

# 2

ROZDZIAŁ

## Jakość Kadr I Warunki Pracy

### ZAWARTOŚĆ ROZDZIAŁU

- 32 Warunki świadczonej pracy
- 34 Oczekiwania pracobiorców a oferta pracodawców
- 43 Gotowość do poświęceń by podjąć pracę
- 51 Warunki pracy oczekiwane i akceptowane przez młodzież
- 61 Jakość kadr w ocenie pracodawców
- 64 Podsumowanie i wnioski

## 2.1. WARUNKI ŚWIADCZONEJ PRACY

Kapitał ludzki jest zarówno zasobem ograniczającym jak i strategicznym. W XXI wieku w nowym modelu firmy kapitał ludzki jest ważniejszy dla wytwarzania wartości niż kapitał finansowy. Dlatego też przedsiębiorcy, także ci na Lubelszczyźnie, stoją przed dwojakim wyzwaniem, mianowicie: przyciągnąć i utrzymać ludzi najlepszych w swych dziedzinach oraz znaleźć sposoby wykorzystania ich talentów w całej firmie<sup>11</sup>. Jednakże większość przedsiębiorców nie potrafi lub nie chce zarządzać podstawowym zasobem organizacyjnym, jakim są pracownicy. Dużo łatwiej skoncentrować się im na produkcji, rynku, strategii czy finansach niż na potrzebach pracowników<sup>12</sup>.

Poniżej zostanie przedstawiony stan zasobów ludzkich w województwie lubelskim. Z jednej strony pokazane zostaną warunki świadczonej pracy i oczekiwania obecnych oraz przyszłych pracowników, z drugiej zaś strony ich zdolność do poświęceń, aby mogli robić to co lubią, lub to co pozwala im godnie żyć.

Wśród badanych osób ponad półna pracuje na umowę o pracę na czas nieokreślony. Dotyczy to 61,4% kobiet oraz 60% mężczyzn. Około jedna trzecia badanych pracuje na umowę o pracę na czas określony. Na umowę zlecenie lub umowę o dzieło pracuje 4,4% kobiet i 5,5% mężczyzn. Natomiast bez umów cywilnych, czyli na „czarno” pracuje 1,9% badanych kobiet i prawie 4% mężczyzn (rys. 2.1.).

Ponad połowa kobiet (66,9%) i mężczyzn (60,0%) pracuje na jedną zmianę. Dla ponad jednej czwartej badanych kobiet (26,8%) oraz ponad jednej piątej badanych mężczyzn (22,6%) organizacja pracy ma charakter wielozmianowy. Z kolei 17,4% mężczyzn oraz 7,3% kobiet ma nienormowany czas pracy.

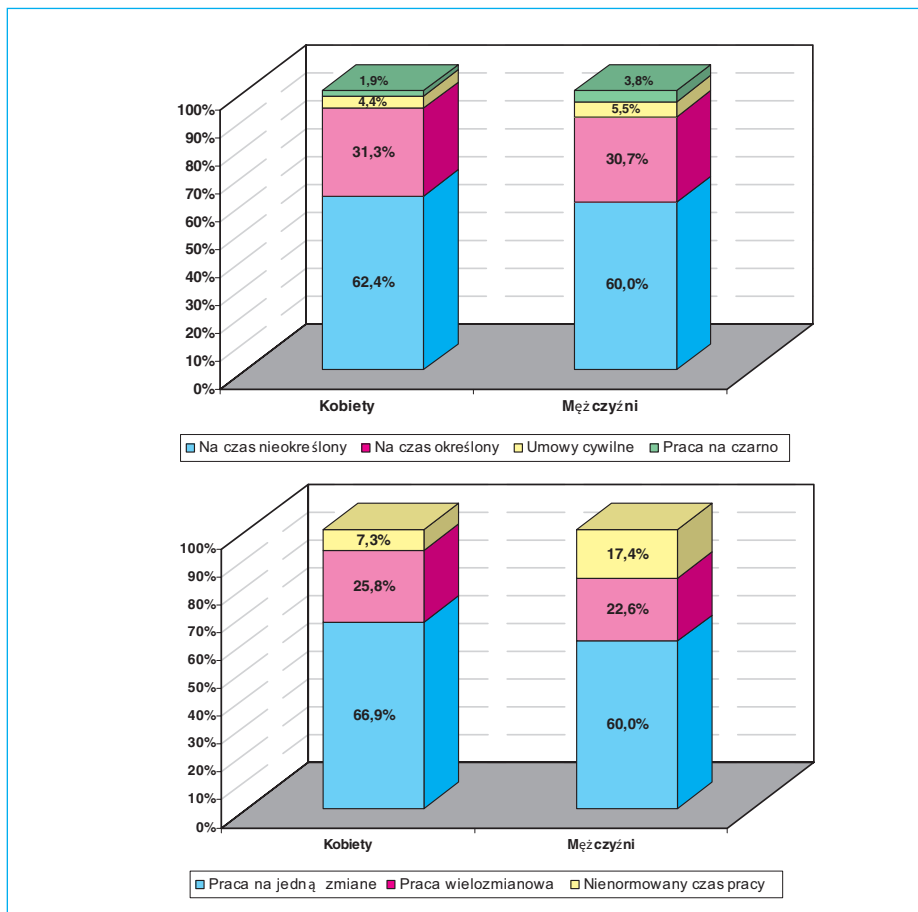
Badani mężczyźni w porównaniu do kobiet są w sposób statystycznie istotny bardziej mobilni jeśli chodzi o odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania. W porównaniu z kobietami, większa grupa mężczyzn musi pokonać dłuższą odległość aby dotrzeć do pracy (Rys. 2.2.).

Istnieją statystycznie istotne różnice pomiędzy stopniem zgodności zakresu obowiązków w pracy a wyuczonym zawodem. Dotyczą one analizowanych wyników badanych pracowników zarówno pod względem płci ( $F=4,28$ ;  $p<0,038$ ) jak i wykształcenia ( $F=21,08$ ;  $p<0,000$ ). Oznacza to, że w przypadku kobiet zakres obowiązków bardziej pokrywa się z wyuczonym zawodem niż w przypadku mężczyzn.

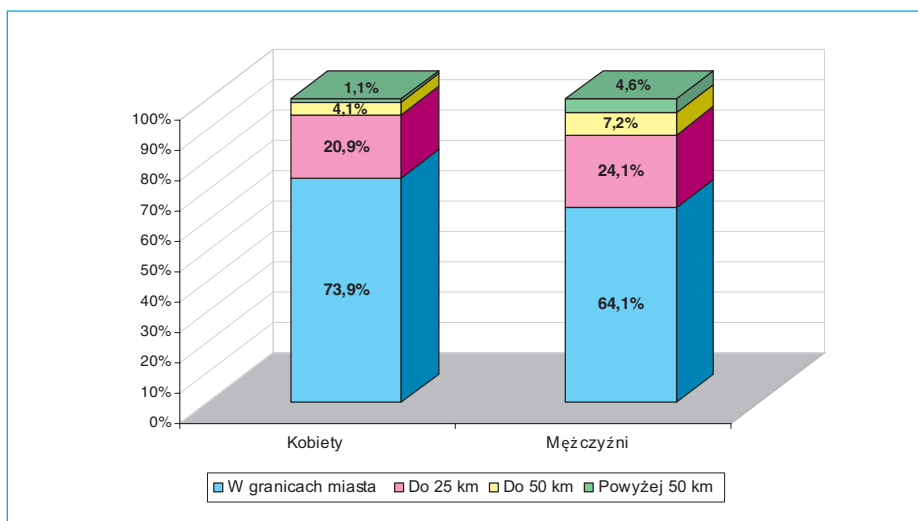
Najmniejsza zbieżność zakresu obowiązków z wyuczonym zawodem występuje w przypadku osób o wykształceniu poniżej zasadniczego ( $M=35,8$ ), zaś największa wśród pracowników z wyższym wykształceniem magisterskim ( $M=68,4$ ). Wydaje się to normalne z racji tego, że pracownicy są zatrudniani na różnych stanowiskach pracy i wykonują różne zadania. Osoby z niższym wykształceniem lub ze średnim ogólnym, muszą być bardziej mobilne, aby zna-

<sup>11</sup> Dearlove D. (2005). Siłą napędową wartości nie jest kapitał finansowy, lecz intelektualny. W: J. Kurtzmann, G. Rifkin., Griffith V. MBA. Praktyczne idee najtęższych umysłów biznesu. Warszawa: MT Biznes, s. 272.

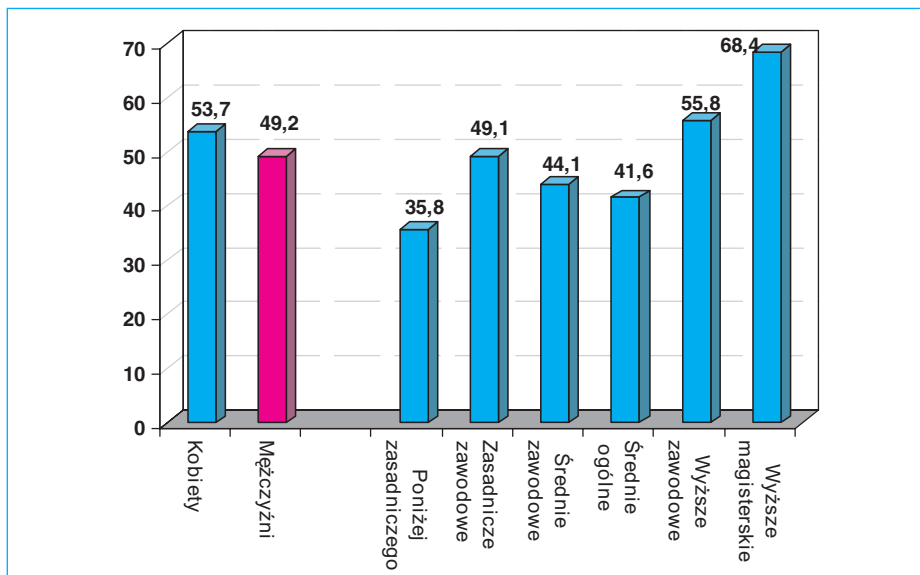
<sup>12</sup> Oblój K. (1998). Strategia organizacji. W poszukiwaniu trwałej przewagi konkurencyjnej. Warszawa: PWE.



RYSUNEK 2.1. Forma zatrudnienia oraz warunki organizacji pracy badanych osób



RYSUNEK 2.2. Odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy badanych pracowników



RYSUNEK 2.3. Stopień w jakim zakres obowiązków pokrywa się z wyuczonym zawodem

leż zatrudnienie<sup>13</sup>. W dobie globalizacji w europejskiej i światowej gospodarce, a co za tym idzie systematycznie wzrastającej konkurencji, szybkim tempie powstawania nowych produktów i krótkiego ich życia, a także nieustannych zmian technologicznych, każdy aktywny zawodowo pracownik, chcąc utrzymać się na rynku pracy powinien być gotowy zarówno do nabywania nowych umiejętności, jak też do zmiany zawodu lub miejsca zamieszkania<sup>14</sup>. Należy się spodziewać, że w ciągu najbliższych lat, w wielu dziedzinach zakres obowiązków i wykonywanych zadań będzie coraz bardziej odbiegał od wyuczonego zawodu.

## 2.1.

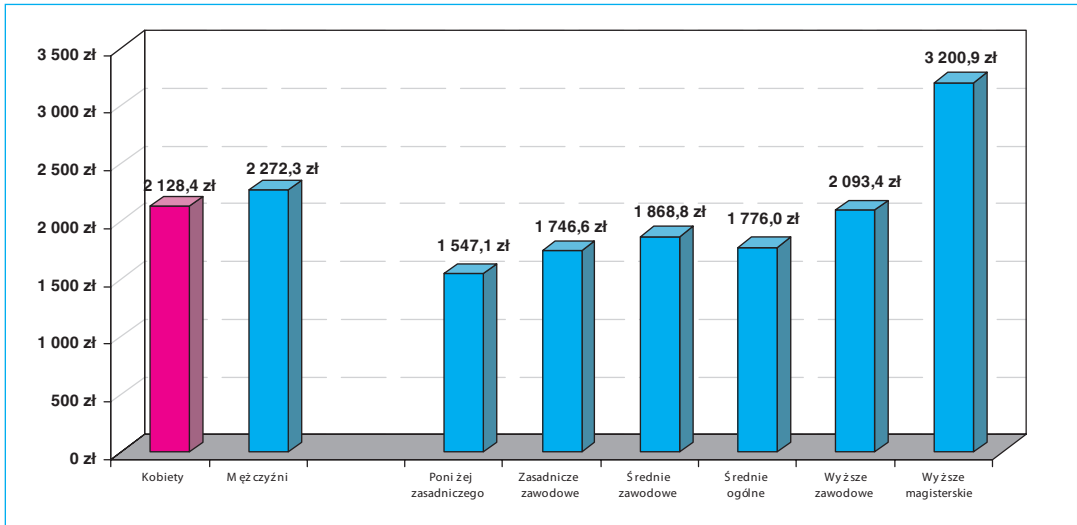
### OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW A OFERTA PRACODAWCÓW

Zdaniem Poczrowskiego<sup>15</sup>, dla większości pracowników wynagrodzenie stanowi podstawowy lub wręcz jedyny rodzaj uzyskiwanych dochodów, które decydują o możliwościach nabywania pożądaných dóbr służących do zaspokajania różnych potrzeb. Zrozumiałe jest więc, że pracownicy zawsze będą dążyli do maksymalizacji uzyskiwanego wynagrodzenia jako pochodna własnego wkładu pracy w ostateczny wynik firmy oraz poziomu cen i istniejącej inflacji. Na **rysunku 2.4.** przedstawiono średnią wielkość wynagrodzenia, jakie zdaniem badanych pracowników winni oni otrzymywać za wykonywaną u tego samego pracodawcy, na tym samym stanowisku pracę w podziale według płci i wykształcenia.

<sup>13</sup> Mobilność – ten termin w odniesieniu do pracowników rozumiany jest dwojako: jako zmiana miejsca wykonywania pracy (mobilność geograficzna) oraz jako zmiana zawodu i/lub pracodawcy (mobilność zawodowa)

<sup>14</sup> Zob. Senge P., M. (1998). Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się. Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.

<sup>15</sup> Poczrowski A. (1998). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod. Kraków: Antykwa, s. 175.

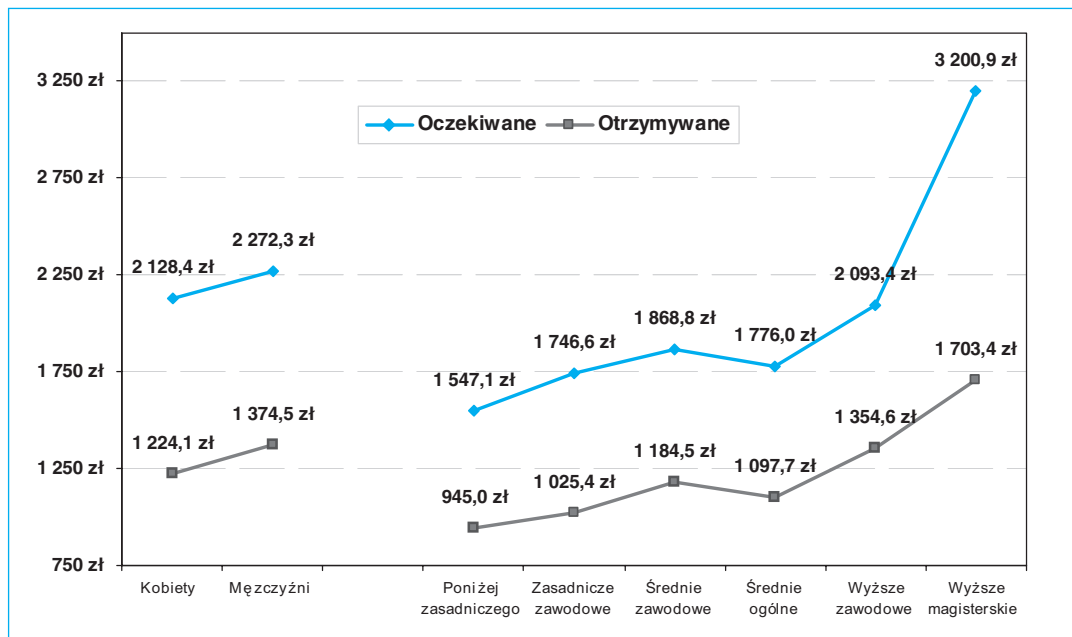


**RYSUNEK 2.4** Średnia wielkość wynagrodzenia brutto jakie pracownicy twierdzą, że powinni otrzymywać za obecnie wykonywaną pracę

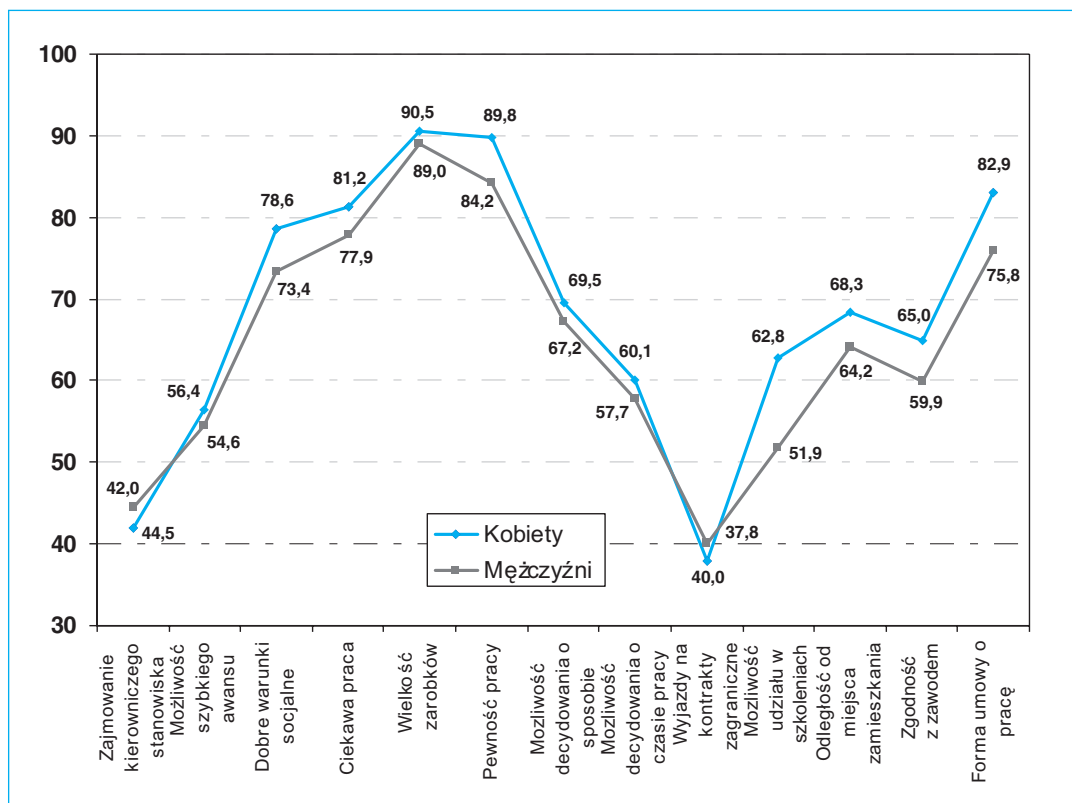
Mimo, że badani mężczyźni w porównaniu z kobietami twierdzą, iż powinni otrzymywać wynagrodzenie za pracę większe średnio o 143,9 zł to jednak nie jest to różnica statystycznie istotna. Natomiast występuje różnica statystycznie istotna w przypadku analizy wielkości oczekiwanego wynagrodzenia pod kątem wykształcenia badanych pracowników ( $F=5,11$ ;  $p<0,0040$ ). Z danych zobrazowanych na **rys 2.4.** wynika, że im wyższe wykształcenie posiada badana osoba tym oczekuje wyższego wynagrodzenia. Największe oczekiwania pod tym względem mają osoby z wyższym wykształceniem magisterskim. Ta grupa pracowników twierdzi, iż powinna otrzymywać za wykonywaną pracę średnio 3200,09 zł brutto. Natomiast badani pracownicy z wykształceniem niższym niż zasadnicze twierdzą, że powinni za wykonywaną pracę otrzymywać wynagrodzenie średnio na poziomie 1547,1 zł, podczas gdy według Urzędu Statystycznego w Lublinie przeciętne wynagrodzenie brutto w II kwartale 2006 r. wyniosło 2071,15 zł<sup>16</sup>. W tym samym czasie przeciętna płaca w sektorze publicznym wynosiła 2750,69 zł a w sektorze prywatnym 1862,07 zł. Analizując wielkość oczekiwanego wynagrodzenia za wykonywaną pracę pracowników z regionu lubelskiego można stwierdzić, że za wyjątkiem pracowników z wykształceniem wyższym magisterskim i licencjackim, oczekują oni mniej niż średniego wynagrodzenia brutto w województwie lubelskim.

Bardzo często się zdarza, że pracownicy, mimo dobrej i wydajnej pracy, nie otrzymują takiego wynagrodzenia jakie by sobie życzyli. Podobnie jest w przypadku badanych osób w regionie lubelskim. Poprosiliśmy pracowników o odpowiedź na pytanie: ile obecnie zarabiają, oraz o określenie ile, ich zdaniem, powinni zarabiać u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku. **Rysunek 2.5.** przedstawia różnice pomiędzy oczekiwanym a otrzymywanym wynagrodzeniem.

<sup>16</sup> [http://www.stat.gov.pl/urzedylublin/nowe/komunikat\\_6.pdf](http://www.stat.gov.pl/urzedylublin/nowe/komunikat_6.pdf) (20. 09.2006)



**RYСУNEK 2.5.** Różnice pomiędzy oczekiwanym a otrzymywanym wynagrodzeniem za pracę w podziale na płeć i wykształcenie pracowników



**RYСУNEK 2.6.** Znaczenie dla pracowników poszczególnych warunków pracy

Różnice pomiędzy wynagrodzeniem oczekiwanym a otrzymywanym wynoszą od 46,78% w przypadku osób z wyższym wykształceniem magisterskim do 35,29% wśród osób z wykształceniem wyższym zawodowym. W przypadku mężczyzn jest to 39,51% zaś wśród kobiet 42,49%. Bez względu na wiek i wykształcenie wynagrodzenie oczekiwane jest większe od otrzymywanego<sup>17</sup>.

Każdy pracodawca ma wobec pracowników do wypełnienia szeregu obowiązków społecznych, a sposób w jaki to czyni, informuje o jego stosunku do nich<sup>18</sup>. Jednym z takich obowiązków, jaki przedsiębiorca ma wobec swoich pracowników jest stworzenie im odpowiednich warunków pracy. Na ile będą one korzystnie oddziaływały na wydajność i jakość pracy zależy zarówno od samej pracy, tj. od jej złożoności i wymagań, jak też od subiektywnej oceny pracowników. Jak wynika z badań, warunki pracy ze sprawiedliwym wynagradzaniem, pracą stanowiącą wyzwanie oraz przychylnie nastawionymi kolegami wpływają w sposób istotny na zadowolenie pracowników z pracy<sup>19</sup>.

Na [ryśunku 2.6.](#) przedstawiono znaczenie, jakie pracownicy przypisują poszczególnym czynnikom.

Generalnie można przyjąć, że pracownicy do najważniejszych czynników związanych z warunkami pracy zaliczają (wszystkie  $M > 75$ ): wielkość zarobków, pewność pracy bez obawy o zwolnienie, atrakcyjność, także dobre warunki socjalne oraz formę umowy o pracę (na czas nieokreślony)<sup>20</sup>. Prawie wszystkie te czynniki wskazują, że pracownicy na pierwszym miejscu stawiają poczucie bezpieczeństwa. Pozostałe czynniki (szczególnie zajmowanie kierowniczego stanowiska  $M = 43,2$  oraz wyjazdy na kontrakty zagraniczne  $M = 38,9$ ) pracownicy traktują jako dużo mniej ważne. W grupie czynników o średnim natężeniu pracownicy największe znaczenie przypisują możliwości decydowania o sposobie wykonania zadań ( $M = 68,3$ ), zaś najmniejsze – możliwości szybkiego awansu ( $M = 55,5$ ). Analizując wagę poszczególnych czynników związanych z warunkami pracy dla kobiet i mężczyzn można stwierdzić, że generalnie kobiety przypisują większe znaczenie prawie wszystkim czynnikom, tj. jedenastu na trzynaście. Istotnie statystycznie różnice dotyczą siedmiu czynników. Należą do nich: dobre warunki socjalne ( $F = 15,48$ ;  $p < 0,000$ ), ciekawa praca ( $F = 6,58$ ;  $p < 0,01$ ), pewność pracy bez obawy zwolnienia ( $F = 24,4$ ;  $p < 0,000$ ); możliwość udziału w dodatkowych szkoleniach ( $F = 31,46$ ;  $p < 0,000$ ), odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy ( $F = 5,61$ ;  $p < 0,017$ ), zgodność wykonywanych zadań z wyuczonym zawodem ( $F = 7,86$ ;  $p < 0,0017$ ) oraz forma umowy o pracę ( $F = 24,71$ ;  $p < 0,000$ ). Kobiety w porównaniu z mężczyznami mniejszą wagę przypisują zajmowaniu kierowniczego stanowiska oraz możliwości wyjazdów na kontrakty zagraniczne, jednakże nie są to różnice statystycznie istotne.

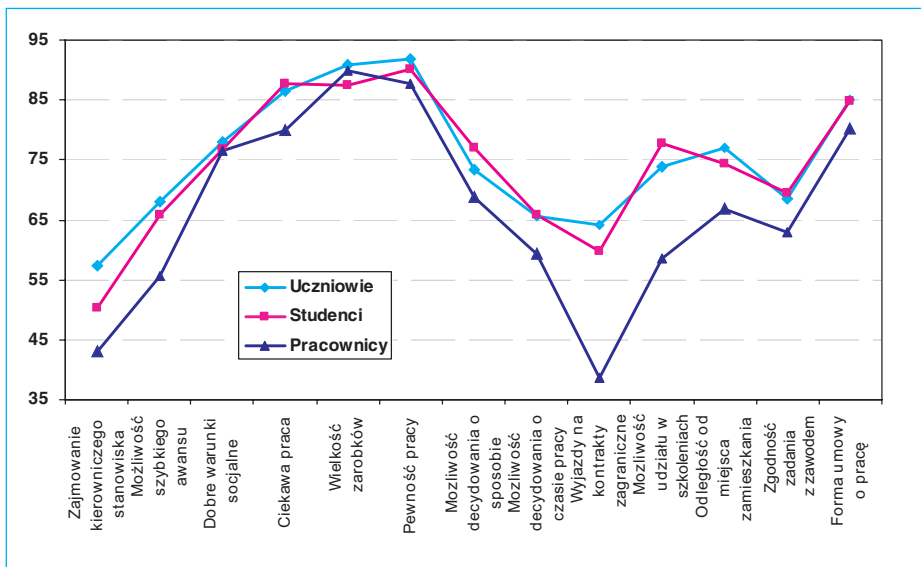
Z powyższych danych można wysnuć wniosek, iż badani pracownicy wyrażają tendencje do poszukiwania bezpiecznych i stabilnych warunków życia.

<sup>17</sup> Poziom istotności statystycznej  $p < 0,0000$

<sup>18</sup> Por. Armstrong M. (2002). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, s. 236.

<sup>19</sup> Robbins S. P. (2004). Zachowania w organizacji. Warszawa: PWE, s. 50.

<sup>20</sup> Dla potrzeb interpretacji otrzymanych wyników badań skalę dziesięciopunktową podzielono na cztery ćwiartki i przypisano im: od 0 do 25 punktów – czynniki nieważne; od 25 do 50 – mało ważne; od 51 do 75 ważne i powyżej 75 punktów – bardzo ważne.



RYSUNEK 2.7. Znaczenie przypisywane czynnikom opisującym warunki pracy przez różne grupy osób

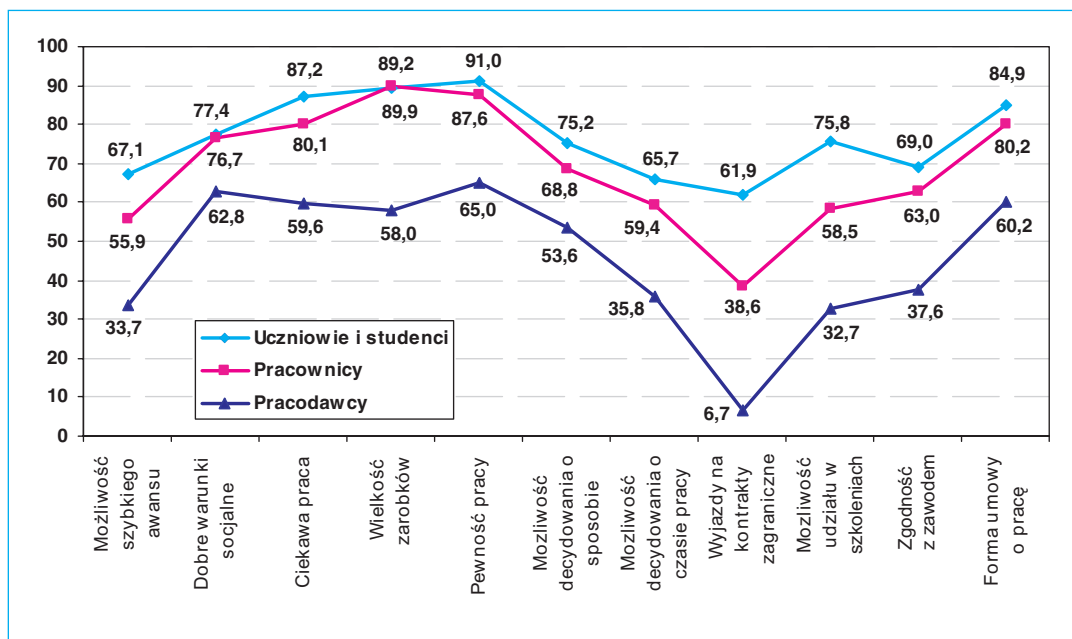
Jest to zrozumiałe, gdyż przy dużej stopie bezrobocia, u pracowników dominuje chęć zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa. Może się to realizować dzięki procesowi pracy głównie przez dostarczenie pracownikowi stałej pracy i zarobku, dzięki czemu uniknie on deprywacji potrzeb biologicznych<sup>21</sup>.

Na **rysunku 2.7.** przedstawiono znaczenie, jakie poszczególnym czynnikom określającym warunki pracy przypisują pracownicy oraz uczniowie i studenci.

Analizując wagę poszczególnych czynników dla pracowników, studentów i uczniów odnośnie warunków pracy, stwierdzono istotne statystyczne zróżnicowanie ( $F=31,662$ ;  $p<0,000$ ). Różnice w ocenie dotyczą praktycznie każdego wymiaru za wyjątkiem dobrych warunków socjalnych, gdzie wszystkie grupy uznają, że mają one dla nich prawie jednakową wagę. Generalnie, tendencje oceny wagi warunków pracy są zbliżone u wszystkich trzech grup badanych (uczniów, studentów i pracowników), jednakże pracownicy, za wyjątkiem dobrych warunków socjalnych oraz wielkości zarobków przypisują istotnie statystycznie mniejsze znaczenie wszystkim aspektom pracy. Największe zróżnicowanie między pracownikami a studentami i uczniami dotyczy możliwości wyjazdów na kontrakty zagraniczne, możliwości udziału w dodatkowych szkoleniach oraz odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Na powyższe zróżnicowanie mają wpływ dwa czynniki: wiek oraz brak u badanych uczniów i studentów własnej rodziny. Dlatego też, zarówno uczniowie jak i studenci, są bardziej otwarci na szkolenia z racji braku obowiązków rodzinnych, jak też większej mobilności poznawczej. Pracownicy natomiast, z racji posiadania rodziny i obowiązku zapewnienia jej podstawowych warunków egzystencji, są mniej zainteresowani wyjazdami na kontrakty zagraniczne, jak też odległość pracy od miejsca zamieszkania ma dla nich mniejsze znaczenie. Zrozumiałe jest też to, że uczniom i studentom bardziej niż pracownikom zależy na możli-

<sup>21</sup> Por. Kożusznik B. (2002). *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: PWE.





**RYСУNEK 2.8** Porównanie wagi poszczególnych warunków pracy dla pracobiorców a możliwości zapewnienia tych warunków przez pracodawców.

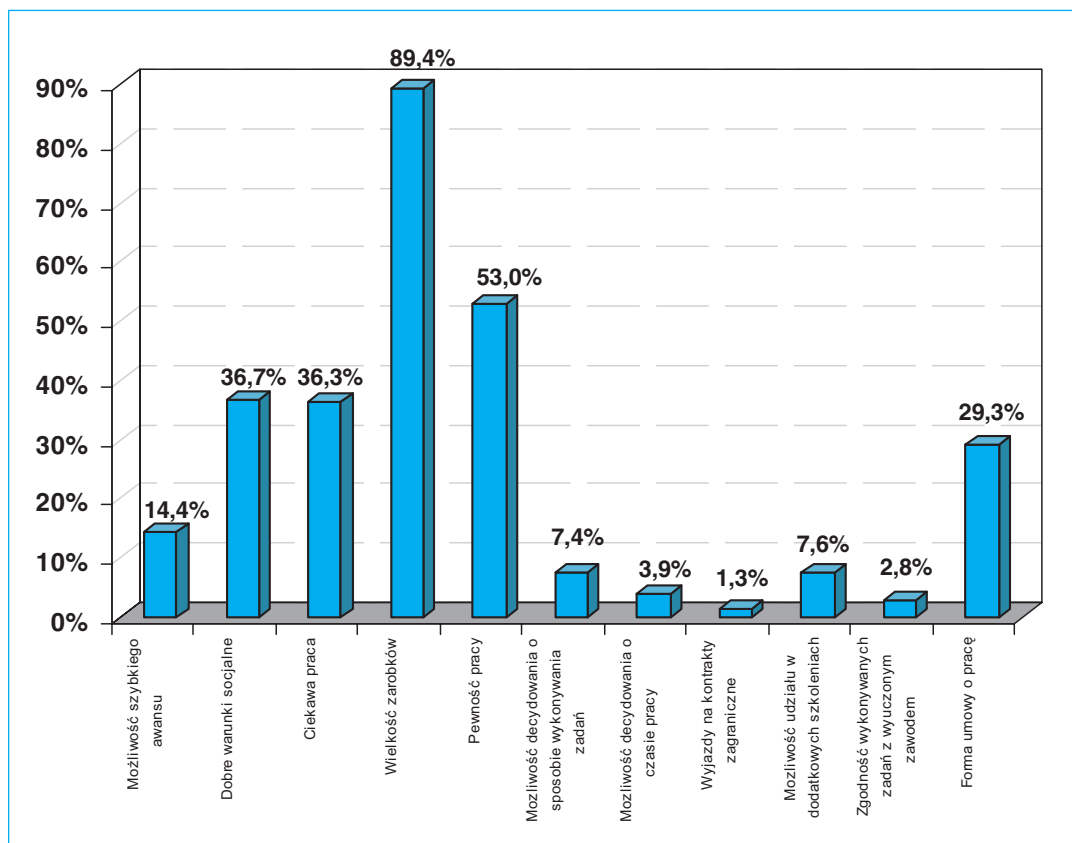
wości szybszego awansu i ciekawej pracy. Są też bardziej zainteresowani możliwością decydowania o sposobie wykonywania zadań oraz o godzinach pracy. Reasumując, w aspekcie oczekiwań w stosunku do pracy uczniowie i studenci są bardziej wymagający niż pracownicy. Średni poziom wymagań dla uczniów i studentów wynosi 74,9 pkt., a dla pracowników 66,8 pkt..

Porównując znaczenie jakie uczniowie, studenci oraz pracownicy nadają poszczególnym warunkom pracy, a tym co mogą zapewnić im badani pracodawcy stwierdzono, że występują znaczne, istotne statystycznie różnice pomiędzy oczekiwaniami odnośnie obecnych i przyszłych warunków pracy pracobiorców a możliwościami pracodawców ( $F_{89,229}$ ,  $p_i < 0,000$ ).

Rozpiętość pomiędzy wagą poszczególnych warunków pracy dla uczniów i studentów a ofertą pracodawców wynosi od 14,6 punktu odnośnie warunków socjalnych do 55,2 punktu w przypadku możliwości wyjazdów na kontrakty zagraniczne. W przypadku porównania pracowników i pracodawców te różnice są mniejsze i wynoszą od 13,2 odnośnie oceny dobrych warunków socjalnych do 32,0 w przypadku wielkości zarobków.

Tak duże różnice pomiędzy oczekiwaniami pracowników a możliwościami pracodawców istotnie mogą wpływać na motywację pracowników i efektywność ich pracy. Pracownicy przychodzą do firmy z określonymi oczekiwaniami dotyczącymi własnych korzyści i wkładów, które zazwyczaj są odzwierciedleniem poglądów w ich dotychczasowym otoczeniu społecznym, a więc rodzinie, kręgu towarzyskim i środowisku zawodowym<sup>22</sup>. Środowisko pracy, które nie

<sup>22</sup> Por. Sikorski Cz. (2004). *Motywacja jako wymiana – modele relacji między pracownikiem a organizacją*. Warszawa: Difin.



**RYСУNEK 2.9.** Co zdaniem pracodawców zależy zapewnić, by pozyskać lub zatrzymać najlepszych pracowników

spełnia ich zawodowych potrzeb i oczekiwań nieuchronnie wywoływać będzie w nich poczucie alienacji. Gdy nie będą oni widzieli możliwości zmiany swojej sytuacji, mogą przejawiać apatię, bierność, podatność na nadmierne spożywanie alkoholu i „ucieczkę” w choroby psychosomatyczne<sup>23</sup>. Ujemny wynik konfrontacji własnych oczekiwań z tym co proponują pracownikom pracodawca, skłaniać ich może także do „wymuszenia” na pracodawcy korekty, albo – gdy frustracja z powodu niezgodności jest zbyt wielka – do odejścia z firmy. O odejściu pracownika z pracy decyduje zazwyczaj wiele czynników, jednakże skutkiem utrzymywania się zbyt dużych dysproporcji pomiędzy oczekiwaniami pracobiorców odnośnie warunków pracy, a tym co pracodawcy w regionie lubelskim im zapewniają, może być w perspektywie kilku najbliższych lat, znaczna emigracja szczególnie młodych pracobiorców, tj. obecnych uczniów i studentów. Emigrować będą albo do innych regionów kraju, gdzie nie występują wcale lub w dużo mniejszym stopniu powyższe dysproporcje albo do krajów Europy zachodniej. Skutkiem tego może być sytuacja wyraźnego „braku rąk” do pracy w niektórych zawodach.

<sup>23</sup> Chępa S. (1994). Od alienacji do pracowniczej podmiotowości. W: S. Witkowski (red.). Psychologia sukcesu. Warszawa: PWN.

Niewystarczająca podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach wymusić będzie na pracodawcach proponowanie pracownikom wyższych zarobków, lub też rekrutowanie potencjalnie odpowiednich osób i szkolenie ich, by uzyskały na danym stanowisku wymagane standardy. W obu przypadkach będzie to zwiększało koszty pracy i jednocześnie zmniejszało konkurencyjność na rynku, gdyż firmy będą zmuszone zrównoważyć przychody i koszty zwiększając cenę produktów lub usług<sup>24</sup>.

Pracodawcy zdają sobie z tego sprawę, gdyż zdaniem 89,4% z nich, aby zatrzymać pracowników w firmie lub zatrudnić najlepszych na rynku, należy zapewnić im dobre zarobki.

Następnym czynnikiem bardzo istotnym w tym zakresie jest zapewnienie pracownikom pewności pracy – tak twierdzi 53% pracodawców. Zdaniem jednej trzeciej z nich (36%) ważne jest także zapewnienie obecnie pracującym i przyszłym pracownikom ciekawej pracy. Prawie jedna trzecia pracodawców twierdzi (29,3%), że istotnym czynnikiem jest zatrudnianie pracowników na dogodne dla nich umowy.

Dane przedstawione na **rys. 2.9.** wskazują, że pracodawcy są świadomi znaczenia dla pracowników wielkości wynagrodzenia. Daje ono pracownikom z jednej strony podstawę do utrzymania rozsądnego poziomu życia, z drugiej zaś jest uchwytym miernikiem ich wartości dla firmy. Jeżeli pracownicy nie zarabiają tyle, by zrealizować swoje podstawowe cele ekonomiczne, będą szukali pracy gdzie indziej. Podobnie, jeśli będą przekonani, że ich wkład pracy nie jest przez firmę doceniany, mogą odejść z firmy lub wykazywać niedobre nawyki w pracy, niskie morale i małe zaangażowanie w sprawy organizacji<sup>25</sup>.

Mimo, że przedsiębiorcy mają teoretycznie swobodę w kształtowaniu wielkości wypłacanej pensji pracownikom, to jednak praktycznie jej wielkość w dużym stopniu od nich nie zależy. Swoboda kształtowania wynagrodzeń jest pozorna, gdyż na wielkość wynagrodzenia wpływają między innymi przepisy prawa mówiące o wielkości płacy minimalnej, czy pozapłacowych kosztach pracy (np. składki na ubezpieczenia społeczne). Także koniunktura gospodarcza, warunki w danym sektorze rynku, jak również zmiany w dochodach lub cenach mają istotne znaczenie przy ustalaniu przez firmy wielkości wynagrodzenia dla pracowników<sup>26</sup>.

Na **rys. 2.10.** i **rys. 2.11.** przedstawiono wielkość przeciętnego wynagrodzenia brutto jakie proponują pracodawcy z województwa lubelskiego nowozatrudnionym pracownikom.

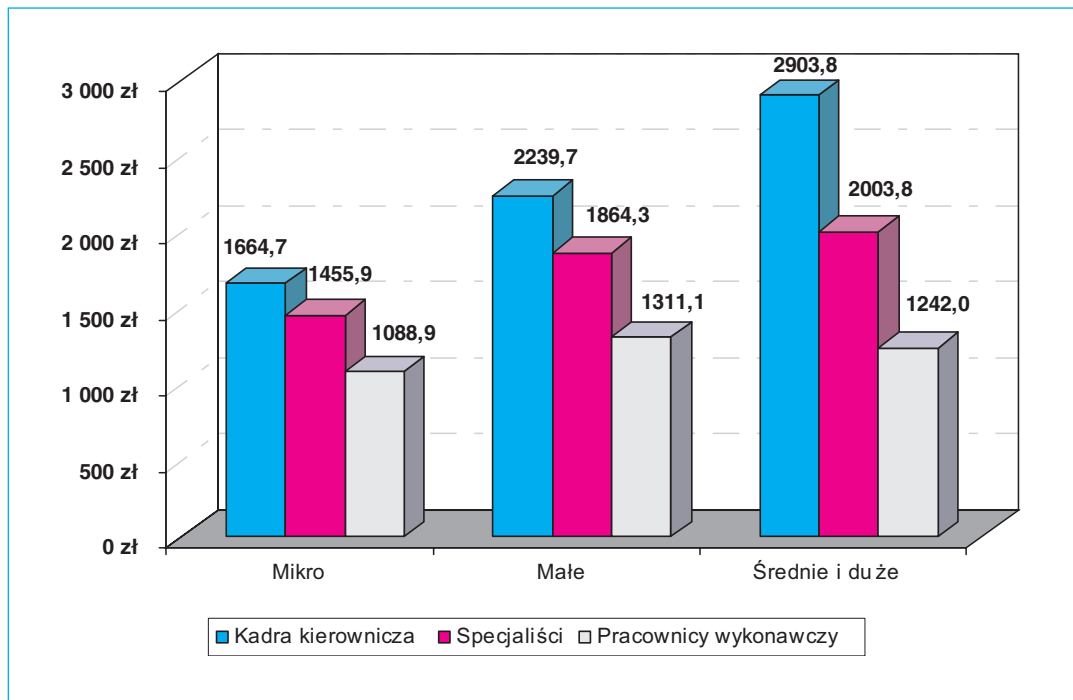
Zarówno wielkość firmy (**rys. 2.10.**) jak i sektor w którym działa (**rys. 2.11.**) nie różnicują w sposób istotny wielkości wynagrodzenia. Można powiedzieć, że im większa firma tym większe wynagrodzenie proponuje nowym pracownikom, to jednak nie są to różnice istotne statystycznie.

Bez względu na sektor, pracownikom wykonawczym firmy proponują średnio ponad 1200 zł, specjaliści mogą liczyć na zarobki w granicach 1800 zł, zaś kadra kierownicza ok. 2300 zł.

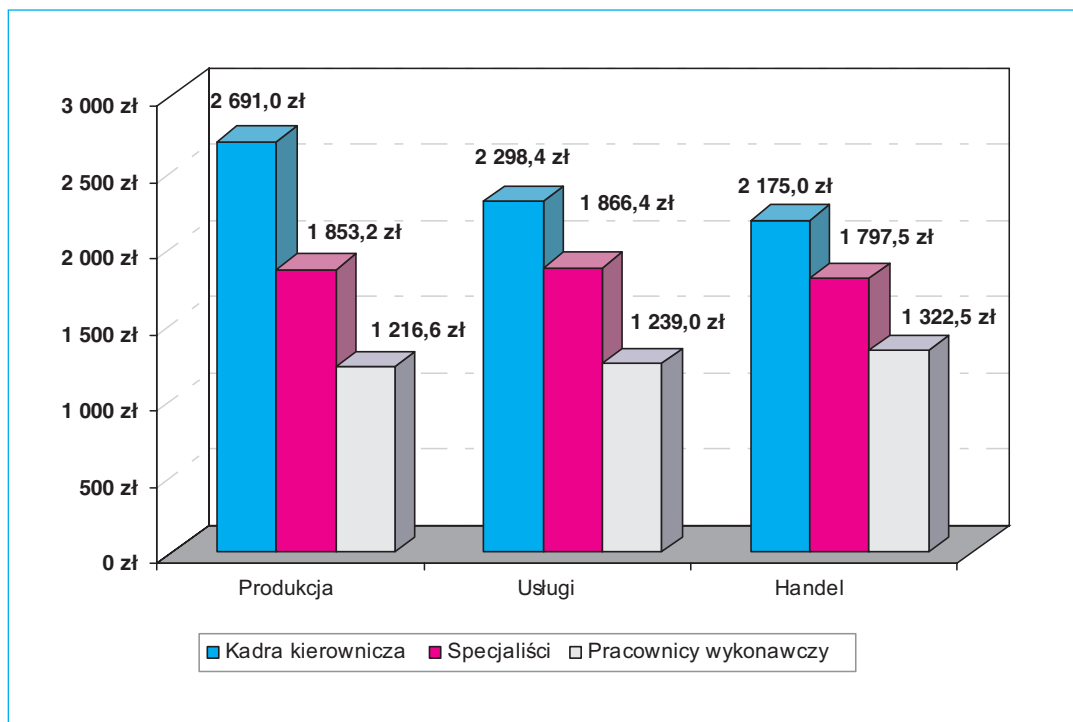
<sup>24</sup> Por. Mc Kena E., Beech N. (1997). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa: Gebethner&Ska, s. 114.

<sup>25</sup> Zob. Griffin R., W. (1996). Podstawy zarządzania organizacjami. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

<sup>26</sup> Louart P. (1997). Kierowanie personelem w przedsiębiorstwie. Warszawa: Poltext.



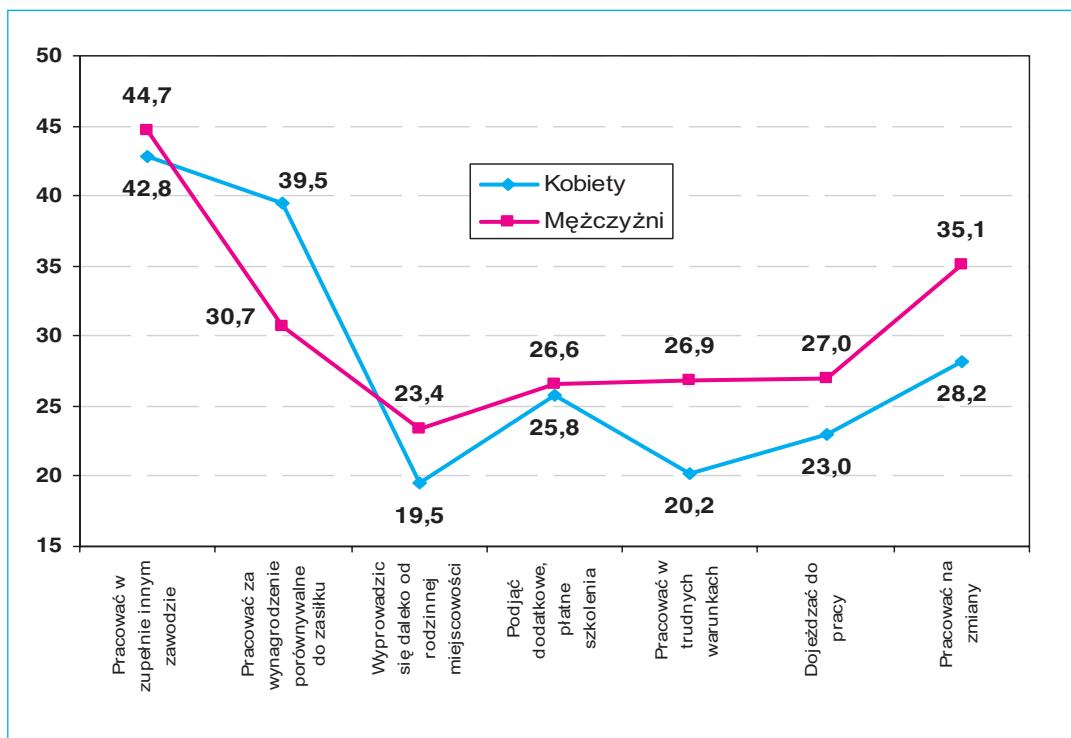
**RYSUNEK 2.10.** Przeciętne wynagrodzenie brutto proponowane nowozatrudnionym pracownikom przez firmy różnej wielkości



**RYSUNEK 2.11.** Przeciętne wynagrodzenie brutto proponowane nowozatrudnionym pracownikom przez firmy działające w różnych sektorach

## 2.2. GOTOWOŚĆ DO POŚWIĘCEŃ BY PODJĄĆ PRACĘ

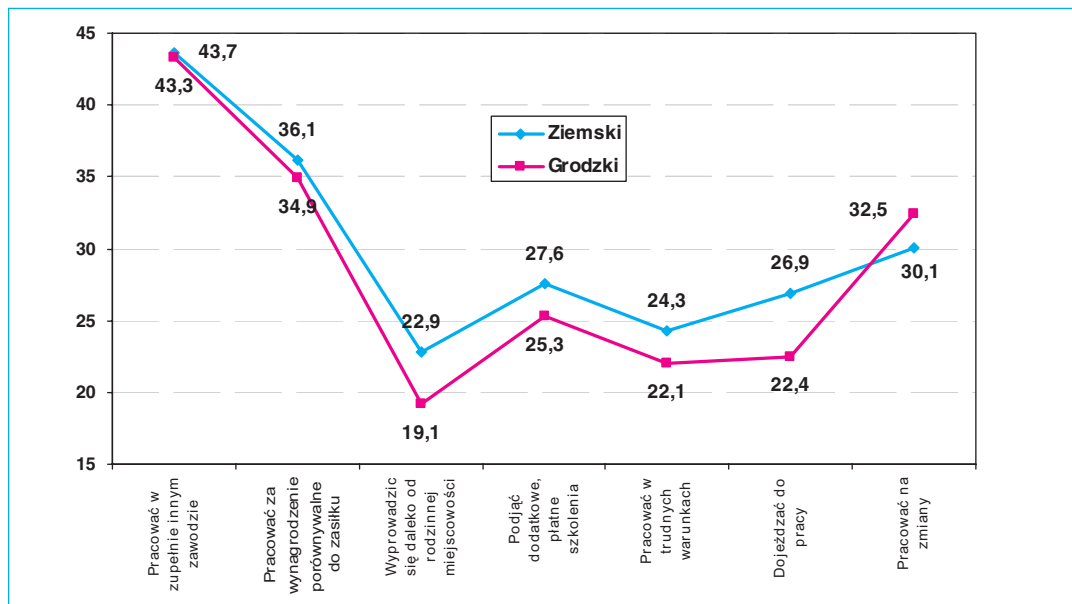
Zdarza się, że czasami pracownicy, aby kontynuować pracę muszą ponieść dodatkowe nakłady, np. uczestniczyć w płatnych szkoleniach, zacząć pracować na zmiany lub też podjąć pracę w innej firmie, do której będą musieli dojeżdżać dalej niż dotychczas. Poniżej przedstawiono skłonność pracowników do podjęcia dodatkowego wysiłku, aby utrzymać dotychczasową pracę lub rozpocząć pracę w innej firmie.



**RYSUNEK 2.12.** Wielkość poświęcenia pracowników, aby podjąć obecną pracę, podzielony według płci

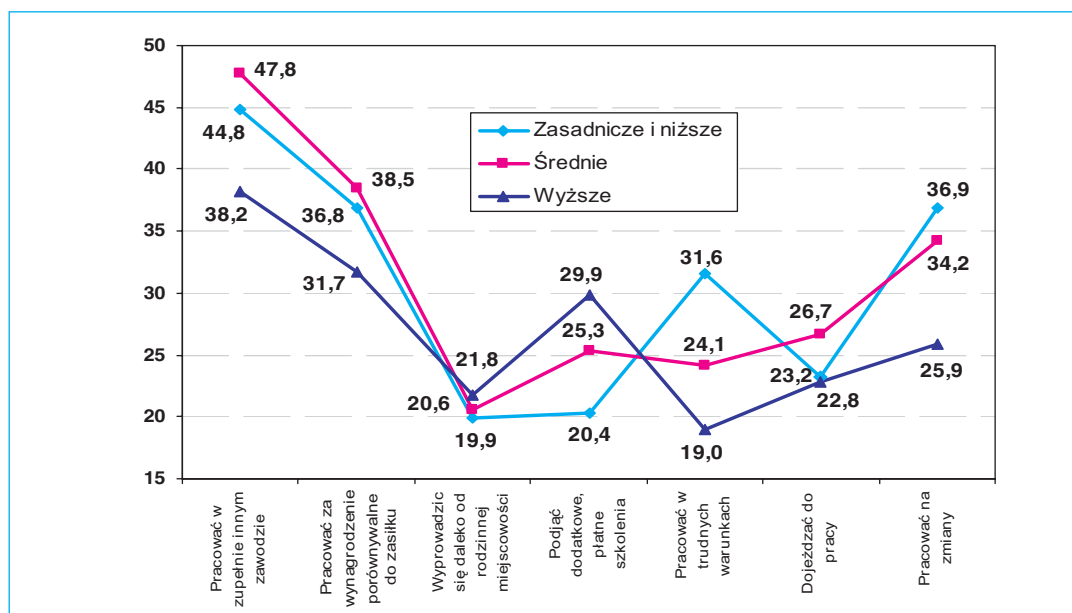
Na **rys. 2.12.** przedstawiono opinie pracowników, jaki wysiłek musieli ponieść aby podjąć obecną pracę. Analizując odpowiedzi badanych w podziale na płeć stwierdzono, że kobiety w porównaniu do mężczyzn w większym stopniu musiały godzić się na wynagrodzenie równe lub niewiele wyższe od zasiłku dla bezrobotnych ( $F=17,893$ ,  $p_i < 0,000$ ). Natomiast mężczyźni musieli częściej wyprawdzić się daleko od rodzinnej miejscowości ( $F=4,735$ ,  $p_i < 0,029$ ), godzić się na pracę w uciążliwych warunkach ( $F=13,565$ ,  $p_i < 0,000$ ), dojeżdżać do pracy ( $F=4,702$ ,  $p_i < 0,02$ ) oraz pracować na więcej niż jedną zmianę ( $F=11,216$ ,  $p_i < 0,000$ ).

Na **rys. 2.13.** przedstawiono jaki wysiłek musiały podjąć osoby mieszkające w powiecie ziemskim i grodzkim, aby podjąć obecną pracę. Z danych tam przedstawionych wynika, że osoby mieszkające w powiecie ziemskim zmuszone były do podejmowania większego wysiłku, aby móc wykonywać obecną pracę praktycznie w każdej dziedzinie, za wyjątkiem pracy wielozmianowej.



**RYСУNEK 2.13.** Wielkość poświęcenia pracowników, aby podjąć obecną pracę, według typu powiatu

Jednakże tylko w przypadku zmiany miejsca zamieszkania oraz dojazdów różnice są statystycznie istotne. Oznacza to, że osoby mieszkające w powiecie ziemskim, aby podjąć obecną pracę częściej musiały wyprowadzić się daleko od rodzinnej miejscowości ( $F=4,524$ ,  $p_i < 0,033$ ) oraz podjąć uciążliwe dojazdy do pracy ( $F=6,044$ ,  $p_i < 0,014$ ).



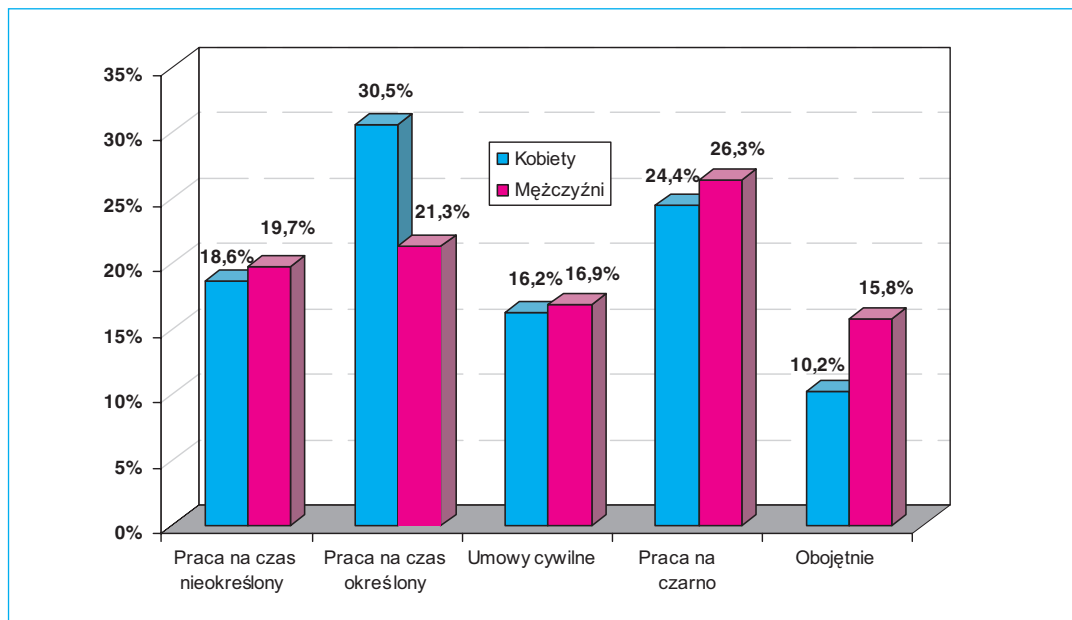
**RYСУNEK 2.14.** Wielkość poświęcenia pracowników, aby podjąć obecną pracę według wykształcenia

Z kolei wykształcenie różnicowało w sposób znaczny – istotny statystycznie – praktycznie prawie w każdym wypadku ( $F=6,238$ ,  $p_i < 0,000$ ). To, jaki dodatkowy wysiłek musiały podjąć osoby, aby pracować w zależności od posiadanego wykształcenia przedstawiono na **rys. 2.14**.

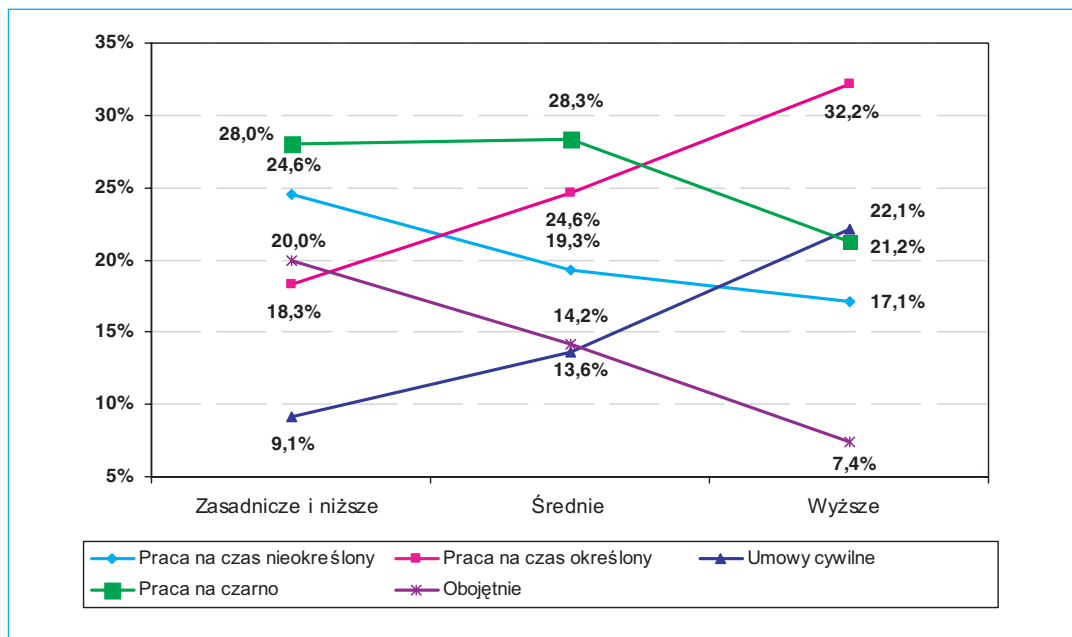
Osoby z wyższym wykształceniem rzadziej musiały rozpoczynać pracę w innym zawodzie niż wycuczony ( $F=8,270$ ,  $p_i < 0,000$ ), oraz znacznie rzadziej podejmować pracę za wynagrodzenie równe lub nieznacznie wyższe od zasiłku dla bezrobotnych ( $F=4,879$ ,  $p_i < 0,007$ ). Natomiast częściej musiały podejmować dodatkowe, płatne szkolenia niż osoby z wykształceniem średnim, zawodowym i poniżej zawodowego ( $F=6,213$ ,  $p_i < 0,002$ ). Im osoby miały niższe wykształcenie tym częściej musiały podejmować pracę w trudnych warunkach ( $F=11,748$ ,  $p_i < 0,000$ ) oraz częściej pracować na zmiany (10,004,  $p_i < 0,000$ ).

Stwierdzono różnice istotne statystycznie odnośnie godzenia się na najmniej korzystną formę pracy wśród pracowników płci męskiej i żeńskiej ( $\chi^2=15,906$  przy  $df=4$   $p_i < 0,003$ ). Około jedna piąta pracowników (18,6% kobiet i 19,7% mężczyzn) może się zgodzić tylko na pracę na czas nieokreślony. Pracę na czas określony jest w stanie zaakceptować jedna trzecia badanych kobiet (30,5%) oraz jedna piąta badanych mężczyzn (21,3%). Z kolei umowy cywilne może zaakceptować 16,2% kobiet i 16,9% mężczyzn. Na czarno jest skłonnych podjąć pracę 24,4% badanych kobiet i 26,3% badanych mężczyzn. Dla 10,2% kobiet i 15,8% mężczyzn jest obojętne, czy będą pracowali na umowę czy też na czarno.

Stwierdzono także istotne statystycznie zróżnicowanie skłonności do zgody pracowników na najmniej korzystną formę umowy o pracę w zależności od wykształcenia ( $\chi^2=55,4137$ ,  $df=8$ ,  $p_i < 0,000$ ). Wyniki te przedstawione są na



**RYSUNEK 2.15.** Najmniej korzystne formy umów, jakie zaakceptowałyby pracownicy w zależności od płci



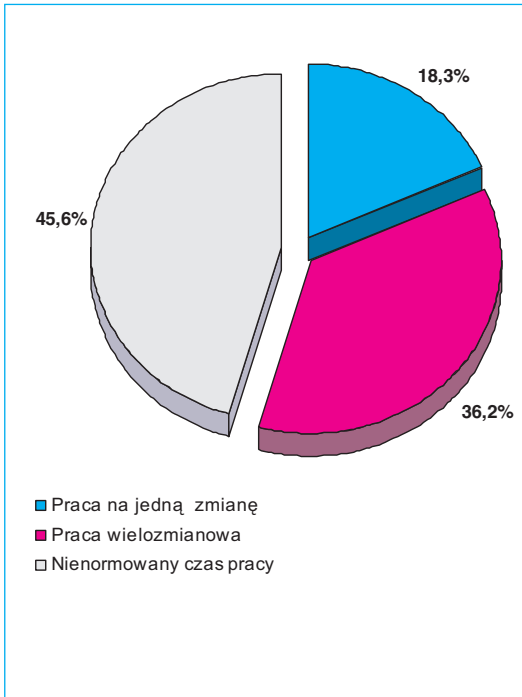
**RYСУNEK 2.16.** Skłonność do akceptacji najmniej korzystnej formy umowy w zależności od wykształcenia.

**rys. 2.16.** Najwięcej osób z wykształceniem zasadniczym i niższym (28%) może zaakceptować tylko pracę na czas nieokreślony, natomiast najmniej zaś z wyższym (17,1%). Pracować na czarno jest skłonna zgodzić się prawie jedna trzecia osób z wykształceniem zasadniczym i niższym (28%) oraz średnim (28,3%). Natomiast na ten rodzaj pracy zgodziłoby się tylko 22,1% osób z wykształceniem wyższym. Najmniej osób z wykształceniem zasadniczym i niższym w porównaniu z osobami z wykształceniem średnim i wyższym zgodziłoby się pracować na umowy cywilno-prawne, tj. umowy zlecenie i umowy o dzieło (9,1%), podczas gdy na te formy umowy zgodziłoby się 13,6% osób z wykształceniem średnim i ponad jedną piątą osób (22,1%) z wykształceniem wyższym. Podobna tendencja dotyczy pracy na czas określony. Najczęściej tę formę umowy zaakceptowałyby osoby z wykształceniem wyższym (32,2%), mniej byłoby osób z wykształceniem średnim (24,6%) i najmniej z wykształceniem poniżej średniego. Najmniej obojętna jest forma umowy dla osób z wykształceniem wyższym (7,4% zaś najbardziej obojętna dla osób z wykształceniem zasadniczym i niższym (20%)

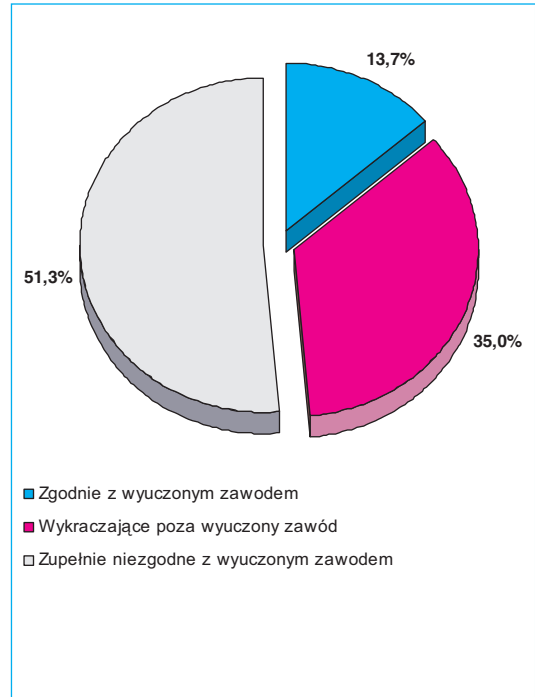
Nie stwierdzono różnic odnośnie stopnia akceptacji najmniej korzystnych form umowy o pracę analizując to zagadnienie pod kątem miejsca zamieszkania badanych pracowników (w powiecie grodzkim czy ziemskim) oraz płci.

Obydwie grupy badanych podobnie podchodzą do organizacji czasu pracy. Dane te zostały przedstawione na **rys. 2.17**. Z danych tam zamieszczonych wynika, że 18,3% badanych pracowników zaakceptuje tylko pracę na jedną zmianę. Z kolei ponad jedna trzecia pracowników (36,2%) może pracować wielozmianowo. Prawie połowa badanych osób twierdzi, że skłonna jest pracować w nienormowanym czasie pracy.





**RYSUNEK 2.17.** Skłonność badanych pracowników do akceptacji najmniej korzystnych warunków organizacji czasu pracy.



**RYSUNEK 2.18.** Skłonność badanych pracowników do akceptacji pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem

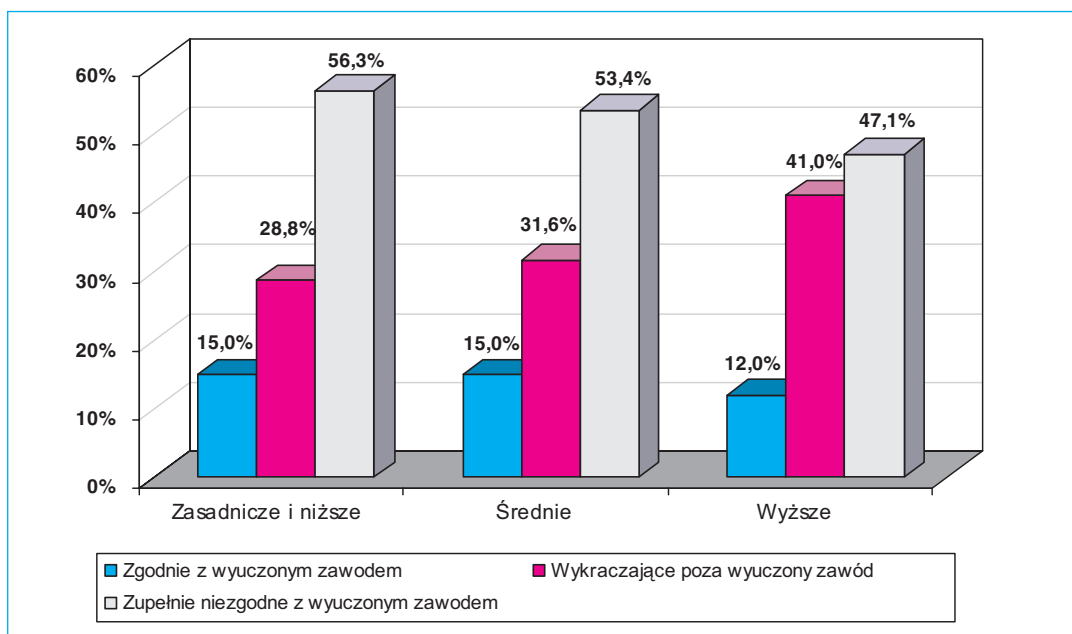
Nie stwierdzono także statystycznie istotnych różnic w przypadku akceptacji najmniej korzystnych warunków organizacji pracy u osób z różnym wykształceniem.

Na **rys. 2.18.** przedstawiono dane odnośnie akceptacji przez pracowników najmniej korzystnego charakteru pracy. Nieznacznie więcej niż jedna dziesiąta badanych pracowników (13,7%) twierdzi, że mogą oni pracować tylko w wyuczonym zawodzie. Ponad jedna trzecia osób uważa, że mogłaby podjąć pracę, która wykracza poza ich wyuczony zawód. Natomiast ponad połowa badanych pracowników jest skłonna podjąć taką pracę, która nawet jest zupełnie niezgodna z wyuczonym zawodem. Dane te wskazują na dużą mobilność zawodową pracowników województwa lubelskiego. Nasiloną konkurencja i szybko zmieniające się potrzeby klientów sprawiają, że firma nie jest w stanie zagwarantować pracownikowi – niezależnie od jego wydajności i jakości pracy – utrzymania zajmowanego stanowiska, dlatego też duża mobilność zawodowa pracowników jest bardzo korzystnym zjawiskiem. Może w istotny sposób ułatwić im – poprzez szkolenia i doskonalenie zawodowe – podejmowanie nowych zadań w firmie na zupełnie innym stanowisku pracy<sup>27</sup>.

Stwierdzono istotne statystycznie różnice wśród osób z różnym wykształceniem dotyczące akceptacji pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem ( $\chi^2=12,2952$ ,

<sup>27</sup> Zob. Kanter R. M., (1998), Pozyskiwanie ludzi do organizacji przyszłości. W: F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard (red), Organizacja przyszłości, Warszawa: Business Press, s. 159 – 172.

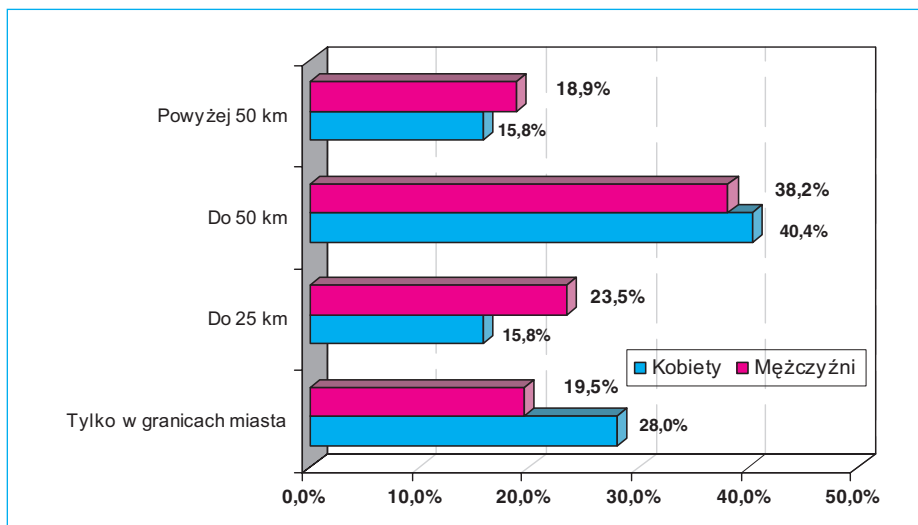
df=4,  $p < 0,015$ ). Na **rysunku 2.19**, przedstawiono dane dotyczące skłonności do zmiany charakteru pracy wśród pracowników o różnym wykształceniu. Wynika z nich, że im osoby mają mniejsze wykształcenie tym większy ich odsetek zgadza się na pracę zupełnie niezgodną z wyuczonym zawodem. Natomiast odwrotna tendencja występuje w przypadku akceptacji pracy wykraczającej poza wyuczony zawód. W tym wypadku im wyższe wykształcenie, tym więcej osób jest skłonnych do podejmowania pracy wykraczającej poza wyuczony zawód.



**RYСУNEK 2.19** Gotowość pracowników do akceptacji pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem według wykształcenia

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić bardzo dużą skłonność pracowników z regionu lubelskiego do mobilności w aspekcie geograficznym – w tym wypadku rozumianym, jako pokonywanie znacznych odległości z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. Gdyby zaszła taka potrzeba duża część pracowników jest skłonna do pokonywania większych niż dotychczas odległości z miejsca zamieszkania do miejsca pracy.

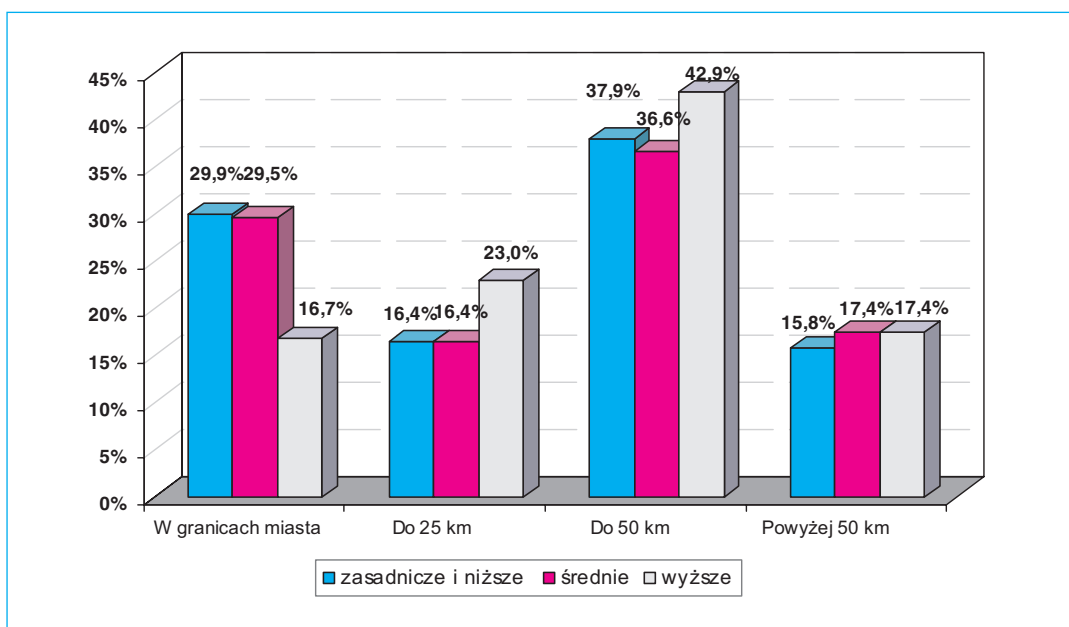
Stwierdzono występowanie istotnych statystycznie różnic odnośnie zgody pracowników do ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z dojazdem w zależności od płci, wykształcenia i zamieszkania w powiecie ziemskim lub grodzkim. Analizując przekonania pracowników (kobiet i mężczyzn) dotyczące najmniej korzystnej odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania, jaką zgodziliby się pokonywać można stwierdzić, że kobiety w mniejszym stopniu skłonne są dojeżdżać do pracy ( $\chi^2 = 18,2632$  przy  $df = 3$ ,  $p < 0,0003$ ). Prawie jedna trzecia z nich nie zgodziłaby się pracować poza granicami miasta. W przypadku mężczyzn, to tylko jedna piąta. Tylko 15,8% kobiet zgodziłoby się na dojeżdżanie do pracy z odległości mniejszej niż 25 kilometrów, podczas gdy godzi się na to prawie jedna czwarta mężczyzn. Podobnie, o 3,1% jest mniej



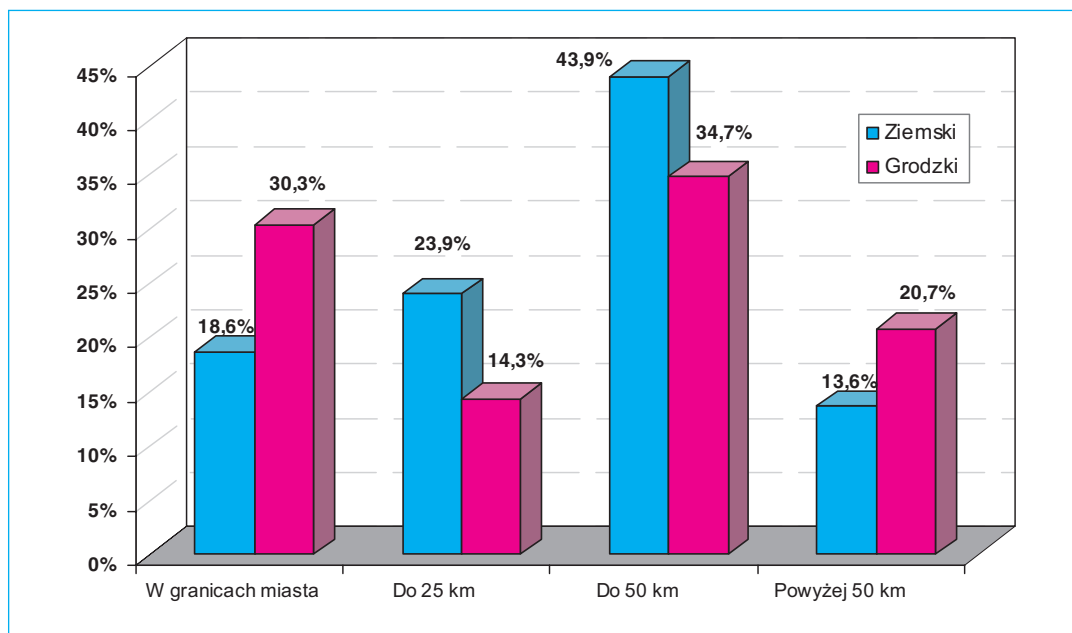
**RYСУNEK 2.20.** Gotowość pracowników do podjęcia dojazdów do pracy, podział wg płci.

kobiet niż mężczyzn, które zgodziłyby się dojeżdżać do pracy powyżej 50 km. Odwrotna sytuacja jest przy pokonywaniu odległości do pracy w granicach do 50 km. W tym wypadku kobiet jest o 2,2% więcej.

Pod względem wykształcenia najbardziej mobilne są osoby z wyższym wykształceniem ( $\chi^2=28,0$  przy  $df=6$ ,  $pi<0,000094$ ). Ilustruje to **rys. 2.21**. Prawie jedna trzecia pracowników z wykształceniem zawodowym i niższym oraz średnim nie jest skłonna do dojeżdżania dalej niż tylko w granicach miasta. Z kolei pracowników z wyższym wykształceniem, którzy nie zgodziliby się na dojeżdżanie



**RYСУNEK 2.21.** Gotowość pracowników do podjęcia dojazdów do pracy, podział wg wykształcenia



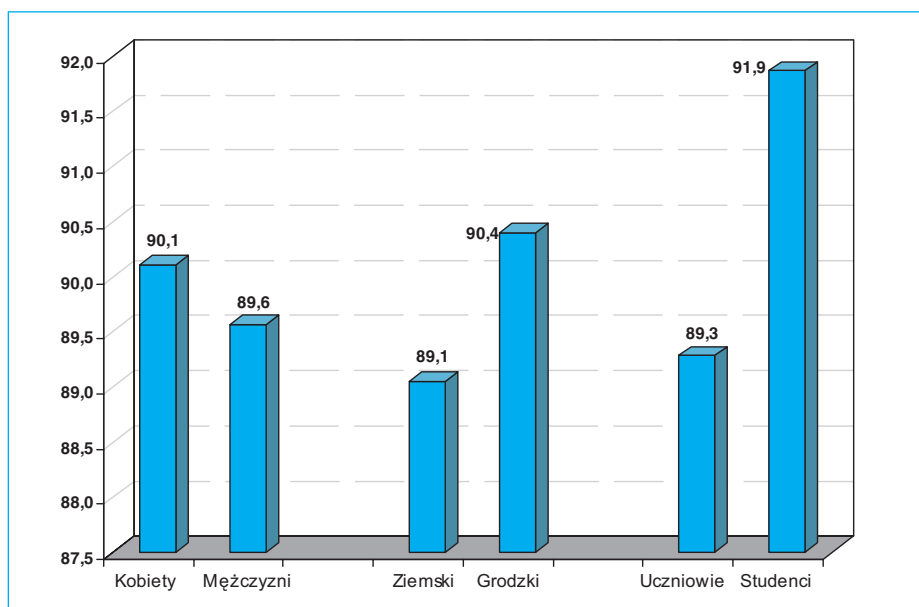
**RYСУNEK 2.22.** Gotowość pracowników do podjęcia dojazdów do pracy, podział wg typu powiatu

z większej odległości jest tylko 16%. Na dojeżdżanie do pracy do 25 km zgodziłyby się 23% osób z wyższym wykształceniem i tylko 16,4% z wykształceniem średnim oraz zawodowym i niższym. Więcej pracowników z wyższym wykształceniem (42,95%) zgodziłyby się dojeżdżać do pracy w granicach 50 km natomiast osób z wykształceniem zawodowym i niższym jest 37,9%, zaś z wykształceniem średnim 36,6%. Prawie 17% osób zgodziłyby się dojeżdżać do pracy ponad 50 km.

Stwierdzono istotną statystycznie różnicę w skłonności do ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z dojazdem przez pracowników zamieszkałych w powiatach grodzkim i ziemskim ( $\chi^2=45,0957$  przy  $df=3$ ,  $pi<0,000000$ ). Wynika z niej, że pracownicy zamieszkałi w powiatach ziemskich są bardziej mobilni. Dotyczy to szczególnie odległości w granicach do 50 km. Jak przedstawiono to na **rys. 2.22**, jedna trzecia osób zamieszkałych w powiecie grodzkim nie zgodziłyby się dojeżdżać do pracy dalej niż w obrębie miasta. Natomiast pracowników zamieszkałych w powiecie ziemskim o podobnej postawie jest mniej niż jedna piąta. Odwrotne tendencje można zaobserwować jeśli miejsce pracy byłoby oddalone od miejsca zamieszkania w granicach 25 km. W tym wypadku prawie jedna czwarta pracowników z powiatów ziemskich byłoby skłonnych dojeżdżać, natomiast na podobne zachowanie zgodziłyby się tylko 14,3% pracowników pochodzących z powiatów grodzkich. Jeśli byłaby taka potrzeba, prawie połowa pracowników z powiatu ziemskiego zgodziłyby się dojeżdżać w granicach 50 km do pracy, natomiast tylko nieco ponad jedna trzecia pracowników z powiatów grodzkich wyraziłoby zgodę na dojeżdżanie do pracy do 50 km. Z kolei jedna piąta pracowników z powiatów grodzkich zgodziłyby się na dojeżdżanie do pracy powyżej 50 km, zaś tylko 13,6% byłoby takich, którzy mieszkają w powiecie ziemskim.

## 2.3. WARUNKI PRACY OCZEKIWANE I AKCEPTOWANE PRZEZ MŁODZIEŻ

Praca stanowi najważniejszy rodzaj aktywności człowieka od chwili, gdy osiągnąwszy dojrzałość, stara się samodzielnie zdobyć zasoby zapewniające mu byt materialny i egzystencję<sup>28</sup>. Praca jednak nie jest tylko ekonomicznym przymusem lub tylko drogą do zaspokojenia wielu bardzo złożonych potrzeb społecznych, takich jak potrzeba uznania, szacunku i przyjaźni. Pracownicy pragną ponadto, aby ich możliwości były w sposób dojrzały wykorzystywane, w przeciwnym wypadku będą czuli się wyalienowani<sup>29</sup>.



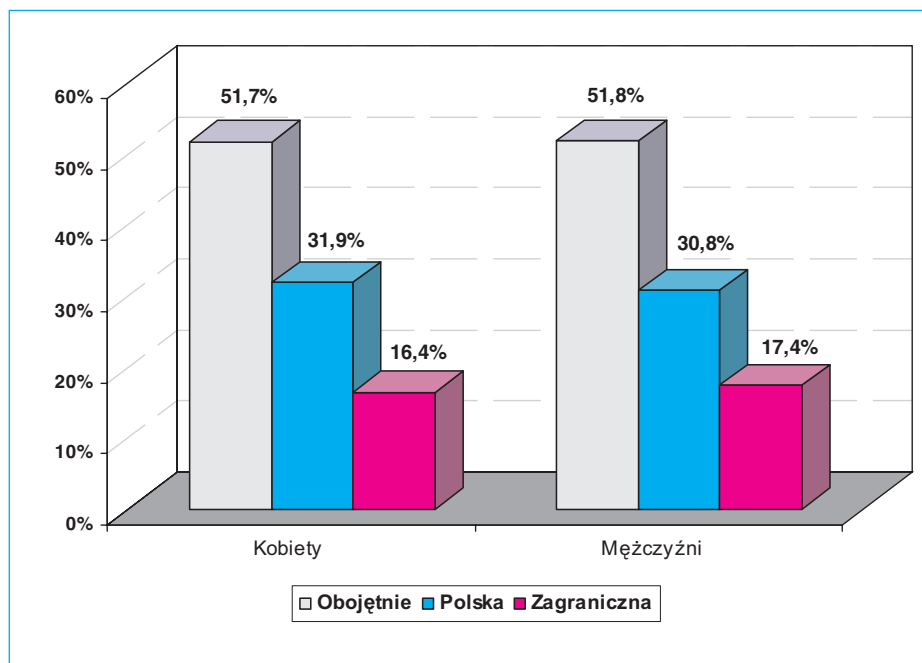
**RYSUNEK 2.23.** Znaczenie, jakie młodzież przypisuje pracy w podziale na płeć, miejsce zamieszkania oraz rodzaj szkoły.

Na **rysunku 2.23.** przedstawiono wagę jaką badana młodzież przypisuje pracy. Z danych tam umieszczonych wynika, że dla młodzieży praca ma bardzo duże znaczenie ( $M > 90$ ).

Stwierdzono ponadto, że kobiety i mężczyźni pracę traktują w podobny sposób. Można jedynie powiedzieć, że ma ona dla kobiet ( $M = 90,1$ ) nieznacznie większe znaczenie niż dla mężczyzn ( $89,6$ ). Natomiast zaobserwowano, że dla osób zamieszkałych w powiecie grodzkim praca ma istotnie statystycznie większe znaczenie, niż dla osób zamieszkałych w powiecie ziemskim ( $F = 3,909$ ,  $p_i < 0,048$ ). Podobnie też stwierdzono, że studenci w porównaniu z uczniami przypisują pracy – istotnie statystycznie – większą wagę ( $F = 8,323$ ,  $p_i < 0,003$ ). Wynika to prawdopodobnie z faktu, że znacznie większa część uczniów niż studentów zamierza dalej się uczyć ( $\chi^2 = 64,144$  przy  $df = 3$ ,  $p_i < 0,000$ ). Zapewne

<sup>28</sup> Ratajczak Z., (1991), Elementy psychologii pracy. Katowice: Uniwersytet Śląski.

<sup>29</sup> Por. Masłowski A., (1990), Motywacja i osobowość, Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.

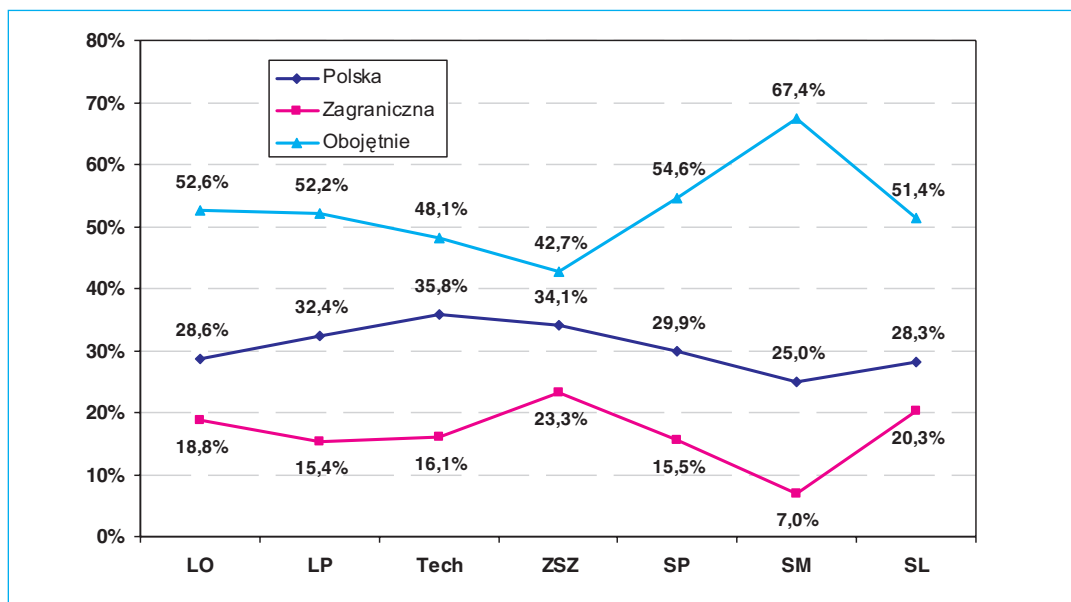


**RYСУNEK 2.24.** Preferencje młodzieży odnośnie pracy w firmie polskiej lub zagranicznej

istnieje wiele możliwych przyczyn tego zjawiska. Jedną z nich może być taka, że dla pracowników z powiatów grodzkich praca najemna jest jedynym możliwym źródłem utrzymania, natomiast w wypadku pracowników z powiatów ziemskich być może oni sami lub ich najbliższa rodzina posiada gospodarstwo rolne. Dawać to może pracownikom z powiatów ziemskich niewielkie, aczkolwiek zawsze, poczucie bezpieczeństwa, że mogą w jakiś sposób utrzymać rodzinę. W przypadku istotnych różnic odnośnie znaczenia pracy dla studentów i uczniów możliwym wytłumaczeniem tego zjawiska może być młodszy wiek tych drugich, a tym samym mniejsza ich dojrzałość oraz świadomość tego, że prawdopodobnie będą mogli dalej kontynuować naukę.

Na **rysunku 2.24.** przedstawiono preferencje potencjalnych pracobiorców, tj. uczniów i studentów odnośnie firmy w jakiej chcieliby pracować. Z zamieszczonych tam danych wynika, że bez względu na płeć połowie młodzieży jest obojętne, czy będą pracować w firmie z przewagą kapitału polskiego czy zagranicznego. Natomiast jedna trzecia badanej młodzieży (30,8% mężczyzn i 31,9% kobiet) uważa, że chcieliby pracować w typowo polskiej firmie. Natomiast około jedna szósta z nich chciałaby pracować w firmie zagranicznej (16,4% kobiet i 17,4% mężczyzn).

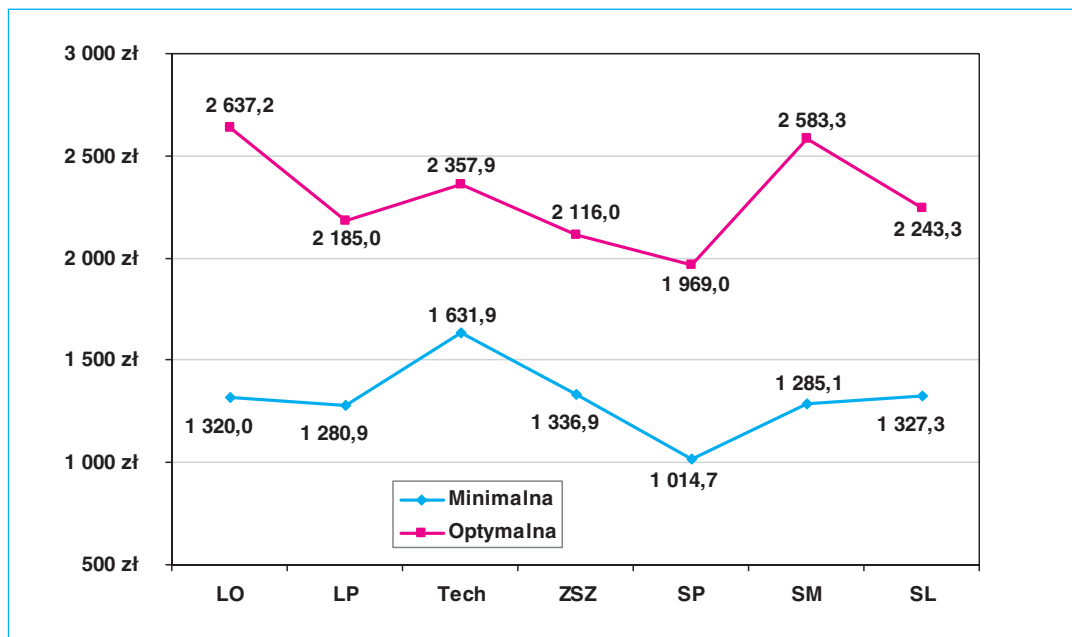
Jeśli preferencje młodzieży odnośnie rodzaju firmy w której chcieliby pracować zostaną przeanalizowane pod kątem miejsca zamieszkania, wówczas można stwierdzić, że tendencje są prawie identyczne. Około połowa badanej młodzieży zarówno z powiatu grodzkiego jak i ziemskiego twierdzi, że jest jej obojętne czy będzie pracować w firmie polskiej czy zagranicznej. Podobnie też jedna trzecia z nich uważa, że najlepiej byłoby gdyby pracowali w firmie polskiej, zaś ponad jedna czwarta chciałaby pracować w firmie zagranicznej.



**RYSUNEK 2.25.** Preferencje młodzieży pracy w firmie polskiej lub zagranicznej w zależności od rodzaju szkoły i studiów.

Zaobserwowano natomiast różnice istotne statystycznie ( $\chi^2=43,802$  przy  $df=12$   $p<0,000$ ) w preferencji młodzieży odnośnie firmy, w której chcieli by pracować w zależności od rodzaju szkoły czy studiów (Rys. 2.25.). Najwięcej obojętnych (67,4%) co do miejsca pracy jest wśród studentów studiów magisterskich (SM). W tej grupie jest także najmniej osób, które chciałyby pracować w firmie zagranicznej (7%), a jedna czwarta z nich preferuje pracę w firmie polskiej. Najwięcej zaś osób (23,3%) pragnących pracować w firmie zagranicznej uczy się w szkołach zawodowych (ZSZ). Być może jest to związane z chęcią wyjazdu do państw zachodnich Unii Europejskiej.

Uczniowie szkół zawodowych są grupą osób o najbardziej sprecyzowanych poglądach odnośnie firmy, w której chcą pracować. Ponad połowa z nich (57,4%) ma określone preferencje. Drugą pod tym względem grupą są uczniowie techników. W tym jednak wypadku, najwięcej z nich w porównaniu z innymi grupami chce pracować w firmie polskiej (35,8%), a tylko 16,1% w firmie zagranicznej. Uczestnicy studium pomaturalnych (54,6%) oraz uczniowie liceów ogólnokształcących (52,6%) są kolejnymi grupami, w których ponad połowie osób jest obojętne gdzie będą pracowały. Liczba osób z poszczególnych grup, którym jest obojętne w jakiej firmie będą pracowały – polskiej czy zagranicznej – może wskazywać na stopień mobilności danej grupy. Im bardziej mobilne są osoby szukające pracy, tym mniej zwracają uwagę na to jaka firma zaoferuje im pracę – mała czy duża, polska czy zagraniczna, działająca w sektorze produkcji, usług czy handlu. Podobnie mniejsze dla nich znaczenie ma lokalizacja firmy pod względem regionu czy kraju. Duży stopień mobilności może oznaczać, że potencjalni pracownicy – aktualnie uczący się lub studium – zechcą po skończeniu nauki wyjechać z województwa lubelskiego, co w dłuższej perspektywie czasowej może mieć niekorzystne skutki dla regionu lubelskiego, gdyż istotnie zmniejszy się podaż pracy.



**RYSUNEK 2.26.** Wielkość wynagrodzenia netto najbardziej odpowiednia i minimalna, za jaką młodzież zgodziłaby się pracować

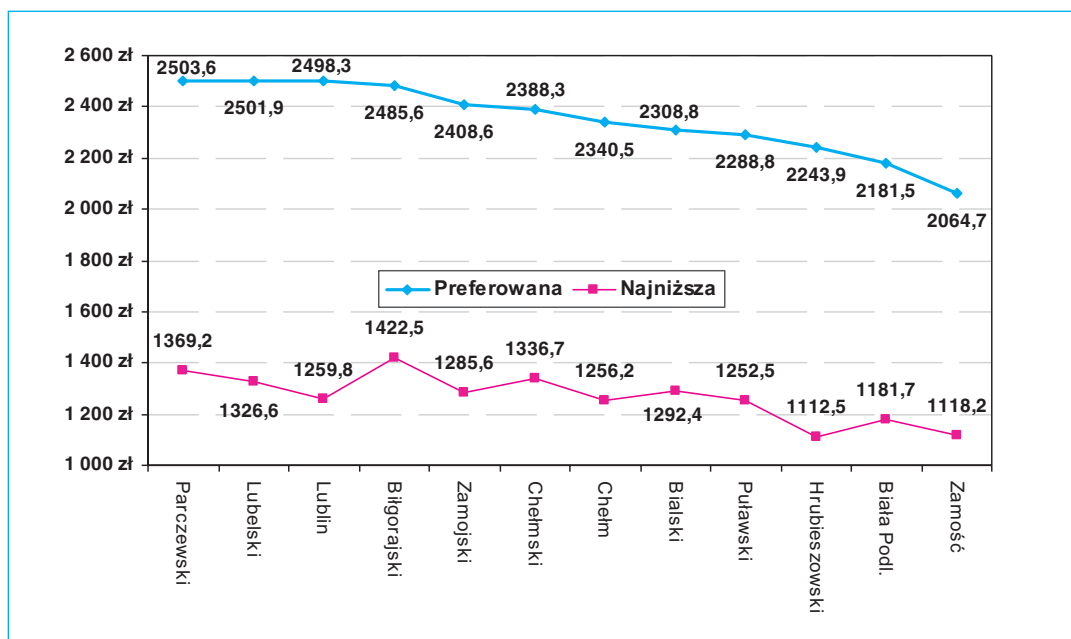
Na **rys. 2.26.** przedstawiono wielkość zarobków netto jakie młodzież (studenci i uczniowie) chcieliby osiągać oraz najniższe wynagrodzenie za jakie zgodziliby się pracować. Jak można było przypuszczać wynagrodzenie, które młodzież chciałaby otrzymywać jest istotnie statystycznie wyższe od najniższego, jakie zgodziłaby się otrzymywać ( $F=6,601$ ,  $pi<0,000$ ). Najbardziej plastyczni pod tym kątem są studenci studiów magisterskich oraz uczniowie liceum. Obydwie grupy zgodziłyby się pracować za wynagrodzenie o połowę niższe niż to, które byłyoby dla nich najbardziej odpowiednie.

Należy jednak zaznaczyć, że obydwie grupy określiły wynagrodzenie optymalne na poziomie najbardziej zbliżonym do średniej płacy w sektorze publicznym w województwie lubelskim (2750,69 zł<sup>30</sup>) i było ono najwyższe spośród zadeklarowanych przez wszystkich badanych, jak też jest większe od średniego wynagrodzenia w województwie. Pozostałe grupy młodzieży określiły swoje wynagrodzenie optymalne na poziomie bliskim przeciętnej płacy w sektorze przedsiębiorstw, która w miesiącu czerwcu 2006 r. wynosiła 2071,15 zł. Z kolei uczestnicy studiów podyplomowych określili swoje wynagrodzenie oczekiwane (1969,0 zł) oraz akceptowane (1014,7 zł) na najniższym poziomie w porównaniu z innymi grupami młodzieży.

Porównano także, jakiego wynagrodzenia oczekuje młodzież w zależności od miejsca zamieszkania oraz za jaką najniższą płacę zechciałyby pracować. Dane te przedstawiono na **rys. 2.27.** Stwierdzono, że powiat w którym młodzież mieszka, różnicuje zarówno wielkości wynagrodzenia jaką młodzi ludzie wchodzą na rynek pracy chcieliby otrzymywać ( $F=3,020$ ,  $pi<0,0005$ ),

<sup>30</sup> Por. [http://www.stat.gov.pl/urzedy/lublin/nowe/komunikat\\_6.pdf](http://www.stat.gov.pl/urzedy/lublin/nowe/komunikat_6.pdf) (20. 09.2006)



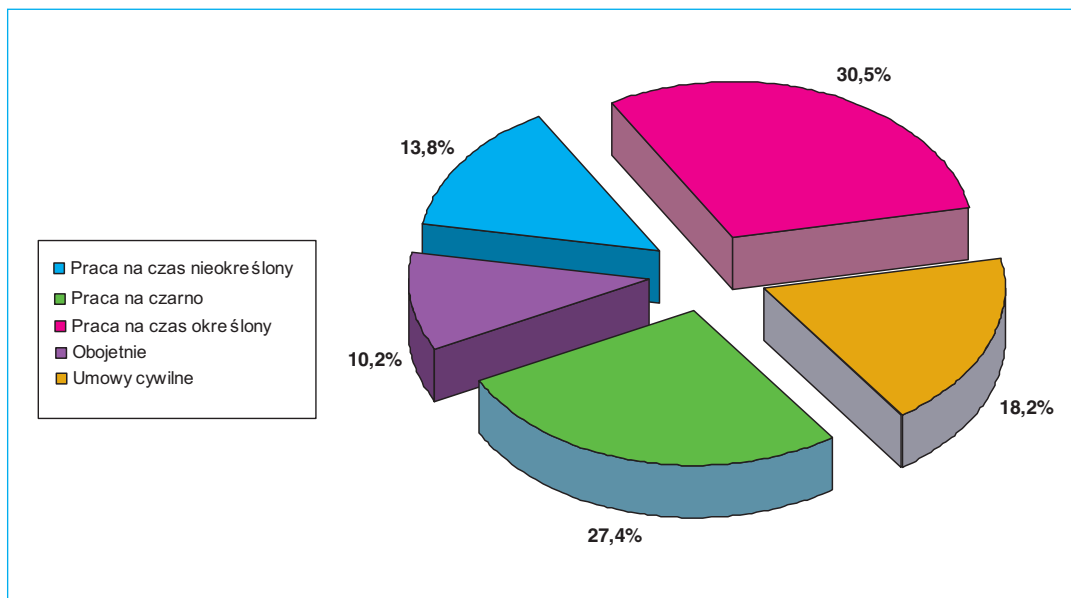


**RYСУNEK 2.27.** Wielkość wynagrodzenia najbardziej odpowiednia i minimalna za jaką młodzież zgodziłaby się pracować w zależności od miejsca zamieszkania

oraz najniższą płacę za jaką zgodziliby się pracować ( $F=2,350$ ,  $p<0,007$ ). Różnica pomiędzy wysokością najbardziej odpowiedniej płacy wynosi 498,7 zł. Najwięcej za wykonaną pracę chciałaby otrzymywać młodzież z powiatu parczewskiego – 2505,6 zł, zaś najmniejszą i zarazem najbardziej odpowiednią płacę chciałaby otrzymywać młodzież z Zamościa. Wielkość najniższego wynagrodzenia, za jaką młodzież zechciała by pracować wynosi od 1112,5 zł (powiat hrubieszowski) do 1422,5 zł (powiat biłgorajski). Z kolei różnica w wynagrodzeniu, w poszczególnych powiatach, za jakie młodzież zgodziłaby się pracować wynosi 310,0 zł. Największa różnica pomiędzy najniższą płacą za jaką badana młodzież chciałaby pracować a najbardziej odpowiednim wynagrodzeniem wynosi 57,2% w wypadku młodzieży z powiatu biłgorajskiego, zaś najniższa 49,6% - dla młodzieży z powiatu hrubieszowskiego.

Badana młodzież w zdecydowanej większości (86,8%) uważa, że najbardziej korzystną dla niej formą umowy jest umowa na czas nieokreślony. Znacznie mniej bo tylko 6,2% młodzieży uważa, że równie odpowiednią formą umowy byłaby umowa na czas określony. Niecałe trzy procent (2,4%) z kolei twierdzi, że dla nich najbardziej właściwą umową o pracę byłaby umowa cywilno-prawna, tj. umowa o dzieło lub zlecenie. Dla 3,6% badanych respondentów rodzaj umowy jest obojętny. Natomiast tylko 1% młodzieży twierdzi, że dla nich najlepiej byłoby pracować „na czarno”, czyli bez żadnej umowy. Na **rys. 2.28.** przedstawiono najmniej korzystne formy umowy, na podstawie których młodzież zgodziłaby się pracować.

Z danych zobrazowanych na **rys. 2.28.** wynika, że ponad połowa (73%) badanej młodzieży jest skłonna pracować na podstawie mniej korzystnej formy umowy niż ta, która byłaby dla niej odpowiednia. Inaczej mówiąc 13,8%

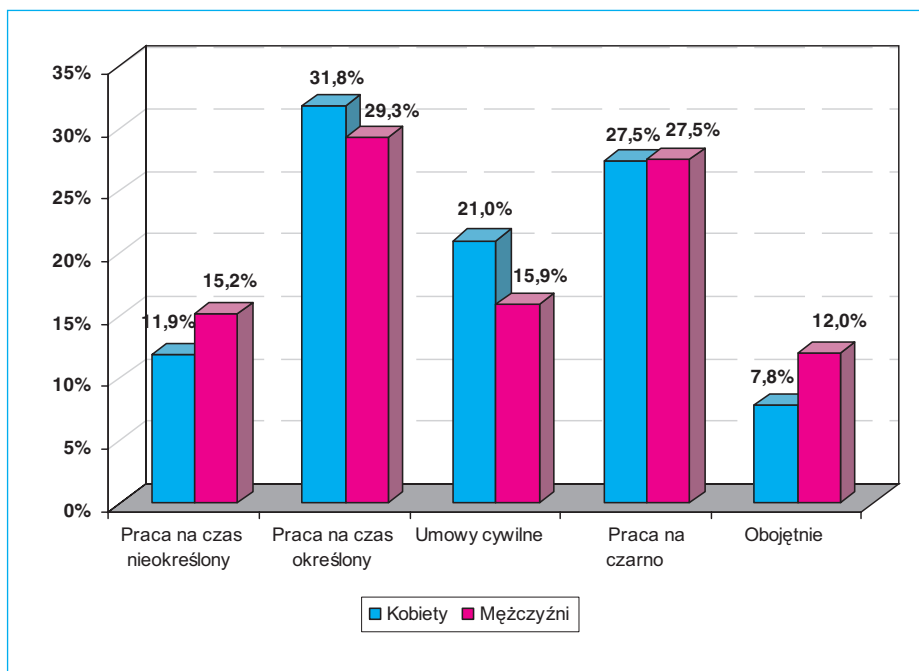


**RYСУNEK 2.28.** Najmniej korzystne formy umowy na podstawie których młodzież zgodziłaby się pracować

młodzieży zgodziłoby się pracować tylko na umowę na czas nieokreślony. Dla 30,5% możliwa do zaakceptowania byłaby umowa na czas określony. 18,2% respondentów skłonna jest pracować na umowy cywilne. Natomiast aż 2,4% badanej młodzieży zgodziłoby się pracować bez żadnej umowy. 10,2% młodzieży, gdyby nie było możliwości pracy na czas nieokreślony, zgodziłoby się pracować na umowę na czas określony, cywilną jak również na czarno.

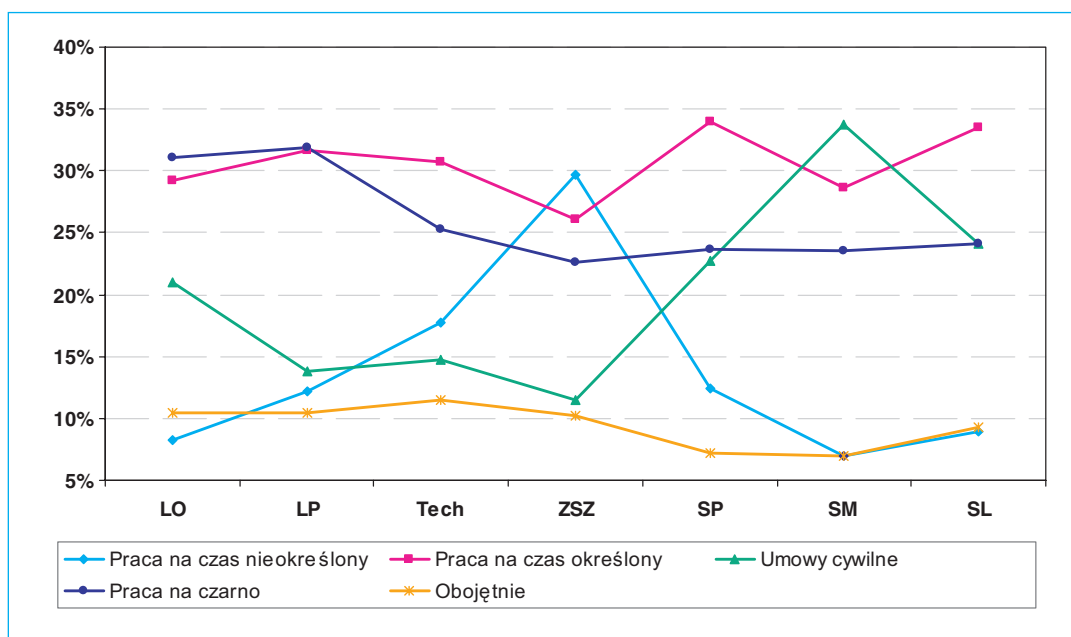
Stwierdzono istotne statystycznie różnice odnośnie zgodny na najmniej korzystne rodzaje umów wśród młodzieży męskiej i żeńskiej ( $x^2=24,769$  przy  $df=4$   $pi<0,000$ ). Zobrazowano to na **rys. 2.29**. Z danych tam przedstawionych wynika, że jedna dziesiąta młodzieży płci żeńskiej (11,9%) zaakceptuje tylko pracę na czas nieokreślony. Mężczyzn w tej grupie jest o 3,3% więcej. Jedna trzecia młodzieży zarówno męskiej (29,3%) i żeńskiej (31,8%) twierdzi, że może się zgodzić na umowę na czas określony. Z kolei jedna piąta kobiet (21,0%) uważa że może pracować na umowy cywilne, podobnie uważa 15,9% badanych mężczyzn. Pracę na czarno podjęłaby prawie jedna trzecia młodzieży – zarówno kobiet (27,5%) jak i mężczyzn (27,5%). Natomiast dla 7,8% kobiet i 12% mężczyzn jest obojętny rodzaj umowy, może być również na czarno.

Na **rys. 2.30** przedstawiono skłonność młodzieży do pracy na najmniej korzystne formy umowy według typu szkoły. Stwierdzono istotną statystycznie różnicę odnośnie najmniej korzystnej formy umowy na jaką zgodziłaby się pracować uczęszczająca od różnego rodzaju szkół młodzież ( $x^2=135,28$  przy  $df=24$   $pi<0,000$ ). Dla 29,6% uczniów szkół zawodowych możliwa jest tylko praca na czas nieokreślony, natomiast tylko 7% studentów studiów magisterski twierdzi, że zgodziłaby się tylko na ten rodzaj umowy. Największą skłonność do pracy na umowę na czas określony mają słuchacze studiów podyplomowych (34%), zaś najmniejszą studenci studiów magisterskich (28,7%). Z kolei pracować na czarno najwięcej skłonnych byłoby absolwentów liceów profilo-

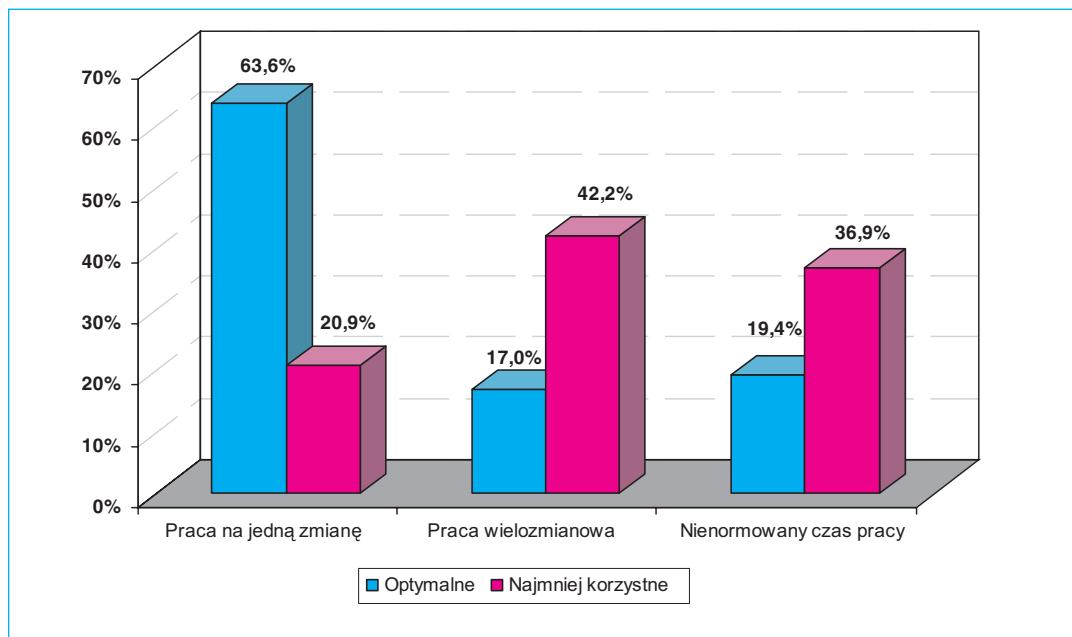


**RYSUNEK 2.29.** Najmniej korzystne formy umów, na które zgodziła by się młodzież męska i żeńska.

wanych (31,9%), zaś najmniej skłonni do pracy bez umowy są uczniowie szkół zawodowych. Bez możliwości pracy na czas nieokreślony, inna forma umowy jest obojętna dla 10,5% uczniów liceum ogólnego. Natomiast tylko dla 7% studentów studiów magisterskich inna forma umowy byłaby obojętna.



**RYSUNEK 2.30.** Najmniej korzystne formy umów na które zgodziłaby się młodzież z różnych typów szkół



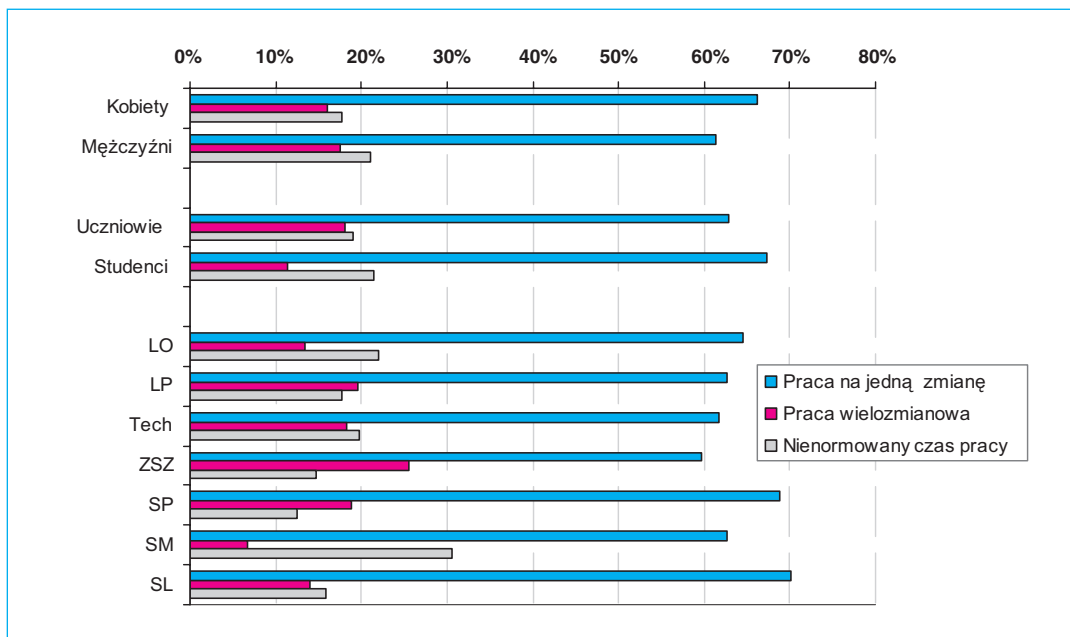
**RYСУNEK 2.31.** Optymalne i najmniej korzystne warunki organizacji czasu pracy na jakie zgodziłaby się młodzież

Na **rys. 2.31.** przedstawiono najbardziej optymalne oraz najmniej korzystne warunki organizacji pracy, możliwe do zaakceptowania przez młodzież. Generalnie najwięcej młodzieży (63,6%) preferuje pracę na jedną zmianę. 17% twierdzi, że dla nich najbardziej optymalna byłaby praca wielozmianowa, zaś 19,4% młodzieży uważa, że dla nich najwłaściwszy byłby nienormowany czas pracy.

W **tabeli 2.1.** oraz na **rys. 2.32.** przedstawiono preferowaną organizację czasu pracy z podziałem na różne grupy młodzieży, tj. kobiety – mężczyźni, uczniowie – studenci oraz w zależności od rodzaju szkoły lub studiów. Występują istot-

**TABELA 2.1.** Preferencje młodzieży odnośnie organizacji czasu pracy

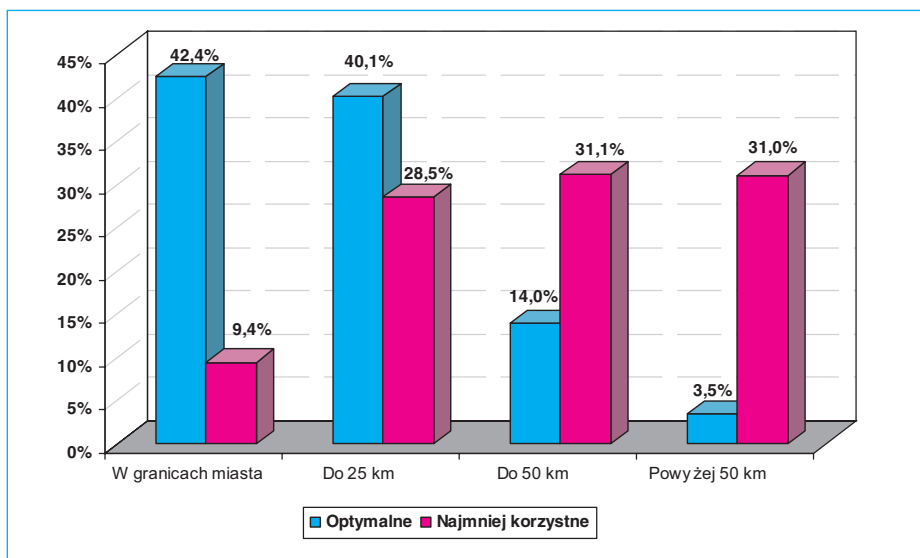
	Praca na jedną zmianę	Praca wielozmianowa	Nienormowany czas pracy
<b>Kobiety</b>	66,2%	16,1%	17,8%
<b>Mężczyźni</b>	61,4%	17,5%	21,1%
<b>Uczniowie</b>	62,9%	18,2%	19,0%
<b>Studenci</b>	67,3%	11,3%	21,4%
<b>Licea ogólne</b>	64,6%	13,4%	22,0%
<b>Licea profilowane</b>	62,6%	19,6%	17,8%
<b>Technika</b>	61,8%	18,3%	19,8%
<b>Zasadnicze Szkoły Zawodowe</b>	59,6%	25,6%	14,8%
<b>Studia podyplomowe</b>	68,8%	18,8%	12,5%
<b>Studia magisterskie</b>	62,6%	6,7%	30,7%
<b>Studia licencjackie</b>	70,1%	14,0%	15,9%



RYSUNEK 2.32. Preferencje młodzieży odnośnie organizacji czasu pracy

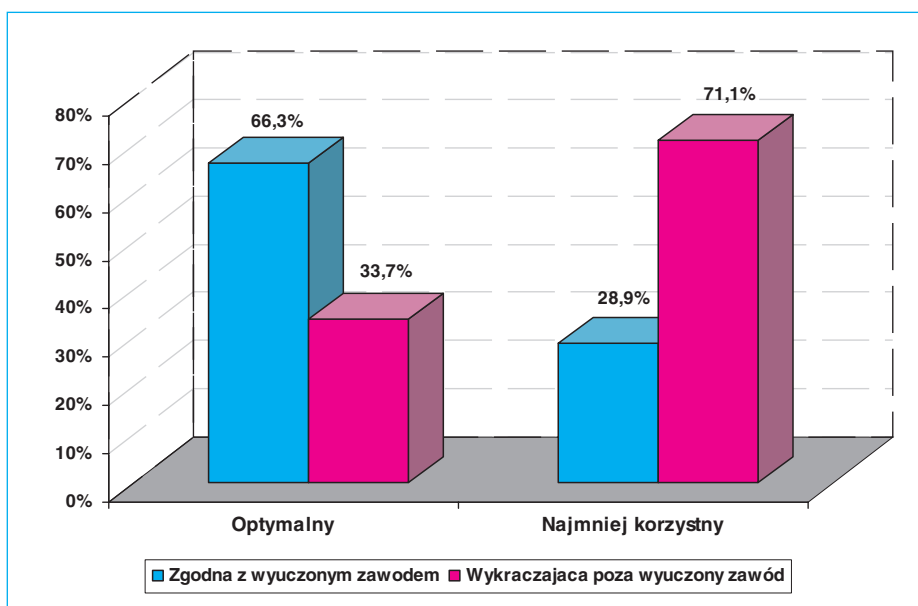
ne statystycznie różnice odnośnie preferencji organizacji czasu pracy wśród młodzieży męskiej i żeńskiej ( $x^2=6,411$  przy  $df=2$   $pi<0,040$ ). Oznacza to, że istotnie statystycznie więcej kobiet (66,2%) niż mężczyzn (61,4%) preferuje pracę na jedną zmianę. Natomiast odwrotnie jest w przypadku pracy wielozmianowej i o nienormowanym czasie pracy. W tym wypadku więcej istotnie statystycznie mężczyzn niż kobiet preferuje te rodzaje pracy. Dla pracy wielozmianowej 17,5% mężczyzn, 16,1% kobiet, zaś pracę wielozmianową preferuje o 3,3% więcej mężczyzn niż kobiet. Stwierdzono także istotne statystycznie różnice pod względem preferencji czasu pracy u uczniów i studentów ( $x^2=12,203$  przy  $df=2$   $pi<0,002$ ), oraz w przypadku analizy pod kątem rodzaju szkoły i studiów, na jakie badana młodzież uczęszcza ( $x^2=51,57$  przy  $df=12$   $pi<0,000$ ).

Największa liczba młodzieży preferuje pracę w granicach miasta (42,4%) oraz do 25 km od miejsca zamieszkania (40,1%). Są jednak takie osoby (14%), które twierdzą, że dla nich odległość optymalna mieści się w granicach do 50 km. Dla 3,5% młodzieży optymalna odległość wynosi powyżej 50 km. Na **rys. 2.33.** przedstawiono na jakie dodatkowe koszty byłaby skłonna zgodzić się młodzież, aby pracować. Z danych tam zaprezentowanych wynika, że 9,4% młodzieży deklaruje pracę tylko w granicach miasta. 28,5% badanych respondentów jest skłonna dojeżdżać do pracy gdy odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy nie jest większa niż 25 km. Z kolei jedna trzecia (31,1%) twierdzi, że jest skłonna zaakceptować oddalenie pracy od miejsca pracy do 50 km. Tyle samo badanych, aby pracować, jest skłonnych dojeżdżać do pracy więcej niż 50 km. Mężczyźni są skłonni pokonywać większe odległości niż kobiety ( $x^2=22,341$  przy  $df=3$   $pi<0,000$ ). Natomiast nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic pomiędzy uczniami i studentami odnośnie najmniej korzystnej odległości jaką byliby w stanie zaakceptować, aby pracować. Tendencje są zbliżone do tych, które obrazują cała grupę młodzieży.

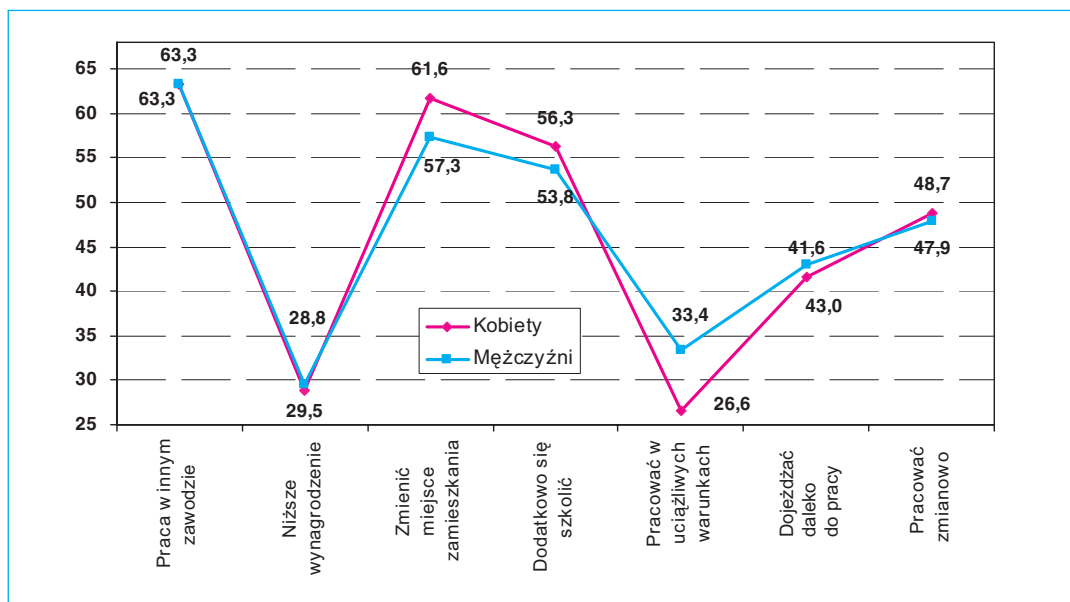


**RYСУNEK 2.33.** Najbardziej optymalna i najmniej korzystna odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, jaką młodzież zgodziłaby się pokonywać.

Dla 63,3% badanej młodzieży najbardziej odpowiednim charakterem pracy jest ten, który jest zgodny z wyuczonym zawodem, zaś 33,7% twierdzi, że może wykonywać zadania wykraczające poza wyuczony zawód. 28,9% respondentów twierdzi, że może pracować tylko w wyuczonym zawodzie, zaś tych, którzy twierdzą, że jeśli trzeba to mogą wykonywać pracę wykraczającą poza ich wyuczony zawód jest 71,1% - zob. [rys. 2.34](#).



**RYСУNEK 2.34.** Skłonność młodzieży do pracy w innym zawodzie niż wyuczony



RYSUNEK 2.35. Gotowość młodzieży do poświęceń, aby tylko podjąć pracę

Badana młodzież gotowa jest do poniesienia dodatkowych kosztów, żeby tylko móc pracować. Zobrazowano to na **rys. 2.35**.

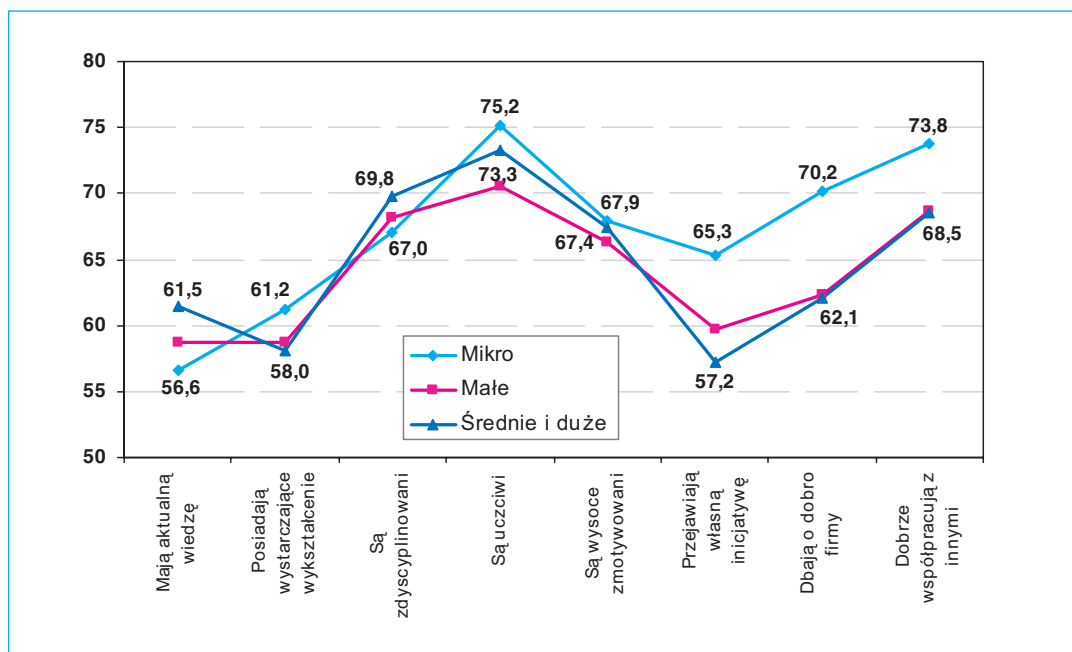
Stwierdzono istotne statystycznie różnice pomiędzy mężczyznami i kobietami odnośnie zmiany miejsca zamieszkania, dodatkowych szkoleń oraz pracy w uciążliwych warunkach. Inaczej mówiąc, kobiety w większym stopniu niż mężczyźni skłonne są do zmiany miejsca zamieszkania ( $F=11,465$ ,  $pi<0,000$ ), oraz podjęcia dodatkowych szkoleń ( $F=13,818$ ,  $pi<0,000$ ). Z kolei mężczyźni są bardziej skłonni do pracy w uciążliwych warunkach ( $F=9,088$ ,  $pi<0,002$ ).

Analizując skłonność do ponoszenia dodatkowych kosztów wśród studentów i uczniów stwierdzono także różnice istotne statystycznie. W tym wypadku studenci w większym stopniu są skłonni do zmiany miejsca zamieszkania ( $F=38,490$ ,  $pi<0,000$ ), oraz do podjęcia dodatkowo płatnych szkoleń ( $F=65,419$ ,  $pi<0,000$ ). Z kolei uczniowie w większym stopniu są skłonni pracować w uciążliwych warunkach ( $F=6,484$ ,  $pi<0,01$ ).

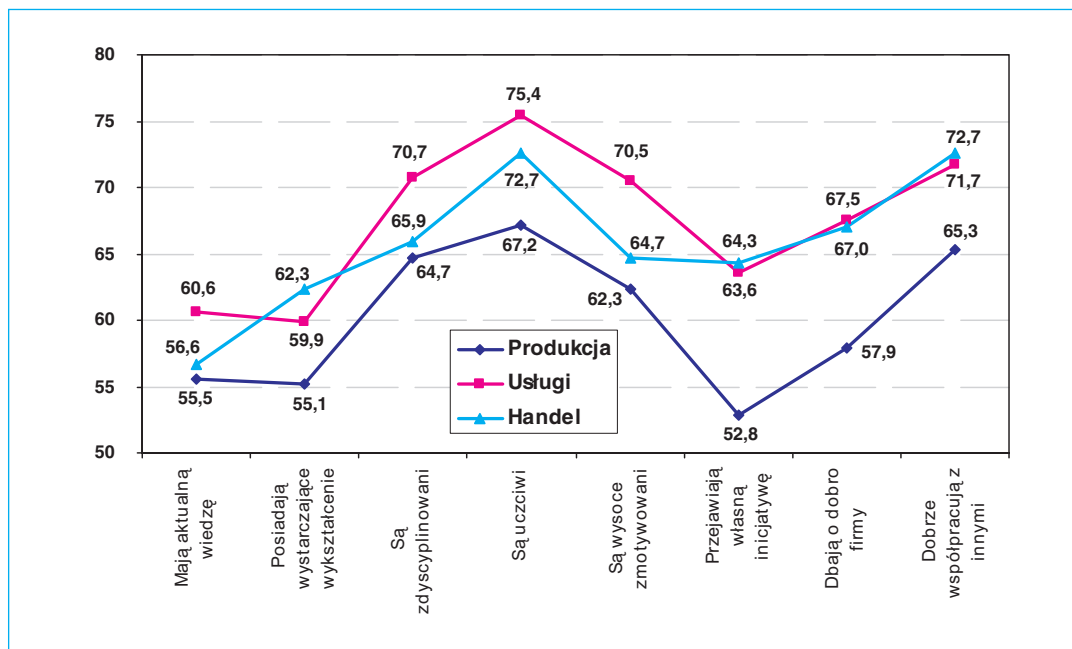
## 2.4. JAKOŚĆ KADR W OCENIE PRACODAWCÓW

Na **rys. 2.36**. przedstawiono ocenę pracodawców jakiej dokonali oni podczas pierwszych trzech miesięcy pracy nowozatrudnionych osób, w zależności od wielkości firmy. Pracodawcy, w zależności od wielkości firmy, różnie oceniają nowoprzyjętych pracowników. Różnice istotne statystycznie dotyczą dbania o dobro firmy. Jak zobrazowane jest to na **rys. 2.36**. firmy małe, średnie i duże gorzej istotnie statystycznie oceniają nowozatrudnionych pod tym względem. ( $F=4,120$ ,  $pi<0,01$ ).

Na rys. 2.37. przedstawiono ocenę pierwszych trzech miesięcy pracy nowozatrudnionych pracowników przez pracodawców w zależności od sektora w którym firma działa. Generalnie firmy z sektora produkcji oceniają nowoprzyjętych pracowników pod każdym względem słabiej w porównaniu do



RYSUNEK 2.36. Ocena nowozatrudnionych osób przez pracodawców z różnej wielkości firm



RYSUNEK 2.37. Ocena nowo przyjętych pracowników przez pracodawców z różnych sektorów

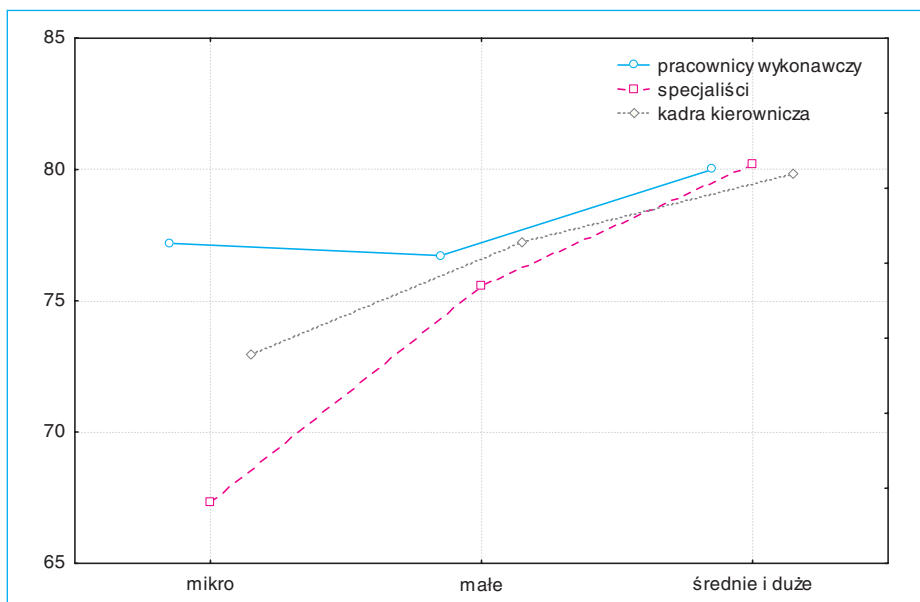


firm z sektora handlu i usług. Jednakże tylko w trzech wymiarach oceny te są mniejsze istotnie statystycznie. Gorsza ocena dotyczy uczciwości ( $F=4,015$ ,  $p_i<0,018$ ), motywacji ( $F=3,854$ ,  $p_i<0,022$ ) oraz inicjatywy ( $F=4,503$ ,  $p_i<0,011$ ).

W tabeli 2.2 przedstawiono wskazywane przez pracodawców cechy kandydatów do pracy z lokalnego rynku. Badani pracodawcy wskazali zdecydowanie więcej cech pozytywnych niż negatywnych. Do najczęściej wymienianych cech pozytywnych zaliczali pracowitość – 90 wskazań, uczciwość – 46 wskazań oraz dyspozycyjność – 45 wskazań. Natomiast wśród cech negatywnych najczęściej pracodawcy wymieniali brak doświadczenia – 21 wskazań, brak uczciwości – 17 wskazań oraz niedyscyplinowanie – 16 wskazań. Analizując dane zamieszczone w tabeli 2.2 można dojść do wniosku, że potencjalni pracownicy w niewielkim stopniu są odpowiednio przygotowani do pracy. Wskazań dotyczących wiedzy, kwalifikacji jest kilka razy mniej niż silnego zmotywowania do pracy.

**TABELA 2.2.** Wskazane przez pracodawców cechy pozytywne i negatywne kandydatów szukających pracy

Cechy pozytywne	Cechy negatywne
Pracowici, chętni do pracy, zaangażowani - 90	Brak doświadczenia – 21
Są uczciwi – 46	Są nieuczciwi – 17
Dyspozycyjni – 45	Niedyscyplinowani – 16
Wykształceni – 37	Brak im motywacji – 14
Zdyscyplinowani – 24	Mają wygórowane wymagania płacowe - 12
Punktualni – 18	Nie przejawiają inicjatywy – 9
Mają doświadczenie – 15	Mają niskie kwalifikacje – 8
Sumienni – 12	Niedyspozycyjni – 7
Mają odpowiednie kwalifikacje – 12	Brak im właściwego wykształcenia – 6
Komunikatywni – 12	Niepunktualni – 6
Odpowiedzialni – 10	Nielojalni – 6
Mogą samodzielnie pracować - 9	Niedokładność – 5
Mają wiedzę – 8	Częsta absencja – 5
Loyalni – 7	Brak chęci do kształcenia – 5
Potrafią współpracować – 7	Słaba znajomość języków obcych, długie paznokcie, chamstwo, lenistwo itp. – 1
Są operatywni – 5	
Znają języki – 5	
Kreatywni – 5	
Są optymistyczni – 3	
Skromni, o dobrej prezencji, fachowi, nie pijacy, solidni, pogodni itp. – 1	



**RYСУNEK 2.38.** Ocena pracodawców jakości swoich kadr.  
Bieżący efekt:  $F(4,480)=2,4628$ ,  $p=0,04446$

Pracodawcy zostali również poproszeni o ogólną ocenę jakości swoich pracowników w podziale na kadre kierowniczą, specjalistów i pracowników wykonawczych. Zakwalifikowanie konkretnych pracowników do jednej z trzech powyższych grup zależało od subiektywnego uznania pracodawcy.

Generalnie można powiedzieć, iż wszyscy pracodawcy dobrze oceniają zatrudnionych u siebie pracowników. Są z nich zadowoleni. Najlepiej wypadają pracownicy zatrudnieni w średnich i dużych firmach, najgorzej w firmach mikro. Jest to niewątpliwie związane z wysokością wynagrodzenia, jakie firmy te mogą zaoferować. Największe zróżnicowanie w ocenach wyrazili mikroprzedsiębiorcy, którzy najwyżej cenią pracowników wykonawczych. Ten z pozoru dziwny wynik można przypisać faktowi, iż w firmach mikro na takich pracowników jest największe zapotrzebowanie. Gorsze oceny kadry kierowniczej i specjalistów mogą wynikać również z tego, iż najlepsi pracownicy są zatrudniani przez firmy większe, mogące zaoferować im lepsze warunki pracy.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

O sposobie działania firmy decyduje zarówno posiadany przez nią kapitał finansowy jak też jakość zasobów ludzkich. W dzisiejszych czasach coraz większego znaczenia nabiera kapitał ludzki.

Bardzo duże znaczenie, przy ocenie warunków pracy, badani pracownicy

przypisują czynnikom, których zaspokojenie daje im poczucie bezpieczeństwa. Największą wartość przypisują oni takim czynnikom jak: pewność pracy, wielkość zarobków, ciekawa praca. Równie ważna dla badanych jest także forma umowy o pracę – głównie na czas nieokre-

ślony, jak też dobre warunki socjalne. Najmniejsze znaczenie dla badanych pracowników ma możliwość szybkiego awansu oraz możliwość wyjazdów na kontrakty zagraniczne.

Oczekiwania pracowników z województwa lubelskiego co do wynagrodzeń są zbliżone do średniej z regionu i oscylują pomiędzy średnią z sektora publicznego, przedsiębiorstw oraz sektora prywatnego. Należy sobie jednak zdawać sprawę z tego, iż średnia płac bardzo podatna jest na wartości skrajne. Oznacza to, że znaczna większość ludzi zarabia dużo poniżej średniej, której wartość zawyżają wysokie zarobki nielicznej grupy osób. Prawdopodobnie z tego względu u pracowników występuje prawie 50% różnica pomiędzy wynagrodzeniem oczekiwanym a otrzymywanym.

Lubelscy pracownicy odznaczają się dużą mobilnością rozumianą zarówno w sensie geograficznym jak i zawodowym. Bardzo duża grupa z nich jest skłonna do znacznych poświęceń, by podjąć pracę. Z przeprowadzonych badań wynika, że:

- ponad trzy czwarte pracowników (76,2%) skłonna jest zgodzić się na dojazd do pracy dalej niż tylko w granicach miasta, przy czym prawie jedna piąta twierdzi, iż mogłaby nawet dojeżdżać ponad 50 km. Natomiast ok. 20% z nich zgodziłaby się wyprowadzić „daleko” z rodzinnej miejscowości,
- ponad 80% badanych, mimo że jest to dla nich bardzo ważne, jest skłonnych zgodzić się na zmianę formy umowy o pracę z posiadanej na umowę na czas określony, umowę zlecenie lub o dzieło. Natomiast aż jedna czwarta z nich twierdzi, że mogłaby nawet pracować bez żadnej formy umowy, tj. na „czarno”,

- ponad 85% badanych pracowników byłaby skłonna zgodzić się na zmianę charakteru pracy i wykonywać zadania wykraczające poza wyuczony zawód. Natomiast ponad połowa z nich zgodziłaby się wykonywać pracę, która zupełnie jest niezgodna z wyuczonym zawodem,
- ponad 80% badanych pracowników, jeśli byłaby taka potrzeba, zgodziłaby się na mniej korzystne warunki organizacji pracy. Prawie połowa z nich (44,5%) skłonna byłaby pracować w układzie wielozmianowym, natomiast druga część skłonna jest zaakceptować nienormowany czas pracy.

Praca dla badanej młodzieży ma bardzo duże znaczenie. Oczekiwania młodzieży pod względem wynagrodzenia za pracę są znacznie wyższe do oczekiwań pracowników w tym zakresie.

Znaczna część badanej młodzieży chciałaby pracować na umowę na czas nieokreślony, mimo to 86,2% z nich jest skłonna pracować na mniej korzystną formę umowy. Natomiast aż prawie jedna trzecia młodzieży zgodziłaby się pracować na „czarno”. Podobnie jak pracownicy zdecydowana większość młodzieży preferuje pracę na jedną zmianę, aczkolwiek jedna trzecia studentów zarówno studiów licencjackich jak i magisterskich wolałaby pracować mając nienormowany czas pracy.

Mimo, że dla młodzieży najbardziej pożądaną jest praca w wyuczonym zawodzie to jednak, jeśli będzie taka potrzeba, ponad 70% z nich jest skłonna wykonywać zadania związane z pracą wykraczającą poza wyuczony zawód.

Mobilność młodzieży jest większa niż badanych pracowników. Ponad połowa młodzieży jest gotowa zmienić miejsce

zamieszkania ze względu na pracę i jednocześnie też ponad połowa respondentów jest skora dodatkowo się doszkalać.

Większa mobilność młodzieży zarówno w sensie geograficznym jak i zawodowym oraz duże różnice między oczekiwaniami obecnie pracujących i przyszłych pracowników odnośnie warunków pracy a tym co przedsiębiorcy mogą im zapewnić stwarza dla województwa lubelskiego, w perspektywie

kilku lat, niebezpieczeństwo migracji wykształconych potencjalnych zasobów ludzkich do innych regionów Polski lub do krajów Unii Europejskiej. W konsekwencji tego firmy regionu lubelskiego będą miały trudności ze znalezieniem dobrze wykształconych kadr co w konsekwencji może doprowadzić do trudności w funkcjonowaniu samych firm jak i rozwoju całego regionu. Póki co jednak są ze swych kadr dość zadowolone.