, że szkolenia tego typu mają niewielką wartość w oczach pracodawców i nie pomagają w zatrudnieniu.

3.2. Preferowane oraz minimalnie akceptowalne warunki zatrudnienia

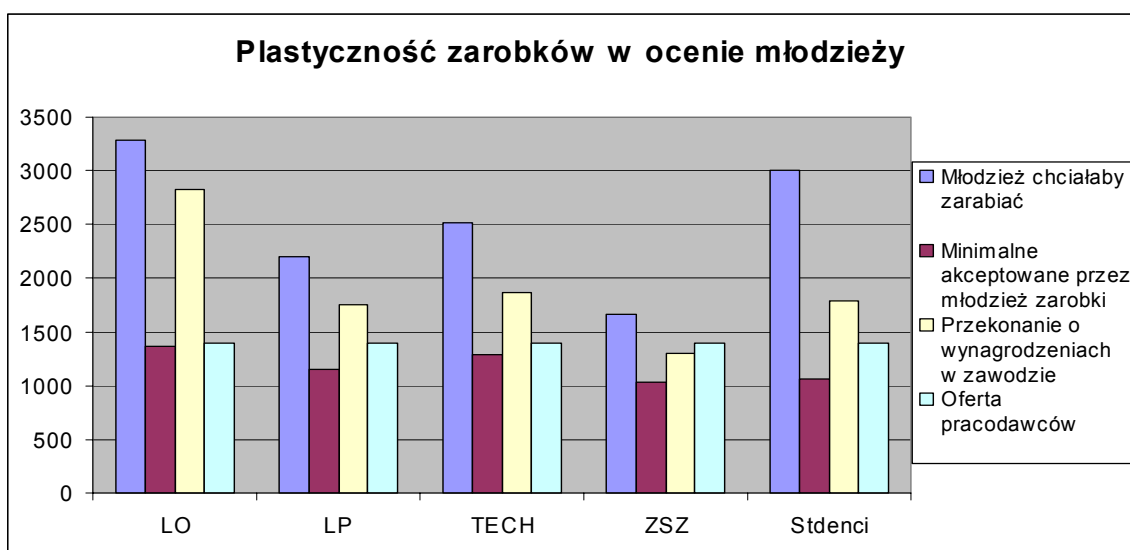
3.2.1. Forma umowy

Młodzież była pytana o *to jaka forma umowy byłaby dla niej najodpowiedniejsza* i o *to na jaką najmniej korzystną formę by się zgodziła*. Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawia wykres (rys. 3.18). Generalnie młodzi ludzie chcieliby być zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Tę formę wybrało 74% uczniów LO, 88% uczniów LP, 84% uczniów Tech, aż 93% uczniów ZSZ i 78% studentów. Porównanie preferowanej formy zatrudnienia z najmniej korzystną pokazuje, że najmniejszą elastyczność w tym względzie wykazują uczniowie ZSZ (najczęściej preferują i najczęściej upierają się przy tej formie). Dużo mniejsze przywiązanie okazują studenci i uczniowie z LO.



Rys. 3.18. Elastyczność młodzieży w akceptacji różnych form zatrudnienia.

3.2.2. Wynagrodzenie.

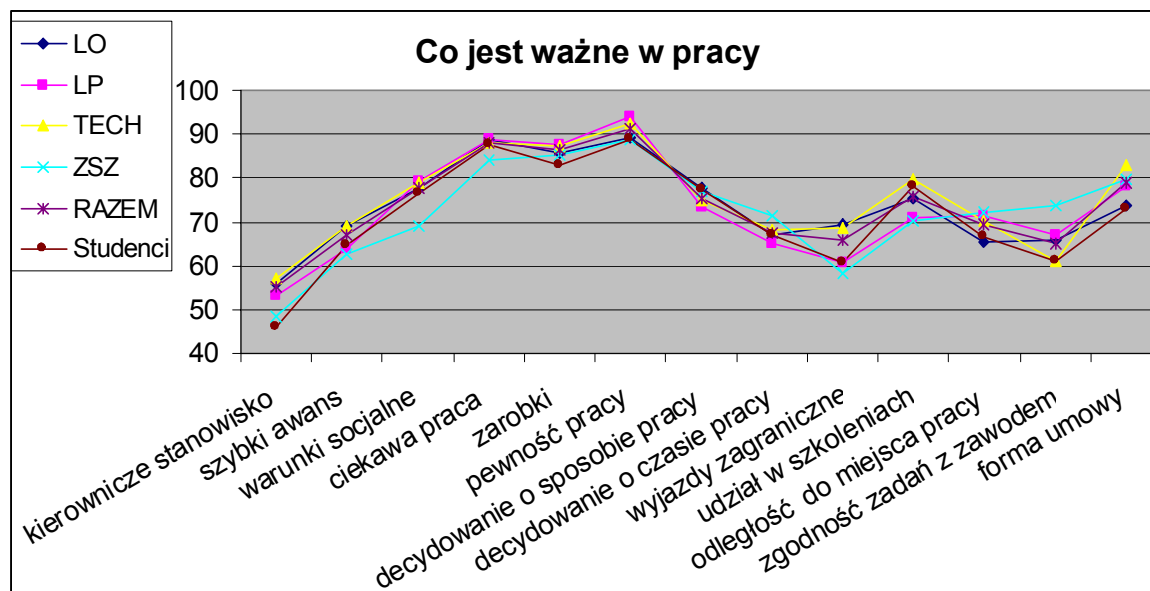


Rys. 3.19. Elastyczność młodzieży w aspekcie zarobków.

Młodzież jest elastyczna w swoich decyzjach płacowych (rys. 3.19). Rozpiętość pomiędzy *preferowanym a najniższym akceptowanym wynagrodzeniem* jest istotnie statystycznie różna. Najbardziej skłonni do ustępstw są studenci i uczniowie LO. Najmniejszą rozpiętość deklarują uczniowie ZSZ. Trzeba jednak przyznać, że ich preferowane wynagrodzenie jest najniższe spośród wszystkich typów szkół. Warto zauważyć, że dolna granica akceptowanych wynagrodzeń w żadnej grupie nie leży poniżej 1000 PLN.

Na wykresie dla ilustracji przedstawiono uśredniony poziom wynagrodzeń deklarowanych przez lubelskich pracodawców w stosunku do oczekiwań badanych grup. Szczegółowo omówione to zostało w części poświęconej porównaniom międzysektorowym.

3.2.3. Waga poszczególnych warunków pracy

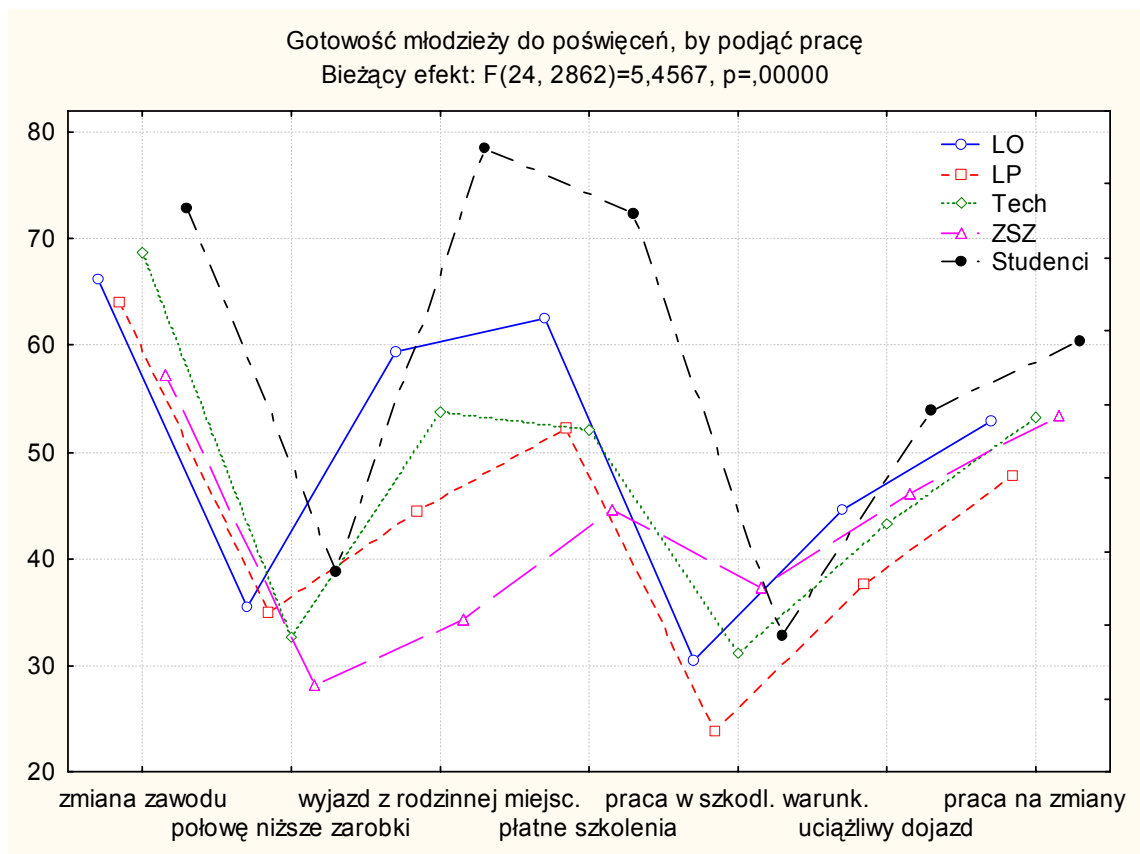


Rys. 3.20. Ocena różnych aspektów pracy.

Wszyscy badani respondenci z grupy wchodzących na rynek pracy bardzo podobnie postrzegają *ważność różnych aspektów pracy* (rys. 3.20). Na plan pierwszy wysuwa się grupa cech ocenianych jako bardzo ważne: pewność pracy, ciekawa praca, zarobki. W drugiej kolejności wskazywane są warunki socjalne, forma umowy i udział w szkoleniach (bez ZSZ i LP). Dla ZSZ specyficzny jest podwyższony wynik, w stosunku do pozostałych kategorii, zgodności zadań z zawodem. Wskazuje to na niechęć młodzieży do przekwalifikowania i poszerzania zakresu swoich obowiązków poza wyuczone w zawodzie.

Na pytanie o *gotowość do poświęceń by pracować* młodzież odpowiada w sposób bardzo zróżnicowany (rys. 3.21). Różnice dotyczą zarówno poszczególnych komponentów ($F=104,1$; $p<,000$) jak i typów szkół ($F=14,9$; $p<,000$).

Praca, którą młodzież jest gotowa podjąć musi spełniać pewne minimalne standardy. Praca nie może zagrażać zdrowiu – być prowadzona w szkodliwych warunkach a oferowana płaca musi być godziwa. W obu skalach młodzież daje oceny wskazujące na małą gotowość do poświęcenia się i przyjęcia bardzo niekorzystnych dla siebie ofert pracy (rys. 3.21).



Rys. 3.21. Gotowość do poświęceń przy podejmowaniu pracy deklarowana przez uczniów z różnych szkół.

By zdobyć pracę badanej młodzieży najłatwiej pogodzić się z koniecznością wyjazdu do innej miejscowości, zmiany zawodu, podjęciem dodatkowych, płatnych szkoleń, pracą w systemie zmianowym. Łączy się to z brakiem zobowiązań rodzinnych tej grupy.

Dużo mniej chętnie młodzi respondenci odnoszą się do zgody na niskie płace, szkodliwe warunki pracy czy konieczność dojazdów do pracy. To ostatnie łączy się nie tylko z niedogodnościami transportu ale także z kosztami finansowymi.

Studenci są najbardziej gotowi do poświęceń. Szczególnie dotyczy to gotowości do wyjazdu z rodzinnej miejscowości i uczestnictwa w płatnych szkoleniach oraz zmiany zawodu i pracy na zmiany.

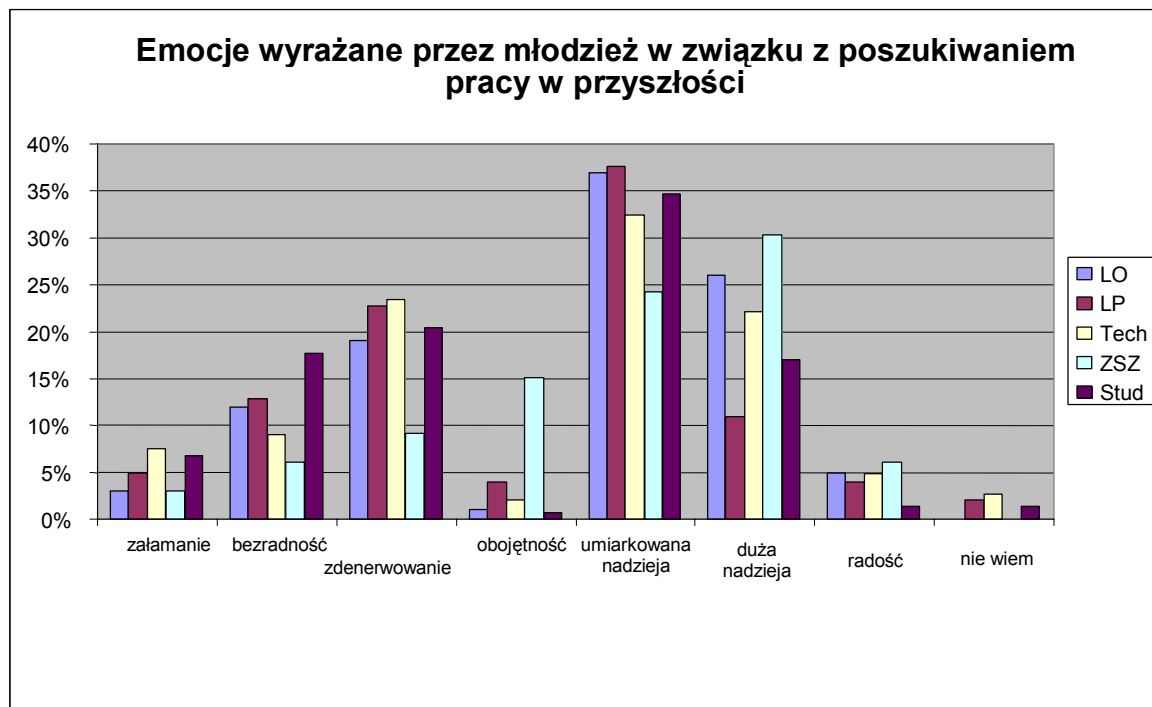
Najmniej skłonni do poświęceń by zdobyć pracę są uczniowie ZSZ. Szczególnie niskie wyniki uzyskali respondenci z tego typu szkoły w aspekcie pracy za niższe zarobki oraz wyjazdu. Wskazuje to na małą samodzielność tej grupy uczniów: nie mogą dać sobie rady z niższymi zarobkami i brak im zasobów na wyjazd i organizację życia w nowym miejscu.

3.3. Spostrzeganie swoich szans na rynku pracy

Kolejnym obszarem eksploracji opinii przyszłych uczestników rynku pracy była analiza przekonań dotyczących ich szans na znalezienie pracy.

3.3.1. Emocje związane z poszukiwaniem pracy

Większość młodzieży wchodzącej na rynek pracy deklaruje, że odczuwa pozytywne *emocje na myśl o poszukiwaniu pracy w przyszłości* (rys. 3.22). Wśród badanych dominuje nadzieja. Wskazania umiarkowanej lub dużej nadziei w całej grupie dokonało 54,2% respondentów. Ta grupa młodzieży powinna łatwiej sobie radzić wchodząc na rynek pracy.



Rys. 3.22. Emocje związane z poszukiwaniem pracy w przyszłości.

Prawie 40 % respondentów przeżywa negatywne emocje na myśl o swoim wejściu na rynek pracy i poszukiwaniu pracy. 46,8% spośród nich przeżywa najbardziej negatywne emocje – załamanie i bezradność. Są to emocje, o takim natężeniu i znaku, że blokują podejmowanie przez nich jakichkolwiek konstruktywnych działań na rynku pracy – to potencjalni wykluczeni. Dlatego grupa ta wymaga większej uwagi ze strony sektora edukacji.

Porównanie grupy badanych, którzy przeżywają skrajne emocje z pozostałą częścią respondentów pokazuje, że są oni różni od pozostałych w wielu aspektach. Mają dużo mniej optymistyczne nastawienie związane z rynkiem pracy (tab. 3.1). Różnica pomiędzy grupą przeżywającą skrajnie negatywne emocje a pozostałymi jest ogromna ($t=10,98$; $pi<0,000000$). Towarzyszy temu niższa ocena szans na pracę w wybranym zawodzie zarówno teraz ($t=5,15$; $pi<0,0000$) jak i za 5 lat ($t=3,79$; $pi=0,0002$). Mniejsze szanse na znalezienie pracy w zawodzie ich zdaniem wynika z mniejszego na nią popytu ($t=2,84$; $pi=0,005$). Niżej oceniają też swoje szanse na podjęcie pracy w perspektywie 1 roku ($t=2,1$; $pi=0,036$), pomimo, że deklarują większą gotowość do przekwalifikowania się ($t=10,98$; $pi<0,000000$). W ich ocenach szansa na kontynuację nauki za 1 rok ($t=2,88$; $pi=0,004$) oraz za 3 lata jest także mniejsza niż w przypadku respondentów o bardziej pozytywnym nastawieniu ($t=3,41$; $pi<0,001$).

Tab. 3.1. Porównanie uczniów przeżywających skrajnie negatywne emocje do pozostałych pod względem planów na przyszłość i oceny szansy ich powodzenia.

ZMIENNA	Przeżywający skrajnie negatywne emocje	Przeżywający emocje pośrednie lub pozytywne	t	df	pi
Plany na przyszłość i ocena szansy ich powodzenia:	Średnia (M ₁)	Średnia (M ₂)			
prawdopodobieństwo nauki za 1 rok	67,460	76,076	-2,88	377	0,0043
prawdopodobieństwo pracy za 1 rok	59,054	66,281	-2,10	357	0,0365
prawdopodobieństwo nauki za 3 lata	59,348	72,987	-3,41	275	0,0007
ocena szans na pracę w wybranym zawodzie	50,290	65,680	-5,15	398	0,0000
ogólne nastawienie do poszukiwania pracy	37,033	65,795	-10,98	498	0,0000
obecne zapotrzebowanie na twój zawód	48,613	54,908	-2,84	516	0,0047
szansa na znalezienie pracy w zawodzie za 5 lat	49,960	58,201	-3,79	516	0,0002

Tab. 3.2. Porównanie uczniów przeżywających skrajnie negatywne emocje do pozostałych pod względem deklarowanych trudności w podejmowaniu decyzji zawodowej.

ZMIENNA	Przeżywający skrajnie negatywne emocje	Przeżywający emocje pośrednie lub pozytywne	t	df	pi
Trudności w podejmowaniu decyzji zawodowej	Średnia (M ₁)	Średnia (M ₂)			
brak umiejętności podejmowania decyzji	34,904	24,28	3,51	516	0,0005
brak profesjonalnego wsparcia	49,980	43,49	1,89	516	0,0587
brak akceptacji wyborów ze strony osób ważnych	31,108	24,92	1,90	516	0,0584
brak wiedzy na temat zdolności	42,312	30,340	3,75	516	0,0002
brak informacji zawodoznawczych	52,215	43,171	2,64	516	0,0085
brak jasnego systemu wartości	33,587	25,911	2,37	516	0,0181
wszechstronne zainteresowania	31,580	39,934	-2,46	516	0,0143
lęk przed błędną decyzją	52,759	42,797	2,78	516	0,0056
brak wolnych miejsc w zawodzie	60,065	52,405	2,12	516	0,0049

Respondenci, którzy przeżywają bardziej skrajne negatywne emocje zgłaszają też dużo więcej problemów z podejmowaniem decyzji wyboru zawodu (tab. 3.2). Wyjątkiem od tego jest aspekt wszechstronne zainteresowania - posiadanie wielu atrakcyjnych alternatyw. Respondenci z grupy zagrożonej wykluczeniem wskazują ten aspekt jako mniejszy problem. Pokazuje to, że biorą pod uwagę mniej alternatyw, posiadają węższe zainteresowania co ogranicza ich możliwości trafnej decyzji wyboru zawodu.

Analizowana grupa twierdzi, że relatywnie do pozostałych bardziej brak im umiejętności podejmowania decyzji w ogóle, brak wiedzy na temat swoich zdolności, przydatnej do podjęcia decyzji zawodowej, ale też brak jasnego systemu wartości, który byłby drogowskazem przy wyborze; bardziej doskwiera im brak informacji o zawodach i wymaganych kompetencjach, zdolnościach potrzebnych do ich wykonywania, a także silniejsze przekonanie o braku wolnych miejsc pracy w wybranym zawodzie. Towarzyszy temu większy lęk przed podjęciem niewłaściwej decyzji. Dlatego warto zwrócić uwagę na dwie zmienne, które lokują się blisko progu istotności różnicy, ale go nie osiągają. Są to: silniejsze poczucie braku wsparcia ze strony ważnych osób wyrażane przekonaniem o mniejszej akceptacji preferencji i wyborów zawodowych oraz ze strony profesjonalnych doradców zawodowych lub innych specjalistów, którzy mogą pomóc wybrać właściwy zawód.

Analizując aspekty ważne w pracy dla obu porównywanych grup można stwierdzić, że badani z grupy zagrożonej wykluczeniem niżej niż pozostali badani cenią sobie samodzielność w pracy wyrażającą się możliwością decydowania o sposobie wykonywania zadań w pracy ($M_1=72,15$; $M_2=77,03$; $t=-2,09$; $df=508$; $pi=0,037$) i o czasie wykonywania pracy ($M_1=61,83$; $M_2=68,65$; $t=-2,27$; $df=507$; $pi=0,023$).

Tab. 3.3. Porównanie uczniów przeżywających skrajnie negatywne emocje do pozostałych pod względem oceny od czego zależy znalezienie pracy.

ZMIENNA	Przeżywający skrajnie negatywne emocje	Przeżywający emocje pośrednie lub pozytywne			
Znalezienie pracy zależy:	Średnia	Średnia	t	df	Pi
od układów i znajomości	87,204	82,518	2,22	508	0,0270
aktywności poszukującego	72,872	82,352	-4,32	513	0,0000
umiejętności poszukującego	75,978	81,591	-2,65	511	0,0082
wiedzy poszukującego	70,645	77,292	-2,94	512	0,0034

W aspekcie oceny od czego zależy znalezienie pracy obie grupy różnią się w ocenie 4 kwestii (tab 3.3). Według badanych zagrożonych wykluczeniem znalezienie pracy silniej zależy od różnych układów i znajomości, a w dużo mniejszym stopniu od cech poszukującego – jego wiedzy, aktywności i umiejętności. Taki ogląd sytuacji będzie prowadził do przykładania mniejszego znaczenia do gromadzenia kapitału personalnego, edukacyjnego czy reputacji na rzecz kapitału społecznego (Bańka, w druku).

Tab. 3.4. Porównanie uczniów przeżywających skrajnie negatywne emocje do pozostałych pod względem skuteczności różnych sposobów znajdowania pracy.

ZMIENNA	Przeżywający skrajnie negatywne emocje	Przeżywający emocje pośrednie lub pozytywne			
Skuteczność sposobów znajdowania pracy:	Średnia	Średnia	t	df	p
Urzędy Pracy	32,177	40,828	-3,43	516	0,0007
odpowiedzi na ogłoszenia prasowe	44,231	49,207	-2,08	516	0,0383
prywatne firmy pośrednictwa pracy	43,652	50,272	-2,72	516	0,0068
osobiste odwiedzania pracodawców	57,008	62,846	-2,28	516	0,0233
telefoniczne kontakty z pracodawcami	38,530	48,278	-3,74	516	0,0002

Analiza pytania o stopień prawdopodobieństwa znalezienia pracy za pomocą różnych sposobów pokazuje, że grupa zagrożonych wykluczeniem niżej ocenia te sposoby, w których istotnym elementem jest stawianie do rywalizacji z innymi (Urzędy Pracy, prywatni pośrednicy, odpowiedzi na ogłoszenia prasowe i inne) oraz bezpośredni kontakt z potencjalnym pracodawcą (osobiste odwiedzanie, telefoniczny kontakt) (tab. 3.4).

Tab. 3.5. Porównanie uczniów przeżywających skrajnie negatywne emocje do pozostałych pod względem obaw związanych z bezrobociem.

ZMIENNA	Przeżywający skrajnie negatywne emocje	Przeżywający emocje pośrednie lub pozytywne	t	df	pi
Czego obawiasz się w bezrobociu:	średnia	średnia			
trudności założenia i utrzymania rodziny	67,241	58,580	2,37	466	0,0181
pozostawania na utrzymaniu rodziców	76,207	67,467	2,75	468	0,0063
konieczności mieszkania z rodzicami	69,651	59,792	2,71	468	0,0070
poczucia bycia niepotrzebnym	65,977	48,808	4,70	471	0,0000
nudy	64,884	52,950	3,19	467	0,0015
poczucia własnej bezradności	70,690	56,263	2,69	473	0,0074
braku możliwości własnego rozwoju	73,218	63,429	3,09	470	0,0021
konieczności wyjazdu na "zachód" za pracę	60,824	47,552	3,49	467	0,0005
zajmowania niskiej pozycji społecznej	66,667	56,528	2,84	468	0,0047
braku szacunku ze strony innych ludzi	60,920	48,990	3,20	471	0,0015
zapomnienia umiejętności zawodowych	58,706	50,208	2,35	467	0,0192
jak bardzo obawiasz się bezrobocia w ogóle	80,333	60,990	5,92	502	0,0000

Badani z grupy przeżywający silne negatywne emocje nie tylko bardziej obawiają się, że będą bezrobotni niż respondenci z grupy o dominujących emocjach neutralnych i pozytywnych ($t_{Studenta}=5,92$; $p_i < 0,0000$) ale też oceniają wszystkie aspekty bezrobocia jako bardziej dokuczliwe – sprawiające, że bardziej boją się sytuacji braku pracy (tab. 3.5). Można więc powiedzieć, że bezrobocie jest przez nich spostrzegane jako bardziej uciążliwe.

Tab. 3.6. Porównanie uczniów przeżywających skrajnie negatywne emocje do pozostałych pod względem oceny lubelskiego rynku pracy.

ZMIENNA	Przeżywający skrajnie negatywne emocje	Przeżywający emocje pośrednie lub pozytywne	t	df	p
Ocena rynku pracy w Lublinie w aspektach:	Średnia	Średnia			
ilość wolnych miejsc pracy	21,685	28,851	-3,52	470	0,0005
tempo zmian	23,488	31,927	-3,28	468	0,0011
kierunek zmian	29,880	42,613	-4,77	456	0,0000
różnorodność zawodów	30,345	39,328	-3,52	472	0,0005
wysokość zarobków	25,056	32,318	-3,24	471	0,0013
atrakcyjność lubelskiego rynku pracy	29,318	34,272	-2,25	491	0,0247

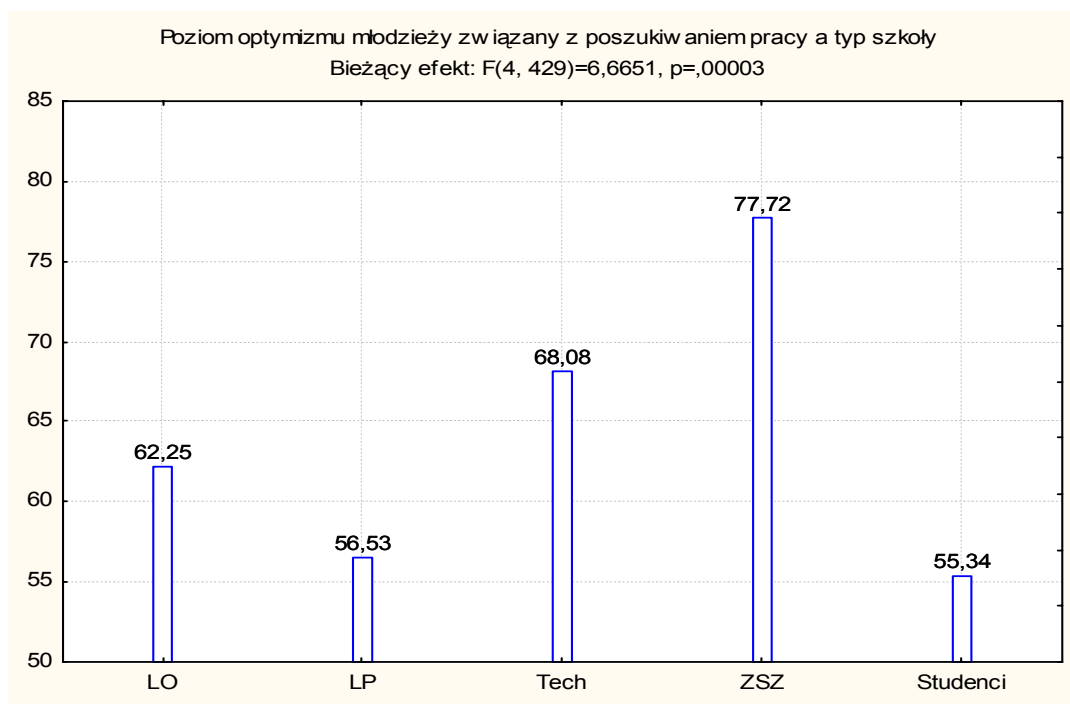
Dla osób przeżywających negatywne emocje lubelski rynek pracy jest mniej atrakcyjny niż dla grupy pozostałych badanych (tab. 3.6). Ta tendencja dotyczy wszystkich aspektów zawartych w kwestionariuszu. Zarobki, ich zdaniem, są niższe, mniejsza jest liczba oferowanych miejsc pracy oraz różnorodność zawodów. Kierunek zmian oceniają jako pogarszanie się sytuacji na rynku pracy i tylko tempo negatywnych zmian oceniają jako mniejsze w stosunku do grupy przeżywających mniej negatywne emocje. Jednak przyznają, że są gorzej poinformowani o rynku pracy ($M_1=32,07$; $M_2=39,70$; $t=-3,18$; $df=482$; $p_i=0,002$) od pozostałej części populacji. Istotne statystycznie różnice ujawniły się w skalach opisujących źródła informacji związane z kontaktami z pracodawcami ($M_1=19,81$; $M_2=24,94$; $t=-1,95$; $df=516$; $p_i=0,052$) oraz korzystaniem ze specjalistycznych czasopism ($M_1=33,36$; $M_2=40,87$; $t=-2,2$; $df=516$; $p_i=0,028$).

Czują się też gorzej przygotowani do rynku pracy przez szkołę. Szczególnie wiedza o możliwości wykonywania zawodu na lokalnym rynku pracy, którą wynieśli ze szkoły, jest przez nich oceniana jako mniejsza ($M_1=30,83$; $M_2=37,82$; $t=-2,39$; $df=477$; $p_i=0,017$). Poziom nauczania swoich szkół oceniają jako dający mniejsze umiejętności praktyczne ($M_1=46,67$; $M_2=55,01$; $t=-2,61$; $df=485$; $p_i=0,009$) a przekaz jako mniej jasny i mniej komunikatywny ($M_1=50,48$; $M_2=57,76$; $t=-2,55$; $df=482$; $p_i=0,011$). Ponieważ analiza szkół nie wykazała istotności różnic, należy sądzić, że nie są to obiektywne cechy związane ze szkołą a oceny raczej dotyczą subiektywnego odbioru treści nauczania.

Analiza płci respondentów z obu grup wskazuje, że zjawisko to częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn.

Warto zwrócić uwagę na liczebności odpowiedzi mówiących o negatywnych emocjach w poszczególnych grupach badanych uczniów i studentów. Najliczniejszy udział wskazań skrajnie

negatywnych emocji występuje wśród studentów (24,5%). Druga grupa, w której pojawia się dużo odpowiedzi wskazujących na przeżywanie negatywnych emocji to uczniowie Liceów Profilowanych (17,8%). W następnej kolejności pojawiają się Technika (16,5%) i LO (15%). Najmniej deklarujących skrajnie negatywne emocje w związku z wejściem na rynek pracy jest uczniów ZSZ (9%).

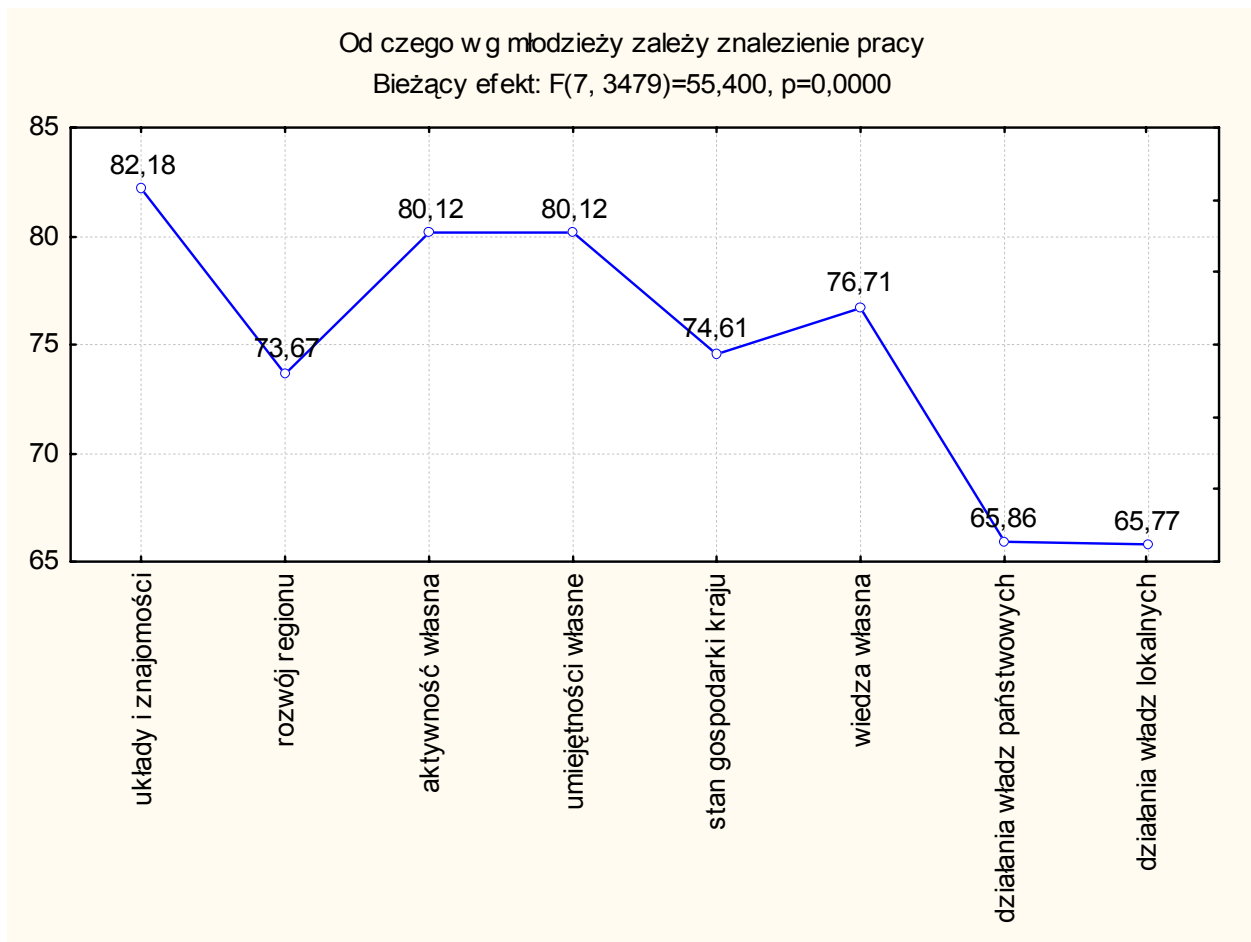


Rys. 3.23. Poziom optymizmu związany z poszukiwaniem pracy w zależności od typu szkoły.

Młodzież pytana o *ogólne nastawienie związane z poszukiwaniem pracy* deklaruje umiarkowany lub wysoki poziom optymizmu (wyniki wszystkich grup przekraczają poziom środka skali). Podobnie jak w pytaniu o emocje tak i w tym pytaniu o nastawienie uczniowie ZSZ ($M_{ZSZ}=77,72$) deklarują najwięcej optymizmu, zaś studenci ($M_{Stud}=55,34$) oraz uczniowie liceów profilowanych ($M_{LP}=56,53$) najmniej (rys. 3.23). Po raz kolejny nasuwa się pytanie czy przygotowanie ściśle zawodowe daje poczucie komfortu czy raczej uczniowie Technikum i ZSZ nie potrafią wyobrazić sobie swojej sytuacji na rynku pracy i w związku z tym nie doceniają poziomu trudności ?

3.3.2. Ocena wagi czynników wpływających na znalezienie pracy.

Młodzież pytana *od czego zależy znalezienie pracy* oceniła poszczególne czynniki na istotnie statystycznie zróżnicowanym poziomie ($F=55,4; p<.000$).

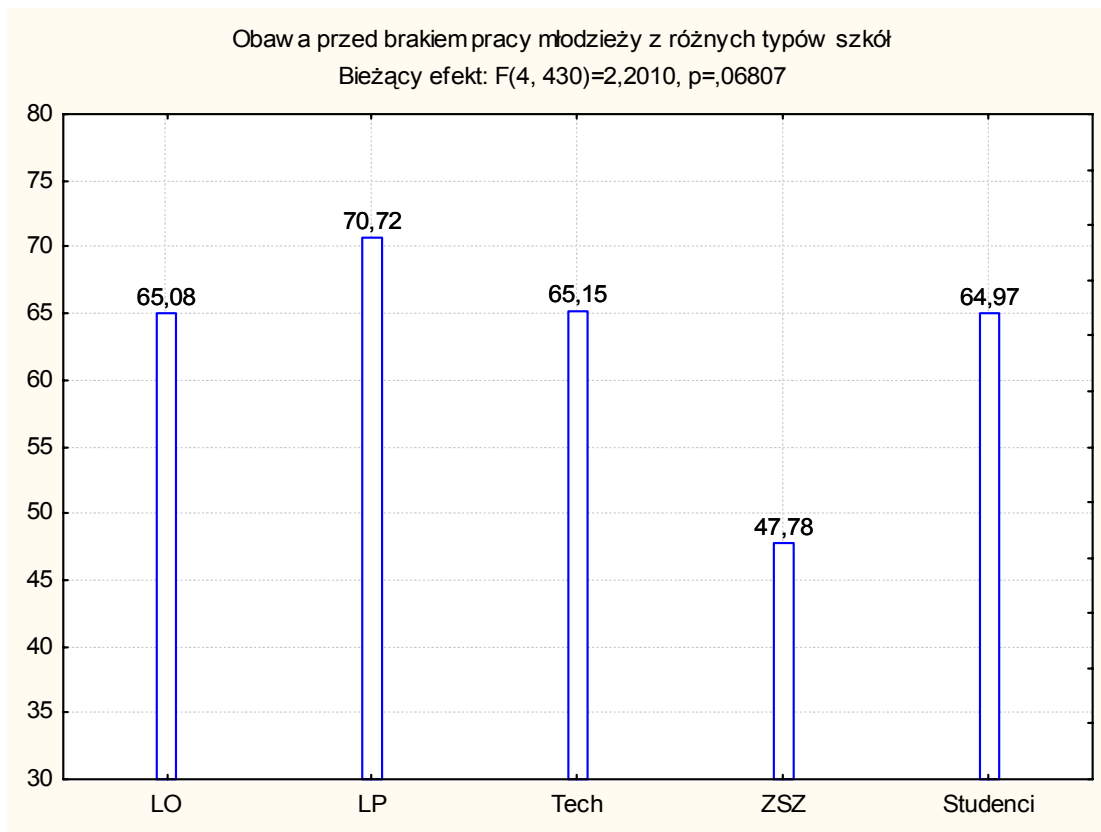


Rys. 3.24. Czynniki wpływające na znalezienie pracy.

Opinie uczniów różnych typów szkół oraz studentów nie różnią się między sobą ($F=1,1$ $pi=.35$) dlatego grupę młodzieży omówiono łącznie (rys. 3.24). Wśród ludzi młodych dominuje przekonanie, że najłatwiej znaleźć pracę dzięki kapitałowi społecznemu kandydata. Znalezienie pracy zależy przede wszystkim od znajomości ($M=82,2$), na drugim miejscu lokują się cechy osoby ubiegającej się o pracę. Ważne są w pierwszej kolejności umiejętności oraz aktywność własna, a w drugiej kolejności – wiedza. Czynniki obejmujący stan gospodarki zarówno całego kraju jak i regionu spostrzegany jest jako silnie wpływający na znalezienie pracy choć słabiej niż poprzednio wymienione. Najmniejszy wpływ spośród badanych aspektów choć wyższy niż środek skali mają działania władz (dotyczy to zarówno władz państwowych jak i regionalnych).

3.3.3. Obawa przed bezrobociem.

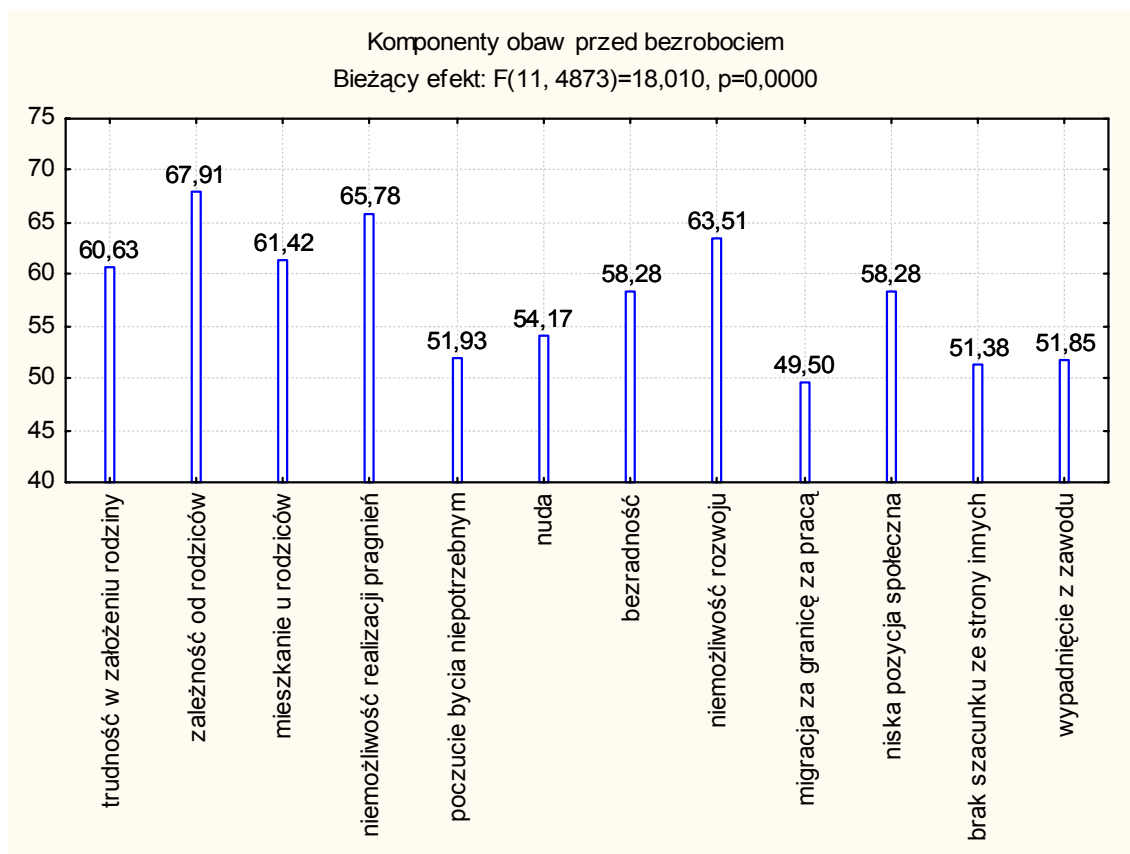
Na pytanie *jak bardzo obawiasz się bezrobocia* młodzież deklarowała, że obawa jest raczej wysoka (rys. 3.25).



Rys. 3.25. Obawa przed bezrobociem wśród młodzieży z różnych szkół.

Najsilniej bezrobocia obawiają się uczniowie liceów profilowanych ($M_{LP}=69,9$). Najmniej obaw zgłaszają uczniowie zasadniczych szkół zawodowych ($M_{ZSZ}=47,8$). Wyniki pozostałych kategorii respondentów są bardzo do siebie podobne i plasują się powyżej 60 punktów. Różnice te liczone dla wszystkich grup razem nie osiągają poziomu statystycznie istotnego, choć lokują się blisko tej granicy ($p_i < ,05$). Można więc powiedzieć, że młodzież, poza uczniami ZSZ ocenia sytuację podobnie – obawia się bezrobocia raczej w dużym stopniu. Uczniowie ZSZ odstają od pozostałej części populacji badanej ($p_i = ,04$) i obawiają się bezrobocia w stopniu średnim.

Na pytanie o to *w jakim stopniu różne czynniki sprawiają, że respondenci obawiają się braku pracy* młodzież z różnych typów szkół i studenci odpowiadają podobnie ($F=1,46$; $p_i = ,21$).



Rys. 3.26. Komponenty obaw przed bezrobociem.

W ich obawach przed bezrobociem poszczególne komponenty mają różny wkład (rys. 3.26). Za najważniejsze źródło obaw przed bezrobociem młodzież wskazuje zależność od rodziców (w tym mieszkanie z rodzicami), niemożność realizacji pragnień oraz rozwoju i trudność w założeniu i utrzymaniu rodziny. Wszystkie te elementy są blisko ze sobą powiązane. Ogniskują się wokół samodzielności, rodziny i samorealizacji.

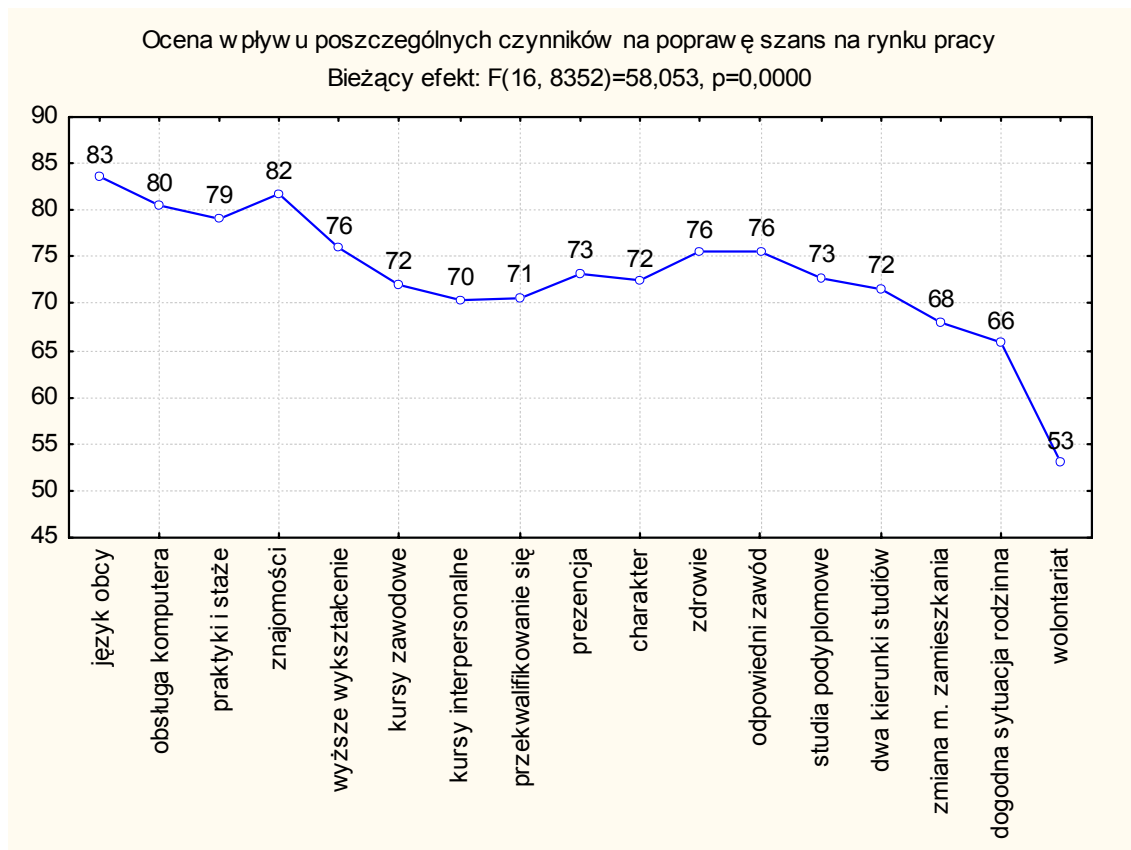
Druga grupa czynników wywołuje średnie obawy. Należą tu: niska pozycja społeczna, bezradność, nuda.

W opinii młodzieży najmniej stresujące jest poczucie bycia niepotrzebnym, wypadnięcie z zawodu, brak szacunku ze strony innych oraz wyjazd za granicę. Ich pozycja wskazuje, że młodzież nie jest przywiązana do zawodu, odniesienie do innych nie jest dla nich ważnym czynnikiem oceny swego życia i nie przeszkadza im konieczność wyjazdu za granicę w celach zarobkowych.

Wypadnięcie z zawodu jest dokuczliwsze dla uczniów szkół zawodowych (Technika i Studenci).

3.3.4. Ocena przydatności i prawdopodobieństwo podjęcia różnego rodzaju działań mogących poprawić szanse na rynku pracy

Odpowiedzi respondentów na pytanie o *stopień, w jakim poniższe czynniki poprawiają szanse na znalezienie pracy* zostały przedstawione na rys. 3.27.



Rys. 3.27. Ocena wpływu poszczególnych czynników na poprawę szans na rynku pracy.

Zdaniem młodych respondentów na czoło listy czynników poprawiających ich szanse na pracę należą: *umiejętność posługiwania się językiem obcym, znajomości, obsługa komputera oraz praktyki i staże* (rys. 3.27). Są to czynniki, które w bardzo dużym stopniu poprawiają szanse na rynku pracy. Dwa z tych czynników są związane z warunkami rynkowymi – trudno wyobrazić sobie firmę, w której nie wykorzystuje się komputera. Po akcesji i otwarciu rynków pracy w krajach UE zrozumiałe jest zapotrzebowanie na pracowników, którzy posługują się językami obcymi. Profesor Augustyn Bańka (w druku) twierdzi, że powiązania nieformalne silnie wpływają na szanse znalezienia pracy. W Skandynawii odsetek posad uzyskiwanych dzięki koneksjom to 10% ogółu, jednak już w krajach śródziemnomorskich wynosi 30%. Są też grupy zawodów o szczególnie wysokim wpływie kontaktów nieformalnych na zatrudnienie (zawody prawnicze) gdzie współczynnik ten lokuje się w okolicach 50% (Kivinen i Ahaola, 1999).

Przynależność doświadczenia zawodowego do grupy czynników najsilniej poprawiających szanse na rynku pracy jest także bardzo zrozumiałe. Posiadanie pracownika typu „plug and play” – od razu gotowego do pracy pozwala zaoszczędzić pracodawcy na kosztach szkoleniowych. W sytuacji Polski – niedoinwestowania firm i powszechnych trudności z płynnością jest to zaleta ważna dla pracodawcy.

Następne 3 czynniki silnie poprawiające szanse znalezienia pracy to *wyższe wykształcenie, odpowiedni zawód i zdrowie* (wszystkie mają po 76 pkt.). Wszystkie one pasują do modnego wśród pracodawców dążenia do redukcji kosztów. Dotyczy to minimalizacji wydatków na

szkolenia – odpowiedni zawód, wyższe wykształcenie, jak i unikania strat wynikających ze zwolnień lekarskich pracowników.

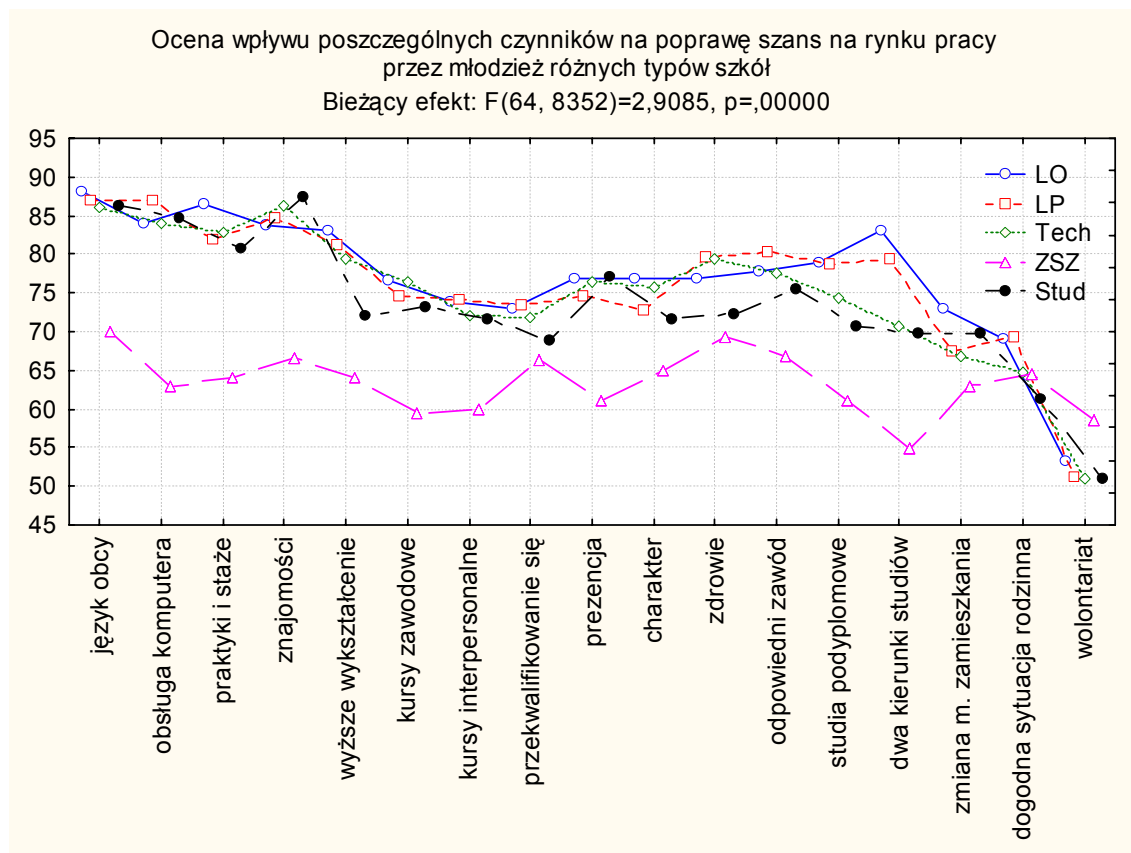
Kolejna grupa czynników dość silnie poprawiających szanse na rynku pracy układa się w dwie kategorie:

1. Wykształcenie – kursy zawodowe, studia podyplomowe, ukończone dwa kierunki studiów, przekwalifikowanie się
2. Cechy osobiste – prezencja, charakter, kursy umiejętności interpersonalnych.

W opinii młodzieży do najłabszych czynników poprawiających szanse na pracę należą *dogodna sytuacja rodzinna i gotowość do zmiany miejsca zamieszkania* – oba dotyczą dyspozycyjności czasowej lub geograficznej. Zdaniem respondentów mają wpływ nieco powyżej średni na szanse na znalezienie pracy.

Najniżej ocenione zostało angażowanie się w *wolontariat*. To przekonanie pasuje do wyników badań atrakcyjności kandydatów przeprowadzonych wśród pracodawców wybranych powiatów Lubelszczyzny zrealizowanych przez Fundację Rozwoju Lubelszczyzny (lipiec 2005). W badaniach okazało się, że wolontariat nie tylko nie podnosi spostrzeganej atrakcyjności kandydata, ale wręcz czasami może ją nawet zmniejszać.

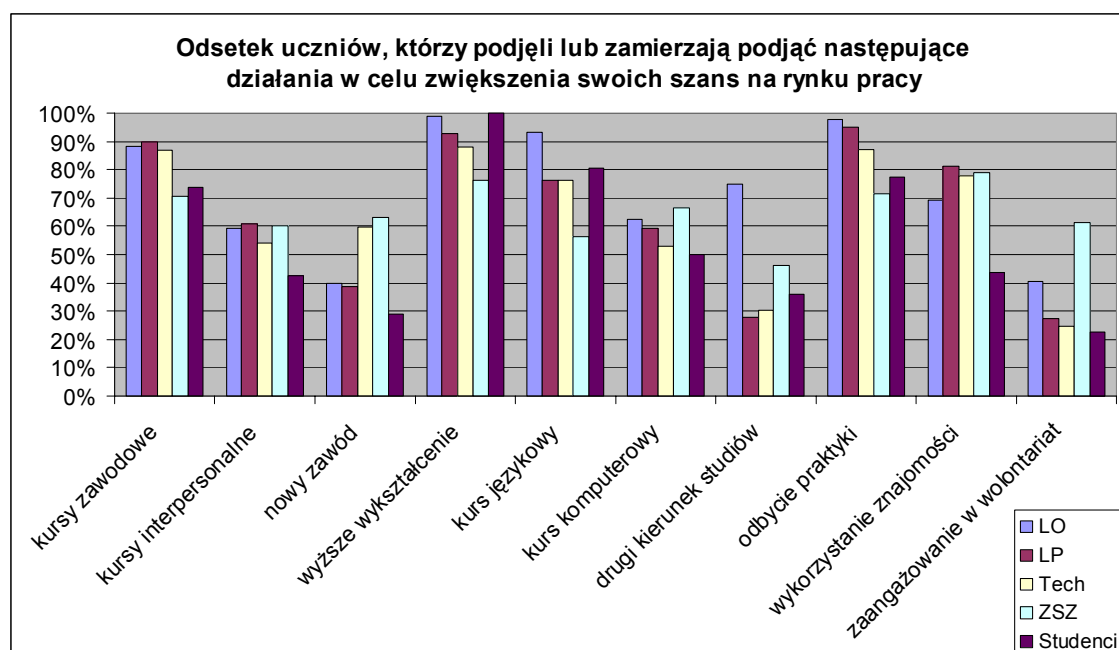
W zależności od typu szkoły lub bycia studentem czynniki zwiększające szanse są spostrzegane odmiennie ($F=64,84$ $p<,000$).



Rys. 3.28. Wpływ poszczególnych czynników na poprawę szans na rynku pracy w ocenie uczniów różnych typów szkół.

Statystyczna istotność różnicy między typami szkół wynika z odmienności ocen, które dawali uczniowie ZSZ (rys. 3.28). Choć wzajemne relacje poszczególnych czynników są podobne jak w przypadku innych szkół wszystkie wyniki są obniżone. Poza sytuacją rodzinną i wolontariatem ich oceny są znacząco niższe od ocen pozostałych grup. Zdaniem uczniów zasadniczych szkół zawodowych wszystkie podane czynniki tylko średnio poprawiają szanse. Według uczniów ZSZ nie da się bardzo silnie poprawić swoich szans na pracę.

W świetle tych informacji jawi się ważne pytanie: *jakie działania w celu poprawy swoich szans podejmuje młodzież*. Odpowiedź na to pytanie kwestionariusza pokazuje, że tylko częściowo młodzież robi to co uważa, że najbardziej podnosi ich szanse na zatrudnienie (rys. 3.29).

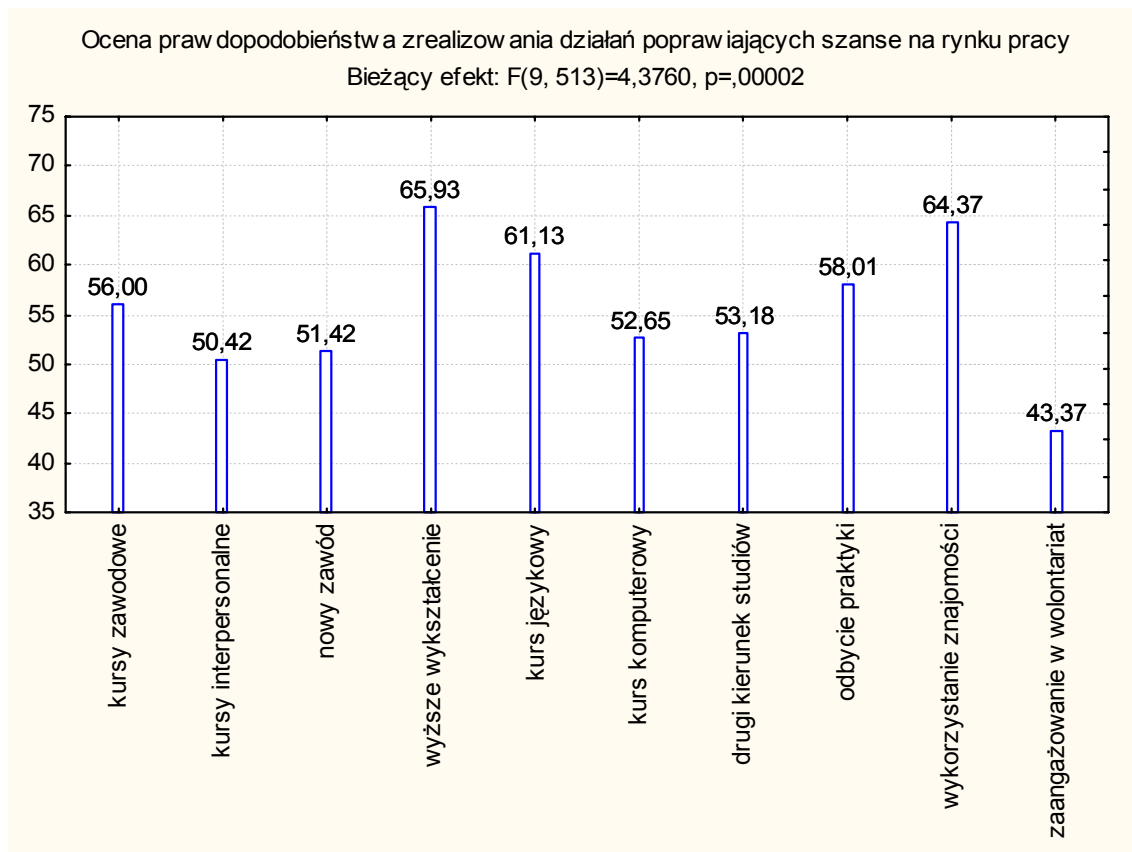


Rys. 3.29. Podjęcie lub deklarowany zamiar podjęcia wymienionych działań w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy.

Zdobycie wyższego wykształcenia, odbycie praktyki, kursy zawodowe i językowe są najczęściej wskazywane przez respondentów jako działania, które podjęli lub podejmą. Wszystkie one należą do grupy czynników najbardziej zwiększających zatrudnialność. Szczególnie ciekawy jest bardzo wysoki odsetek (76%) uczniów z ZSZ którzy zamierzają ukończyć studia. Jest to przejaw myślenia życzeniowego, gdyż nawet studia zawodowe wydają się być dla nich trudne do osiągnięcia.

Z drugiej strony korzystanie ze znajomości – szczególnie wśród studentów jest mniej popularne, choć w ocenie młodzieży jest skuteczniejsze, podobnie małą liczebność wskazań mają kursy komputerowe. W tym przypadku być może poziom umiejętności zdobytych wcześniej jest tak wysoki, że wielu młodych ludzi nie widzi potrzeby dalszego rozwoju w tej dziedzinie.

Sama chęć podjęcia działań nie pozwala określić czy będą one zrealizowane. Dlatego zadaliśmy respondentom pytanie: *Na ile jest prawdopodobne zrealizowanie działań poprawiających szanse na rynku pracy*.



Rys. 3.30. Ocena prawdopodobieństwa zrealizowania działań poprawiających szanse na rynku pracy.

Średnie wszystkich ocen prawdopodobieństwa realizacji działań oscylują wokół 50 punktów (rys. 3.30). To z jakiego typu szkoły czy uczelni pochodzą respondenci nie ma wpływu na uzyskane wyniki ($F=1,92; p=,120$). Badani w różny sposób oceniają szanse powodzenia poszczególnych działań ($F=4,38; p<,000$). Największe szanse powodzenia na rynku ma ich zdaniem osiągnięcie wyższego wykształcenia, wykorzystania znajomości i udział w kursach językowych. Warto zaznaczyć, że dotyczy to także uczniów ZSZ. Omawiane wyniki są zgodne z częstotliwością wyborów tych działań oraz ocenami stopnia w jaki poprawiają szanse na otrzymanie pracy.

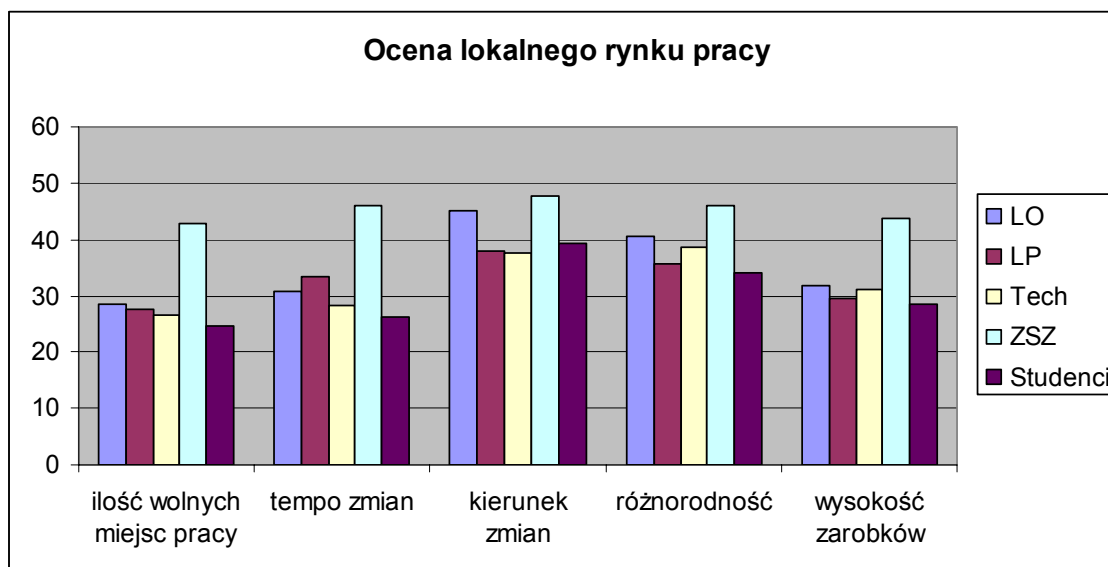
Najmniej prawdopodobne jest podjęcie przez młodzież wolontariatu – to zła wiadomość dla organizacji pozarządowych. Ta deklaracja nie dziwi, gdyż wolontariat jest oceniany jako najslabiej podnoszący szanse na rynku pracy. Motywacja do tego działania jest więc najslabsza.

3.4. Wiedza o rynku pracy

3.4.1. Ocena atrakcyjności lokalnego rynku pracy

Podstawą podejmowania działań jest obraz rzeczywistości (Bandura, 1986) dlatego podstawowym zadaniem badań było rozpoznanie *jak młodzież widzi lokalny rynek pracy w Lublinie*.

Wśród badanych, bez względu na typ szkoły, na temat rynku pracy w Lublinie przeważają opinie mało pozytywne – poniżej środka skali. Wyniki nie przekraczają poziomu 50 pkt. na 100 stopniowej skali.

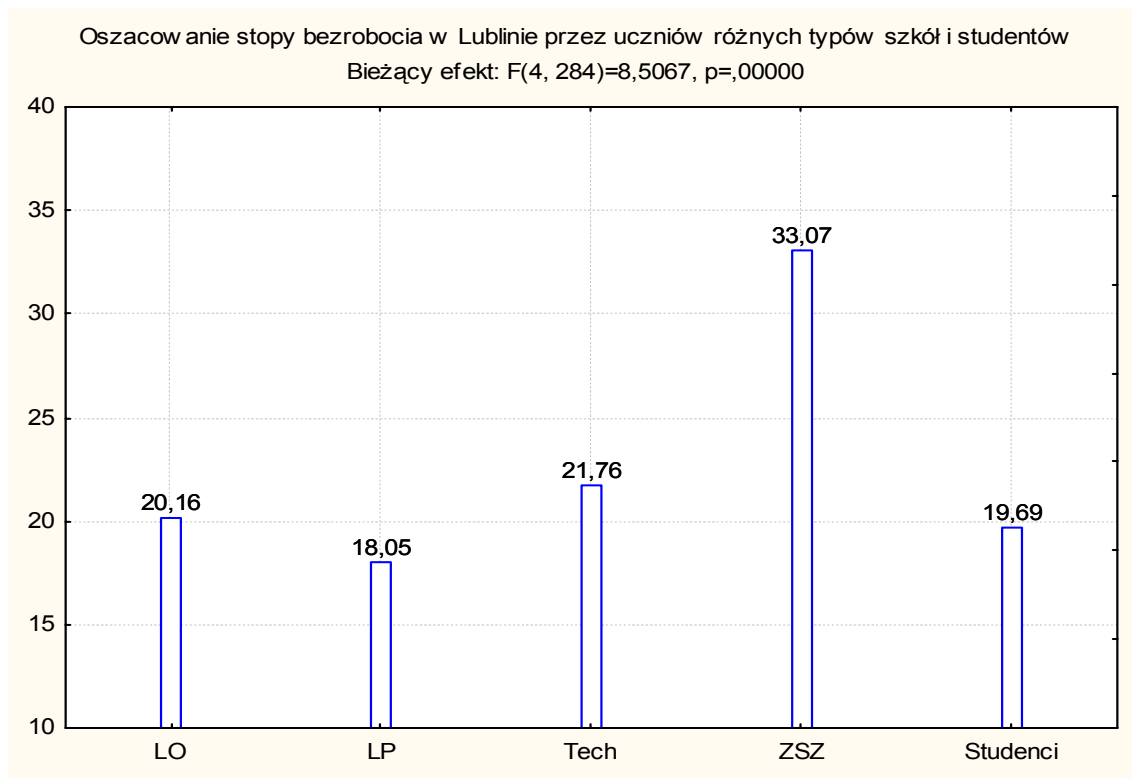


Rys. 3.31. Ocena lokalnego rynku pracy w Lublinie.

W zależności od typu szkoły (uczelni), młodzież w inny sposób spostrzega sytuację na rynku pracy w Lublinie (rys. 3.31). Najbardziej pozytywny obraz rynku pracy mają uczniowie szkół zawodowych. W swoich ocenach nie różnią się od pozostałych grup istotnie statystycznie tylko w ocenie różnorodności zawodów do wyboru i kierunku zmian. Widzą oni dla siebie najwięcej miejsc pracy, a zarobki oceniają jako najbardziej atrakcyjne.

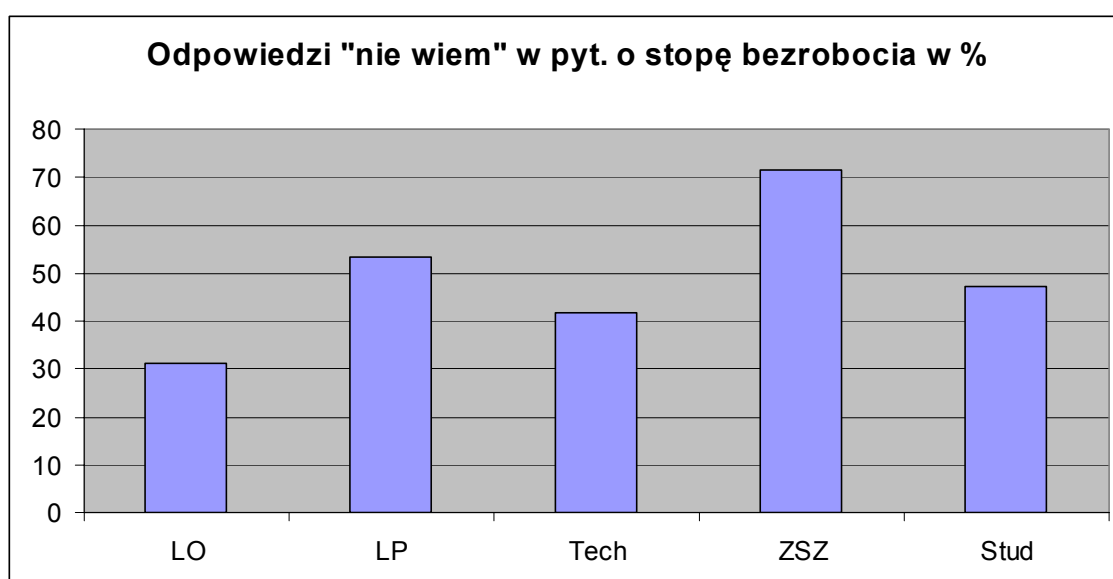
Pozostałe grupy opisują lubelski rynek pracy bardzo podobnie do siebie. Ich zdaniem jest mało wolnych miejsc pracy, co więcej sytuacja na lokalnym rynku pracy zmienia się powoli, zaś zmiany idą raczej ku gorszemu. Zarobki na lubelskim rynku pracy są oceniane przez respondentów jako raczej niskie.

Przekonaniu o małej liczbie wolnych miejsc pracy towarzyszy przekonanie o wysokiej *stopie bezrobocia* $M_{ZSZ}=33\%$; $M_{LP}=18\%$ (rys. 3.32), wobec 12,9% wykazywanych w statystykach GUS i materiałach MUP zamieszczanych na stronach internetowych. Wykres średnich dla poszczególnych szkół pokazuje, że uczniowie ZSZ najsilniej przeceniają wielkość bezrobocia. Ich wynik jest w sprzeczności do oceny ilości wolnych miejsc pracy na rynku. Respondenci z pozostałych szkół i studenci są spójni w swoich ocenach poziomu bezrobocia (wskazują go na poziomie 18-20%).

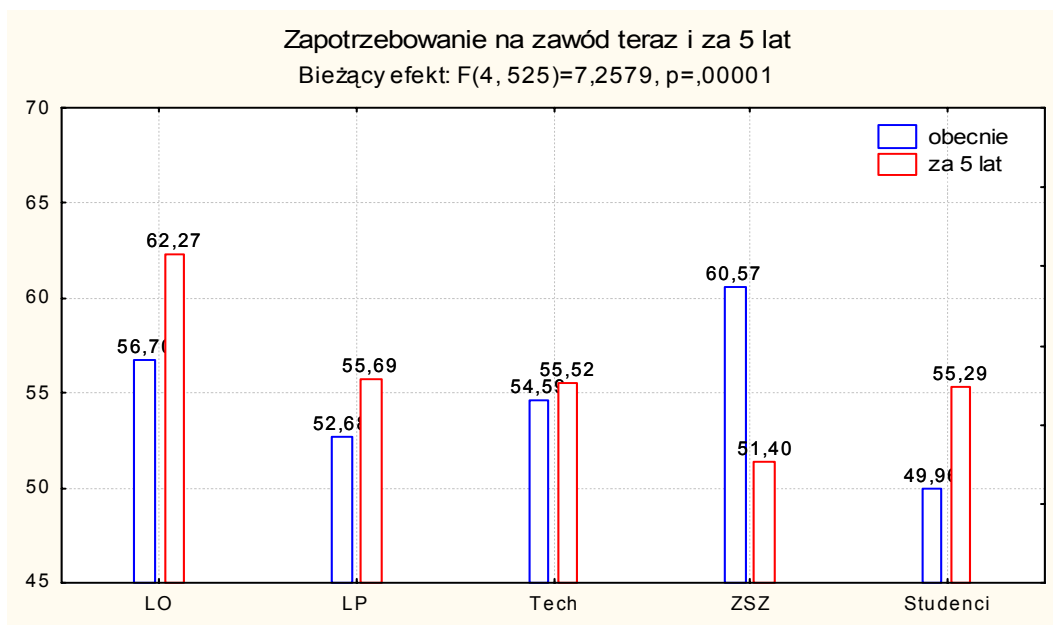


Rys. 3.32. Oszacowanie stopy bezrobocia w Lublinie.

Z drugiej strony bardzo wielu młodych ludzi stwierdza, że nie wiedzą jaki jest poziom bezrobocia w Lublinie (45,5%). Może to wskazywać na obawę przed nietrafnym oszacowaniem lub brak wyobrażenia o sytuacji na rynku pracy, co wydaje nam się bardziej prawdopodobne. Najczęściej unikają odpowiedzi uczniowie: ZSZ (71,4%), Licea Profilowane (53,5%). Odpowiedzi „nie wiem” trafiają się rzadziej w przypadku liceów ogólnokształcących (31%), techników (41,8%). Spośród studentów aż 47,3% nie umie udzielić odpowiedzi na temat stopy bezrobocia (rys. 3.33).



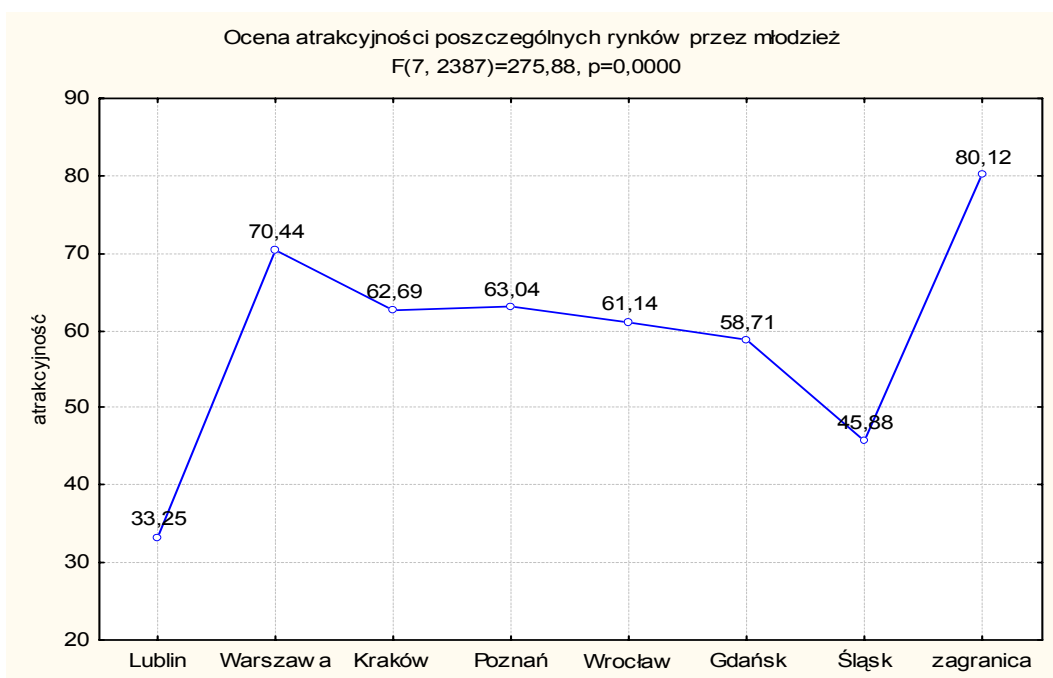
Rys. 3.33. Odpowiedzi „nie wiem” w pytaniu o stopę bezrobocia.



Rys. 3.34. Zapotrzebowanie na wybrany zawód obecnie i w perspektywie 5 lat.

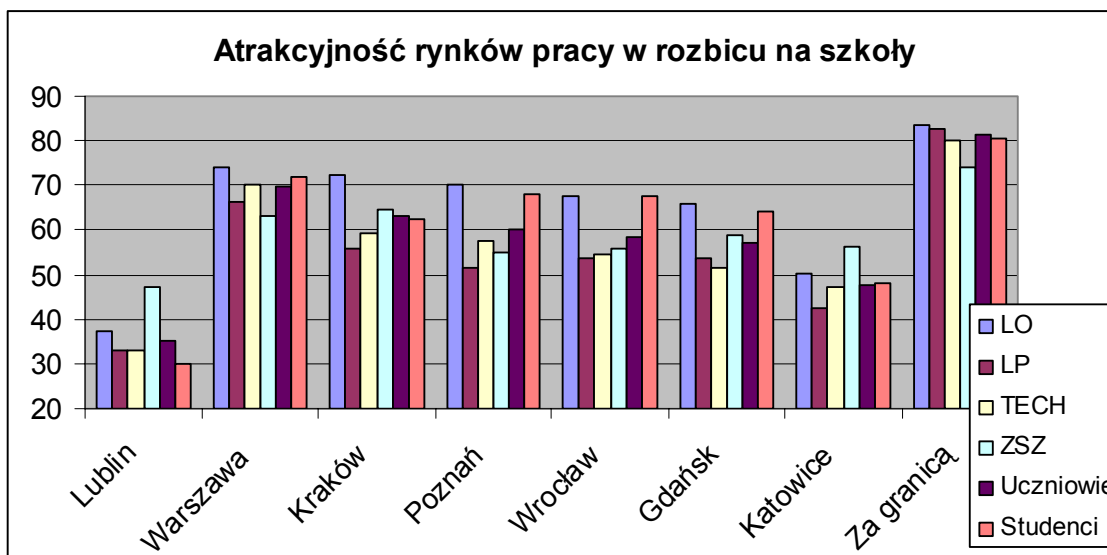
Szanse na pracę w zawodzie uczniowie liceów profilowanych i ogólnokształcących podobnie jak studenci widzą lepiej za 5 lat niż dzisiaj (rys. 3.34). Ich zdaniem za 5 lat pojawi się większy popyt na pracę w wybranym przez nich zawodzie. Uczniowie ZSZ widzą przyszłość dużo bardziej pesymistycznie. Ich zdaniem atrakcyjność ich zawodów spadnie i to znacznie. W opiniach uczniów z techników szanse na pracę w zawodzie nie zmieniają się.

3.4.2. Atrakcyjność Lublina w porównaniu z innymi rynkami pracy



Rys. 3.35. Ocena atrakcyjności poszczególnych rynków pracy.

Młodzież w bardzo zróżnicowany sposób ocenia atrakcyjność rynków pracy w różnych ośrodkach (rys. 3.35). Różnice są istotne dla ocen Lublina w stosunku do wszystkich pozostałych, Śląska wobec pozostałych, Warszawy wobec pozostałych i zagranicy wobec pozostałych. Kraków, Poznań, Wrocław i Gdańsk stanowią grupę, która zasadniczo nie różni się wobec siebie istotnie statystycznie.



Rys. 3.36. Atrakcyjność rynków pracy w rozbiciu na szkoły.

Spośród różnych alternatyw – rynków pracy w dużych miastach Polski, Lublin wypada zdecydowanie najgorzej ($M=33,3$ pkt). Co gorsza jest to przekonanie uczniów z różnych szkół oraz studentów Lublina, choć uczniowie ZSZ mają pozytywniejszy obraz rynku pracy Lublina od swoich kolegów z innych szkół to i tak jest to najgorzej oceniany przez nich rynek pracy (rys. 3.36). Wśród innych polskich miast na czoło wysuwa się rynek pracy w Warszawie (70,44). Młodzież z ZSZ ocenia ten rynek tym razem gorzej niż pozostała młodzież Lublina. W przypadku całej populacji ocena warszawskiego rynku pracy jest dwa razy lepsza niż dla Lublina. Przy odległości dzielącej oba ośrodki mniejszej niż 200 km i możliwościach komunikacyjnych zjawisko to przekładać się będzie na duży odpływ młodych ludzi z mało atrakcyjnego Lublina za pracą do bardzo atrakcyjnej dla nich Warszawy. Ponieważ różnica dla uczniów ZSZ jest mniejsza niż dla innych można oczekiwać, że odpływ będzie dotyczył ich w mniejszym stopniu.

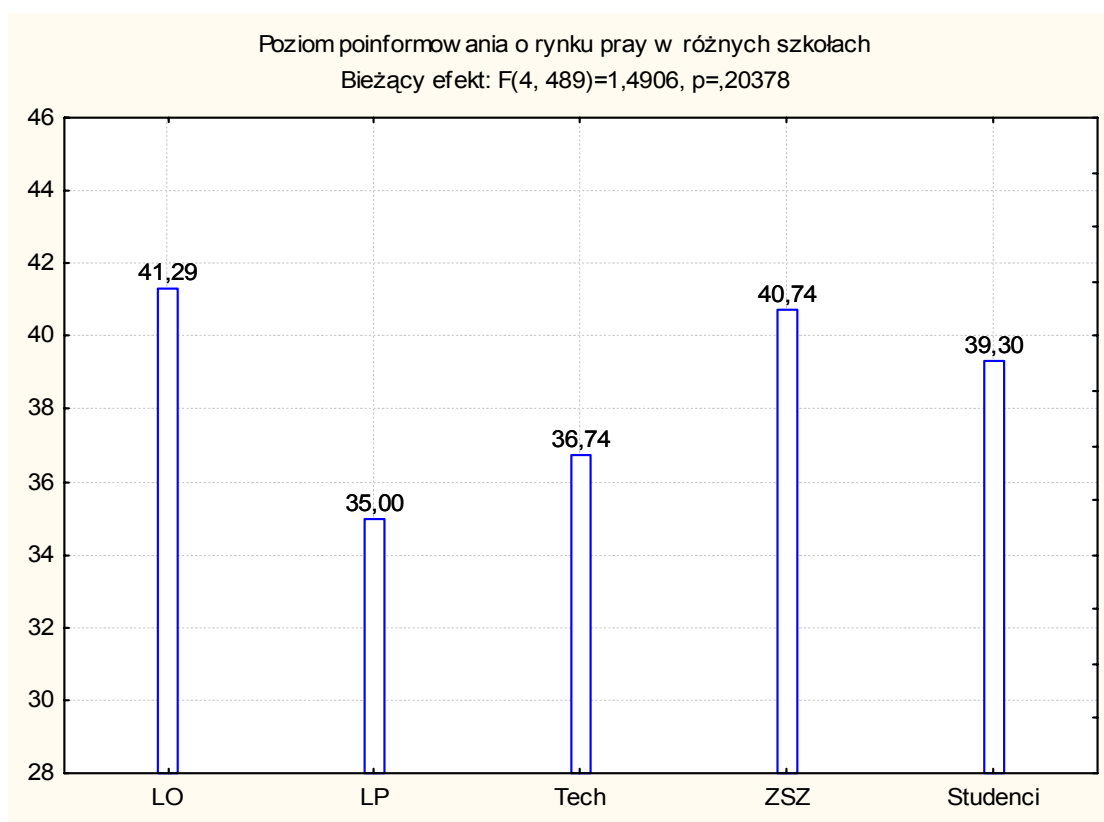
Pozostałe miasta oceniane są podobnie do siebie ale istotnie niżej niż Warszawa. Ciekawa jest niska pozycja Katowic, które choć oceniane wyżej niż Lublin są jednocześnie spostrzegane jako mniej atrakcyjne niż pozostałe miasta a przez wiele lat były tradycyjnie spostrzegane jako region przemysłowy o wysokiej atrakcyjności rynku pracy. Wskazuje to na przekonanie o kryzysie przemysłu ciężkiego, który kojarzony jest najsilniej ze Śląskiem.

Zdaniem młodzieży, spośród możliwości wskazanych w pytaniu, najbardziej atrakcyjny jest rynek pracy za granicą. Różnica statystycznie istotna występuje nawet w stosunku do najatrakcyjniejszego rynku pracy w Polsce – Warszawy. Pod pojęciem zagranica badani rozumieją różne miejsca – kraje Unii Europejskiej, ale też USA. Może to wskazywać na fakt

idealizacji dalekich rynków pracy. Niestety pociąga to za sobą gotowość do wyjeżdżania za granicę za pracą. W innym pytaniu młodzież ujawnia, że jest to chęć wyjazdu na pewien czas i następnie powrót, ale praktyka może pokazać co innego i wielu młodych ludzi już nie będzie potrafiło wrócić do kraju.

3.4.3. Odczucie stopnia poinformowania o rynku pracy

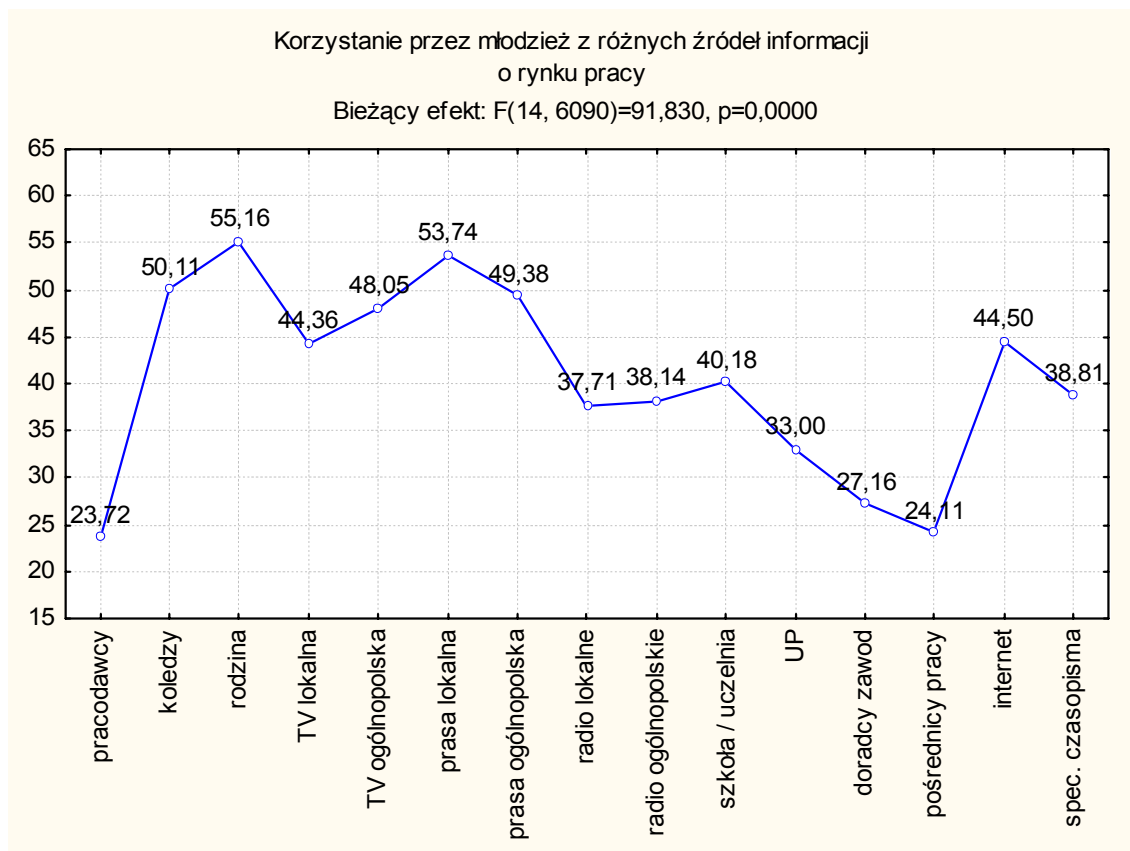
Błędną ocenę stopy bezrobocia w powiecie towarzyszy przekonanie młodzieży, że mało wie o rynku pracy $M_{RAZEM} = 38,2$ (rys. 3.37). Nie ma istotnych różnic pomiędzy uczniami różnych szkół i studentami. Wszyscy równie mało są *poinformowani o rynku pracy*, choć kończą już edukację w swojej szkole/uczelni.



Rys. 3.37. Poziom poinformowania o rynku pracy w różnych szkołach.

Analiza *źródeł informacji*, z której korzysta młodzież pokazuje, że najrzadziej czerpią oni informacje na temat rynku pracy od pracodawców, doradców zawodowych i prywatnych pośredników pracy oraz Urzędów Pracy (rys. 3.38). Na tej podstawie można powiedzieć, że marginalizują oni najrzetelniejsze źródła informacji. Głównymi źródłami informacji są dla nich te bardzo subiektywne (rodzina lub koledzy) czy przypadkowo napotkane informacje (prasa i telewizja). Respondenci wysoko oceniają prasę lokalną. Wskazuje to, że bardziej interesują się

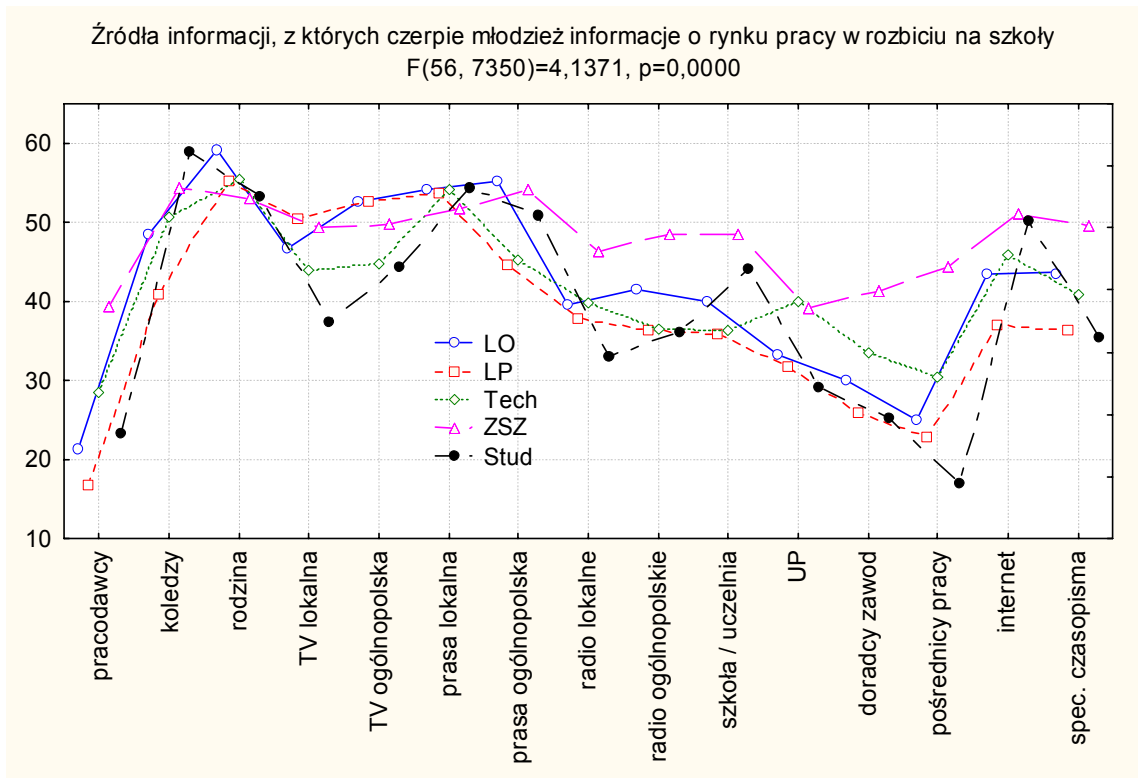
tym co dzieje się lokalnie na rynku pracy a mniej zjawiskami dotyczącymi całego kraju. Wykres pokazuje to zjawisko bardzo wyraźnie.



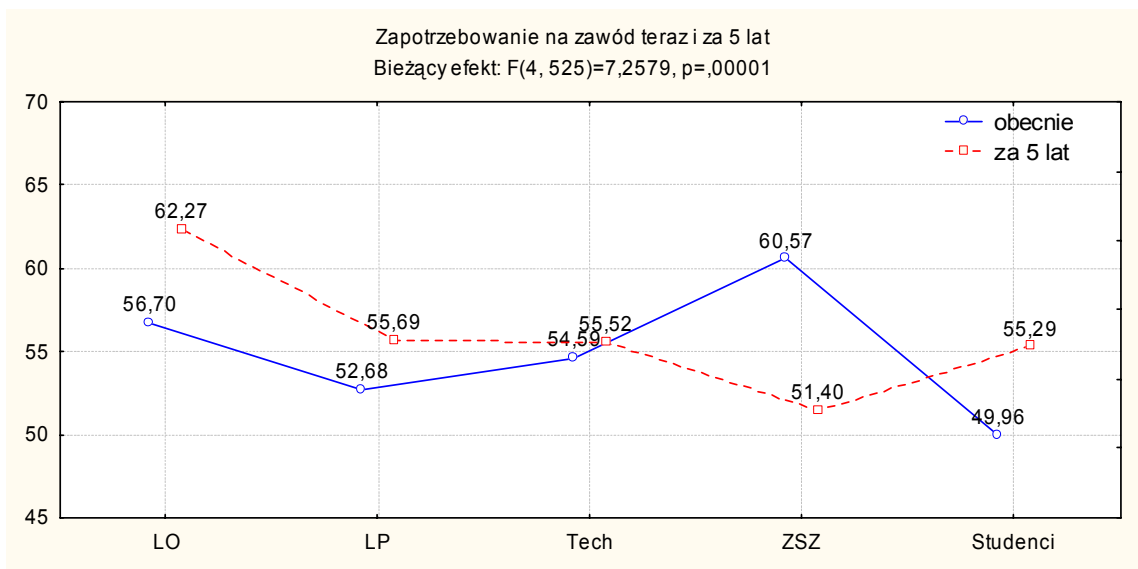
Rys. 3.38. Korzystanie przez młodzież z różnych źródeł informacji o rynku pracy.

Młodzież z poszczególnych typów szkół różni się między sobą pod względem źródeł informacji, z których korzysta budując sobie obraz rynku pracy. Ze źródeł informacji o rynku pracy, które można nazwać obiektywnymi relatywnie częściej korzystają uczniowie ZSZ, najgorzej pod tym względem wypadają uczniowie Liceów Profilowanych i studenci (rys. 3.39).

Przyszłe *zapotrzebowanie na pracę w zawodzie* optymistycznie spostrzegają uczniowie LO (56,7; 62,3) i studenci (50,0; 55,3) pozostali badani widzą to znacznie gorzej. Różnice pomiędzy tymi grupami są istotne statystycznie. Uczniowie ZSZ widzą swoją przyszłość zawodową w czarnych kolorach – szansa na znalezienie pracy w zawodzie spada z 60,5 do 51,4.



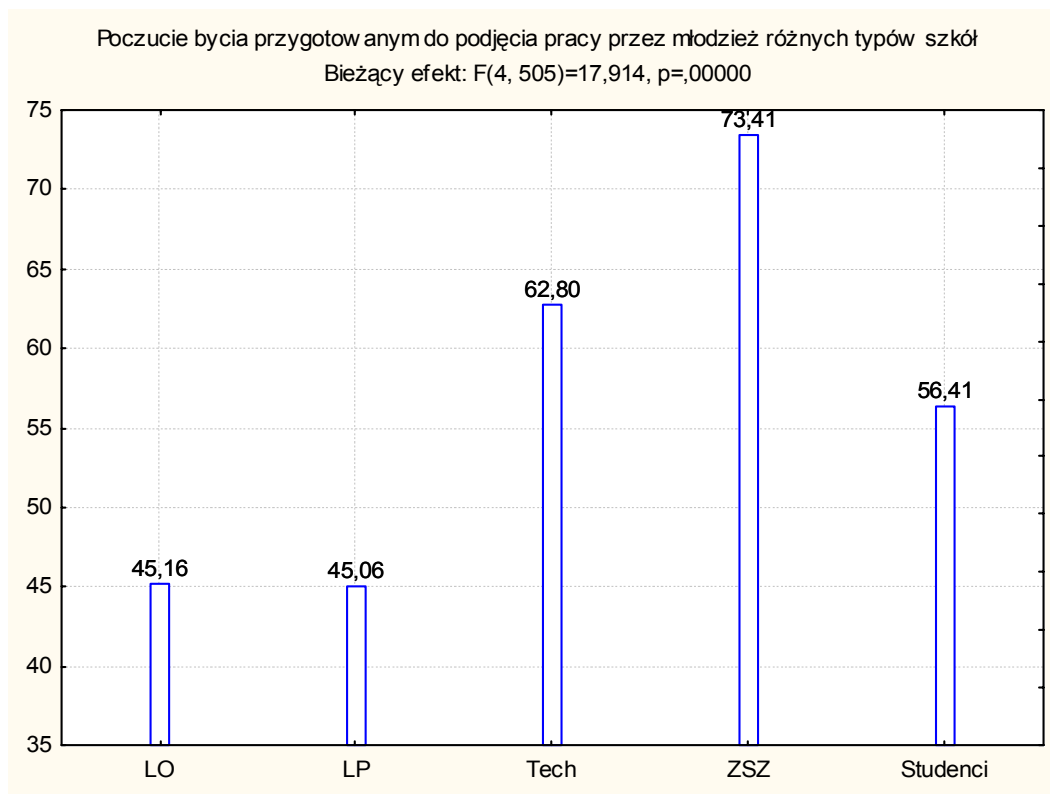
Rys. 3.39. Czerpanie informacji o rynku pracy z różnych źródeł w rozbiciu na szkoły.



Rys. 3.39a. Ocena zapotrzebowania na wybrany przez siebie zawód obecnie i za 5 lat

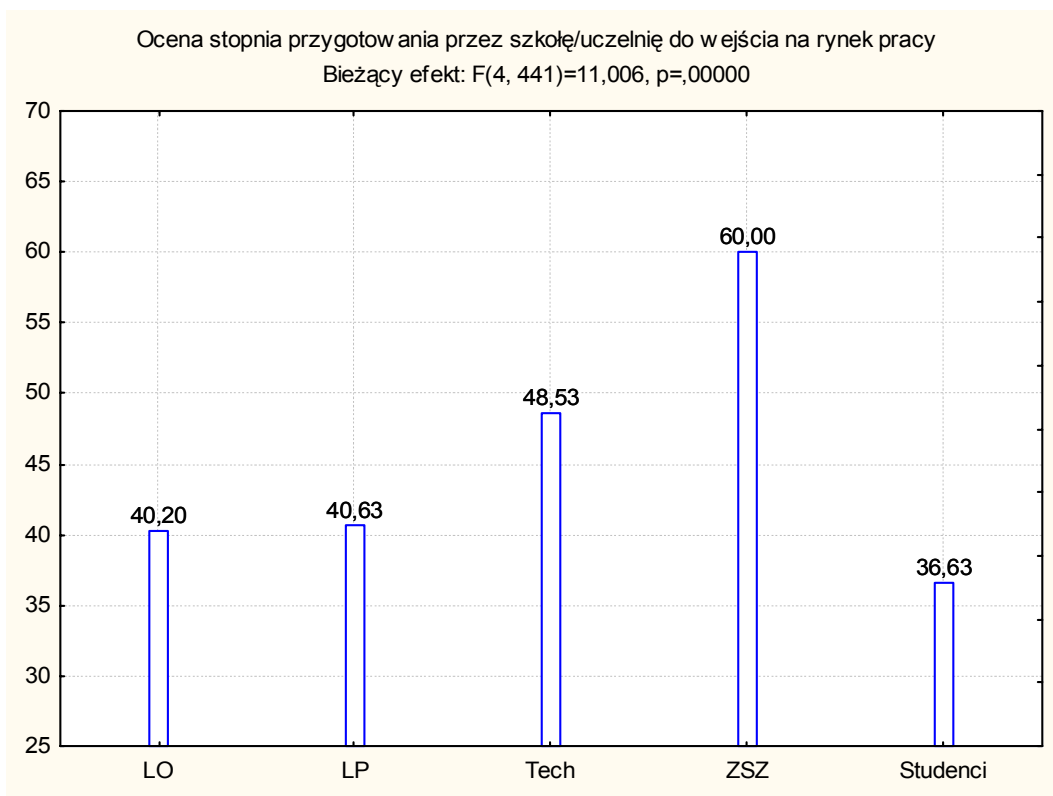
3.4.4. Poczucie bycia przygotowanym do szukania i podjęcia pracy

Młodzież w ocenie swego przygotowania różni się między sobą istotnie statystycznie (rys. 3.40). Najlepiej przygotowani czują się uczniowie ZSZ ($M_{ZSZ}=73,4$), potem Technikum $M_{Tech}= 62,8$ i studenci ($M_{Stud}=56,4$). Najmniej przygotowani są uczniowie liceów ($M_{LO}=45,2$ i $M_{LP}=45,1$).



Rys. 3.40. Poczucie bycia przygotowanym do podjęcia pracy.

To przygotowanie jest w części wynikiem ich samodzielnej pracy, a w części efektem programu nauczania instytucji edukacyjnych. Z porównania odpowiedzi na oba pytania dotyczące przygotowania do rynku pracy oraz udziału w tym szkoły/uczelnia widać, że respondenci z różnych szkół w różnym stopniu oceniają przygotowanie, które otrzymują w szkole/uczelnia (rys. 3.41). Odejmując ogólne poczucie przygotowania od tego, które daje szkoła/uczelnia widać, że największy wkład szkoły w przygotowanie do rynku pracy dostrzegają uczniowie ZSZ, potem techników i pozostali uczniowie. Najniżej wkład uczelni oceniają studenci.

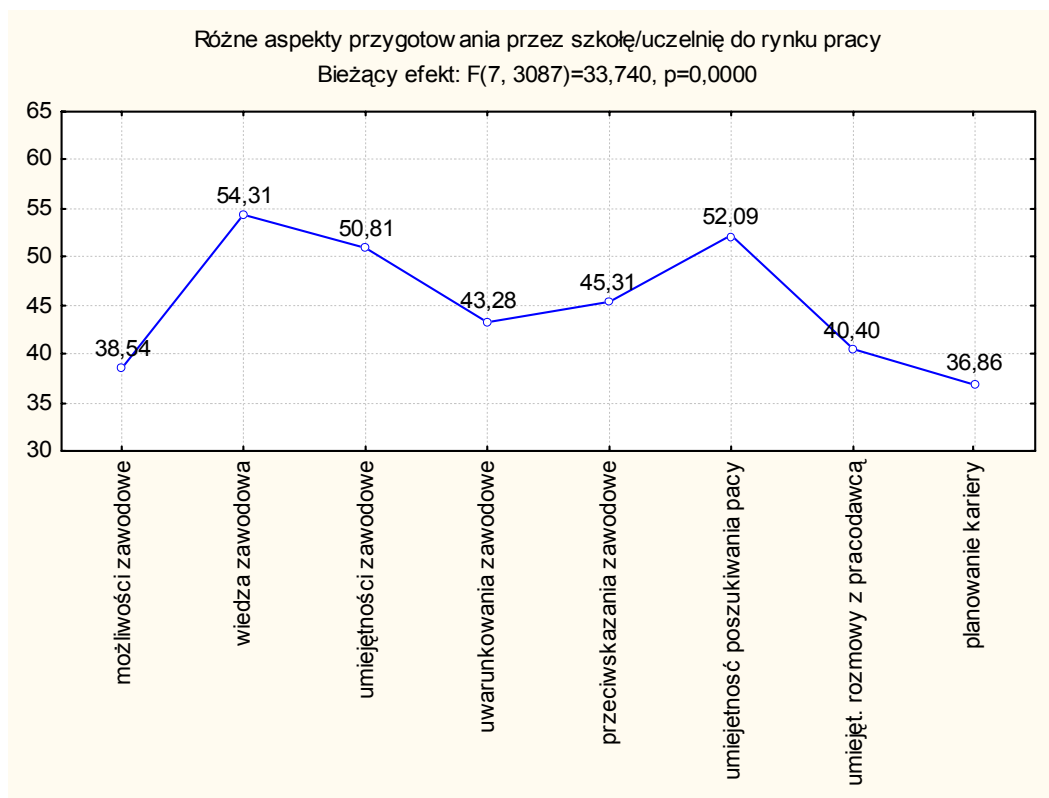


Rys. 3.41. Ocena stopnia przygotowania przez szkołę do wejścia na rynek pracy.

Uczniowie i studenci oceniają swoje przygotowanie do rynku pracy w sposób zróżnicowany. Najgorzej swoją sytuację oceniają studenci, w ich przekonaniu są bardzo słabo przygotowani ($M_{\text{Stud}}=36,6$) do rynku pracy. Pokazuje to bardzo małą skuteczność funkcjonujących dotychczas form pomocy dla studentów przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. (biura karier, praktyki studenckie).

Podobne wyniki uzyskują uczniowie liceów, których ocena na skali 100 stopniowej oscyluje w okolicach 40 punktów ($M_{\text{LO}}=40,2$; $M_{\text{LP}}=40,6$). W przypadku liceów ogólnokształcących jest to całkowicie zrozumiałe. Ścieżka edukacyjna tej grupy prowadzi dalej – na studia lub do policealnych szkół zawodowych gdzie powinni uzyskać przygotowanie do rynku pracy. W przypadku liceów profilowanych sytuacja uczniów jest różna. Ich szanse na wyższe uczelnie są mniejsze, a co za tym idzie prawdopodobieństwo trafienia na rynek pracy – większe. Komponent zawodowy – przygotowania do rynku pracy w tych szkołach został przez uczniów oceniony bardzo słabo.

Uczniowie techników i zasadniczych szkół zawodowych oceniają swoją sytuację lepiej niż licea ale ich oceny oscylują w okolicach średniego przygotowania ($M_{\text{ZSZ}}=60,0$ a $M_{\text{T}}=48,5$)



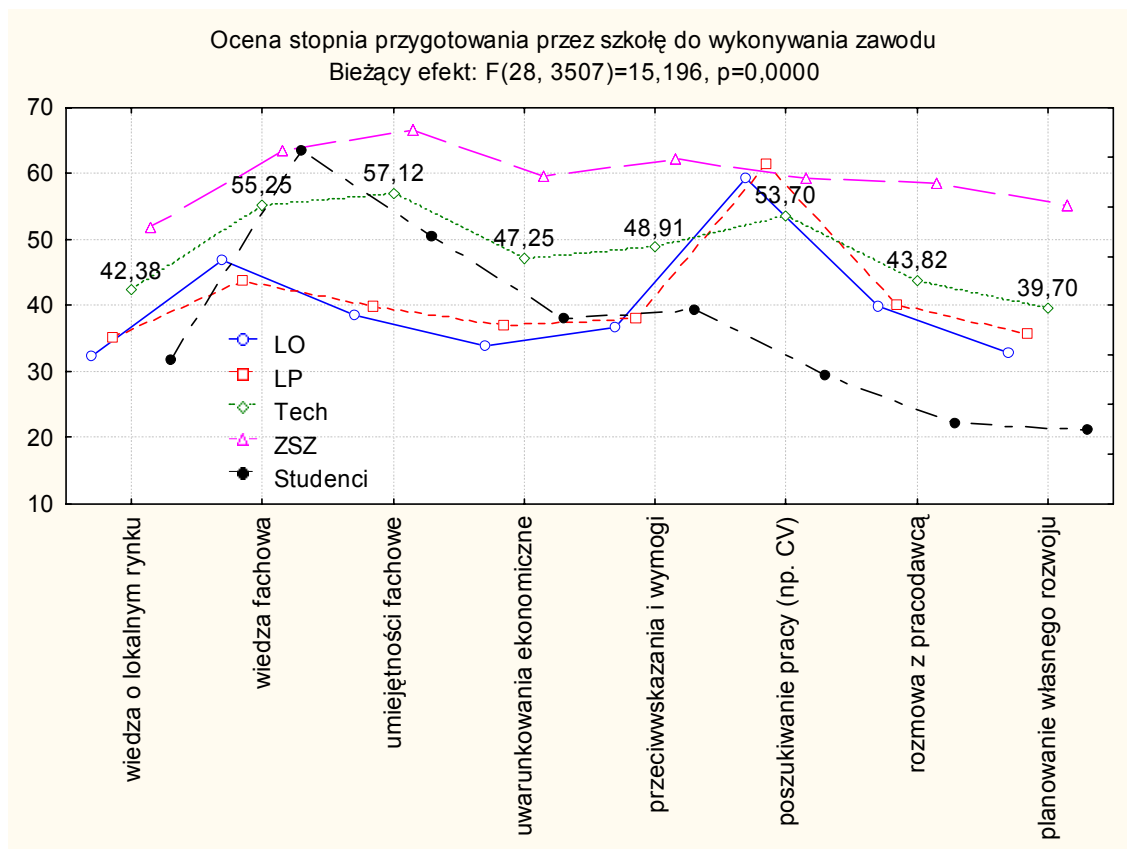
Rys. 3.42. Różne aspekty przygotowania do rynku pracy.

Respondenci najwyżej oceniają *przygotowanie przez szkołę/uczelnię do rynku pracy* w aspekcie posiadanej (wyuczony) wiedzy zawodowej i umiejętności zawodowych (rys. 3.42). Wysoko oceniają również swoje umiejętności poszukiwania pracy. Jednak w zestawieniu z analizą odpowiedzi na temat rozmowy z pracodawcą oraz wykorzystywanych źródeł informacji o rynku pracy oraz podjętymi działaniami na rynku pracy trzeba uznać, że jest to raczej myślenie życzeniowe, niż realna ocena przygotowania.

Najslabiej oceniają przygotowanie przez szkołę/uczelnię w aspektach: planowanie kariery i wiedza o możliwościach wykonywania zawodu na lokalnym rynku pracy. W edukacji brak im pokazania szerszego spojrzenia na możliwości wykonywania zawodu. Nie daje im się szans na przygotowanie do przekwalifikowania, zaplanowania w dłuższej perspektywie czasowej swojej przyszłości zawodowej.

Rozbicie wyników na poszczególne typy szkół i studentów pokazuje, że licea zarówno ogólnokształcące jak i profilowane we wszystkich aspektach, poza umiejętnością poszukiwania pracy, dostarczają swoim uczniom bardzo podobnie przygotowanie. Uczniowie oceniają ją jako słabe.

Najbardziej pozytywny obraz przygotowania do rynku pracy dostarczanego przez szkołę mają uczniowie ZSZ (rys. 3.43).

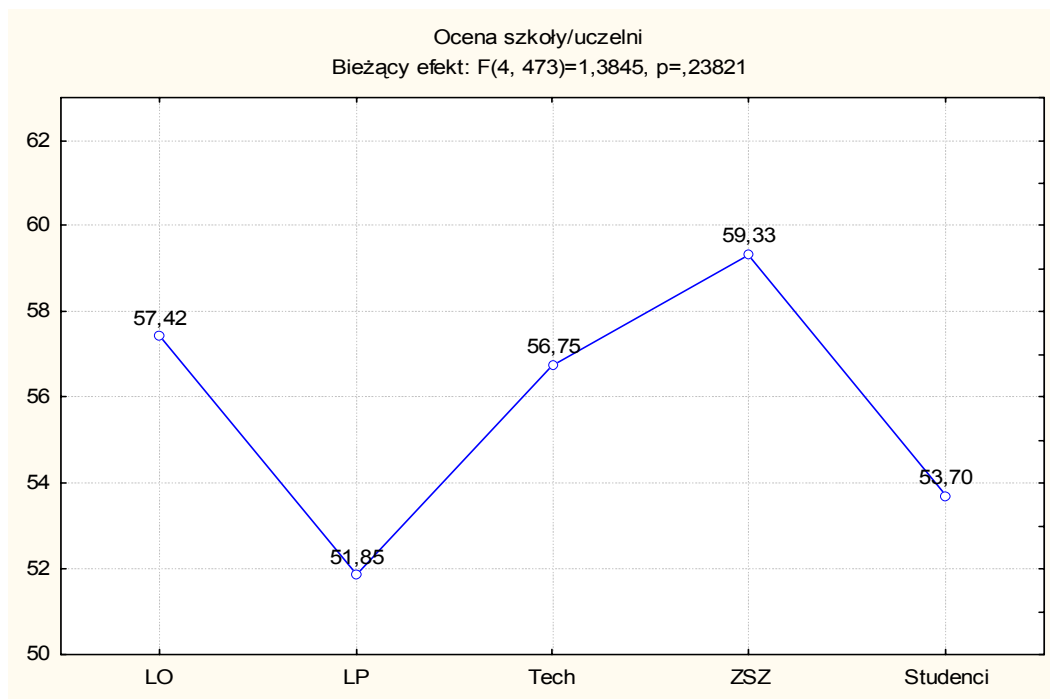


Rys. 3.43. Ocena stopnia przygotowania przez szkołę do wykonywania zawodu.

Uczniowie techników wypadają w tym pytaniu najlepiej dzięki wyższym ocenom wiedzy zawodowej i umiejętnościom zawodowym. Opinie studentów pomimo pozytywnej oceny dostarczanej wiedzy i umiejętności wskazują, że czują się gorzej przygotowani bo brakuje im przygotowania do zaplanowania swojej kariery i umiejętności poszukiwania pracy.

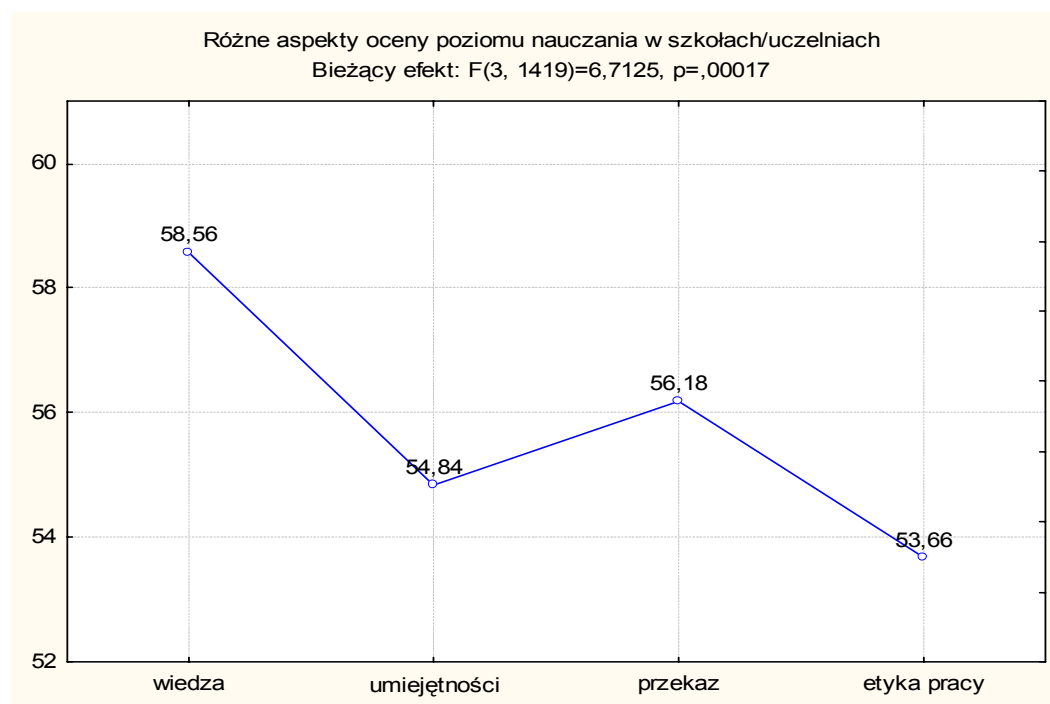
3.4.5. Ocena poziomu nauczania w szkole / uczelni

Respondenci nie różnią się pod względem *oceny poziomu nauczania w szkołach/uczelniach* (rys. 3.44). Generalnie jest to ocena oscylująca pomiędzy 50 a 60 punktami w skali 100 stopniowej.



Rys. 3.44. Ocena poziomu nauczania szkoły/uczelni.

Jak widać na wykresie (rys. 3.45) poziom ocen różni się w zależności od analizowanego aspektu. Najlepiej oceniana jest wiedza, którą dostarcza szkoła/uczelnia. Dużo gorzej oceniono kształtowanie etyki pracy. Zaskakuje niska ocena umiejętności – programy szkół/uczelni są zbyt teoretyczne, a za mało dają okazji do nabywania umiejętności praktycznych.



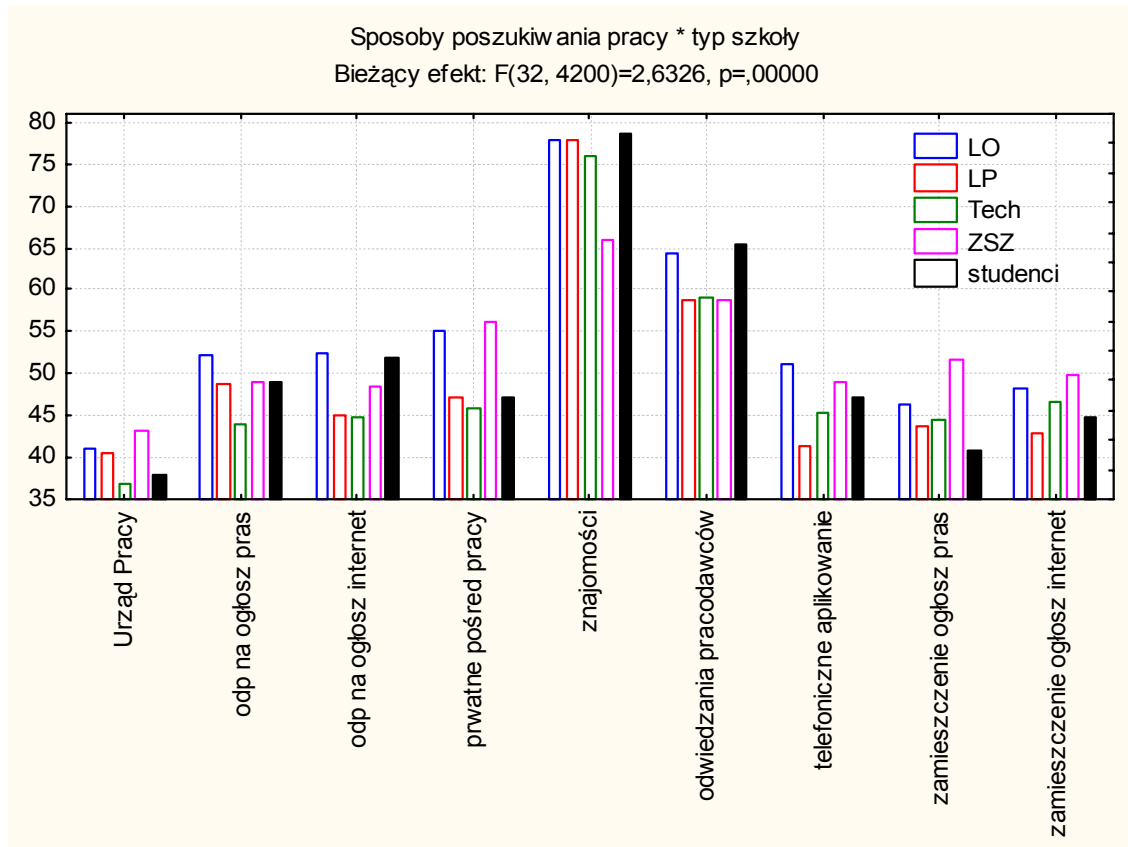
Rys. 3.45. Różne aspekty oceny poziomu nauczania w szkołach/uczelniach.

3.4.6. Prawdopodobieństwo znalezienia pracy przy pomocy różnych sposobów.

Za najskuteczniejszy sposób starania się o pracę młodzież jednomyślnie uważa „wykorzystywanie znajomości” (rys. 3.46). Wyniki wszystkich grup przekraczają 60 pkt. W drugiej kolejności pojawia się kategoria „osobiste odwiedzanie pracodawców” (średnie powyżej 50 pkt.). Pozostałe sposoby oceniane są niżej.

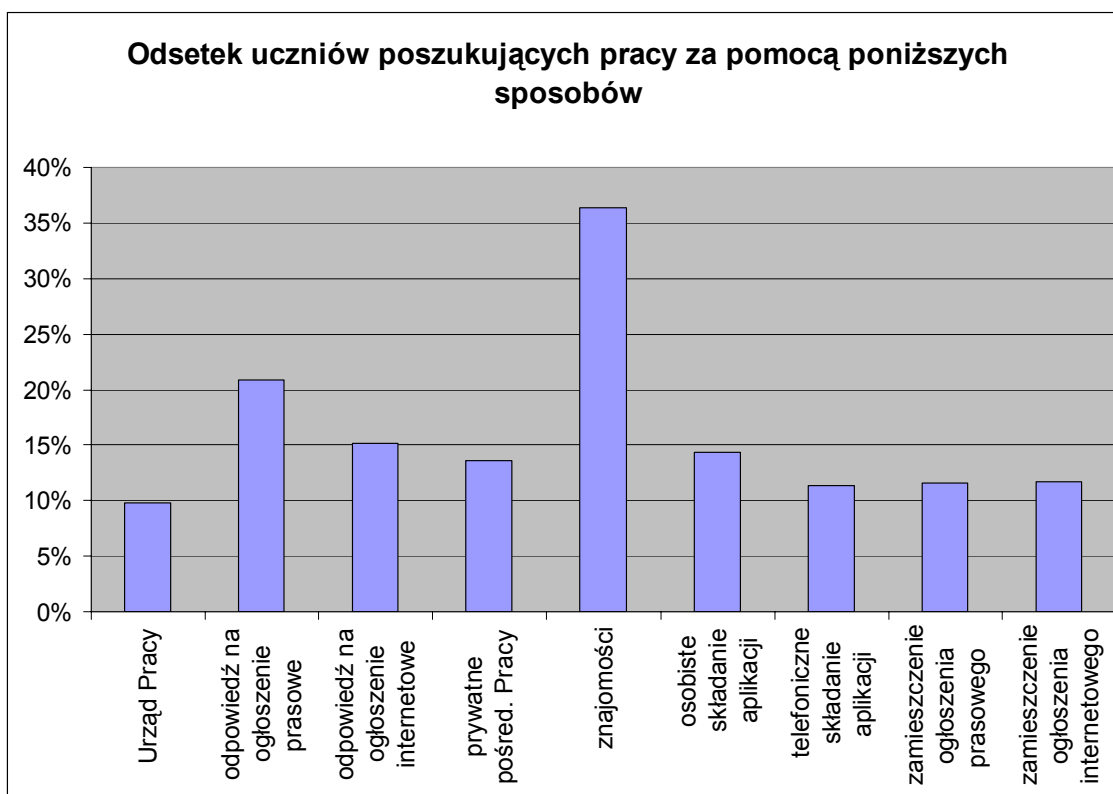
Warto zwrócić uwagę, że spośród wszystkich grup badanych uczniowie ZSZ najniżej ocenili skuteczność wymienionych wyżej sposobów. Za to we wszystkich pozostałych skalach ich wyniki należą do najwyższych. Wyraźnie widać, że starają się pokazać w jak najlepszym świetle „naciągając” swoje odpowiedzi.

Istotnym dla działalności Urzędów Pracy powinna być informacja, że młodzież najniżej ocenia prawdopodobieństwo otrzymania zatrudnienia poprzez Urząd Pracy ($M_{RAZEM} = 39,96$). Bez względu w jakim typie szkół czy uczelni pobiera naukę jednomyślnie wskazuje, że nie warto szukać pracy poprzez tę instytucję (przedział średnich 36,95-41,06). Już lepiej szukać ofert w Internecie ($M = 48,51$). Może to prowadzić do spostrzegania roli urzędów pracy jako instytucji bardziej zasiłkowej niż oferującej pracę. Warto pokazać młodzieży możliwości jakimi dysponuje Urząd, w aspekcie aktywnego wspierania zatrudnienia. Dzięki temu młodzież rejestrująca się w UP będzie aktywnym partnerem w poszukiwaniu możliwości zatrudnienia we współpracy z UP i pracodawcami.



Rys. 3.46. Sposoby poszukiwania pracy a typ szkoły.

Analiza danych na temat *aktywności uczniów w zakresie poszukiwania pracy* pokazuje, że niewielu z nich podejmowało takie działania (rys. 3.47). Najczęściej, bo aż ponad 35% korzystała ze znajomości, rzadziej – ponad 20% przeglądało prasę i odpowiadało na ogłoszenia tam zamieszczone. W trzeciej kolejności wskazano przeszukiwanie Internetu i odpowiedź na ogłoszenia zamieszczane w sieci, zwracanie się do prywatnych agencji pośrednictwa pracy oraz osobiste składanie aplikacji u pracodawców. Najrzadziej wskazywano korzystanie z pośrednictwa Urzędu Pracy. Przekonanie o małej skuteczności UP towarzyszy rzadkie korzystanie z tego sposobu poszukiwania pracy.



Rys. 3.47. Odsetek uczniów poszukujących pracy za pomocą wymienionych sposobów.

Dalszy krok analizy polegał na ustaleniu jaki był *skutek podjętych przez młodzież starań* (rys. 3.48). Przyglądając się odsetkowi osób, które uzyskały pracę (choćby dorywczą) dzięki wykorzystaniu konkretnego sposobu w stosunku do tych, którzy z niego korzystali, uzyskujemy wskaźnik skuteczności wynikający z bezpośrednich doświadczeń uczniów. Rozkład wyników prawie dokładnie pokrywa się ze zgeneralizowaną oceną prawdopodobieństwa znalezienia pracy dzięki poszczególnym sposobom.

Najskuteczniejszy sposób to korzystanie ze znajomości – wskazuje to na przekonanie o ogromnym znaczeniu czynników nieformalnych i pozamerytorycznych w zatrudnianiu personelu na lubelskim rynku pracy.

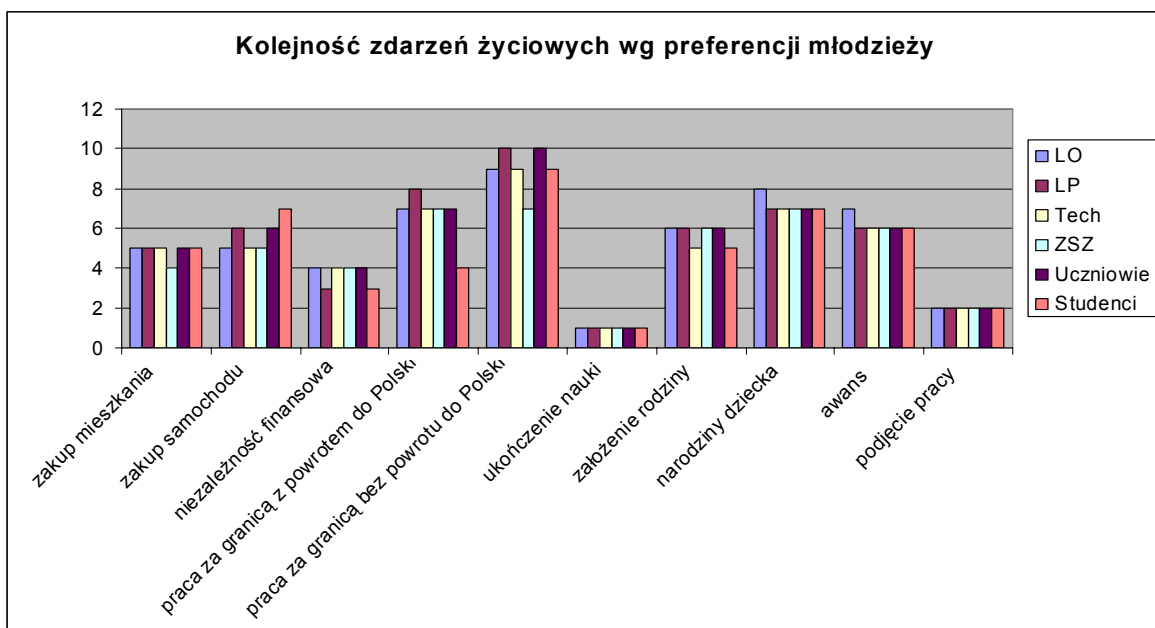


Rys. 3.48. Skuteczność poszczególnych sposobów poszukiwania pracy.

Uczniowie ZSZ wykazują najbardziej życzeniowy obraz rynku pracy albo tendencje do udzielania nieprawdziwych odpowiedzi, by wypaść lepiej w oczach badających. W ich opiniach można dostrzec szereg sprzeczności: np. na rynku pracy w Lublinie jest dużo wolnych miejsc pracy, ale też najwyżej oceniają stopę bezrobocia w Lublinie (czyli brak miejsc pracy).

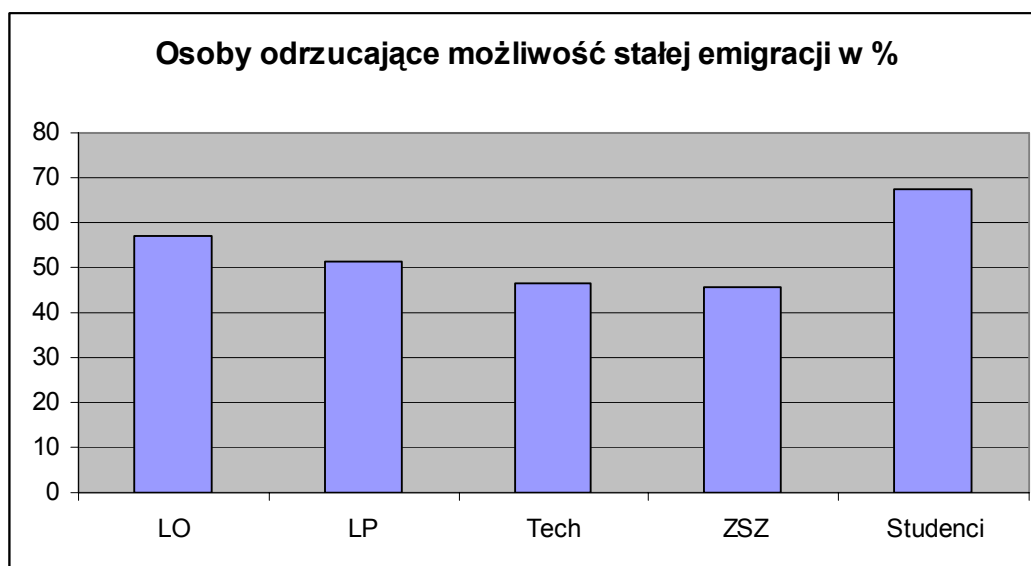
3.5. Deklarowana kolejność etapów w rozwoju życiowym i zawodowym

W kolejnym pytaniu prosiliśmy młodzież o przedstawienie swojej *wizji kariery zawodowej*.



Rys. 3.49. Kolejność zdarzeń życiowych wg preferencji młodzieży.

Wykres przedstawia porównanie median wskazywanej przez młodzież preferowanej kolejności występowania zdarzeń w ich życiu (rys. 3.49). Można zobaczyć, że porządek ten jest podobny we wszystkich grupach. Najbardziej odległa jest perspektywa stałej emigracji.



Rys. 3.50. Procent osób odrzucających możliwość stałej emigracji.

Młodzież objęta badaniami uważa *wyjazd z Polski bez zamiaru powrotu* jako ostateczność (rys. 3.50). Ponad 55% odrzuca w ogóle taką możliwość. Niestety pozostali, dopuszczają stałą emigrację, choć wskazują na nią w ostatniej kolejności. Można wyniki interpretować jako wyraz przekonania, że w przypadku fiaska ułożenia sobie życia w Polsce wyjadą za granicę, by tam szukać szans

Tab. 3.7. Kolejność zdarzeń życiowych preferowana przez uczniów poszczególnych szkół.

Lp.	LO	LP	Tech	ZSZ	Studenci
1	ukończenie nauki	ukończenie nauki	ukończenie nauki	Ukończenie nauki	ukończenie nauki
2	podjęcie pracy	podjęcie pracy	podjęcie pracy	podjęcie pracy	podjęcie pracy
3	niezależność finansowa	niezależność finansowa	niezależność finansowa	niezależność finansowa	niezależność finansowa
4	zakup mieszkania	zakup mieszkania	zakup mieszkania	zakup mieszkania	praca za granicą z powrotem do Polski
5	zakup samochodu	zakup samochodu	zakup samochodu	zakup samochodu	zakup mieszkania
6	założenie rodziny	założenie rodziny	założenie rodziny	założenie rodziny	założenie rodziny
7	awans	awans	awans	awans	awans
8	praca za granicą z powrotem do Polski	narodziny dziecka	praca za granicą z powrotem do Polski	praca za granicą z powrotem do Polski	zakup samochodu
9	narodziny dziecka	praca za granicą z powrotem do Polski	narodziny dziecka	narodziny dziecka	narodziny dziecka
10	praca za granicą bez powrotu do Polski	praca za granicą bez powrotu do Polski	praca za granicą bez powrotu do Polski	praca za granicą bez powrotu do Polski	praca za granicą bez powrotu do Polski

Wzór kariery wśród badanej młodzieży jest bardzo podobny (tab. 3.7). Kolejność osiągniętych celów wśród uczniów jest niemal identyczna. Siedem pierwszych i ostatnia pozycja są identyczne. Tylko narodziny dziecka i czasowa emigracja za granicę zamieniają się ze sobą. Uczniowie LP najpierw chcą mieć dzieci a dopiero potem czasowo wyjechać za granicę.

Można mówić o takiej sekwencji zdarzeń:

Najpierw ukończyć edukację, potem znaleźć pracę i osiągnąć niezależność finansową (od rodziców), następnie kupić mieszkanie i przeprowadzić się „na swoje”. Mając to wszystko młodzież chce kupić samochód i skupić się na awansie zawodowym. W międzyczasie zaś wyskoczyliby trochę dorobić za granicą. Dopiero po uzyskaniu stabilizacji życiowej planują potomstwo. Jako ostateczność, w przypadku niepowodzenia wskazanej ścieżki planują stałą emigrację za granicę.

Studenci mają nieco odmienny pomysł na życie. Czasową emigrację traktują jako sposób na dorobienie się własnego mieszkania. Poza tym wyjątkiem wzorzec kariery życiowej jest taki sam jak u pozostałej młodzieży.

Ujawnione w badaniu wzorce kariery pasują do obserwowanego zjawiska opóźniania dzietności w polskim społeczeństwie. Zjawisko to polega na odkładaniu wejścia w role rodzinne do czasu zaawansowania swojej kariery i uzyskania stabilizacji finansowej.

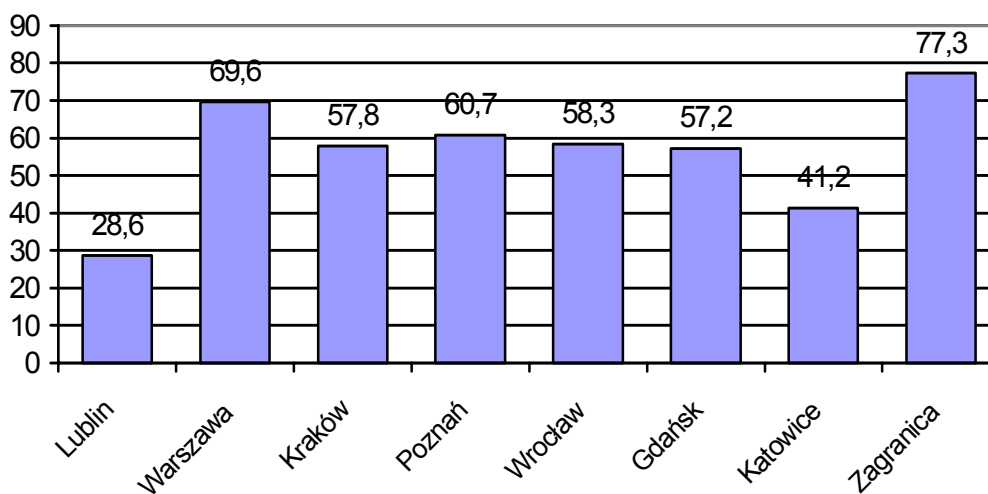
4. Przekonania bezrobotnych dotyczące rynku pracy w Lublinie

4.1. Wiedza o rynku pracy

Aby określić, w jaki sposób bezrobotni postrzegają lubelski rynek pracy zadano im cały szereg pytań zmierzających do poznania ich opinii. Sposób postrzegania lokalnego rynku pracy przez osoby bezrobotne jest niezmiernie istotną sprawą, gdyż warunkuje zarówno ogólne samopoczucie osób bezrobotnych, jak też może potencjalnie wpływać na ich aktywność. Rynek pracy postrzegany jako nie dający nadziei na zatrudnienie, niechętny, a nawet wrogi bezrobotnym będzie zniechęcał ich do poszukiwań i raczej wymuszał postawę bierności niż aktywności. Z kolei, jeśli w obrazie tym dominuje przekonanie, iż lokalny rynek pracy jest dynamiczny, otwarty i przyjazny dla osób bezrobotnych, można wnosić, iż bezrobotni będą zachęcani do aktywnego w nim uczestniczenia.

Osoby badane poproszono o określenie, *na ile lubelski rynek pracy jest dla nich atrakcyjny w porównaniu do rynku pracy w innych dużych miastach Polski oraz za granicą.*

Oceny lokalnych atrakcyjności rynków pracy (skala 0-100)

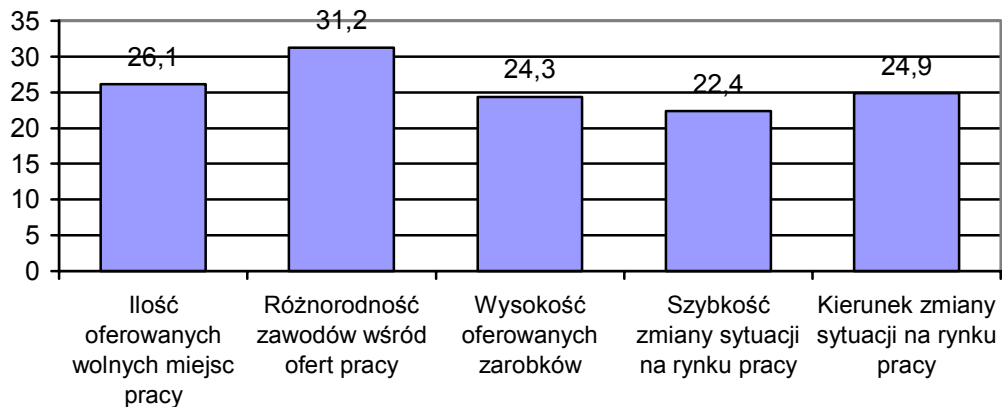


Rys. 4.1. Ocena atrakcyjności różnych rynków pracy.

Badani bezrobotni dość krytycznie oceniają to, co dzieje się na lubelskim rynku pracy. W porównaniu do zaproponowanych w kwestionariuszu innych rynków pracy oceniono go najgorzej (przeciętnie 28,6 punktów w skali od 0 do 100). Im młodszy respondent, tym gorzej postrzegają lubelski rynek pracy. Najbardziej atrakcyjny dla respondentów jest rynek poza granicami kraju (określony ogólnie, ale ze wskazaniem na państwa UE i USA). Na skali atrakcyjności przyznano tym zagranicznym rynkom aż 77,3 punktów (przeciętnie), a więc prawie trzykrotnie więcej aniżeli lubelskiemu. Spośród polskich rynków pracy respondenci najlepiej oceniają Warszawę (przeciętnie 69,6 punktów), przy czym im wyższe wykształcenie, tym lepsze jej oceny. Kolejne z polskich miast – Poznań, Wrocław, Kraków – zostały ocenione podobnie (w okolicach 60 punktów. Nieco gorzej oceniono natomiast rynek pracy w Katowicach (szerzej – na Śląsku) – przeciętnie 41,2 punktów. W przypadku wszystkich krajowych lokalnych rynków pracy odnotowano istotne różnice względem wykształcenia badanych – najlepiej oceniały je osoby z wykształceniem wyższym. Można zatem powiedzieć, że lubelski rynek pracy jest szczególnie nieatrakcyjny dla osób młodych i lepiej wykształconych. Uważają oni, że w innych dużych polskich miastach mieliby większe szanse na uzyskanie zatrudnienia.

Kolejną kwestią uwzględnioną w badaniach była *ocena lubelskiego rynku pracy pod względem kilku kryteriów* (ilość oferowanych miejsc pracy, różnorodność zawodów wśród ofert pracy, wysokość oferowanych zarobków, szybkość zmiany sytuacji na rynku pracy oraz kierunek tej zmiany) za pomocą stustopniowej skali punktowej, gdzie niskie wartości skali oznaczają niski poziom (nasilenie) zjawiska lub bardziej negatywne oceny, natomiast wysokie – wysoki poziom (nasilenie) lub bardziej pozytywne oceny.

Oceny lokalnego rynku pracy według podanych kryteriów (skala 0-100)



Rys. 4.2. Ocena lokalnego rynku pracy wg kryteriów.

Bezrobotni dość negatywnie oceniają rynek pracy w Lublinie – przeciętna ogólna ocena wyniosła 25,8. Ich zdaniem rynek ten zmienia się dość wolno, oferowane zarobki są stosunkowo niskie, a kierunek zmiany tego rynku zmierza raczej na gorsze niż na lepsze. Nieco bardziej pozytywnie oceniają różnorodność zawodów wśród ofert pracy.

Poszczególne kategorie bezrobotnych różnią się formułowanymi ocenami – prawdopodobnie w związku z własnymi oczekiwaniami wobec rynku pracy oraz dotychczasowymi doświadczeniami w poszukiwaniu zatrudnienia. Osoby najmłodsze postrzegają lokalny rynek jako oferujący więcej wolnych miejsc pracy, niż osoby starsze; najbardziej zamknięty jest rynek dla osób w wieku co najmniej 50 lat. Wysokość oferowanych zarobków bezrobotni oceniają tym gorzej, im wyższe posiadają wykształcenie. Najgorzej postrzegają zarobki osoby pozostające bez pracy do 3 miesięcy oraz powyżej 3 lat, natomiast najlepiej osoby o stażu bezrobocia 3-6 miesięcy. Z kolei szybkość zmiany rynku pracy jest większa w opiniach osób młodszych, a najwolniejsza według respondentów w wieku 30-39 lat. Szybkość tę najlepiej oceniają badani ze stażem bezrobocia 3-6 miesięcy oraz 6-12 miesięcy, natomiast najgorzej – ze stażem bezrobocia do 3 miesięcy i powyżej 3 lat. Pozytywny kierunek zmian na rynku pracy jest tym silniej podkreślany, im osoby wyrażające o nim opinię są młodsze. Najbardziej pozytywnie widzą go osoby z wykształceniem podstawowym, a najgorzej ze średnim ogólnokształcącym oraz zasadniczym zawodowym, najlepiej ze stażem bezrobocia 6-12 miesięcy, a najgorzej ze stażem do 3 miesięcy.

Najbardziej pozytywnie lokalny rynek pracy postrzegają zatem osoby najmłodsze, czyli najbardziej dynamiczne i mobilne (przynajmniej potencjalnie) oraz osoby z umiarkowanym stażem bezrobocia (kilkumiesięcznym), które posiadają już w miarę dobre rozeznanie w różnych aspektach funkcjonowania tego rynku, a jednocześnie nie są całkowicie zniechęcone do poszukiwań zatrudnienia i nie tracą nadziei na jego znalezienie.

Wśród kryteriów oceny lokalnego rynku pracy niewątpliwie jednym z najważniejszych wskaźników jest poziom bezrobocia. Uczestników badań poproszono o to, aby samodzielnie

określili stopę bezrobocia występującą w Lublinie. Przypomnijmy, że w końcu marca 2005 r., a więc w czasie kiedy prowadzono badania Miejski Urząd Pracy odnotował stopę bezrobocia na poziomie 12,8%. Badani bezrobotni podają jednak prawie trzykrotnie wyższą stopę bezrobocia – przeciętnie 35,3%. Warto również podkreślić, że prawie połowa badanych osób (44,8%) nie odpowiedziała na to pytanie, gdyż nie potrafiła oszacować stopy bezrobocia.

Szacunki stopy bezrobocia formułowane przez respondentów różnią się istotnie w zależności od wieku i wykształcenia badanych. Najwyższą stopę (przeciętnie 41,2%) podają osoby w wieku 30-39 lat, a najniższą (przeciętnie 23,9%) – osoby w wieku 40-49 lat. Również najwyższe szacunki formułują osoby z wykształceniem podstawowym (52,5%), a najniższe z wykształceniem wyższym (przeciętnie 26,8%). Na podstawie tych danych można stwierdzić, że bezrobotni postrzegają lubelski rynek pracy gorzej, niż wskazują na to statystyki systematycznie gromadzone przez profesjonalne instytucje, przy czym obraz tego rynku jest najgorszy wśród osób o niskim poziomie wykształcenia.

Respondenci zostali również poproszeni o *ocenę wysokości zarobków, jakie otrzymują pracownicy wykonujący taki sam zawód, co oni* oraz o *ocenę stopnia zapotrzebowania na pracowników tego zawodu na lokalnym rynku pracy.*

Uczestnicy badań uważają, że przeciętna wysokość zarobków w posiadanym przez nich zawodzie wynosi 1 337,70 zł. Opinie na temat płacy oferowanej na lokalnym rynku pracy są jednak dość mocno zróżnicowane: od 400 zł do 15000 zł. Podkreślmy też, że wyższych zarobków spodziewają się osoby młodsze i osoby z wyższym wykształceniem (brak jednak istotnych różnic).

W pytaniu o *ocenę stopnia zapotrzebowania na pracowników w posiadanym przez badanych bezrobotnych zawodzie* chodziło o określenie, na ile respondenci czują się potrzebni na lokalnym rynku pracy. Badani, zapotrzebowanie na pracowników takich jak oni, oceniają stosunkowo nisko, bowiem na przeciętnym poziomie 40,8 punktów (w skali stustopniowej). Wprawdzie brak tu istotnych statystycznie różnic między poszczególnymi grupami bezrobotnych, ale można zauważyć, że mężczyźni nieco bardziej optymistycznie niż kobiety patrzą na tę sprawę oraz że osoby młodsze i krócej pozostające na bezrobociu wyżej oceniają to zapotrzebowanie.

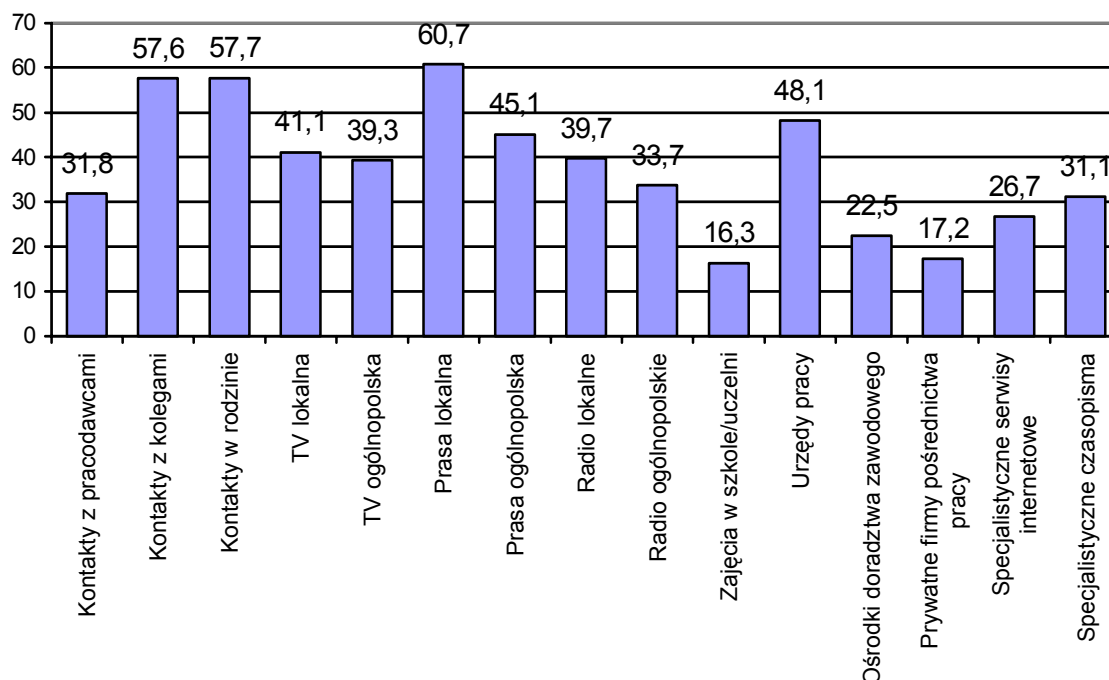
Nieco bardziej optymistycznie oceniają badani *własne szanse pracy w posiadanym przez siebie zawodzie za 5 lat*: w stustopniowej skali określają je na przeciętnym poziomie 44,4 punktów. Charakterystyczne jest, że większe szanse widzą dla siebie osoby młodsze (w wieku 20-24 lat – średnio 53,3 punktów) oraz osoby o niezbyt długim stażu bezrobocia (od 6 do 12 miesięcy – średnio 51,9 punktów).

Omówione powyżej dane wskazują, że badani bezrobotni nie mają zbyt wysokiej wiedzy o lokalnym rynku pracy oraz że w ogólnym obrazie tego rynku dominują akcenty negatywne. Zapytano więc wprost respondentów, *jak oceniają swój stopień poinformowania o lokalnym rynku pracy i jego funkcjonowaniu.* Posługując się stustopniową skalą badani ocenili to przeciętnie na 43,1 punktów (a więc niezbyt wysoko), przy czym wyżej na skali usytuowali się mężczyźni niż kobiety (46,3 wobec 39,5 punktów).

Uczestnikom badań zadano również pytanie o to, skąd czerpią informacje o lokalnym rynku pracy i procesach na nim zachodzących. Chodziło o to, aby określić jakie czynniki decydują o określonym sposobie postrzegania rynku pracy, czyli kto lub co kształtuje jego określony obraz. Wykorzystano stustopniową skalę punktową, według której na jej dolnym biegunie (0) znajdowała się kategoria „w ogóle nie czerpię żadnych informacji”, a górnym (100) – „bardzo dużo informacji czerpię z tego źródła”.

Otrzymane wyniki wskazują, że podstawowym źródłem informacji o lokalnym rynku pracy jest dla osób badanych lokalna prasa (przeciętnie 60,7 punktów), a zaraz po niej kontakty z członkami rodziny (57,7 punktów) oraz ze znajomymi, kolegami (57,6 punktów). Gazety lokalne są tym częściej źródłem informacji o lokalnym rynku pracy im dłuższy staż bezrobocia respondentów. Na kolejnych miejscach wśród źródeł informacji wskazywano urzędy pracy (48,1 punktów), prasę ogólnopolską (45,1 punktów), lokalną telewizję (41,1 punktów) radio lokalne (39,7 punktów), radio ogólnopolskie (33,7 punktów). Im młodsze osoby, tym częściej korzystają z prasy ogólnopolskiej, kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z lokalnej telewizji oraz lokalnego i ogólnopolskiego radia. Mniejsze znaczenie w uzyskiwaniu przez bezrobotnych informacji o rynku pracy mają kontakty z pracodawcami (31,8 punktów), specjalistyczne czasopisma (31,1 punktów), specjalistyczne serwisy internetowe (26,7 punktów) oraz ośrodki doradztwa zawodowego (22,5 punktów).

Źródła informacji o lokalnym rynku pracy (skala 0-100)

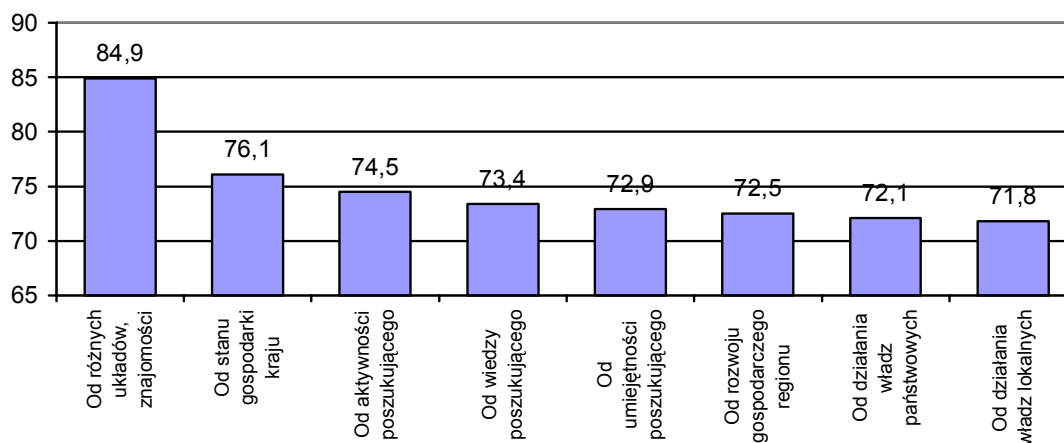


Rys. 4.3. Źródła informacji o lokalnym rynku pracy.

Badani bezrobotni jako źródła informacji o rynku wykorzystują zatem te, które są nośnikami informacji w ogóle – lokalne i ogólnopolskie media, członków rodziny oraz znajomych. Mniejsze znaczenie w kształtowaniu obrazu rynku pracy mają specjalistyczne instytucje i podmioty funkcjonujące na tym rynku, a szczególnie pracodawcy. Wśród tych podmiotów lokalnego rynku pracy na czoło wysuwa się tylko urząd pracy. W kontekście takich wyników nasuwa się jednak pytanie, o stopień adekwatności obrazu lokalnego rynku pracy ukształtowanego w wyniku oddziaływania takich źródeł do tego, jak rzeczywiście ten rynek funkcjonuje. Wydaje się, że nie jest on wysoki.

Badane osoby poproszono o *określenie znaczenia czynników przyczyniających się do znalezienia pracy na lokalnym rynku*, przy czym zestaw tych czynników, które podlegały ocenie składał się z dwóch ich rodzajów: czynników związanych z samą osobą bezrobotną (aktywność, posiadanie znajomości, wiedza, umiejętności) oraz czynników o niezależnych od osoby bezrobotnej, a związanych z ogólniejszą sytuacją społeczną, ekonomiczną i polityczną kraju, regionu oraz społeczności lokalnej. Respondenci odpowiadając na to pytanie posługiwali się stustopniową skalą.

Czynniki, od których zależy uzyskanie pracy (skala 0-100)



Rys. 4.4. Czynniki wpływające na znalezienie pracy.

Według uczestników badań zdecydowanie najistotniejszym czynnikiem decydującym o znalezieniu pracy jest posiadanie układów i znajomości. Respondenci byli również najbardziej zgodni, co do znaczenia tego czynnika. Drugim pod względem ważności elementem decydującym o możliwościach zatrudnienia jest – zdaniem badanych – stan rozwoju gospodarki kraju – jest on nawet ważniejszy od aktywności, wiedzy i umiejętności poszukującego. Mniejsze znaczenie mają natomiast takie czynniki jak rozwój gospodarczy regionu i działania władz

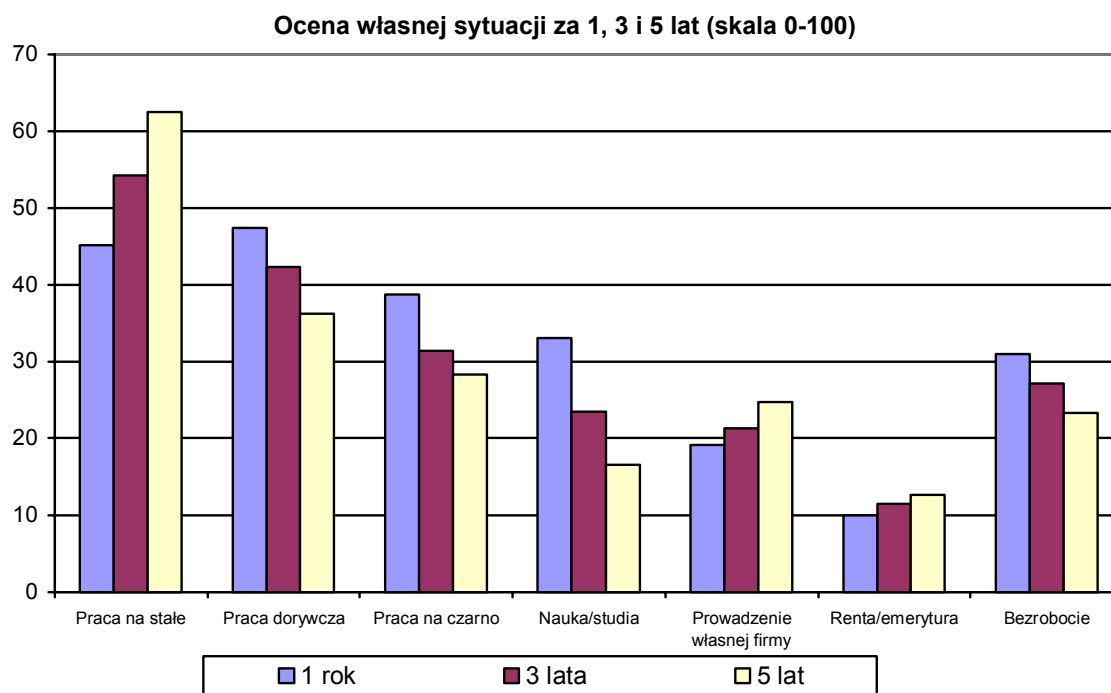
lokalnych. Badani są w wysokim stopniu zgodni w swoich opiniach i nie występują między nimi istotne statystycznie różnice.

Okazuje się zatem, iż bezrobotni uważają, że dla znalezienia pracy najważniejsze są układy i znajomości, a następnie rozwój gospodarczy całego kraju, a nie własnego regionu i gospodarki lokalnej. Ich nadzieje na rozwój lokalnego rynku pracy są zatem niewielkie, co być może wynika z peryferyjnego położenia miasta Lublina oraz z niewielkich dotychczasowych osiągnięć w tym zakresie. Charakterystyczne jest również to, iż w niewielkim stopniu wierzą we własne możliwości uwarunkowane aktywnością starań o pracę, posiadaną wiedzą i umiejętnościami.

4.2. Postrzeganie własnej przyszłości

Badanym osobom bezrobotnym zadano kilka pytań mających na celu *określenie ich sposobu postrzegania własnej przyszłości*. Wiele badań prowadzonych wśród bezrobotnych wskazuje, że mają oni istotne trudności zarówno w precyzyjnym planowaniu przyszłości, jak też przewidywaniu własnych losów i działań w dłuższej perspektywie czasowej. Poproszono również osoby badane, aby określiły – wykorzystując zaproponowaną skalę prawdopodobieństwa od 0 do 100 – w jakim stopniu prawdopodobne są wymienione w pytaniu sytuacje.

Uzyskane wyniki wskazują na to, iż badani bezrobotni stosunkowo optymistycznie patrzą w przyszłość – im dłuższa perspektywa czasowa, tym wyższe prawdopodobieństwo znalezienia pracy na stałe, a tym niższe dalszego pozostawania na bezrobociu. Jednocześnie, wraz z wydłużaniem perspektywy czasowej bezrobotni jako mniej prawdopodobną określają sytuację pracy dorywczej, pracy na czarno, nauki, a jako bardziej prawdopodobne prowadzenie własnej firmy lub uzyskanie praw do emerytury. Charakterystyczne jest również to, że im dłuższy okres, w jakim badane osoby miały określić swoją przyszłą sytuację, tym mniej osób wypowiedało się na ten temat, co oznacza że bezrobotnym coraz trudniej było przewidzieć, co będą robić w przyszłości. Przeciętny odsetek nie potrafiących przewidzieć żadnych możliwości dla siebie w przeciągu jednego roku wyniósł 10,9%, w przeciągu trzech lat – 14,5%, a pięciu lat – 16,8%. Można zatem powiedzieć, że wśród osób bezrobotnych perspektywa czasowa ulega wyraźnemu skróceniu skoro co szósta osoba badana nie umie określić swojej przyszłej sytuacji wybiegając w przyszłość na pięć lat. Umiejętności określenia swojej przyszłości nie zależą statystycznie ani od podstawowych charakterystyk społeczno-demograficznych respondentów, ani od stażu bezrobocia.



Rys. 4.5. Ocena własnej sytuacji w perspektywie najbliższych lat.

Wiara w możliwość uzyskania stałego zajęcia i wyjścia z sytuacji bezrobocia jest jednak dosyć ostrożna – można powiedzieć, że bezrobotni w miarę realnie widzą swoje możliwości uzyskania pracy. W perspektywie 1 roku 12,1% badanych jest całkowicie pewnych uzyskania pracy na stałe, w perspektywie 3 lat – 15,6%, a 5 lat – 22,3%. A zatem rzadziej niż co czwarta osoba zdecydowanie wierzy w możliwość uzyskania stałego zatrudnienia nawet za pięć lat. Jeśli chodzi o dopuszczanie możliwości dalszego pozostawania bez pracy, to w okresie 1 roku pewność co do takiej sytuacji ma 8,0% badanych, 3 lat – 6,5%, a 5 lat – 4,9%. Co dwudziesty bezrobotny więc w ogóle nie wierzy w żadne możliwości uzyskania stałego zatrudnienia.

Wiara w możliwość uzyskania stałej pracy w ciągu roku jest wyższa wśród osób młodszych i maleje wraz z wiekiem. Jest ona najwyższa wśród mających wyższe wykształcenie, natomiast stosunkowo nisko oceniają swoje możliwości znalezienia stałej pracy osoby posiadające wykształcenie podstawowe oraz średnie techniczne i policealne. Z tym specjalistycznym typem wykształcenia związane są zazwyczaj dość konkretne aspiracje zawodowe – absolwenci szkół zawodowych oczekują, że łatwiej znajdą prace niż kończący ogólnokształcące licea. Tymczasem rynek pracy nie oferuje wolnych stanowisk dla tych osób, stąd dość szybko pojawia się uczucie rozczarowania i zawodu owocujące brakiem wiary w możliwość uzyskania stałej pracy. Podobne uwarunkowania stwierdzono, jeśli chodzi o możliwość uzyskania pracy stałej w perspektywie 3 lat (wiara w jej uzyskanie jest najwyższa wśród osób młodszych i lepiej wykształconych) oraz w perspektywie 5 lat, z tym że tutaj

wyraźnie, oprócz osób z wykształceniem wyższym, dość optymistycznie widzą swoją przyszłość posiadacze wykształcenia średniego ogólnokształcącego.

Jeśli chodzi o *pracę dorywczą*, to oceny prawdopodobieństwa jej uzyskania są uwarunkowane płcią osób badanych – częściej o takiej perspektywie mówią mężczyźni niż kobiety (dotyczy to wyłącznie ocen na najbliższy rok). Podobna zależność występuje w odniesieniu do pracy na czarno.

Możliwość kontynuowania lub podjęcia nauki jest najczęściej brana pod uwagę przez osoby młodsze i spada z wiekiem, najczęściej wspominają o niej bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnym, a najrzadziej z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wydaje się, że osoby mające wykształcenie zasadnicze zawodowe w praktyce nie uwzględniają w swych planach na przyszłość możliwości dalszego kształcenia się, są natomiast ukierunkowane wyłącznie na poszukiwanie pracy. Tymczasem, ze względu na wąsko specjalistyczne i stosunkowo niskie wykształcenie, mają z tym duże trudności i nie należy spodziewać się jakichś wyraźnych zmian w tym zakresie.

Opinie respondentów na temat *prawdopodobieństwa podjęcia własnej działalności gospodarczej* w każdym z uwzględnionych w badaniu okresów czasowych uwarunkowane są płcią - mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety biorą pod uwagę taką możliwość. W dłuższej, pięcioletniej perspektywie o możliwości prowadzenia własnej firmy częściej od pozostałych mówią również osoby młode - w wieku od 25 do 29 lat. Prawdopodobieństwo to spada wraz z wiekiem badanych.

Z kolei *możliwość przejścia na emeryturę lub uzyskania renty* w sposób oczywisty uzależniona jest od wieku bezrobotnych - im starsze osoby, tym częściej o tym wspominają.

Stosunkowo mocno zróżnicowane są opinie badanych bezrobotnych w odniesieniu do *możliwości dalszego pozostawania bez pracy*. We wszystkich trzech analizowanych perspektywach czasowych im starsze osoby tym bardziej prawdopodobna jest dla nich ta alternatywa. Bardziej pesymistycznie na możliwość wyjścia ze stanu bezrobocia patrzą osoby słabiej wykształcone - najgorzej posiadający wykształcenie podstawowe. Również okres pozostawania bez pracy wpływa na oceny prawdopodobieństwa dalszego bycia bezrobotnym, ale tylko w odniesieniu do perspektywy jednego roku - najbardziej optymistyczni są pod tym względem bezrobotni pozostający bez pracy od 3 do 6 miesięcy, najmniej natomiast ci, którzy pracy nie mają co najmniej od trzech lat.

Ocena własnych perspektyw podjęcia pracy w przypadku osób bezrobotnych, nie posiadających stałego źródła dochodu, niepewnych swej sytuacji zawodowej, a często także rodzinnej, pozbawionych pewnych stałych punktów orientacyjnych niezbędnych w każdym planowaniu może być znacznie utrudniona. Pojawia się zatem pytanie, w jakim stopniu badane osoby potrafią w ogóle określić prawdopodobieństwo tego, co będą robiły za rok, 3 lata lub 5 lat.

Przeprowadzone badania wykazują, że istnieje dość duża część bezrobotnych, którzy w ogóle nie potrafią dokonywać ocen własnej przyszłości uwzględniając w nich możliwość podjęcia określonej pracy bądź dalszego pozostawania bez pracy, czyli nie potrafią wskazać żadnego, nawet zerowego, prawdopodobieństwa uwzględnionych w badaniu sytuacji. W

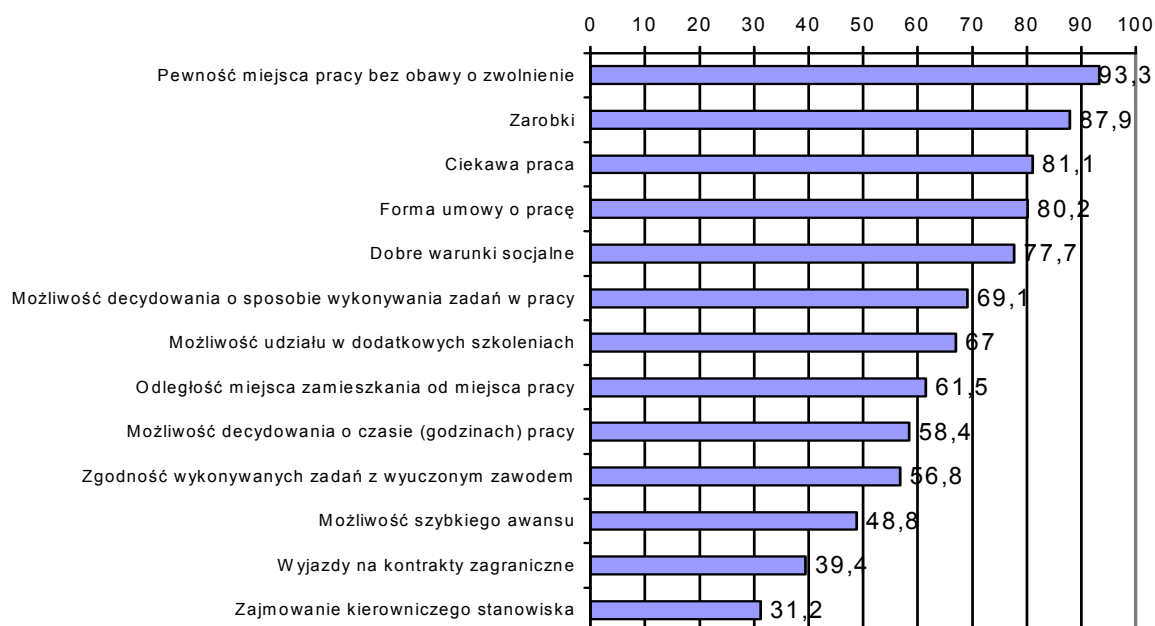
perspektywie jednego roku takich osób jest przeciętnie (dla wszystkich siedmiu zaproponowanych alternatyw) 10,9% badanych, w perspektywie trzech lat - 14,5%, a w perspektywie pięciu lat - 16,8%. Trudności w ocenie własnej przyszłej sytuacji rosną więc jednoznacznie wraz z wydłużaniem się perspektywy czasowej. Istnieją również pewne różnice w zależności od konkretnych alternatyw, jakie uwzględniono w badaniu, jednak są one minimalne - oscylują wokół 2-3%. Wyjątkiem jest ocena możliwości dalszego pozostawania bez pracy. W pytaniu obejmującym jeden rok, tych którzy nie potrafili wskazać żadnego prawdopodobieństwa tej sytuacji jest aż 20,0%, trzy lata - 24,3%, a pięć lat - 27,6%. Tak wysokie odsetki unikających określenia prawdopodobieństwa mogą świadczyć o jakimś podświadomym uciekaniu od myślenia o swoim dalszym bezrobociu. Jeśli bowiem dopuszcza się nawet niewielkie prawdopodobieństwo dalszego pozostawania bez pracy, to jednocześnie ujawnia się brak wiary w jej uzyskanie. Z drugiej strony oznaczać to może niechęć do świadomego zmierzenia się z sytuacją własnego bezrobocia, które czeka określoną osobę także w przyszłości. Osoby badane patrząc w swoją przyszłość nie chcą zatem widzieć w niej siebie jako bezrobotnych. Może być również tak, że w postawach badanych dominuje wiara w uzyskanie pracy (niezależnie od tego, w jakim stopniu uzasadniona), w związku z tym nie chcą one nawet hipotetycznie brać pod uwagę swego dalszego bezrobocia.

4.3. Oczekiwania co do warunków pracy

W przeprowadzonych badaniach dużą część kwestionariusza poświęcono warunkom, jakich bezrobotni oczekują w swojej przyszłej pracy. Chodziło o bliższe określenie, jakiej pracy respondenci poszukują. Wśród pracodawców w naszym kraju powszechna jest opinia, że wprawdzie bezrobocie w Polsce jest duże, to znalezienie pracownika do pewnych zajęć jest bardzo trudne, ponieważ bezrobotni takiej pracy podejmować nie chcą. Z kolei osoby bezrobotne często motywują taką postawę tym, że pracodawcy oferują im warunki pracy uwłaczające ich oczekiwaniom lub wręcz godności - niskie zarobki, brak osłon socjalnych, pracę w trudnych warunkach bhp, niekorzystne umowy, itp. Powstaje zatem istotne pytanie, jakie warunki pracy osoby bezrobotne skłonne byłyby zaakceptować. W badaniu uwzględniono dwa aspekty tej kwestii, a mianowicie warunki optymalne (takie, które bezrobotni uznają za najkorzystniejsze dla siebie) i warunki minimalne (mało korzystne, ale w ostateczności możliwe do przyjęcia wobec braku innych możliwości).

W badaniach zapytano bezrobotnych o *znaczenie trzynastu wyselekcjonowanych czynników, które mogą decydować o atrakcyjności określonej pracy*. Respondenci mieli za zadanie wykorzystując zaproponowaną stustopniową skalę określić, jak ważne są te czynniki.

Znaczenie poszczególnych elementów pracy (skala 1-100)



Rys. 4.6. Znaczenie poszczególnych elementów pracy.

Zebrane dane wskazują swoistą hierarchię tych elementów. Zdecydowanie na pierwszym miejscu w opiniach osób bezrobotnych znajduje się pewność pracy bez obawy o zwolnienie (średnia waga 93,3 przy odchyleniu standardowym 17,20), na drugim miejscu znalazły się zarobki (średnia 87,9, odchylenie 19,34), na trzecim to, czy praca jest ciekawa (średnia 81,1; odchylenie 25,96), na czwartym – forma umowy o pracę (średnia 80,2, odchylenie 29,69), na piątym – dobre warunki socjalne (średnia 77,7, odchylenie 26,54), na szóstym – możliwość decydowania o sposobie wykonywania zadań w pracy (średnia 69,1, odchylenie 28,23), na siódmym – możliwość udziału w dodatkowych szkoleniach (średnia 67,0, odchylenie 31,91), na ósmym – odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (średnia 61,5, odchylenie 33,0). Możliwość decydowania o czasie pracy znalazła się na miejscu dziewiątym, zgodność wykonywanych zadań z wyuczonym zawodem – na dziesiątym, a możliwość szybkiego awansu – na jedenastym. Ostatnie – trzynaste miejsce w tej hierarchii zajęło zajmowanie kierowniczego stanowiska (średnia 31,2; odchylenie 31,9), a przedostatnie – 12 – wyjazdy na kontrakty zagraniczne (średnia 39,4, odchylenie 36,34).

Badane osoby postrzegają zatem swoją ewentualną przyszłą pracę uwzględniając przede wszystkim kontekst aktualnego bezrobocia, stąd na pierwszym miejscu stawiają pewność pracy. Z bezrobociem, a szczególnie jego materialnymi konsekwencjami wiąże się również waga, jaką respondenci przywiązują do zarobków w pracy. Charakterystyczne jest, że czynniki dominujące w szeroko propagowanej ideologii sukcesu, jak możliwość awansu, kierowania innymi, wyjazdy zagraniczne i możliwość samodzielnego gospodarowania czasem znajdują się na odległych miejscach. Nie są to zatem elementy istotne dla bezrobotnych.

Badani bezrobotni są w wysokim stopniu zgodni, co do znaczenia dwóch czynników decydujących o atrakcyjności określonej pracy, które znalazły się na czele hierarchii, a więc pewności miejsca pracy oraz zarobków. Natomiast już w przypadku tego, czy praca jest ciekawa poszczególne grupy bezrobotnych różnią się między sobą istotnie. Elementami różnicującymi jest tutaj wiek i wykształcenie, to znaczy jest to czynnik tym ważniejszy, im młodszy respondent (najważniejszy dla osób w wieku 20-24 lata - średnia 85,7) oraz im wyższy poziom wykształcenia posiadają (najważniejszy dla osób z wyższym wykształceniem - średnia 89,8). Znaczenie formy umowy o pracę jest związane z koleją z płcią, przy czym większą wagę do tego czynnika przykładają kobiety niż mężczyźni (średnia 84,2 wobec 76,6). Podobnie wiek i wykształcenie wpływają na oceny możliwości udziału w dodatkowych szkoleniach: jest to czynnik tym ważniejszy im młodszy respondent (najważniejszy dla osób w wieku 20-24 lata - średnia 73,4) oraz dla posiadających wykształcenie wyższe (75,3) oraz średnie ogólnokształcące (73,4). Zgodność pracy z wyuczonym zawodem jest najważniejsza dla osób z wykształceniem wyższym (średnia 69,1), możliwość szybkiego awansu jest najważniejsza dla osób młodych (25-29 lat - średnia 58,2) oraz dla posiadających wyższe wykształcenie (średnia 64,8). Oceny ważności tego, czy praca daje możliwość wyjazdów na kontrakty zagraniczne różnią się w zależności od płci - czynnik ten jest ważniejszy dla mężczyzn (średnia 48,4) niż kobiet (średnia 29,4). Jest to ten aspekt pracy, którego waga spada wraz z wiekiem (najważniejszy dla osób w wieku 20-24 lata - średnia 49,7) oraz z wydłużaniem się stażu bezrobocia (najważniejszy dla osób pozostających bez pracy od 3 do 6 miesięcy - średnia 49,7). Natomiast to, czy w pracy będzie można uzyskać kierownicze stanowisko, ważniejsze jest dla mężczyzn (średnia 38,5) niż kobiet (średnia 23,5), jest tym ważniejsze, im młodszy respondent (najważniejsze dla osób w wieku 20-24 lata - średnia 39,3), oraz im wyższe wykształcenie posiadają (najważniejsze dla osób z wykształceniem wyższym - średnia 48,7).

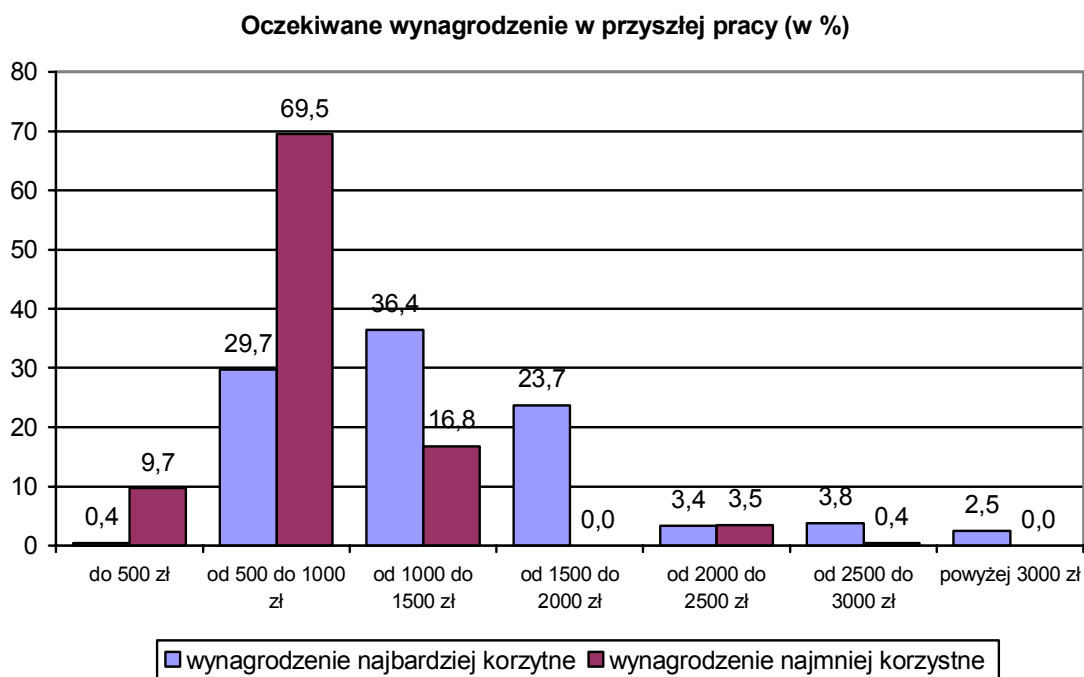
Można zatem powiedzieć, że im młodszy respondent i im wyższe wykształcenie posiadają tym więcej czynników decydujących o atrakcyjności przyszłej pracy biorą pod uwagę. Również mężczyźni uwzględniają więcej aspektów pracy, aniżeli kobiety, aczkolwiek różnice tutaj są już mniej wyraźne. Natomiast osoby w wieku bardziej dojrzałym i legitymujące się niższym poziomem wykształcenia w swoich decyzjach dotyczących pracy mniejszą wagę przykładają do znacznej większości uwzględnionych w badaniu czynników koncentrując się głównie na dwóch z nich: pewności zatrudnienia i zarobkach.

Badane osoby podawały dość zróżnicowane *wielkości optymalnych zarobków, jakich oczekują od swej przyszłej pracy*: od 500 zł do 10 000 zł². Przeciętna wysokość płacy, jaką uznają one za najbardziej korzystną dla siebie wyniosła 1623,8 zł (przy odchyleniu standardowym 1 115,90 zł - co świadczy o dużym zróżnicowaniu), a wartość środkowa wyniosła 1 500,00 zł.

² Niektórzy z badanych określając wysokość oczekiwanego wynagrodzenia w przyszłej pracy podawali tę kwotę w postaci przedziału. Dla celów analizy przedziały owe uśredniono. W badaniu nie precyzowano, czy chodzi o zarobki netto, czy brutto, ale z dodatkowych wypowiedzi respondentów zebranych podczas wywiadów można wnioskować, że wypowiadały się one na temat płacy netto.

Natomiast w przypadku najmniej korzystnych warunków płacowych, na jakie zgodziliby się badani podawali oni znacznie niższe kwoty - od 300 do 3 000 zł.

Przeciętna wysokość tej najmniej korzystnej płacy wyniosła 932,7 zł przy odchyleniu standardowym 358,6 zł, a wartość środkowa - 812 zł. Pomiędzy wysokością zarobków najbardziej i najmniej korzystnych zachodzi różnica istotna statystycznie ($p < 0,05$). Rozbieżność między optymalnymi i najmniej korzystnymi oczekiwanymi zarobkami jest zatem dość duża - wynosi przeciętnie prawie 700 zł. Bezrobotni prawdopodobnie zdają sobie sprawę z faktu, iż w ich przypadku bardzo trudno byłoby uzyskać takie warunki pracy, które gwarantowałyby uzyskiwanie dochodów na poziomie uznawanym za optymalny. Tym bardziej, że ten poziom podlega bardzo silnemu oddziaływaniu środowiska i wzorów kulturowych, które wytwarzają niekiedy nadmierne i trudne do zaspokojenia aspiracje płacowe. W związku z tym, osoby bezrobotne biorą pod uwagę możliwość podjęcia pracy za niższe wynagrodzenie, w istocie niewiele wyższe od ustawowej płacy minimalnej.



Rys. 4.7. Oczekiwane wynagrodzenie w przyszłej pracy

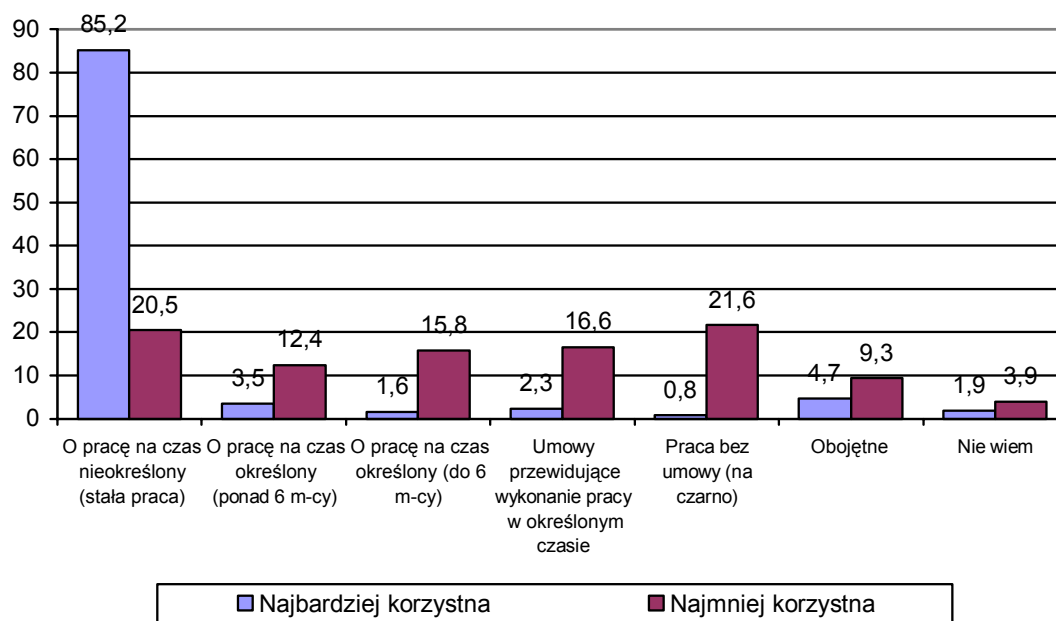
Wysokość oczekiwanego wynagrodzenia w przyszłej pracy uzależniona jest od płci osób badanych, ale tylko w aspekcie płacy najmniej korzystnej - mężczyźni stawiają tutaj wyższe wymagania płacowe niż kobiety (przeciętnie 1025,3 zł wobec 843,3 zł). Jest ona również zależna od wieku i to zarówno w wypadku płacy najbardziej, jak i najmniej korzystnej. W pierwszym przypadku najwyższe oczekiwania mają badani w wieku 30 do 39 lat (przeciętnie 2058,10 zł), a najniższe od 20 do 24 lat (przeciętnie 1337,30 zł). Natomiast jeśli chodzi o wynagrodzenie

najmniej korzystne to tutaj najwyższymi aspiracjami cechują się badani od 40 do 49 lat (przeciętnie 1 027,50 zł), a najniższymi również osoby w wieku do 24 lat (przeciętnie 825,70 zł).

Wyszkolenie warunkuje oczekiwania bezrobotnych tylko w odniesieniu do płacy najmniej korzystnej - stosunkowo wysokie aspiracje płacowe mają osoby z wykształceniem wyższym (przeciętnie 1039,00 zł), a najniższe z wykształceniem podstawowym (przeciętnie 833,30 zł) oraz średnim ogólnokształcącym (przeciętnie 835,10 zł). Natomiast wysokość zarobków najbardziej optymalnych jest uzależniona od stażu bezrobocia - najmniejsze oczekiwania mają ci, którzy pozostają bez pracy powyżej 36 miesięcy (1 370,80 zł) oraz od 6 do 12 miesięcy (1 362,80 zł), a najwyższe pozostający bez pracy od 12 do 24 miesięcy (2 143,10 zł), a potem bezrobotni do najwyżej 3 miesięcy (1 965,90 zł).

Podobnie, jak w przypadku wynagrodzenia za pracę, tak również *pytając o formę umowy*, na podstawie której bezrobotni podjęliby pracę poproszono osoby badane o wypowiedź na temat najbardziej i najmniej korzystnych warunków.

Najbardziej i najmniej korzystne formy umowy o pracę (w %)



Rys. 4.8. Ocena różnych form umowy o pracę.

W sposób oczywisty badani bezrobotni jako najbardziej korzystną dla nich formę zatrudnienia preferują umowę o pracę stałą - wybiera ją 85,2% uczestników badań. Tylko nieliczni jako optymalne wskazują inne formy zatrudnienia, niewielu stwierdza również, że jest to dla nich rzeczą obojętną. Natomiast wypowiadając się o najmniej korzystnych warunkach zatrudnienia respondenci najczęściej stwierdzają, że taką formą byłaby praca bez umowy, na czarno (21,6%). Co piąta osoba badana (20,5%) zdecydowanie jednak pozostaje przy wcześniej podanym warunku umowy o pracę stałą. W tym przypadku więcej jest również tych, którzy

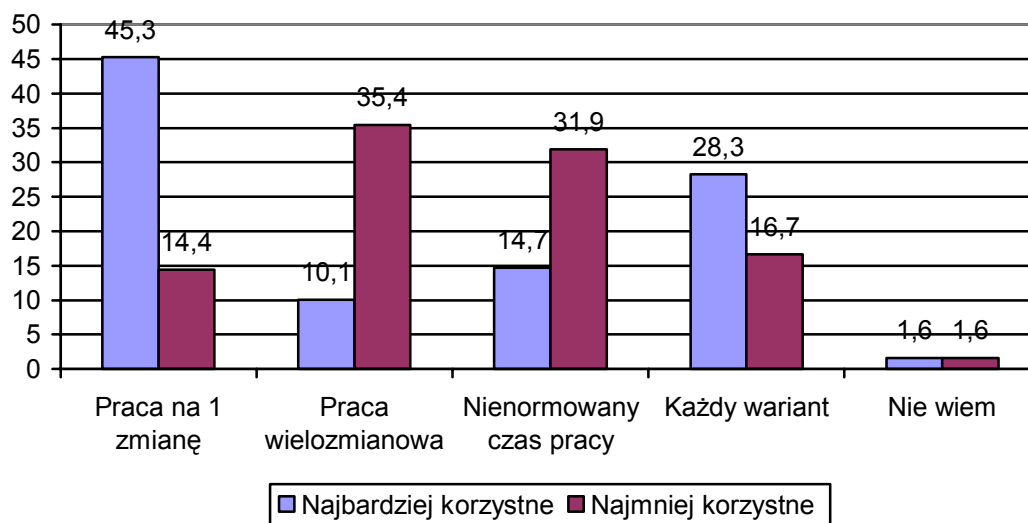
stwierdzają, że jest dla nich obojętne, jakie będą te najmniej korzystne warunki zatrudnienia (9,3%) oraz tych, którzy nie potrafią jednoznacznie wypowiedzieć się na zadane pytanie.

Wybory dotyczące warunków przyszłej pracy, zarówno tych najbardziej, jak i najmniej korzystnych nie są uzależnione statystycznie od płci, wieku, wykształcenia i stażu bezrobocia badanych. Można jednak wskazać tu kilka ciekawych uwarunkowań. Jako najbardziej optymalną pracę na stałe częściej wskazują mężczyźni niż kobiety (90,4% wobec 80,3%), najczęściej osoby w wieku od 30 do 39 lat (93,3%), a najrzadziej od 25 do 29 lat (77,2%), najczęściej z wykształceniem podstawowym (87,8%) i wyższym (87,2%), a najrzadziej ze średnim technicznym (82,8%) i zasadniczym zawodowym (83,0%) oraz najczęściej osoby o stażu bezrobocia powyżej 36 miesięcy. Oczekiwania tych kategorii bezrobotnych, którzy szczególnie często wymieniali stałą umowę o pracę jako optymalną wydają się zatem najbardziej wykrystalizowane oraz najdalej idące. Pozostali mają mniej sprecyzowane poglądy na ten temat lub też niższe oczekiwania.

Z kolei wypowiadając się na temat najmniej korzystnych warunków zatrudnienia mężczyźni częściej niż kobiety wymieniają pracę stałą i częściej wskazują, że jest im to obojętne. Pozostałe formy zatrudnienia częściej skłonne byłyby przyjąć kobiety niż mężczyźni. O stałej pracy najczęściej mówią osoby w wieku powyżej 50 lat, którzy z kolei nie akceptują możliwości pracy na umowę na czas krótki do 6 miesięcy. Stosunkowo najbardziej elastyczni są bezrobotni młodszy, ale warto zwrócić uwagę, że dość mała część osób w wieku 25-29 lat zgodziłaby się na pracę na czarno. Praca na stałe jest szczególnie preferowana przez osoby mające wykształcenie zasadnicze zawodowe i podstawowe, które z kolei relatywnie rzadko zgodziłyby się na podjęcie pracy zupełnie bez umowy. Do tej formy zatrudnienia skłonni są najbardziej ci, którzy mają wykształcenie średnie ogólnokształcące - być może już w chwili badania takie prace wykonują. Osoby ze stażem bezrobocia od 2 do 3 lat należą do najczęściej wymienianych pracę na stałe jako najmniej korzystną formę zatrudnienia. Pracę na czarno stosunkowo często skłonni byłiby podejmować bezrobotni pozostający bez zatrudnienia przez okres od 3 do 6 miesięcy, natomiast rzadko - do 3 miesięcy, którzy prawdopodobnie mają największe nadzieje na znalezienie zatrudnienia legalnego.

Badanym osobom, analogicznie do poprzednio omówionych warunków pracy, zadano pytanie dotyczące *sposobu organizacji czasu pracy*. Jako najbardziej optymalną pracę uczestnicy badań najczęściej wskazują pracę na jedną zmianę (45,3%), ale dla ponad jednej czwartej sposób organizacji czasu pracy wydaje się mało istotny, gdyż jako najbardziej korzystny wskazują oni każdy wariant tej organizacji. Natomiast wypowiadając się na temat najmniej korzystnych rozwiązań organizacji czasu pracy badani najczęściej wskazują pracę wielozmianową (35,4%) oraz nienormowany czas pracy (31,9%). Te właśnie formy pracy są prawdopodobnie najtrudniejsze do zaakceptowania przez respondentów. Warto zwrócić tu uwagę na pewną niekonsekwencję, gdyż skłonni są oni zaakceptować każde rozwiązanie (gdy mówią o warunkach optymalnych), ale rzadziej to dopuszczają wypowiadając się o warunkach najmniej korzystnych.

Najbardziej i najmniej korzystne sposoby organizacji czasu pracy (w %)



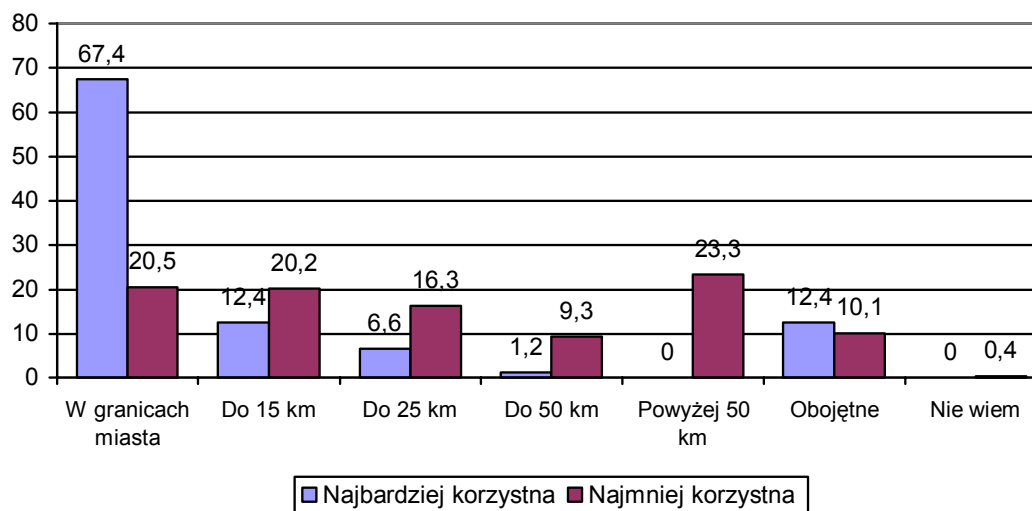
Rys. 4.9. Ocena różnych sposobów organizacji czasu pracy.

Kobiety częściej niż mężczyźni jako najbardziej korzystny sposób organizacji czasu pracy wskazują pracę na jedną zmianę (49,2% wobec 41,8%) oraz pracę wielozmianową (12,1% wobec 8,2%). Natomiast jako najmniej korzystne warunki, na jakie zgodziliby się podejmując pracę mężczyźni częściej od kobiet wymieniają pracę jednozmianową (17,4% wobec 11,2%), a kobiety - pracę wielozmianową (45,6% wobec 25,8%). Praca na jedną zmianę jest postrzegana jako najbardziej korzystna przez osoby do 24 lat (56,2%) oraz od 25 do 29 lat (52,5%). Natomiast każdy wariant organizacji czasu pracy za optymalny najczęściej uznają bezrobotni w wieku 40-49 lat (41,7%) oraz 50-60 lat (38,2%). Na pracę jednozmianową jako najmniej korzystny warunek podjęcia pracy wskazują najczęściej osoby w wieku 40-49 lat (16,7%), natomiast wielozmianową - w wieku 30-39 lat (40,9%). Nienormowany czas pracy tym rzadziej badani akceptują, im są starsi, ale najstarsi z nich najłatwiej ze wszystkich kategorii wiekowych zgodziliby się na każdy wariant, choć uznają go za niekorzystny (29,4%). Osoby z wyższym wykształceniem należą do najczęściej wskazujących pracę na jedną zmianę jako rozwiązanie optymalne (55,3%), a najrzadziej taką opinię wyrażają posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe. Legitymujący się wykształceniem wyższym stosunkowo rzadko za korzystną uznają pracę wielozmianową (6,4%), która z kolei jest szczególnie często wymieniana przez bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (17,3%). Każdy wariant, jako optymalne rozwiązanie najczęściej wymieniają osoby z wykształceniem podstawowym (37,5%). Pracę wielozmianową jako najmniej korzystną, ale na którą by się zgodzili, najczęściej wymieniają osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (46,2%) i wyższym (44,7%), natomiast posiadacze wykształcenia zasadniczego zawodowego stosunkowo często (22,6%) opowiadają się za pracą na jedną zmianę. Każda forma organizacji czasu pracy jest najłatwiejsza do zaakceptowania przez mających wykształcenie podstawowe (31,8%), a najtrudniej przez legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (3,9%). Zależność ta jest istotna

statystycznie. Praca na jedną zmianę jako najbardziej korzystna forma jest najczęściej wymieniana przez osoby pozostające bez pracy od 3 do 6 miesięcy (59,5%), praca wielozmianowa, nienormowany czas pracy oraz każdy wariant - przez pozostających bez pracy powyżej 36 miesięcy (odpowiednio 12,7%, 20,0%, 34,6%). Rozwiązanie jednozmianowe jako niezbędny warunek podjęcia pracy najczęściej uznają badani o stażu bezrobocia od 12 do 24 miesięcy (22,2%), a najrzadziej - o stażu bezrobocia 6 do 12 miesięcy (7,1%). Z kolei na formę wielozmianową najczęściej zgodziliby się mający staż bezrobocia powyżej 36 miesięcy (44,6%), ale ta kategoria badanych jest stosunkowo najmniej skłonna podjąć pracę w czasie nienormowanym (25,0%). Taka forma jest natomiast do zaakceptowania przez mających staż bezrobocia od 12 do 24 miesięcy (36,1%). Każda forma organizacji czasu pracy jest wymieniana najczęściej przez pozostających bez pracy od 24 do 36 miesięcy (22,2%) oraz do 3 miesięcy (21,7%).

Bezrobocie w Polsce charakteryzuje się stosunkowo dużym zróżnicowaniem przestrzennym polegającym na odmiennym charakterze poszczególnych lokalnych rynków pracy, odmiennych procesach rządzących nimi oraz zróżnicowanym stopniem zdolności absorpcji zasobów pracy. Badania lokalnego rynku pracy skoncentrowane na postawach osób bezrobotnych z konieczności muszą zatem obejmować problem mobilności przestrzennej osób bezrobotnych. Z tego powodu uczestnikom badań postawiono pytania o najbardziej i najmniej korzystną odległość ewentualnego miejsca pracy od ich aktualnego miejsca zamieszkania.

Najbardziej i najmniej korzystne usytuowanie miejsca pracy (w %)



Rys. 4.10. Ocena odległości miejsca pracy.

Ponad dwie trzecie badanych (67,4%) za najbardziej korzystne rozwiązanie uważa takie, kiedy miejsce ewentualnej pracy znajduje się w granicach miasta Lublina. Co ósmy z nich (12,5%) za optymalne uznaje jeszcze miejsce pracy oddalone od miasta nie dalej niż 15 km

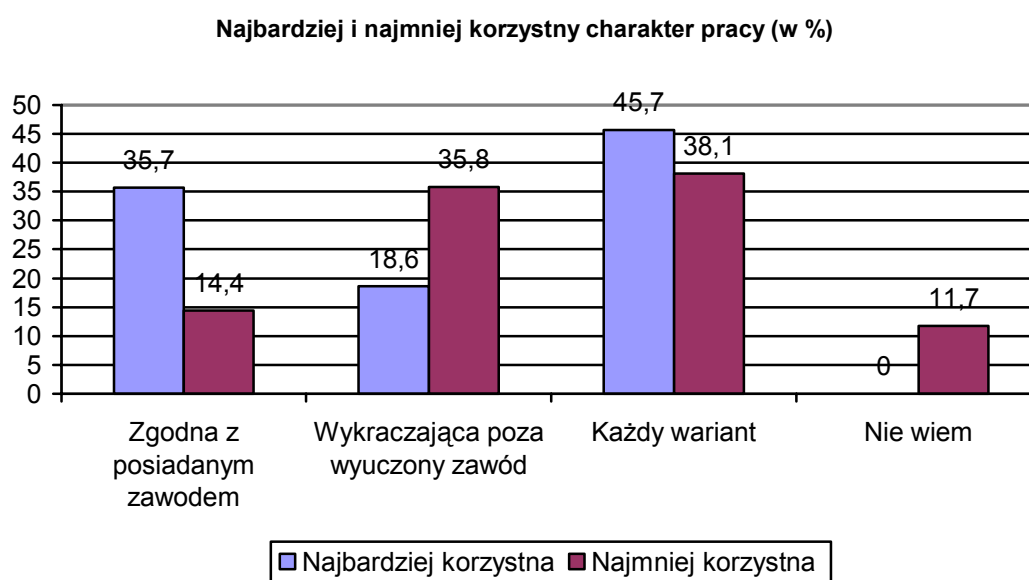
i taki sam odsetek stwierdza, iż obojętne jest, gdzie to miejsce pracy się znajduje. Tych bezrobotnych uznać można byłoby za najbardziej mobilnych przestrzennie, lecz stwierdzenie to należy opatrzyć pewnym zastrzeżeniem. W pytaniu bowiem zaproponowano respondentom bardziej precyzyjną kategorię wskazującą na ich zdolność do przestrzennego przemieszczania się (powyżej 50 km), ale żaden z uczestników badań jej nie wybrał. Jest ona natomiast najczęściej wybierana, kiedy respondenci wypowiadają się na temat najmniej korzystnej odległości miejsca pracy od zamieszkania - wskazuje ją prawie co czwarty badany (23,3%). Co piąta osoba (20,5%) za mało korzystne, ale w ostateczności dopuszczalne, uznaje miejsce pracy znajdujące się na terenie miasta Lublina, i niemal tyle samo (20,3%) - miejsce pracy znajdujące się w odległości nie większej niż 15 km od miasta. Wypowiedzi te można interpretować na dwa sposoby: mogą one świadczyć z jednej strony o zdecydowanym zainteresowaniu bezrobotnych miejscem pracy jedynie w mieście lub w bliskiej od niego odległości („tylko na takie rozwiązanie mogę się zgodzić”) albo też – z drugiej strony – może to oznaczać chęć wyjazdu z miasta ze względu na jego słaby rozwój społeczno-gospodarczego („miejsce pracy w mieście lub blisko niego jest dla mnie mało korzystne”). Badania nie uprawniają do formułowania jednoznacznych stwierdzeń, ale można przypuszczać, że motywacja pierwszego typu jest bardziej uzasadniona.

Jako optymalne rozwiązanie pracę w granicach miasta kobiety wskazują częściej niż mężczyźni (76,2% wobec 59,1%), najczęściej osoby w wieku od 50 do 60 lat (73,5%), bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (75,0%), ze stażem bezrobocia powyżej 36 miesięcy (80,4%), pozostający we wdowieństwie (100,0%) oraz nieco częściej posiadający dzieci (68,1%) niż bezdzietni. Natomiast pracę w odległości do 15 km od miasta częściej wybierają mężczyźni niż kobiety (17,4% wobec 7,1%), najczęściej respondenci w wieku od 50 do 60 lat (14,7%), bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (59,3%), ze stażem bezrobocia od 24 do 36 miesięcy (27,8%), osoby pozostające w związku małżeńskim (18,3%), oraz nieznacznie częściej posiadający dzieci (12,8%) niż bezdzietni. Optymalne usytuowanie miejsca pracy jest obojętne częściej dla mężczyzn niż kobiet (16,7% wobec 7,9%), najczęściej dla osób młodych do 24 lat (15,1%), respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym (14,8%) i podstawowym (14,6%), z najkrótszym stażem bezrobocia nie przekraczającym 3 miesięcy (19,6%), kawalerów i panien (14,7%) oraz nieco częściej bezdzietnych (13,8%) niż mających dzieci.

Wypowiadając się na temat najmniej korzystnej, ale w ostateczności do zaakceptowania odległości miejsca pracy od zamieszkania, to samo miasto tak samo często wskazywały kobiety, jak mężczyźni, najczęściej osoby w wieku 40-49 lat (31,3%), posiadający wykształcenie podstawowe (39,0%), ze stażem pracy powyżej 36 miesięcy (28,6%), wdowy i wdowcy (60,0%) i nieco częściej posiadający dzieci (22,0%) niż bezdzietni. Odległość miejsca pracy nie przekraczającą 15 kilometrów częściej wskazują kobiety niż mężczyźni (25,4% wobec 15,2%), najczęściej osoby w wieku 25-29 lat (62,7%), z wykształceniem średnim technicznym (27,0%), ze stażem bezrobocia do 3 miesięcy (32,6%), osoby rozwiedzione (31,3%) oraz częściej bezdzietne (21,6%) niż posiadający dzieci. Na odległość większą niż 15 km częściej od pozostałych zgodziliby się respondenci w wieku 30-39 lat (38,6%), z wykształceniem wyższym (34,8%), ze

stażem pracy 6-12 miesięcy (25,6%), rozwiedzeni (28,1%) oraz bezdzietni (25,0%). Natomiast odległość ta jest obojętna częściej dla mężczyzn niż kobiet (14,4% wobec 5,6%), najczęściej dla najmłodszych respondentów (14,9%), z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym (po 14,6%), ze stażem bezrobocia do 3 miesięcy (13,0%), osób, które jeszcze nie wstąpiły w związek małżeński (13,9%) oraz bezdzietnych (10,3%).

Badane osoby zapytano również o to, *jak ważna jest dla nich zgodność ewentualnej pracy z posiadanym zawodem*. Okazuje się, że tylko nieco więcej niż jedna trzecia respondentów (35,7%) za najbardziej optymalne rozwiązanie uważa wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym zawodem. Najczęściej bowiem (45,7%) zgodziliby się oni na każdą, niekoniecznie zgodną z zawodem pracę. Wypowiadając się na temat rozwiązania najmniej korzystnego, ale do przyjęcia, badani już nieco rzadziej wskazują na każdy rodzaj pracy (38,1%), ale częściej wymieniają tu rodzaje pracy wykraczające poza posiadany zawód (35,8%). Co dziewiąta osoba (11,7%) nie potrafi stwierdzić, na jakie najmniej korzystne rozwiązanie mogłaby się zgodzić.



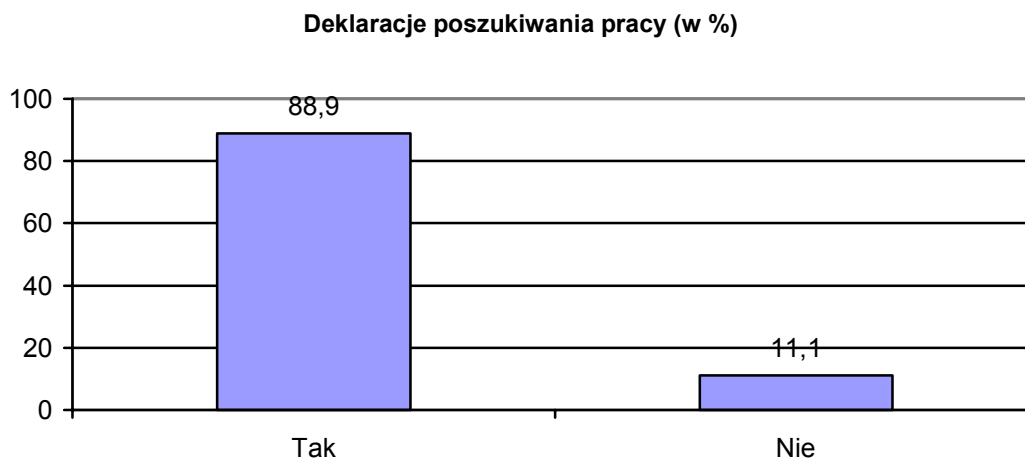
Rys. 4.11. Ocena charakteru pracy.

Sklonność do preferowania pracy zgodnej z posiadanym zawodem lub wykraczającej poza ten zawód jest istotnie statystycznie związana z wykształceniem respondentów. Osoby z wykształceniem wyższym należą do tych, którym najbardziej zależy na wykonywaniu pracy zgodnej z zawodem – ponad połowa z nich (51,1%) jako optymalną wskazuje taki rodzaj pracy, a tylko co czwarta osoba (21,3%) za korzystne dla siebie uważa wykonywanie każdej pracy. Natomiast jako optymalne rozwiązanie wskazujących wykonywanie każdej pracy najwięcej jest wśród posiadających wykształcenie podstawowe (75,0%) – zazwyczaj są to osoby nie posiadające zawodu. Wypowiadając się o rozwiązaniu najmniej korzystnym, ale takim, na które zgodziliby się badani, pracą zgodną z zawodem najczęściej wskazywali respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,6%), a najrzadziej z wykształceniem wyższym

(2,1%). Osoby legitymujące się wyższym wykształceniem należą natomiast do najczęściej zgadzających się na pracę wykraczającą poza posiadany zawód (51,1%), ale też stosunkowo rzadko wybierają każdą pracę (34,0%). Podobnie, jak poprzednio, także tutaj najwięcej osób zgadzających się na każdą pracę było wśród posiadaczy wykształcenie podstawowego (57,5%). Najbardziej korzystny rodzaj wykonywanej pracy jest również uzależniony od stażu bezrobocia i to w sposób dość jednoznaczny – im dłuższy staż bezrobocia tym większa skłonność do wymieniania każdej pracy jako rozwiązania optymalnego, natomiast im krótszy – tym częściej respondenci mówią o najbardziej im odpowiadającej pracy zgodnej z posiadany zawodem.

4.4. Wykorzystywane sposoby poszukiwania pracy i ocena ich skuteczności

Zdecydowana większość badanych bezrobotnych deklaruje, że *podczas pozostawania bez pracy poszukuje zatrudnienia* (88,9%).

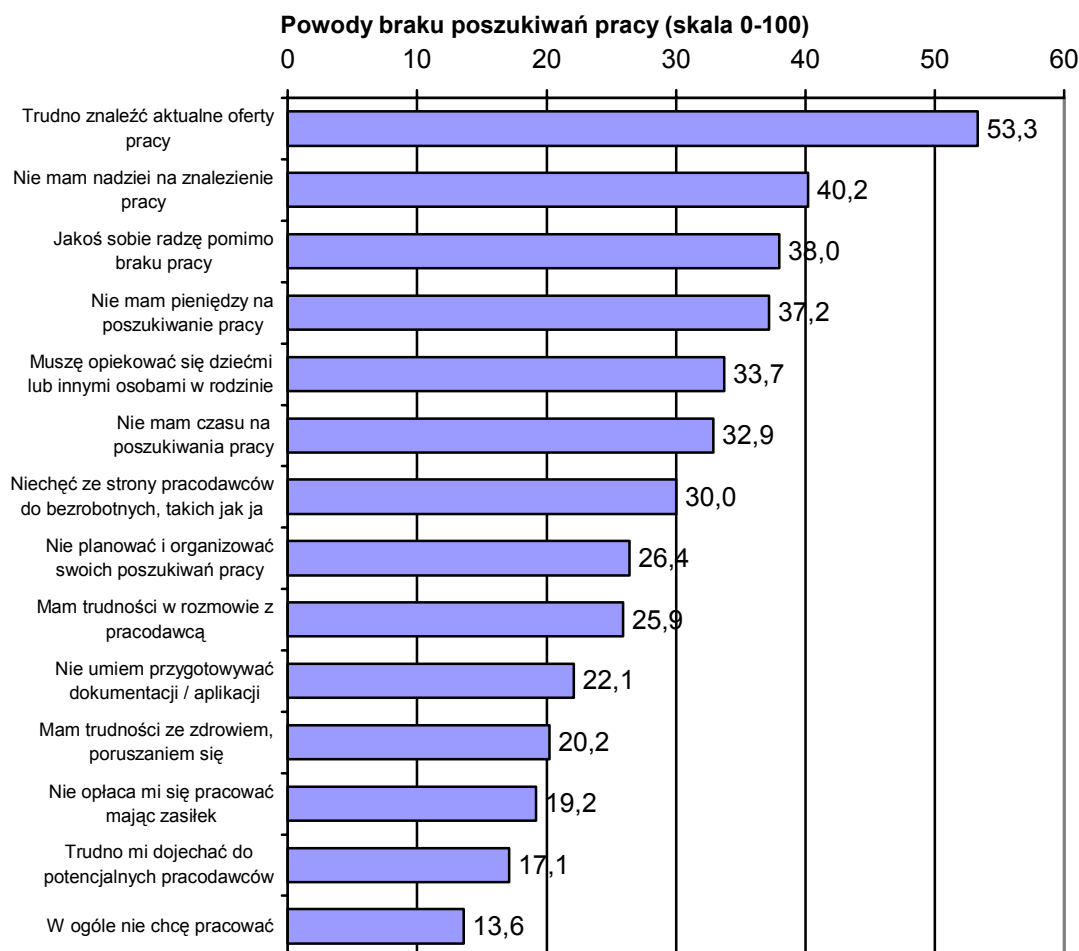


Rys. 4.12. Deklaracje poszukiwania zatrudnienia.

Poszukiwanie pracy nie zależy istotnie od płci respondentów, ale można stwierdzić, że mężczyźni nieco częściej deklarują ten fakt niż kobiety (91,5% wobec 86,2%). Nieco częściej też poszukują pracy osoby starsze niż młodsze, najczęściej bezrobotni z wyższym wykształceniem (95,7%), oraz najczęściej osoby o stażu bezrobocia powyżej 3 lat (96,4%) - nie ma tutaj jednak statystycznych zależności. Trzeba jednak podkreślić, że opieramy się tutaj jedynie na deklaracjach respondentów, które niekoniecznie muszą być zgodne z prawdą. Należy również uwzględnić fakt, iż na wysoki poziom takich deklaracji mogły wpłynąć okoliczności prowadzenia wywiadów w urzędzie pracy.

Śród powodów, którymi bezrobotni motywują brak poszukiwania zatrudnienia dla siebie najważniejsze są: trudności w znalezieniu aktualnych ofert pracy (średnia 53,30), brak nadziei na znalezienie pracy (średnia 40,20), radzenie sobie w życiu pomimo braku pracy (średnia 38,0), brak pieniędzy na poszukiwanie pracy (średnia 37,20), konieczność opieki na

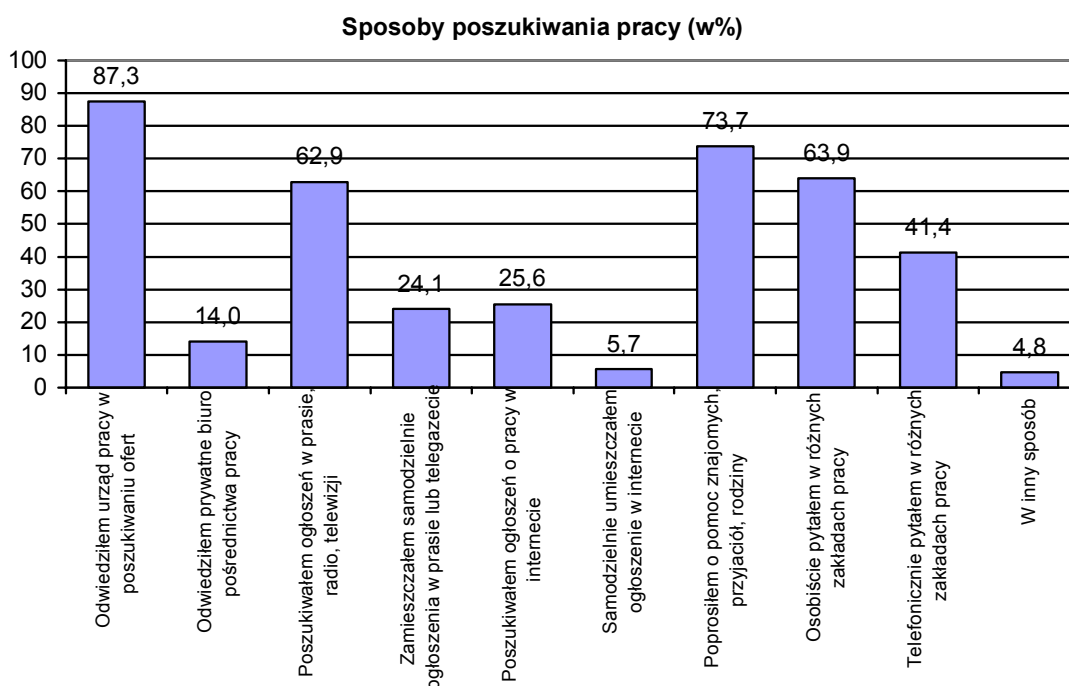
dziećmi lub innymi osobami w rodzinie (średnia 33,70) oraz brak czasu na poszukiwanie pracy (średnia 32,90).



Rys. 4.13. Powody nie podejmowania poszukiwań pracy.

Podstawową przeszkodą w znalezieniu pracy jest zatem brak dostępnych na rynku wolnych stanowisk, który z czasem staje się czynnikiem deprymującym i odbierającym nadzieję. Bezrobotni odczuwają również problemy związane z kosztami poszukiwań. Nie są one bardzo wysokie, ale dla wielu rodzin, w których brakuje stałych dochodów, może to być przyczyną zaniechania poszukiwań. Stosunkowo niewielkie znaczenie jako przeszkoda w poszukiwaniu pracy mają takie czynniki jak nieumiejętność planowania i organizowania poszukiwań, prowadzenia rozmowy z pracodawcą oraz przygotowania aplikacji. Może to wynikać z faktu, że uczestnicy badań podejmują starania głównie o prace nisko kwalifikowane, gdzie te umiejętności nie są tak istotne. Być może również respondenci postrzegają siebie jako dobrze przygotowanych do wykonywania tych czynności, wydaje im się, że dobrze sobie z tym radzą, stąd owe trudności traktują jako drugorzędne.

Najbardziej popularnym wśród badanych bezrobotnych *sposobem poszukiwania pracy* jest odwiedzanie urzędu pracy w poszukiwaniu ofert, a następnie kierowanie próśb do znajomych, przyjaciół lub członków rodziny o pomoc w znalezieniu pracy. Nieco rzadziej stosowaną strategią poszukiwania pracy jest osobiste pytanie o wolne stanowiska w różnych zakładach pracy oraz przeglądanie ogłoszeń w prasie, radio lub telewizji. Bezrobotni znacznie rzadziej do poszukiwań pracy wykorzystują telefon, a jeszcze rzadziej – internet. Niezbyt popularne są również poszukiwania za pomocą prywatnych biur pośrednictwa pracy oraz samodzielne zamieszczanie ogłoszeń w różnego rodzaju mediach. Osoby badane preferują zatem dość tradycyjne sposoby poszukiwania pracy.

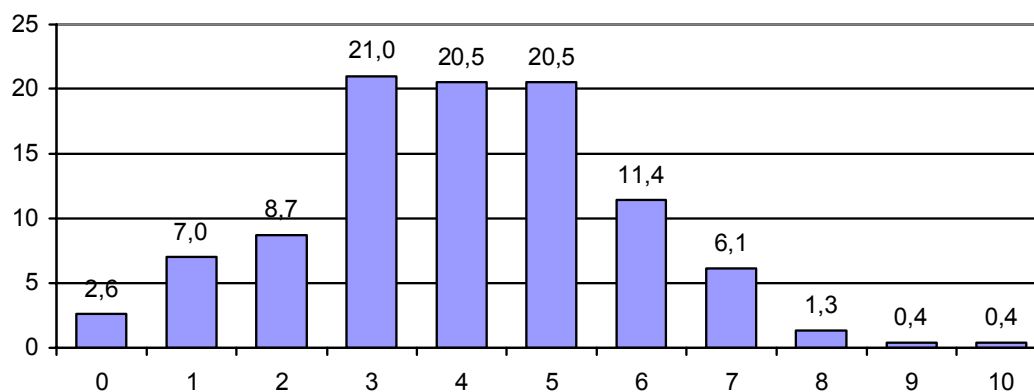


Rys. 4.14. Podejmowane sposoby poszukiwania pracy.

Im wyższy wiek badanych, tym częściej osobiście odwiedzają oni różne zakłady pracy w poszukiwaniu wolnych miejsc oraz tym częściej wykorzystują do tego celu telefon, natomiast rzadziej korzystają z internetu. Natomiast im wyższe wykształcenie, tym częściej poszukują ogłoszeń o pracy w prasie, radio lub telewizji oraz w internecie.

Badani bezrobotni w swoich poszukiwaniach pracy stosowali przeciętnie po 4 różne formy starań o zatrudnienie (przy odchyleniu standardowym 1,82), najczęściej 3, 4 lub 5 sposobów. Analiza statystyczna wykazuje, że najwięcej sposobów wykorzystują osoby z wykształceniem wyższym (przeciętnie 4,4), natomiast najmniej osoby z wykształceniem podstawowym (przeciętnie 3,2) – różnica ta jest istotna statystycznie.

Liczba wykorzystywanych sposobów poszukiwania pracy (w %)



Rys. 4.15. Liczba wykorzystywanych sposobów podczas poszukiwania pracy.

Podczas badań starano się również określić, *jakie efekty przynosi stosowanie określonych sposobów poszukiwania pracy*. W związku z tym respondentom zadawano pytania o to, czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy dzięki tym sposobom udało im się pozostawić jakieś aplikacje lub podania o pracę w różnych zakładach pracy, czy odbywali rozmowy kwalifikacyjne oraz czy udało im się, choć na krótki czas, uzyskać zatrudnienie.

Według deklaracji uczestników badań 78,4% z nich udało się w następstwie stosowanych sposobów pozostawić w różnych zakładach pracy aplikacje lub podania o zatrudnienie. Przeciętnie pozostawiali oni 13,1 takich podań w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badania (najczęściej – 10), przy czym niektórzy z nich podawali bardzo duże liczby – 300, 200, 100. Można zatem domyślać się, że ta przeciętna wartość jest dość wyraźnie zawyżona w stosunku do realnej liczby składanych aplikacji. Niemniej jednak wskazuje ona, że zdecydowana większość badanych bezrobotnych przynajmniej kilkakrotnie składała dokumenty w różnych zakładach pracy. Najwięcej razy czyniły to osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim technicznym. Można też domyślać się, że liczba składanych aplikacji zależy od rodzaju stanowisk, o jakie starali się bezrobotni – stąd właśnie częściej czynili to ci, którzy posiadają wyższe wykształcenie. Natomiast starający się o pracę na stanowiskach robotniczych, szczególnie w małych firmach, często nie są zobligowani do przygotowywania formalnych dokumentów.

To, ile razy badanym bezrobotnym udało się złożyć dokumenty aplikacyjne zależy istotnie od liczby stosowanych sposobów poszukiwania pracy, tzn. im więcej sposobów respondenci stosowali, tym częściej uzyskiwali możliwość złożenia aplikacji. Zależność ta jest jednak dość słaba ($r_{xy}=0,34$, $p \leq 0,05$).

Nieco rzadziej, niż w przypadku składania aplikacji, uczestnicy badań deklarują, że w ciągu 6 miesięcy przed badaniami uczestniczyli w rozmowach kwalifikacyjnych – 71,4% respondentów potwierdziło ten fakt. Przeciętnie brali oni udział w 4,3 takich rozmów, ale najczęściej były to 2 rozmowy. Najwięcej razy w rozmowach kwalifikacyjnych uczestniczyły osoby z wyższym wykształceniem (przeciętnie – 6,7 razy). Warto również zauważyć, że liczba składanych dokumentów aplikacyjnych i liczba odbywanych rozmów kwalifikacyjnych są ze sobą

istotnie skorelowane ($r_{xy}=0,38$, $p\leq 0,05$), co oznacza, że im częściej bezrobotni składają dokumenty, tym częściej są później zapraszani na rozmowy kwalifikacyjne.

W tym przypadku, podobnie jak w odniesieniu do składania aplikacji, stwierdzono istotną statystycznie zależność między liczbą odbywanych rozmów kwalifikacyjnych, a liczbą stosowanych sposobów poszukiwania pracy, ale siła tej korelacji jest tutaj mniejsza ($r_{xy}=0,16$, $p\leq 0,05$).

W wyniku podejmowanych starań o zatrudnienie w ciągu ostatnich 6 miesięcy poprzedzających badanie wielu uczestnikom badań udało się znaleźć pracę, choćby dorywczą lub „na czarno” – osoby takie stanowiły 53,1% wypowiedających się na ten temat. Najczęściej udało im się znaleźć pracę tylko 1 raz (26,3%), nieco rzadziej dwukrotnie (14,7%). Badani znajdowali pracę przeciętnie 1,4 razy, przy czym częściej mężczyźni niż kobiety (różnica istotna statystycznie). Respondentom udawało się to tym częściej, im więcej rozmów kwalifikacyjnych odbywali ($r_{xy}=0,45$, $p\leq 0,05$), ale ta częstotliwość nie zależała od tego, ile aplikacji pozostawiono w różnych zakładach pracy. Charakterystyczne jest również, że uzyskiwanie zatrudnienia nie zależy od tego, ile sposobów poszukiwania pracy wykorzystywali bezrobotni.

Wynika stąd wniosek, że liczba składanych aplikacji nie przekłada się na znajdowanie zatrudnienia, natomiast decyduje o tym przede wszystkim odbywanie rozmów kwalifikacyjnych. Aby jednak uczestniczyć w takiej rozmowie, należy przedtem podjąć odpowiednie kroki, wśród których najpierw podejmowane są wysiłki w kierunku znalezienia odpowiedniego pracodawcy dysponującego wolnymi miejscami pracy lub zainteresowanego pozyskaniem danego pracownika, a następnie złożenie odpowiednich dokumentów. Nie gwarantuje to jeszcze uzyskania pracy, lecz zwiększa prawdopodobieństwo zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Można więc powiedzieć, że czynnikiem decydującym o znalezieniu pracy jest właśnie dążenie do udziału w rozmowie kwalifikacyjnej – potem droga do zatrudnienia jest zdecydowanie łatwiejsza.

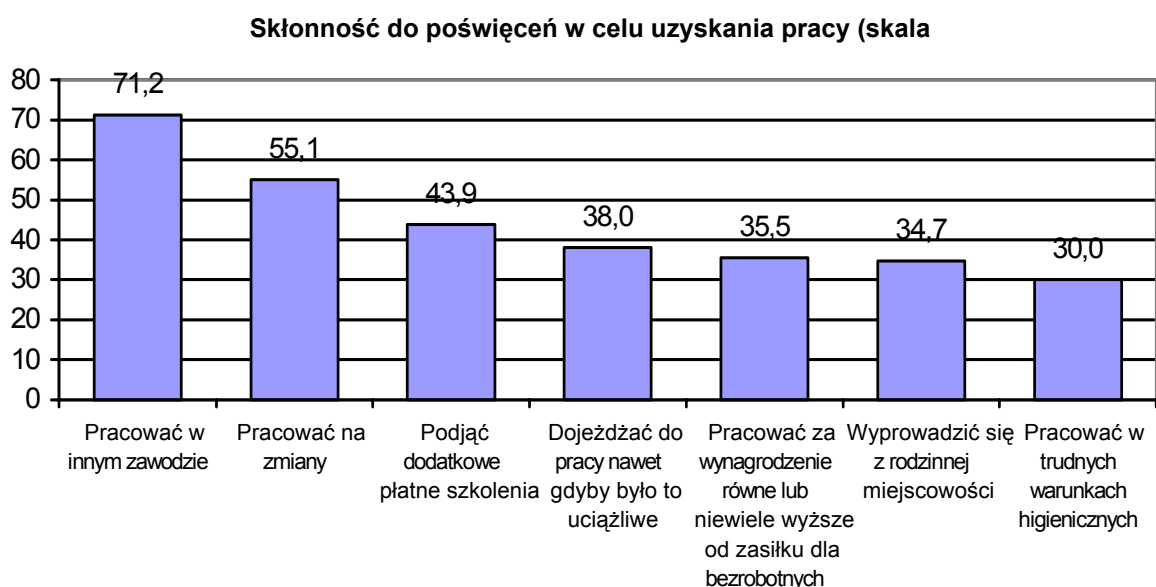
Analizując poszczególne formy poszukiwania pracy oraz osiągnięte rezultaty w postaci pozostawionych u pracodawców dokumentów aplikacyjnych, odbytych rozmów kwalifikacyjnych oraz uzyskanego zatrudnienia można wskazać najbardziej efektywne z tych form. Okazuje się, że stosowanie każdej z nich zwiększa prawdopodobieństwo uzyskania możliwości pozostawienia dokumentów aplikacyjnych u pracodawcy. Ci, którzy poszukiwali ogłoszeń o pracy w prasie, radio, telewizji i internecie, samodzielnie zamieścili ogłoszenia w internecie, osobiście lub telefonicznie pytali o pracę w różnych przedsiębiorstwach osiągnęli wyniki istotnie wyższe (statystycznie) od tych, którzy nie stosowali tych sposobów. Poszukiwanie ogłoszeń w prasie, radio i telewizji, zamieszczenie ogłoszenia w prasie lub telegazecie oraz osobiste pytanie w różnych zakładach pracy istotnie zwiększało także możliwości zaproszenia do udziału w rozmowie kwalifikacyjnej. Nie stwierdzono jednak żadnych istotnych statystycznie różnic w zakresie liczby uzyskanych prac ze względu na stosowanie poszczególnych sposobów poszukiwania pracy. Porównując wszystkie z nich okazuje się, że stosunkowo najbardziej efektywne dla osób uczestniczących w badaniu było poszukiwanie ogłoszeń w prasie, radio i telewizji oraz osobiste pytanie w różnych zakładach pracy, natomiast najmniej wymiernych rezultatów przynosiło pytanie o pracę znajomych, przyjaciół, rodziny.

Generalnie badani dość wysoko oceniają swoją *aktywność w poszukiwaniu pracy*. Respondenci, podobnie jak w innych pytaniach posługiwali się stustopniową skalą, aby sformułować taką ocenę. Dokładnie połowa bezrobotnych oceniła swoją aktywność na poziomie 65, a przeciętna ocena wyniosła 64,3 (przy odchyleniu standardowym 22,82, co świadczy o stosunkowo wysokiej zgodności ocen). Nie odnotowano tutaj żadnych istotnych różnic między poszczególnymi kategoriami bezrobotnych.

Powstaje w tym miejscu pytanie, na ile formułowane przez bezrobotnych oceny własnej aktywności mają związek z faktycznie stosowanymi sposobami poszukiwania pracy. Analiza statystyczna wykazuje, że taki związek między liczbą wykorzystywanych sposobów poszukiwania zatrudnienia a samooceną aktywności istnieje, aczkolwiek jest dość słaby ($r_{xy}=0,19$, $p\leq 0,05$). Oznacza to, że osoby lepiej oceniające swoją aktywność rzeczywiście stosują więcej tych sposobów.

Respondenci uważają również, że ich *umiejętności poszukiwania pracy są wysokie* - przeciętny poziom tej samooceny wyniósł 61,3, przy odchyleniu standardowym 24,73, a połowa badanych oceniła swoje umiejętności powyżej 60 w skali stustopniowej. Brak jest istotnych różnic między poszczególnymi grupami bezrobotnych. Ocena własnych umiejętności poszukiwania pracy jest jednak powiązana z liczbą stosowanych form poszukiwań ($r_{xy}=0,16$, $p\leq 0,05$), a więc bezrobotni stosujący więcej tych form lepiej oceniają swoje umiejętności.

Warunki zatrudnienia i cechy pracy, jakie bezrobotni biorą pod uwagę podejmując starania o pracę ukazują pośrednio ich ogólny sposób postrzegania pracy. Powstaje jednak pytanie, w jakim stopniu ta praca, której poszukują stanowi dla nich dobro zdolne wzbudzać jakąś szczególną motywację do działań zmierzających do jej uzyskania. W celu uzyskania odpowiedzi na tę kwestię w badaniach poproszono respondentów o wypowiedź, *do jakich poświęceń są gotowi, aby zdobyć pracę* (zastosowano stustopniową skalę).



Rys. 4.16. Skłonność do poświęceń w celu uzyskania zatrudnienia.

Badani bezrobotni najbardziej skłonni są do podjęcia pracy w innym zawodzie - średnia w wysokości 71,2 wskazuje, że gotowość do tego rodzaju poświęcenia jest duża. Na drugim miejscu wśród możliwych poświęceń znalazła się gotowość do pracy na kilka zmian (średnia 55,1), na trzecim - gotowość do podjęcia dodatkowych płatnych szkoleń (średnia 43,9). Pozostałe ewentualne poświęcenia nie znajdują już zbyt wielkiego uznania wśród respondentów - na czwartym miejscu jest uciążliwy dojazd do pracy (średnia 38,0), na piątym - praca za wynagrodzeniem równym lub niewiele wyższym od zasiłku dla bezrobotnych (średnia 35,5), na szóstym - przeprowadzka do innej miejscowości (średnia 34,7), a na siódmym - ostatnim - praca w trudnych warunkach higienicznych (w hałasie, zapyleniu) (średnia 30,0).

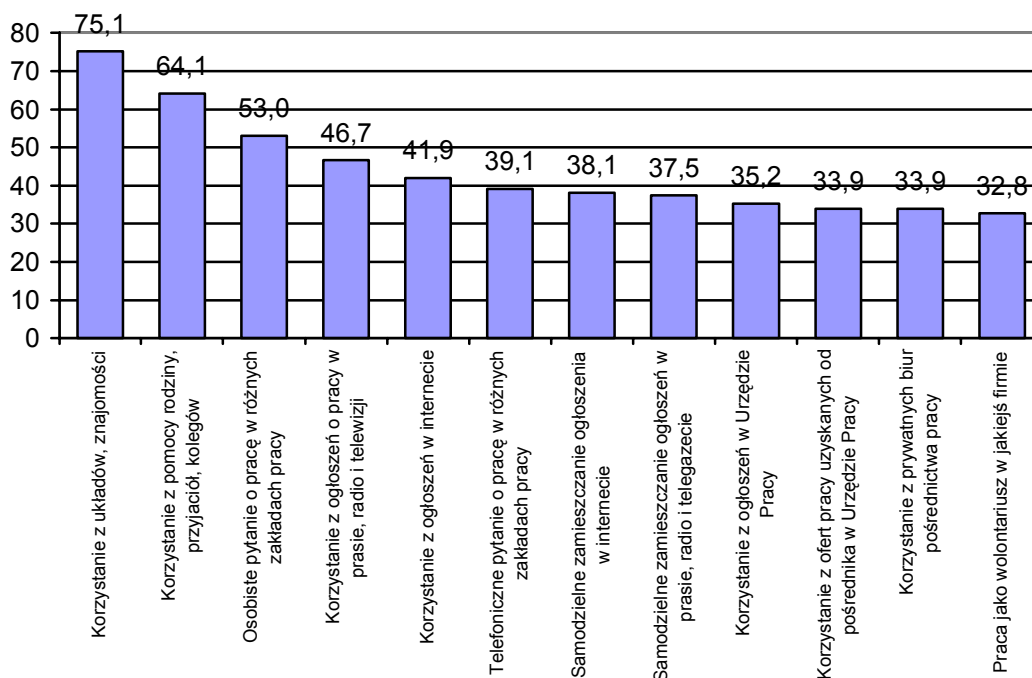
Wyniki te wskazują, że osoby bezrobotne nie mają właściwie wątpliwości, co do jednej rzeczy - mogą pracować w innym niż posiadany zawodzie. W ostateczności mogą zgodzić się też na pracę wielozmianową. Natomiast skłonność do innych poświęceń jest już zdecydowanie mniejsza i wzbudza większą niechęć.

Gotowość do podjęcia pracy w innym zawodzie, do pracy na zmiany oraz do uciążliwych dojazdów nie są zróżnicowane według poszczególnych grup bezrobotnych, czyli charakteryzują w tym samym stopniu wszystkich badanych. Natomiast gotowość do podjęcia dodatkowych płatnych szkoleń zależy od wieku i wykształcenia respondentów: najwyższa jest wśród osób w wieku 25-29 lat (średnia 54,5) oraz osób z wykształceniem wyższym (średnia 55,9). Pracę za wynagrodzeniem równym bądź niewiele przewyższającym zasiłek chętniej mogą podjąć kobiety (średnia 39,9) niż mężczyźni (średnia 31,3) oraz tym chętniej, im starsze są to osoby (najbardziej w wieku 50-60 lat - średnia 42,7). Natomiast do wyprowadzenia się z rodzinnego miasta, aby otrzymać pracę bardziej skłonni są mężczyźni (średnia 39,9) niż kobiety (średnia 31,3), najbardziej osoby młode w wieku do 24 lat (średnia 50,3), oraz osoby o stosunkowo krótkim stażu bezrobocia od 3 do 6 miesięcy (średnia 46,7). Na tego typu poświęcenie nie zgadzają się osoby starsze i o dłuższym stażu bezrobocia. Natomiast na pracę w trudnych warunkach BHP łatwiej zgodziliby się mężczyźni (średnia 34,5) niż kobiety (średnia 25,2) oraz tym łatwiej, im niższe wykształcenie posiadają (najbardziej osoby z wykształceniem podstawowym - średnia 43,0).

Uzyskane wyniki wskazują, że badani bezrobotni nie są gotowi do wielkich poświęceń w celu uzyskania pracy. Uzyskane wartości średnie w odniesieniu do wykorzystanej w pytaniu skali stustopniowej wskazują, że nawet w przypadku podjęcia pracy w innym zawodzie, ta gotowość nie jest bardzo wysoka - nie sięga nawet trzech czwartych całej skali. Jeśli chodzi o pozostałe działania jest ona jeszcze niższa. Warto zwrócić uwagę na to, iż podjęcie pracy za niskie wynagrodzenie jest przez osoby badane uznawane za całkowitą ostateczność - co czwarta osoba w ogóle nie dopuszcza takiej możliwości.

Badani uznają siebie za dość aktywnych w poszukiwaniu pracy i - jak twierdzą - rzeczywiście jej poszukują. Zapytano ich zatem, *jakie sposoby poszukiwania są według nich najbardziej skuteczne*.

Ocena skuteczności poszczególnych sposobów poszukiwania pracy
(skala 0-100)



Rys. 4.17. Ocena skuteczności różnych sposobów poszukiwania pracy.

Respondenci za najbardziej skuteczne uznają korzystanie z układów i znajomości - w skali stustopniowej oceniają skuteczność tego sposobu na przeciętnym poziomie 75,1. Jako drugi pod względem skuteczności sposób uznane zostało korzystanie z pomocy rodziny, kolegów i przyjaciół (średnia 64,1), następnie osobiste pytanie o pracę w różnych zakładach (średnia 53,0). Nieco mniejszą skutecznością charakteryzują się: korzystanie z ogłoszeń o pracy w prasie, radio i telewizji (średnia 46,7), korzystanie z ogłoszeń w Internecie (41,9) telefoniczne pytanie o pracę w różnych zakładach pracy (średnia 39,1), samodzielne zamieszczanie ogłoszenia w Internecie (średnia 38,1), samodzielne zamieszczanie ogłoszeń w prasie i telegazecie (średnia 37,5), korzystanie z ogłoszeń w urzędzie pracy (średnia 35,2). Trzy ostatnie sposoby, których skuteczność uznano za najniższą to: korzystanie z ofert pracy otrzymanych od pośrednika w urzędzie pracy (średnia 33,9), korzystanie z prywatnych firm pośrednictwa pracy (średnia 33,9) oraz praca jako wolontariusz w jakiejś firmie (32,8).

Kobiety lepiej niż mężczyźni oceniają skuteczność poszukiwań zatrudnienia za pomocą korzystania z ogłoszeń w internecie (46,6 wobec 37,6), najlepiej również oceniają ten sposób osoby w wieku 25-29 lat (średnia 50) i generalnie ludzie młodzi. Kobiety dostrzegają większą skuteczność niż mężczyźni w samodzielnym zamieszczeniu ogłoszenia w internecie (43,2 wobec 33,8), najlepiej tę formę oceniają także osoby w wieku 30-39 lat (43,2). Im młodszy respondenci tym lepsze oceny przyznają korzystaniu z ogłoszeń, w prasie, radiu i telewizji (najmłodszy 52,3). Samodzielne zamieszczanie ogłoszeń w prasie i telegazecie szczególne uznanie znajduje wśród osób w wieku 25-29 lat (46,9). Podobnie - samodzielne odwiedzanie różnych zakładów pracy (59,8). Natomiast oceny skuteczności takiego sposobu, jakim jest korzystanie z układów

i znajomości rosną wraz ze wzrostem wykształcenia (wśród osób z wykształceniem wyższym - średnia 84,0).

Warto pamiętać, że oceny skuteczności poszczególnych sposobów poszukiwania pracy dokonywali w naszych badaniach ci, którzy sami nie mogą znaleźć zatrudnienia. Ich opinie zatem tylko w pewnym stopniu mogą opierać się na własnych doświadczeniach, w wyniku których poznali oni efektywność poszczególnych metod. Wydaje się, że bardzo istotne znaczenie na uzyskane wyniki miały pewne obiegowe poglądy powszechne zarówno wśród samych bezrobotnych, a nawet wśród pracodawców oraz poglądy ugruntowane poprzez różnego rodzaju szkolenia z zakresu poszukiwania pracy, w jakich badani uczestniczyli (prowadzonych oczywiście przez specjalistów od rynku pracy). Uzyskane dane pozwalają więc w większym stopniu na określenie tych metod poszukiwania pracy, które charakteryzują się niską skutecznością, aniżeli na wskazanie metod najbardziej efektywnych.

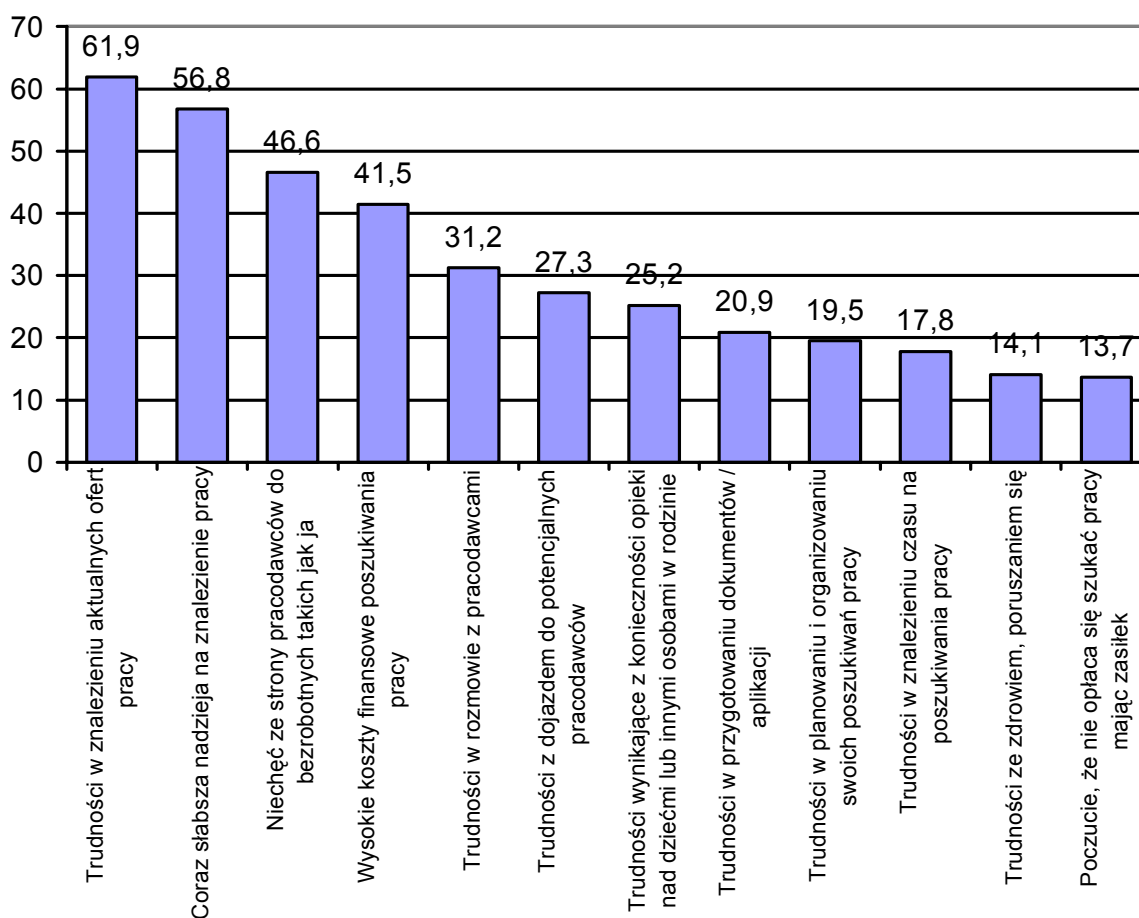
Uczestników badań poproszono również o określenie swego *ogólnego nastawienia i samopoczucia związanego z procesem poszukiwania pracy*. Zebrane dane świadczą, że jest ono na poziomie nieco wyższym od średniego - przeciętna wartość w skali stustopniowej wyniosła 53,7 (przy odchyleniu standardowym 29,84). Mężczyźni swoje nastawienie oceniają nieco lepiej niż kobiety (średnia 58,6 wobec 49,6). Od innych czynników nastawienie to nie zależy.

W celu bliższej charakterystyki tego nastawienia w kwestionariuszu umieszczono również pytanie o to, *jak bardzo respondenci obawiają się sytuacji, że w ciągu najbliższego roku dalej nie znajdą zatrudnienia*. Okazuje się, że ta obawa jest wyższa niż przeciętna - przeciętna ocena wyniosła 62,5 (przy odchyleniu standardowym 33,86). Większa obawa towarzyszy kobietom, niż mężczyznom, jest ona tym silniejsza, im starsi są bezrobotni (najsilniejsza u osób w wieku powyżej 50 lat) oraz im dłużej pozostają bez pracy (najbardziej u osób bezrobotnych od co najmniej 3 lat).

Badanym osobom zadano pytanie o to, *co jest dla nich szczególnie uciążliwe w poszukiwaniu pracy*. W pytaniu posłużono się skalą stustopniową, na której respondenci mieli określić stopień uciążliwości danego czynnika.

Zebrane dane wskazują, że za najbardziej uciążliwe bezrobotni uznają brak aktualnych ofert pracy (średnia 61,9), a następnie coraz słabszą nadzieję na znalezienie pracy (średnia 56,8). Na trzecim miejscu wśród tych uciążliwości znalazła się niechęć pracodawców do bezrobotnych (średnia 46,6), na czwartym - wysokie koszty finansowe poszukiwania pracy (telefony, xero, itp.) (średnia 41,5). Pozostałe czynniki są już mniej uciążliwe: na piątym w kolejności miejscu są trudności w rozmowie z pracodawcami (średnia 31,2), na szóstym trudności z dojazdem do potencjalnych pracodawców (średnia 27,3), na siódmym - trudności wynikające z konieczności opieki nad dziećmi lub innymi osobami w rodzinie (średnia 25,3), na ósmym - trudności w przygotowaniu dokumentów / aplikacji (średnia 20,9), na dziewiątym trudności w planowaniu i organizowaniu swoich poszukiwań pracy (średnia 19,5), na dziesiątym

Uciążliwości związane z poszukiwaniem pracy (skala 0-100)



Rys. 4.18. Uciążliwości związane z poszukiwaniem pracy.

trudności w znalezieniu czasu na poszukiwania pracy (średnia 17,8), na jedenastym - trudności ze zdrowiem, poruszaniem się (średnia 14,1), a na dwunastym - poczucie, że nie oplaca się szukać pracy mając zasilek (średnia 13,7). Oprócz wymienionych w pytaniu hipotetycznych uciążliwości respondenci mogli również sformułować własne odpowiedzi. Pojawiły się wśród nich następujące: wiek (5 osób), brak znajomości (3 osoby), brak stanowisk, ofert pracy (3 osoby), brak praktyki, stażu, doświadczenia (3 osoby), brak zdrowia (2 osoby), zbyt wysokie wymagania pracodawców (2 osoby) oraz inne pojedyncze. Trzeba pamiętać, że te uciążliwości, o jakich mówią bezrobotni należą do subiektywnie odczuwanych. Może to na przykład wyjaśniać dlaczego osoby badane stosunkowo słabo podkreślają trudności w rozmowie z pracodawcami, chociaż pracownicy działów kadr wielu przedsiębiorstw zwracają uwagę na brak tej umiejętności wśród wielu osób bezrobotnych.

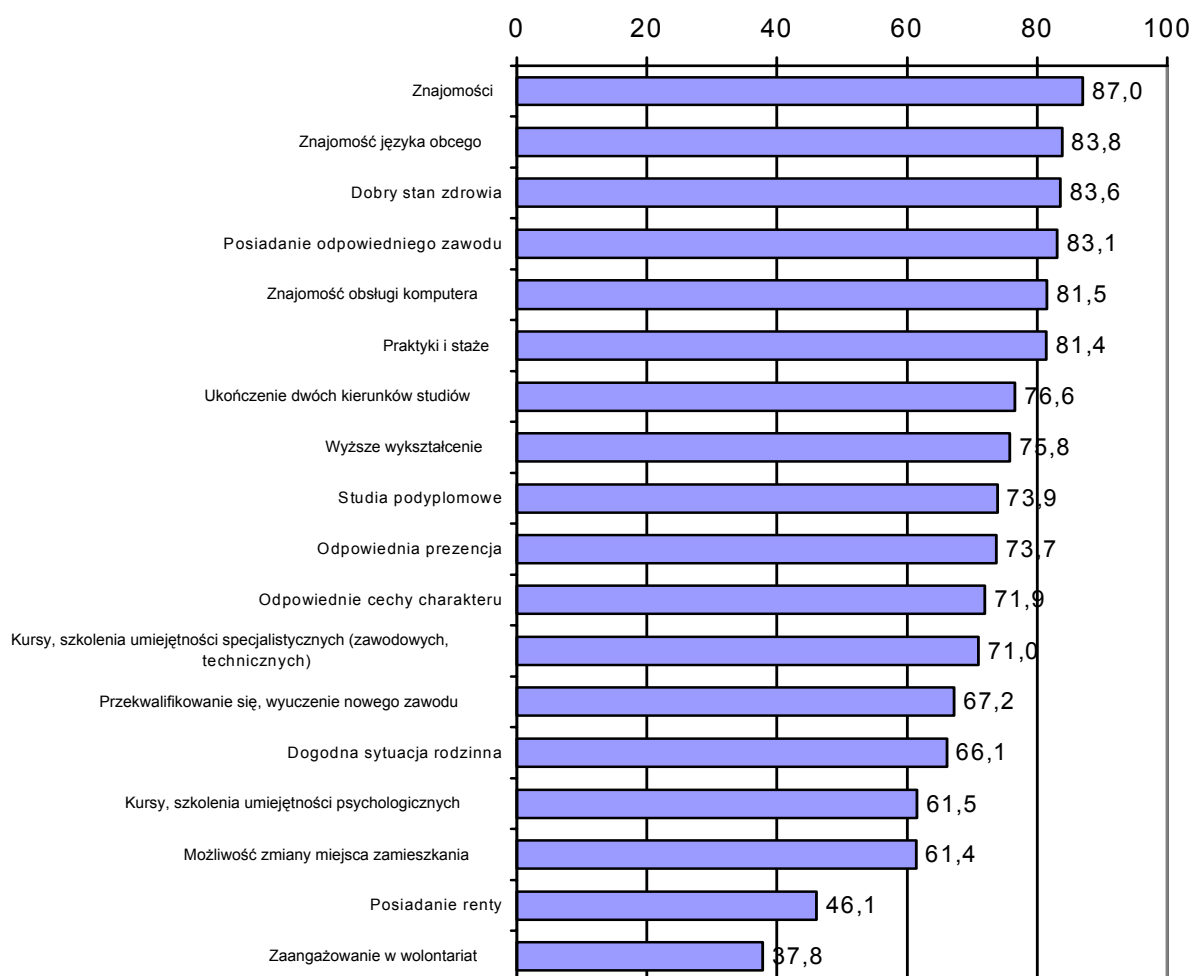
Uciążliwości wynikające z trudności w znalezieniu aktualnych ofert pracy są w różnym stopniu odczuwane przez osoby w różnym wieku i o różnym stażu bezrobocia: bezrobotni tym silniej je odczuwają im są starsi (najstarsi 50-60 lat - średnia 75,2) oraz im dłużej pozostają bez

zatrudnienia (osoby o stażu pracy powyżej 3 lat - średnia 78,5). Coraz mniejsze nadzieje na znalezienie pracy jako uciążliwość silniej odczuwają kobiety (średnia 64,3) niż mężczyźni (50,0), najsilniej osoby w wieku 40-49 lat (średnia 77,3), bezrobotni o niskim poziomie wykształcenia (najbardziej z wykształceniem podstawowym - średnia 64,7, a z wyższym średnia 40,7). Niechęć ze strony pracodawców do bezrobotnych, takich jak respondenci jest tym bardziej dotkliwa im starsi są badani (najbardziej dla osób w wieku powyżej 50 lat - średnia 74,7) oraz im niższe wykształcenie posiadają (najbardziej dla osób z wykształceniem podstawowym - średnia 57,0, podczas gdy z wyższym - 35,0). Wysokie koszty finansowe poszukiwania pracy są bardziej uciążliwe dla kobiet (średnia 46,4) niż mężczyzn (średnia 37,0) i najbardziej dla osób w wieku 40-49 lat (średnia 51,4). Natomiast trudności w rozmowie z pracodawcami najsilniej podkreślają osoby o stażu bezrobocia od 12 do 24 miesięcy (średnia 42,4). Trudności wynikające z konieczności opieki nad dziećmi lub innymi osobami w rodzinie akcentują przede wszystkim kobiety (średnia 35,5, podczas gdy mężczyźni - 15,6), oraz osoby w wieku 30-39 lat (średnia 35,3), a więc obciążone obowiązkami wychowawczymi. Im niższy poziom wykształcenia posiadają bezrobotni, tym bardziej uciążliwe jest dla nich przygotowywanie dokumentów i aplikacji (osoby z wykształceniem podstawowym - średnia 36,9, a wyższym - 8,9). Natomiast wraz ze wzrostem wieku badani bardziej odczuwają trudności związane ze zdrowiem i poruszaniem się (najbardziej osoby powyżej 50 lat - średnia 74,7). Ostatnia z uwzględnionych uciążliwości, czyli poczucie, że nie opłaca się szukać pracy mając zasilek jest tym bardziej dotkliwa, im niższe wykształcenie posiadają respondenci (najbardziej z zasadniczym zawodowym - średnia 20,2) oraz najbardziej wśród osób o stażu bezrobocia od 3 do 6 miesięcy (średnia 20,7).

Generalnie można zauważyć, że kobiety podkreślają różnego rodzaju uciążliwości związane z poszukiwaniem pracy nieco bardziej niż mężczyźni i również bardziej od innych osób z niższym wykształceniem, starszych i dłużej pozostających bez zatrudnienia. Prawdopodobnie tak też te trudności są odczuwane. Obejmują one więc głównie te kategorie bezrobotnych, którym najtrudniej znaleźć pracę i wśród których zjawisko bezrobocia długotrwałego jest szczególnie powszechne.

Badane osoby zostały również poproszone o *wskazanie głównych ich zdaniem powodów, dla których nie udało im się do tej pory znaleźć zatrudnienia dla siebie*. Najczęściej wskazywali oni ogólny brak wolnych miejsc pracy (62,5%), a potem zbyt niskie własne kwalifikacje (32,3%). Niedostateczne kwalifikacje zawodowe były najczęściej wskazywane przez osoby z wykształceniem podstawowym (62,2%), natomiast najrzadziej – przez osoby z wykształceniem wyższym (6,7%). Kolejną przyczyną braku pracy są według badanych zbyt wysokie wymagania pracodawców (25,4%), a następnie zbyt niskie wynagrodzenie (20,7%). Na ten fakt częściej wskazywali mężczyźni niż kobiety (26,7% wobec 14,3%), najczęściej osoby w wieku 30-39 lat (28,2%) oraz 40-49 lat (26,1%), a najrzadziej w wieku powyżej 50 lat (12,9%). Co siódma osoba badana wskazała jako przyczynę braku pracy nieodpowiedni zawód, a co szósta wymieniała jeszcze inne powody.

Czynniki poprawiające szanse na znalezienie pracy (skala 0-100)



Rys. 4.19. Czynniki poprawiające szanse na znalezienie zatrudnienia.

Zdaniem osób badanych podstawowym *czynnikiem poprawiającym szanse na znalezienie pracy* są znajomości. Na następnych miejscach w tej hierarchii ustalonej na podstawie przypisywanych przez respondentów ocen znalazły się: znajomość języka obcego, dobry stan zdrowia i posiadanie odpowiedniego zawodu. Nieco mniejsze znaczenie badani przypisują znajomości obsługi komputera oraz odbytym praktykom i stażom. Tych sześć czynników w opiniach badanych bezrobotnych daje największe szanse na odniesienie sukcesu w staraniach o pracę. Wyższe wykształcenie, ukończenie nawet dwóch kierunków studiów, studiów podyplomowych, odbycie szkoleń zawodowych i psychologicznych szanse te również podnosi, ale w mniejszym stopniu. Być może poglądy takie spowodowane są faktem kierowania przez respondentów swoich poszukiwań głównie ku zawodom i stanowiskom wymagającym mniejszych kwalifikacji. Coraz częstsze są również potoczne opinie, według których nawet najlepsze kwalifikacje nie gwarantują uzyskania pracy bez odpowiednich znajomości. Uzyskane wyniki potwierdzają tego typu stanowisko. Warto również zwrócić uwagę, że osoby badane nie sytuują wysoko mobilności zawodowej i przestrzennej oraz dyspozycyjności (tak można interpretować kategorię dogodna sytuacja rodzinna) jako czynników sprzyjających znalezieniu

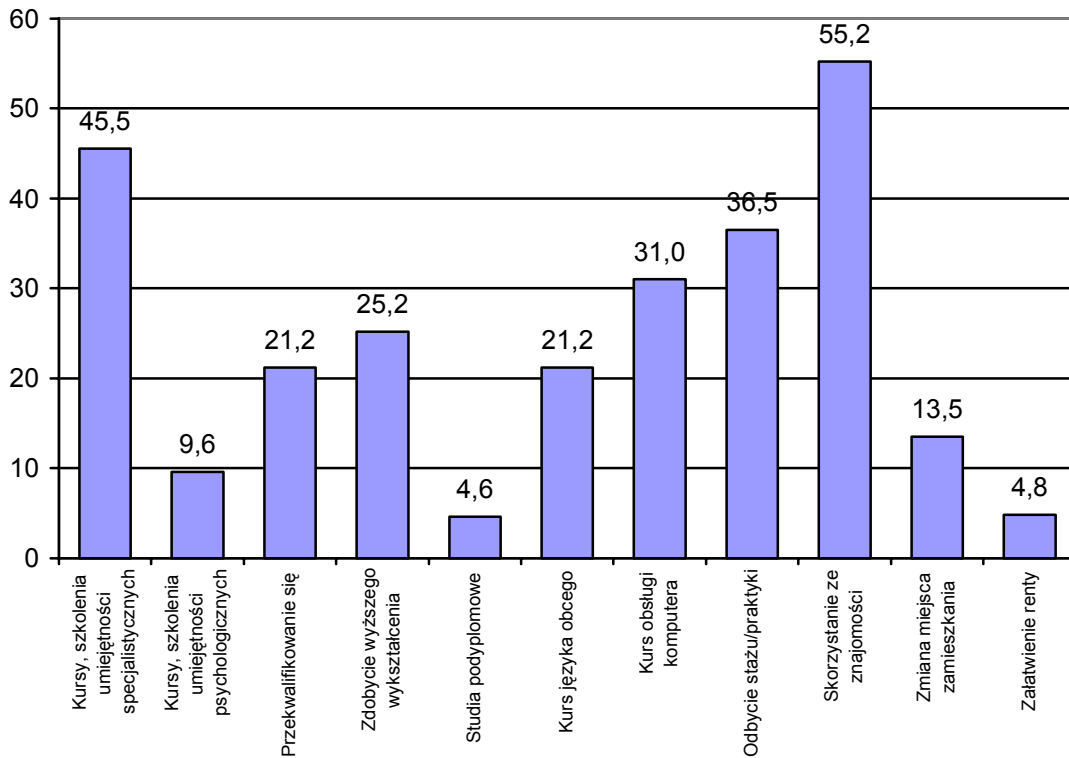
zatrudnienia. Ich zdaniem trzeba po prostu posiadać odpowiedni do zapotrzebowania rynkowego zawód, niekoniecznie poparty dyplomem (dyplomami) wyższej uczelni i zaświadczeniami o posiadanych kwalifikacjach. Charakterystyczna jest również najniższa ranga wolontariatu jako sposobu na znalezienie pracy. Ta forma nieodpłatnego wykonywania jakiegoś zajęcia w firmie, organizacji bądź stowarzyszeniu jest jeszcze mało popularna i według osób bezrobotnych jej skuteczność jest słaba.

Wyniki badań wskazują, że respondenci są stosunkowo zgodni w swych opiniach na ten temat. Zanotowano jednak pewne istotne różnice w zakresie poszczególnych czynników. Kursy, szkolenia umiejętności psychologicznych jako czynnik poprawiający szanse na uzyskanie pracy są bardziej cenione przez kobiety, niż mężczyzn. Przekwalifikowanie się, wyuczenie nowego zawodu najbardziej doceniają osoby z wykształceniem podstawowym i średnim ogólnokształcącym, a więc ci, którzy właściwie żadnego zawodu nie posiadają; najmniej natomiast osoby z wykształceniem wyższym, które – jak można się domyślać – bynajmniej nie pragną porzucenia tego zawodu, któremu poświęcili kilka lat studiów. Ukończenie dwóch kierunków studiów najsilniej podkreślają osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a najmniej z zasadniczym zawodowym. Ci z wykształceniem średnim odczuwają zapewne braki swego wykształcenia podczas poszukiwań pracy i stąd wysokie znaczenie przypisywane studiom, natomiast ci z wykształceniem zasadniczym zawodowym podejmują starania o pracę w zawodach, gdzie takie wykształcenie nie jest potrzebne. Podobne uwagi można sformułować w odniesieniu do następnego czynnika: praktyk i staży. Najbardziej są one doceniane również przez osoby, które nie miały możliwości ich odbywania, a więc posiadaczy wykształcenia średniego ogólnokształcącego. Zdecydowanie mniej istotne są one dla legitymujących się wykształceniem wyższym i zasadniczym zawodowym. Znajomości są natomiast najważniejsze dla respondentów z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym. Być może są to kategorie najbardziej rozgoryczonych faktem, iż pomimo posiadania stosunkowo dobrego wykształcenia nie mogą znaleźć pracy. Posiadanie renty jest tym ważniejsze im starsi są badani i im niższe mają wykształcenie. Ich zdaniem, dzięki odpowiednim dokumentom pozwalającym potencjalnemu pracodawcy na oszczędności w płaceniu składek na ZUS łatwiej byłoby im uzyskać pracę. Z kolei praca w formie wolontariatu jest nieco bardziej ceniona przez kobiety niż mężczyzn – wydaje się, że mężczyźni nie uznają nieodpłatnej pracy za czynnik wart uwagi podczas starań o pracę.

Interpretując uzyskane wyniki można zauważyć, że informują one przede wszystkim o tych elementach, których bezrobotni nie posiadają, a stanowiłyby one ich zdaniem ważny atut w staraniach o zatrudnienie.

Osoby badane poproszono również o wskazanie, *jakie konkretne działania według nich poprawiają szanse na uzyskanie pracy.*

Działania poprawiające szanse na znalezienie pracy (skala 0-100)



Rys. 4.20. Działania poprawiające szanse na znalezienie pracy.

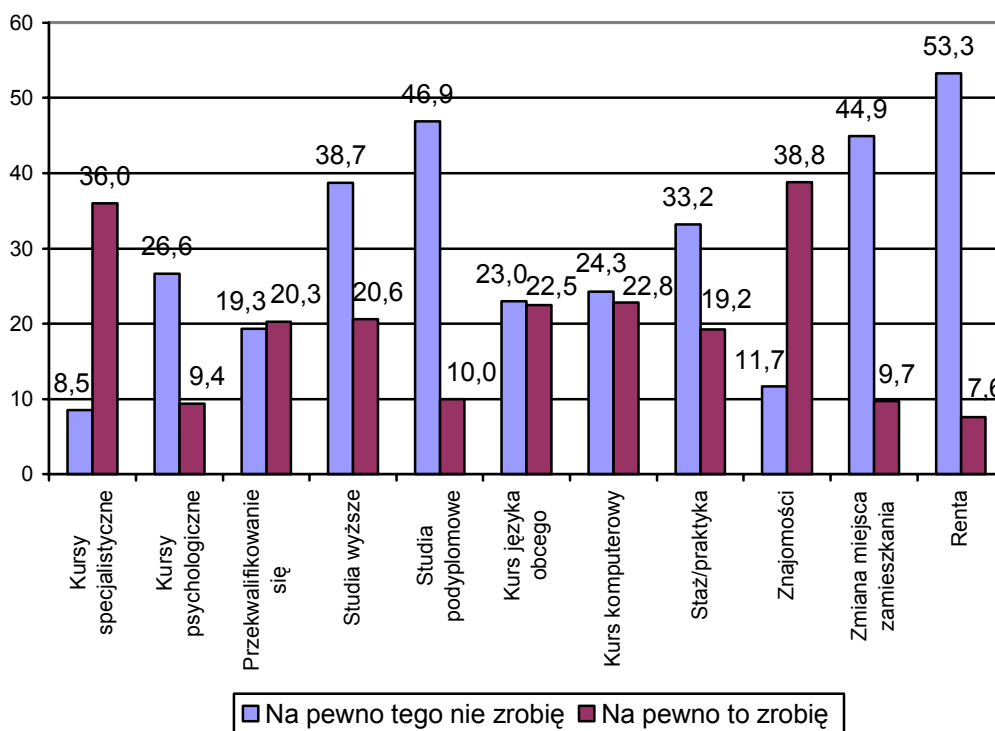
Zdaniem osób badanych największe znaczenie ma tu korzystanie z posiadanych znajomości – w skali stustopniowej przypisują oni temu czynnikowi średnio 55,2 pkt niezależnie od płci, wieku, wykształcenia i stażu bezrobocia. Na drugim miejscu w kolejności wskazań (średnia 45,5) znalazło się odbywanie szkoleń lub kursów uczących określonych umiejętności zawodowych. Jest ono najbardziej znaczące dla osób legitymujących się wykształceniem wyższym (69,8 pkt), a najrzadziej – wykształceniem podstawowym (29,7 pkt). Następnym ważnym działaniem zwiększającym prawdopodobieństwo uzyskania pracy jest zdaniem badanych odbywanie staży i praktyk (średnia 36,5). O roli tego czynnika przekonane są przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem (58,7 pkt), a najrzadziej z podstawowym (20,6 pkt). Bezrobotni uczestniczący w badaniach wskazują również na istotne odbywanie kursów komputerowych (średnia 31,0), czyli – w domyśle – posiadanie umiejętności obsługi komputera. Uczestniczenie w kursach komputerowych jest ważniejsze dla kobiet niż mężczyzn (37,4 wobec 27,8 pkt), osób z wykształceniem wyższym (45,7 pkt), średnim technicznym (43,1 pkt) i średnim ogólnym (42,2 pkt), a najmniej ważne dla tych, którzy mają wykształcenie podstawowe (5,9 pkt). Można na tej podstawie wnioskować, że osoby z wykształceniem podstawowym w ogóle nie potrzebują tego typu umiejętności i nie podejmują działań, aby je uzyskać, gdyż starają się o stanowiska nie wymagające takich kwalifikacji, natomiast już dla bezrobotnych z wykształceniem średnim, a tym bardziej wyższym umiejętność obsługi komputera jest koniecznością. Kolejnym

ważnym działaniem według osób badanych jest zdobycie wyższego wykształcenia (średnia 25,2), najmocniej podkreślane przez osoby w wieku 25-29 lat (43,3 pkt) oraz respondentów z wykształceniem wyższym (97,8 pkt), a najmniej – z wykształceniem podstawowym (2,8 pkt), a więc tych, których szanse na zdobycie takiego wykształcenia są minimalne. Działania w kierunku zmiany zawodu (szkolenia przekwalifikowujące) oraz poznania obcego języka (kursy językowe) zostały ocenione na przeciętnym poziomie 21,2 punktu. Znaczenie przypisywane przez respondentów znajomości obcego języka istotnie zależy od wykształcenia – jest ono najistotniejsze dla osób z wykształceniem wyższym (50,0 punktów). Pozostałe działania uznano za mniej efektywne dla zwiększenia szans na zatrudnienie: zmiana miejsca zamieszkania – średnio 13,5 pkt, uczestniczenie w kursach i szkoleniach umiejętności psychologicznych – średnio 9,6 pkt, załatwienie sobie renty – średnio 4,8 pkt, a odbycie studiów podyplomowych średnio – 4,6 punktu.

Znaczenie omówionych działań zdecydowanie bardziej od innych doceniają bezrobotni posiadający wykształcenie wyższe, co z pewnością wynika z większych wymagań pracodawców w stosunku do tych osób aspirujących do określonych stanowisk pracy. Natomiast pozostałe grupy bezrobotnych nie spotykają się z tak wysokimi wymaganiami w związku ze swymi staraniami o zatrudnienie, stąd mniejszą wagę przypisują poszczególnym działaniom.

Oprócz kwestii postrzegania określonych działań zwiększających prawdopodobieństwo znalezienia pracy, w badaniach starano się również ustalić, które z nich bezrobotni zamierzają podjąć, a które nie są w ich planach brane pod uwagę.

Deklaracje podjęcia określonych działań w celu uzyskania pracy (w %)



Rys. 4.21. Deklaracje podjęcia różnych działań w celu uzyskania pracy.

Osoby badane spośród działań poprawiających ich szanse na rynku pracy najczęściej planują wykorzystanie posiadanych znajomości oraz udział w specjalistycznych szkoleniach zawodowych – ponad jedna trzecia z nich deklaruje, że na pewno podejmie te działania, a rzadziej niż co dziesiąty twierdzi, że na pewno ich nie podejmie. Respondenci rzadziej planują zmianę zawodu poprzez przekwalifikowanie się, udział w kursach komputerowych i kursach języka – w przypadku tych działań jest niemal tyle samo osób stwierdzających, że z pewnością podejmą te działania, co z góry je wykluczających. Pozostałe działania są częściej odrzucane, aniżeli aprobowane – badani odrzucają przede wszystkim podjęcie starań o uzyskanie renty, rozpoczęcie studiów podyplomowych i zmianę miejsca zamieszkania. Odrzucenie możliwości starań o rentę wynika ze świadomości braku podstaw do takich starań ze względu na młody wiek lub dobry stan zdrowia, natomiast kwestia studiów podyplomowych nie wchodzi w rachubę w przypadku osób nie posiadających wyższego wykształcenia. Wysokie odsetki odrzucających tego typu możliwości są więc zrozumiałe. Natomiast brak akceptacji dla zmiany miejsca zamieszkania nie jest już związany z takimi obiektywnymi ograniczeniami i można go interpretować jako świadectwo małej mobilności przestrzennej w celu uzyskania pracy. Przekonywały o tym zresztą już wcześniej omówione wskaźniki.

Tabela 4.1. Deklaracje podjęcia określonych działań w celu uzyskania pracy (w %)

Rodzaje działań	Na pewno tego nie zrobię (-2)	Raczej tego nie zrobię (-1)	Raczej to zrobię (+1)	Na pewno to zrobię (+2)	Wynik ważony
Kursy, szkolenia umiejętności specjalistycznych	8,5	10,0	45,5	36,0	0,91
Kursy, szkolenia umiejętności psychologicznych	26,6	39,9	24,1	9,4	-0,50
Przekwalifikowanie się	19,3	22,7	37,7	20,3	0,17
Zdobycie wyższego wykształcenia	38,7	19,6	21,1	20,6	-0,35
Studia podyplomowe	46,9	25,6	17,0	10,0	-0,82
Kurs języka obcego	23,0	20,6	34,0	22,5	0,12
Kurs obsługi komputera	24,3	17,3	35,6	22,8	0,15
Odbycie stażu/praktyki	33,2	16,6	31,1	19,2	-0,14
Skorzystanie ze znajomości	11,7	15,0	34,5	38,8	0,74
Zmiana miejsca zamieszkania	44,9	31,4	14,0	9,7	-0,88
Załatwienie renty	53,3	27,6	11,4	7,6	-1,08

W celu ogólnej oceny prawdopodobieństwa podjęcia określonych działań przez osoby badane zastosowano kilkupunktową skalę, w wyniku czego otrzymano tzw. wyniki ważone określające w jakim stopniu respondenci biorą pod uwagę poszczególne działania. Hierarchia uzyskana w ten sposób wskazuje, że najbardziej są oni skłonni do udziału w szkoleniach zawodowych, następnie do skorzystania ze znajomości, a potem przekwalifikowania się, udziału

w kursie obsługi komputera i w kursach języka obcego. Natomiast największy stopień odrzucania zanotowano w przypadku załatwienia renty, zmiany miejsca zamieszkania, rozpoczęcia studiów podyplomowych, a dalej: udziału w szkoleniach umiejętności psychologicznych, zdobycia wyższego wykształcenia oraz odbycia stażu/praktyki.

Ponad dwie trzecie osób badanych (67,6%) planuje udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Nieco częściej uwzględniają to w swoich planach mężczyźni, niż kobiety, częściej osoby młodsze niż z najstarszej kategorii wiekowej, najczęściej osoby z wykształceniem wyższym oraz o stażu bezrobocia od 3 do 6 miesięcy.

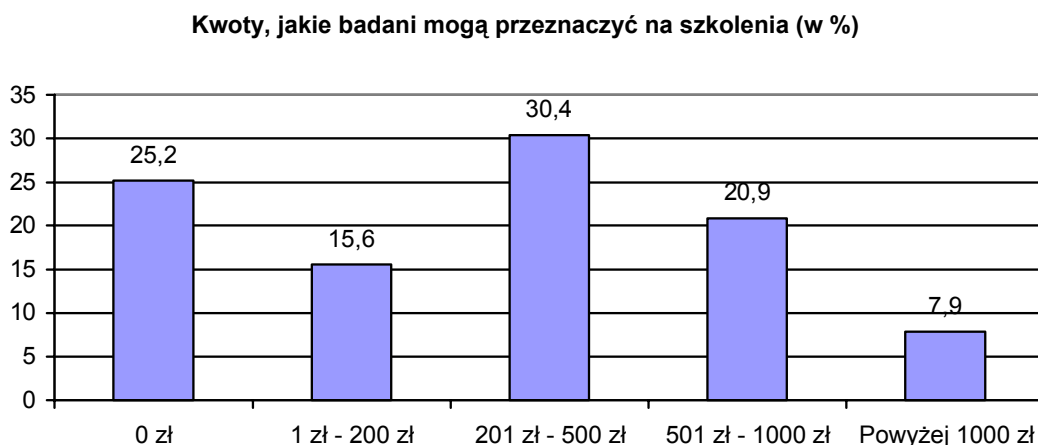


Rys. 4.22. Przeszkody w korzystaniu ze szkoleń wskazywane przez bezrobotnych.

Wśród przeszkód uniemożliwiających lub utrudniających osobom bezrobotnym korzystanie ze szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe respondenci wymieniają najczęściej dwie: brak szkoleń gwarantujących uzyskanie pracy (54,4%) oraz wysokie koszty szkoleń (53,8%). Częściej niż co trzecia osoba (34,5%) wskazuje również, że brakuje szkoleń, które byłyby odpowiednie dla niej. Mniej dominującymi przeszkodami są: słaba jakość szkoleń zniechęcająca do udziału w nich (12,7%), wysokie koszty dojazdu do miejsca szkolenia (8,3%), brak czasu na udział w szkoleniach (7,1%) oraz brak informacji o szkoleniach (6,0%).

Ponieważ stosunkowo wiele osób badanych wskazuje, iż przeszkodą w podejmowaniu szkoleń są ich wysokie koszty, zadano respondentom pytanie o to, jaką kwotę pieniędzy mogą przeznaczyć z własnej kieszeni na szkolenie. Co czwarta osoba (25,2%) stwierdziła, że w ogóle nie ma pieniędzy, które może przeznaczyć na ten cel. Pozostali mogliby sfinansować odpowiednie dla siebie szkolenie mniejszymi lub wyższymi kwotami, najczęściej sumą od 200,00 do 500,00 zł. Jedna osoba stwierdziła nawet, że za szkolenie gwarantujące jej uzyskanie dobrej

pracy mogłaby zapłacić aż 5 000,00 zł. Przeciętna wysokość kwoty deklarowanej przez respondentów, którą mogą sfinansować szkolenie była jednak zdecydowanie niższa i wyniosła 519,00 zł.



Rys. 4.23. Kwoty, jakie bezrobotni mogą przeznaczyć na szkolenia.

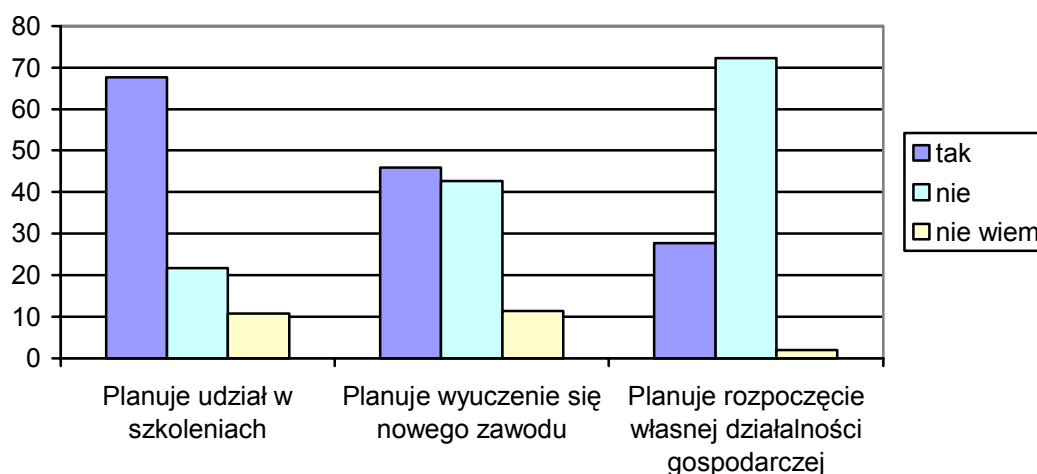
Badani najczęściej chcieliby skorzystać ze szkoleń komputerowych – 38,6% (o różnych stopniach zaawansowania i zawartości merytorycznej), następnie z zakresu księgowości komputerowej – 14,6%, kursów językowych – 13,5%, gastronomicznych – 13,5%, obsługi kasy fiskalnej – 9,9%, różnych specjalności budowlanych – 8,2% oraz obsługi wózków widłowych – 7,6%.

Prawie połowa (45,9%) badanych bezrobotnych bierze pod uwagę zmianę zawodu poprzez udział w szkoleniach przekwalifikowujących. Najczęściej takie plany mają osoby w wieku 30-39 lat (56,8%), natomiast najrzadziej w wieku 40-49 lat (28,9%) oraz 50-60 lat (29,0%). Plany takie deklarują przede wszystkim bezrobotni w ogóle nie posiadający wykształcenia zawodowego (z wykształceniem podstawowym – 62,5%, ze średnim ogólnokształcącym – 55,3%), a więc w ich przypadku chodzi w ogóle o zdobycie jakiegokolwiek zawodu. Ci, którzy posiadają już jakiś wycuczony zawód znacznie rzadziej uwzględniają w swych planach szkolenia przekwalifikowujące, najrzadziej osoby z wykształceniem wyższym (34,9%).

Respondenci najczęściej chcieliby wziąć udział w szkoleniach z zakresu obsługi komputera (23,9%), gastronomicznych (15,0%), obsługi kasy fiskalnej (12,4%), księgowości (10,6%).

Badani bezrobotni stosunkowo rzadko biorą pod uwagę w swych działaniach zmierzających do wyjścia ze stanu bezrobocia samozatrudnienie, a więc uruchomienie własnej działalności gospodarczej – plany takie deklaruje nieco ponad jedna czwarta osób badanych. Do podjęcia własnej działalności gospodarczej nieco częściej skłonni są mężczyźni niż kobiety, najczęściej osoby w wieku 30-39 lat, osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym,

ze stażem bezrobocia 24-36 miesięcy oraz do 3 miesięcy. Nie odnotowano tutaj jednak żadnych istotnych statystycznie różnic między poszczególnymi kategoriami bezrobotnych.



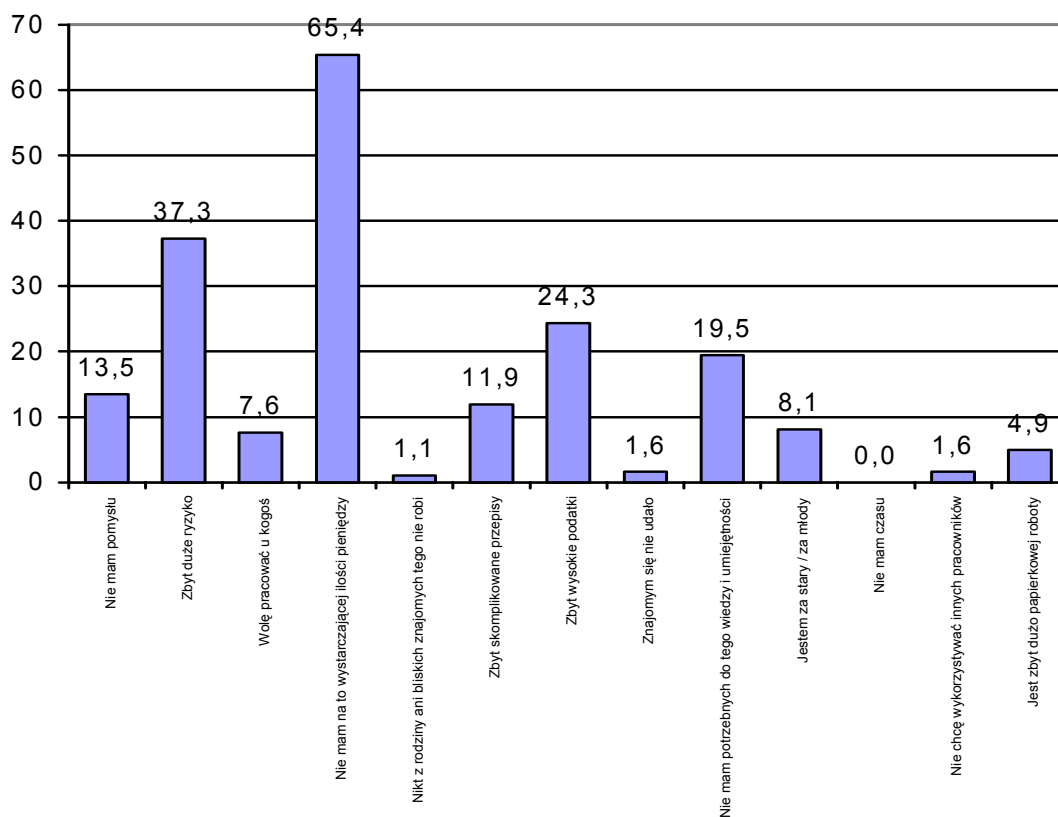
Rys. 4.24. Deklaracje udziału w szkoleniach, nauki nowego zawodu i planów podjęcia działalności gospodarczej.

Wśród powodów zniechęcających bezrobotnych do podejmowania własnej działalności gospodarczej najczęściej wymieniany jest brak wystarczających środków pieniężnych potrzebnych na taką działalność (65,4%). Respondenci twierdzą też, że zniechęca ich zbyt wielkie ryzyko (37,3%), zbyt wysokie podatki (24,3%), brak potrzebnej wiedzy i umiejętności (19,5%), brak pomysłu (13,5%) oraz zbyt skomplikowane przepisy (11,9%). Stosunkowo rzadko wyrażają natomiast opinie, iż spotkali się z negatywnymi przykładami w rodzinie lub wśród znajomych, którym nie udało się osiągnąć sukcesu prowadząc własną firmę.

Najpoważniejsze przeszkody w podejmowaniu własnej działalności są zatem natury obiektywnej (brak kapitału, skomplikowane przepisy, wysokie podatki), bądź też wynikają z ograniczeń o charakterze mentalnościowym (obawa przed ryzykiem, brak pomysłu) i kwalifikacyjnym (brak wiedzy i umiejętności). Warto jednak zwrócić uwagę na wyraźną dominację wskazań związanych z brakiem funduszy, przy znacznie rzadszych wypowiedziach dotyczących innych przeszkód. Oznacza to, że te przeszkody, w kontekście środków finansowych są – według osób badanych – mniej istotne lub też nie występują. Bezrobotni postrzegają zatem proces podjęcia i rozwijania własnej działalności gospodarczej przede wszystkim w perspektywie materialnej (fundusz początkowy), natomiast znaczenie pozostałych aspektów jest zdecydowanie mniejsze.

Deklarujący możliwość podjęcia działalności gospodarczej najczęściej planują się zarejestrować jako osoba fizyczna prowadząca działalność (66,2%). Trzykrotnie rzadziej chcą uruchomić spółkę osobową (22,5%), a tylko nieliczne osoby (5,6%) chcą założyć spółkę kapitałową. Czterech respondentów (5,6%) planujących założenie własnej firmy nie potrafi jeszcze powiedzieć, jaką formę prawną ona przyjmie.

Powody, dla których badani nie chcą podejmować własnej działalności gospodarczej (w %)



Rys. 4.25. Powody zniechęcające badanych do podejmowania działalności gospodarczej.

Badanym osobom jest również dość trudno określić konkretny czas realizacji tych planów – częściej niż co trzecia z nich (36,8%) nie umie tego sprecyzować. Pozostali stwierdzają, że planują uruchomić własną firmę w ciągu najbliższych kilku miesięcy (23,7%), w ciągu roku (22,4%) lub w ciągu dwóch lat (22,4%).

Działania w kierunku opuszczenia stanu bezrobocia w drodze samozatrudnienia pozostają zatem u wielu badanych bezrobotnych w sferze dość mglistych planów. Prawdopodobnie chcieliby oni uruchomić własną działalność, ale nie podejmują jeszcze w tym celu bardziej konkretnych posunięć. Aby dowiedzieć się, na ile te plany są realne poproszono respondentów o określenie, *skąd będą pochodzić środki na uruchomienie takiej działalności*.

Bardziej sprecyzowane wizje w tym zakresie posiada 88,7% planujących uruchomienie własnej działalności, a pozostałe 11,3% nie wie jeszcze, jakie będą te źródła środków. Ci, którzy wypowiadają się na ten temat najczęściej stwierdzają, że będą to własne oszczędności oraz dotacje z Funduszu Pracy (po 49,2%), a środki te będą przeciętnie stanowić odpowiednio 43,7% oraz 43,2% kapitału zakładowego. Nieco rzadziej źródłem funduszy dla uruchomienia własnej firmy mają być pieniądze uzyskane od rodziny. Źródło to wskazuje 47,6% planujących uruchomienie działalności, a środki z niego pochodzące mają stanowić przeciętnie 39,0%

kapitału początkowego. Mniej niż jedna trzecia (30,2%) planujących założenie firmy chce pozyskać pieniądze z funduszy unijnych, a mają one stanowić przeciętnie 43,8% całości kapitału. Jeszcze mniej osób (27,0%) chciałoby skorzystać z kredytu bankowego, który będzie zaspokajał przeciętnie 32,8% potrzeb. Część osób (9,5%) wskazuje jeszcze inne, niesprecyzowane źródła kapitału, ale ich udział w ogólnej sumie środków potrzebnych na uruchomienie własnej działalności ma być z kolei największy spośród tu wymienionych – przeciętnie 70,2%.

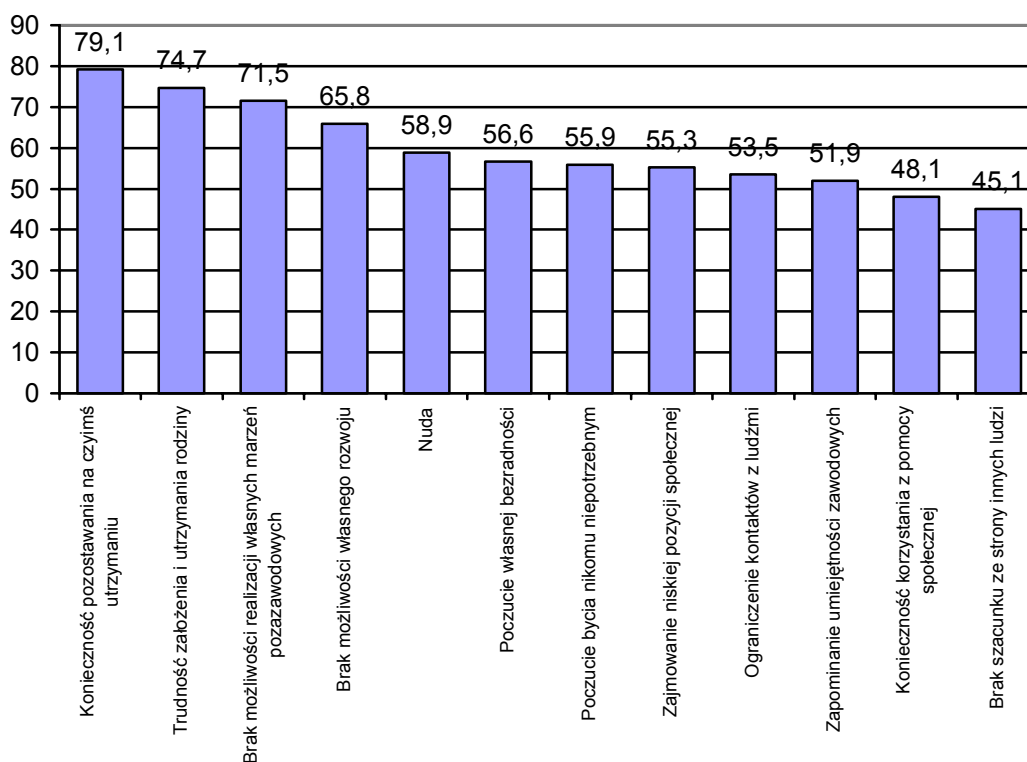
Tabela 4.2. Źródła środków na uruchomienie działalności gospodarczej

Źródła kapitału	Deklarujący skorzystanie		Przeciętna proporcja całości środków
	Liczba	Procent (N=63)	
Pomoc rodziny	30	47,60	39,00%
Kredyt bankowy	17	27,00	32,80%
Własne oszczędności	31	49,20	43,70%
Dotacja z Funduszu Pracy	31	49,20	43,20%
Środki z funduszy unijnych	19	30,20	43,80%
Inne źródła	6	9,50	70,20%

Bezrobotni odczuwają cały szereg *dolegliwości związanych z pozostawaniem bez pracy*. Najbardziej dla nich dotkliwa jest konieczność pozostawania na czyimś utrzymaniu. Kolejnym uciążliwym problemem dla uczestników badań są trudności w założeniu i utrzymaniu rodziny. Jest on szczególnie silnie odczuwany przez osoby najstarsze (mające co najmniej 60 lat) oraz osoby w pełni sił życiowych (30-39 lat), których nie mogą wykorzystać poprzez pracę. Ludzie młodzi w znacznie mniejszym stopniu postrzegają to jako uciążliwość. Nie założyli oni jeszcze własnych rodzin, a przesuwanie w przyszłość, na późniejsze lata momentu małżeństwa staje się powszechne w naszym społeczeństwie wśród osób w tym wieku. Następną uciążliwością jest spowodowany bezrobociem i ograniczonymi środkami finansowymi brak możliwości realizowania własnych marzeń pozazawodowych jak na przykład podróże, czy zakupy. W mniejszym stopniu badani odczuwają brak możliwości własnego rozwoju, co może świadczyć o tym, że rozwój własnej osoby nie stanowi dla nich istotnej wartości, chociaż pracodawcom zazwyczaj zależy na kandydatach do pracy dążących do takiego rozwoju. Kolejną uciążliwością pozostawania bez zatrudnienia jest nuda, aczkolwiek odczuwana jest ona w średnim stopniu, podobnie jak poczucie bezradności. Poczucie bycia nikomu niepotrzebnym jest tym silniej odczuwane, im starsi są respondenci, najsilniej przez osoby pozostające bez pracy od co najmniej 3 lat. Charakterystyczne jest również, że problem ten jest dotkliwy również dla osób z bardzo krótkim stażem bezrobocia, a w miarę jego wydłużania – maleje. Podobna zależność występuje także w przypadku następnej uciążliwości – zajmowania niskiej pozycji społecznej. Nieco mniej uciążliwe dla uczestników badań jest ograniczenie kontaktów z ludźmi. Pamiętać tutaj jednak trzeba, że badania realizowano w środowisku miejskim, gdzie istnieją żywe więzi sąsiedzkie, szczególnie w blokach mieszkalnych, które mogą kompensować niedogodności wynikające

z braku relacji społecznych na płaszczyźnie zawodowej. Zapominanie umiejętności zawodowych jest bardziej odczuwane przez kobiety niż mężczyzn oraz tym bardziej, im wyższe wykształcenie posiadają badani. Osoby legitymujące się wyższym wykształceniem lepiej zdają sobie sprawę z szybkiego dezaktualizowania się ich umiejętności w związku z postępem technologiczno-organizacyjnym. Konieczność korzystania z pomocy społecznej nie jest bardzo dotkliwa dla osób badanych, wielu z nich w ogóle nie korzysta z tej formy utrzymania siebie i rodziny, a ci którzy z niej korzystają – prawdopodobnie nie uznają tego za dotkliwe i upokarzające, traktując ją jako równie dobrą, jak inne. Jest to jednak problem bardziej odczuwany przez kobiety niż mężczyzn oraz tym bardziej im niższe wykształcenie respondentów. Oznaczać to może analogiczną zależność względem samego faktu korzystania z pomocy społecznej – jest on tym częstszy im niższe wykształcenie bezrobotnych. Stosunkowo najmniej dla badanych uciążliwy jest brak szacunku ze strony innych ludzi – jego uciążliwość słabnie wraz ze wzrostem wykształcenia. Na utratę szacunku społecznego są zatem w sytuacji bezrobocia narażeni przede wszystkim ci, którzy posiadają najniższe wykształcenie.

Uciążliwości podczas pozostawania bez pracy (skala 0-100)

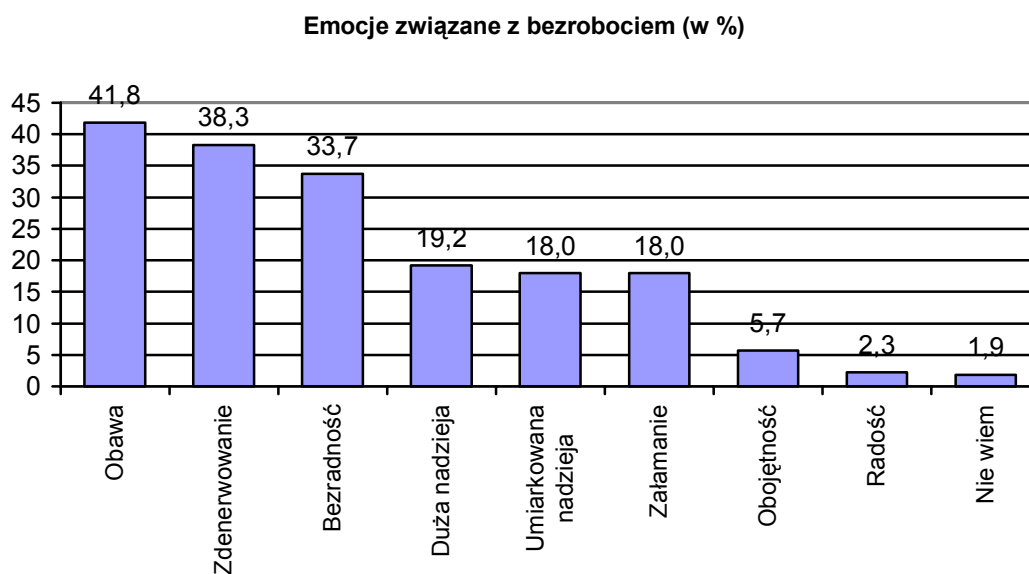


Rys. 4.26. Uciążliwości występujące podczas pozostawania bez pracy.

Badanym osobom zadano pytanie, *jakie emocje im towarzyszą podczas pozostawania bez pracy*. W pytaniu kwestionariusza zamieszczono zarówno emocje pozytywne, jak i negatywne, spośród których respondenci dokonywali wyboru dwóch najważniejszych.

Wypowiedzi uczestników badań wskazują, że najczęściej odczuwaną przez nich emocją jest obawa – wybiera ją 41,8% badanych. Można domyślać się, że jest to przede wszystkim obawa przed przyszłością oraz przed trudnościami materialnymi i życiowymi, jakie często są następstwem bezrobocia. Obawę najsilniej odczuwają osoby z wykształceniem wyższym i średnim technicznym oraz policealnym natomiast najslabiej – z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Drugą w kolejności emocją dotykającą więcej niż jedną trzecią respondentów (38,3%) jest zdenerwowanie, a następnie bezradność (33,7%). Jest ona zdecydowanie częściej odczuwana przez kobiety niż mężczyzn. Te trzy emocje o charakterze negatywnym wyraźnie dominują wśród uczuć towarzyszących osobom bezrobotnym.

Rzadziej niż co piąta osoba odczuwa umiarkowaną nadzieję (19,2%) oraz dużą nadzieję (18,0%). Równie często badany towarzyszy poczucie załamania (18,0%). Najczęściej dotyka ono osoby z wykształceniem podstawowym (jego częstość występowania maleje wraz ze wzrostem wykształcenia) oraz osoby z co najmniej trzyletnim stażem bezrobocia – ponad jedna trzecia z nich jest załamanych. Nieliczni (5,7%) odczuwają obojętność związaną ze swoim pozostawaniem bez pracy oraz radość z tego powodu (2,3%).



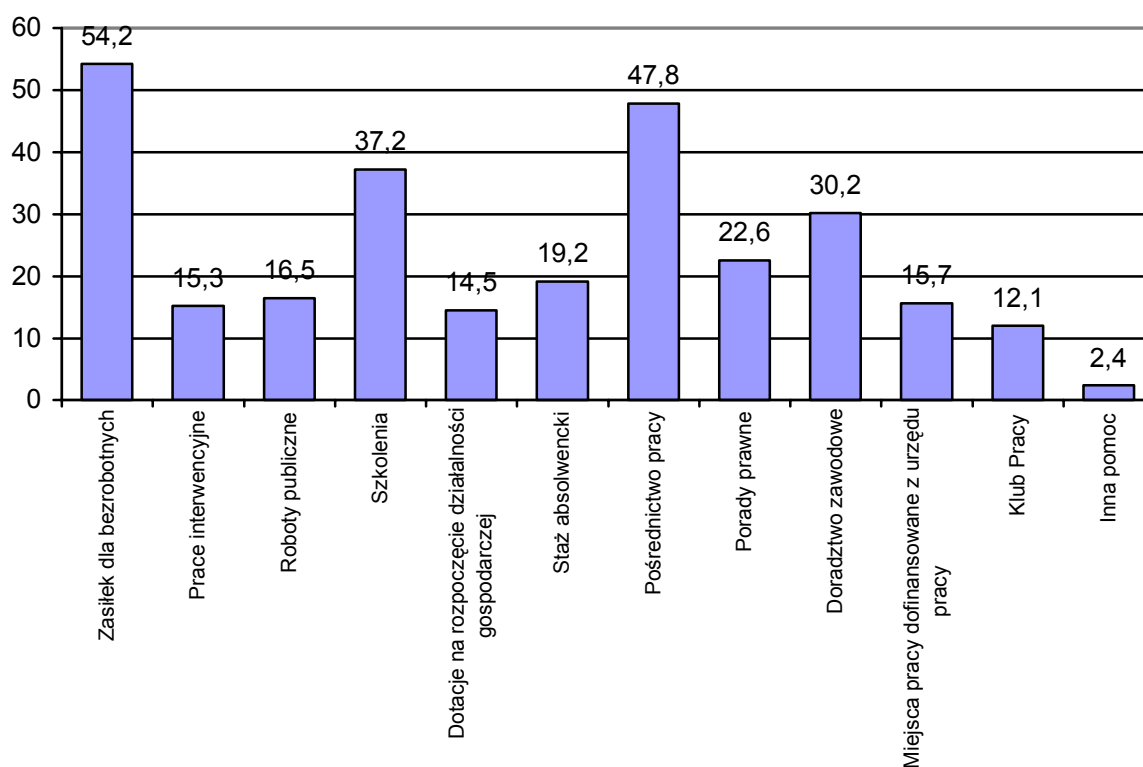
Rys. 4.27. Emocje związane z bezrobociem.

4.5. Ocena działań urzędu pracy

Ważną część referowanych badań stanowiła kwestia działań podejmowanych przez urząd pracy na rzecz osób bezrobotnych. Nie badano wprost tych działań, ale skoncentrowano się na opiniach bezrobotnych o ich skuteczności oraz oczekiwaniach kierowanych wobec urzędu pracy. Celem analizy tych problemów jest przede wszystkim uzyskanie informacji o walorach praktycznych, które mogłyby zostać wykorzystane przez urząd pracy w różnego rodzaju przedsięwzięciach wspomagających osoby poszukujące pracy.

Badani bezrobotni korzystali z *różnych form pomocy ze strony Miejskiego Urzędu Pracy*. Najczęściej korzystali z zasiłku dla bezrobotnych (54,2% respondentów), chociaż – przypomnijmy – obecnie tylko 12,4% posiada prawa do zasiłku. Częściej korzystały z niego osoby starsze niż młodsze oraz o dłuższym stażu bezrobocia. Prawie połowa respondentów (47,8%) uzyskuje pomoc ze strony urzędu pracy w postaci pośrednictwa pracy. Ponad jedna trzecia badanych (37,2%) uczestniczyła bądź uczestniczy w szkoleniach organizowanych przez urząd pracy lub takich, na które uzyskali skierowanie z urzędu pracy. Nieco mniej osób (30,2%) deklaruje, że urząd pracy wspomagał ich poprzez doradztwo zawodowe. Częściej korzystały z tej formy pomocy kobiety niż mężczyźni. Poradami prawnymi urząd pracy objął co piątą osobę badaną (22,6) i niewiele niższy odsetek uzyskał pomoc w postaci stażu absolwenckiego (19,2%). Roboty publiczne, które wymienia 16,5% respondentów dotyczyły głównie osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym, podobnie jak dofinansowanie miejsc pracy wskazywane przez 15,7% ankietowanych. Te same kategorie badanych najczęściej korzystały z prac interwencyjnych wymienianych przez 15,3% ogółu uczestników badań. Natomiast dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej skierowane zostały – według zebranych danych – do 14,5% respondentów. Zauważmy, że jest to odsetek znacznie zawyżony w stosunku do rzeczywistej liczby korzystających z tej formy, który mógł być spowodowany niezrozumieniem pytania przez osoby bezrobotne. Stosunkowo najmniej osób, bo 12,1% korzystało z zajęć w ramach klubu pracy.

Formy pomocy ze strony MUP, z jakich korzystali badani (w %)



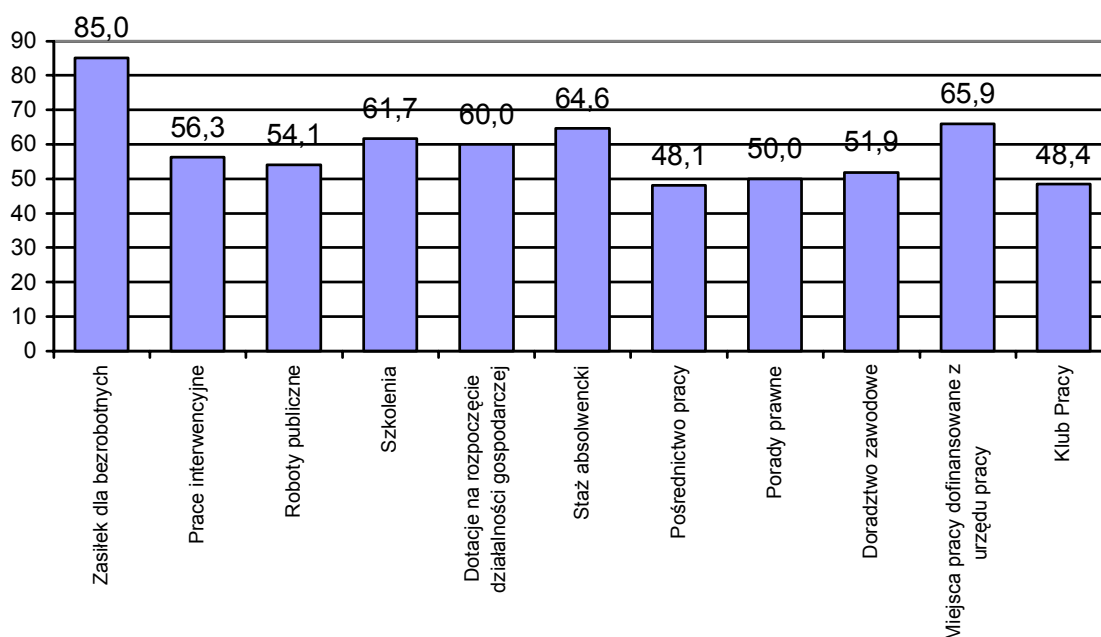
Rys. 4.28. Wykorzystane przez badanych formy pomocy z MUP

Formy pomocy ze strony urzędu pracy, z jakich korzystali badani są przez nich dość wysoko oceniane pod względem przydatności.

Respondenci za najbardziej przydatny – co oczywiste – uznali zasiłek dla bezrobotnych (przeciętnie 85,0 punktów w skali od 0 do 100), a następnie dofinansowanie miejsc pracy (65,9 punktów) i staż absolwencki (64,6 punktów). Kolejne pod względem przydatności formy pomocy to szkolenia (61,7 punktów), dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (60,0). Nieco mniej przydatne są według osób badanych prace interwencyjne (56,3 punktów), roboty publiczne (54,1 punktów), doradztwo zawodowe (51,9 punktów), porady prawne (50,0 punktów). Najślabiej respondenci oceniają klub pracy (48,4 punktów) i pośrednictwo pracy (48,1 punktów).

Badane osoby oceniały poszczególne formy pomocy najpierw odpowiadając na pytanie o to, czy korzystały z tych form. Jak pamiętamy, w przypadku niektórych z nich (dofinansowanie miejsc pracy, dotacje na rozpoczęcie działalności) deklaracje badanych były zawyżone w stosunku do rzeczywistej liczby uczestników określonych działań urzędu pracy. W związku z tym można domyślać się, że w wielu przypadkach respondenci oceniali jakieś formy, chociaż z nich nie korzystali. Nie podważa to jednak wartości informacyjnej tych danych, gdyż wskazywać może na opinie rozpowszechnione wśród ogółu bezrobotnych, a nawet wyjaśniać dlaczego np. z klubu pracy korzysta tak mało badanych.

Oceny poszczególnych form pomocy otrzymywanej ze strony urzędu pracy (skala 0-100)

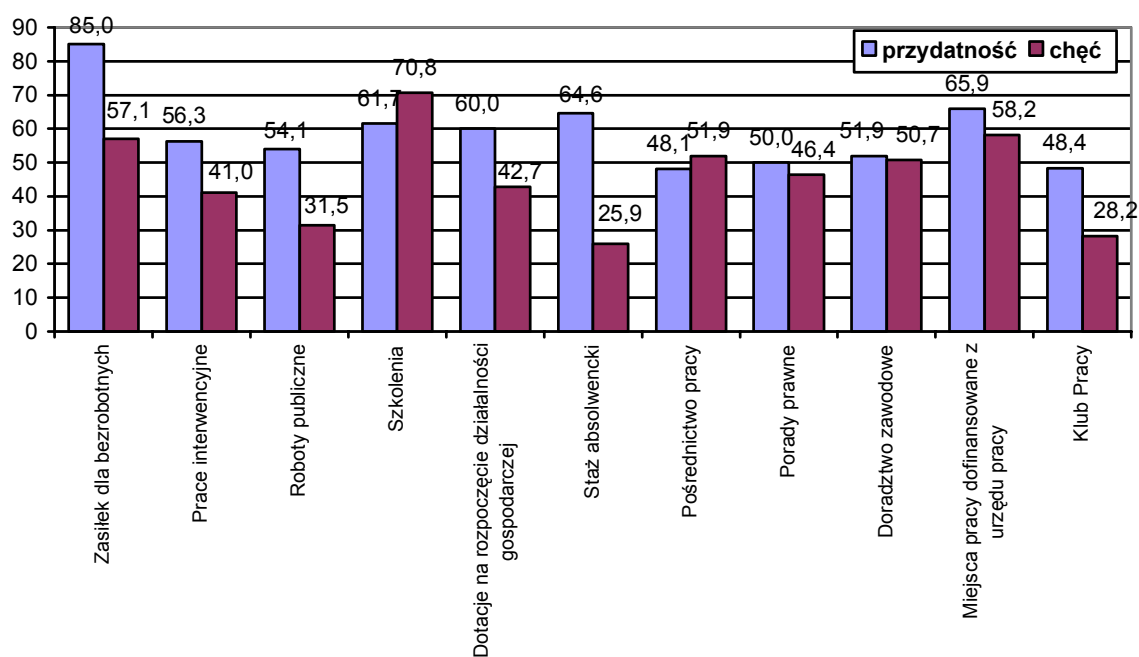


Rys. 4.29. Ocena poszczególnych form pomocy.

Wprawdzie badane osoby najlepiej oceniają przydatność zasiłku dla bezrobotnych, to najbardziej chciałyby skorzystać ze szkoleń. Potrzeba ta jest tym większa, im młodsze osoby oraz większa u kobiet niż mężczyzn. Dofinansowanie miejsc pracy jest drugą w kolejności wskazań formą z jakiej chcieliby skorzystać badani, natomiast zasiłek dla bezrobotnych znalazł się na trzecim miejscu. Skorzystaliby z niego tym chętniej, im są starsi i im niższe wykształcenie

posiadają. W mniejszym stopniu badani potrzebują pośrednictwa pracy ze strony urzędu pracy. Jest to szczególnie istotne dla kobiet. Kolejną formą pomocy potrzebną bezrobotnym jest doradztwo zawodowe, jest ono również bardziej potrzebne kobietom niż mężczyznom. Następną formą pomocy, z której chcieliby skorzystać badani to porady prawne, a potem dotacje na rozpoczęcie własnej działalności, z których najchętniej skorzystaliby ci, którzy pozostają bez pracy od 6 do 12 miesięcy. Chęć skorzystania z prac interwencyjnych wyrażają przede wszystkim osoby starsze, niżej wykształcone oraz posiadające staż bezrobocia powyżej 3 lat. Im wyższy wiek badanych, tym chętniej skorzystaliby również z robót publicznych. Najmniejszą skłonność do korzystania wyrażają respondenci w stosunku do stażu absolwenckiego (dotyczy tylko określonej kategorii bezrobotnych) oraz do klubu pracy. Ze stażu absolwenckiego chętniej skorzystałyby kobiety niż mężczyźni, osoby młodsze niż starsze, najchętniej ci, którzy mają wykształcenie wyższe oraz średnie ogólnokształcące.

Oceny przydatności i chęć skorzystania z określonych form pomocy ze strony urzędu pracy (skala 0-100)



Rys. 4.30. Ocena przydatności i chęć skorzystania z określonych form pomocy.

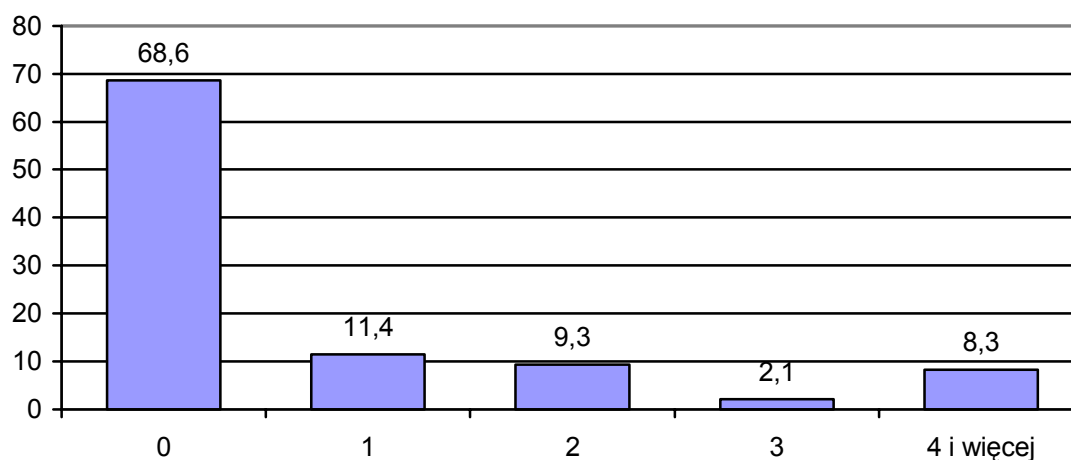
Oceny poszczególnych form pomocy, jakie uzyskują bezrobotni ze strony urzędu pracy oraz chęć skorzystania z nich są istotnie skorelowane ze sobą ($p \leq 0,05$), co oznacza, że im wyższe oceny, tym większa skłonność do korzystania. Najsilniejsze związki zanotowano w przypadku prac interwencyjnych, a następnie stażu absolwenckiego, natomiast naj słabsze w przypadku szkoleń, porad prawnych, zasiłku dla bezrobotnych oraz doradztwa zawodowego.

Tabela 4.3. Współczynniki korelacji r_{xy} między ocenami przydatności poszczególnych form pomocy a chęcią skorzystania z nich.

Oceny przydatności	Chęć skorzystania										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
A – Zasiłek dla bezrobotnych	0,332										
B – Prace interwencyjne		0,694									
C – Roboty publiczne			0,472								
D – Szkolenia				0,318							
E – Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej					0,455						
F – Staż absolwencki						0,571					
G – Pośrednictwo pracy							0,418				
H – Porady prawne								0,296			
I – Doradztwo zawodowe									0,329		
J – Miejsca pracy dofinansowane z urzędu pracy										0,487	
K – Klub Pracy											0,472

Ponad dwie trzecie osób badanych w okresie 6 miesięcy poprzedzających badania nie otrzymała z urzędu pracy żadnych ofert pracy. Co dziewiąty badany otrzymał tylko jedną ofertę pracy, co jedenasty – 2, a co dwunasty – 4 i więcej ofert. Przeciętnie uzyskali oni 1,2 oferty. Liczba otrzymywanych ofert pracy nie zależała ani od płci respondentów, ani od wieku, ani wykształcenia, ani też od stażu bezrobocia. Oznacza to, że MUP kierując do nich oferty brał pod uwagę przede wszystkim zgodność kwalifikacji z wymogami danej oferty, a nie inne właściwości kandydatów.

Liczba otrzymanych z Urzędu Pracy ofert zatrudnienia w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badania (w %)



Rys. 4.31. Liczba ofert otrzymanych z Urzędu Pracy w miesiącach poprzedzających badania.

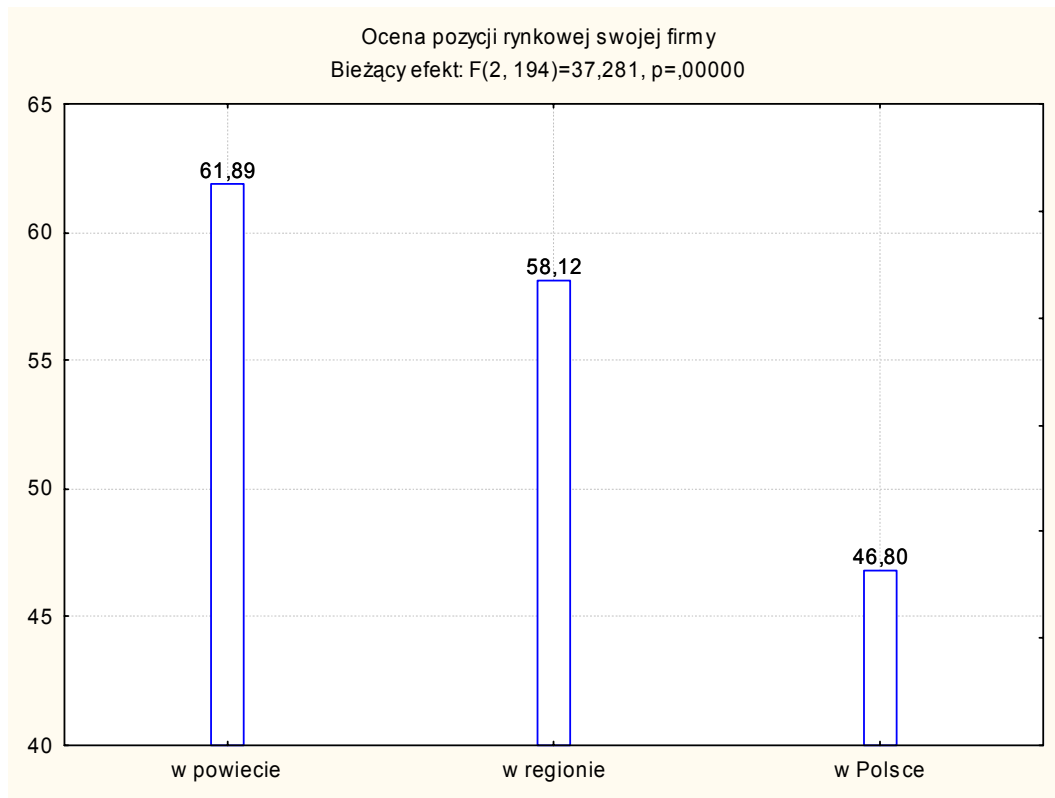
Pomimo otrzymywania ofert pracy ze strony Urzędu Pracy – jak można wnioskować zgodnych z ich kwalifikacjami – niektórzy bezrobotni nie podejmowali zatrudnienia. Zdarzyło się to aż 41,9% tych, którzy uzyskali takie oferty. Tak wysoki wskaźnik każe zastanowić się nad właściwościami ofert zatrudnienia proponowanych bezrobotnym przez MUP. Aby określić, *z jakiego powodu odmówiono podjęcia pracy* zadano w tym celu pytanie osobom uczestniczącym w badaniach. Odpowiedziało na nie 23 osoby spośród 34 przyznających się, że nie podjęli zatrudnienia pomimo otrzymanej oferty. Najczęściej wskazywali oni, że praca, do której ich skierowano była zbyt nisko płatna (12 osób – 52,2% odpowiadających), następnie – że w tym momencie woleli nie pracować (5 osób – 21,7%), potem – że oferowana praca była zbyt ciężka (3 osoby – 13,0%). Jedna osoba wprost stwierdziła, że w ogóle nie chce pracować, a dalsze dwie osoby wskazały inne powody.

5. Przekonania pracodawców na temat lokalnego rynku pracy³

5.1. Ocena sytuacji własnej firmy

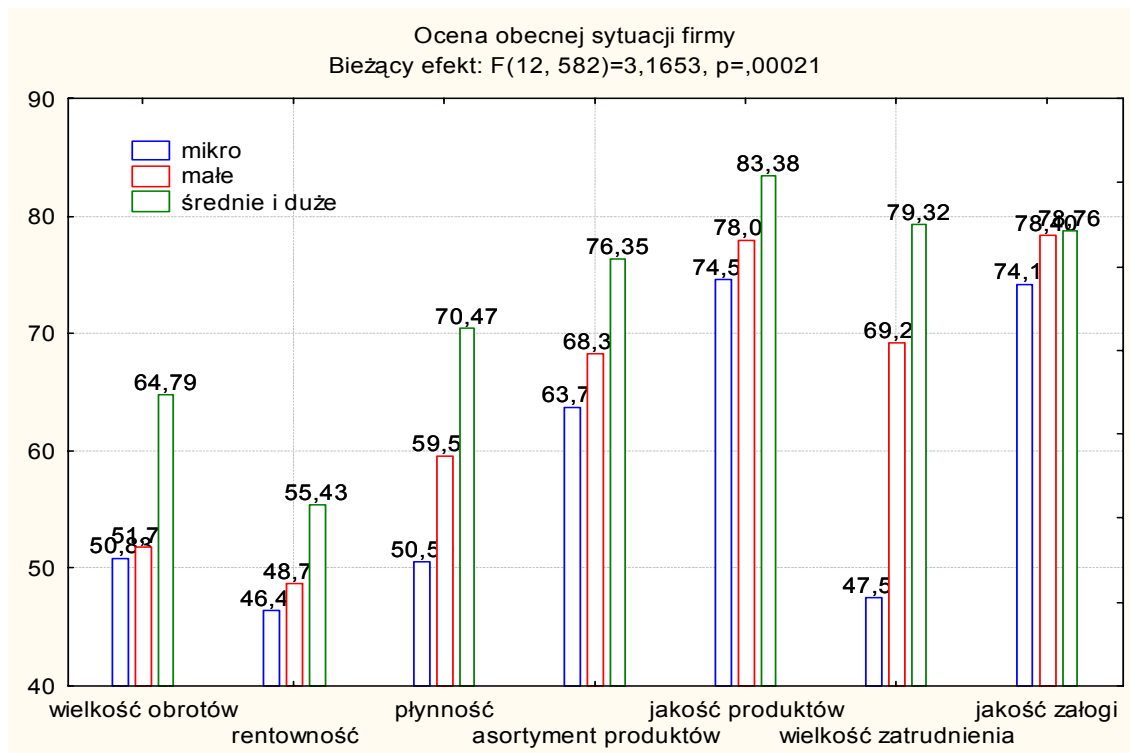
W ocenie respondentów *pozycja rynkowa ich firm* jest najmocniejsza na rynku lokalnym (rys. 5.1). Im szerszego rynku dotyczy pytanie tym niżej oceniają oni swoją pozycję. Warto zwrócić uwagę, że duże pogorszenie oceny pozycji rynkowej dotyczy przejścia z poziomu regionalnego na poziom całego kraju. Można z tego wnioskować, że badane firmy koncentrują się na lokalnych rynkach zbytu i ich produkt jest konkurencyjny tylko na tym obszarze rynku. Wskazuje to na duże uzależnienie badanych firm od poziomu popytu lokalnego, co przekłada się na trudności zwiększenia obrotów – kwestii wskazywanej przez pracodawców jako kluczową dla rozwoju ich przedsiębiorstw i zwiększenia zatrudnienia.

³ Z powodów formalnych w opisie wyników nie mogliśmy dokonać interpretacji odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące korzystania z form pomocy (pyt 56 i 57 kwestionariusza). Zastosowane kategorie odpowiedzi nie zostały jednoznacznie zrozumiane przez respondentów. Na obecnym poziomie analiz nie da się zinterpretować uzyskanych odpowiedzi.



Rys. 5.1. Ocena pozycji rynkowej swojej firmy

Pracodawcy proszeni o *ocenę sytuacji własnej firmy* w podstawowych aspektach dokonali oceny powyżej środka skali – średnio i lepiej (rys. 5.2).



Rys. 5.2. Ocena obecnej sytuacji firmy.

Najwyżej została przez nich oceniona jakość produktów i jakość załogi. Należy oczekiwać, że te aspekty – ocenione bardzo dobrze, to obszary działalności gospodarczej, których pracodawcy nie będą chcieli (nie widzą potrzeby) – zmieniać.

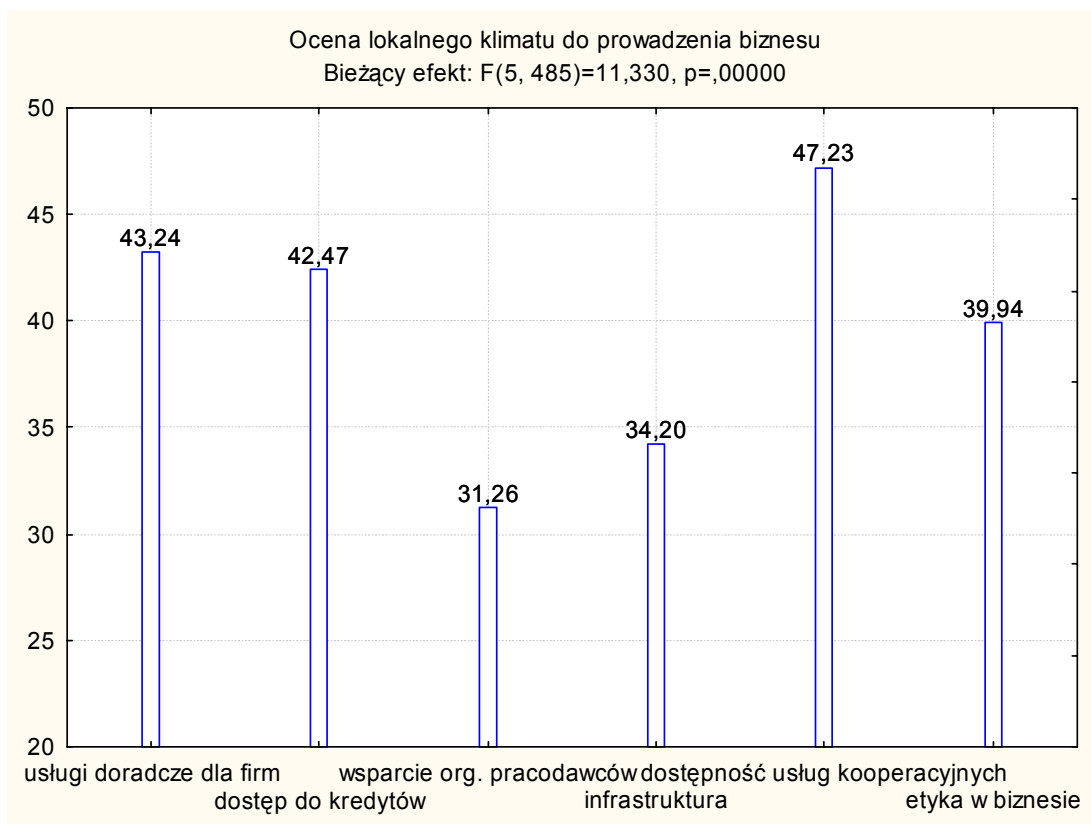
Optymistycznym akcentem jest wskazanie przez średnie i duże przedsiębiorstwa, że dobrze oceniają wielkość zatrudnienia. Wynik ten wskazuje, że fala zwolnień jest za nami i przedsiębiorstwa nie będą dokonywać redukcji swoich załóg.

Sugestię tą potwierdzają odpowiedzi respondentów pytanych o *ważność kierunków działań w bieżącym roku*. Pracodawcy ze wszystkich sektorów zgodnie uznali zwalnianie pracowników jako najmniej ważne działanie, które mają przeprowadzić.

Pracodawcy w statystycznie różnym stopniu oceniali *ważność poszczególnych działań* ($F=30,29$; $p<,000$). Różnice pomiędzy poszczególnymi branżami okazały się nieistotne. Na plan pierwszy działań firm lubelskich (bez względu na branżę) wysuwa się poszerzenie rynków zbytu. Ulokowanie wśród priorytetów nowych produktów, innowacji technologicznych i podnoszenia kwalifikacji załogi wskazuje, że pracodawcy chcą rozszerzyć swój rynek zbytu dzięki nowej, nowoczesnej ofercie.

Zmiany organizacyjne, zmiany personelu czy zmiany lokalizacji są sprawami mało ważnymi.

Większa waga przykładana do zatrudniania niż zwalniania pracowników pozwala nieco optymistyczniej spoglądać na przyszłość rynku pracy w Lublinie.



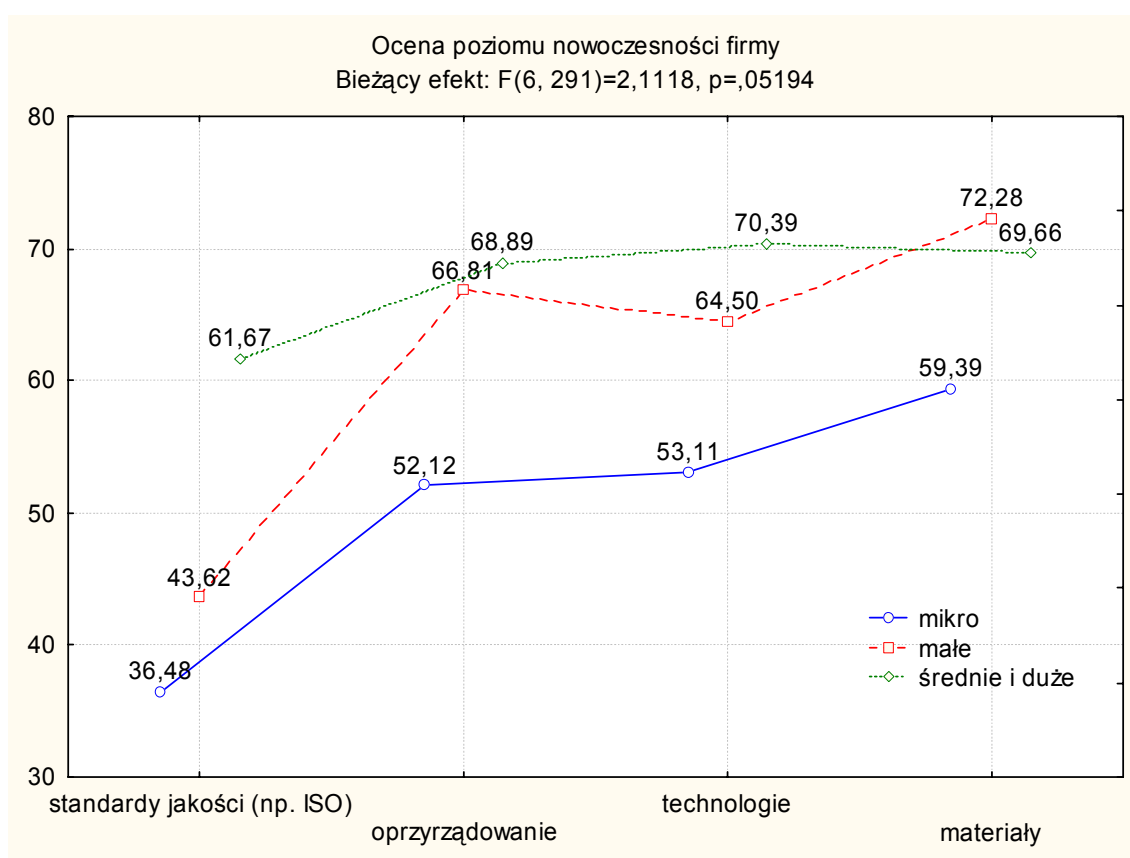
Rys. 5.3. Ocena lokalnego klimatu do prowadzenia biznesu.

Pracodawcy oceniając lokalny klimat prowadzenia biznesu poszczególnym aspektom przypisują średnie i raczej niskie oceny. Żadna z przeciętnych ocen w poszczególnych aspektach nie przekracza środka skali (rys. 5.3).

Różnice pomiędzy poszczególnymi aspektami są istotne statystycznie. Najniżej oceniane jest wsparcie organizacji pracodawców oraz infrastruktura gospodarcza (drogi, uzbrojenie terenu, itp.).

Etyka w biznesie, rynek usług doradczych dla firm i dostęp do kredytów dostają od pracodawców ocenę na poziomie tylko nieco wyższym od poprzednich, ale interpretowany jako „raczej niska ocena”.

Najwyższą ocenę (choć na poziomie średnim) dostaje dostępność usług kooperacyjnych, co wskazuje na istnienie sieci przedsiębiorstw połączonych związkami współpracy.



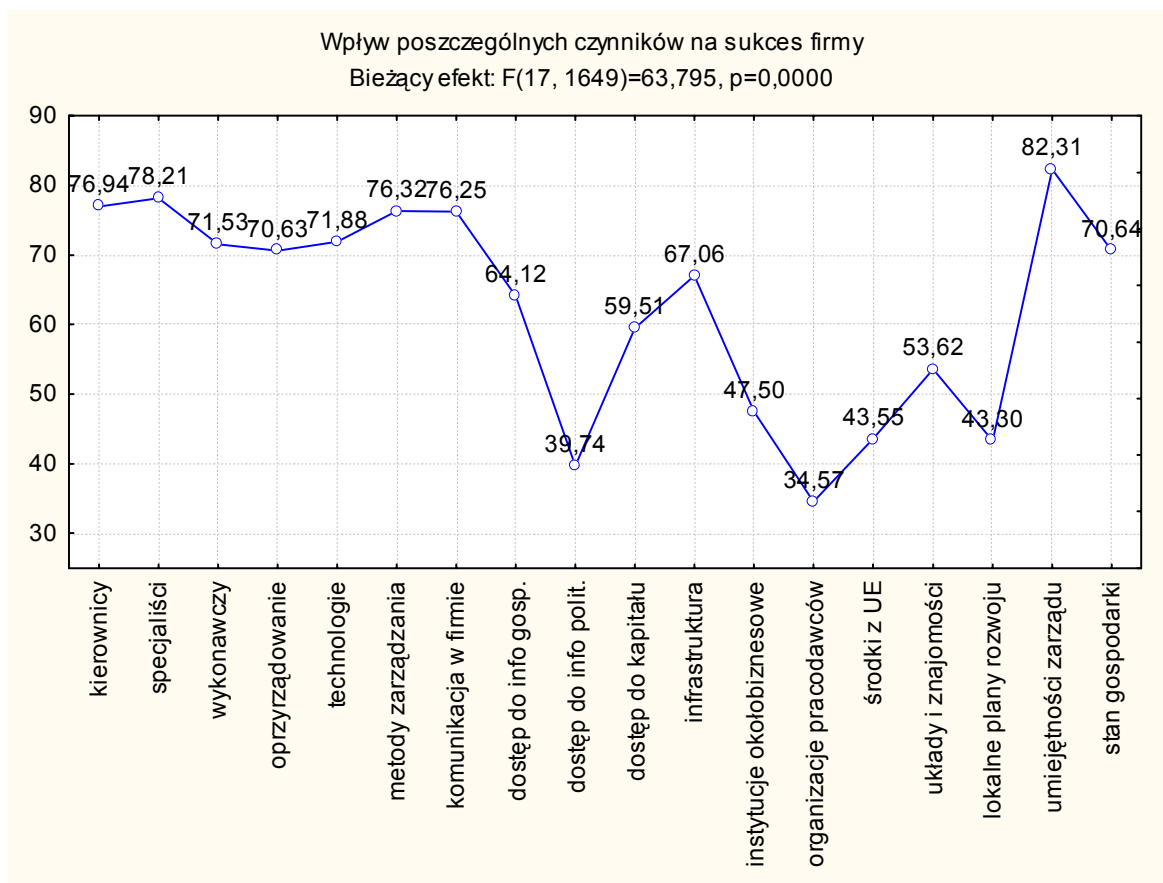
Rys. 5.4. Ocena poziomu nowoczesności firmy.

Wśród wskaźników nowoczesności w całej grupie respondentów najwyższe oceny otrzymują stosowane materiały ($M=67,11$), technologie ($M=62,67$) oraz oprzyrządowanie ($M=62,61$). Wszystkie te wyniki wskazują raczej wysoką ocenę (rys. 5.4).

Dużo niższy poziom otrzymuje ocena zastosowania standardów jakości (np. ISO) W tym przypadku przeciętna ocena lokuje się w okolicach środka skali ($M=47,26$).

Zmienna „wielkość firmy” powoduje różnice w ocenie poziomu nowoczesności firmy ($F=9,08$; $p<0,000$). Respondenci reprezentujący segment firm mikro oceniają, że ich przedsiębiorstwa są najmniej nowoczesne.

W segmentach pracodawców małych, średnich i dużych oceny nowoczesności własnych firm lokują się na podobnym poziomie. Większa od pozostałych różnica pomiędzy segmentem firm małych a średnich i dużych dotyczy aspektu standardów jakości ISO. Może być ona wynikiem braku środków na pokrycie kosztów certyfikacji w firmach małych, nie osiąga poziomu istotności statystycznej.



Rys. 5.5. Wpływ poszczególnych czynników na sukces firmy.

Ani wielkość ani sektory działalności nie mają wpływu na ocenę przez respondentów *wplywu różnych czynników na sukces ich firmy*. Można powiedzieć, że istnieje pewien stały wzorzec uwarunkowań działalności firmy – przekonań o czynnikach sukcesu.

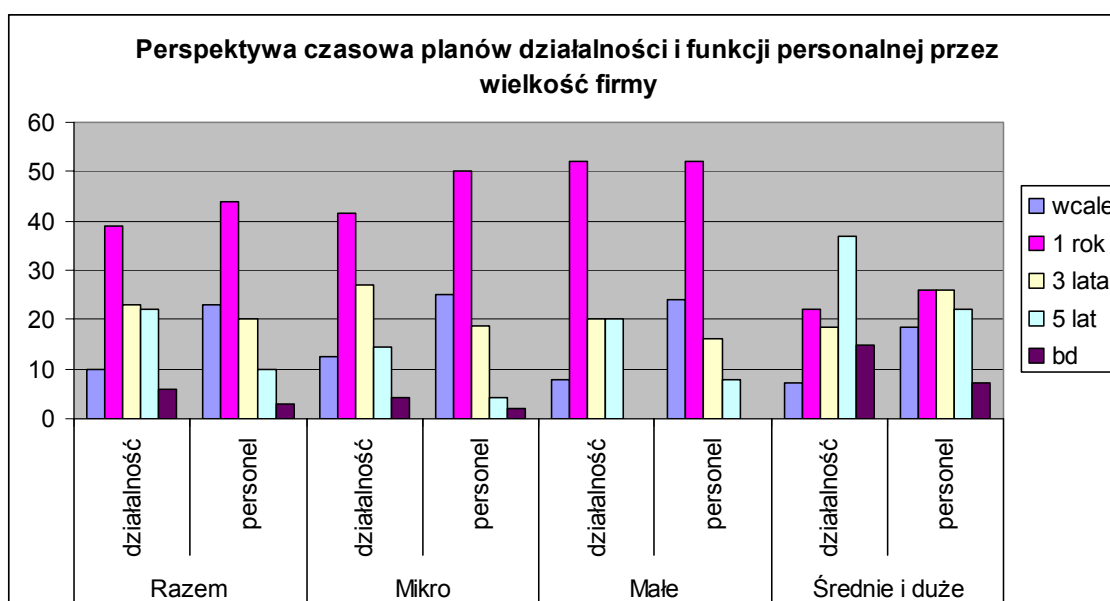
Lubelscy przedsiębiorcy wskazują, że największy wpływ na sukces firmy mają: umiejętności zarządu ($M=82,31$), specjaliści ($M=78,21$), kierownicy ($M=76,94$), metody zarządzania ($M=76,32$) i komunikacja w firmie ($M=76,25$). Można mówić o silnym przekonaniu o wielkiej wadze zasobów ludzkich. Zdaniem przedsiębiorców są to czynniki ważniejsze niż technologie, stan gospodarki, czy dostęp do kapitału (rys. 5.5).

Za najmniej ważne dla sukcesu firmy, choć oszacowane na poziomie od raczej małego do średniego wpływu, zostały uznane takie czynniki jak: organizacje pracodawców ($M=34,57$), instytucje okołobiznesowe (firmy szkoleniowe i doradcze) ($M=47,50$), dostęp do informacji politycznej ($M=39,74$), środki pomocowe z UE ($M=43,55$), lokalne plany rozwoju ($M=43,3$) oraz

układy i znajomości (M=53,62). Pokazuje to na lekceważenie wpływu otoczenia na sukces przedsiębiorstwa (poza ogólnym stanem gospodarki) i infrastrukturą gospodarczą.

Pozostałe czynniki dostały ocenę „raczej dużego” wpływu. Są to: czynniki związane z technologią – oprzyrządowanie stanowisk pracy (M=70,63) i stosowane technologie (M=71,88), oraz inne czynniki: pracownicy wykonawczy (M=71,53), ogólny stan gospodarki (M=70,64), infrastruktura (M=67,06) i dostęp do informacji gospodarczej (M=64,12).

Obraz uwarunkowań sukcesu firm w oczach pracodawców jawi się jako silnie związany z zasobami firmy głównie zasobami ludzkimi ale też w dużym stopniu z wyposażeniem technicznym. Otoczenie firmy można podzielić na fizyczne i społeczne. To pierwsze uznane jest jako ważne, choć mniej istotne niż zasoby firmy. Otoczenie społeczne uznano za średnio istotne.



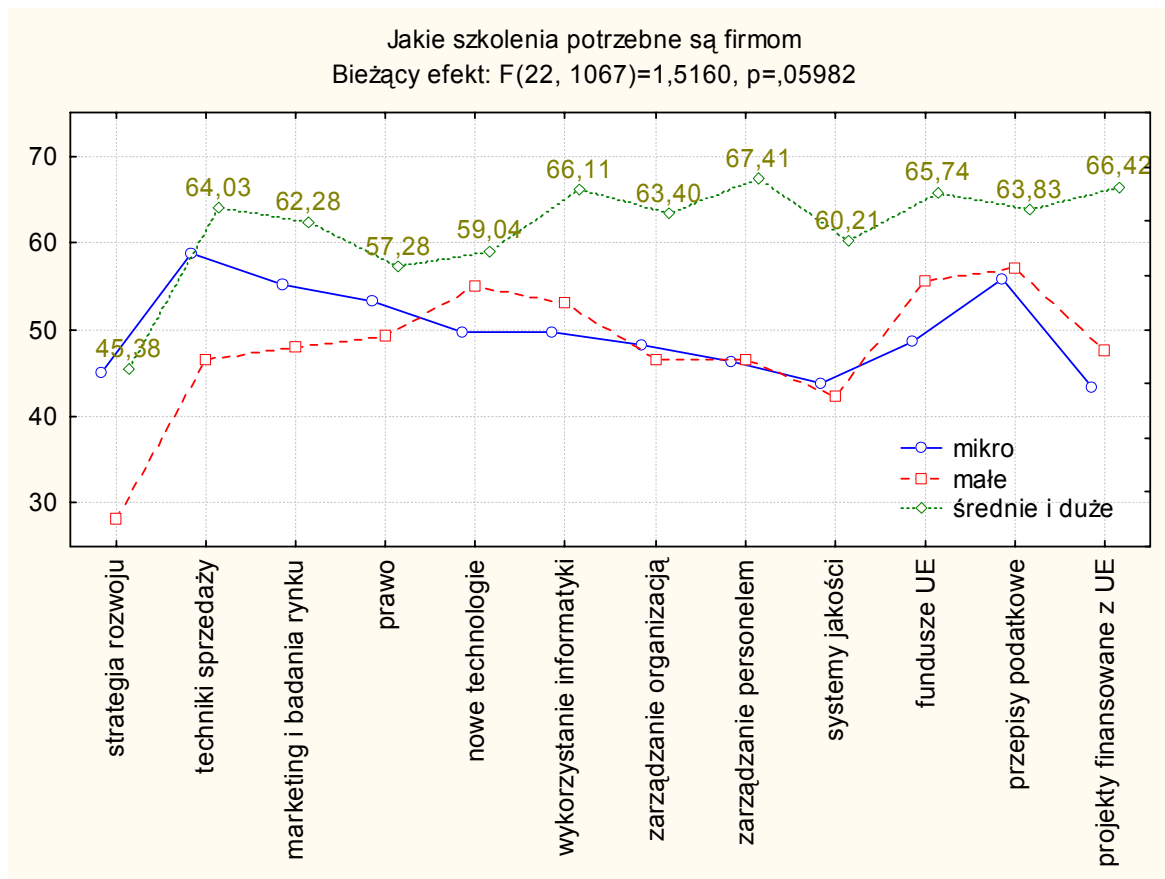
Rys. 5.6. Perspektywa czasowa planów działalności i funkcji personalnej w ocenie firm różnej wielkości.

Produkcję i usługi planuje się w perspektywie dłuższej niż personel (Test Wilcoxon: $Z=4,75$; $p_i > 0,000$). Działalność planuje się najczęściej w perspektywie roku, potem 3 lat i 5 lat. 10% respondentów nie planuje swojej działalności w ogóle. Planowanie zasobów ludzkich najczęściej odbywa się w perspektywie roku. W drugiej kolejności pojawia się kategoria wcale oraz planowanie na okres 3 lat (rys. 5.6).

Plany dotyczące załogi w mikro i małych przedsiębiorstwach sporządza się najczęściej w perspektywie roku. Duży odsetek firm w ogóle nie przygotowuje planów działalności oraz planów dotyczących zasobów ludzkich. Częściej dotyczy to personelu choć aż 10% badanych przedsiębiorstw przyznaje, że nie planuje też swojej działalności merytorycznej. Te firmy prowadzą swoją działalność na zasadzie „jakoś to będzie” lub „robimy to co dotychczas”. Nie są jednak w stanie przygotować się na okresowe zmiany koniunktury.

W przedsiębiorstwach średnich i dużych najczęściej planuje się działalność w perspektywie 5 lat a perspektywa czasowa planowania personelu sięga roku lub 3 lat. Z jednej strony pozwala to im przetrwać okresy złej koniunktury ale też usztywnia je zmniejszając elastyczność.

Dla rynku pracy oznacza to nieprzewidywalność zmian zapotrzebowania na pracowników i trudność przygotowania podaży personelu w perspektywie czasowej, w której działa sektor edukacji oraz niemożność przygotowania się na ewentualny zwiększony napływ na rynek zwalnianych pracowników, gdyż zmiany są nieplanowane – niespodziewane.



Rys. 5.7. Deklaracja zapotrzebowania na szkolenia.

Zapotrzebowanie na szkolenia, które deklarują pracodawcy są niezależne od branż, w których działają (rys. 5.7). Wielkość spółek (mierzona wielkością zatrudnienia) różnicuje ocenę zapotrzebowania na szkolenia ($F=3,89; p=0,023$). Najwięcej potrzeb zgłaszają pracodawcy średni i duzi. Ponieważ jednak deklarowane potrzeby rozkładają się różnie w poszczególnych segmentach trzeba omówić je osobno.

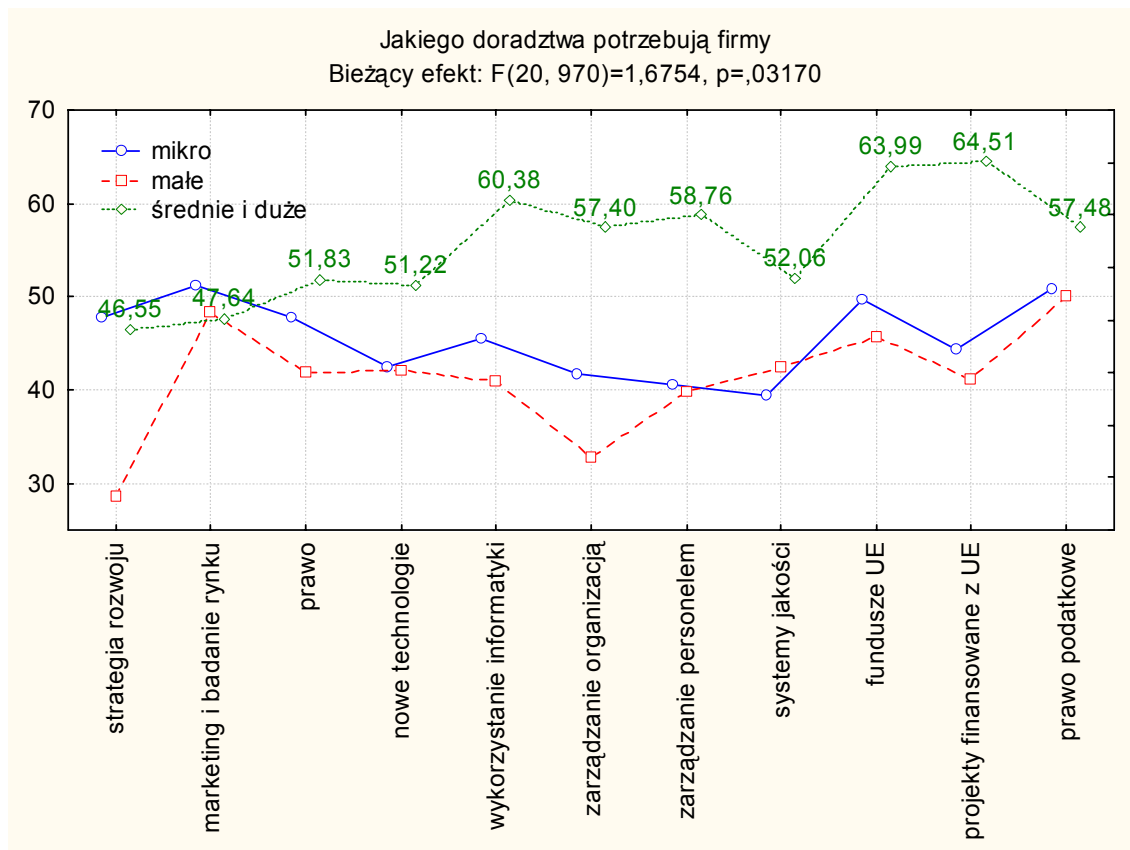
Firmy duże i średnie wskazują, że najmniej potrzebują szkoleń w zakresie strategii rozwoju ($M=45,38$). Wielkość ta wskazuje średnią potrzebę szkoleń w ramach tego zagadnienia.

Wszystkie pozostałe tematy uzyskały wartość raczej dużej potrzeby szkoleniowej. Co ciekawe żaden z tematów nie uzyskał istotnie wyższego współczynnika preferencji.

Wyniki dla segmentu małych pracodawców prezentują się analogicznie jak dla średnich i dużych z tą różnicą, że wszystkie wskazania są obniżone o jakieś 10-20 pkt. Dodatkowo w tym segmencie można wskazać kilka tematów wskazanych jako nieco bardziej potrzebne. Są to: przepisy podatkowe ($M=57,43$), pozyskiwanie dla firmy środków pomocowych z UE dla

przedsiębiorców (M=55,60.), nowe technologie w produkcji (M=54,99.), wykorzystywanie technologii informatycznych (M=53,00.).

Segment mikro-przedsiębiorstw wskazuje na największe potrzeby szkoleniowe w zakresie sprzedaży i kontaktu z klientem oraz marketingu i badania rynku a także przepisów podatkowych (M=55,90). W przypadku tego segmentu nie ma wyraźnego tematu ocenianego jako najmniej potrzebny – wszystkie uzyskują podobny wynik.



Rys. 5.8. Deklaracja potrzeby doradztwa przez firmy.

Potrzeby doradztwa są różne w różnych segmentach firm wyodrębnionych ze względu na wielkość (rys. 5.8). Firmy średnie i duże różnią się od firm małych i mikro na poziomie istotnym statystycznie ($F=3,09; p=0,05$). Podział respondentów ze względu na sektory działalności wskazuje na brak różnic pomiędzy grupami.

Respondenci zgłaszają największe zapotrzebowanie na doradztwo w zakresie: pozyskiwania środków pomocowych UE oraz przepisów podatkowych. Wskazuje to na duże znaczenie finansów w codziennej praktyce firm. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się zagadnienia związane ze strategiami rozwoju. Szczególnie firmy małe zgłaszają bardzo niskie zainteresowanie tym zagadnieniem. Koresponduje to z krótką perspektywą czasową planowania w firmach, opisaną powyżej.

Szczególnie firmy średnie i duże, w porównaniu z małymi i mikro, zgłaszają większe potrzeby doradcze w zakresie: technologii informatycznych, zarządzania organizacją, zarządzania personelem oraz kwestii dotyczących możliwości korzystania z funduszy UE.

Zarządzanie personelem jest oczywiste – w średnich i dużych jest dużo większe pole do działań związanych z zasobami ludzkimi.

Trudniej zrozumieć większą potrzebę doradztwa w zakresie wykorzystywania technologii informatycznych. Z braku dużej liczby stanowisk, firmy małe powinny częściej korzystać z doraźnej pomocy doradczej, niż firmy, które mogą tworzyć swoje własne komórki organizacyjne zajmujące się tym zagadnieniem. Średni poziom uzyskany przez ten segment firm w pytaniach o potrzeby szkoleniowe i doradcze sugeruje, że jest to zagadnienie niedoceniane w tych segmentach.

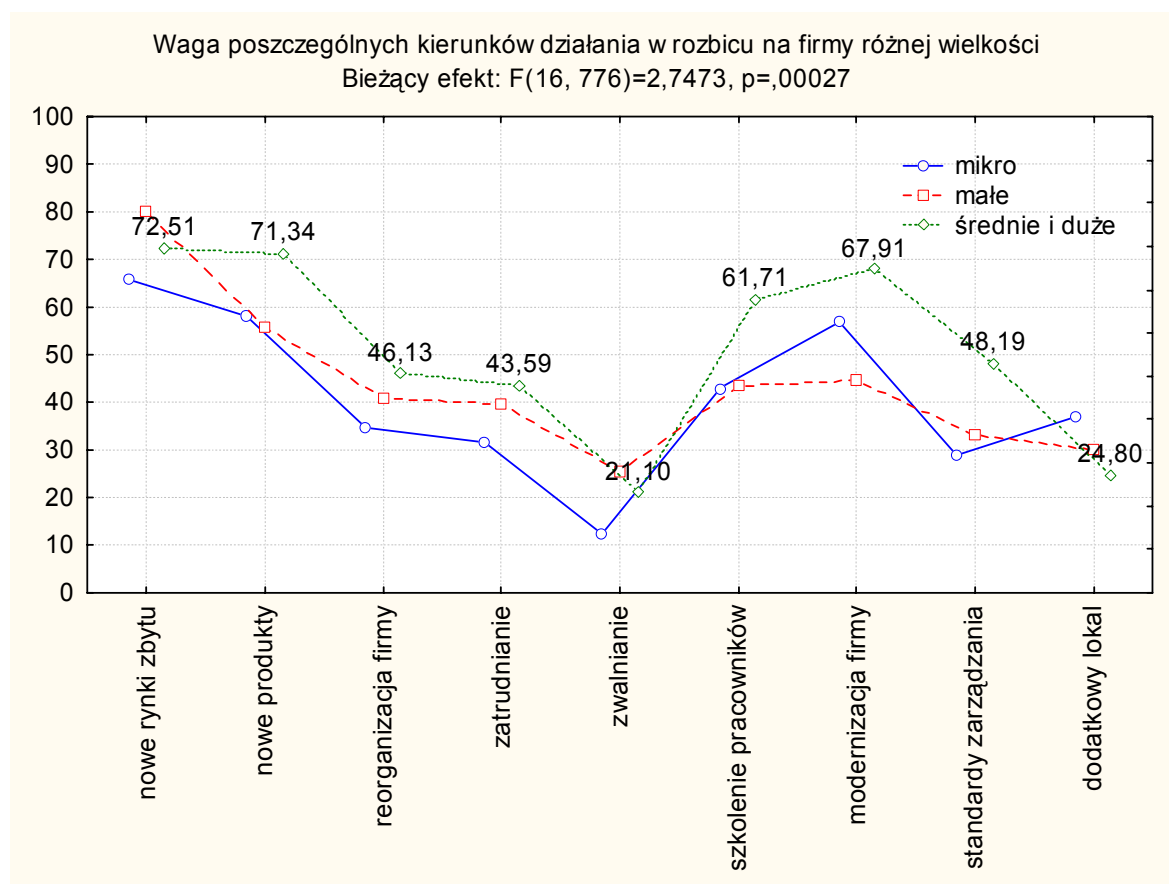
Pracodawcy w poszczególnych aspektach chcą więcej szkolenia niż doradztwa (tab. 5.1.)

Tab. 5.1. Porównanie zapotrzebowania na szkolenia i doradztwo w poszczególnych aspektach.

Aspekt	Średnie	t-test	pi
Sprzedaż, marketing	55,36	2,34	0,021
	49,52		
Przepisy prawne	53,33	2,30	0,023
	47,44		
Nowe technologie produkcji	53,53	3,26	0,002
	44,77		
Wykorzystanie technologii informatycznych	55,0	2,45	0,016
	48,35		
Zarządzanie organizacją	51,88	3,35	0,001
	43,72		
Zarządzanie personelem	52,02	2,96	0,004
	45,30		
Przepisy podatkowe	58,35	2,76	0,007
	52,44		

Wskazuje to, że generalnie pracodawcy wolą wyuczyć swój personel konkretnych umiejętności lub zdobyć wiedzę dzięki szkoleniom, niż korzystać z usług firm zewnętrznych.

Na pytania o wielkość nakładów badanych przedsiębiorstw na szkolenia i doradztwo respondenci udzielili bardzo niejednoznacznych odpowiedzi. Niektórzy podawali kwoty w tysiącach złotych inni odwoływali się do procentów obrotu. Wraz z osobami unikającymi odpowiedzi daje to zbyt ubogą informację do interpretacji.



Rys. 5.9. Waga poszczególnych kierunków działania w rozbiu na firmy różnej wielkości.

Wielkość przedsiębiorstwa wpływa na różnice oceny *ważności poszczególnych działań w perspektywie najbliższego roku* ($F=3,71; p_i=,028$). Przedsiębiorstwa średnie i duże w porównaniu z firmami mikro i małymi wskazują na większą wagę wszystkich działań, poza zwalnianiem pracowników (rys. 5.9).

Respondenci za najważniejsze uznali zdobycie nowych rynków zbytu ($M=72,74$) oraz wprowadzenie nowych produktów ($M=61,67$). Pokazuje to, że głównym ograniczeniem rozwoju przedsiębiorczości w Lublinie jest brak rynków zbytu. Analiza pytań wcześniejszych potwierdza tę informację, gdyż lubelscy pracodawcy mają dobrą pozycję rynkową tylko na rynkach lokalnym i regionalnym.

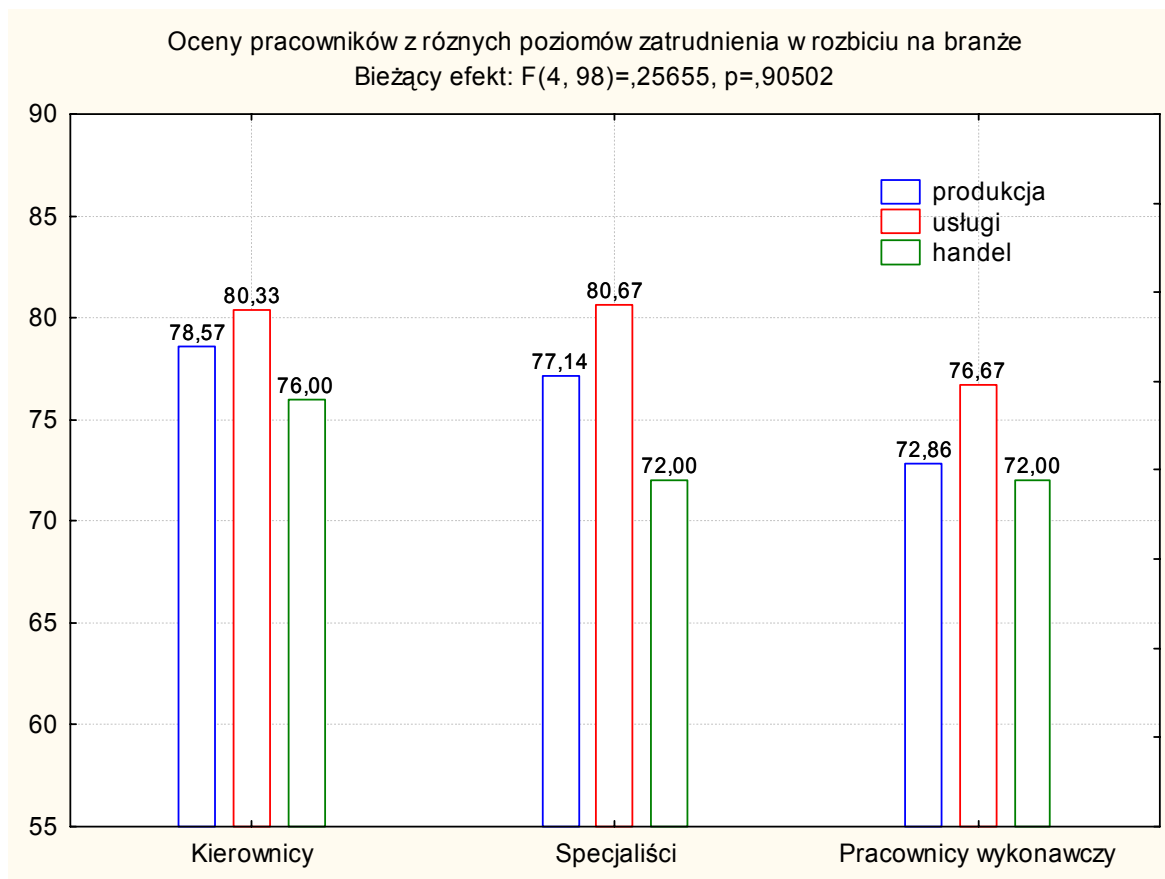
W drugiej kolejności pracodawcy wskazują na potrzebę działań związanych z modernizacją firmy (nowe maszyny, nowe technologie) ($M=56,44$) oraz inwestowaniem w rozwój kwalifikacji pracowników ($M=49,40$). W trzeciej kolejności respondenci wskazują na ważność reorganizacji firmy ($M=40,50$), zatrudnianie nowych pracowników ($M=38,20$), wprowadzenia nowego modelu zarządzania w oparciu o standardy jakości ($M=36,71$). Najniższą wagę przypisano zwalnianiu pracowników ($M=19,59$).

Firmy z segmentów średnich i dużych różnią się od pozostałych w następujących aspektach: wprowadzanie nowych produktów i usług ($M=71,34$), inwestowanie w rozwój kwalifikacji

pracowników ($M=61,71$), wprowadzenie nowego modelu zarządzania w oparciu o standardy jakości ($M=48,19$).

Modernizacje firmy są oceniane jako w różnym stopniu ważne przez firmy średnie i duże ($M=67,91$) w odniesieniu do małych ($M=44,67$), które różnią się także w stosunku do firm mikro ($M=56,75$).

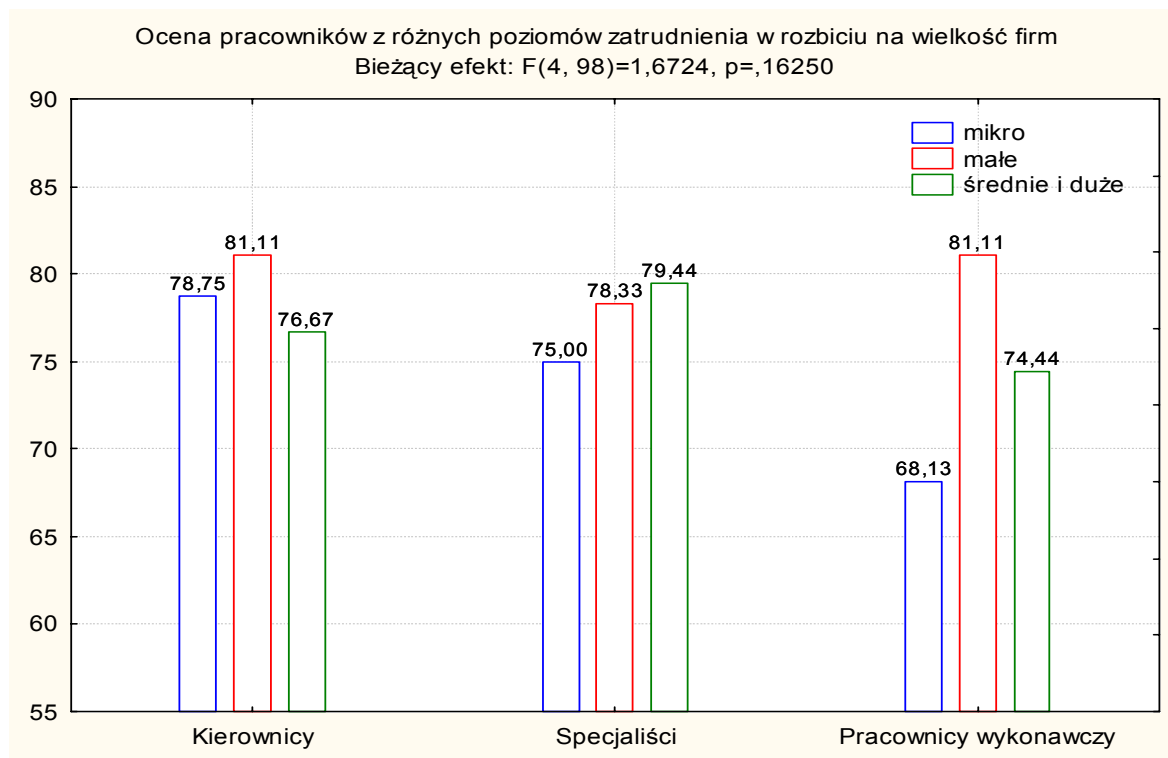
5.2. Ocena jakości zasobów ludzkich



Rys. 5.10. Oceny pracowników z różnych poziomów zatrudnienia w rozbiciu na branże.

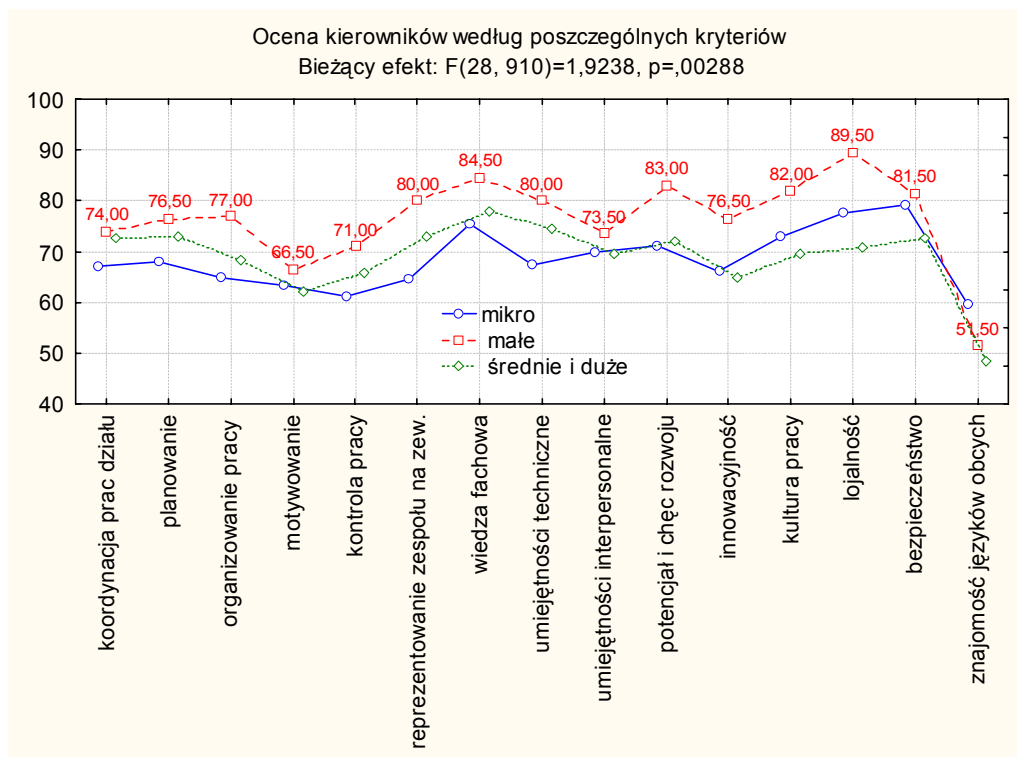
Oceny pracowników dokonywane przez wszystkich respondentów są ocenami wysokimi (rys. 5.10). Pracodawcy są generalnie zadowoleni z zatrudnionych u siebie pracowników. W poszczególnych branżach oceny pracowników są podobne – żadna zmienna (kategoria zatrudnienia, branża, wielkość) nie powoduje różnic istotnych statystycznie. Różnice widoczne na wykresie – niższe oceny pracowników w sektorze firm handlowych oraz surowsza ocena pracowników wykonawczych nie osiągają poziomu istotności statystycznej – mogą być efektem przypadku.

Brak różnic istotnych wskazuje na posługiwanie się przez respondentów oceną kadr jako całości, a nie analitycznymi kategoriami zatrudnienia.



Rys. 5.11. Ocena pracowników w rozbiciu na wielkość firm.

Oceny pracowników w rozbiciu na różne wielkości pracodawców pokazują, że i tu nie ma różnic istotnych statystycznie, choć różnice są większe, szczególnie w segmencie pracowników wykonawczych, nie osiągają jednak poziomu istotności statystycznej (rys. 5.11).



Rys. 5.12. Ocena kierowników według poszczególnych kryteriów.

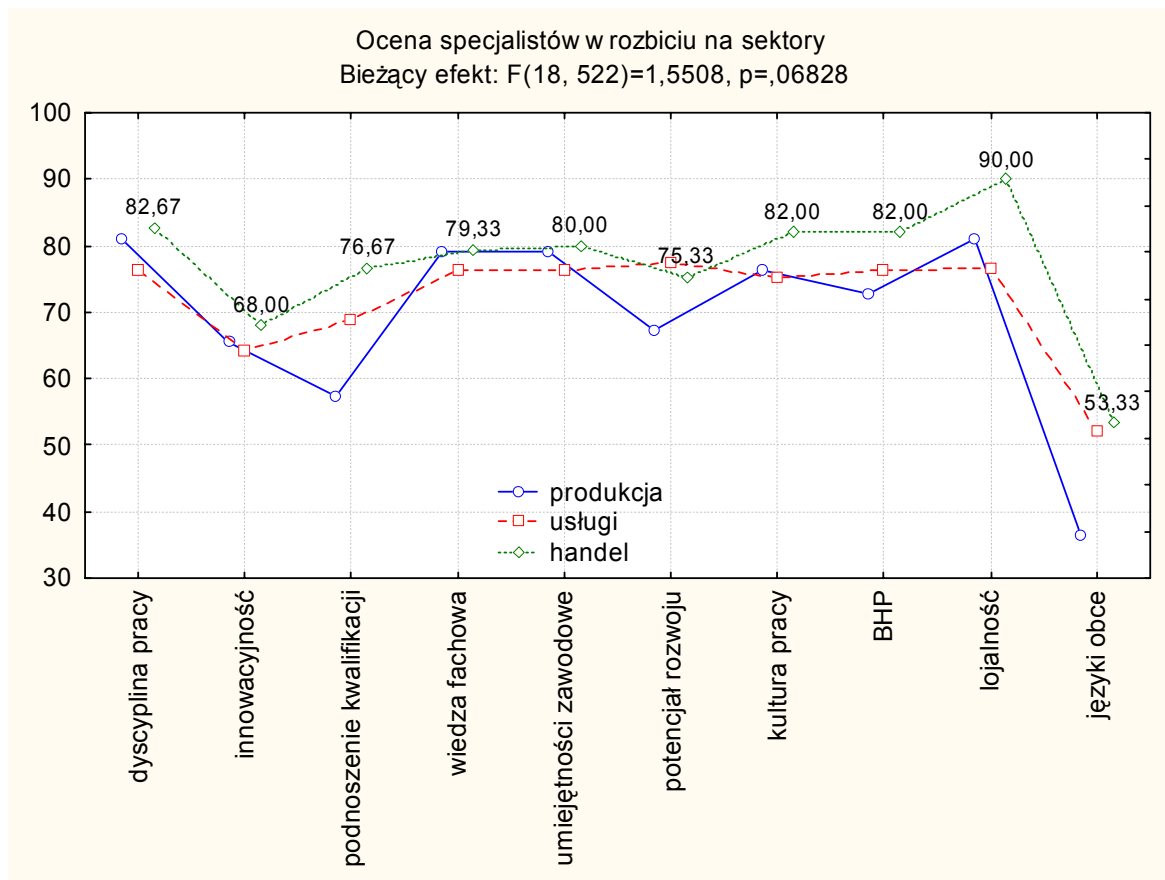
Przegląd analitycznych kategorii oceny kierowników pokazuje, że oceny w poszczególnych skalach różnią się (rys. 5.12). Kierownicy najlepiej zostali ocenieni w aspektach: posiadanej wiedzy fachowej (M=79,28), lojalności (M=79,28) oraz dbałości o bezpieczeństwo pracy (M=77,72) i potencjał i chęć rozwoju (75,44).

Najniższe wyniki, ta grupa zatrudnionych uzyskała w skalach: znajomość języków obcych (M=53,14) oraz motywowanie (M=63,97), kontrola pracy (M=66,03) i innowacyjność (M=69,25). Na podstawie wyników kierownicy jawią się jako grupa posiadająca potencjał rozwoju, który ograniczany jest przez słabą znajomość języków obcych oraz niechęć do nowinek (innowacyjność). Ich słabą stroną są umiejętności kierownicze (motywowanie, kontrola, organizacja pracy działu).

W rozbiciu ocen respondentów na wielkości firm widać, że szczególnie segment firm małych w stosunku do pozostałych segmentów trochę inaczej ocenia tą grupę pracowników. W tym segmencie najwyższe oceny (powyżej 80 pkt.) uzyskali kierownicy w następujących skalach: lojalność, wiedza fachowa, potencjał rozwoju, kultura pracy, dbałość o bezpieczeństwo, ale także reprezentowanie zespołu na zewnątrz i umiejętności techniczne.

Zestawienie różnic w stosunku do przedsiębiorstw średnich i dużych sugeruje, że małe rozmiary firm pozwalają najefektywniej wykorzystać możliwości kierowników.

Wpływ sektorów działalności firm na ocenę kierowników w poszczególnych skalach okazał się nieistotny.



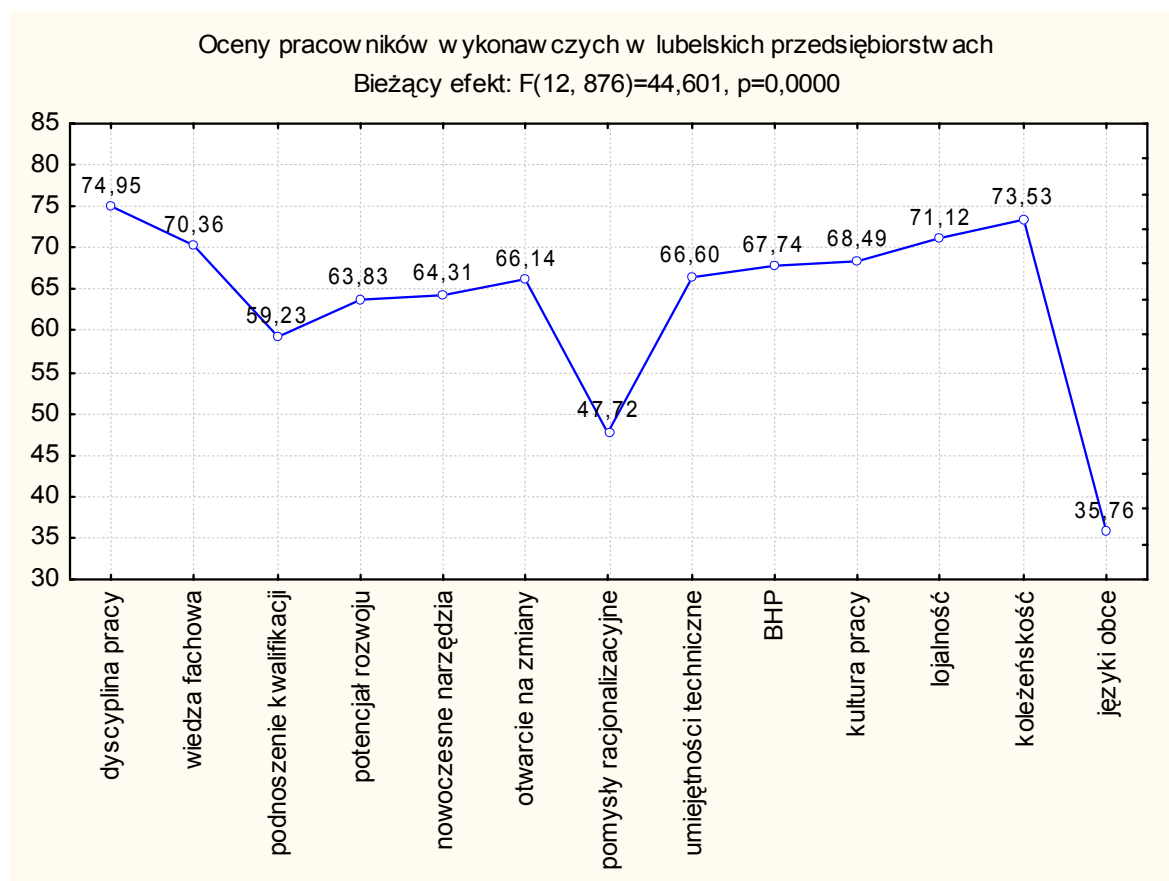
Rys. 5.13. Ocena specjalistów w firmach z różnych sektorów działalności.

W przypadku ocen analitycznych kategorii zatrudnienia specjalistów wielkość firm okazała się zmienną różnicującą nieistotnie (rys. 5.13). Za to oceny udzielone w poszczególnych skalach różnią się od siebie na poziomie istotnym statystycznie ($F=24,19$; $p<0,000$).

Pracodawcy najniżej ocenili specjalistów w następujących aspektach: znajomość języków obcych ($M=47,23$), innowacyjność – wprowadzanie nowoczesnych rozwiązań w firmie ($M=65,91$) i podnoszenie swoich kwalifikacji ($M=67,60$). Niestety są to skale, które wydają się być kluczowe dla efektywności tej kategorii zatrudnienia. Z oceny wynika, że specjaliści nie spełniają swojej podstawowej roli w badanych firmach.

Lojalność, dbałość o bezpieczeństwo swoje i kolegów i dyscyplina pracy, choć generalnie ważne to jednak są mniej istotne dla wykonania roli przypisywanej tej kategorii.

Z badań wynika, że specjaliści są słabym punktem lubelskich firm i wymagają udzielenia pomocy w celu poprawy ich jakości w podstawowych dla ich roli aspektach.



Rys. 5.14. Oceny pracowników wykonawczych

W odpowiedzi na pytanie *jak respondenci oceniają pracowników wykonawczych* dominują oceny powyżej średniej (rys. 5.14). Tylko w aspekcie zgłaszania pomysłów racjonalizatorskich i znajomości języków obcych oceny są niższe niż środek skali. Niestety oceny w obu tych aspektach znacznie odbiegają poziomem ocen od pozostałych. Trzeci z kolei, pod względem niskich ocen, aspekt współgra z poprzednio opisanymi. Jest to „podnoszenie kwalifikacji” ($M=59,23$). Koresponduje to z ocenami uzyskanymi przez specjalistów. Elementy związane

z wprowadzaniem, wykorzystywaniem nowoczesności są także w tej kategorii zatrudnienia oceniane niżej niż pozostałe. W tej sytuacji trudno znaleźć siłę napędową poszukiwania i wdrażania nowoczesnych rozwiązań.

Ani sektory ani wielkość nie mają znaczenia dla różnicowania ocen pracowników wykonawczych przez ich przełożonych.

Na pytanie dotyczące *głównych braków kwalifikacyjnych* udzieliło odpowiedzi 43% przedsiębiorców. Każdy mógł wskazać kilka najważniejszych braków w zakresie kwalifikacji. Na podstawie udzielonych odpowiedzi utworzono obszary braków kwalifikacyjnych odnoszące się do poszczególnych grup zatrudnionych. W nawiasach podano liczby wskazań kwalifikujące się do danego opisu. Wskazanie głównych grup braków kwalifikacyjnych wśród zatrudnionego personelu zbadanych pracodawców przedstawiono w tabeli nr 5.2.

Tab. 5.2. Wskazywane braki kwalifikacyjne personelu (w nawiasach liczba wskazań).

L.p.	Kadra kierownicza	Specjaliści	Pracownicy wykonawczy
1	Brak odpowiedniej znajomości języka obcego (wskazania 13)	Brak odpowiedniej znajomości języka obcego (wskazania 12)	Brak odpowiedniej wiedzy, wykształcenia, umiejętności/uprawnień (14)
2	Brak odpowiedniej wiedzy, wykształcenia, umiejętności (9)	Brak odpowiedniej wiedzy, wykształcenia, umiejętności (5)	Brak odpowiedniej znajomości języka obcego (8)
3	Brak umiejętności interpersonalnych i zarządzania personelem (5)	Braki w umiejętnościach zarządzania i organizacji (2)	Brak dbałości o firmę, przepisy bhp (3)
4	Braki w umiejętnościach zarządzania i organizacji (5)	Brak umiejętności interpersonalnych i zarządzania personelem (1)	Brak umiejętności interpersonalnych (1)

Według przedsiębiorców kierownicy zatrudnieni w badanych firmach potrzebują podniesienia swoich kwalifikacji w zakresie znajomości języka obcego oraz w zakresie podniesienia (uzupełnienia/zaktualizowania) wiedzy ogólnej i fachowej. Ponadto kierownikom brakuje wiedzy i umiejętności interpersonalnych związanych z zarządzaniem personelem. Wskazane są także braki w zakresie umiejętności zarządzania i organizowania, co wiązać należy z wcześniej wskazanymi brakami odpowiedniej wiedzy i umiejętności.

Podobny układ odpowiedzi odnosi się do zatrudnionych specjalistów. W przypadku specjalistów wskazania braków kwalifikacyjnych dotyczą nieodpowiedniej znajomości języka obcego oraz braku odpowiedniej (uzupełnionej/aktualnej) wiedzy i umiejętności. Elementy związane z organizacją i zarządzaniem nie są dla specjalistów tak istotne jak dla kierowników.

W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych (robotniczych) na pierwszym miejscu wskazane są braki odpowiedniej wiedzy (wykształcenia, umiejętności), a także uprawnień do wykonywania pracy. Ważnym dla tej grupy zatrudnionych jest brak odpowiedniej znajomości języka obcego. W przypadku stanowisk wykonawczych wskazano także na nieodpowiednie przestrzeganie przepisów bhp oraz na brak dbałości o firmę (brak lojalności).

Według opinii pracodawców zatrudniony personel powinien, posiadać aktualną wiedzę fachową popartą praktycznymi umiejętnościami i odpowiednimi uprawnieniami oraz posługiwać się poprawnie językiem obcym (kadra, specjaliści). Kadra kierownicza musi umieć zarządzać personelem oraz wypełniać funkcje kierownicze w zakresie organizowania pracy, zarządzania, oceniania oraz egzekwowania wymagań. Pracownik na stanowisku specjalisty musi mieć ciągle aktualizowaną i poszerzaną wiedzę oraz umiejętność wykorzystywania języka obcego w pracy. Pracownicy wykonawczy poza wiedzą fachową i specjalistycznymi uprawnieniami powinni przestrzegać wymaganych przepisów i procedur.

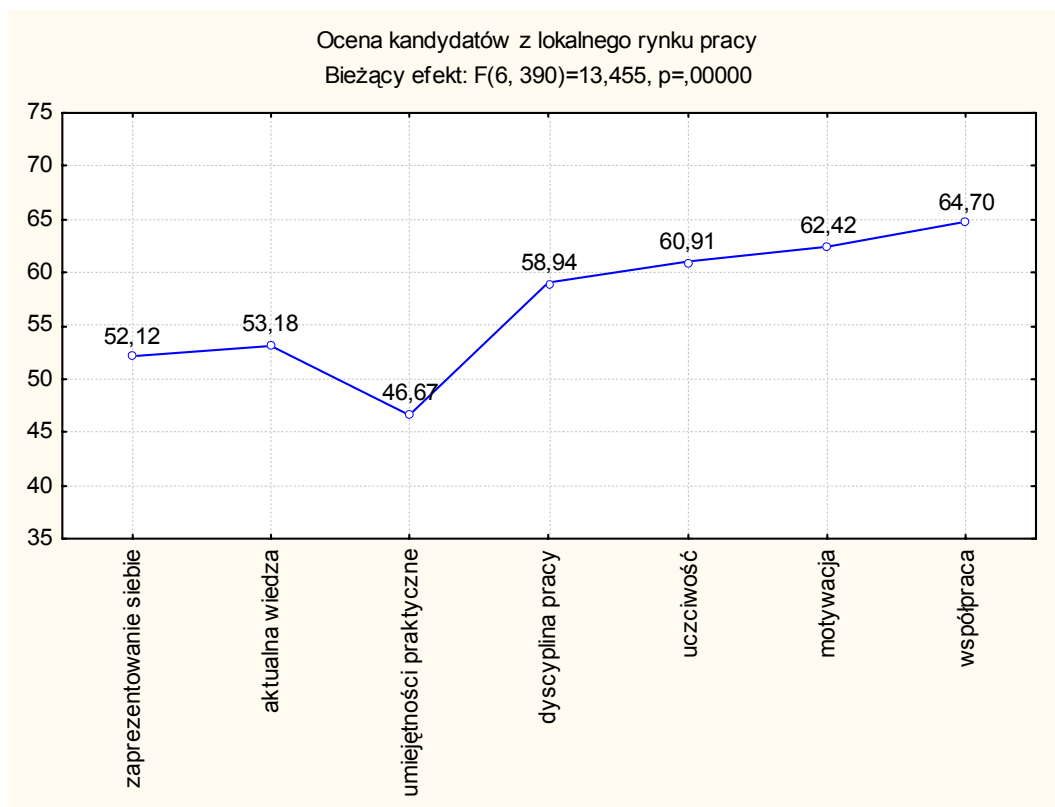
Na temat *stosowanych w firmach metod oceny* udzieliło odpowiedzi 44 % badanych pracodawców. Można było wskazać kilka metod oceny. Najczęściej podawane metody oceny pracowników zostały pogrupowane i przedstawione w tabeli nr 5.3.

Tab. 5.3. Metody oceny stosowane przez pracodawców (w nawiasach liczby wskazań).

I.p.	Metoda oceny
1	Ocena dokonywana przez: zarząd, szefa, kierownictwo, przełożonych (wskazania 13)
2	Ocena okresowa, roczna ewaluacja, w oparciu o ankietę (13)
3	Obserwacja własna, intuicja przełożonych (6)
4	Dokonywanie audytu, hospitacje, nadzór instytucji nadrzędnej (4)
5	Informacje od klientów (2)

W badanych firmach głównie wskazywane są oceny dokonywane przez najwyższych przełożonych (zarząd, szef, kierownictwo) Oceny takie dokonywane są w różnej formie i w różnych przedziałach czasu (okresowo, z wykorzystaniem ankiety). Często ocena dokonana jest na podstawie intuicji lub obserwacji. Świadczyć to może o tym, iż w większych firmach istnieją pewne elementy okresowej oceny pracy pracowników ale nie są to działania systemowe. W małych firmach ocena to „intuicja” właściciela lub kierownika. Dla oceniania pracowników wykorzystywane są także zewnętrzne audyty i hospitacje. Ciekawą formą oceny własnych pracowników jest zasięgnięcie opinii na temat ich pracy od klientów firmy.

Badani pracodawcy nie wskazują jednoznacznie na posiadanie i stosowanie w firmach systemu oceny pracy. Ocena dokonywana jest bardziej w oparciu o subiektywne kryteria niż w oparciu o wypracowane narzędzia oceny.



Rys. 5.15. Ocena kandydatów z lokalnego rynku pracy.

W pytaniu *jak oceniają kandydatów z lokalnego rynku pracy* respondenci wskazują, że najgorzej jest z umiejętnościami praktycznymi kandydatów, umiejętność zaprezentowania siebie i wiedza jest co najwyżej przeciętna i odstaje od dyscypliny, uczciwości, motywacji i współpracy z kolegami na poziomie istotnym statystycznie (rys. 5.15).

Pracodawcy lepiej oceniają poziom cech osobowości niż wiedzę i umiejętności (praktyczne i prezentacji siebie). Można powiedzieć, że potencjał jest na dobrym poziomie, słabością jest to co kandydaci mogą zdobyć w procesie edukacji. Szczególnie niskie oceny (poniżej środka skali „średnia ocena”) przypisano umiejętnościom praktycznym kandydatów – co wskazuje na słabość kształcenia zawodowego w jego aspekcie praktycznego przygotowania do wykonania zawodu poprzez odbywanie praktyk czy staży.

Respondenci proszeni o *wskazanie 3 głównych cech pozytywnych kandydatów poszukujących pracy z lokalnego rynku* w większości przypadków nie udzielili odpowiedzi na to pytanie (61%). Opinie badanych zamieszczono w tabeli nr 5.4.

Tab. 5.4. Pozytywne cechy kandydatów wskazywane przez pracodawców.

L.p.	Cechy pozytywne kandydatów	Liczba wskazań
1	Wiedza, wykształcenie, znajomość tematu	52
2	Chęć do pracy, do uczenia się, odpowiednia motywacja	41
3	Odpowiednia prezentacja, dobre maniery	28

Pytanie to miało scharakteryzować sylwetkę "dobrego kandydata" do pracy. Najwięcej wskazań otrzymały takie cechy jak wiedza i wykształcenie. Wiedzę należy rozumieć jako „wiedza praktyczna” połączona z doświadczeniem. Następnie pracodawcy wskazali „odpowiednie motywacje” (chęć do pracy, do uczenia się) jako bardzo ważny element, od oceny którego zależy dalsza chęć pracodawcy do rozmowy na temat ewentualnej pracy. Istotne znaczenie ma także odpowiednia prezentacja swojej osoby jako potencjalnego pracownika. Reasumując, pracodawcy pozytywnie postrzegają kandydata, który potrafi zaprezentować swoje kwalifikacje zawodowe przydatne dla danego pracodawcy oraz swoją motywację do pracy i rozwoju zawodowego - robi to w sposób profesjonalny z podkreśleniem także swojej kultury osobistej.

Dodatkowo przedsiębiorcy wskazywali na inne cechy mile widziane u kandydatów do pracy: dyspozycyjność, ambicja, odpowiedzialność, determinacja, operatywność, młodość.

Wskazania 3 głównych cech negatywnych kandydatów poszukujących pracy z lokalnego rynku pokazuje tabela nr 5.5.

Tab. 5.5. Negatywne cechy kandydatów wskazywane przez pracodawców.

I.p.	Cechy negatywne kandydatów	Liczba wskazań
1	Brak wiedzy, umiejętności, doświadczenia	40
2	Słaba prezentacja, złe wrażenie, brak zaufania	30
3	Brak motywacji, chęci do pracy, do rozwoju	17

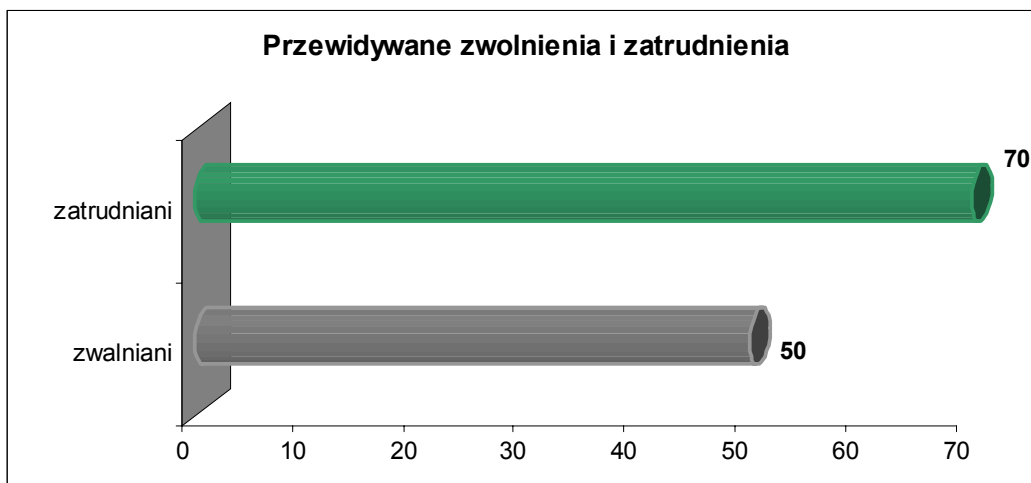
Negatywnie oceniany jest kandydat, który ma braki wiedzy i doświadczenia w zakresie pracy, o którą się ubiega. Złe wrażenie wzmocnione jest poprzez nieumiejętną prezentacją swojej osoby. Całkowite przekreślenie szans w oczach pracodawcy następuje gdy kandydat nie potrafi przedstawić odpowiedniej motywacji do pracy i chęci swojego rozwoju (także rozwoju firmy).

Dodatkowo jako negatywną cechę kandydata do pracy wskazano na wygórowane oczekiwania finansowe (5), które są nieadekwatne do tego co prezentuje kandydat lub tego co może zaoferować rynek na danym stanowisku.

Zwolnienia pracowników w ostatnim roku..

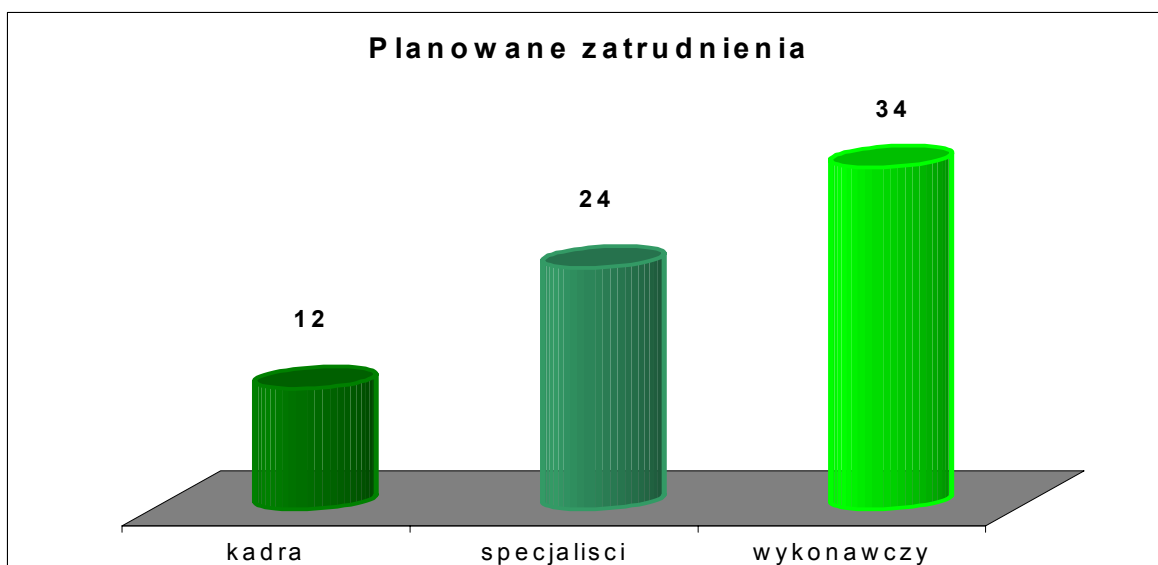
Badane firmy *deklarują dokonywanie zmian w zatrudnieniu w bieżącym roku*. Ogółem 38% firm planuje dokonać zwolnienia łącznie 50 pracowników, jednocześnie spośród badanych 45% firm zamierza zatrudnić 70 pracowników (rys. 5.16).

Wśród zwolnień wskazywanych przez respondentów było 7 kierowników, 12 specjalistów i 31 pracowników na stanowiskach robotniczych.



Rys. 5.16. Przewidywane zwolnienia i zatrudnienia pracowników.

Firmy deklarujące zatrudnianie pracowników planują zatrudniać na stanowiskach kierowniczych - 12 osób, stanowiskach specjalistów - 24 osoby oraz na stanowiskach robotniczych - 34 osoby (rys. 5.17).



Rys. 5.17. Planowane przyjęcia pracowników na różnych poziomach zatrudnienia.

Tab. 5.6. Planowane zatrudnienia pracowników w poszczególnych działach.

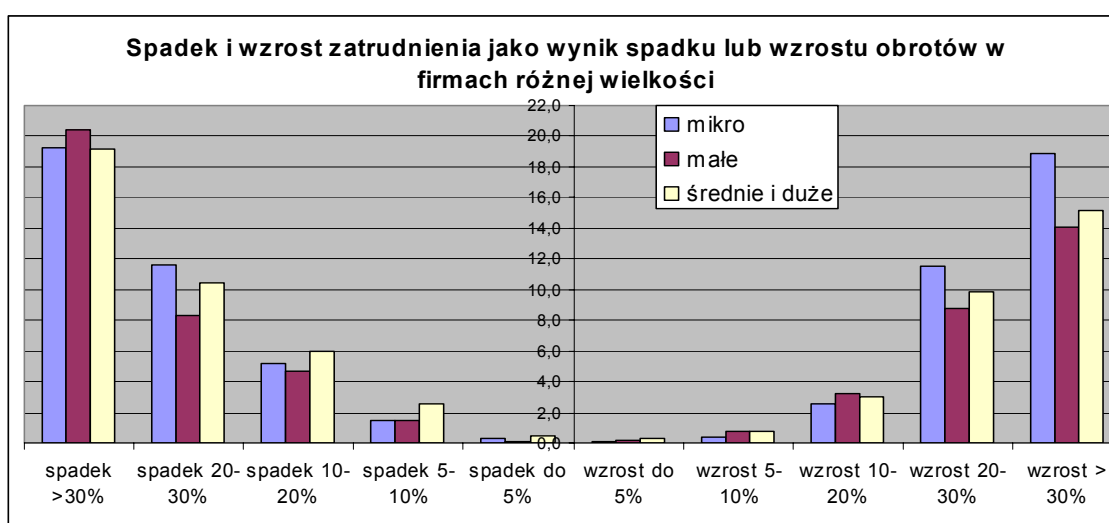
Branża	Kierownicy	specjaliści	wykonawczy
sprzedaż	3	6	8
produkcja	3	5	9
usługi	2	5	11
brak danych	4	8	6
razem	12	22	34

Większość z badanych pracodawców nie określa dokładnie na jakie stanowiska będą zatrudniać pracowników. Może to być związane z dużą elastycznością w zakresie zatrudniania. Zmiany decyzji personalnych są bardzo częstym zjawiskiem związanym z sytuacją na rynku. Szczególnie w małych firmach decyzja o zatrudnieniu kolejnej osoby musi być bardzo dokładnie skalkulowana.

Kierownicy planowani są do zatrudnienia w obszarach: sprzedaż, produkcja, kadry.

W grupie specjalistów zatrudnienie znaleźć mogą: specjalista ds. sprzedaży, ds. finansów, księgowy.

Wśród planowanych do zatrudnienia pracowników wykonawczych pracodawcy wymieniają takie zawody jak: barman, sprzedawca, pracownik księgowości, kierowca, pracownik działu kadr, pracownik ds. obsługi klienta, pracownik działu logistyki.



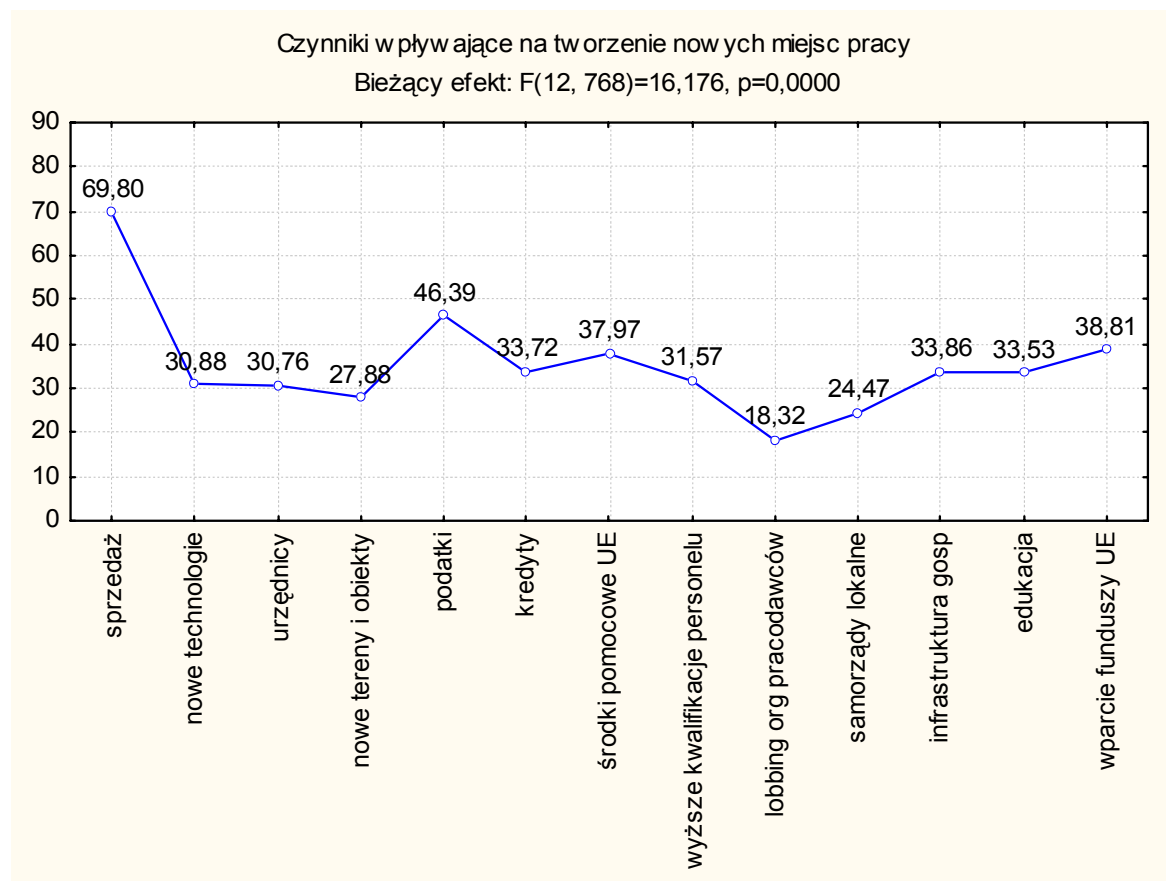
Rys. 5.18. Spadek i wzrost zatrudnienia w zależności od obrotów w firmach różnej wielkości.

W opinii badanych pracodawców w przypadku spadku obrotów szybciej rośnie wskaźnik redukcji załogi niż rośnie zatrudnienie w przypadku analogicznego powiększenia obrotów (rys. 5.18). Innymi słowy potrzeba większego wskaźnika wzrostu (niż spadku) by wywołać podobną wielkość zmiany zatrudnienia. Przekłada się to również na „czas reakcji” pracodawców na zmianę. Pracodawcy zapewne dość szybko zaczną zwalniać pracowników w przypadku zmniejszenia obrotów. W przypadku poprawy sytuacji firmy, zanim zwiększą zatrudnienie będą korzystać z rezerw i zwiększenia obciążenia pracą pracowników zanim przyjmą do pracy nowe osoby.

Największe wzrosty i spadki zatrudnienia, wyrażone wskaźnikiem procentowym odnoszonym do wielkości dotychczasowej załogi deklarują firmy mikro. Z jednej strony wskazuje to na ich największą elastyczność w przypadku dużych wahań wielkości obrotów. Z drugiej jest wyrazem wpływu niewielkiej ogólnej liczby zatrudnionych, którą bierze się do wyliczania procentów. Zatrudnienie nawet 1 nowej osoby w firmie mikro (np. 4 osobowej) to wzrost o kilkadziesiąt procent (np. 25%). Bezwładność zmian zatrudnienia firm większych, którą ujawnia to badanie, chroni rynek pracy przed gwałtownymi ruchami (podaży lub popytu).

Przekonania rządu, że wzrost PKB o około 5% przełoży się na znaczące zwiększenie zatrudnienia jawi się w świetle deklaracji pracodawców jako przesadnie optymistyczny.

Badani przedsiębiorcy z Lublina deklarują, że w sytuacji wzrostu obrotów ich firmy o 5-10% zatrudnieni wzrosną o około 1%. Taka zmiana nie jest w stanie znacząco przełożyć się na zmianę sytuacji na rynku pracy.



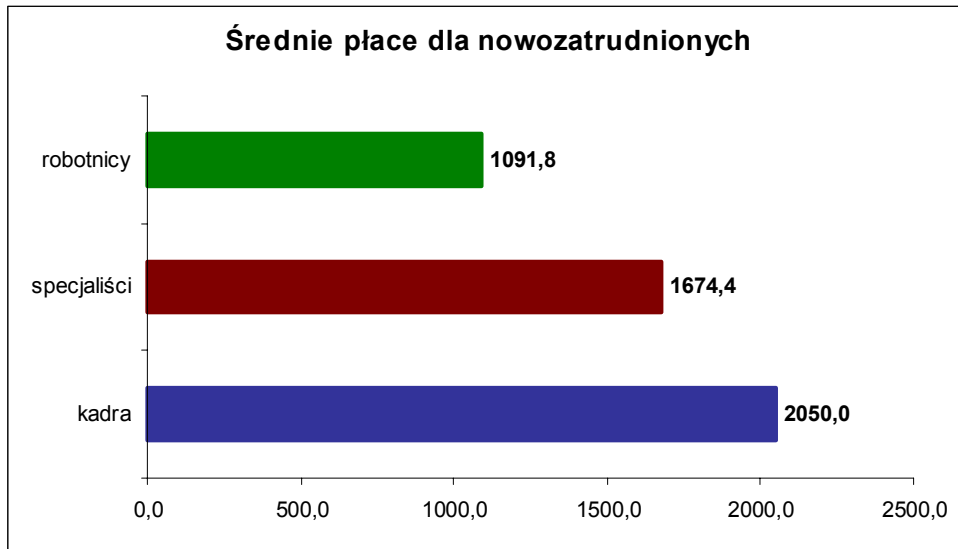
Rys. 5.19. Czynniki wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy.

Analiza czynników mających wpływ na stworzenie nowych miejsc pracy w firmach respondentów zawiera tylko trzy ważne informacje (rys. 5.19):

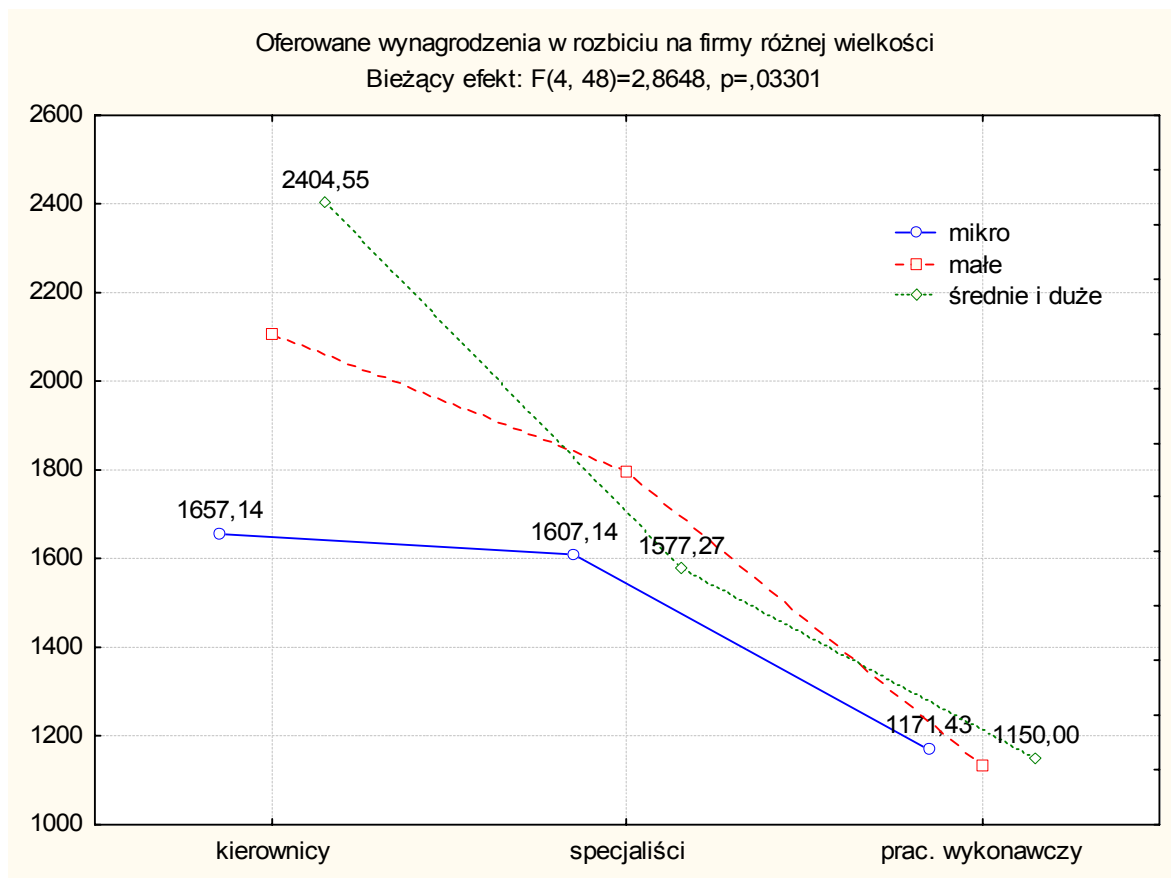
- Wzrost sprzedaży (rynki zbytu) ma największe znaczenie dla tworzenia nowych miejsc pracy w firmach najmniejszych – do 9 zatrudnionych.
- Podatki dla firm segmentu mikro i małych przedsiębiorstw mają większe znaczenie dla tworzenia miejsc pracy niż to ma miejsce w przypadku firm średnich i dużych.
- Wsparcie z funduszy UE jest spostrzegane jako większa pomoc w stwarzaniu miejsc pracy w segmencie małych przedsiębiorstw. Dla mikro-przedsiębiorstw oraz dla średnich i dużych wpływ tego czynnika jest oceniany jako znacząco mniejszy.

Pracodawcy dla nowozatrudnionych pracowników oferują zróżnicowane wynagrodzenia (rys. 5.20). Kadra kierownicza może liczyć na propozycje średniej płacy w wysokości 2 050,00 zł (najwyższa 4 250,00 zł – najniższa 850,00 zł). Specjaliści mogą się spodziewać średniego

wynagrodzenia w wysokości 1 674,00 zł (najwyższe 3 500,00 zł – najniższe 800,00 zł). Pracownicy na stanowiskach wykonawczych na początek mogą otrzymać średnio 1 092,00 zł. (najwyższa 1 800,00 zł – najniższa 720,00 zł) brutto.



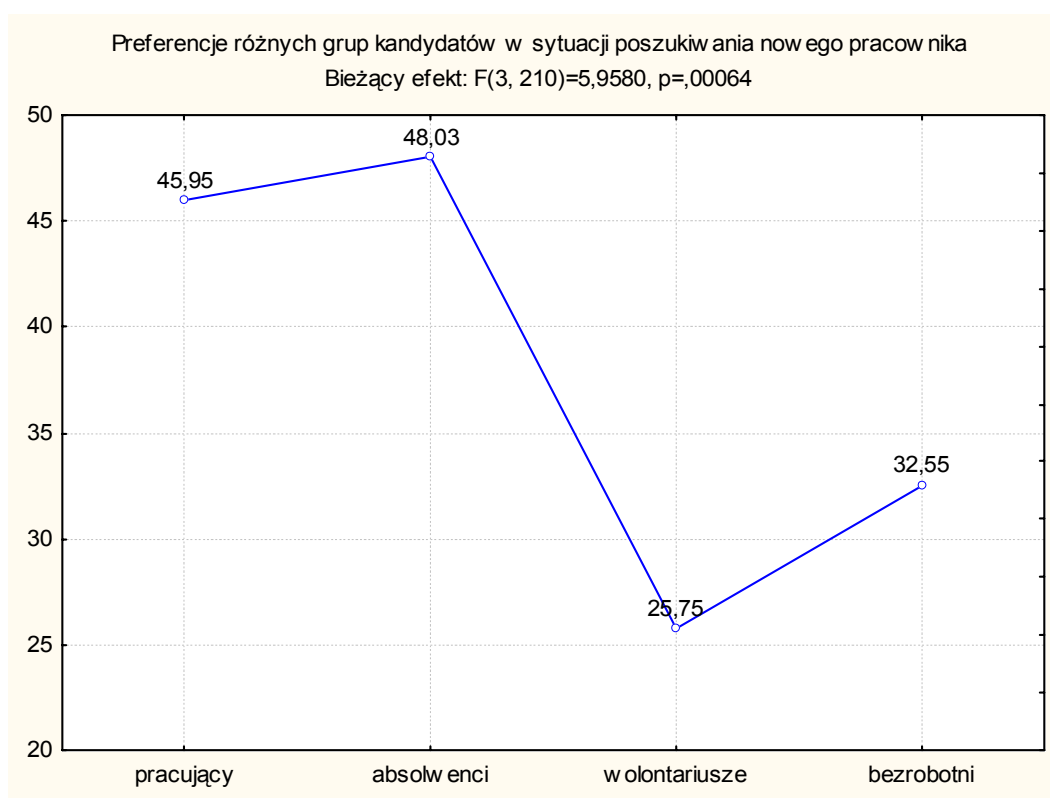
Rys. 5.20. Średnie płace proponowane nowozatrudnianym pracownikom.



Rys. 5.21. Oferowane wynagrodzenie na różnych poziomach zatrudnienia w firmach różnej wielkości.

Deklarowany przez pracodawców Lublina poziom wynagrodzeń pracowników (brutto) oferowanych nowozatrudnionym pracownikom jest niski. Dużo niższy niż przeciętne wynagrodzenia miesięczne w sektorze przedsiębiorstw, które w sierpniu 2005 wynosiło w Polsce 2 480,56 zł (www.stat.gov.pl), w woj. lubelskim 2 043,04 zł.

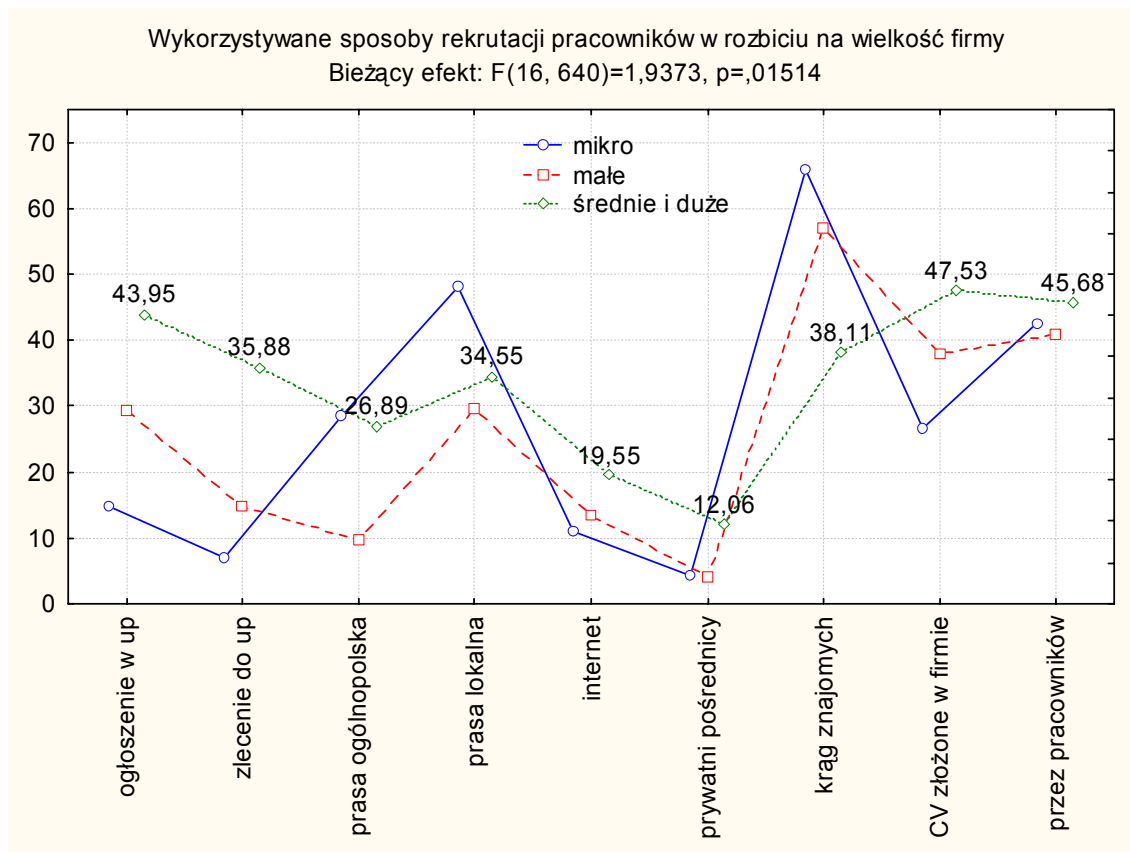
Analiza wynagrodzeń (brutto) oferowanych pracownikom w ramach poszczególnych szczebli zatrudnienia w rozbiciu na sektory działalności przynosi informację, że nie ma istotnych różnic w poszczególnych branżach działalności (rys. 5.21). Rozróżnienie respondentów ze względu na wielkość przedsiębiorstw, którymi kierują pokazuje, że różnice są istotne tylko w stosunku do stanowisk kierowniczych. Dużi płacą więcej swoim kierownikom. Na stanowiskach specjalistycznych i wykonawczych praktycznie nie ma żadnych różnic między firmami różnej wielkości. Wskazuje to na jednorodność poziomu wynagrodzeń i podobną atrakcyjność miejsc pracy u różnych pracodawców na stanowiskach wykonawczych i specjalistycznych.



Rys. 5.22. Preferencje różnych grup kandydatów w sytuacji poszukiwania pracownika.

Rekrutując pracowników z lokalnego rynku pracy pracodawcy oceniają ich atrakcyjność na poziomie średnim (pracujący i absolwenci) oraz niskim (wolontariusze i bezrobotni). Różnice pomiędzy ocenami tych grup są bardzo istotne (rys. 5.22). Najwyższe oceny uzyskali absolwenci ($M=48,03$), jednak różnica w stosunku do pracujących jest nieistotna statystycznie. Dla pracodawców nie ma więc różnicy pomiędzy kandydatami z obu tych grup. Wspieranie zatrudnienia ludzi młodych, którzy właśnie ukończyli edukację będzie przynosiło dobre efekty – zatrudnianie tych osób przez pracodawców.

Pracodawcy bez względu na to, z jakich segmentów pochodzą (mikro, małe oraz średnie i duże przedsiębiorstwa) podobnie oceniają atrakcyjność kandydatów. Podobnie sektor działalności nie ma wpływu na preferencje kandydatów pochodzących z różnych grup społecznych.



Rys. 5.23. Wykorzystywane sposoby rekrutacji w firmach różnej wielkości.

Respondenci odpowiadając na pytanie *Jak często rekrutują pracowników za pomocą wymienionych metod* pokazali kanały przepływu informacji o wolnych miejscach pracy w Lublinie (rys. 5.23). Analiza kanałów informacyjnych wykorzystywanych do rekrutacji nowych pracowników jest ważna dla rynku pracy bo pokazuje, w jaki sposób efektywnie szukać ofert pracy.

Wszystkie firmy korzystają w podobnym stopniu z kanałów przepływu informacji o ofertach pracy. Ani sektor działalności ani segment wielkości nie różnicuje firm w tym aspekcie.

Najważniejszą metodą rekrutowania kandydatów do pracy jest krag znajomych w branży ($M=53,67$). Ten kanał zajmuje niekwestionowane pierwsze miejsce. Za nim plasują się: wykorzystywanie pracowników do przekazywania informacji o wolnych miejscach pracy ($M=43,05$), baza danych kandydatów odwiedzających firmy i zostawiających tam swoje CV ($M=37,36$) oraz zamieszczanie ogłoszeń w prasie lokalnej ($M=37,45$).

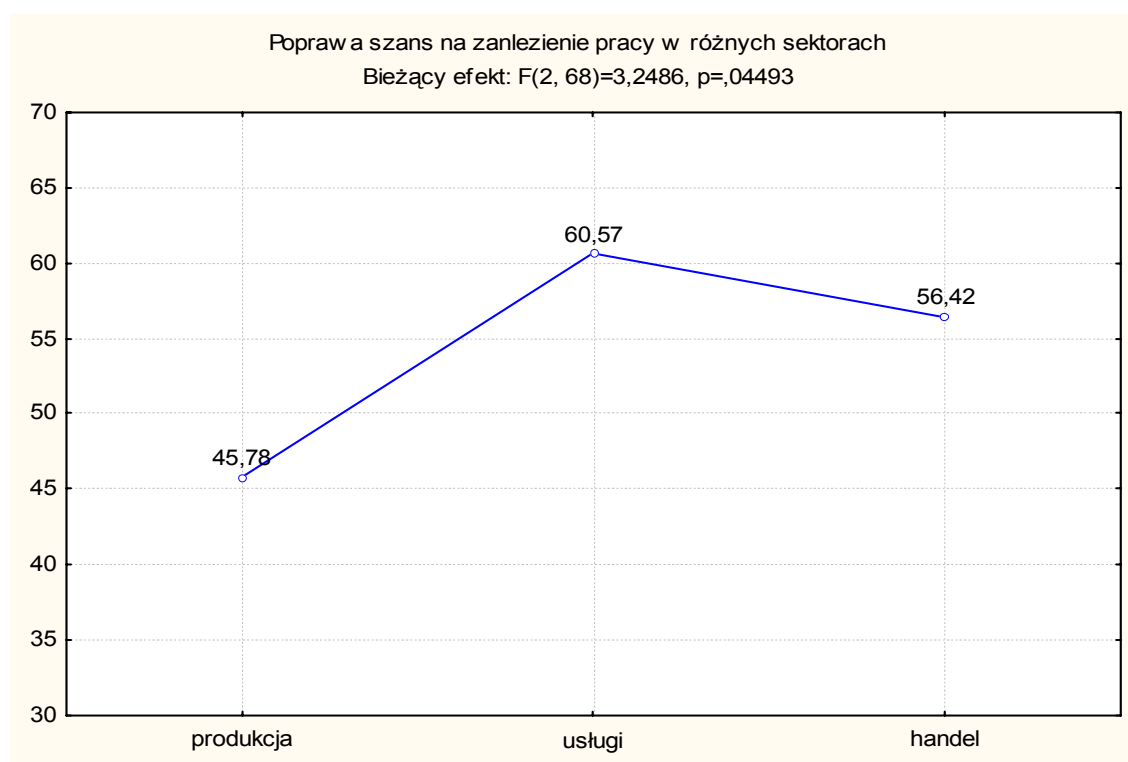
Najrzadziej pracodawcy korzystają z pomocy prywatnych firm pośrednictwa pracy ($M=6,75$), zapewne ze względu na koszty, zamieszczania ogłoszeń w Internecie ($M=14,65$) i w prasie ogólnopolskiej ($M=21,75$). Szczególne miejsce zajmuje współpraca z UP. Pracodawcy rzadko

proszą specjalistów Urzędu Pracy o poszukanie pracownika ($M=19,21$), za to tylko niewiele częściej przekazują informację o wolnym miejscu pracy ($M=29,31$). Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r Nr 99, poz 1001, z póź zm.) powinni zgłaszać wszystkie wolne miejsca pracy. Niski wynik wskazuje, że ukrywają tę informację a przekazując ją do Urzędu nie traktują poważnie możliwości przyjęcia zgłaszającego się na tej podstawie kandydata.

Rozbicie zebranych opinii na segmenty ze względu na wielkość firm ujawnia dwa ciekawe zjawiska:

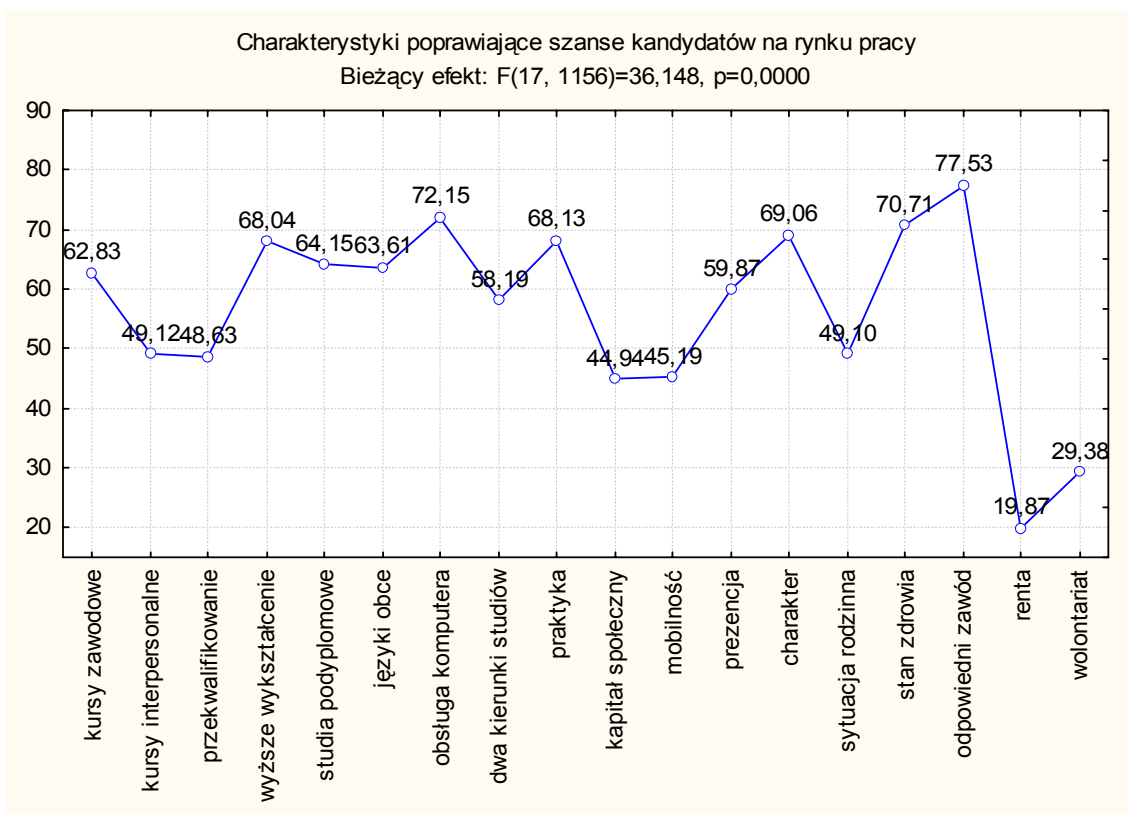
- W segmencie średnich i dużych przedsiębiorstw znajomości odgrywają dużo mniejszą rolę ($M= 38,11$) niż w firmach mikro ($M=65,87$) i małych($M=57,03$).
- Za to współpraca z Urzędami Pracy jest dużo ważniejsza w segmencie firm średnich i dużych ($M=35,88$) niż w małych ($M=14,81$) i mikro ($M= 6,94$).

5.3. Atrakcyjność lokalnego rynku pracy



Rys. 5.24. Poprawa szans na znalezienie pracy w różnych sektorach.

Respondenci z firm reprezentujących sektory działalności: usługi ($M_{wszyscy} =60,57$) oraz handel ($M_{wszyscy} =56,42$) twierdzą, że dzięki różnym zabiegom kandydaci mogą poprawić swoje szanse na zatrudnienie (rys. 5.24). Najmniej mogą poprawić swoje szanse kandydaci poszukujący pracy w sektorze produkcji ($M_{wszyscy}=45,70$), różnice te są istotne na poziomie statystycznym ($F=3,25$; $p=0,045$).

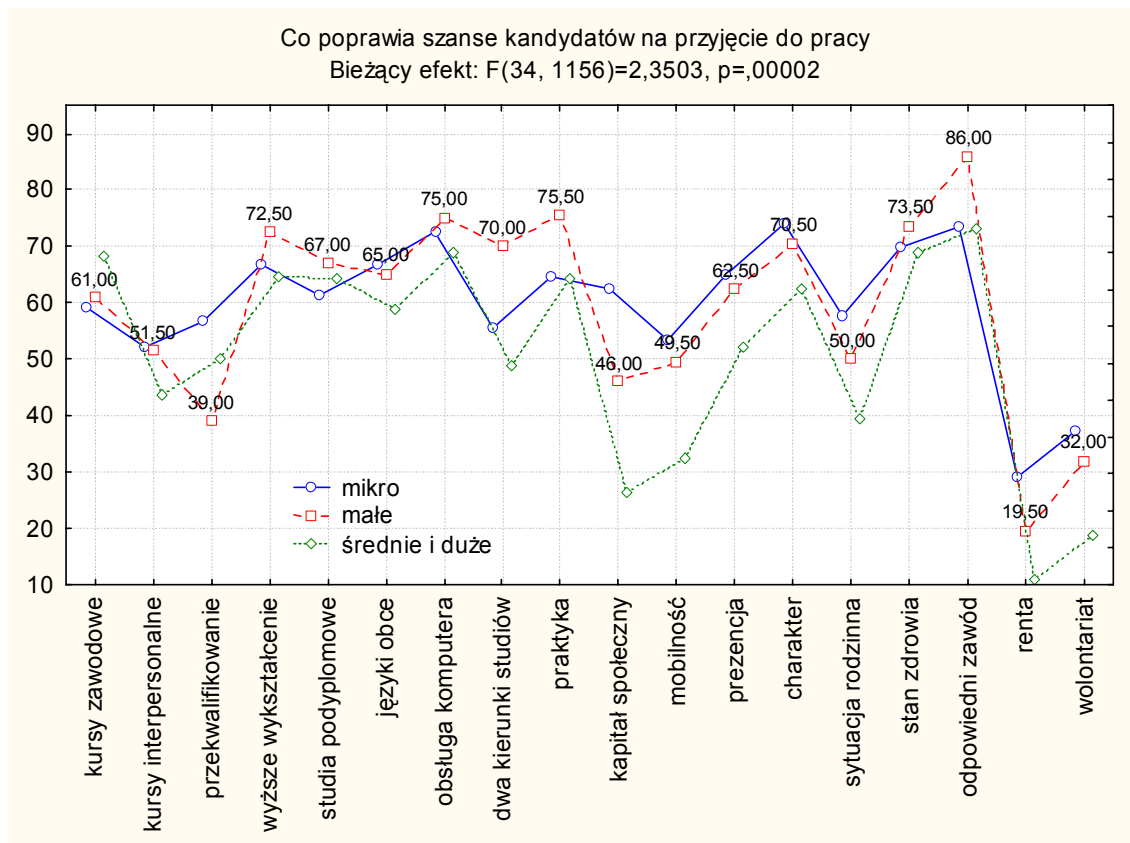


Rys. 5.25 Charakterystyki poprawiające szanse kandydatów na rynku pracy.

Za najważniejsze *czynniki poprawy swoich szans* pracodawcy wskazują posiadanie odpowiedniego zawodu ($M_{wszyscy}=77,53$) (rys. 5.25). W następnej kolejności na atrakcyjność kandydata wpływa znajomość obsługi komputera ($M_{wszyscy}=72,15$) oraz dobry stan zdrowia ($M_{wszyscy}=70,71$), odpowiednie cechy charakteru ($M_{wszyscy}=69,06$), praktyka lub staż ($M_{wszyscy}=68,13$), wyższe wykształcenie ($M_{wszyscy}=68,04$).

Najmniej podnoszą atrakcyjność kandydatów następujące cechy: renta, wolontariat, znajomości, mobilność, przekwalifikowanie się, sytuacja rodzinna, kursy interpersonalne. Szczególnie informacja o ostatniej z w/w cech jest ważna, ponieważ wiele organizacji stara się pomagać w znalezieniu pracy poprzez organizację kursów umiejętności interpersonalnych.

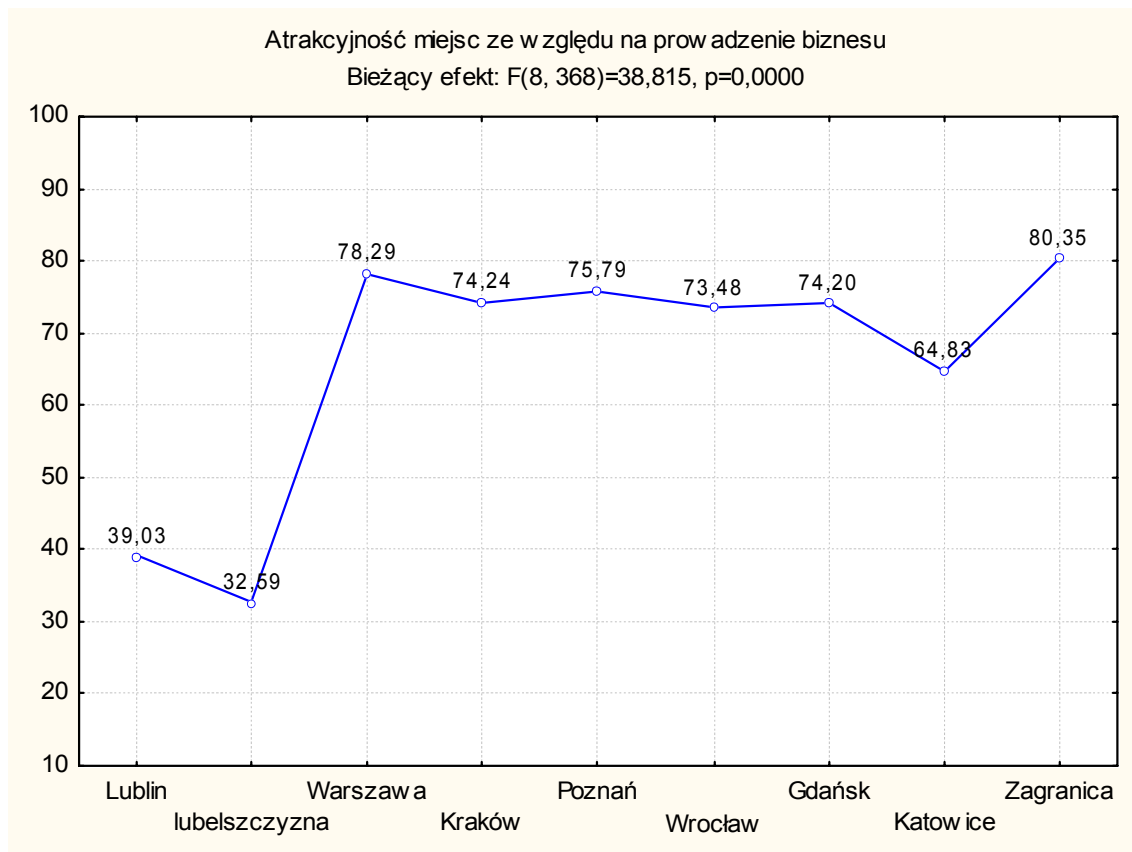
Znajomości są mało ważne w dużych i średnich firmach



Rys. 5.26. Czynniki poprawiające szanse kandydatów na przyjęcie do pracy w firmach różnej wielkości.

Dla małych przedsiębiorstw ($M=70,00$) bardziej niż w pozostałych segmentach (mikro: $M=55,63$; średnich i dużych: ($M=48,95$) liczą się ukończone przez kandydatów dwa kierunki studiów (rys. 5.26). Wskazuje to na zwracanie większej uwagi przy naborze pracowników na ich wszechstronność. Wiąże się to z koniecznością wykonania pracy przez mniejszą liczbę pracowników.

Znajomości i układy towarzyskie oraz mobilność są dużo mniej ważne w firmach segmentu średnich i dużych przedsiębiorstw ($M=32,63$) niż w mikro i małych ($M=49,50$).



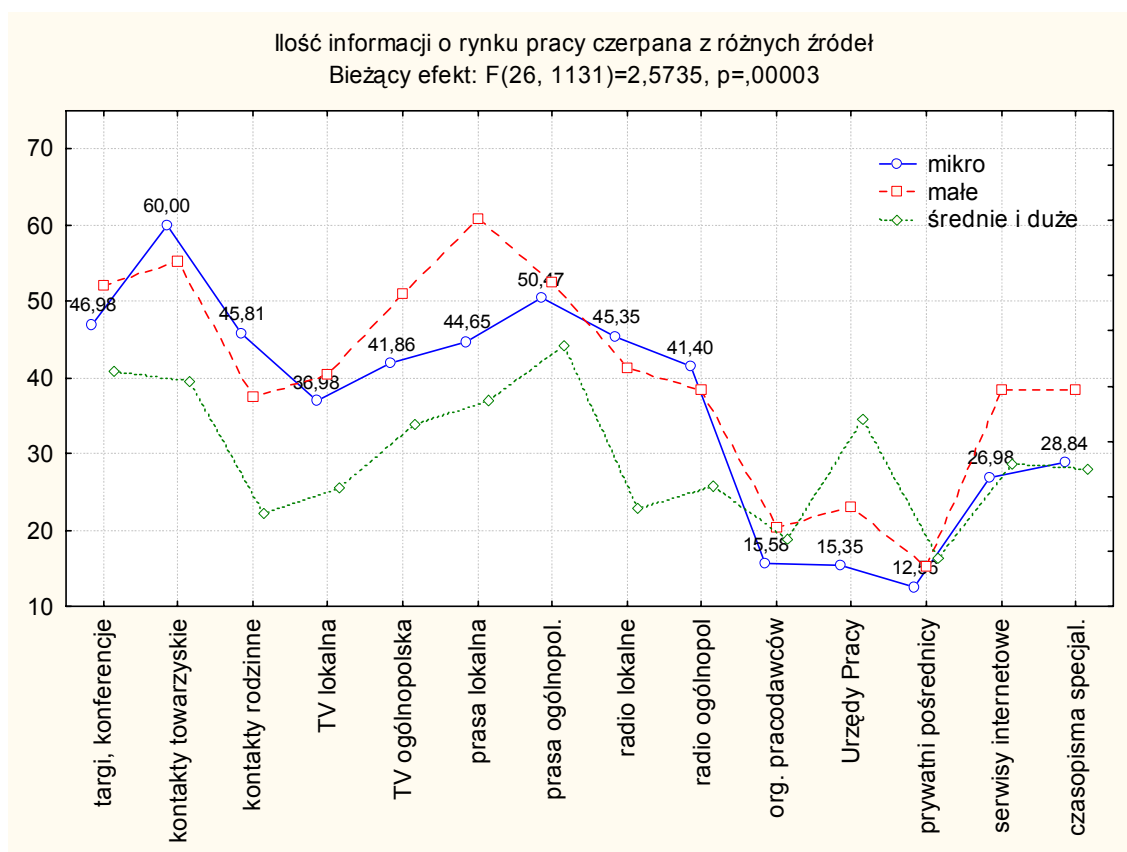
Rys. 5.27. Atrakcyjność różnych miejsc ze względu na prowadzenie biznesu.

Ocena warunków prowadzenia działalności gospodarczej w poszczególnych ośrodkach pokazuje, że pracodawcy bardzo negatywnie oceniają miejsce swojej działalności (rys. 5.27). Respondenci bez względu na branżę, w której działają oraz wielkość przedsiębiorstwa są jednomyślni w swoich ocenach atrakcyjności miejsc prowadzenia biznesu. Nisko oceniają region lubelski (w tym miasto Lublin). Wysoko oceniają inne duże ośrodki miejskie w Polsce. Różnica pomiędzy Lubelszczyzną a innymi ośrodkami jest ogromna (ponad 30 pkt.). Może to być w przyszłości podstawą do decyzji przeniesienia swojej działalności do innego regionu – miasta w Polsce.

Szczególnie atrakcyjna jawi się Warszawa, nie tyle z powodu wyższej oceny od innych miast ale z powodu bliskości geograficznej w stosunku do obecnego miejsca prowadzenia biznesu.

Drastyczna różnica ocen warunków prowadzenia działalności gospodarczej przekładać się będzie na niechęć do inwestowania w ośrodkach nisko ocenianych i gotowość do lokowania inwestycji w ośrodkach ocenianych wysoko.

Pracodawcy oceniają swoje poinformowanie o rynku pracy na poziomie średnim ($M=54,04$; $SD= 19,96$). Ani branża ani wielkość firmy nie ma znaczenia dla deklarowanego stopnia poinformowania. Respondenci z poszczególnych segmentów deklarują, że korzystają z różnych źródeł informacji (rys. 5.28).



Rys. 5.28. Korzystanie z różnych źródeł informacji o rynku pracy.

Pracodawcy w rozbiciu na różne segmenty wielkości zatrudnienia wskazują, że w różnym stopniu czerpią informacje z poszczególnych źródeł. Dlatego poszczególne segmenty trzeba omówić osobno.

Dla przedsiębiorstw mikro najważniejsze źródło to kontakty towarzyskie, kontakty rodzinne oraz radio, prasa ogólnopolska i lokalna. W mniejszym stopniu korzystają z informacji przedstawianej w TV. W grupie wysokich wyników pojawiła się też kategoria „targi i konferencje”. Poza targami wydają się to być źródła mało rzetelne – tzn. przedstawiające rynek pracy tendencyjnie.

Minimalna ilość informacji pozyskiwanej przez pracodawców mikro-przedsiębiorstw pochodzi od organizacji pracodawców, Urzędów Pracy, prywatnych pośredników, internet oraz czasopisma specjalistyczne, choć wydaje się, że są to źródła bogate w informacje i posiadające wysoki walor wiarygodności.

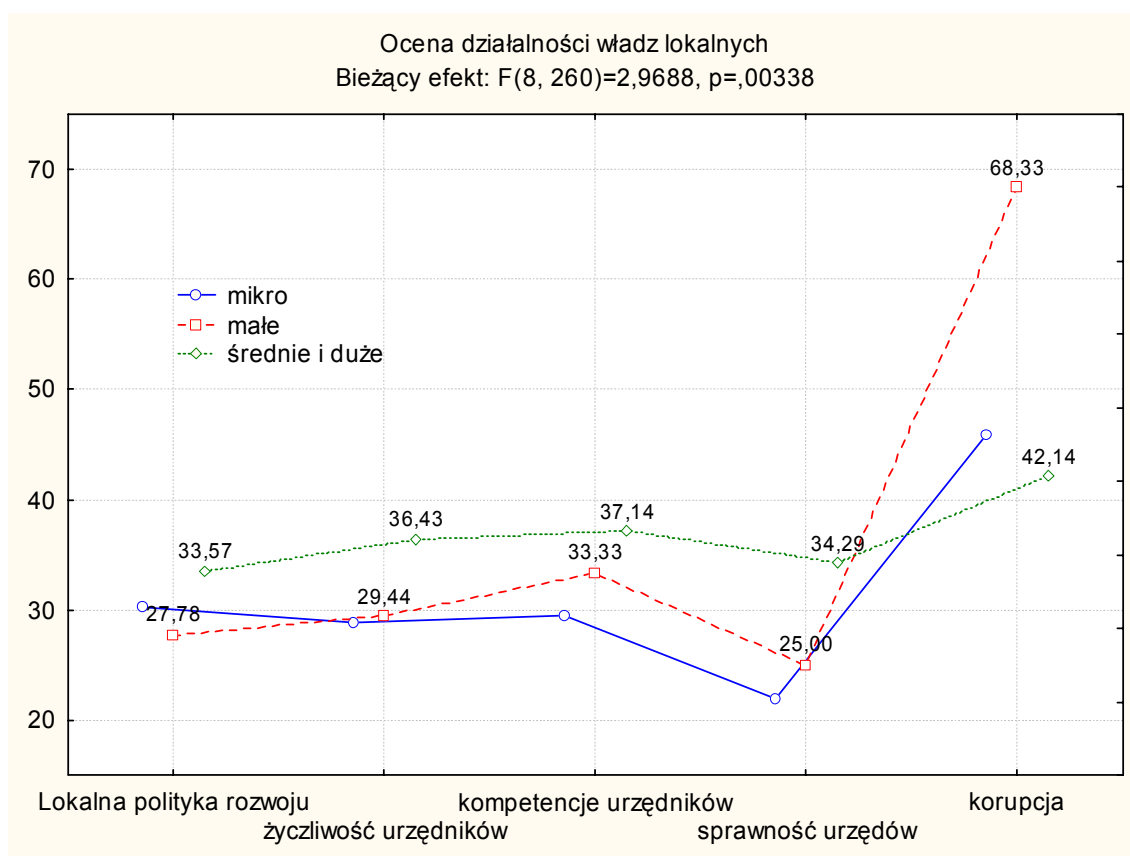
Respondenci należący do segmentu małych przedsiębiorstw pod względem ilości otrzymywanych informacji na pierwszym miejscu wymieniają prasę lokalną i ogólnopolską, kontakty towarzyskie, telewizję ogólnopolską oraz targi i konferencje. Niestety nie daje to dobrych podstaw do wyrobienia sobie trafnego obrazu rynku pracy, który jest powiązany z przedsiębiorstwem respondenta. Dominują źródła mówiące o globalnym lub narodowym rynku pracy.

Podobnie jak firmy mikro, ilość informacji docierająca do pracodawców a pochodząca z Urzędów Pracy, organizacji pracodawców i prywatnych pośredników jest minimalna. Właśnie te pomijane źródła wydają się dysponować dobrą informacją o lokalnych rynkach pracy, na których działają pracodawcy.

Pracodawcy z segmentu firm średnich i dużych deklarują, że z poszczególnych źródeł czerpią mniej informacji w stosunku do innych segmentów (różnica ta nie osiąga standardowego progu istotności na poziomie $p=0,05$).

Najniższe wartości respondenci przypisują: prywatnym pracodawcom, organizacjom pracodawców oraz kontaktom rodzinnym. Ten poziom wielkości przedsiębiorstw różni się od poprzednich swoją „rodzinnością”. Firmy średnie i duże, z drugiej strony, w większym stopniu niż inne segmenty korzystają z informacji oferowanej przez Urzędy Pracy.

5.4. Spozrządzenie działań władz i urzędów na rzecz rozwoju lokalnego



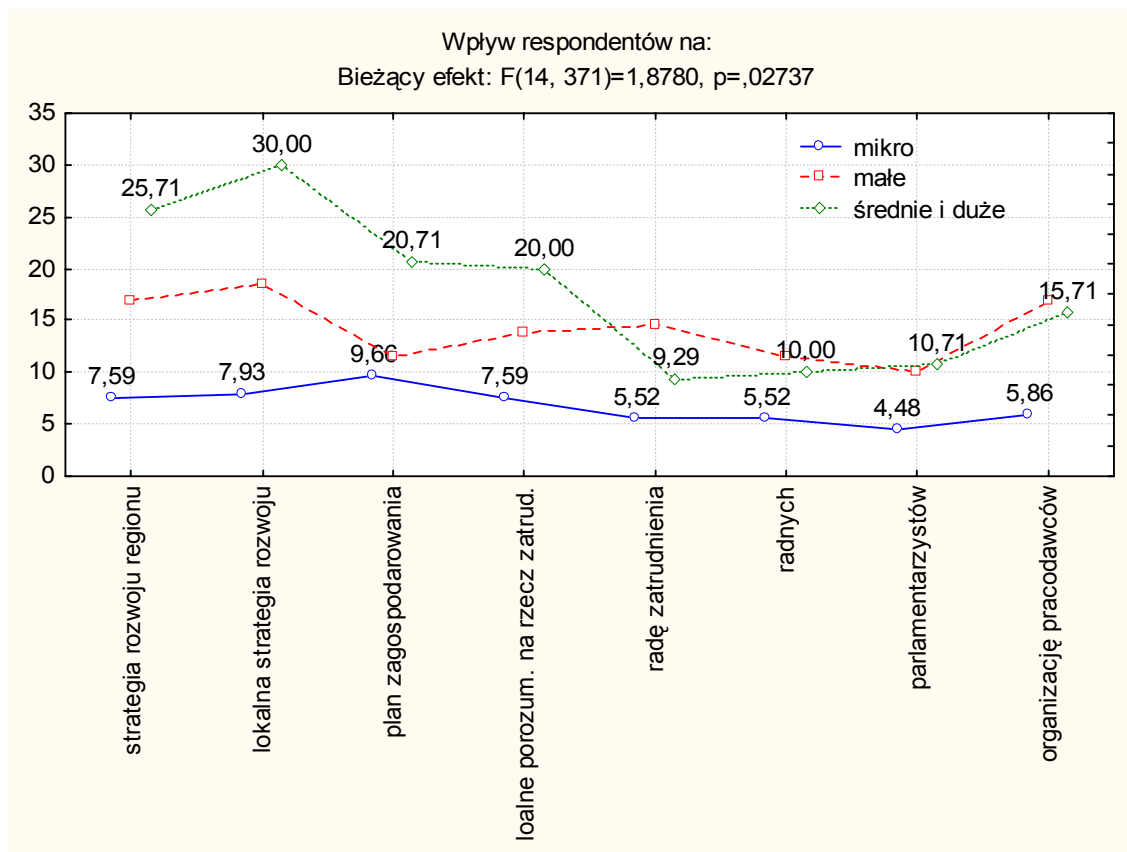
Rys. 5.29. Ocena działalności władz lokalnych przez firmy różnej wielkości.

Obraz władz lokalnych wśród badanych pracodawców jest raczej negatywny (rys. 5.29). Przedsiębiorcy zgodnie bardzo surowo oceniają działalność lokalnych władz. Nisko oceniają sprawność urzędów a samych urzędników uważają za skorumpowanych, mało kompetentnych i niezyczliwych w stosunku do przedsiębiorców.

Pracodawcy w małym stopniu są w stanie dostrzec politykę rozwoju miasta, co mogłoby być pomocne w planowaniu działalności.

Surowe oceny uzyskane w tym pytaniu korespondują z niską oceną warunków prowadzenia biznesu w Lublinie i na Lubelszczyźnie.

Ocenom tym towarzyszy *poczucie braku wpływu na działalność lokalnych władz czy liderów politycznych*. W pytaniu o ocenę swojego wpływu respondenci z poszczególnych segmentów wielkościowych uzyskali wyniki niższe niż 30 pkt. – raczej mały wpływ. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających do 5 osób wpływ (zarówno bezpośredni jak i pośredni) nie przekroczył progu 10 pkt. – minimalny wpływ. Można powiedzieć, że ten segment ma poczucie całkowitego pomijania ich opinii przez samorząd lokalny.



Rys. 5.30. Ocena wpływu respondentów na różne czynniki rozwoju lokalnego.

Firmy średnie i duże dostrzegają pewien niewielki wpływ na decyzje samorządowe. Dotyczy to strategii rozwoju, zarówno lokalnej jak i regionalnej. Opinie pozostałych segmentów wskazują, że udział przedsiębiorstw średnich i dużych będzie powodował nastawienie tych dokumentów „pod” potrzeby tylko części sektora biznesu – większych pracodawców, którzy stanowią kilka procent wszystkich pracodawców.

Analiza zjawiska w rozbiciu na branże wskazuje, że respondenci, bez względu na sektor działalności opisują swój wpływ na decyzje samorządu tak samo.

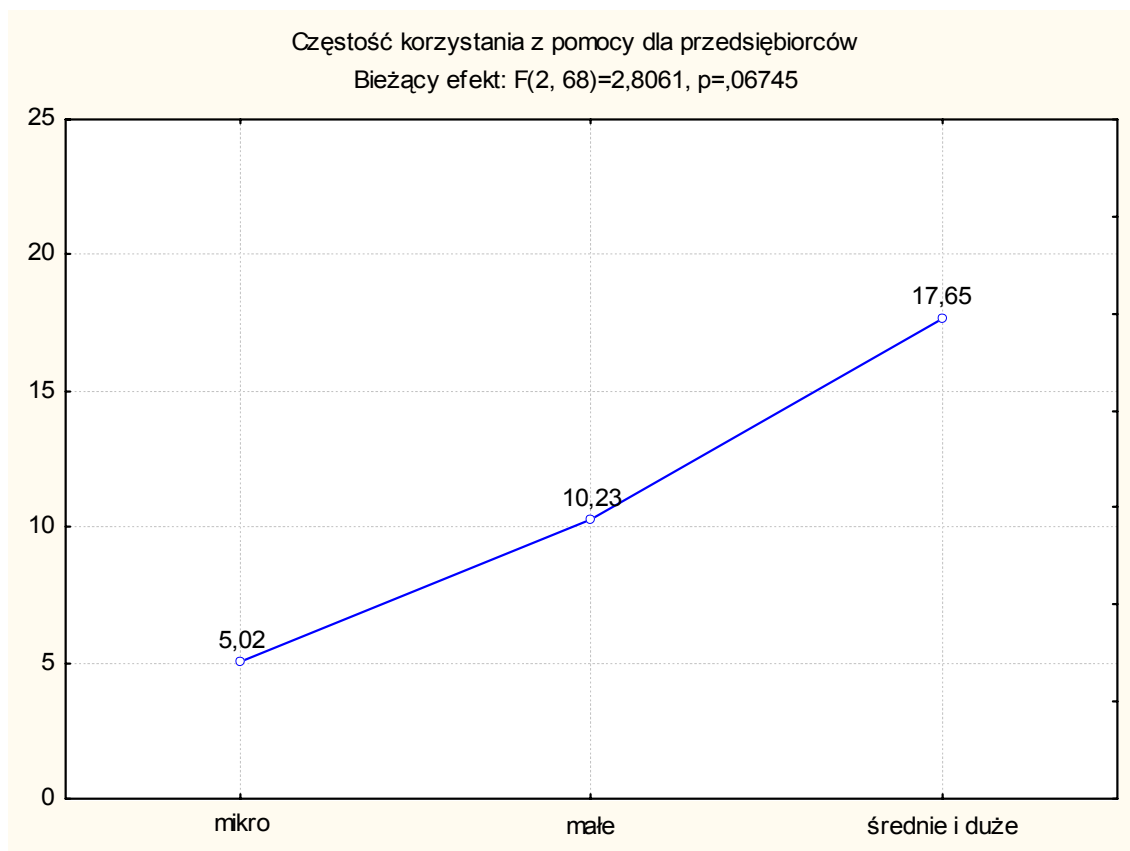
Pracodawcy ocenili pozytywnie działania następujących instytucji: urząd pracy (miejski i powiatowy) 10 wskazań, banki - 7, urząd miasta -5, urząd skarbowy - 4, szkolnictwo (w tym wyższe) - 3, GUS, ZUS, Sanepid - po 2 wskazania. Pozytywnie oceniono urzędy pracy (miejski i powiatowy) kojarzone m.in. z pomocą przy zatrudnianiu pracowników i tworzeniu miejsc pracy.

Najgorzej badani pracodawcy ocenili działania następujących instytucji:

ZUS - 21 wskazań, Urząd Skarbowy - 17, Urząd Miasta i podległe - 7, Urząd Marszałkowski i podległe - 4, Służba Zdrowia - 4, urzędy centralne - 4, Urząd Pracy - 3, organy samorządu/władze lokalne - 3,

Najgorszą oceną otrzymały instytucje kojarzone na co dzień z kosztami prowadzenia działalności gospodarczej (składki - ZUS, podatki - US). Dodatkowo instytucje te prowadzą działalność kontrolną pracodawców. W potocznym rozumieniu element fiskalny i kontrolny nigdy nie budził sympatii. Władze miasta Lublina (i jednostki podległe) także otrzymały sporo negatywnych wskazań. Pracodawcy oceniają je poprzez pryzmat kontaktów (obsługi) z wydziałami lub jednostkami podległymi – ich subiektywne poczucie związane z nieodpowiednim załatwianiem spraw przenosi się ogólnie na „władze Lublina”. Z drugiej strony oceniają poprzez brak inicjatyw mogących wpływać na poprawę sytuacji pracodawców, które wychodziłyby ze strony władz miasta. Jeżeli zaś takie są, to do znacznej liczby prowadzących działalność gospodarczą w mieście te informacje z różnych powodów nie docierają. W zakresie współpracy „władz miasta” z lokalnymi pracodawcami należałoby usprawnić przepływ i dostępność informacji.

5.5. Charakterystyka barier w korzystaniu z różnych form pomocy dla sektora przedsiębiorstw

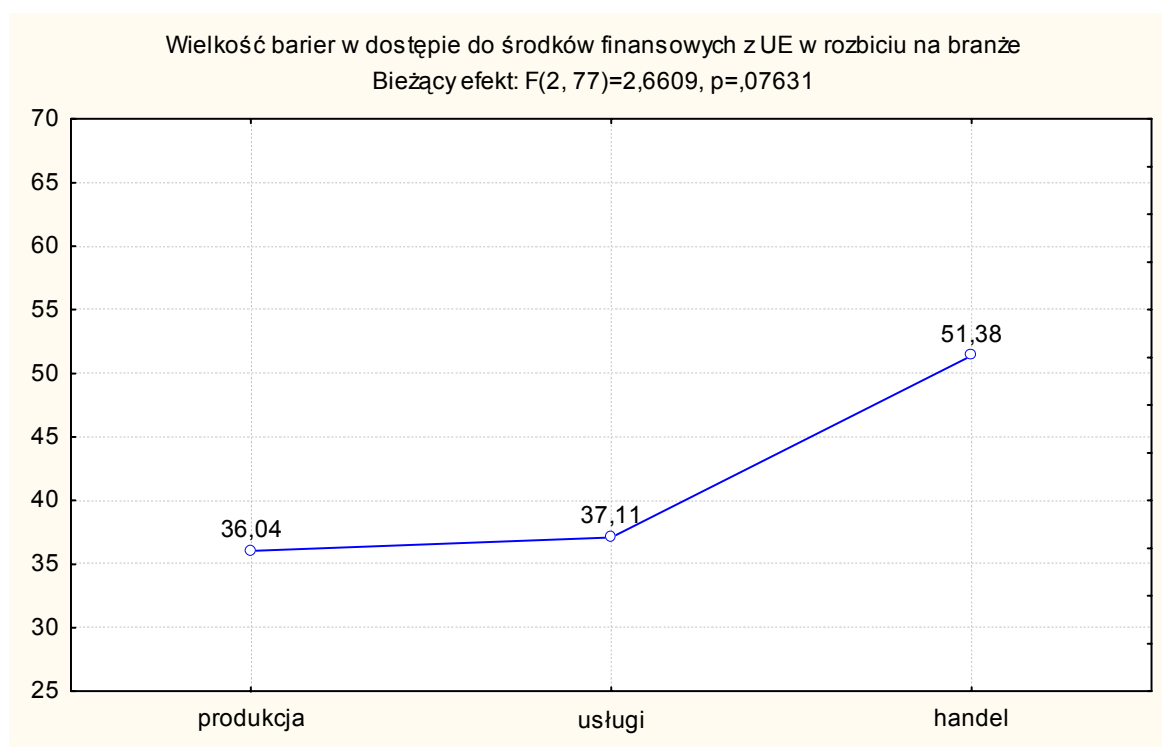


Rys. 5.31. Częstość korzystania z pomocy dla przedsiębiorców.

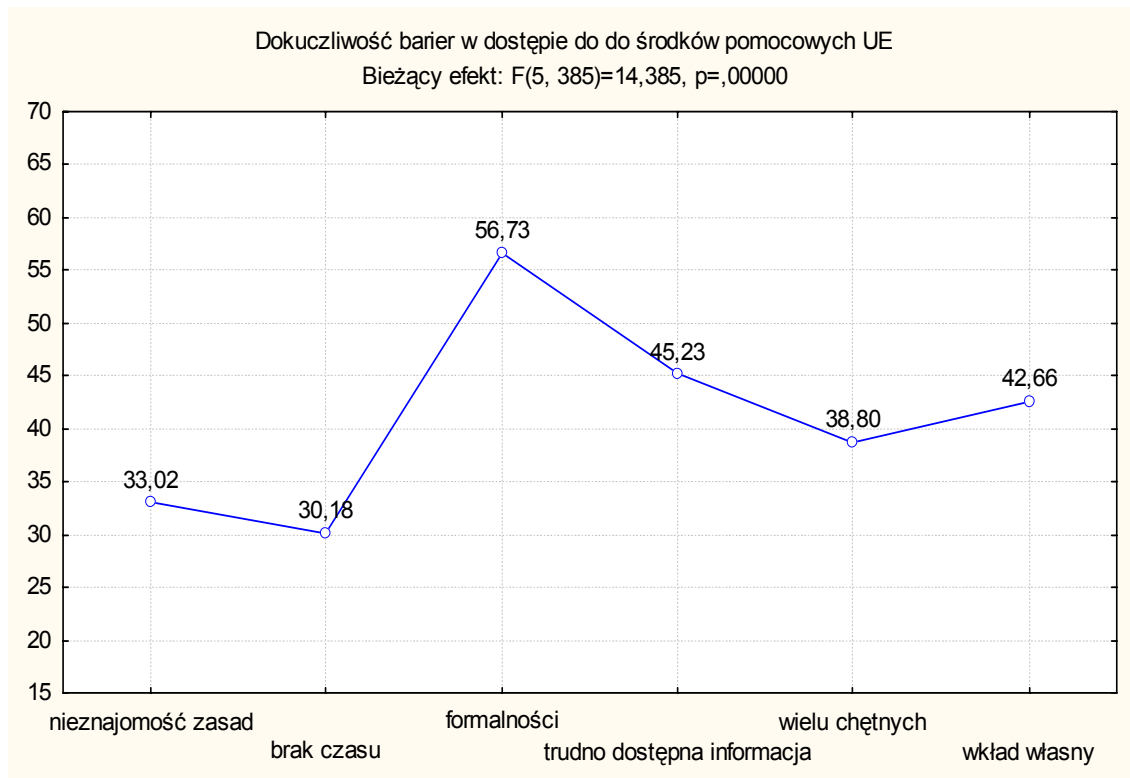
Deklaracje respondentów wskazują, że pracodawcy Lublina bardzo rzadko *korzystają z dostępnych dla nich form pomocy* (rys. 5.31). W poszczególnych segmentach wyróżnionych ze względu na wielkość firm poziom ocen częstości korzystania z dostępnych form pomocy jest zróżnicowany. Firmy mikro praktycznie prawie wcale nie korzystają z form pomocy. Pozostałe firmy osiągają zaledwie poziom, który można określić jako „rzadko”.

Analizując rozkład wyników w rozbiciu na poszczególne branże nie ma różnic istotnych statystycznie. Można powiedzieć, że pracodawcy z różnych branż oceniają sytuację podobnie.

Dostęp do środków pomocowych z UE jest oceniany jako raczej łatwy. Na większe trudności w dotarciu do tych środków wskazuje sektor handlu niż przez sektory usług i produkcji (rys.5.32). Wszyscy respondenci (reprezentujący różne wielkości przedsiębiorstw i sektory działalności) jednomyślnie *oceniają bariery w dostępie do środków finansowych z UE* (rys. 5.33). Na plan pierwszy wysuwa się „zbyt dużo formalności”. Dla pracodawców konieczność skompletowania dokumentacji, jej poprawne wypełnienie, usunięcie sprzeczności i skwantyfikowanie efektów jest przedsięwzięciem ocenianym jako trudne ($M=56,73$).



Rys. 5.32. Ocena wielkości barier w dostępie do środków finansowych z UE w firmach różnych branż.



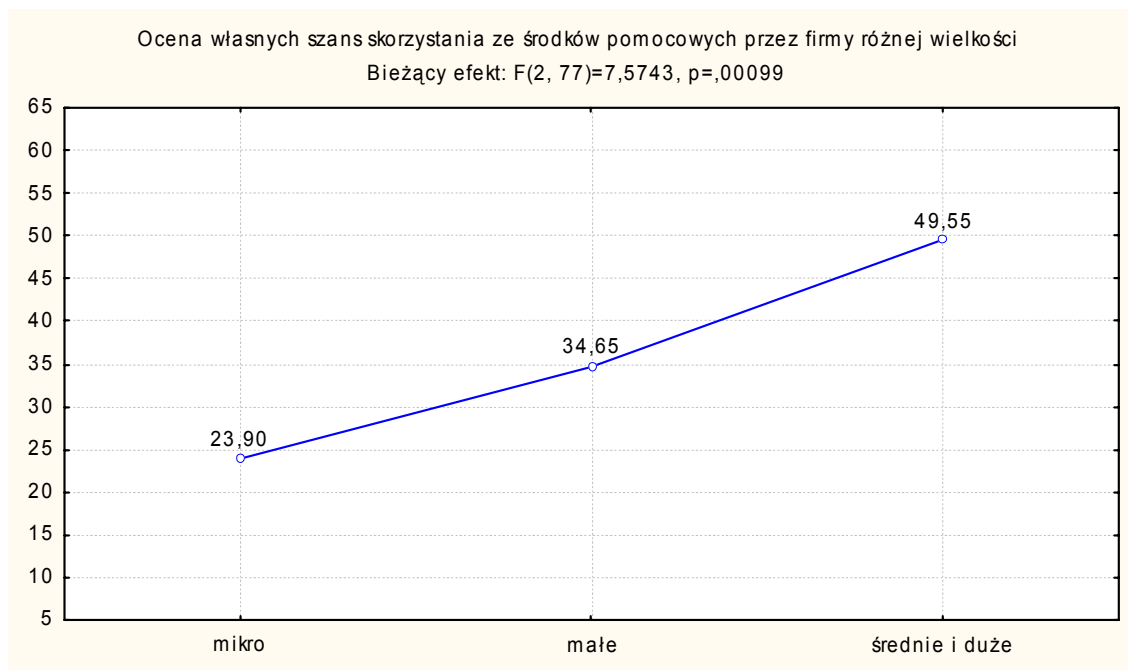
Rys. 5.33. Ocena stopnia dokuczliwości różnych barier w dostępie do środków UE.

Mniej istotną barierą jest dla pracodawców trudność z dostępem do informacji, konieczność wnoszenia wkładu własnego oraz zbyt wielu chętnych do korzystania ze środków pomocowych. Wszystkie te kategorie są oceniane podobnie jako „średnio trudne”.

Najmniej istotne bariery to brak czasu oraz nieznajomość zasad ubiegania się o pomoc.

Dokuczliwość tych czynników sięga poziomu „raczej przeszkadzających”. Pracodawcy są w stanie wygospodarować dostatecznie dużo czasu, by ubiegać się o środki. Oceniają, że są dostatecznie przeszkoleni i znają zasady ubiegania się o pomoc.

Zwiększenie poziomu wykorzystania środków przez przedsiębiorców wymaga pomocy doradczej w zakresie pozyskiwania środków pomocowych z UE wskazanych w pytaniu opisanym wcześniej, jako bardzo istotne w segmencie firm średnich i dużych.



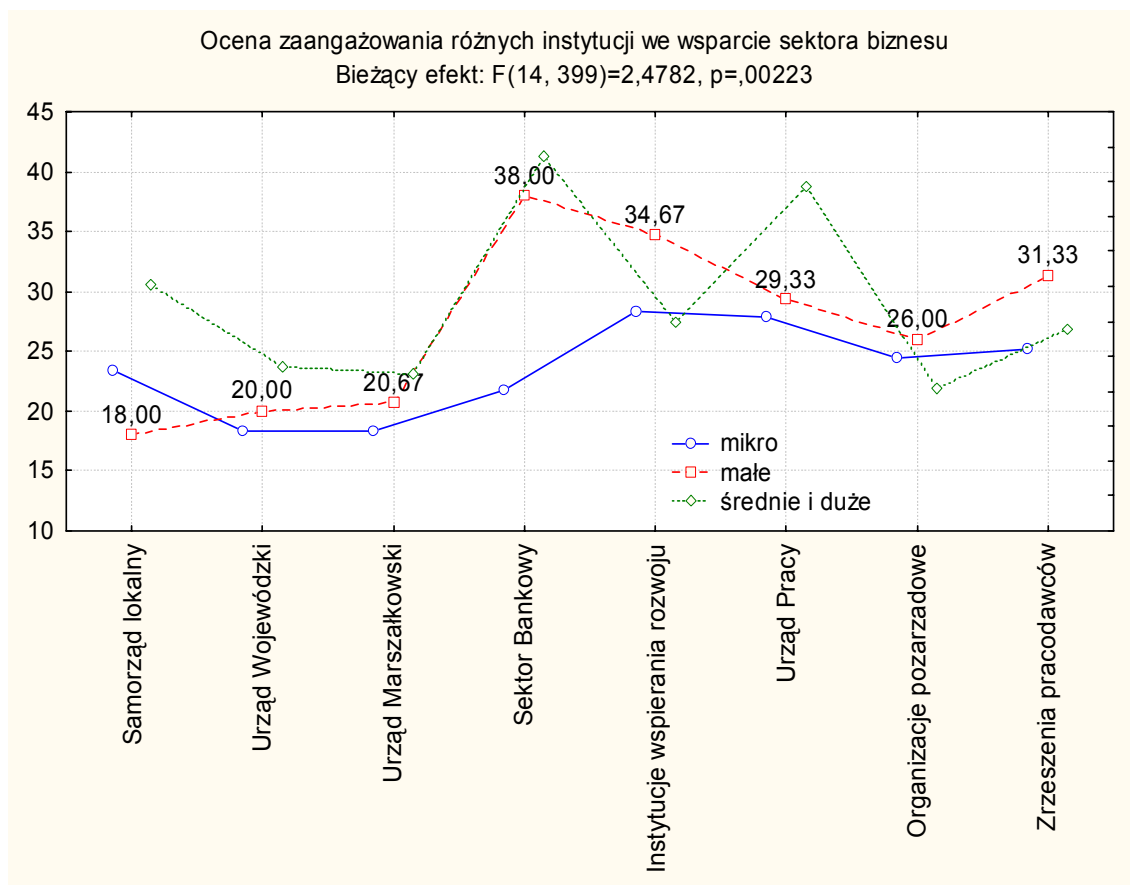
Rys. 5.34. Ocena własnych szans skorzystania ze środków pomocowych przez firmy różnej wielkości.

W sprawie *możliwości skorzystania ze środków pomocowych* respondenci wskazują zróżnicowany poziom optymizmu (rys. 5.34). Można powiedzieć, że im mniejsza firma, tym mniejsze widzi szanse na skorzystanie ze środków pomocowych. Firmy średnie i duże wykazują najwyższą spośród badanych ocenę możliwości skorzystania z tego typu pomocy. Poziom ten należy interpretować jako „średni”.

Przedsiębiorstwa małe niżej oceniają swoje możliwości zdobywania środków – „raczej nisko”, przedsiębiorstwa mikro oceniają swoje możliwości najniżej – jako niskie.

W obu ostatnich grupach przedsiębiorców można mówić o braku nadziei na sukces w staraniu się o środki pomocowe. Bardzo prawdopodobne jest, że pracodawcy nie będą podejmowali starań o pomoc. Skutkiem zaniechania aplikacji będzie utwierdzenie się w przekonaniu o braku szans na środki z UE.

Przedsiębiorcy uważają, że nie korzystają i nie będą korzystać ze środków pomocowych na szerszą skalę. Choć uważają, że jest to dość łatwe, to nie wierzą, że im się uda. Szczególnie sektor handlu oraz segment mikro-przedsiębiorstw narzeka na trudniejszy dostęp do środków. Jako główna przeszkoda zgłaszana jest duża ilość formalności.



Rys. 5.35. Ocena zaangażowania różnych instytucji we wsparcie sektora biznesu.

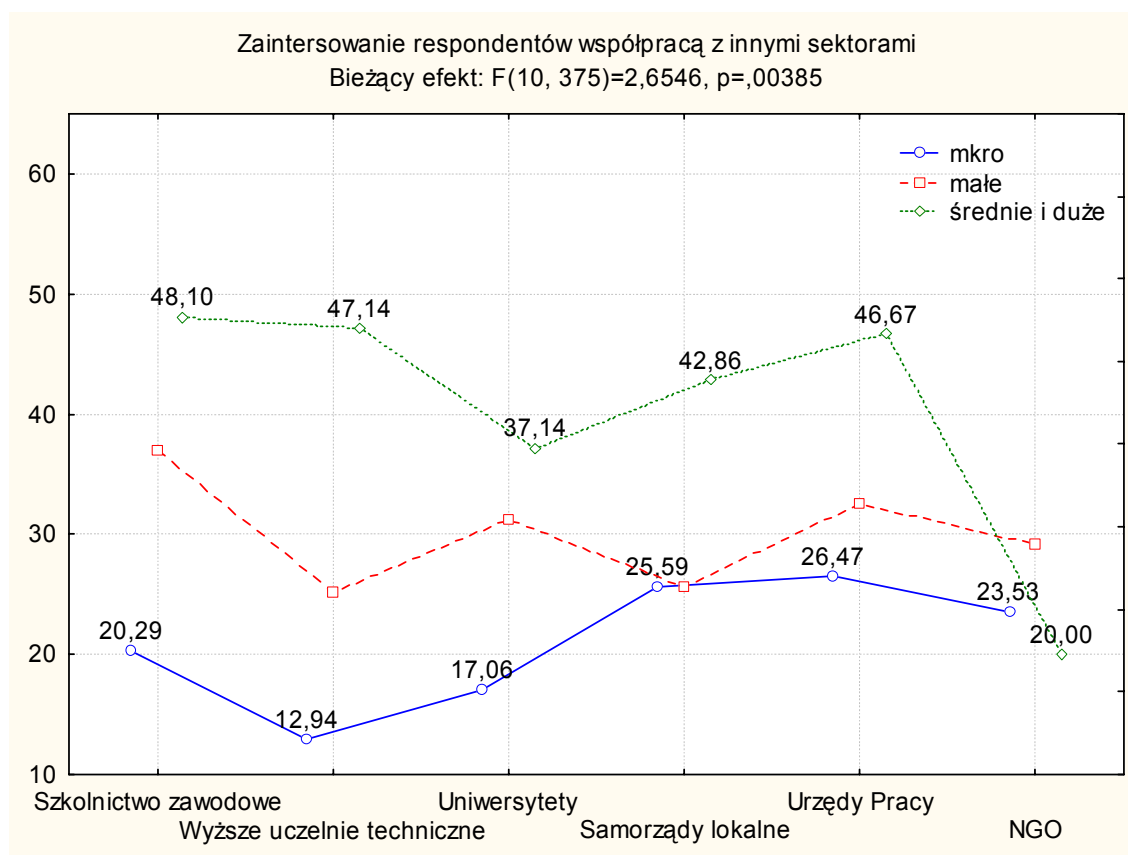
Przedsiębiorcy pytani o to, *jak oceniają zaangażowanie różnych instytucji w proces wspomaganie rozwoju przedsiębiorstw* wskazują na raczej słabe zaangażowanie podanych instytucji (wyniki są niższe niż 41 pkt.).

Relatywnie najlepsze oceny dostaje sektor bankowy i Urzędy Pracy (rys. 5.35). Szczególnie małe, średnie i duże przedsiębiorstwa wskazują na największe zaangażowanie sektora bankowego. Wskazuje to na większy dostęp do kredytów tych segmentów przedsiębiorczości.

Dla mikro-przedsiębiorstw wyniki są wyrównane i bardzo niskie. Najwyższy wynik przypisano Urzędowi Pracy (zaledwie 28,28 pkt). Można powiedzieć, że przedsiębiorcy uważają, iż żadna instytucja skutecznie ich nie wspiera.

Co do roli samorządu wszyscy respondenci jednomyślnie wskazują na brak spostrzeganego przez nich zaangażowania. Podejmowane przez marszałka, miasto czy wojewodę działania są niedoceniane – tak jakby ich nie było.

5.6. Deklarowane zainteresowanie pracodawców współpracą z innymi podmiotami rynku pracy



Rys. 5.36. Zainteresowanie respondentów współpracą z innymi sektorami.

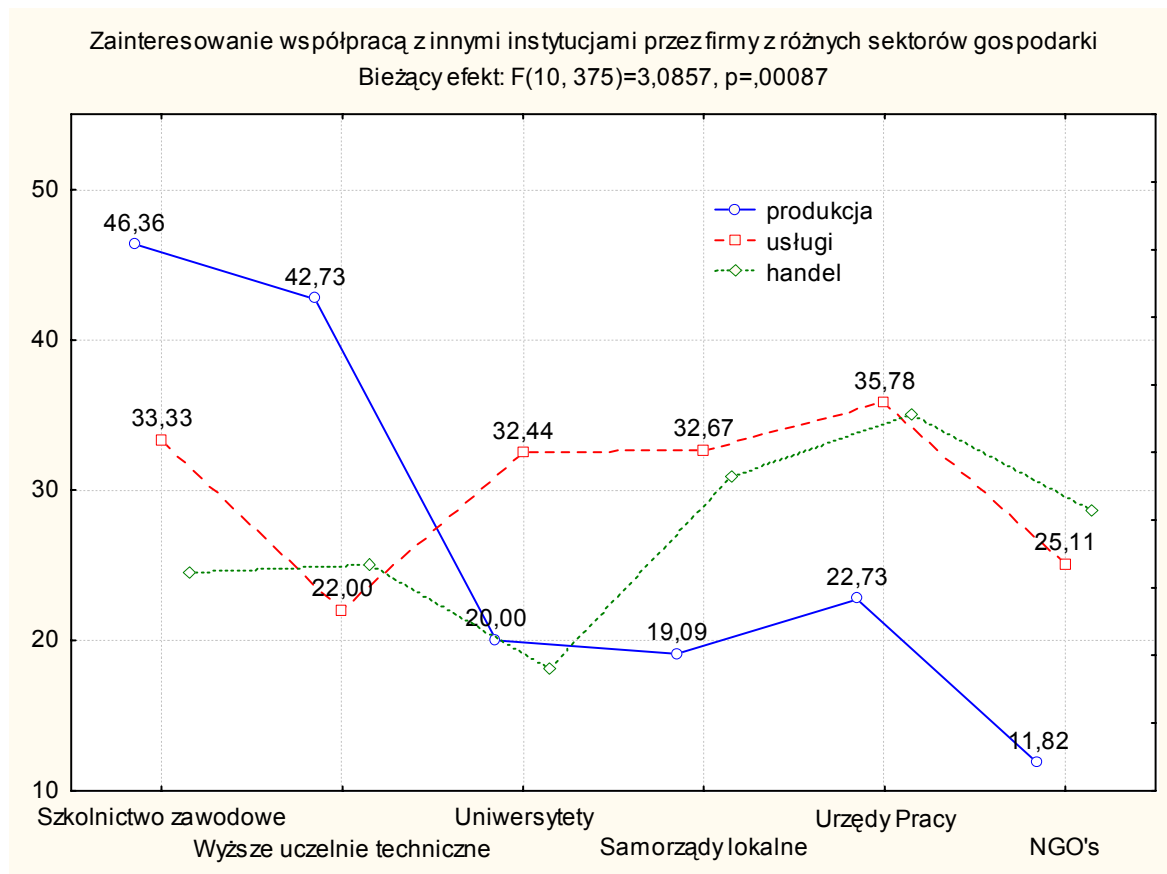
Zebrane wyniki wskazują, że zainteresowanie pracodawców Lublina współpracą z innymi sektorami nie przekracza poziomu średniego (rys. 5.36). Im mniejsze są badane firmy, tym mniej są zainteresowane współpracą z innymi sektorami ($F=5,27, p=0,007$). Firmy mikro w „bardzo małym stopniu” interesuje współpraca ($M=20,98$), przedsiębiorstwa małe są „raczej niezainteresowane” ($M=30,14$), pracodawcy reprezentujący segment średnich i dużych przedsiębiorstw w „przeciętnym stopniu” są zainteresowani współpracą ($M=40,32$). Jednak zainteresowanie to jest zróżnicowane co do różnych instytucji.

Przedsiębiorstwa średnie i duże są najmniej zainteresowane współpracą z organizacjami pozarządowymi (rys. 5.37). Najbardziej pożądana współpraca dotyczy szkolnictwa zawodowego, w tym uczelni wyższych technicznych oraz Urzędów Pracy. Dziwi umieszczenie szkół wyższych o profilu uniwersyteckim niżej niż uczelni zawodowych. Dodatkowo należy podkreślić niską pozycję samorządów lokalnych. Ten wynik źle rokuje dla budowania partnerstw publiczno-prywatnych w Lublinie.

Przedsiębiorstwa małe wykazują dużo mniejsze zainteresowanie współpracą. W tej grupie respondentów wszystkie wyniki są bardzo do siebie zbliżone – niski poziom zainteresowania.

Najlepsze wskaźniki zainteresowania dotyczą szkolnictwa zawodowego, ale interpretacja wielkości punktowej wskazuje na raczej małe zainteresowanie.

Firmy mikro wykazują szczególnie niski poziom zainteresowania współpracą z innymi sektorami – na dobrą sprawę respondenci z nikim nie chcą współpracować lub nie widzą możliwości współpracy.

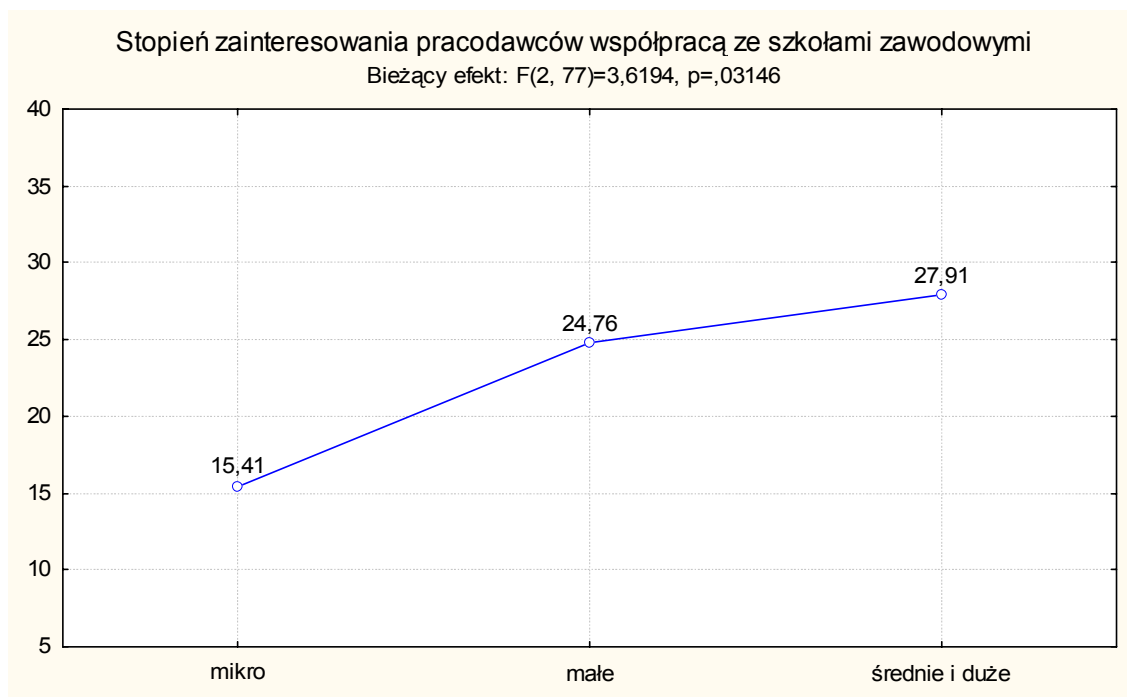


Rys. 5.37. Zainteresowanie współpracą z innymi sektorami w firmach różnych segmentów gospodarki.

Zainteresowanie współpracą międzysektorową, analizowaną przez pryzmat sektorów działalności pracodawców pokazuje, że poziom zainteresowania współpracą we wszystkich branżach jest podobny. Różnice między sektorami ujawniają się w przypadku adresatów współpracy.

Dla pracodawców reprezentujących produkcję najważniejsi partnerzy to szkolnictwo zawodowe szczebla średniego i wyższego. Współpraca z pozostałymi potencjalnymi partnerami jest oceniana bardzo nisko. W przypadku sektora handlu nie widać wyraźnych preferencji partnerów współpracy. Najmniej punktów uzyskała współpraca z uniwersytetami.

Sektor usług najmniej chce współpracować z wyższymi uczelniami technicznymi oraz organizacjami pozarządowymi.



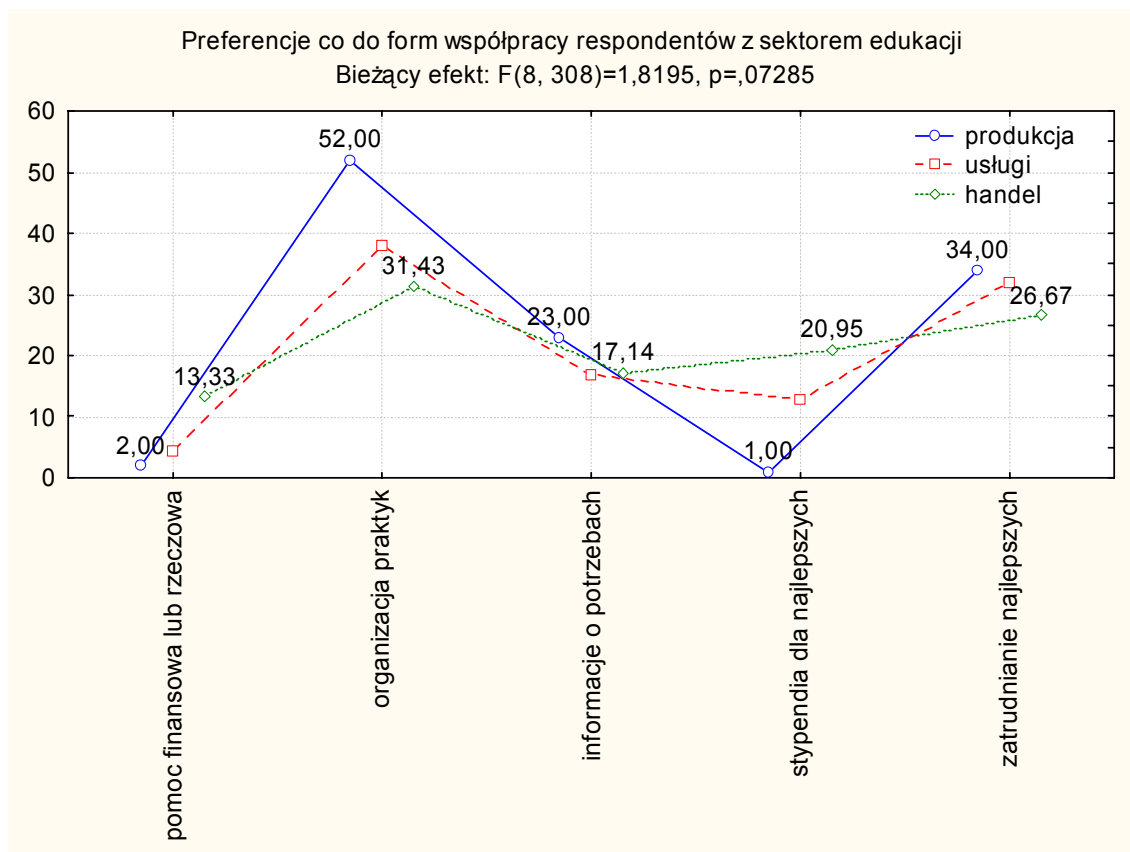
Rys. 5.38. Stopień zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami zawodowymi.

Gotowość do podejmowania różnych form współpracy ze szkołami zawodowymi jest generalnie niska, najmniejsza w segmencie firm mikro ($M=15,41$). Przedsiębiorstwa małe, średnie i duże uzyskują nieco lepsze wyniki, są pod tym względem do siebie podobne (rys. 5.38).

Analizując poszczególne formy współpracy widać podobieństwo preferencji (rys. 5.39). Najbardziej akceptowana jest organizacja praktyk uczniowskich ($M=40,46$). Pracodawcy gotowi są jeszcze do zatrudniania najlepszych uczniów ($M=30,90$) choć wykazują w tym mniej entuzjazmu. Największą akceptację tych form deklarują pracodawcy z sektora produkcji.

Ekonomiczne wsparcie szkół – pomoc finansowa dla instytucji edukacyjnych czy stypendia promujące najlepszych uzyskują wręcz zerową akceptację ($M<15$). Wyraźnie widać, że zaangażowanie finansowe pracodawców nie jest możliwe. Szczególnie dotyczy to firm mikro oraz segmentu produkcji. W przypadku sektora handlu akceptacja tych form jest nieco wyższa (choć stale lokuje się na poziomie niskim).

Co gorsza pracodawcy uznają, a w swoich ocenach reprezentanci poszczególnych segmentów są bardzo jednomyślni, że nawet zaangażowanie w wymianę informacji o potrzebach rynku pracy ze szkołami też nie jest warte wysiłku.



Rys. 5.39. Preferencje co do form współpracy respondentów z sektorem edukacji.

5.7. Podsumowanie opinii pracodawców

Pracodawcy są trudnym partnerem współpracy na rynku pracy z wielu powodów.

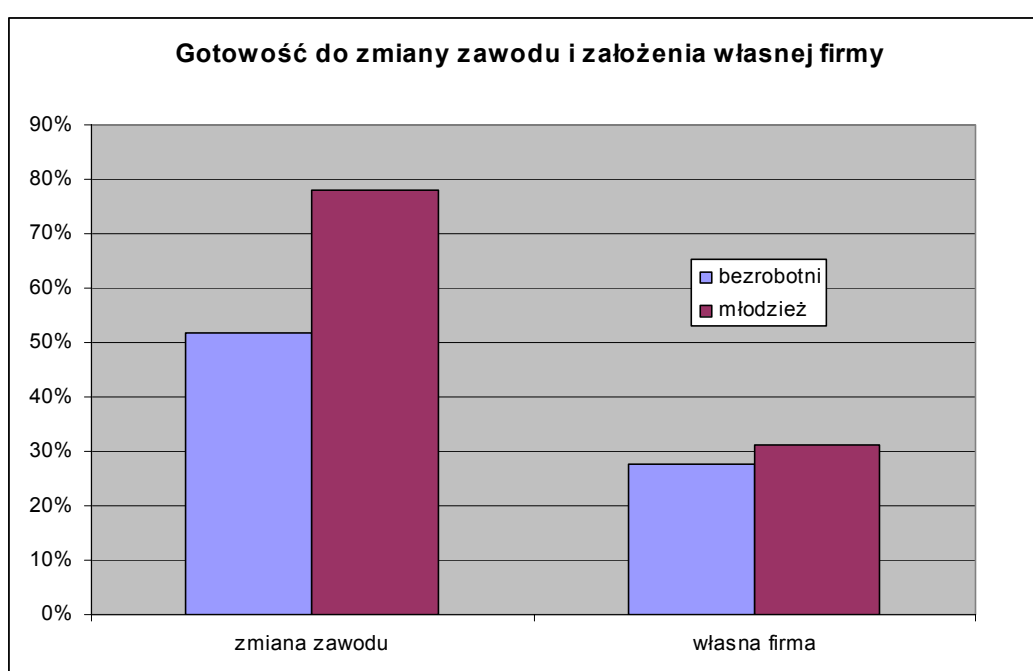
Główny czynnik wpływu na zwiększenie miejsc pracy leży poza zasięgiem interwencji uczestników rynku pracy. Jest nim rynek zbytu. Dopiero zwiększenie obrotów firmy może przełożyć się na zwiększenie zatrudnienia. Niestety musi to być duży wzrost. Powinien być wyższy niż 5 % wspomiane w dokumentach rządowych, aby spowodować znaczącą poprawę na lokalnym rynku pracy.

Respondenci dobrze oceniają lokalny rynek pracy. Są zadowoleni ze swoich pracowników i generalnie ich akceptują, choć wskazują potrzebę podnoszenia przez nich kwalifikacji zawodowych. Brak możliwości pomocy ze strony władz lokalnych oraz innych instytucji i organizacji przekłada się na małe zainteresowanie współpracą z partnerami z innych sektorów społecznych. Szczególnie formy, które pociągają za sobą koszty, są przez pracodawców odrzucane. Środki pomocowe, które są oceniane jako średnio przydatne w zwiększaniu miejsc pracy nie są wykorzystywane przez pracodawców z powodu nadmiaru formalności.

6. Porównania między grupami uczestników rynku pracy

W badaniach zadano respondentom reprezentującym młodzież oraz bezrobotnych pytanie o *gotowość zmiany wyuczonego zawodu – przekwalifikowania*. Porównanie obu tych grup pokazuje, że młodzież jest bardziej nastawiona na zmianę zawodu (około 80% respondentów) niż osoby aktualnie nie posiadające pracy (około 50%). Bezrobotni są co prawda starsi od młodzieży – jest im trudniej akceptować zmiany, co więcej zawód został przez nich włączony do struktury obrazu siebie i własnego JA.

Z punktu widzenia rynku pracy gotowość do zmiany zawodu powoduje, że młodzież jest atrakcyjniejszym segmentem rynku pracy niż bezrobotni (rys. 6.1).



Rys. 6.1. Gotowość do zmiany zawodu i założenia własnej firmy – porównanie deklaracji młodzieży i bezrobotnych.

Jednym ze sposobów aktywnego działania na rynku pracy, poza świadczeniem pracy najemnej, jest *rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej*. Porównanie bezrobotnych i młodzieży w tym aspekcie przynosi zaskakujący wniosek, że obie grupy w podobnym procencie (około 30%) są zainteresowane podjęciem działalności na własną rękę. Procent ten przewyższa wskaźniki generalne dla populacji Polaków.

Porównanie *aspiracji wynagrodzeń* w grupach potencjalnych pracobiorców oraz *oferty płacowej* ze strony pracodawców wskazuje, że choć na pierwszy rzut oka nie ma obszaru współpracy, to jednak dokładniejsze dopytanie o akceptowane minimalne poziomy wynagrodzeń pokazuje, że jest wąski zakres współpracy (rys. 6.2).



Rys. 6.2. Preferowane przez bezrobotnych i młodzież zarobki a oferta pracodawców.

Zarówno młodzież jak i bezrobotni chcieliby zarabiać więcej, niż oferują im pracodawcy. Trudno oczekiwać, by ze szkoły lub bezrobocia trafiać na stanowiska kierownicze lub specjalistyczne (wyjątek mogą stanowić tutaj studenci), a tylko te poziomy stanowiskowe są opłacane powyżej aspiracji bezrobotnych. Młodzież chciałaby zarabiać więcej, niż oferują lokalni pracodawcy.

Z punktu widzenia rynku pracy pokazuje to, że barierą w zatrudnieniu może być wygórowane oczekiwanie zapłaty. Na częste w procesach naboru pracowników pytanie o wysokość oczekiwanego wynagrodzenia pracodawcy będą słyszeć takie kwoty, które zniechęcą ich do dalszej rozmowy – około 50-100% przekraczające kwoty, które chcą zaoferować.

Również od strony podaży pracy, oferty z podaną wysokością wynagrodzenia dużo niższą od oczekiwań, będą częściej odrzucane i nie będzie dochodziło do rozmów kandydatów z potencjalnym pracodawcą.

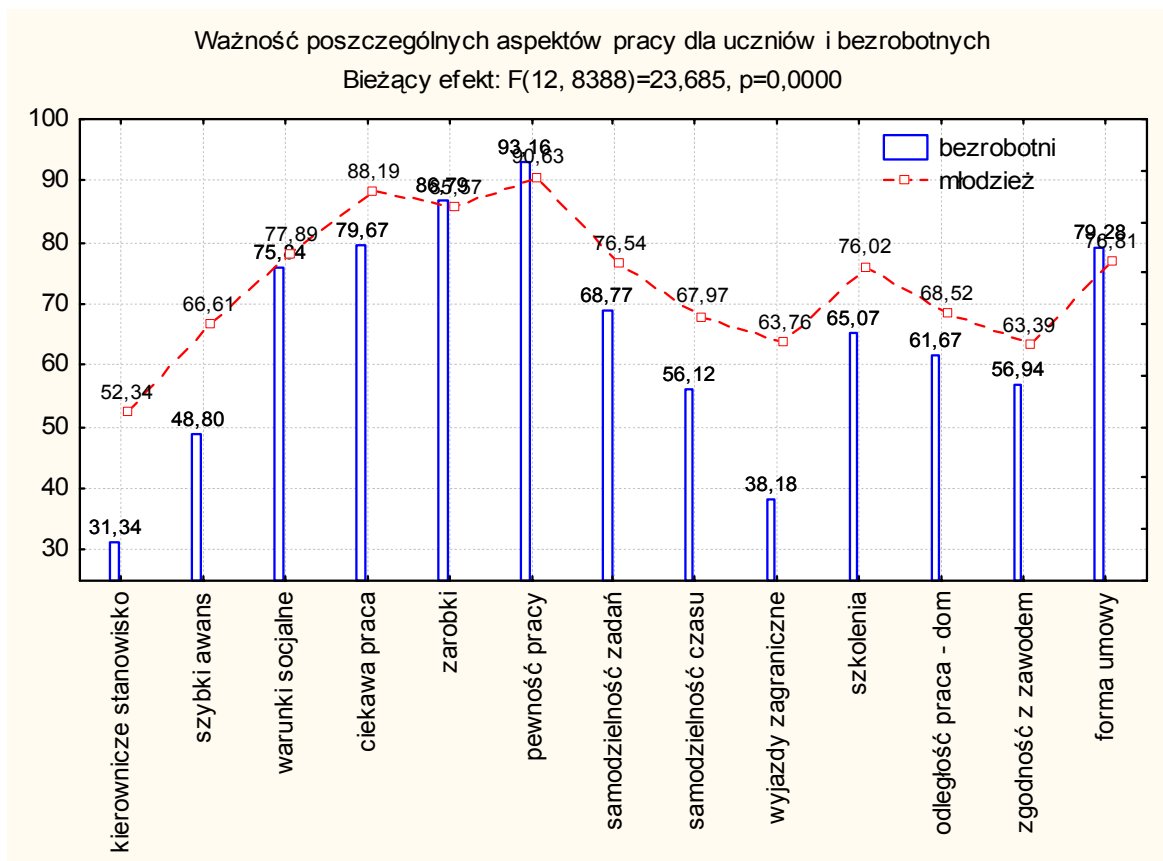
Szansę na przekroczenie tej trudności pokazuje odpowiedź na pytanie o *minimalną wysokość wynagrodzenia, za jaką zgodziliby się respondenci pracować*.



Rys. 6.3. Akceptowane przez bezrobotnych i młodzież zarobki a oferta pracodawców.

Jak widać na wykresie (rys. 6.3) minimalna akceptowana przez bezrobotnych płaca mieści się w przedziale oferty pracodawców. Nawet licząc, że bezrobotni starają się o pracę na stanowiskach wykonawczych, to i tak powinni zaakceptować warunki pracodawcy.

Podobnie deklaracje młodzieży są bardzo bliskie ofercie pracodawców, co przy wyższych kwalifikacjach i możliwości ubiegania się części młodzieży o stanowiska kierownicze i specjalistyczne pozwala dopasować płace oferowane przez pracodawców i akceptowane przez kandydatów do pracy. W tym aspekcie rynek pracy wydaje się być zbilansowany.



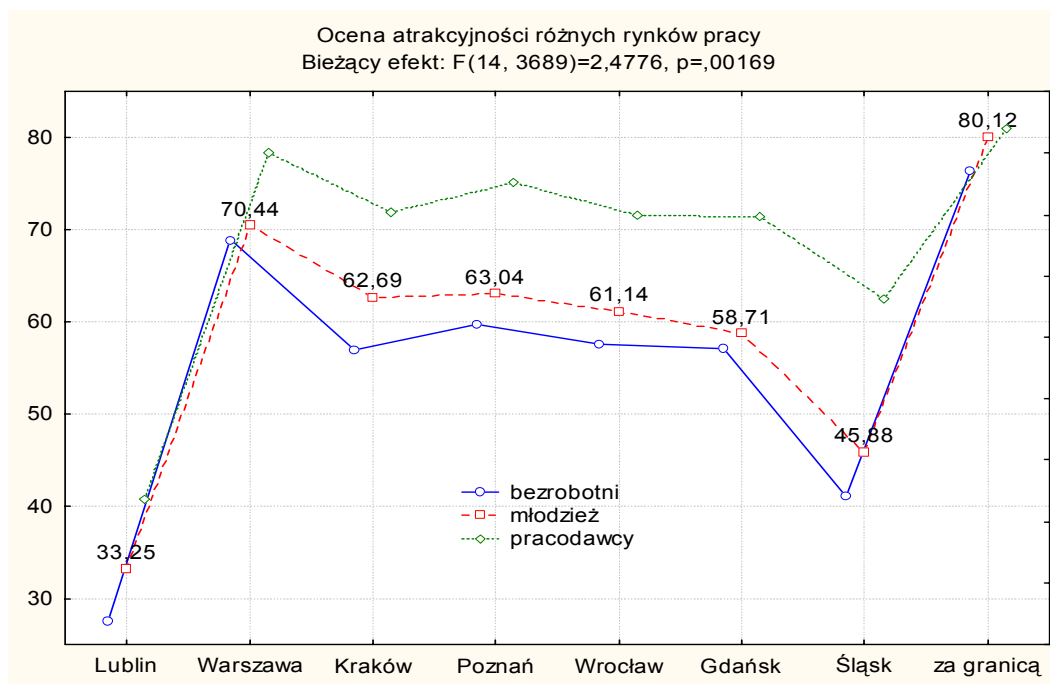
Rys. 6.4. Ocena ważności poszczególnych aspektów pracy przez uczniów i bezrobotnych.

W ocenie ważności poszczególnych aspektów pracy bezrobotni w porównaniu do młodzieży przypisują mniejszą wagę większości aspektów (rys. 6.4). Dla młodzieży ważniejsza niż dla bezrobotnych jest grupa czynników związanych z rozwojem kariery: wyjazdy zagraniczne i kierownicze stanowisko. Jednak dla obu grup są to aspekty najniżej oceniane. Pozostałe czynniki w ocenie respondentów nie różnią się.

Na podstawie tych danych można stwierdzić, że z uwagi na ważność różnych aspektów pracy obie grupy mają porównywalne szanse na rynku pracy ponieważ podobnie jest oceniana waga grupy czynników związanych z kosztami pracy: pewność pracy (gwarancje stałości zatrudnienia), zarobki, forma umowy (preferowana jest umowa o pracę na czas nieokreślony) i warunki socjalne

(nie są to różnice istotne statystycznie). Warto dodać, że są to aspekty ocenione przez respondentów jako najważniejsze.

W badaniach zadaliśmy pracodawcom pytanie: *Jakie są warunki prowadzenia działalności gospodarczej w poszczególnych ośrodkach*. Analogicznie młodzież i bezrobotnych zapytaliśmy o to, *jak spostrzegają atrakcyjność rynków pracy w poszczególnych ośrodkach*. Odpowiedzi na oba te pytania można porównać ze sobą. Wykres (rys. 6.5) przedstawia takie porównanie.

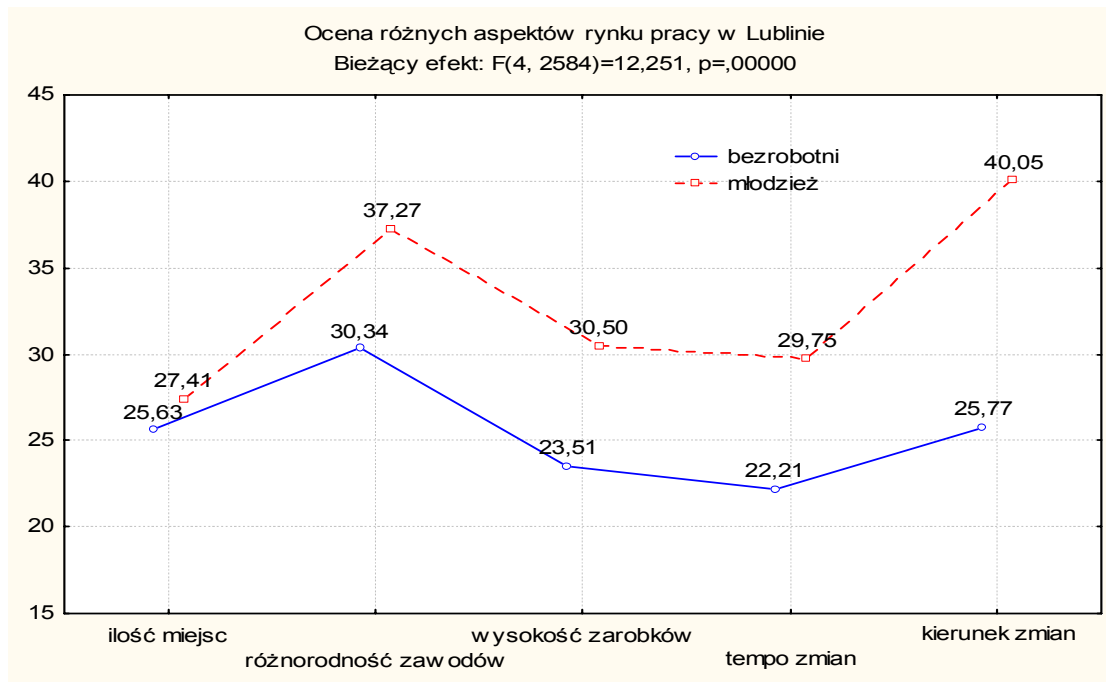


Rys. 6.5. Ocena atrakcyjności różnych rynków pracy - porównanie trzech grup respondentów.

Bez względu na to czy respondenci reprezentują stronę podaży czy popytu na rynku pracy, są zgodni w swoich ocenach. Kolejność atrakcyjności poszczególnych ośrodków jest identyczna we wszystkich grupach respondentów. Pracodawcy oceniają poszczególne ośrodki bardziej pozytywnie (poza oceną sytuacji za granicą) niż respondenci z pozostałych grup.

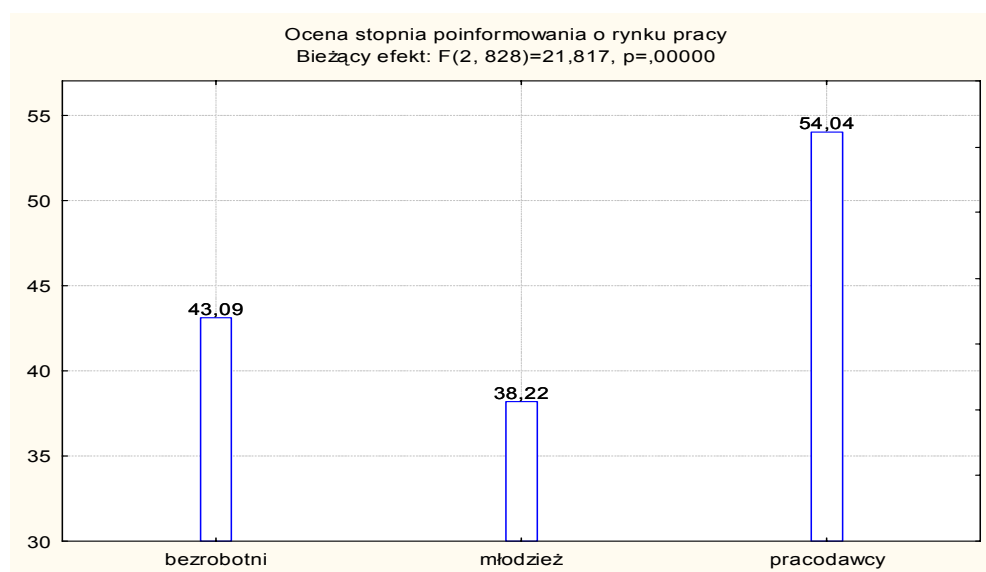
Negatywnym elementem tych ocen jest najniższa pozycja Lublina. Jest to pozycja w grupach podaży pracy porównywalna tylko ze Śląskiem, pracodawcy ze swojej strony ocenili Śląsk dużo lepiej.

Młodzież jest bardziej optymistyczna niż bezrobotni w *ocenie różnych aspektów lubelskiego rynku pracy* (rys. 6.6).



Rys. 6.6. Różne aspekty lubelskiego rynku pracy – porównanie oceny młodzieży i bezrobotnych.

Obie grupy badanych bardzo nisko oceniają lokalny rynek pracy we wszystkich aspektach (tylko aspekt ilości miejsc pracy jest oceniany podobnie). Szczególnie bezrobotni – osoby doświadczone negatywną stroną rynku pracy, są wobec niego bardziej krytyczni. W ich ocenie sytuacja zdąża w gorszym kierunku niż w opiniach osób dopiero wchodzących na rynek pracy. Można to wyjaśniać tym, że ich doświadczenia zakłócają obraz otoczenia, z drugiej strony może być tak, że to młodzież, która kieruje się tylko wyobrażeniami o rynku pracy, ma jego wyidealizowany obraz. W tej drugiej sytuacji czeka ich bolesna konfrontacja i trudny proces adaptacji do rzeczywistego obrazu lokalnego rynku pracy.

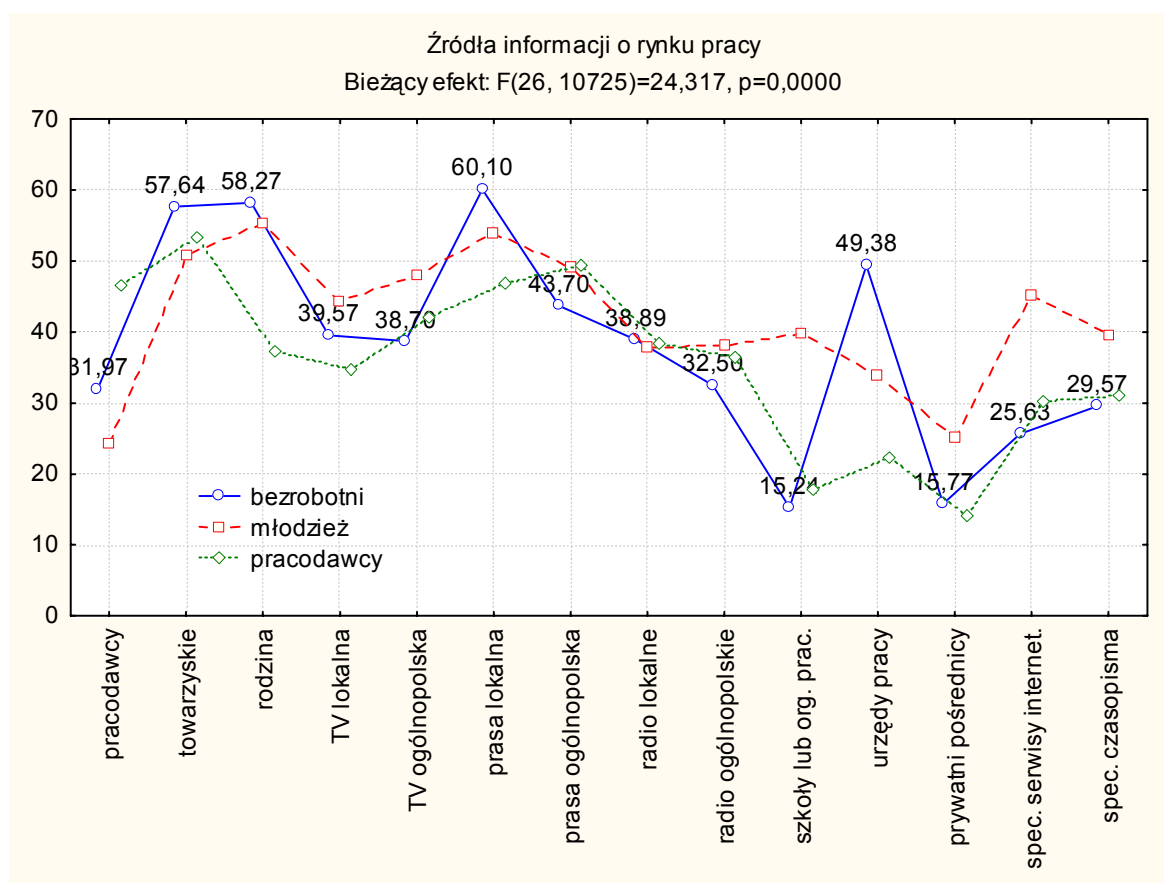


Rys. 6.7. Ocena stopnia poinformowania o rynku pracy przez trzy grupy respondentów.

Stopień poinformowania o rynku pracy w poszczególnych grupach jest istotnie statystycznie różny ($F=21,82$; $p_i < ,000$). Pracodawcy oceniają siebie jako najlepiej poinformowanych o rynku pracy (mają wynik zaledwie w okolicach środka skali odpowiedzi). Ich wynik jest istotnie statystycznie wyższy od wyniku następnej grupy – bezrobotnych. Najmniej poinformowana czuje się młodzież (rys. 6.7).

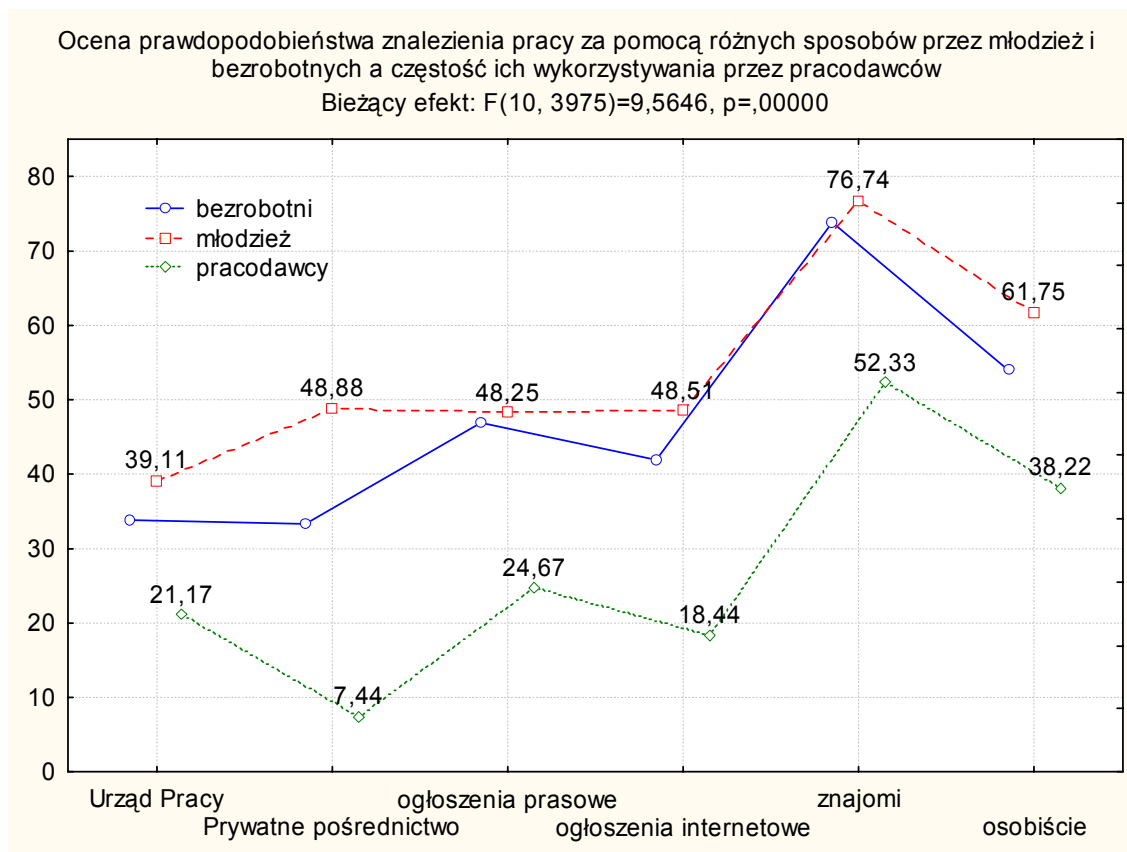
Zjawisko to trochę dziwi, gdyż to właśnie do młodzieży kierowanych jest wiele działań przygotowujących do rynku pracy. Deklaracje młodzieży wskazują, że są to działania nieefektywne. Grupy aktywne na rynku pracy czują się poinformowane lepiej, jednak ich wiedza jest silnie zakłócana przez subiektywne doświadczenia z rynku pracy.

Analiza porównawcza źródeł informacji o rynku pracy w poszczególnych grupach pokazuje, że we wszystkich grupach dominują informacje pochodzące z lokalnej prasy, w drugiej kolejności pojawia się rodzina (rys. 6.8).



Rys. 6.8. Źródła informacji o rynku pracy, z jakich korzystają wszyscy respondenci.

Najbardziej niepokojąca jest niska pozycja formalnych źródeł informacji – dla młodzieży, szkół, dla pracodawców, ich organizacji. W przypadku grup poszukujących pracy ważnym źródłem informacji jest rodzina. Pokazuje to na małe zaangażowanie respondentów z tych grup w poszukiwanie informacji o rynku pracy.

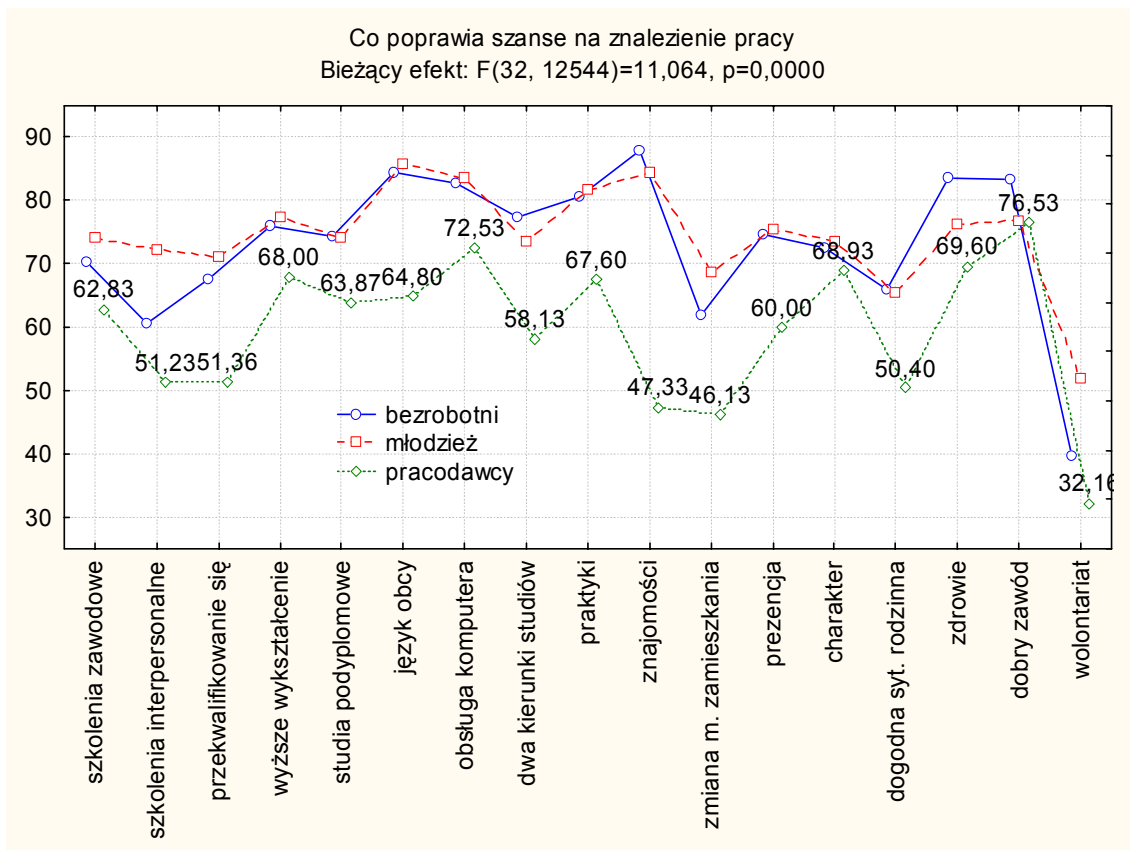


Rys. 6.9. Ocena prawdopodobieństwa znalezienia pracy za pomocą różnych sposobów przez młodzież i bezrobotnych a częstość ich wykorzystywania przez pracodawców.

W ocenie skuteczności różnych form poszukiwania pracy wszystkie grupy respondentów są raczej zgodne (rys. 6.9). Wydaje się, że praca w Lublinie jest rozprowadzana głównie poprzez sieci kontaktów osobistych, co zmniejsza zarówno znaczenie oficjalnych kanałów przepływu informacji o miejscach pracy (urzędy pracy), jak i utrudnia znalezienie pracy poszukującym jej kandydatom pochodzącym z innych terenów (np. spoza Lublina).

Podobieństwo przekonań o przydatności aktywności własnej kandydatów w poszukiwaniu pracy pokazuje, że pomimo dużej wagi znajomości, osoby aktywne (nawet przyjezdne z daleka) są w stanie znaleźć pracę dzięki dużej liczbie odwiedzonych pracodawców, zostawionych CV i utrzymywaniu rozlicznych kontaktów z potencjalnymi pracodawcami.

Młodzież w stosunku do bezrobotnych przecenia rolę prywatnego pośrednictwa pracy. Pracodawcy tę formę wskazują jako sposób dający najmniejsze szanse na znalezienie pracy. Ta rozbieżność może prowadzić do podejmowania przez wchodzących na rynek pracy działań nietrafnych – nie dających dużych szans na zatrudnienie. Prowadzi to do straty czasu i zmniejsza szanse młodzieży na znalezienie pracy. Z drugiej strony młodzież nieco wyżej ceni sobie własną aktywność polegającą na odwiedzaniu pracodawców. Prowadzi to do częstszego odwiedzania pracodawców, co zwiększa szanse na znalezienie pracy.



Rys. 6.10. Czynniki poprawiające szanse na znalezienie pracy w ocenie trzech grup respondentów.

Pracodawcy również w pytaniu o *to, co poprawia szanse na znalezienie pracy*, przejawiają większy sceptycyzm w porównaniu ze stroną podaży pracy (młodzież i bezrobotni). Profile przypisywanych ocen są jednak dość podobne. Największe różnice występują w skalach dotyczących znajomości, posługiwania się językiem obcym (pracodawcy oceniają to średnio, młodzież i bezrobotni wysoko) oraz gotowości do przekwalifikowania się (pracodawcy oceniają to średnio, młodzież i bezrobotni dość wysoko).

Najwyższa zgodność badanych grup dotyczy posiadania dobrego zawodu. Wskazuje to na ogromną rolę wyboru zawodu oraz pomocy udzielanej przez specjalistów w tej decyzji (doradców zawodowych, zajęć z rynku pracy i zawodoznawstwa).

7. Wnioski końcowe

Lublin jest największym miastem położonym po wschodniej stronie Wisły, posiadającym stosunkowo dobry dostęp do rynków Ukrainy, Białorusi i Rosji. To atuty miasta wynikające z jego położenia geograficznego, które mogą pozytywnie wpływać na rozwój lokalnego rynku pracy. Przedsiębiorstwa mogą rozwijać swoją produkcję i usługi ukierunkowane na odbiorców zza wschodniej granicy. Z drugiej strony Lublin jest położony peryferyjnie biorąc pod uwagę geografie Polski, co zdecydowanie niekorzystnie warunkuje rozwój lokalnego rynku pracy. Procesy stymulujące wzrost gospodarczy, a jednocześnie rozwój miejsc pracy, w znacznie mniejszym stopniu pozwalają na zwiększenie tu popytu na pracę, aniżeli w innych dużych miastach Polski. Dodatkowo Lublin otaczają tereny wiejskie, gdzie dominuje rolniczy typ gospodarowania, co stanowi przeszkodę w rozwijaniu przedsiębiorczości nastawionej na odbiorców regionalnych. Wsie województwa lubelskiego jednocześnie absorbują nadmiar siły roboczej, której nie jest w stanie wchłonąć rynek pracy Lublina oraz stanowią główne źródło nowych kandydatów do pracy.

W efekcie tych uwarunkowań sytuacja na lubelskim rynku pracy jest stosunkowo trudna. Wprawdzie bezwzględna liczba poszukujących pracy oraz stopa bezrobocia są niższe, aniżeli w całym kraju, to na lokalnym rynku pracy występuje cały szereg niekorzystnych zjawisk. Należy tu wymienić przede wszystkim relatywnie słaby rozwój sektora usług na tle województw centralnej i zachodniej Polski, drenaż najlepiej wykształconych i najbardziej dynamicznych ludzi przez ośrodek centralny (Warszawę) oraz za granicę, brak wystarczającego kapitału własnego ludności i środków inwestycyjnych mogących zdynamizować lokalny rynek pracy, słabą współpracę sektora edukacji, a szczególnie uczelni wyższych z podmiotami gospodarczymi miasta, słabe przygotowanie kandydatów do pracy (zarówno bezrobotnych, jak i absolwentów szkół i uczelni) do funkcjonowania w nowoczesnej gospodarce opartej na wiedzy, itd. Lubelski rynek pracy to rynek pracodawców. Wynika to z dużej nadwyżki kandydatów do pracy w stosunku do oferowanych miejsc pracy. Pracodawcy mogą przebierać wśród kandydatów w poszukiwaniu osób najlepiej spełniających określone oczekiwania. Kandydaci do pracy zajmują pozycję zdecydowanie słabszą, a nawet upośledzoną. Są oni zmuszeni do podejmowania pracy nie zawsze zgodnej z ich kwalifikacjami i zainteresowaniami, ale takiej, która jest aktualnie dostępna. Często powoduje to konieczność porzucenia dotychczasowych umiejętności, modyfikuje plany rozwoju kariery zawodowej i inne plany życiowe, stawia pod znakiem zapytania dotychczasowe wybory w tym zakresie, a tym samym staje się przyczyną wielu stresów i niepewności.

Zjawiska te w istotny sposób wpływają na poziom bezrobocia w mieście, na możliwości znalezienia zatrudnienia przez określonych kandydatów do pracy, na skłonność przedsiębiorców do przyjmowania nowych pracowników, a więc rzutują na całościowy obraz lokalnego rynku pracy. Powinny one stać się przedmiotem refleksji i działań planowych wszystkich podmiotów zaangażowanych w kształtowanie sytuacji na lubelskim rynku pracy.

Przeprowadzone na tym rynku badania obejmujące różne kategorie jego uczestników (pracodawców, bezrobotnych, uczniów i studentów) pozwalają na sformułowanie szeregu

bardziej szczegółowych wniosków diagnozujących bieżącą sytuację, a także mogących stanowić podstawę do planowania działań praktycznych.

Pracodawcy

Badani pracodawcy Lublina znajdują się w dość dobrej kondycji finansowej, ale zakres ich działalności koncentruje się głównie na rynku lokalnym. Wskazuje to na duże uzależnienie badanych firm od poziomu popytu wewnętrznego, co przekłada się na trudności zwiększenia obrotów – kwestii wskazywanej przez pracodawców jako kluczowa dla rozwoju ich przedsiębiorstw i zwiększenia zatrudnienia. Pracodawcy w swojej firmie najlepiej oceniają jakość własnego produktu i jakość załogi. Przedsiębiorstwa duże i średnie dobrze oceniają również wielkość zatrudnienia, co wskazuje, że nie planują większych zwolnień pracowników. Głównymi celami rozwoju firm w najbliższych latach są: poszerzanie rynków zbytu, wprowadzanie nowych produktów i modernizacja firmy. Zdaniem pracodawców najważniejszym czynnikiem decydującym o stworzeniu nowych miejsc pracy jest wzrost sprzedaży, czyli poszerzenie/znalezienie nowych rynków zbytu produktów. **Perspektywy rozwoju firm Lublina w bardzo wysokim stopniu są uzależnione od dostępu do nowych rynków zbytu. Konieczne jest wypracowanie odpowiednich mechanizmów współpracy z instytucjami samorządu terytorialnego i gospodarczego oraz władzami państwowymi, aby przedsiębiorstwa uzyskały maksymalną pomoc w tym zakresie.**

Jeśli chodzi o plany na najbliższy rok, to pracodawcy planują więcej pracowników zatrudniać, niż zwalniać. Najczęściej chcą zatrudniać osoby na stanowiskach robotniczych wykonujących prace o charakterze usługowym. W przypadku gwałtownego załamania się rynku pracodawcy deklarują jednak, że ich reakcją na to zjawisko będzie szybkie zwolnienie części pracowników. Jednocześnie poprawa sytuacji gospodarczej będzie sprzyjała zatrudnianiu nowych, ale w znacznie wolniejszym tempie. **Rozwój przedsiębiorstw Lublina, a co za tym idzie rozwój miejsc pracy, jest w dużym stopniu uzależniony od bieżącej koniunktury rynkowej. W szczególności dominujące w gospodarce miasta przedsiębiorstwa mikro i małe są bardzo podatne na wahania rynku, co może niekorzystnie oddziaływać na plany ograniczenia bezrobocia i tworzenie nowych miejsc pracy.**

Pracodawcy stosunkowo słabo oceniają lokalny klimat do prowadzenia biznesu. Najniżej oceniane jest wsparcie organizacji pracodawców oraz infrastruktura gospodarcza (drogi, uzbrojenie terenu itp.). Lublin jest postrzegany jako znacznie gorsze środowisko do rozwoju firmy niż inne duże miasta w Polsce oraz rynki zagraniczne. Obraz władz lokalnych wśród badanych pracodawców jest raczej negatywny. Nisko oceniają sprawność urzędów, a samych urzędników uważają za skorumpowanych, mało kompetentnych i niezycliwych w stosunku do przedsiębiorców. Pracodawcy w małym stopniu są w stanie dostrzec spójną politykę rozwoju miasta, co mogłoby być pomocne w planowaniu działalności. Ocnom tym towarzyszy poczucie braku wpływu na działalność lokalnych władz czy liderów politycznych. Pracodawcy w niewielkim stopniu wykorzystują wsparcie swoich firm z funduszy Unii Europejskiej i nie bardzo widzą możliwości skorzystania z tego źródła finansowania w przyszłości. Jako podstawową przeszkodę

wskazują znaczne formalności. Przedsiębiorcy raczej słabo oceniają wsparcie ze strony różnych instytucji publicznych. Relatywnie najlepsze oceny uzyskały banki i Urzędy Pracy. Co do roli samorządu wszyscy respondenci jednomyślnie wskazują na brak takiego wsparcia. Podejmowane przez marszałka, miasto czy wojewodę działania są niedoceniane – tak jakby ich nie było. **Wyniki badań wskazują, że niezbędne jest usprawnienie mechanizmów współpracy między jednostkami samorządu terytorialnego (powiatem i miastem) oraz przedsiębiorstwami, aby poprawić klimat dla rozwoju przedsiębiorczości w Lublinie. Bardzo istotna jest pomoc w wykorzystaniu środków unijnych, a nade wszystko działania zmieniające negatywny obraz urzędników lokalnych, który dominuje wśród pracodawców. Głównym postulatem do władz lokalnych jest poprawa poziomu obsługi podmiotów gospodarczych działających na ich terenie. Chodzi tu o poprawę klimatu, życzliwość, szybkość załatwiania spraw. W innym przypadku grozi miastu odpływ przedsiębiorców. Zmniejszenie się liczby podmiotów gospodarczych już widać w danych GUS. Odpływ ten wiąże się ze zmniejszeniem liczby miejsc pracy, a więc ubożeniem rynku pracy.**

Pracodawcy są najbardziej zainteresowani współpracą ze szkolnictwem zawodowym oraz Urzędem Pracy. Oczekiwania swoje kierują przede wszystkim w kierunku organizacji praktyk i stażów oraz wyszukiwania najlepszych absolwentów w celu ich zatrudnienia. Pozostałe instytucje, a w szczególności uniwersytety i samorząd nie stanowią podmiotów, ku którym przedsiębiorcy się orientują. Świadczy to o braku pozytywnych doświadczeń w tym względzie we współpracy z tymi instytucjami. **Miejski Urząd Pracy oraz placówki szkolnictwa ponadgimnazjalnego i uczelnie wyższe powinny, w ramach posiadanych już instrumentów (praktyki i staże), zdecydowanie zacieśnić współpracę z sektorem gospodarki. Bazując na gotowości do współpracy ze strony przedsiębiorców, przede wszystkim MUP i WUP powinny przejąć na siebie inicjatywę budowania współdziałania różnych podmiotów w realizacji tego zadania.**

Lubelscy przedsiębiorcy wskazują, że największy wpływ na sukces ich firm ma jakość zasobów ludzkich. Są to czynniki ważniejsze niż nowoczesne technologie, stan gospodarki, czy dostęp do kapitału, informacji oraz rozwój organizacji pracodawców. **Tak wysoki nacisk na kapitał ludzki wskazuje, iż konieczne jest podjęcie dynamicznych działań ukierunkowanych na rozwój umiejętności i wiedzy zarówno osób pracujących, jak i poszukujących zatrudnienia.**

Pracodawcy wolą wyuczyć swój personel konkretnych umiejętności lub zdobyć wiedzę dzięki szkoleniom, niż korzystać z usług firm zewnętrznych. Postulują więc rozwój rynku szkoleniowego, ale nie oczekują pomocy ze strony specjalistycznych instytucji doradczych. Wśród braków, jakie występują u personelu zatrudnionego w firmach, pracodawcy najczęściej wymieniają słabą znajomość języków obcych oraz mało aktualną wiedzę i konkretne umiejętności fachowe. **W tych zatem dziedzinach szczególnie pożądanym jest rozwój usług szkoleniowych dla firm. Z drugiej strony jednak przedsiębiorcy planując rozwój swych firm uwzględniają stosunkowo krótką perspektywę czasową, co oznacza wysoki stopień nieprzewidywalności i utrudnia dostosowanie się sektora edukacji do przyszłych potrzeb pracodawców.**

Oceniając kandydatów do pracy w swoich firmach pracodawcy najgorzej postrzegają ich umiejętności praktyczne, umiejętności zaprezentowania się oraz aktualność posiadanej przez nich wiedzy. Znacznie lepiej u kandydatów z lokalnego rynku pracy przedstawiają się umiejętności współpracy w grupie, motywacja do pracy oraz uczciwość. Wśród cech pożądanых u kandydatów do pracy przedstawiciele badanych firm najczęściej wymieniają wiedzę i wykształcenie, a następnie chęć do pracy i umiejętność uczenia się. Natomiast wśród często spotykanych braków kandydatów wskazali brak wiedzy i wykształcenia oraz nieodpowiednią prezencję i złe wrażenie, jakie wywołują kandydaci. Oceniając atrakcyjność różnych kategorii kandydatów do pracy, pracodawcy stosunkowo najlepiej oceniają aktualnie pracujących oraz absolwentów, znacznie gorzej bezrobotnych i wolontariuszy. Od kandydatów oczekują przede wszystkim posiadania odpowiedniego zawodu, umiejętności obsługi komputera, dobrego stanu zdrowia, odpowiednich cech charakteru, praktyki i wykształcenia. Stosunkowo rzadko oczekują, aby kandydat pracował wcześniej jako wolontariusz, posiadał rentę, był mobilny, bądź też odbył szkolenie z zakresu umiejętności interpersonalnych. **Szkolenia i doradztwo dla kandydatów do pracy powinny zatem zmierzać przede wszystkim w kierunku poprawy ich umiejętności praktycznych wykonywania określonego zawodu oraz uaktualniania posiadanej wiedzy. Bardzo ważnym elementem wymagającym odpowiedniego przygotowania jest również sposób zaprezentowania się podczas starań o zatrudnienie.**

Najbardziej powszechnym sposobem poszukiwania nowych pracowników przez pracodawców Lublina jest korzystanie ze znajomości w branży, następnie korzystanie z pośrednictwa własnych pracowników, którzy polecają następne osoby. Niezbyt często korzystają z pomocy Urzędu Pracy w tym zakresie, jak też nie zawsze przekazują do MUP informacje o wolnych miejscach pracy. Rzadko również korzystają z prywatnych biur pośrednictwa pracy oraz z internetu jako kanału dotarcia do kandydatów ze swoją ofertą. **W tym kontekście należy stwierdzić, że konieczne jest usprawnienie sposobów komunikowania się przedsiębiorców z pozostałymi podmiotami rynku pracy, a w szczególności z osobami poszukującymi pracy. Bardzo przydatne byłoby zwiększenie kontroli aktualności ofert pracy przesyłanych do MUP oraz lepsze wykorzystanie najtańszego środka komunikacji, jakim jest internet.**

Młodzież

Badana młodzież optymistycznie patrzy w przyszłość. Ci, którzy dysponują już jakimś zawodem wyuczonym wierzą, że w perspektywie kilku lat znajdą zatrudnienie, a pozostali, nie posiadający zawodu – że będą kontynuować zdobywanie wykształcenia. Jednocześnie uczniowie i studenci wykazują dość silne obawy przed bezrobociem. W najwyższym stopniu towarzyszą one uczniom liceów profilowanych, natomiast w najniższym – uczniom zasadniczych szkół zawodowych. Młodzież czuje się również stosunkowo słabo przygotowana do funkcjonowania na rynku pracy – najslabiej przygotowani są uczniowie liceów, natomiast najlepiej – we własnych ocenach – uczniowie szkół zawodowych. Jednak najbardziej krytyczni pod tym względem wobec instytucji, w jakiej pobierają naukę, są studenci – uważają oni, że uczelnie nie przygotowują ich do

funkcjonowania na rynku pracy. Badana młodzież najlepiej ocenia swoje przygotowanie w zakresie konkretnych umiejętności zawodowych, najgorzej natomiast w zakresie planowania kariery. **Szkoły, przede wszystkim te przygotowujące do konkretnych zawodów, powinny zacieśnić współpracę z pracodawcami. Dotyczy to zarówno poznania potrzeb pracodawców (profil zawodowy, umiejętności, wiedza), jak i zapewnienia uczniom możliwości praktycznej nauki wybranego zawodu.**

Uczniowie i studenci czują się również słabo poinformowani o lokalnym rynku pracy i nisko go oceniają. Według nich, brakuje na nim wolnych miejsc pracy, zarobki są stosunkowo niskie, a tempo zmian – niewysokie. Najgorsze oceny formułują tu studenci. Atrakcyjność lubelskiego rynku pracy w porównaniu do innych miast młodzież ocenia jako najniższą, natomiast jako najbardziej atrakcyjne postrzega zagraniczne rynki pracy. Stosunkowo duża część uczniów i studentów (prawie połowa) nie wiąże swoich przyszłych losów z Lublinem i lokalnym rynkiem pracy, gdyż planuje wyjazd do innego miasta, a niemal co piąta osoba – za granicę. Opuszczenie Lublina po ukończeniu nauki planują przede wszystkim studenci. Świadczy to o poczuciu, iż lubelski rynek pracy nie daje im szans na realizację planów zawodowych i życiowych. Wśród badanej młodzieży panuje przekonanie, że bezrobocie w Lublinie jest bardzo wysokie – kilkakrotnie przekracza jego rzeczywisty wskaźnik. Choć wśród młodzieży istnieją realne i dość silne obawy związane z możliwościami znalezienia pracy, to najczęściej deklarują oni umiarkowaną nadzieję, jako uczucie towarzyszące im, gdy pomyślą o poszukiwaniu pracy. Wiele osób odczuwa także dużą nadzieję, ale są i tacy, u których dominuje poczucie zdenerwowania, załamania i bezradności. Młodzież pytana o ogólne nastawienie związane z poszukiwaniem pracy deklaruje umiarkowany lub wysoki poziom optymizmu. Najwyższy jest on u uczniów zasadniczych szkół zawodowych, natomiast najniższy – u studentów. **Obraz rynku pracy, jaki posiadają uczniowie i studenci, którzy dopiero zaczynają stawać się jego uczestnikami, jest zdecydowanie negatywny i niezbyt realny. Wielu młodych ludzi po prostu boi się tego, co czeka ich w procesie starań o pracę. Takie negatywne emocje szczególnie często występują u osób kończących wyższe studia, co jest faktem zdecydowanie niepożądanym. Szkoły i uczelnie powinny zmierzać do wprowadzenia do swego programu nauczania zajęć pozwalających uczniom i studentom na uzyskanie choćby podstawowej wiedzy o lokalnym rynku pracy i mechanizmach jego funkcjonowania. Bez takiej wiedzy motywacja do samodzielnego radzenia sobie na tym rynku będzie niewielka, co może owocować ucieczką absolwentów zdolnych, ale bezradnych i zagubionych.**

W wizjach życia wszystkich badanych kategorii młodzieży dominuje prosty schemat: najpierw ukończenie nauki, potem podjęcie pracy, uzyskanie niezależności finansowej. Kolejność następnych wydarzeń życiowych zmienia się jednak w zależności od typu szkoły, w jakiej uczy się młodzież. Jako czwarte wydarzenie życiowe studenci wymieniają wyjazd za granicę, natomiast uczniowie szkół ponadpodstawowych zakup mieszkania i samochodu. Wszyscy badani dopuszczają możliwość wyjazdu na stałe z Polski, ale jest to dla nich ostateczność. **Badana młodzież nie marzy o wyjeździe za granicę. Chce pracować w swoim mieście, ale**

przewiduje trudności w znalezieniu pracy. Tworzenie nowych miejsc pracy jest więc niezbędne, aby młodzi, dynamiczni ludzie współtworzyli przyszłość miasta i regionu.

Młodzi ludzie w niewielkim stopniu wierzą w możliwości uzyskania pracy w posiadanym zawodzie – najniżej swoje szanse w tym względzie oceniają uczniowie liceów profilowanych i studenci. Jednocześnie, zdecydowana większość z nich gotowa jest do zmiany zawodu i wyuczenia się nowego, na który istnieje zapotrzebowanie rynkowe. Najmniej mobilni pod tym względem są uczniowie szkół zasadniczych zawodowych. Młodzież ma również dość duże trudności w wyborze właściwego dla siebie zawodu. Wynika to przede wszystkim z przewidywanych trudności w uzyskaniu pracy oraz niepewności, co do opłacalności pracy w określonym zawodzie. Pomimo tych trudności uczniowie i studenci kończący naukę bardzo rzadko korzystają z pomocy doradcy zawodowego. Wynika to z małej dostępności takich usług w szkołach i uczelniach. Jednocześnie młodzież powszechnie wyraża chęć uczestniczenia w szkoleniach przygotowujących do przyszłej pracy i funkcjonowania na rynku. Najbardziej preferowane są przez nich szkolenia w prostych, wykonawczych zawodach usługowych (typu: barman, kelner, kucharz), co może świadczyć o przekonaniu, iż one właśnie gwarantują powodzenie w staraniach o pracę. Stosunkowo rzadziej wybierano szkolenia językowe i komputerowe, które – według opinii pracodawców – są bardzo pożądane u kandydatów do pracy. **Szkoły powinny prowadzić monitorowanie rynku pracy na swoje potrzeby poprzez śledzenie losów absolwentów. Bliski kontakt z absolwentami pozwoli na bieżąco poznawać przekonania pracodawców, znać realną ofertę w zawodzie i tworzyć mniej formalne sieci przepływu informacji o wolnych miejscach pracy oraz planować dodatkowe szkolenia i kursy, które mogą być przecież organizowane dla uczniów w placówkach oświatowych. Uczniowie wymagają dużo większego zaangażowania doradców zawodowych, by lepiej wybrać zawód i być lepiej przygotowanymi do rynku pracy. Szczególnie dużo zmian wymagają licea profilowane. Uczniowie tego typu szkół spostrzegali najgorzej swoją sytuację. Wydaje się, że szkoły ponadgimnazjalne są etapem edukacji, w który uczniowie powinni wchodzić mając już podjęte podstawowe decyzje zawodowe. Dlatego uważamy, że przygotowanie zawodowe powinno zaczynać się już w szkołach gimnazjalnych (sic!).**

Przyszła praca w opiniach młodzieży powinna spełniać pewne standardy. Wśród jej cech najważniejsze dla badanej młodzieży są trzy: pewność pracy, zarobki oraz to, czy praca jest interesująca. Dla takiej pracy młodzież skłonna byłaby zmienić miejsce zamieszkania, podjąć dodatkowe szkolenia, zmienić zawód. Natomiast nie zgodziłaby się na niskie zarobki, pracę w warunkach szkodliwych oraz długie dojazdy. Warto zauważyć, że najbardziej skłonni do poświęceń w celu uzyskania pracy są studenci. Najchętniej chcieliby zostać zatrudnieni na umowę o pracę na czas nieokreślony. Preferowany poziom zarobków w przyszłej pracy jest dość wysoki: uczniowie LO chcieliby zarabiać przeciętnie powyżej 3 tys. zł, a studenci – 3 tys. zł. W ostateczności zgodziliby się i na niższe zarobki – licealiści 1 400,00 zł, studenci 1 100,00 zł. Oferta pracodawców dla absolwentów określonych szkół jest jednak zdecydowanie niższa. **Doradcy zawodowi powinni przygotowywać młodzież do realnych warunków panujących**

na rynku pracy. Aspiracje uczniów i studentów są wysokie, a możliwości ich zaspokojenia znacznie niższe. Może to owocować postawami zniechęcenia i wycofania się, a także negatywnie oddziaływać na motywację do pracy.

Spośród czynników, które zdaniem młodzieży decydują o możliwościach znalezienia pracy, na plan pierwszy wysuwają się układy i znajomości, własna aktywność w poszukiwaniach oraz posiadane umiejętności zawodowe. Jeśli chodzi o atuty, które poprawiają szanse na uzyskanie stanowiska, to według uczniów i studentów najważniejsze jest posługiwanie się językiem obcym, umiejętność obsługi komputera oraz posiadanie odpowiednich znajomości. Młodzi ludzie, którzy w przyszłości wejdą na rynek pracy podejmują już pewne działania, aby poprawić swoje szanse, bądź też mają zamiar je podjąć. Najczęściej są to lub będą studia wyższe, kursy zawodowe, kursy językowe oraz praktyki. Za najskuteczniejszy sposób poszukiwania pracy ludzie młodzi uważają wykorzystywanie znajomości, a następnie osobiste odwiedzanie pracodawców. Do tej pory, a więc jeszcze w trakcie pobierania nauki, niewielu uczniów i studentów próbowało znaleźć pracę dla siebie. Przyznają oni, że starali się wykorzystać znajomości lub odpowiadać na ogłoszenia w gazetach. Zdecydowana większość badanej młodzieży nie bierze pod uwagę możliwości uchronienia się przed bezrobociem poprzez podjęcie własnej działalności gospodarczej. W swoich planach zawodowych wyraźnie preferują oni pracę najemną. **W ramach przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy należy położyć duży nacisk na ukazanie znacznie szerszego repertuaru możliwości poszukiwania pracy, w tym również podejmowania własnej działalności gospodarczej. Postulat ten kierujemy przede wszystkim do uczelni lubelskich. Chodzi również o to, aby już w trakcie nauki uczniowie i studenci podejmowali intensywne próby znalezienia dla siebie zatrudnienia i odpowiednio się do niego przygotowywali.**

Bezrobotni

Osoby bezrobotne postrzegają lubelski rynek pracy jako mało atrakcyjny, zdecydowanie lepiej oceniają rynek Warszawy, a przede wszystkim rynki zagraniczne. Najniższe oceny lubelskiego rynku pracy formułują osoby młode. Głównymi problemami na tym lokalnym rynku pracy jest brak wolnych stanowisk oraz mała szybkość zmian. W wyniku posiadania takiego obrazu rynku pracy kilkakrotnie zawyżają oni rzeczywistą stopę bezrobocia. Badani bezrobotni stosunkowo nisko oceniają również zapotrzebowanie na pracowników zawodu, jaki sami posiadają, a także nie widzą dla siebie większych szans na pracę w tym zawodzie. Nie czują się także wystarczająco poinformowani o lokalnym rynku pracy.

Bezrobotni, posiadający już jakieś doświadczenie na lokalnym rynku pracy, mają jednak niewielką o nim wiedzę, która pozwalałaby się wykorzystać w staraniach o zatrudnienie. Jest to raczej wiedza fragmentaryczna i bazująca na potocznych opiniach. Należy dążyć do tego, aby osoby pozostające bez pracy uzyskiwały wiedzę pełniejszą i bardziej aktualną, która umożliwi im lepsze planowanie i realizowanie działań zmierzających do uzyskania pracy. Postulat ten kierujemy przede wszystkim do lokalnych mediów.

Badani bezrobotni jednak stosunkowo optymistycznie patrzą w przyszłość – im dłuższa perspektywa czasowa, tym wyższe prawdopodobieństwo znalezienia pracy na stałe, a tym niższe dalszego pozostawania na bezrobociu. Jednak warto zauważyć, że co szósta osoba bezrobotna nie potrafi określić, co będzie robić za pięć lat. Świadczy to o posiadaniu przez bezrobotnych relatywnie krótkiej perspektywy czasowej w planach życiowych, a to z kolei związane jest z niepewnością własnej sytuacji. Wśród emocji związanych z bezrobociem badane osoby najczęściej wskazują obawę, zdenerwowanie i bezradność, natomiast jako główne uciążliwości – konieczność pozostawania na czyimś utrzymaniu, trudności w założeniu i utrzymaniu rodziny oraz brak możliwości realizowania własnych marzeń pozazawodowych. Ogólne nastawienie bezrobotnych związane z poszukiwaniem pracy jest średnie na skali pomiędzy pesymizmem a optymizmem. Stosunkowo mocno obawiają się oni, że w ciągu najbliższego roku w dalszym ciągu będą pozostawać bez zatrudnienia. Najbardziej uciążliwe w poszukiwaniach pracy są dla bezrobotnych brak aktualnych ofert pracy, coraz słabsza nadzieja na znalezienie pracy oraz niechęć pracodawców do bezrobotnych.

Doradcy zawodowi, z którymi osoby bezrobotne mają kontakt w Urzędzie Pracy powinny zwrócić baczniejszą uwagę na tę bieżącą orientację osób bezrobotnych i starać się ukształtować u nich bardziej długofalową wizję rozwoju życiowego i kariery zawodowej. Brak takich perspektywicznych celów życiowych rodzi bowiem poczucie rezygnacji. Bezrobotni powinni otrzymywać również bardziej intensywną pomoc psychologiczną zmierzającą do niwelowania negatywnych emocji i stresów. Zdecydowanie nie sprzyjają one aktywności w poszukiwaniach pracy.

Wśród pożądanых cech przyszłej pracy bezrobotni na pierwszych miejscach stawiają: pewność miejsca pracy, zarobki, to, czy praca jest ciekawa oraz rodzaj umowy o pracę. Badane osoby postrzegają zatem swoją ewentualną przyszłą pracę uwzględniając przede wszystkim kontekst aktualnego bezrobocia i sytuację materialną. Charakterystyczne jest, że czynniki dominujące w szeroko propagowanej ideologii sukcesu, jak możliwość awansu, kierowania innymi, wyjazdy zagraniczne i możliwość samodzielnego gospodarowania czasem znajdują się na odległych miejscach. Przeciętna wysokość płacy, jaką bezrobotni chcieliby otrzymywać w przyszłej pracy wyniosła nieco ponad 1600 zł, a płacy najmniej korzystnej dla jakiej zgodziliby się podjąć pracę – nieco ponad 900 zł. Aspiracje płacowe bezrobotnych są zatem niewielkie, nieznacznie przekraczają wysokość minimalnego wynagrodzenia. Bezrobotni najbardziej chcieliby pracować w oparciu o umowę o pracę na stałe, ale częściej niż co piąta osoba zgodziłaby się również na pracę „na czarno”. Za najbardziej optymalną formę organizacji czasu pracy uznają oni pracę jednozmianową, ale również zaakceptowałiby pracę wielozmianową i w nienormowanym czasie. Zdecydowanie jednak preferują pracę na terenie miasta Lublina, co wiąże się z faktem posiadania mieszkań w tym mieście oraz z uwarunkowaniami rodzinnymi. Bezrobotni skłonni są również wykonywać pracę w innym zawodzie, niż posiadany, natomiast nie akceptują konieczności pracy w trudnych warunkach higienicznych i wymagającej przeprowadzenia się do innego miasta. Prawie połowa badanych bezrobotnych planuje zmianę zawodu.

Osoby bezrobotne nie posiadają tak wysokich wymagań związanych z przyszłą pracą, jakie występują wśród młodzieży. Jest to ich ważny atut i rzecz godna zauważenia przez pracodawców. Warto zwrócić również uwagę na ich stosunkowo dużą mobilność zawodową.

Prawie wszyscy bezrobotni deklarują, że w czasie pozostawania bez pracy poszukują zatrudnienia. Ci, którzy pracy nie poszukują najczęściej motywują to faktem braku aktualnych ofert pracy oraz brakiem nadziei na jej znalezienie. Najbardziej popularnym wśród badanych bezrobotnych sposobem poszukiwania pracy jest odwiedzanie urzędu pracy w poszukiwaniu ofert, a następnie kierowanie próśb do znajomych, przyjaciół lub członków rodziny o pomoc w znalezieniu pracy. Nieco rzadziej stosowaną strategią poszukiwania pracy jest osobiste pytanie o wolne stanowiska w różnych zakładach pracy oraz przeglądanie ogłoszeń w prasie, radio lub telewizji. Bezrobotni znacznie rzadziej do poszukiwań pracy wykorzystują telefon, a jeszcze rzadziej – internet. Niezbyt popularne są również poszukiwania za pomocą prywatnych biur pośrednictwa pracy oraz samodzielnego zamieszczania ogłoszeń w różnego rodzaju mediach. Osoby badane preferują zatem dość tradycyjne sposoby poszukiwania pracy. Najczęściej wykorzystują oni kilka sposobów poszukiwania pracy. Bezrobotni deklarują, że podczas swoich starań o pracę pozostawiają w różnych przedsiębiorstwach podania o pracę oraz uczestniczą w rozmowach kwalifikacyjnych. Ale skuteczność tych prób jest niewielka – tylko połowa z nich w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badania znalazła jakieś zatrudnienie, choćby dorywcze lub „na czarno”. Bezrobotni dość wysoko oceniają swoją aktywność w poszukiwaniu pracy oraz własne umiejętności w tym zakresie. Za najbardziej skuteczne sposoby poszukiwania pracy bezrobotni uznają korzystanie z układów i znajomości oraz z pomocy rodziny i kolegów, dopiero w dalszej kolejności osobiste odwiedzanie zakładów pracy. Bezrobotni uważają, że to układy i znajomości są głównym czynnikiem decydującym o możliwościach znalezienia pracy na lubelskim rynku. Takie czynniki jak wiedza poszukującego, umiejętności i aktywność są zdecydowanie mniej istotne. **Skuteczność poszukiwań pracy przez osoby bezrobotne jest niewielka. Wprawdzie swoją aktywność oceniają dość wysoko, to jednak ich działania są bardzo standardowe i schematyczne. Korzystając tylko z kilku podstawowych i mało skutecznych sposobów poszukiwania pracy, nie są w stanie dotrzeć do aktualnych ofert wolnych miejsc, a także z informacją o sobie do pracodawców. Przedsiębiorcy również zwracali na to uwagę, stwierdzając, że kandydaci do pracy nie potrafią należycie zaprezentować własnej osoby.**

Wśród przyczyn swojego bezrobocia badani wymieniają brak wolnych miejsc pracy oraz niskie kwalifikacje własne. Ich zdaniem podstawowymi czynnikami poprawiającymi szanse na znalezienie pracy jest posiadanie odpowiednich znajomości, umiejętność posługiwania się językiem obcym, dobry stan zdrowia, posiadanie odpowiedniego zawodu, znajomość obsługi komputera oraz posiadanie odpowiedniej praktyki. Wśród działań poprawiających te szanse wymieniają przede wszystkim wykorzystanie znajomości oraz odbycie zawodowych szkoleń specjalistycznych. Z tych właśnie sposobów chcą oni skorzystać, aby wyjść z sytuacji bezrobocia. Wielu z nich (dwie trzecie) już korzysta lub korzystało ze szkoleń zawodowych. Ci, którzy z nich

nie korzystają najczęściej motywują to faktem braku szkoleń gwarantujących uzyskanie pracy. Wśród szkoleń, z których chcieliby skorzystać, bezrobotni wymieniają najczęściej: szkolenia komputerowe, księgowości komputerowej, językowe i gastronomiczne. Niewielu bezrobotnych planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej jako sposobu zmiany swego statutu, motywując to głównie brakiem kapitału własnego, wysokim ryzykiem oraz wysokimi podatkami.

Bezrobotni deklarują chęć poprawy swoich kwalifikacji zawodowych i wielu już podejmuje działania w tym kierunku. Ważne jest, aby były one zgodne z potrzebami pracodawców. W tym celu powinien zmierzać bieżący monitoring rynku pracy podejmowany przez instytucje szkoleniowe, Urząd Pracy oraz jednostki samorządu terytorialnego. Należy również w większym stopniu stymulować ograniczanie bezrobocia poprzez samozatrudnienie.

Bezrobotni korzystają lub korzystali z wielu form pomocy ze strony Urzędu Pracy. Najczęściej był to zasiłek, pośrednictwo pracy oraz szkolenia. Pomoc ta jest wysoko przez nich oceniana – najlepiej zasiłek, następnie dofinansowanie miejsc pracy i staż absolwencki. W przyszłości, bezrobotni najbardziej chcieliby skorzystać ze szkoleń organizowanych przez urząd pracy, dofinansowania miejsca pracy oraz z zasiłku. Pomimo tego, że bezrobotni uzyskują różną pomoc ze strony MUP, to niewielu z nich otrzymało ofertę pracy w ciągu pół roku poprzedzającego badania. Ale nawet ci, którzy otrzymali takie oferty, nie podejmowali zatrudnienia motywując to najczęściej niskim wynagrodzeniem oraz brakiem chęci do pracy w danym momencie.

Konieczna jest większa koncentracja Urzędu Pracy na pośrednictwie pracy. Niezbędne jest również bardziej skuteczne sprawdzanie aktualności ofert pracy dostępnych w MUP oraz pełniejsze informowanie bezrobotnych o warunkach zatrudnienia. Postulat ten kierujemy również do pracodawców.

8. Bibliografia

- Bandura A. (2002) Growing primacy of human agency in adaptation and change in the electronic era. *European Psychologists*, 7,1.2-16
- Bańka A. (w druku) *Kapitał kariery: Uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych*.
- Dyczewski L., Wadowski D. [red.] (1999) *Przewycięzanie ubóstwa, przeciwdziałanie bezrobociu*. Lublin, Program Narodów Zjednoczonych do Spraw Rozwoju, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Katolicki Uniwersytet Lubelski.
- Dyczewski L., Wadowski D. (2001) *Badanie lubelskie*. W: Kabaj M. [red.] *Badanie bezrobocia długotrwałego*. Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- Kryńska E. (2001) *Dylematy polskiego rynku pracy*. Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (1998) *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- Kwiatkowski S. M. (red.) (2004) *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*. Warszawa, Instytut Badań Edukacyjnych
- Potrzeby firm w zakresie rozwoju zasobów ludzkich na poziomie regionalnym na przykładzie województwa lubelskiego*. Warszawa 2002
- Pracodawcy województwa lubelskiego raport z badań* Wojewódzki Urząd Pracy, Lublin, grudzień 2004
- Przedsiębiorczość w Polsce 2005* Ministerstwo Gospodarki i Pracy. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów 21 czerwca 2005
- Rocznik Statystyczny województwa lubelskiego 2004
- Ustawa o promocji za trudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r Nr 99, poz 1001, z póź. zm.)

www.mup.lublin.pl

www.stat.gov.pl

www.um.lublin.pl