



ZPORR
Zintegrowany Program
Operacyjny
Rozwoju Regionalnego



Bohdan Rożnowski, Krzysztof Markowski
Józef Łobodzki, Konrad Konefał

**LOKALNE RYNKI PRACY
WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO
W ŚWIETLE OPINII
PRACODAWCÓW, PRACOWNIKÓW
I MŁODZIEŻY**

raport z badań terenowych

Lublin 2006



*Projekt realizowany w ramach ZPORR,
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
z Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa*



Spis treści

Wstęp	1
Obawy i nadzieje młodzieży w perspektywie wejścia na lokalne rynki pracy.....	4
Metodologia badań przekonanych uczestników lokalnych rynków pracy – młodzież	4
Opis próby badawczej segmentu – młodzież	5
Wyniki badań przekonanych uczestników lokalnych rynków pracy – młodzież	8
Wnioski	64
Perspektywy rozwoju lokalnych rynków pracy w opinii pracodawców	66
Opis badanych firm	66
Ocena sytuacji własnej firmy	69
Ocena jakości zasobów ludzkich	90
Atrakcyjność lokalnego rynku pracy	98
Szkolenia, doradztwo	103
Charakterystyka barier w korzystaniu z różnych form pomocy dla sektora przedsiębiorstw	109
Współpraca z podmiotami rynku pracy	113
Wnioski	115
Ocena pozycji pracobiorców na lokalnych rynkach pracy	119
Wprowadzenie	119
Charakterystyka badanej zbiorowości	120
Subiektywna ocena wykonywanej pracy	126
Lokalny rynek pracy	131
Szkolenia	145
Plany pracowników na przyszłość	149
Wnioski	152
Analiza porównawcza grup respondentów pod względem wybranych aspektów	154
Plany pracowników i młodzieży dotyczące aktywności na rynku pracy	154
Warunki pracy	157
Ocena rynku pracy	162
Wnioski	167
Literatura	168

Wstęp

Badania społeczne lokalnych rynków pracy wybranych powiatów województwa lubelskiego mają na celu dopełnienie informacji o rynku pracy gromadzonych przez instytucje rynku pracy. Te ostatnie pokazują obiektywne zjawiska związane z napływem, odpływem, jakością siły roboczej, stopy bezrobocia itp. Tak naprawdę skupiają się na segmencie społecznym osób bezrobotnych i mają małe przełożenie na kształtowanie polityki rynku pracy. Dane posiadane przez GUS na temat przedsiębiorców opisują liczebność przedsiębiorstw, poziom produkcji, inwestycji itp. są przydatniejsze od danych na temat bezrobocia. Niestety są to dane z przeszłości, które choć pozwalają wyznaczać pewne tendencje i trendy, nie są informacją o zamiarach pracodawców. Niektóre organizacje przygotowują dane o klimacie inwestycyjnym. Jednak ogólnopolski poziom analiz nie pozwala przełożyć ich na sytuacje gospodarcze w powiatach.

Można powiedzieć, że w obecnej sytuacji informacja na temat rynku pracy jest rozproszona, a sposób jej zbierania i zagadnienia objęte badaniem są nastawione na sprawozdawczość i nie nadają się do wykorzystania jako podstawa planowanych działań poprawiających sytuację na rynku pracy. Wiele jednostek organizacyjnych władz samorządowych, instytucji edukacyjnych i organizacji pozarządowych wskazywało na potrzebę innej - bogatszej informacji, która pozwoliłaby im dopasowywać swoje działania, mające przemożny wpływ na sytuację rynku pracy. Można mówić o potrzebie informacji zarządczej rynku pracy. Zebranie informacji, szczególnie rzetelnej o sytuacji na rynku pracy, skutkach różnych podejmowanych działań jest pilną potrzebą, którą trzeba zaspokoić by poprawić zatrudnialność w poszczególnych regionach i powiatach Polski.

Dlaczego badania przekonają uczestników rynku pracy

Twarde wskaźniki rynku pracy zazwyczaj są wynikiem różnych decyzji poszczególnych uczestników rynku pracy np. wysoka stopa bezrobocia może być skutkiem powszechnego odmawiania przyjęcia pracy przez poszukujących z uwagi na oferowane warunki zatrudnienia oceniane przez nich jako mało atrakcyjne lub w przypadku pracodawcy - rezygnacja z rozwoju firmy i zatrzymanie wzrostu liczby miejsc pracy z powodu braku gotowości do podjęcia walki konkurencyjnej na dalekich rynkach zbytu. Percepcja sytuacji, ocena własnych szans, aspiracje i cele stawiane sobie przez pracodawców, pracobiorców czy poszukujących pracy są bardzo ważnym czynnikiem modyfikującym znaczenie obiektywnych cech sytuacji.

Dlatego w badaniach psycho-społecznych szczególną uwagę zwracamy na treści, które w dotychczasowych badaniach umykały uwadze badaczy, bądź ze względu na skomplikowaną metodologię ich zbierania i opracowywania były pomijane. Są to zagadnienia obejmujące przekonania uczestników rynku pracy.

Dlaczego takie segmenty badawcze – pracodawcy, młodzież, pracownicy

Z punktu widzenia nauk społecznych rynek pracy można podzielić na 4 podstawowe segmenty społeczne: pracobiorców, aktualnie zatrudnionych, bezrobotnych i wchodzących na rynek pracy ludzi młodych (absolwentów szkół i uczelni). Z tych wybraliśmy jako najważniejsze do

opisu rynku pracy grupy pracodawców i pracobiorców aktualnie zatrudnionych. Te dwa elementy wyznaczają równowagę zatrudnienia na poszczególnych rynkach. Poza nią pozostają ludzie, którzy chcieliby pracować, jednak nie znaleźli jeszcze oferty, na którą gotowi byłiby się zgodzić. W obecnych badaniach pominięto tą grupę, choć stwierdzamy, że poznanie przekonań tej grupy może być przydatne szczególnie dla działań przywracających osoby z długim stażem bezrobocia rynkowi pracy.

Jest jeszcze jedna kluczowa dla rynku pracy grupa społeczna. Jest nią młodzież wchodząca na rynek pracy, dla której pierwszy kontakt będzie miał kolosalne znaczenie dla przyszłych strategii jej działania na tym rynku. Dlatego tej grupie poświęciliśmy wiele uwagi w badaniach. Dopasowanie systemu edukacji do potrzeb pracodawców, a więc przygotowanie młodzieży adekwatne do potrzeb rynku jest szansą dla niej do efektywnego wejścia na rynek pracy.

Dlaczego badania powiatowych rynków pracy

Bezrobocie jest naszym zdaniem zjawiskiem lokalnym a nie ogólnokrajowym. Różnica pomiędzy obszarami największego bezrobocia i najmniejszego nawet na terenie województwa lubelskiego sięgają 100%. Pokazuje to, że miejsca oddalone od siebie o 50 km mają zupełnie różne wskaźniki bezrobocia. W naszej organizacji administracyjnej najlepszym poziomem opisu zjawiska jest obszar powiatu. Dlatego badania zostały zaplanowane w taki sposób, by móc opisać lokalne – powiatowe rynki pracy.

Dlaczego badania wybranych powiatów

Wielkość zjawiska, jakim jest analiza przekonań uczestników rynku pracy spowodowała, że zespół badawczy zrezygnował z badania wszystkich powiatów województwa. Zbadanie wszystkich 24 powiatów Lubelszczyzny jest przedsięwzięciem zbyt kosztownym. Do badań wybrano jednak powiaty reprezentujące różne obszary województwa i różny poziom zurbanizowania, tak by można było wyniki uogólniać na powiaty podobne, nie objęte badaniami. Łącznie w projekcie badania prowadzono w 12 powiatach: Lublin, Chełm, Zamość, Biała Podlaska, lubelski, chełmski, zamojski, bialski, puławski, hrubieszowski, parczewski, biłgorajski

Dlaczego takie próbki

Decydując się na wybór metody doboru próby respondentów do badań odeszliśmy od idei badań reprezentatywnych (mała liczba przedsiębiorstw średnich i dużych praktycznie wykluczała je z badań) i wybraliśmy metodologię prób warstwowych. Ten typ próby wiąże się z zebraniem danych od respondentów z różnych warstw i pozwala na opis przekonań charakterystycznych dla poszczególnych grup. Wiedząc o wkładzie poszczególnych warstw w populacji można modelować dane tak, by uzyskać dane dla próby generalnej. Jednak ten zabieg wydawał się nam zbędny ponieważ uśredniony respondent to tylko konstrukt teoretyczny.

W próbie badawczej znalazło się 503 pracodawców, 1098 pracowników, 494 studentów, 2309 uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Szczegółowe informacje na temat struktury próby badawczej znajdują się w poszczególnych rozdziałach.

Sposób analizy i opisu uzyskanych danych

Uzyskane wyniki poddano obliczeniom statystycznym za pomocą programów SPSS oraz Statistica. Oprócz prezentacji wyników w kategoriach procentowych przeprowadzono analizy mierzące do wykrycia statystycznie istotnych różnic pomiędzy grupami respondentów wyróżnionymi m. in. pod względem typu szkoły, płci, czasu pozostałego do ukończenia szkoły / uczelni (młodzież), rodzaju prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników (pracodawcy), wykształcenia, wysokości zarobków (pracownicy). W tym celu zastosowano metody analiz statystycznych, takie jak: korelacje, wielo i jednowymiarowe analizy wariancji (ANOVA, MANOVA), testy istotności różnic chi-kwadrat, t-Studenta, post-hoc Tukeya. Ponadto w wielu przypadkach podano wartość średniej arytmetycznej (M) oraz odchylenia standardowego (SD). W przypadku podawania informacji odnoszącej się do statystycznej istotności podano wartość testu (np. F, t) oraz poziom tejże istotności (np. $p < 0,05$).

Struktura raportu

Raport składa się z czterech rozdziałów. Pierwsze trzy opisują wyniki badań poszczególnych grup respondentów (młodzież, pracodawcy i pracownicy). Rozdział czwarty zawiera analizy porównawcze pomiędzy wyodrębnionymi grupami respondentów.

W rozdziale pierwszym, dotyczącym młodzieży, opisano m.in. zagadnienia związane z jej planami w zakresie dalszej nauki i podjęcia pracy oraz prawdopodobieństwo realizacji tych planów. Podejmowane jest również zagadnienie oceny swojego lokalnego rynku pracy, rynków pracy w innych miastach Polski oraz za granicą, oceny własnych szans na rynku pracy oraz opinii na temat wagi różnych czynników wpływających na znalezienie pracy. Preferowana kolejność zdarzeń życiowych oraz ocena jakości przygotowania przez szkołę / uczelnię do podjęcia pracy zawodowej to kolejne zagadnienia poruszane w tej części.

Rozdział drugi rozpoczyna się opisem badanych firm za pomocą wielkości mikroekonomicznych oraz poprzez subiektywne oceny dokonywane przez właścicieli bądź kadrę zarządzającą w zakresie m. in. jakości personelu i pozycji rynkowej. Ocena lokalnego rynku pracy w aspekcie warunków funkcjonowania na nim, działania władz, jakości kapitału ludzkiego to kolejne zagadnienia. Potrzeby pracodawców w zakresie pozyskiwania nowych pracowników, szkoleń, doradztwa i współdziałania z innymi podmiotami rynku pracy (np. administracja, szkolnictwo) to nie mniej ważne problemy poruszane w tym rozdziale.

W trzecim rozdziale przedstawiono zagadnienia dotyczące pracowników. Subiektywna ocena ich satysfakcji z pracy oraz warunków jej wykonywania, waga tych warunków, chęć podjęcia dodatkowych szkoleń oraz spostrzeganie atrakcyjności lokalnych rynków pracy to tylko niektóre tematy opisane w tej części.

Porównanie opinii respondentów w zakresie oceny atrakcyjności lokalnych, krajowych i zagranicznych rynków pracy, spostrzegania wagi czynników wpływających na znalezienie pracy i poprawę swoich szans na rynku pracy, elastyczności i mobilności siły roboczej to niektóre zagadnienia podjęte w rozdziale czwartym.

Każdy rozdział kończy się podsumowaniem i wnioskami. Z tego też względu zrezygnowano z podsumowania całości raportu, gdyż siłą rzeczy musiałyby ono być bardzo lakoniczne.

1. Obawy i nadzieje młodzieży w perspektywie wejścia na lokalne rynki pracy

1.1. Metodologia badań przekonanych uczestników lokalnych rynków pracy – młodzież

Procedura

Badania przeprowadziliśmy na terenie szkół. Respondenci w składzie całych klas wypełniali audytoryjnie kwestionariusz badawczy (opisany poniżej) w wybranych szkołach w poszczególnych powiatach. Jeden lub dwóch ankierów było stale obecnych starając się zachować dyscyplinę pracy respondentów oraz wyjaśniać im zgłaszane wątpliwości. Na początku podawali instrukcję wypełniania kwestionariusza i udzielali głośnych wyjaśnień uczniom. Następnie przechodzono do wypełniania kwestionariusza. Jeżeli podczas wypełniania ankiety uczniowie nabywali nowych wątpliwości - zgłaszali je indywidualnie. Sygnalizujący pytanie uczniowie zgłaszali się, podchodził do nich ankier i w cichej rozmowie, tak by nie przeszkadzało to innym wypełniającym, wyjaśniał niejasności.

Wypełnienie całego kwestionariusza zajmowało uczniom około 45 minut. Zazwyczaj po wypełnieniu kwestionariusza respondenci komentowali treść narzędzia i interesowali się możliwościami wykorzystania zebranych informacji.

Opis metody

W badaniach zastosowaliśmy kwestionariusz badawczy, który został przygotowany specjalnie do badań lokalnego rynku pracy w województwie lubelskim. Kwestionariusz był konstruowany według metodologii badań społecznych. Obejmowało to następujące etapy:

- ✚ Zebranie pomysłów na obszary eksploracji, ułożenie listy pytań – specjaliści z zakresu nauk społecznych: psychologii, socjologii i ekonomii, dyskutowali zagadnienie poznania rynku pracy i wskazywali obszary badawcze warte zbadania.
- ✚ Dyskusja zespołu badawczego i wybór pytań do kwestionariusza.
- ✚ Pilotaż badawczy na małej próbie. Badaniem objęto 50 uczniów z kilku szkół ponadgimnazjalnych z Lublina (licea, technika).
- ✚ Zmiany (usuwanie pytań, zmiany redakcji) na podstawie uzyskanych wyników i uwag w badaniach pilotażowych. Po pilotażu usunięto kilka pytań, w innych zmieniono sformułowania na bardziej zrozumiałe dla respondentów.
- ✚ Dyskusja zespołu i ostateczna redakcja kwestionariusza. W wersji ostatecznej kwestionariusza składa się on z 53 pytań merytorycznych i 17 aspektów opisu respondenta – metryczki.

Narzędzie badawcze, które służyło do badania młodzieży składa 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 rynku pracy,
5. Wzorce kariery zawodowej – jak badani wyobrażają sobie przyszłość,
6. Metryczka – dane demograficzne.

Ponieważ plan badawczy obejmuje również grupę badanych pochodzących z populacji pracujących oraz pracodawców, kwestionariusz został tak ułożony, aby dane z poszczególnych grup można było porównywać ze sobą, kwestionariusze do badania młodzieży i pracujących są bardzo podobne do siebie. Zawierają pytania identyczne bądź badające to samo zjawisko, ale formułowane tak, by odpowiadały różnym perspektywom – pracowników lub młodzieży uczącej się. W przypadku pracodawców, pytań do porównań jest znacznie mniej. Ich sformułowania nawet kiedy dotyczą tej samej kwestii są formułowane z różnych punktów widzenia.

1.2. Opis próby badawczej segmentu - młodzież

Łącznie do analiz wzięto 2803 zbadane osoby z populacji uczniów i studentów powiatów województwa lubelskiego objętych projektem. Poniższe tabele 1.1 – 1.4 pokazują liczebność respondentów w poszczególnych zmiennych.

Tabela 1.1. Liczebności przedstawicieli poszczególnych płci w badanej grupie.

Płeć	N=	%
Kobiety	1392	49,66
Mężczyźni	1312	46,81
Brak danych	99	3,53

Tabela 1.2. Liczebności uczniów i studentów na różnych poziomach nauki.

	Klasy	N=	%
Uczniowie	przedostatnie	902	39,06
	ostatnie	1407	60,94
Studenci	licencjackie	341	69,03
	magisterskie	153	30,97

Tabela 1.3. Liczebności respondentów w poszczególnych kategoriach szkół/uczelni.

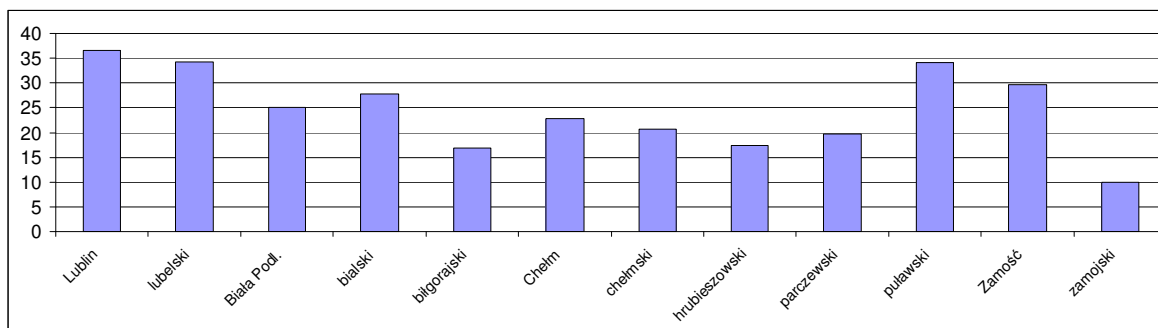
Typy szkół/uczelni	N	%
Licea Ogólnokształcące (LO)	574	20,48
Licea Profilowane (LP)	532	18,98
Technika (Tech)	890	31,74
Zasad. Szkoły Zawodowe (ZSZ)	211	7,53
Studium Pomaturalne (SP)	102	3,64
Studia Magisterskie (SM)	153	5,46
Studia Licencjackie (SL)	341	12,17
Ogółem	2803	100

Tabela 1.4. Liczebności respondentów w poszczególnych powiatach.

Powiat	Uczeń		student		Razem
	N=	%	N=	%	
Lublin	528	23	162	33	690
Lubelski	149	6	0	0	149
Biała Podlaska	151	7	138	28	289
Bialski	176	8	0	0	176
Biłgorajski	185	8	0	0	185
Chełm	180	8	76	15	256
Chełmski	164	7	0	0	164
Hrubieszowski	167	7	0	0	167
Parczewski	172	7	0	0	172
Puławski	150	6	89	18	239
Zamość	145	6	29	6	174
Zamojski	142	6	0	0	142
Ogółem	2309	100	494	100	2803

Doświadczenie młodzieży z pracą jest różne w poszczególnych powiatach (Rys. 1.1.). Praca przed ukończeniem szkoły jest najbardziej popularna w Lublinie oraz powiecie lubelskim, puławskim i Zamościu, bialskim i Białej Podlaskiej (powyżej 25%). Najmniej uczniów deklarujących swoje doświadczenie z pracą uczy się w powiecie zamojskim (zaledwie 10%).

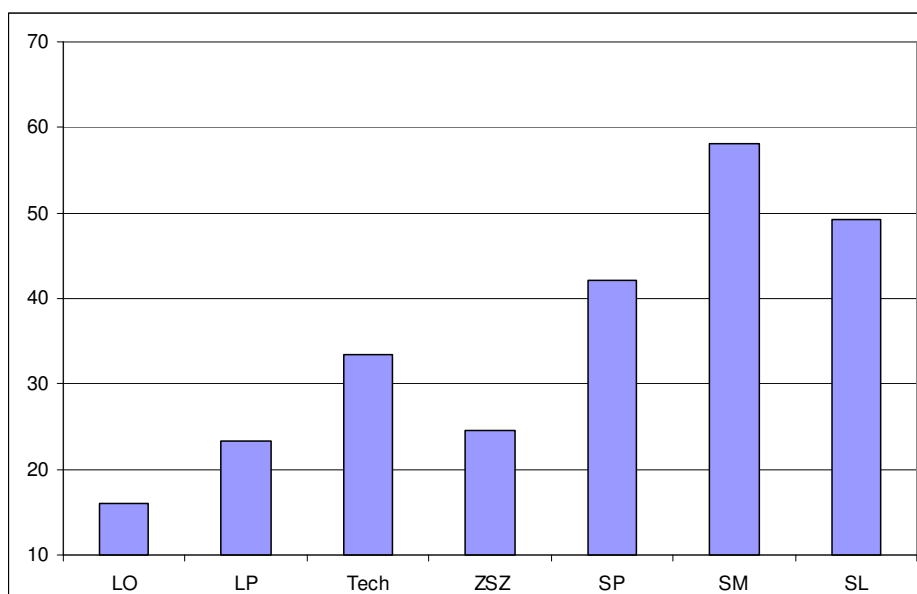
Deklarowane w tym pytaniu doświadczenie koreluje z oceną bycia przygotowanym do rynku pracy na poziomie $r=0,25$ $p<0,05$. Wskazuje to, że doświadczeniu zawodowemu towarzyszy poczucie lepszego przygotowania do rynku pracy.



Rys. 1.1. Odsetek uczniów z poszczególnych powiatów posiadających doświadczenie pracy.

Biorąc pod uwagę preferencje pracodawców związane z posiadaniem przez kandydatów do pracy doświadczeń w pracy poza rolnictwem wyniki wskazują na mniejszą atrakcyjność młodzieży z powiatów zamojskiego, biłgorajskiego, hrubieszowskiego, parczewskiego, chełmskiego i Chełma na rynku pracy, którzy rzadziej mogą wykazać się doświadczeniem zawodowym.

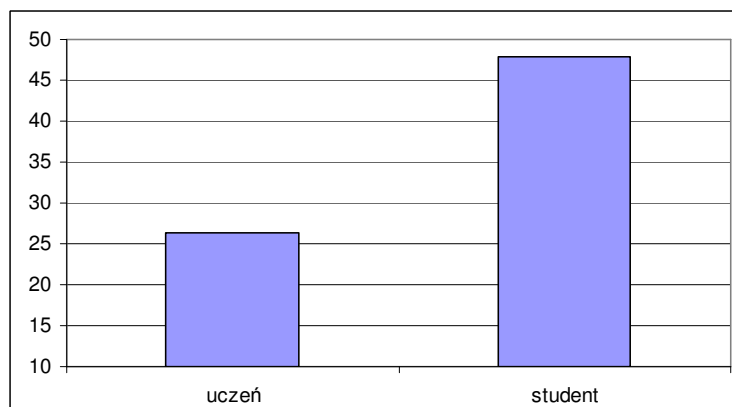
Instytucje sektora edukacji oraz instytucje rynku pracy z tych powiatów powinny dążyć do zwiększenia odsetka młodzieży, która podjęła pracę choćby dorywczą przed ukończeniem szkoły i wejściem na rynek pracy.



Rys. 1.2. Odsetek uczniów poszczególnych typów szkół posiadających doświadczenie pracy.

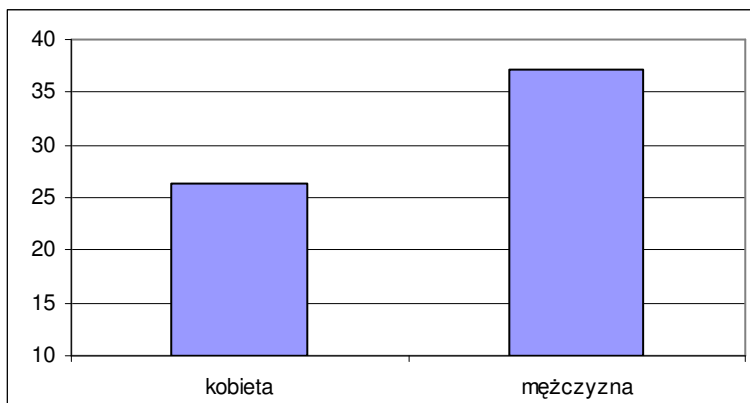
Odsetek ten układa się różnie w zależności od typu szkoły/uczelni (Rys. 1.2). Uczniowie szkół zawodowych, co jest zrozumiałe, mają więcej doświadczeń zawodowych niż uczniowie liceów. Wśród szkół zawodowych widać dość niski odsetek uczniów ZSZ, którzy przyznają się do pracy poza organizowanymi przez szkołę praktykami. Można z tego wnioskować, że respondenci z tego typu szkół żywią złudne przekonanie, iż programy nauczania obejmujące dużo praktyk szkolnych dają im wystarczające doświadczenia zawodowe. Warto zwrócić uwagę, że posiadane przez nich umiejętności dają im szerokie możliwości pracy dorywczej, szerszej niż w przypadku uczniów liceów ogólnokształcących czy profilowanych.

Studenci, z racji wieku i czasu mają najwięcej doświadczeń pracy (Rys. 1.3). Potwierdzają to wyniki porównań uczniów i studentów. Studenci znacznie częściej deklarują, że posiadają doświadczenie niż uczniowie. Odsetek nie przekracza jednak pułapu 50%. Ponad połowa studentów zetknie się z rynkiem pracy po raz pierwszy dopiero po ukończeniu uczelni. Dla uczniów odsetek ten jest znacznie niższy i niewiele przekracza poziom 25%. Można powiedzieć, że generalnie nie znają oni realiów rynku pracy.



Rys. 1.3. Odsetek uczniów i studentów posiadających doświadczenie pracy.

Odmienność ról społecznych mężczyzn i kobiet na rynku pracy w aspekcie posiadania doświadczeń zawodowych uwidacznia się także w analizie respondentów według płci (Rys. 1.4). Kobiety rzadziej niż mężczyźni podejmują pracę w czasie edukacji, ich kontakt z rynkiem pracy jest słabszy. Wskazuje to na mniejszą ich aktywność w tym aspekcie, co przekłada się następnie na mniejsze szanse (z uwagi na ubogie doświadczenie zawodowe) na rynku pracy.



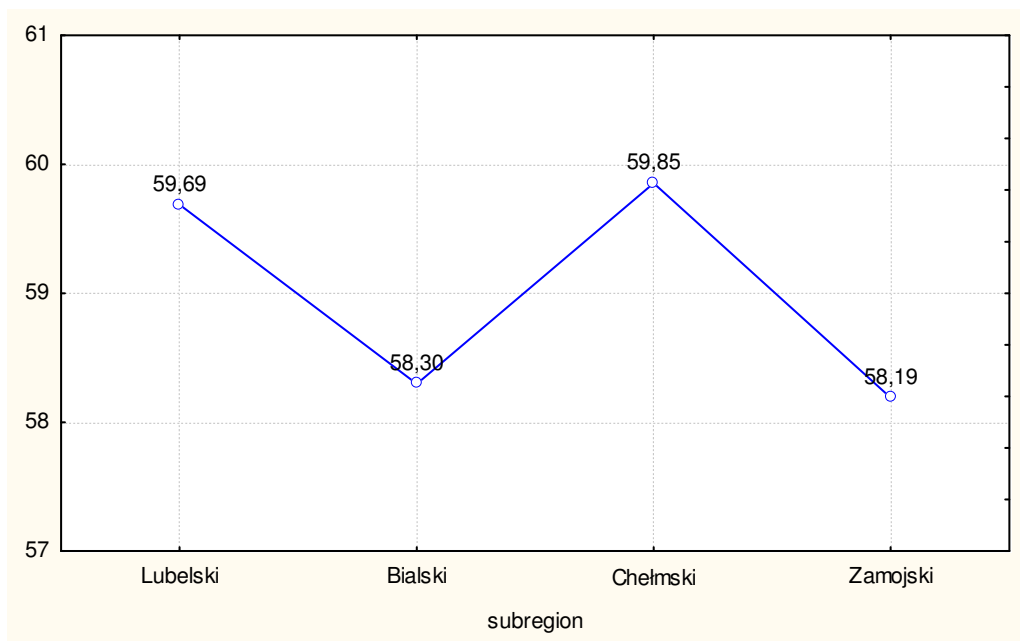
Rys. 1.4. Odsetek kobiet i mężczyzn posiadających doświadczenie pracy.

1.3. Wyniki badań przekonań uczestników lokalnych rynków pracy – młodzież

Spostrzeganie szans na pracę w zawodzie jest kluczowym aspektem transycji młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy. *Ocena szans na znalezienie pracy w wybranym zawodzie* jest podobna w całej badanej grupie i osiąga poziom nieco tylko przekraczający środek skali – średnia szansa. Można powiedzieć, że młodzież spostrzega swoje szanse jako pół na pół ($M=59,75$). Analiza opinii kobiet i mężczyzn wskazuje, że mężczyźni widzą większe szanse na pracę w zawodzie niż kobiety ($M_K=58,29$; $M_M=61,3$; $t=-2,93$; $p<0,004$). Jeżeli weźmiemy pod uwagę, że w Polsce wskaźnik bezrobotnych nie posiadających doświadczenia zawodowego to aż 33% (Źródło: GUS), opinie młodzieży wydają się być adekwatne do sytuacji na rynku pracy. Niestety jest to dla nich źródłem silnego stresu.

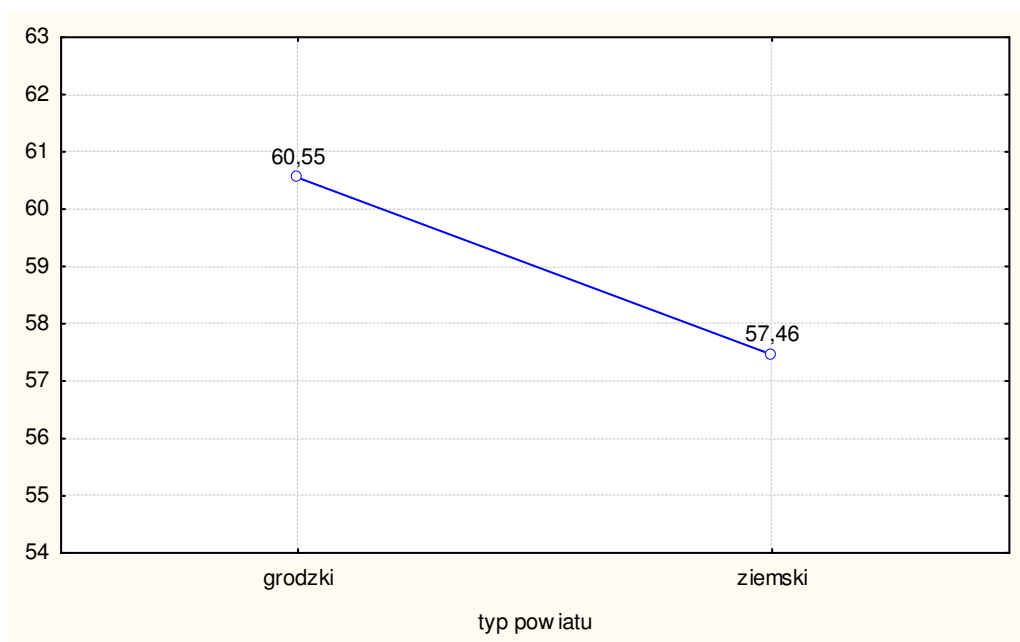
Oceny swoich szans przez młodzież w poszczególnych subregionach (lubelski, biański, chełmski, zamojski)¹ **nie różnią** się statystycznie istotnie (Rys. 1.5).

¹ Podregiony województwa lubelskiego, którymi posługuje się GUS: Białkopodlaski (w badaniach też powiat parczewski); Chełmsko-Zamojski (w badaniach uwzględniono również biłgorajski i hrubieszowski); Lubelski (w badaniach także puławski)

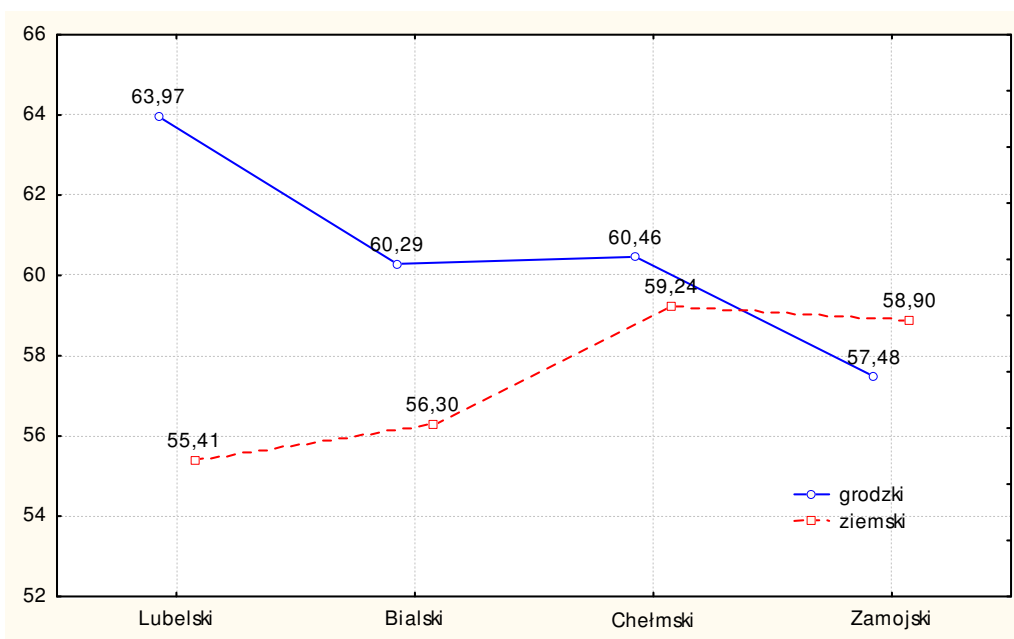


Rys. 1.5. Ocena szans na pracę w zawodzie w poszczególnych subregionach Lubelszczyzny.

Różnice statystycznie istotne ujawnia analiza porównawcza powiatów grodzkich i ziemskich ($F= 5,61$; $p_i=0,018$). Młodzież z powiatów grodzkich wyżej ocenia swoje szanse na pracę w zawodzie (Rys. 1.6). Choć w obu typach powiatów ocena osiąga zaledwie poziom średni (około 60 pkt). Wskazuje to na pewną dyskryminację lub utrudnienie w dostępie do pracy młodzieży zamieszkałej poza dużymi miastami. Jest to zrozumiałe w świetle prawidłowości rynku pracy. Po pierwsze rynek pracy w powiatach grodzkich jest bogatszy, po drugie oferta edukacyjna powiatów ziemskich jest uboższa (wśród badanych powiatów był taki, w którym jest tylko jeden zespół szkół zawodowych). Dlatego ważne jest zwiększenie nakładów w powiatach ziemskich by dostosować ofertę szkolnictwa do potrzeb rynku.



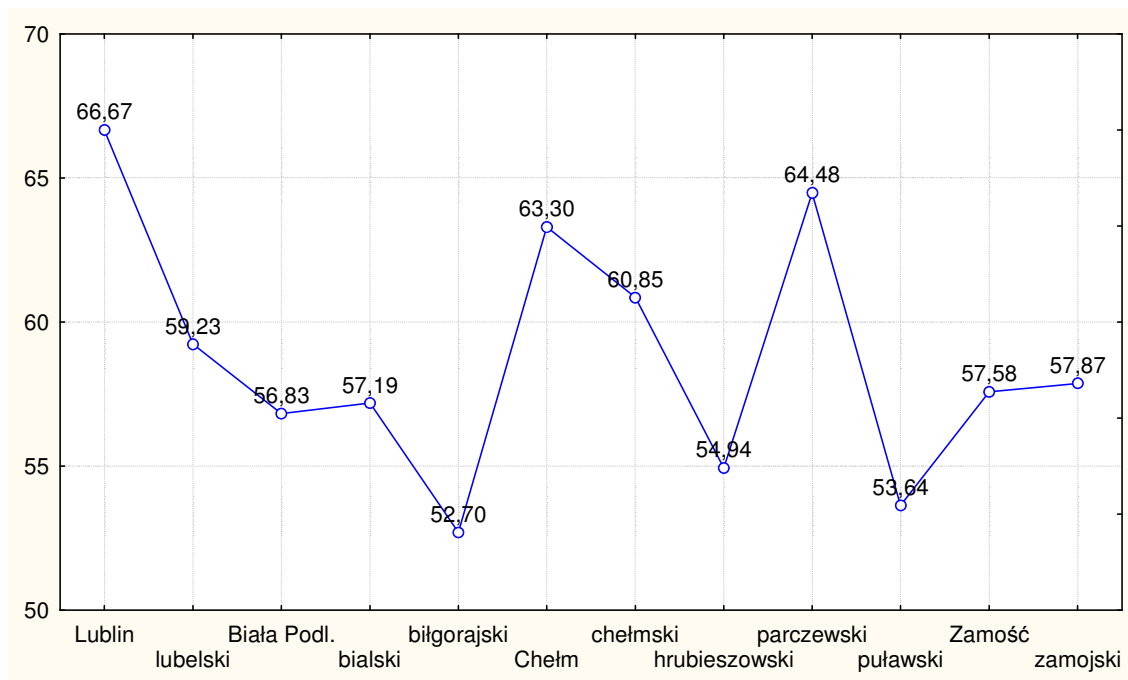
Rys. 1.6. Ocena szans na pracę w zawodzie przez młodzież w powiatach grodzkich i ziemskich.



Rys. 1.7. Ocena szans na pracę w zawodzie przez młodzież z poszczególnych subregionów z podziałem na typy powiatów.

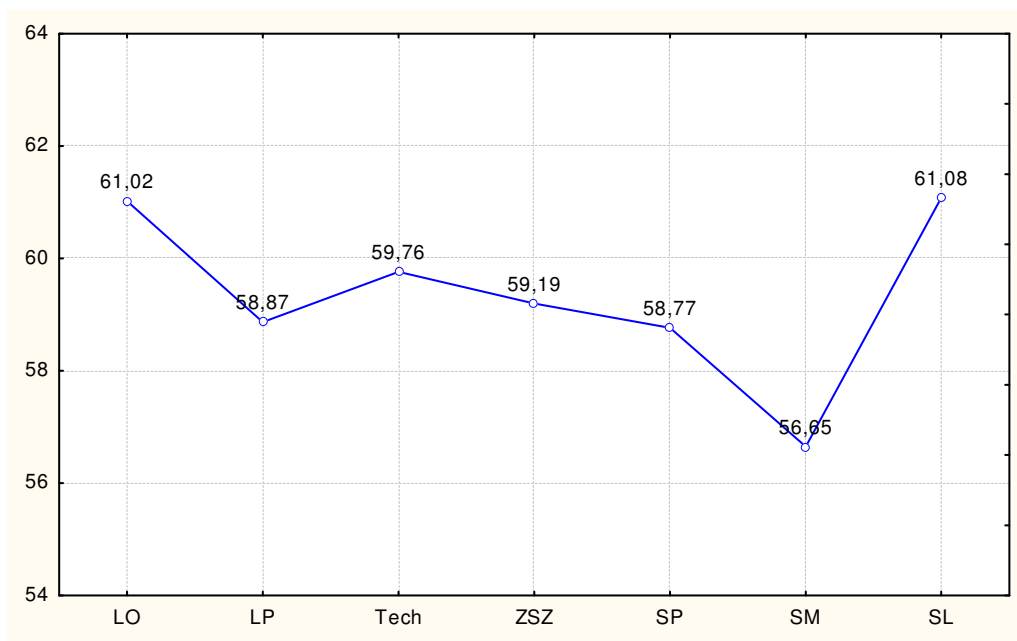
Jak widać różnice pomiędzy poszczególnymi powiatami w ramach subregionów układają się nieco inaczej (Rys. 1.7). W lubelskim i bialskim różnica jest bardzo duża (istotna statystycznie: $F=2,70$, $p=0,044$), w chełmskim bardzo niewielka, a w zamojskim respondenci powiatu ziemskiego oceniają swoje szanse nawet nieco wyżej niż w powiecie grodzkim (nie jest to różnica istotna statystycznie).

Różnice między opiniami respondentów z poszczególnych powiatów są istotne ($F=4,74$, $p<0,000$). Najlepiej swoje perspektywy spostrzegają mieszkańcy Lublina, powiatu parczewskiego i Chełma (Rys. 1.8). Różnice tych ocen w stosunku do ocen wszystkich pozostałych powiatów są statystycznie istotne. Najniższe oceny daje młodzież z powiatów: biłgorajskiego, puławskiego, hrubieszowskiego, choć nie są to różnice istotne statystycznie w odniesieniu do powiatów lokujących się w środkowej części rozkładów.



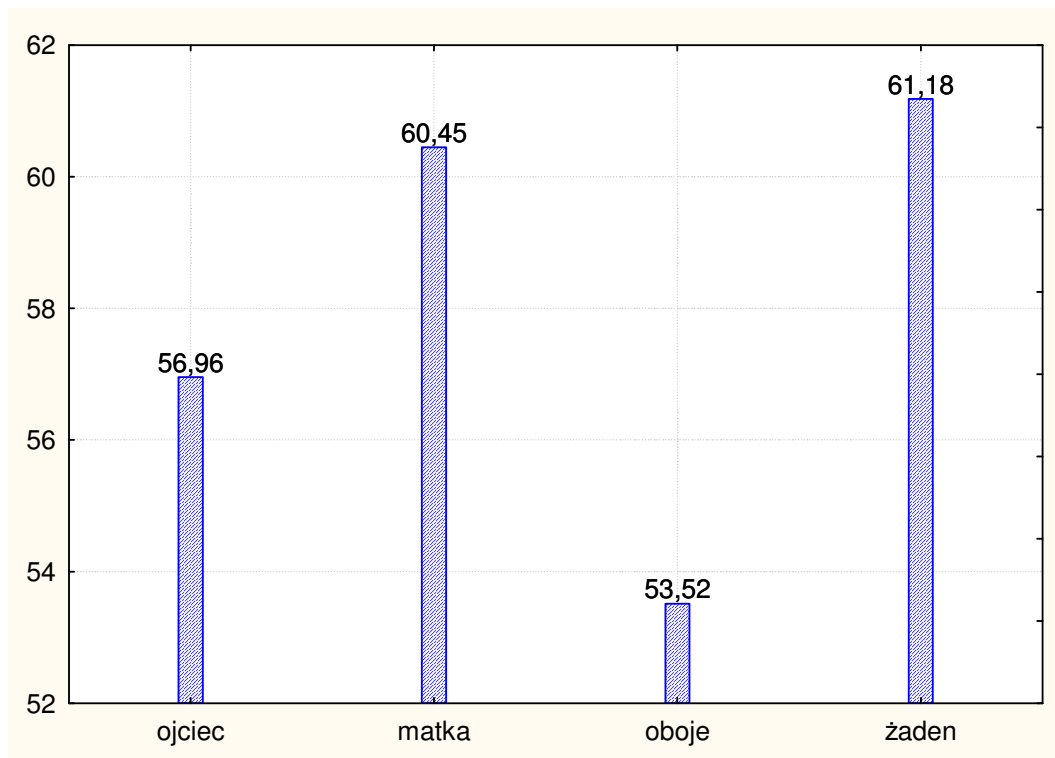
Rys. 1.8. Ocena szans na pracę w zawodzie przez młodzież z poszczególnych powiatów.

Różnica między uczniami a studentami w aspekcie analizowanego przekonania nie jest istotna statystycznie (Rys. 1.9). Bez względu na poziom wykształcenia (wyższe, czy średnie) spostrzegane szanse na pracę w zawodzie są podobne. Opinie te są wbrew powszechnemu przekonaniu, że ukończenie studiów zwiększa subiektywne przekonanie na temat szans dostania pracy.



Rys. 1.9. Ocena szans na pracę w zawodzie przez młodzież z różnych typów szkół.

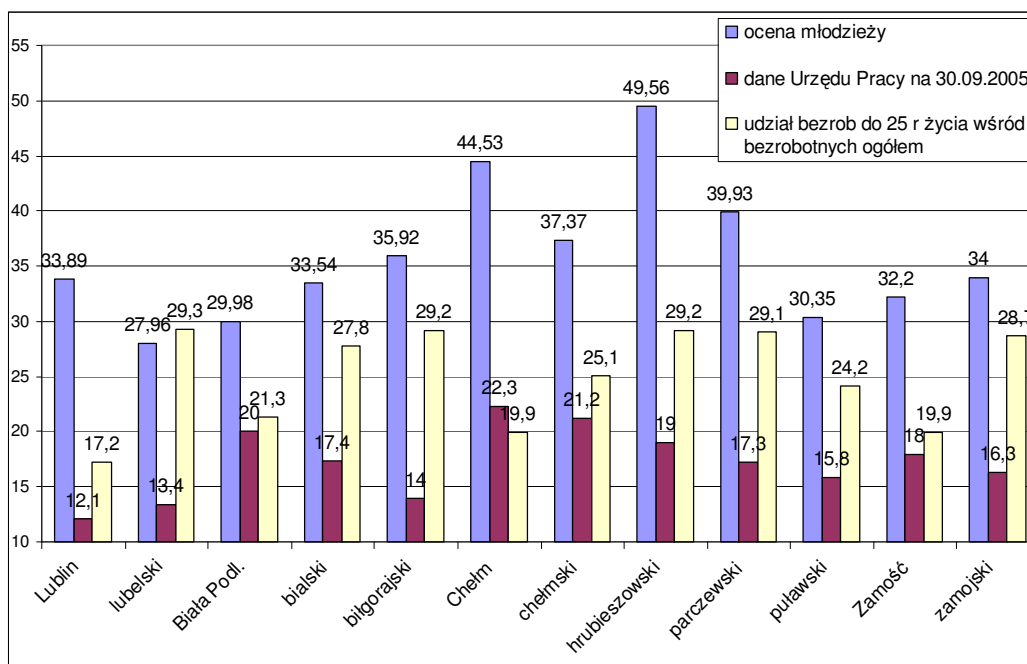
Niepokojącym jest fakt niskiej oceny wśród studentów studiów magisterskich (SM). Choć wynik nie osiągnął poziomu istotnej statystycznie różnicy powinien pobudzić do refleksji osoby odpowiedzialne za układanie programów nauczania na wyższych uczelniach.



Rys. 1.10. Ocena szans na pracę w zawodzie przez młodzież z rodzin z osobą bezrobotną.

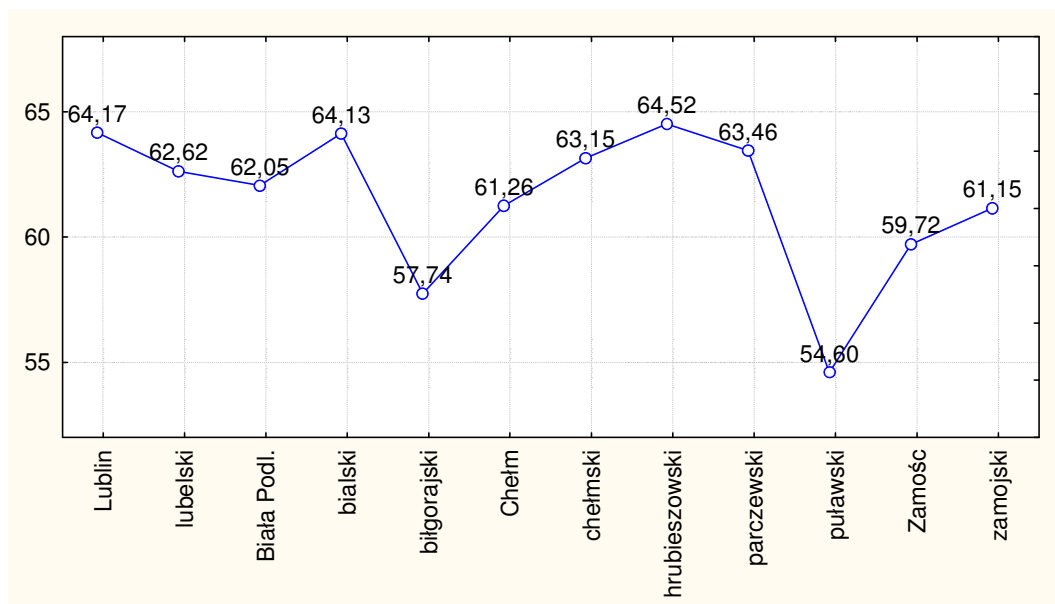
Bezrobocie ojca i brak pracy obojga rodziców to sytuacje, które wiążą się ze spostrzeganiem istotnie mniejszych własnych szans na rynku pracy ($F=6,49$, $p=0,00023$). Można mówić o przekazie pokoleniowym doświadczenia bezrobocia. Kluczową rolę w tym przekazie pełni sytuacja zawodowa ojca. (Rys. 1.10).

Inną zmienną, która jest powiązana ze spostrzeganiem szans na znalezienie pracy w zawodzie jest ogólne nastawienie związane poszukiwaniem pracy. Ci, którzy lepiej oceniają swoje szanse są też do poszukiwania pracy nastawieni bardziej optymistycznie ($r=0,315$, $p<0,000$). Z kolei optymistyczne nastawienie do poszukiwania pracy i strach przed bezrobociem są ze sobą ujemnie skorelowane ($r= - 0,22$; $p<0,000$). Im większy strach tym trudniej o optymizm.



Rys. 1.11. Poziom bezrobocia w powiatach – porównanie oceny młodzieży i danych statystycznych.

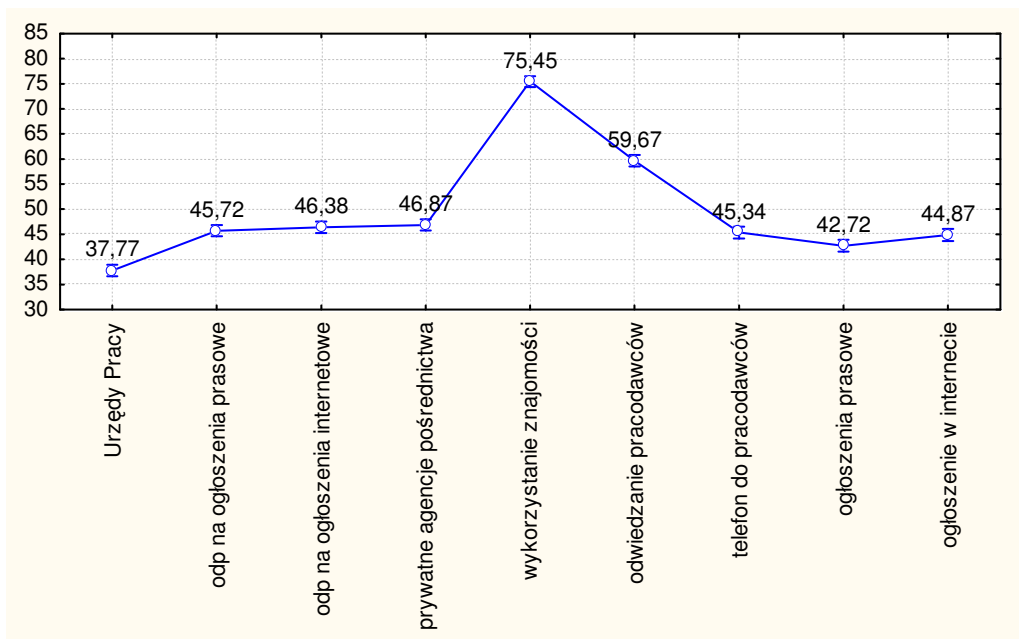
Ważną informacją o rynku pracy jest stopa bezrobocia. Jak widać na wykresie (Rys. 1.11) subiektywne przekonanie o wielkości bezrobocia jest dramatycznie wyższe niż poziom ujawniany w statystykach Urzędów Pracy. Średnio ponad dwukrotnie większe jest bezrobocie w opiniach młodzieży niż podaje je GUS. Być może wynika to z zaniżania poziomu bezrobocia przez oficjalne wskaźniki (choć w takim przypadku różnica powinna być dużo mniejsza). Mamy tu raczej do czynienia z przeakcentowaniem zjawiska wynikającym z jego dużego znaczenia dla respondentów. Skali zjawiska przeceniania nie wyjaśnia też procentowy udział bezrobotnych do 25 roku życia w ogóle bezrobotnych, który oddaje informację dotyczącą ludzi w sytuacji życiowej najbardziej zbliżonej do respondentów. Z pewnością przekonanie o zawyżonym bezrobociu osłabia pozycję młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Budzi to strach, który zwiększa koszty psychiczne wejścia młodzieży na rynek pracy.



Rys. 1.12. Ogólne nastawienie związane z poszukiwaniem pracy w przyszłości wśród młodzieży różnych powiatów.

Pomimo tak wysokich subiektywnych oszacowań stopy bezrobocia wydaje się, że młodzież ma nadzieję na zatrudnienie. Wyniki powyżej środka skali oznaczają większy optymizm niż pesymizm. Jak widać na wykresie (Rys. 1.12) ogólne nastawienie wobec poszukiwania pracy w przyszłości pomiędzy poszczególnymi powiatami jest też dość podobne. Widać bardziej pesymistyczną postawę tylko w powiecie puławskim, choć i tak jest ona bardziej optymistyczna niż pesymistyczna (ponad 50 pkt).

Współczynnik korelacji szacowanego przez respondentów poziomu stopy bezrobocia i poziomu obawy przed byciem bezrobotnym choć jest dość niski ($r=0,17$ $p<0,000$), osiąga poziom wysokiej istotności statystycznej. Konsekwencją tego zjawiska będzie nie tylko zaniżanie spostrzeganych własnych szans na rynku pracy ale także pojawienie się negatywnych emocji, które mogą nawet powodować rezygnację z aktywności na rynku pracy i zjawisko „wyuczonej bezradności”. To zjawisko jest szczególnie niebezpieczne w tym segmencie społecznym – wśród młodzieży, ponieważ jako pierwsze doświadczenie rynku pracy ukształtuje trwałą postawę bierności zawodowej (np. rezygnacja z poszukiwania pracy i życie z zasiłku, praca dorywcza lub na czarno bez dążenia do jej legalizacji) dominującą przez całe życie zawodowe danej osoby.



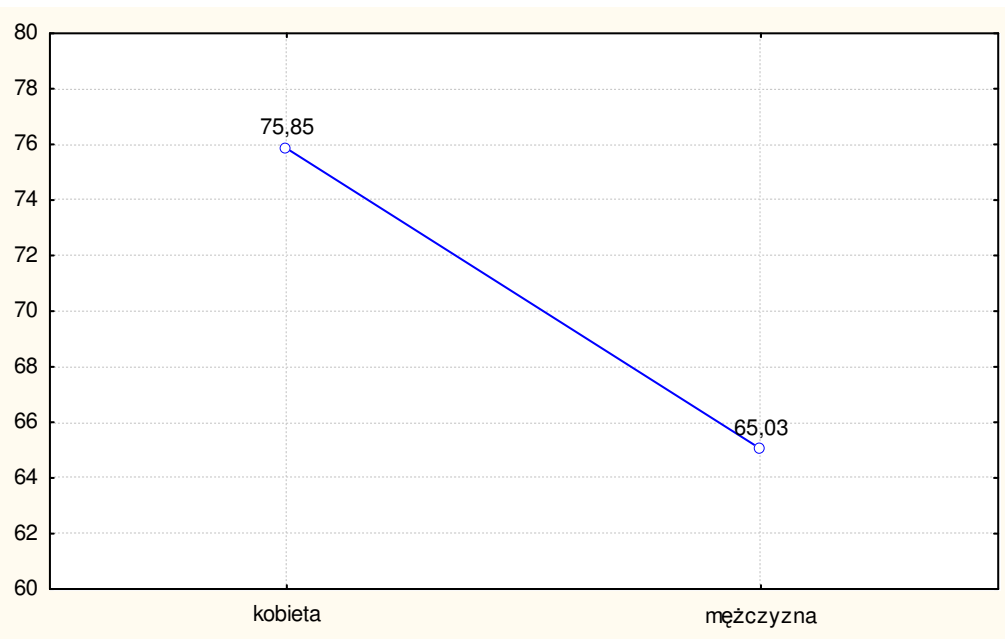
Rys. 1.13. Ocena prawdopodobieństwa znalezienia pracy za pomocą wymienionych sposobów.

Badana młodzież ma ciekawe przekonanie, że najskuteczniejszą metodą znajdowania pracy jest wykorzystywanie znajomości (Rys. 1.13). Można rozumieć to jako przekonanie, że rynek pracy jest kumoterski i tylko układy gwarantują pracę. Można też widzieć to jako wysoką wartość kapitału społecznego. Trudno rozstrzygnąć obecnie, które rozumienie jest właściwe. Potrzebna byłaby wnikliwsza analiza przekonań młodzieży, badanie kultur organizacyjnych przedsiębiorstw działających w tym obszarze. Takie rozumienie rynku pracy przekładać się będzie na duże znaczenie nieformalnych kanałów informacji o rynku pracy opisane poniżej. Wymaga też od młodzieży budowania społecznego kapitału przez zawieranie znajomości i poznawania wielu ludzi.

Drugi w kolejności – pod względem spostrzeganej skuteczności sposób to osobiste odwiedzanie pracodawców. W tym przypadku interpretacja jest wyraźna. Zdaniem młodzieży, otrzymanie pracy zależy bezpośrednio od aktywności poszukującego. Im większą liczbę potencjalnych pracodawców odwiedzi, im więcej zostawi informacji o sobie tym większa szansa na znalezienie pracy.

Tak jak pierwszy sposób wskazuje na zamknięcie rynku pracy, drugi daje nadzieję ludziom, którzy nie posiadają bogatej sieci kontaktów społecznych np. przyjezdnym.

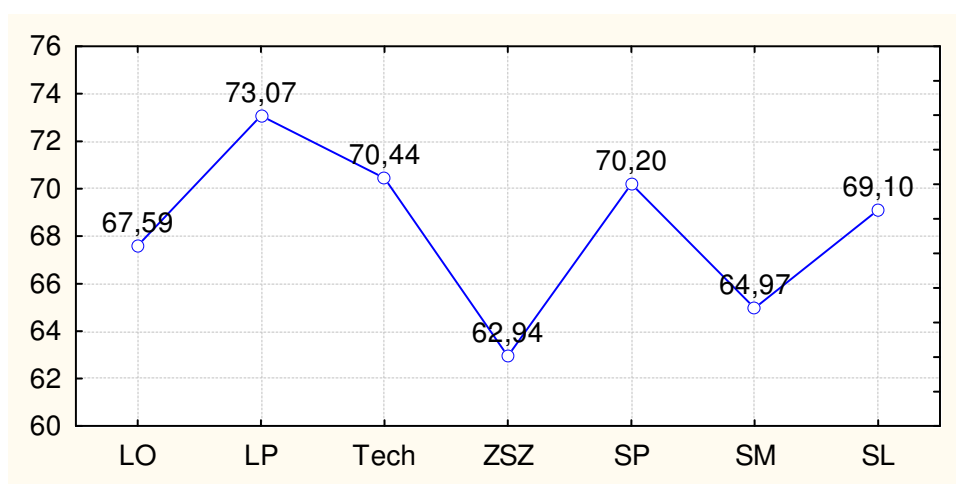
Wszystkie pozostałe sposoby oceniane są poniżej środka skali – średnie prawdopodobieństwo (bardziej prawdopodobne, że nie dostanę pracy niż że dostanę). Szczególnie niska ocena urzędów pracy budzi niepokój. Tym bardziej że opinie te nie są zależne ani od powiatu, ani od typu szkoły ani do płci, ani od odległości czasowej od wejścia na rynek pracy. Wszyscy respondenci mają w głowach podobne przekonania. Świadczy to o istnieniu pewnego wzorca uczonego społecznie, obecnego w całym regionie



Rys. 1.14. Deklarowana obawa przed bezrobociem wśród kobiet i mężczyzn.

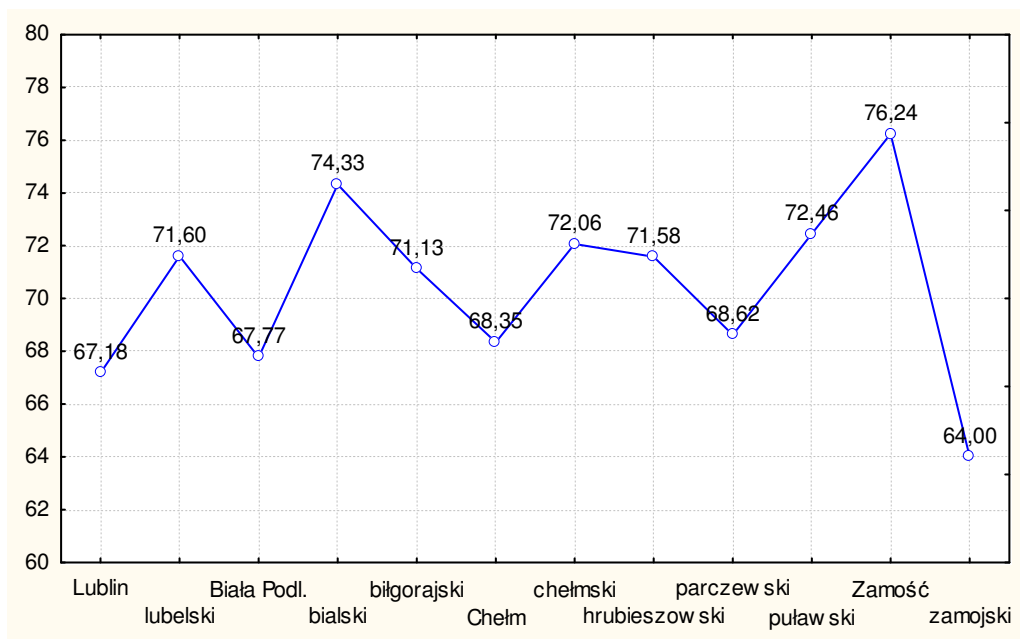
Ogólny wskaźnik *obawy przed bezrobociem* wśród młodzieży jest wysoki i oscyluje wokół punktu na skali, który należy interpretować jako „wysoka obawa” ($M=69,31$, $SD=27,98$). W zależności od płci respondentów wskazywane są inne jego poziomy ($F=62,63$; $p<0,000$). Kobiety deklarują większą obawę niż mężczyźni (Rys. 1.14), choć powszechnie uważa się, że role kobiece są silniej powiązane z domem i mniejsze znaczenie ma dla nich praca zarobkowa. Ponieważ bezrobotne kobiety stanowią około połowy populacji bezrobotnych (woj. lubelskie: 51,3%; Źródło: Dane WUP na dzień 31.08.2005), nie uzasadnia to istnienia takich różnic. Trzeba przyjąć, że jest to wynik „sugerowania” kobietom gorszej pozycji na rynku pracy a nie realnie gorszej ich sytuacji.

Uczniowie z klas ostatnich i przedostatnich nie różnią się między sobą pod względem obaw, choć w różnym stopniu są gotowi do poświęceń. Gotowość do poświęceń nie jest istotnie statystycznie skorelowana z obawą przed brakiem pracy ($r=0,12$). Nie ma związku pomiędzy poziomem obaw a gotowością do poświęceń by znaleźć pracę.



Rys. 1.15. Deklarowany poziom obawy przed bezrobociem wśród uczniów różnych typów szkół.

Obawa przed bezrobociem w poszczególnych typach szkół jest statystycznie różna ($F=4,52$, $p=0,00015$). Najwyższy jej poziom deklarują uczniowie liceów profilowanych (LP). Widać, że respondenci z tego typu szkół czują się słabo przygotowani do sprostania wymogom rynku pracy i bardzo obawiają się wejścia na rynek pracy. Najmniejszą obawę deklarują uczniowie ZSZ i studenci studiów magisterskich (Rys. 1.15).



Rys. 1.16. Deklarowany poziom obawy przed bezrobociem w poszczególnych powiatach.

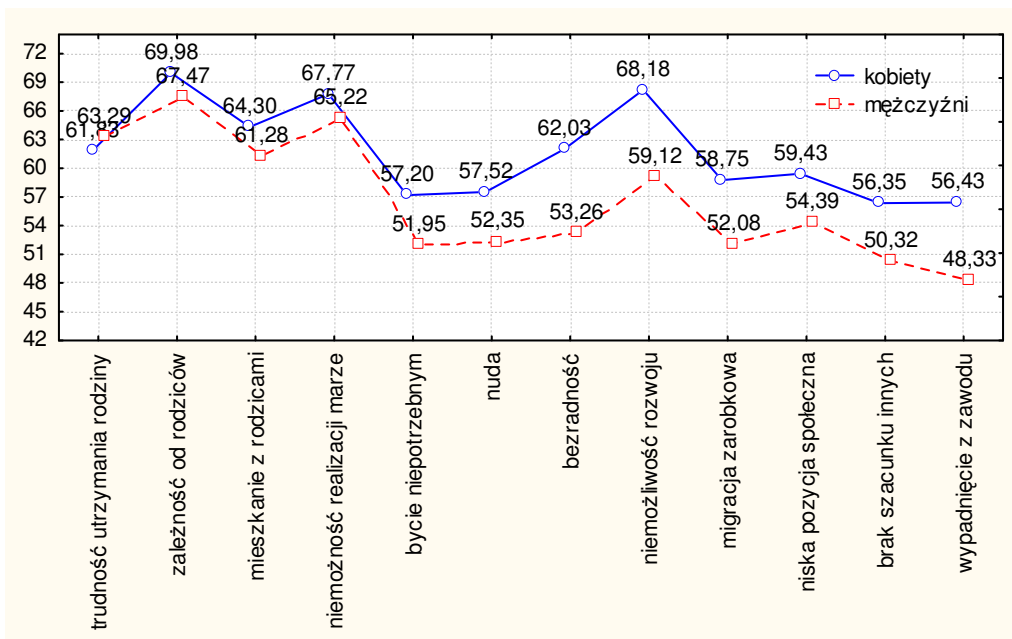
Opinie respondentów na temat obaw różnią się tylko pomiędzy niektórymi powiatami (Rys. 1.16). Uczniowie z powiatu zamojskiego mają wynik niższy niż respondenci z większości pozostałych powiatów ($M=64,0$). Koresponduje to z najniższym wskaźnikiem doświadczeń zawodowych ($r=0,22$). Brak obaw płynie więc z nieznanymi warunkami rynku pracy.

Zupełnie inaczej przedstawia się obraz mniejszych obaw wśród uczniów z Lublina ($M=67,18$ na 100 stopniowej skali). W tym powiecie obawa przed bezrobociem negatywnie koreluje z poinformowaniem o rynku pracy oraz oceną bycia przygotowanym do rynku pracy przez szkołę ($r=-0,18$). Wprawdzie współczynnik korelacji nie jest wysoki ale jest istotny ($p<0,05$). Wskazuje to, że im więcej ktoś ma wiedzy o rynku pracy i im lepiej jest przygotowany do rynku pracy tym mniej obawia się bezrobocia i zapewne będzie skuteczniej poruszał się na rynku pracy.

Taki układ wyników opisuje obraz młodzieży z sukcesem wchodzącej na rynek pracy jako: dobrze przygotowanych, zorientowanych i nieskrępowanych lękiem. Niestety taka charakterystyka nie odpowiada generalnemu obrazowi młodzieży w żadnym z badanych powiatów.

Aby pomóc młodzieży konieczne jest ustalenie co sprawia, że młodzież obawia się braku pracy. Wśród przyczyn lęku przed bezrobociem u badanej młodzieży dominuje perspektywa konieczności pozostania na utrzymaniu rodziców ($M=68,7$) oraz niemożność realizacji marzeń ($M=66,5$) i rozwoju ($M=63,7$). Nic w tym dziwnego gdyż wiąże się to bardzo silnie z sytuacją życiową młodzieży (faza rozwoju indywidualnego czy rodzinnego itp.). Wskazane źródła obaw

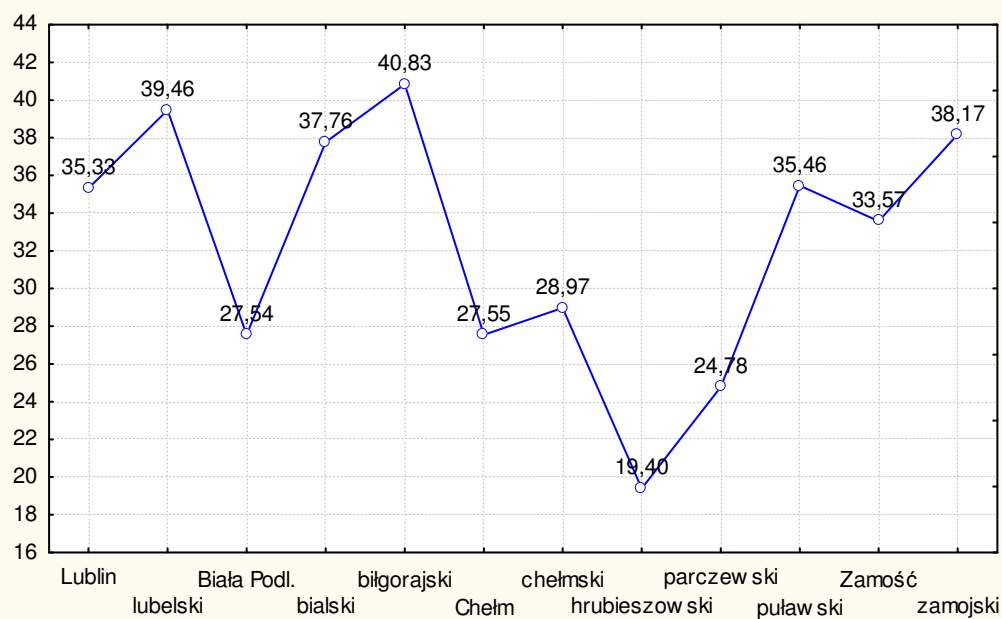
wydają się być wynikiem nieznamomości realiów bezrobocia, gdyż realne uciążliwości podkreślane w literaturze: bycie niepotrzebnym (M=54,6), wypadnięcie z zawodu (M=52,4), brak szacunku ze strony innych (M=53,3) zajmują niższe pozycje (okolice średniego stopnia). Pośrednio pokazuje to co jest ważne dla młodzieży.



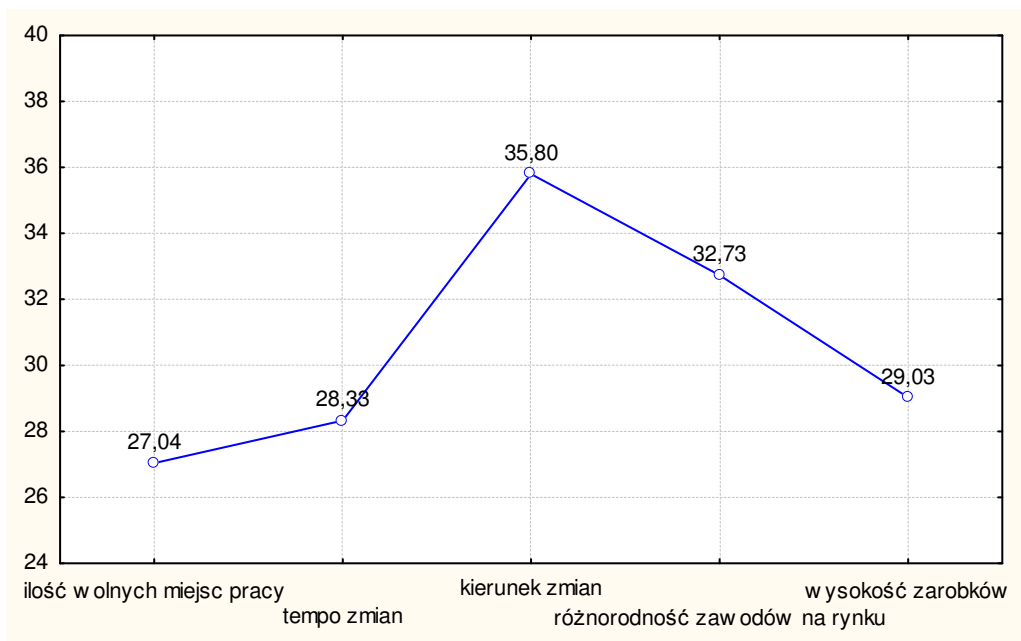
Rys. 1.17. Źródła obawy przed bezrobociem w ocenie kobiet i mężczyzn.

Płeć wpływa na zróżnicowanie oceny przyczyn obaw ($F=5,32$; $p<0,000$). Kobiety bardziej obawiają się w bezrobociu wypadnięcia z zawodu, niemożności rozwoju, bezradności (Rys. 1.17). Pomoc doradcza przed wejściem ich na rynek pracy powinna silniej niż u mężczyzn akcentować sposoby radzenia sobie z tymi problemami. Pomoc profesjonalna świadczona młodzieży w wejściu na rynek pracy powinna uwzględniać te różnice ze względu na płeć, które ujawniło badanie. Należy inaczej pracować z kobietami a inaczej z mężczyznami. Można pracować tak samo z uczniami klas ostatnich i przedostatnich, ponieważ nie ma różnic istotnych statystycznie między nimi.

Analiza *przekonań młodzieży dotyczących ich lokalnych rynków pracy* pokazuje, że budzą one w nich wiele obaw. Zdaniem uczniów wszystkich badanych powiatów ich lokalne rynki pracy są bardzo nieatrakcyjne (Rys. 1.18). Oceny lokują się pomiędzy 19 a 40 punktami na 100 stopniowej skali. Szczególnie niski wynik osiągnął rynek pracy w powiecie hrubieszowskim (M=19,4). Niewiele lepsze oceny dostały rynki pracy w powiatach: parczewskim (M=24,8), Białej Podlaskiej (M=27,5), Chełmie (M=27,6), chełmskim (M=29,0). Co ciekawe ocena lokalnego rynku pracy przez respondentów z miasta Lublin wcale nie jest najwyższą oceną, jakiej możnaby oczekiwać na podstawie analizy siły biznesu w poszczególnych powiatach. Uczniowie z powiatu biłgorajskiego najwyższej ocenili swój lokalny rynek pracy.



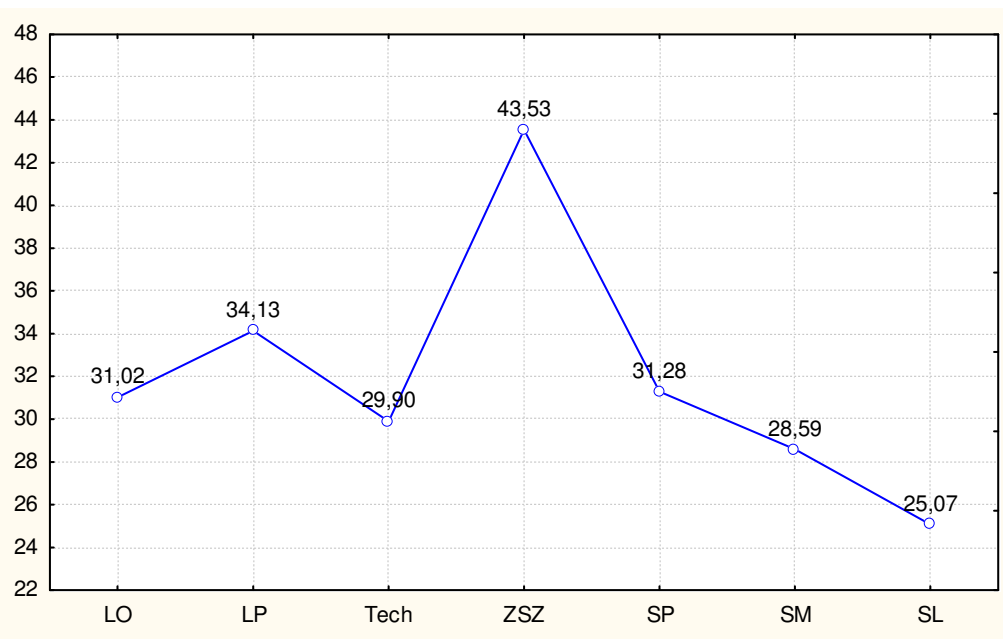
Rys. 1.18. Ocena atrakcyjności rynku pracy własnego powiatu.



Rys. 1.19. Ocena lokalnego rynku pracy w poszczególnych aspektach.

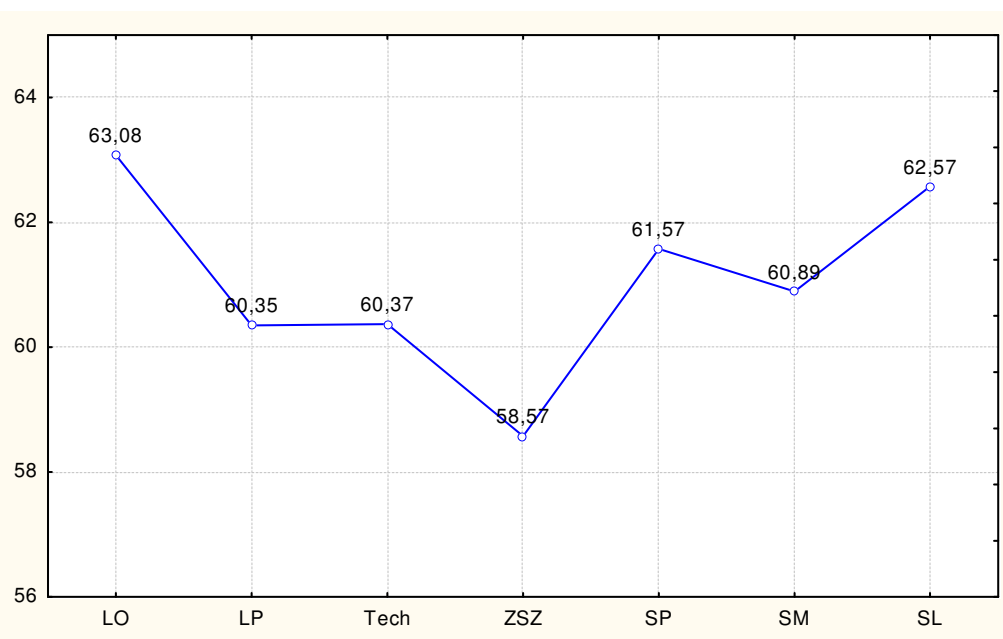
Lokalne rynki pracy respondenci oceniają bardzo nisko we wszystkich aspektach (Rys. 1.19). Jest na nich mało ofert pracy, zarobki są niskie, rynek zmienia się powoli i na dodatek w złym kierunku. Na lokalnych rynkach pracy jest zapotrzebowanie na wąską grupę zawodów. Trudno o bardziej negatywny obraz.

Analiza wpływu typu szkoły lub uczelni na percepcję tego aspektu pokazuje, że lokalne rynki pracy są oceniane najlepiej przez uczniów ZSZ (Rys. 1.20). Wszyscy pozostali oceniają je znacznie gorzej. Wbrew deklaracjom władz lokalnych o społeczeństwie wiedzy, Lubelszczyzna jawi się w świetle tych przekonań jako rynek pracy dla ludzi wyuczonych prostych zawodów. Młodzież z wyższym wykształceniem ocenia lokalny rynek pracy najniżej.



Rys. 1.20. Wpływ typu szkoły na ocenę rynku pracy w swoim powiecie.

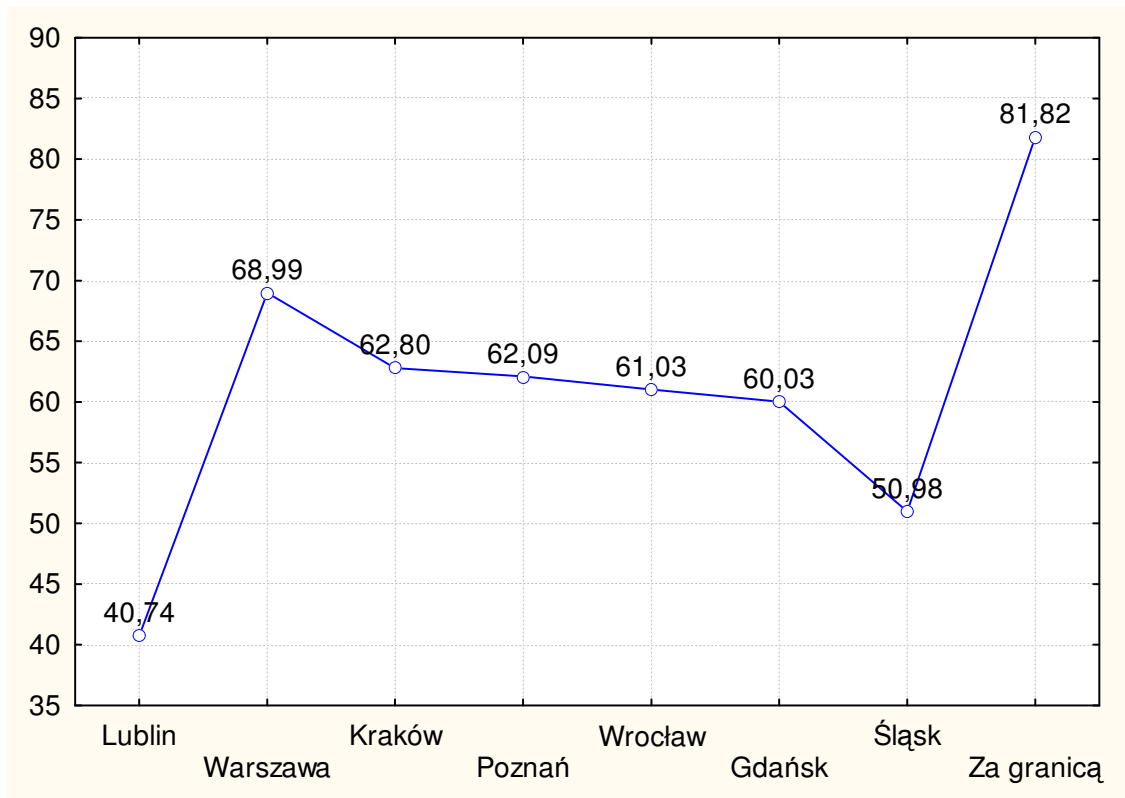
Warto zwrócić uwagę, że w przypadku ocen rynków pracy w innych dużych miastach Polski (Rys. 1.21) uczniowie ZSZ wypadają najgorzej ($F=4,39$, $p=0,00020$). Wskazuje to na niepewność uczniów tego typu szkół na bardziej odległych rynkach pracy i podkreśla ich lokalne dopasowanie. Nie są więc uniwersalnie przygotowani do wymagań rynków pracy a lepszą ocenę własnych powiatów można wyjaśnić zapoznaniem się z rynkiem w czasie praktycznej nauki zawodu.



Rys. 1.21. Wpływ typu szkoły na ocenę rynków pracy w dużych miastach Polski i zagranicą.

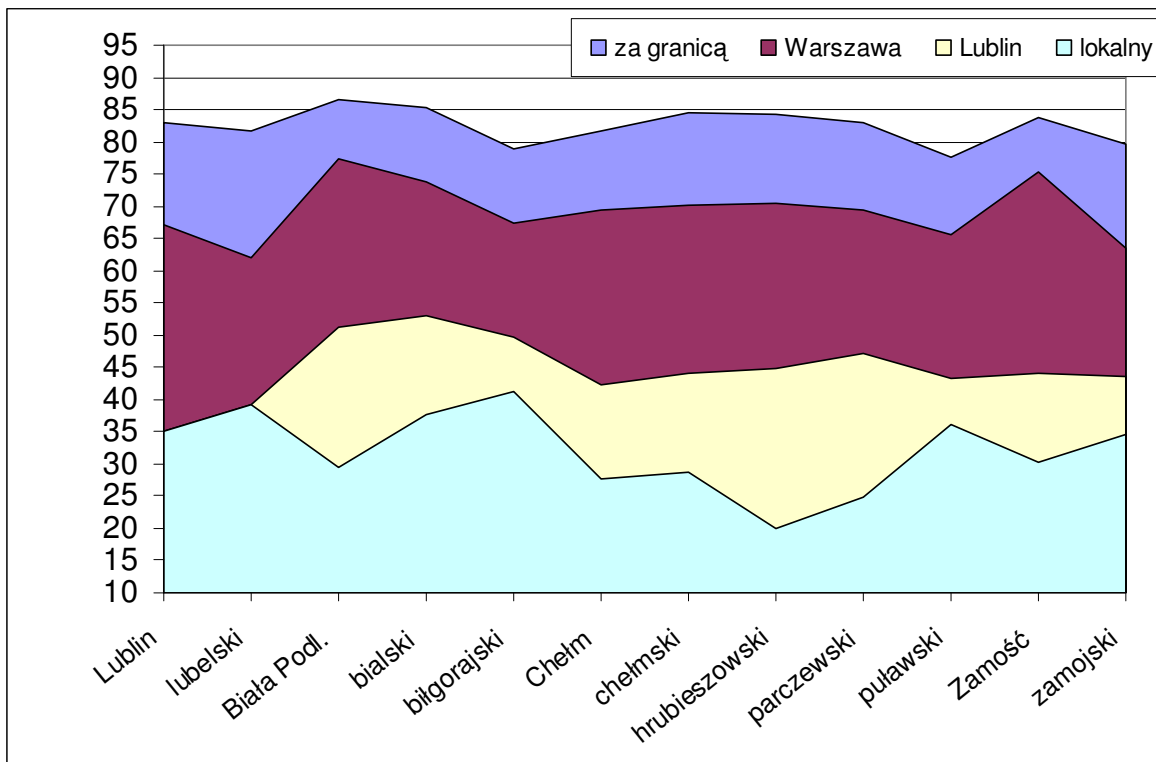
Inną zmienną różnicującą grupę ze względu na ocenę atrakcyjności lokalnych rynków pracy jest płeć respondentów. Kobiety oceniają lokalne rynki pracy gorzej niż mężczyźni ($F=13,021$, $p=,00032$).

Również uczniowie z klas ostatnich gorzej oceniają lokalne rynki pracy niż uczniowie przedostatnich klas ($F=3,7917$, $p=,052$). Wskazuje to, że im bliżej wejścia na lokalny rynek pracy znajdują się respondenci, tym surowsze są oceny przypisywane tym rynkom.



Rys. 1.22. Ocena atrakcyjności rynków pracy w dużych miastach Polski i za granicą.

Na tle własnych rynków pracy bardzo atrakcyjnie przedstawiają się rynki pracy w dużych miastach Polski (Rys. 1.22). Lublin, jest oceniany jako atrakcyjniejszy rynek pracy niż powiatowe właściwe dla miejsca zamieszkania respondentów rynki. Jednak na tle pozostałych miast w Polsce wypada istotnie statystycznie najgorzej ($F=1076,20$, $p<0,000$). Warto też zwrócić uwagę, że wszystkie oceniane rynki pracy, poza Lublinem, uzyskały punktację powyżej środka skali. Wśród dobrze ocenianych są duże miasta Polski. Szczególnie Warszawa wyróżnia się jako dobry rynek pracy. Najwyższe oceny przypisano jednak rynkom pracy za granicą. Uzyskany wynik można traktować jako bardzo dobrą ocenę emigracji zarobkowej. Respondenci biorą pod uwagę różne kraje i miasta.

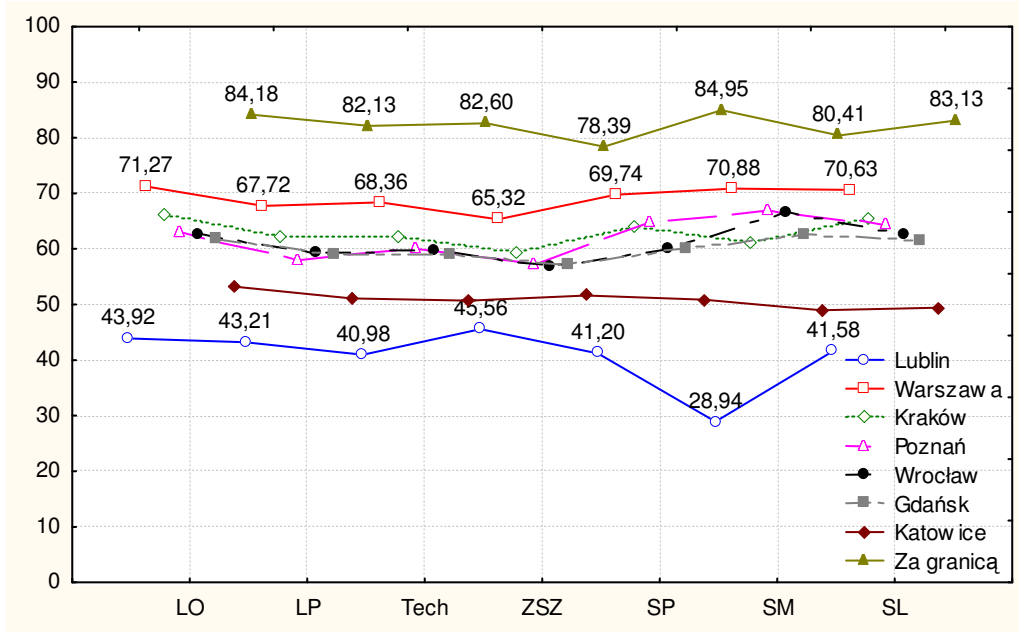


Rys. 1.23. Porównanie atrakcyjności rynku pracy za granicą, w Warszawie, Lublinie z rynkiem pracy w swoim powiecie.

Uzyskane oceny można potraktować jako podstawę do przewidywania kierunków migracji młodzieży. Na podstawie przedstawionych wyników można przyjąć, że młodzież z Lubelszczyzny będzie kierowała się głównie do Warszawy w poszukiwaniu pracy. Do Lublina może napływać młodzież powiatów ziemskich, dla której migracja do Warszawy jest zbyt trudna do realizacji. Wskazuje na to nie tylko najwyższa ocena wśród polskich miast ale także stosunkowo nieduża odległość. Pozostałe miasta będą miały mniejszą siłę przyciągania z powodu większych odległości, której nie kompensuje większa atrakcyjność tamtejszych rynków pracy. Migracja za pracę na Śląsk wydaje się być już historią. Tamtejszy rynek pracy uzyskuje tylko nieco lepsze wyniki od Lublina. Wskazuje to na obniżenie spostrzeganej atrakcyjności Śląska jako miejsca pracy, w stosunku do czasów dominacji przemysłu ciężkiego.

W poszczególnych powiatach różnice pomiędzy poszczególnymi ocenianymi obiektami są trochę inne (Rys. 1.23). Dla Białej Podlaskiej i Zamościa różnica między Warszawą i zagranicą jest mniejsza niż dla respondentów z innych powiatów. Wynika to z wyższej niż u innych oceny atrakcyjności warszawskiego rynku pracy i sugeruje to miasto jako cel migracji..

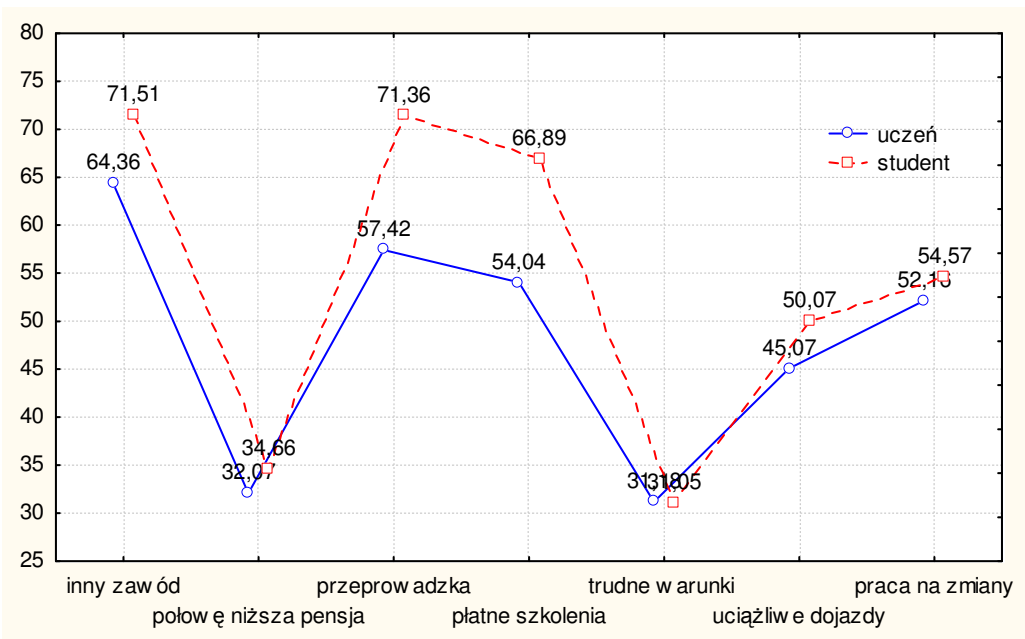
Rozkład ocen rynków pracy w dużych miastach w podziale na typ szkoły/uczelni wskazuje, że oceny są niezależne od typu szkoły (Rys. 1.24). Jedyna wyraźna różnica dotyczy oceny atrakcyjności Lublina wśród studentów magistrantów ($F=7,852$, $p<0,000$). Lublin jest dla nich najmniej atrakcyjnym rynkiem pracy ze wszystkich ocenianych typów szkół. Sugeruje to, że nie będą wiązali swojej przyszłości z tym rynkiem pracy.



Rys. 1.24. Ocena atrakcyjności rynków pracy dużych miast i za granicą przez młodzież różnych typów szkół.

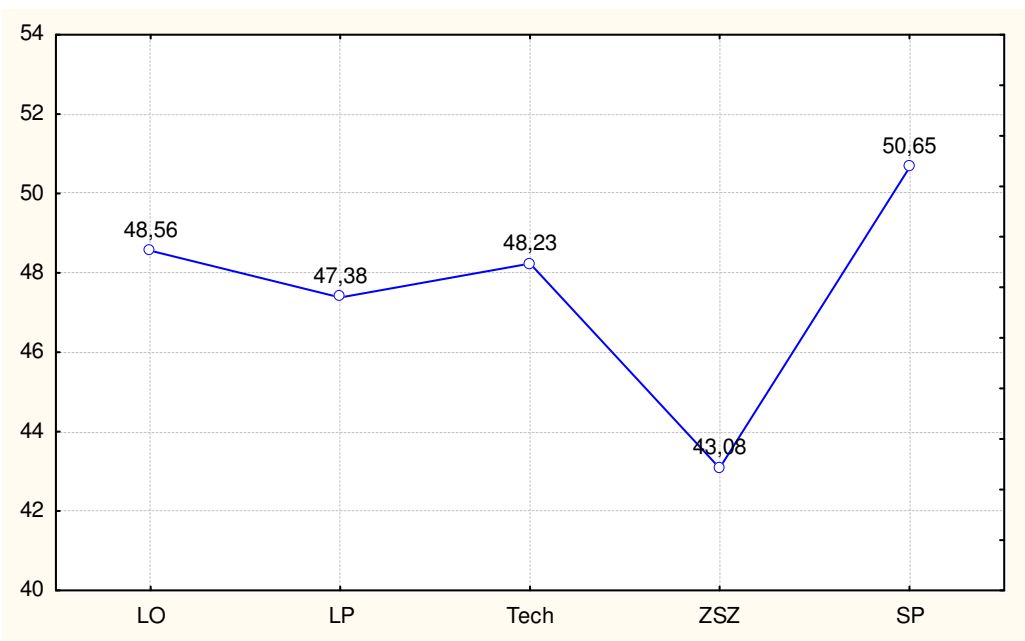
Przy tak powszechnej negatywnej ocenie lokalnych rynków pracy oraz rynku regionalnego ważne staje się poznanie, *do jakich poświęceń gotowa jest młodzież by uzyskać zatrudnienie* (Rys. 1.25). Respondenci pytani o gotowość do poświęceń by znaleźć pracę odpowiadają, że najbardziej gotowi są do pracy w innym zawodzie niż wyuczony ($M=65,58$; $SD=26,93$). Widać, że nie są silnie przywiązani do poszukiwania pracy w wyuczonym zawodzie. Wskazują już mniejszą ochotę, choć stale powyżej środka skali – średniej gotowości do poświęceń w następujących aspektach: zmiany miejsca zamieszkania ($M=59,96$; $SD=31,98$) czyli przeprowadzenia się do innego miasta – lepszych rynków pracy (może nawet wyjazdu za granice), podjęcia płatnych szkoleń ($M=56,12$; $SD=27,67$) czyli kształcenia ustawicznego, pracy w układzie wielozmianowym ($M=52,43$; $SD=28,07$) (różnice między średnimi są istotne statystycznie we wszystkich wymienionych kategoriach). Pozostałe aspekty są oceniane już nieco poniżej środka skali. Najmniejsze poświęcenia deklaruje młodzież w aspekcie pracy w trudnych warunkach BHP ($M=30,88$; $SD=27,66$) oraz za niższą płacę ($M=32,35$; $SD=24,89$). Tylko te dwie kategorie nie różnią się między sobą istotnie statystycznie. Środkową pozycję zajmuje gotowość do podejmowania uciążliwych dojazdów ($M=45,92$; $SD=27,47$).

Studenci deklarują większą gotowość do poświęceń niż uczniowie szkół średnich ($F=49,91$, $p<,000$). Różnice koncentrują się na dwóch wymiarach: wyprowadzenie się z rodzinnej miejscowości oraz podjęcia płatnych szkoleń. W pozostałych aspektach oceny obu grup nie różnią się (Rys. 1.25). Można więc powiedzieć, że studenci są bardziej mobilni i gotowi sprostać zmieniającym się wymaganiom rynku pracy.



Rys. 1.25. Deklaracja uczniów i studentów gotowości do poświęceń przy podejmowaniu pracy.

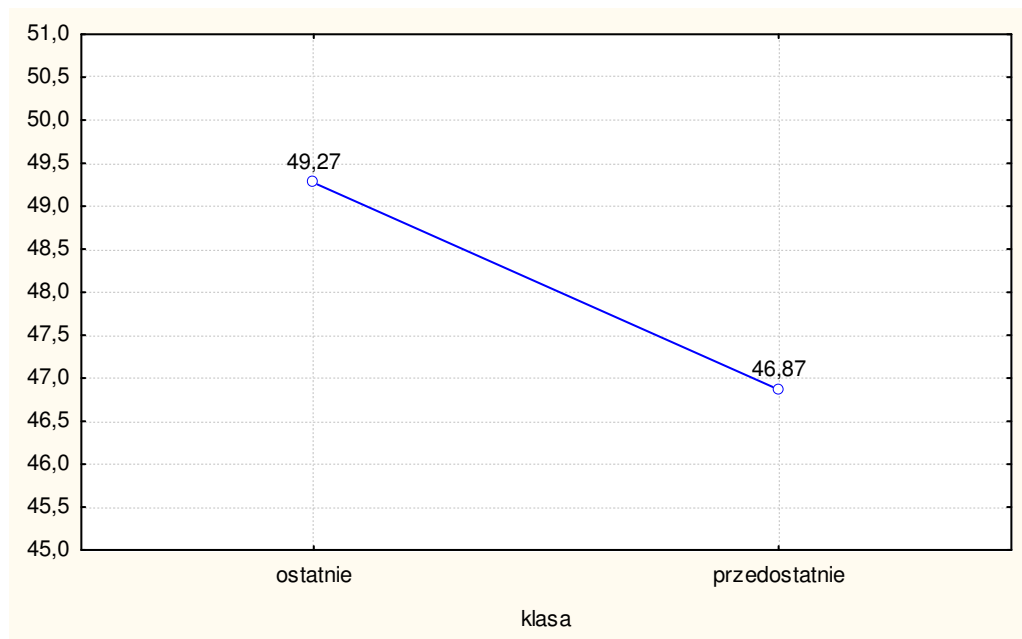
Choć deklaracje uczniów oscylują wokół środka skali (Rys. 1.26) – średniej gotowości do poświęceń, by dostać pracę to można zauważyć, że uczniowie ZSZ deklarują najmniejszą gotowość (różnica istotna statystycznie wobec wszystkich pozostałych: $F=2,23$, $p=0,06350$). Uczniowie pozostałych szkół lokują się na poziomie zbliżonym do siebie (różnice nie są istotne). Warto też zwrócić uwagę na większe rozproszenie wyników tego segmentu.



Rys. 1.26. Deklaracja gotowości do poświęceń przy podejmowaniu pracy w zależności od typu szkoły.

Uczniowie klas ostatnich są bardziej gotowi do poświęceń, by znaleźć pracę niż uczniowie klas przedostatnich (Rys. 1.27). Można powiedzieć, że im bliżej do momentu konieczności podjęcia pracy (koniec edukacji) tym większa jest skłonność do poświęceń, by znaleźć pracę. Tendencję

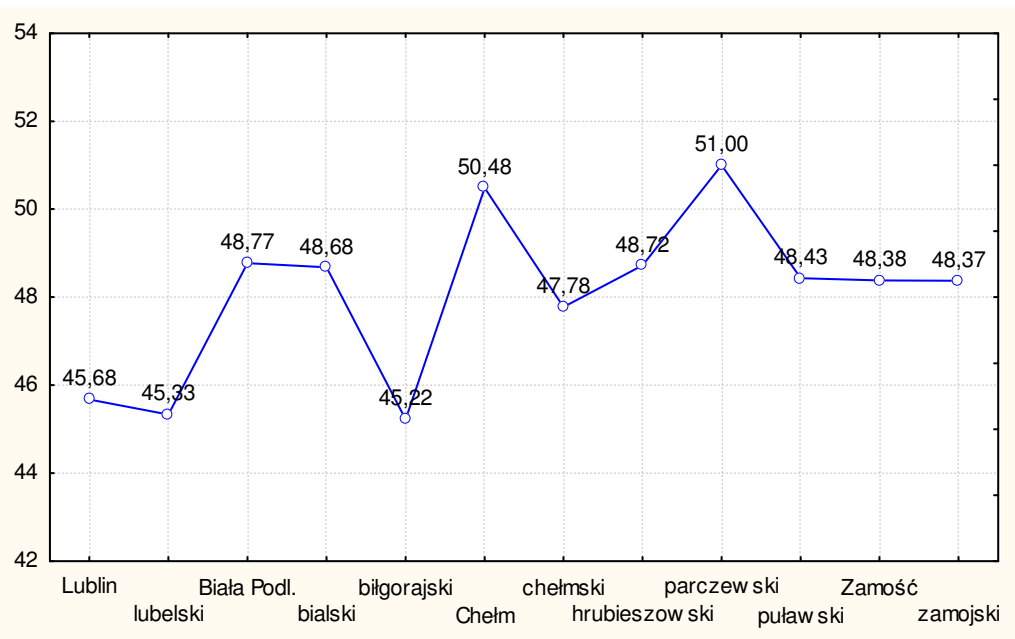
taką można wyczytać z różnicy pomiędzy studentami i uczniami, jednak w analizie uczniów potwierdza się ona bardzo wyraźnie ($F=8,24$, $p=0,0041$).



Rys. 1.27. Deklaracja gotowości młodzieży do poświęceń przy podejmowaniu pracy, w zależności od etapu edukacji.

Analizując rozkład deklaracji gotowości do poświęceń młodzieży w poszczególnych powiatach² dostrzec można, że najmniej gotowi do poświęceń, by dostać pracę są uczniowie z Lublina, powiatu lubelskiego oraz biłgorajskiego (Rys. 1.28). Najbardziej gotowi do poświęceń są uczniowie z powiatu parczewskiego i Chełma. Hipotezy, że w powiatach o lepszych rynkach pracy ludzie są mniej gotowi do poświęceń, nie sprawdza się w świetle analiz korelacji. Korelacja pomiędzy oceną atrakcyjności lokalnego rynku pracy a gotowością do poświęceń jest bardzo różna w poszczególnych powiatach ($F=1,94$, $p=0,036$). Dla Białej Podl. i Zamościa są na poziomie $r \geq 0,20$. W przypadku innych powiatów jest niższa. Najślabszy związek występuje w Lublinie, powiecie lubelskim, biłgorajskim i parczewskim ($r \leq 0,03$)

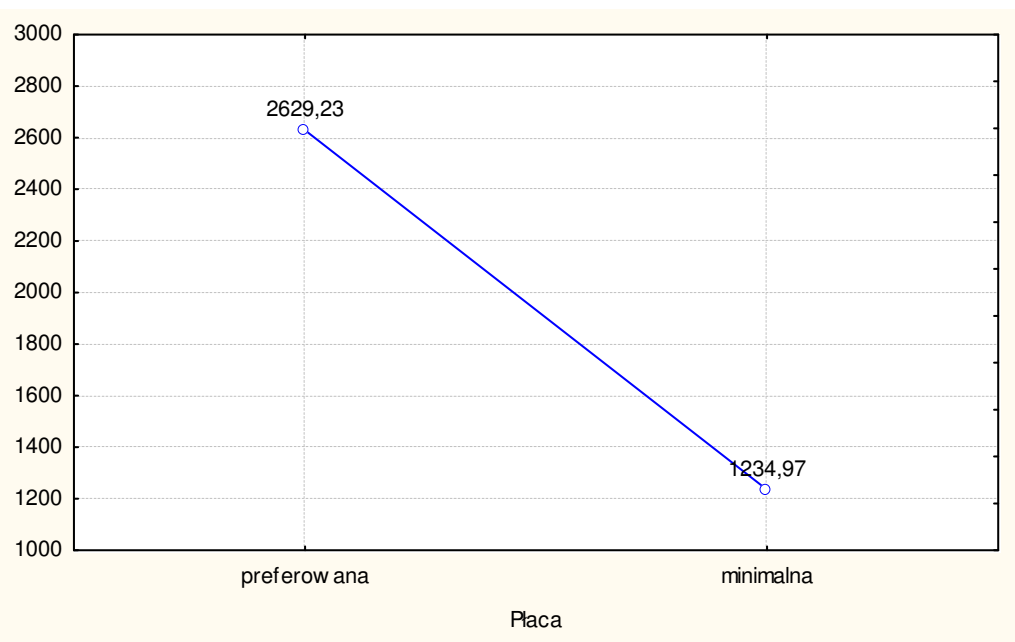
² Do dalszych porównań w ramach tego pytania wykluczono wyniki studentów, gdyż wyższych uczelni w powiatach ziemskich nie ma.



Rys. 1.28. Deklaracja gotowości do poświęceń wśród młodzieży w poszczególnych powiatach.

Powiaty: Lublin, lubelski i biłgorajski to powiaty o najniższej gotowości do poświęceń wśród młodzieży. Może wynikać to z lepszej sytuacji rynkowej w tych powiatach. Gorsza sytuacja gospodarcza niektórych powiatów powoduje, że młodzież tam mieszkająca jest gotowa do większych poświęceń. Widać, że mają świadomość, iż znalezienie pracy jest trudniejsze, sama praca będzie w tym wypadku bardziej atrakcyjna co pociąga za sobą zgodę na więcej wyrzeczeń.

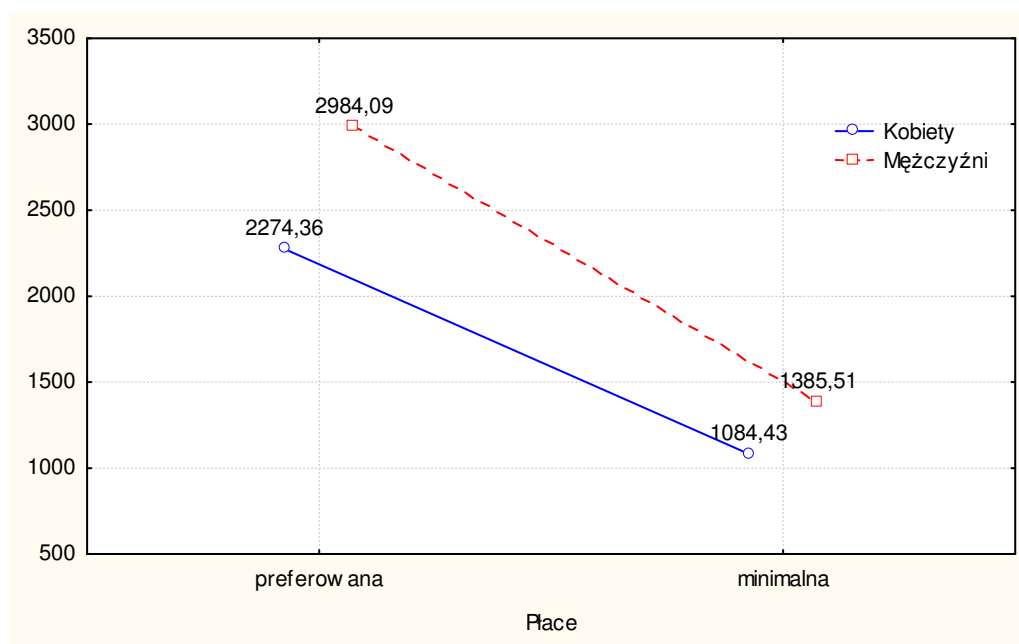
Ponieważ płaca jest kluczowym – jednym z najmniej plastycznie traktowanych warunków pracy chcemy teraz prześledzić *jakie są oczekiwania młodzieży wobec płacy*.



Rys. 1.29. Porównanie płacy preferowanej z dopuszczalną w deklaracjach młodzieży.

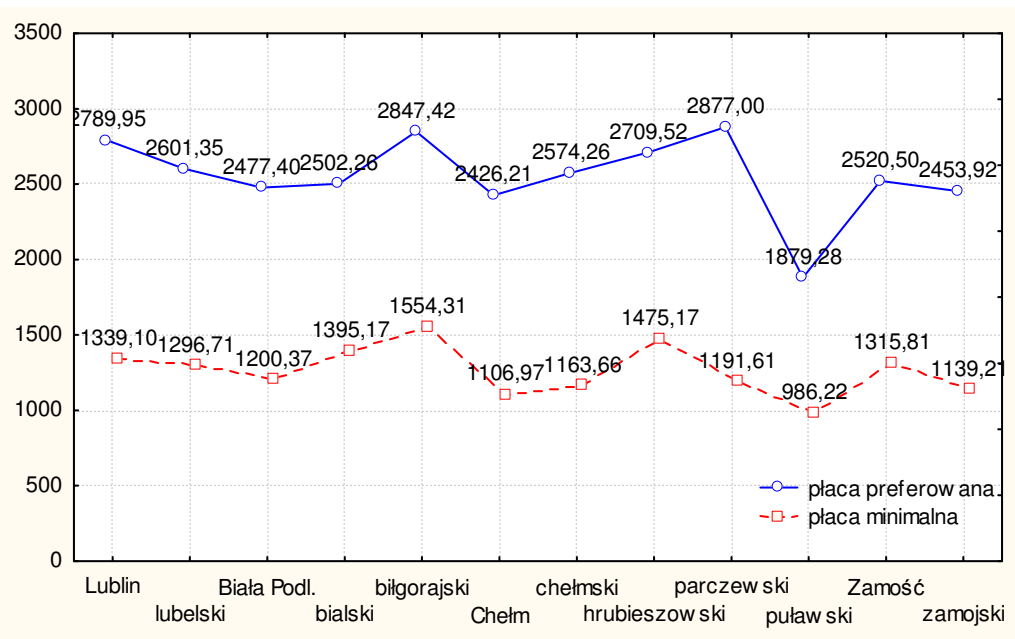
Jak widać na wykresie (Rys. 1.29) aspiracje płacowe młodzieży są bardzo wysokie. Na szczęście ich opinie są elastyczne i młodzież deklaruje, że gotowa jest pracować za mniej niż połowę kwoty, którą by chcieli zarabiać ($F=451,33$, $p<0,000$). Badania uczestników rynku pracy w Lublinie, pokazują, że tylko wartość minimalna pasuje do wielkości oferowanej przez pracodawców. Mówienie o wynagrodzeniach na poziomie swoich aspiracji podczas wywiadu rekrutacyjnego z pewnością spowoduje odrzucenie kandydata (który chce zarabiać 2 razy więcej niż będzie mu oferowane). Nie ma znaczenia czy ktoś jest studentem, czy uczniem – ich deklarowane wielkości są bardzo podobne ($F=0,12$; $p=0,73$). Podobnie nie istotne jest, to czy respondenci są w ostatniej klasie, czy przedostatniej ($F=1,00$; $p=0,32$). Można powiedzieć, że oczekiwania płacowe nie zależą od wysokości wykształcenia i są kształtowane przez inne czynniki społeczne.

Jak widać na poniższym wykresie (Rys. 1.30) kobiety wchodzące na rynek pracy mają niższe aspiracje dotyczące zarówno płacy preferowanej jak i poziomu płacy minimalnej ($F=9,69$, $p=0,0018$). Można powiedzieć, że dzięki temu kobiety są lepiej przystosowane do rynku pracy. Jeżeli jednak weźmie się pod uwagę różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn pracujących na tych samych stanowiskach to różnica opinii respondentów nie będzie miała istotnego wpływu na zróżnicowanie szans na zatrudnienie.



Rys. 1.30. Porównanie płacy preferowanej z dopuszczalną w deklaracjach kobiet i mężczyzn.

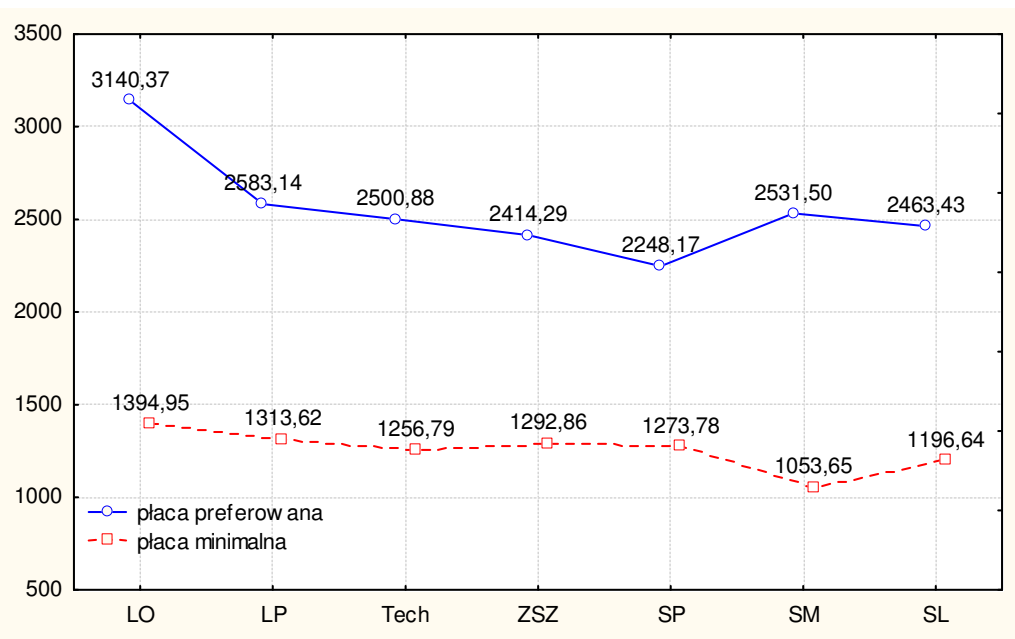
Powiaty, z których pochodzą respondenci nie wywołują zmienności w wielkościach dotyczących płac ($F=0,86$, $p=0,57$). Tylko jeden powiat – puławski odstaje od pozostałych pod względem oszacowania płac za którą respondenci są gotowi świadczyć pracę (Rys. 1.31). Młodzież z powiatu puławskiego podaje niższą niż w pozostałych zbadanych powiatach województwa lubelskiego preferowaną płacę. Być może jest to wpływ lokalnych rynków pracy spoza województwa lubelskiego (południowe Mazowsze), ponieważ powiat puławski leży na granicy województwa.



Rys. 1.31. Oszacowanie zarobków przez młodzież w poszczególnych powiatach.

Bez względu na to czy pytana młodzież pochodzi z powiatów grodzkich, czy odpowiadających im ziemskich nie różni się pod względem opinii dotyczących płac ($F=,25781$, $p=,612$).

Staraliśmy się ustalić też czy wielkości oszacowań płac preferowanych i minimalnych są uzależnione od typów szkół, w których kształcą się respondenci (Rys. 1.32). Analiza wariancji wskazuje na istotność różnic opinii respondentów z różnych szkół ($F=3,11$, $p=,005$).



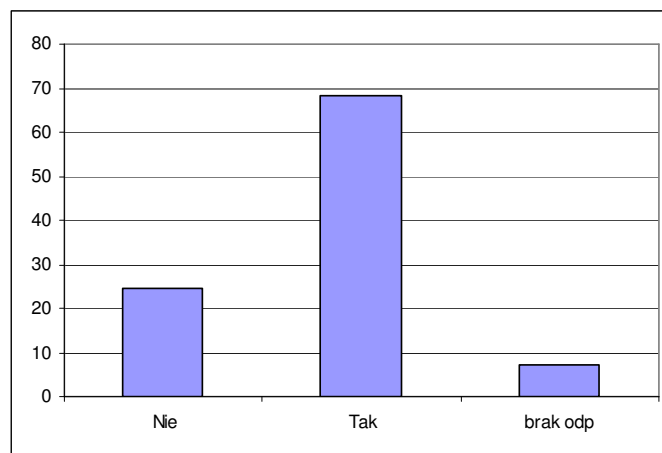
Rys. 1.32. Oszacowanie zarobków przez uczniów różnych typów szkół.

W obszarze płacy preferowanej ($F=3,64$; $p=0,001$) na plan pierwszy wysuwają się uczniowie Liceów Ogólnokształcących. Ich preferowane wielkości są istotnie wyższe niż

pozostałych typach szkół. Uczniowie wszystkich pozostałych szkół wskazują podobne wielkości swojej preferowanej płacy. Ich oszacowania mogą wynikać z braku znajomości rynków pracy wśród uczniów tej grupy.

W aspekcie płac minimalnych ($F=1,40$; $p=0,21$) najniższe wyniki mają studenci studiów magisterskich. Choć różnice te nie osiągają poziomu istotności to jednak warto zwrócić uwagę na tę tendencję wskazującą na odczuwaną przez tą grupę respondentów presję by dostać pracę. W świetle deklaracji o gotowości do ustępstw wydaje się, że choć studenci deklarują niższą granicę to nie będą chcieli podejmować pracy za mniejsze wynagrodzenie niż wskazywali w tym pytaniu.

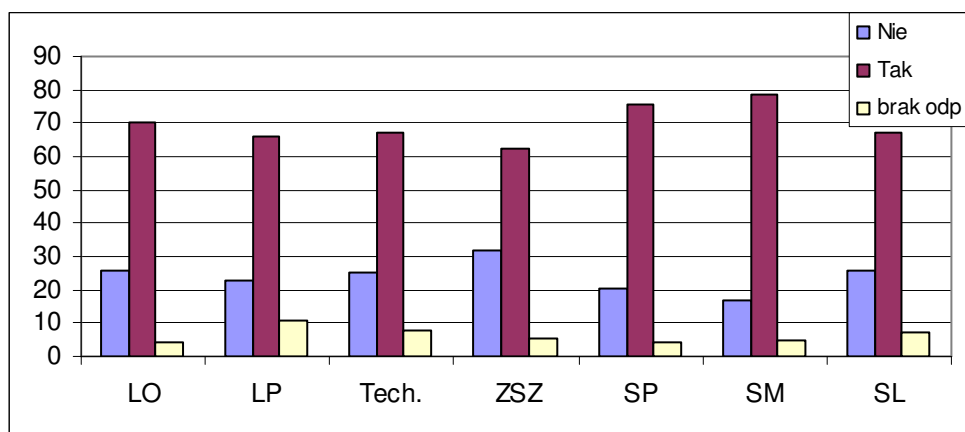
Plastyczność zawodowa młodzieży może być także mierzona gotowością do pracy w innym zawodzie niż wyuczony oraz akceptacją różnych form umowy z pracodawcą.



Rys. 1.33. Gotowość młodzieży do pracy w zawodzie innym niż wybrany.

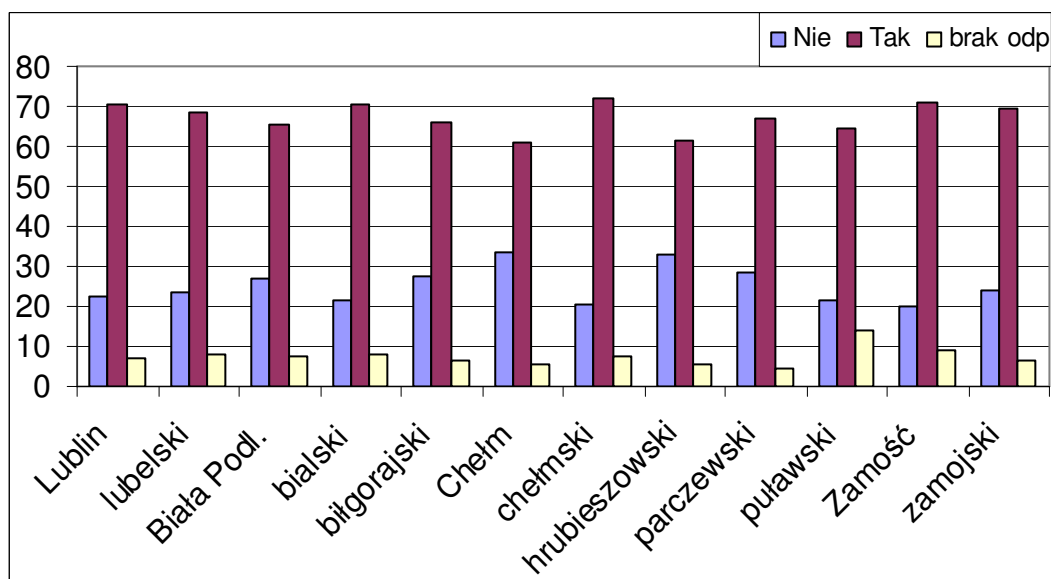
Większość młodzieży myśli o swojej przyszłości zawodowej w sposób plastyczny (Rys. 1.33). Już przed wejściem na rynek pracy rozważa pomysł pracy w innym niż wyuczonym zawodzie (68%). Około 25% respondentów twierdzi, że nie myśli o innym zawodzie niż wybrany. Można powiedzieć, że co czwarty badany będzie szukał pracy tylko w swoim zawodzie a konieczność zmiany zawodu natrafi na opór psychologiczny z jego strony.

Najczęściej zjawisko to ujawnia się w grupie uczniów ZSZ (32%), najrzadziej wśród studentów magistrantów (17%). Potwierdza to przekonanie, że wąskie kształcenie zawodowe wiąże się z większą sztywnością zawodową (Rys. 1.34).



Rys. 1.34. Odsetek młodzieży biorącej pod uwagę inne zawody w różnych typach szkół.

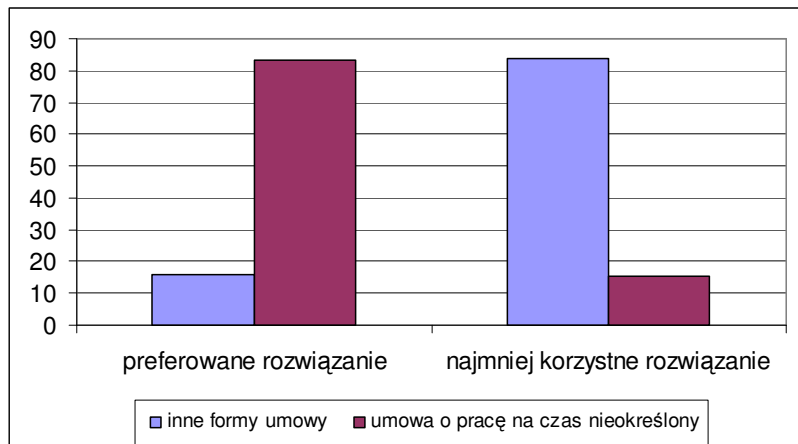
W powiatach grodzkich i ziemskich nie ma różnic w tym aspekcie, ale młodzież z niektórych powiatów, w których prowadziliśmy badania wykazuje większą sztywność (Rys. 1.35). Dotyczy to szczególnie powiatów: Chełm i hrubieszowski (33%). Co trzeci respondent w tych powiatach myśli o swojej przyszłości zawodowej przez pryzmat jednego – wybranego zawodu. Najwyższy wskaźnik elastyczności zawodowej młodzieży występuje w powiatach: Lublin, bialski, chełmski, Zamość, zamojski. We wszystkich tych powiatach ponad 70% młodzieży wchodzącej dopiero na rynek pracy bierze pod uwagę możliwość przekwalifikowania.



Rys. 1.35. Odsetek młodzieży biorącej pod uwagę inne zawody w różnych powiatach.

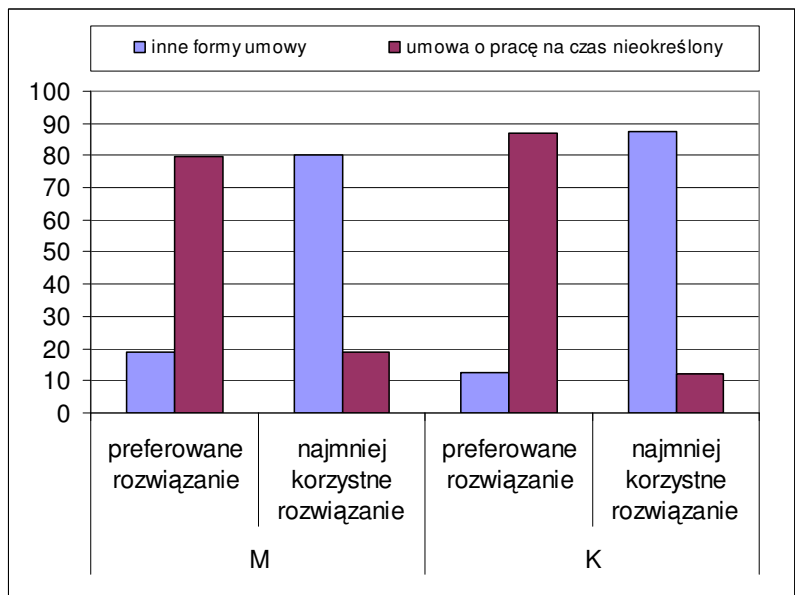
Wśród respondentów dominuje zjawisko preferowania umowy o pracę na czas nieokreślony (Rys. 1.36). 83% badanych wskazało tę formę jako najbardziej odpowiednią dla siebie. Można mówić o powszechnej w regionie mentalności pracownika najemnego, zatrudnionego na bezpiecznej posadzie. Proporcje układają się odwrotnie gdy pytamy o poziom akceptacji najmniej korzystnej formy umowy wśród młodzieży. W ostateczności inne formy umowy niż o pracę na czas nieokreślony preferuje 84% badanych. Wskazuje to na elastyczność młodzieży,

która nie będzie upierać się przy preferowanej sztywnej formie umowy – na czas nieokreślony. Niestety pozostaje odsetek 15%, którzy nie zgadzają się na żadną inną formę poza „stałą” umową o pracę. Ta grupa jest także mniej plastyczna pod względem wynagrodzenia za pracę. Najniższa akceptowana przez nich płaca jest o 200zł wyższa niż w drugiej grupie, choć stawka preferowana jest taka sama ($M_1=1477$; $M_2=1287$; $t=2,12$; $p=0,034$).



Rys. 1.36. Preferencje młodzieży dotyczące umowy o pracę.

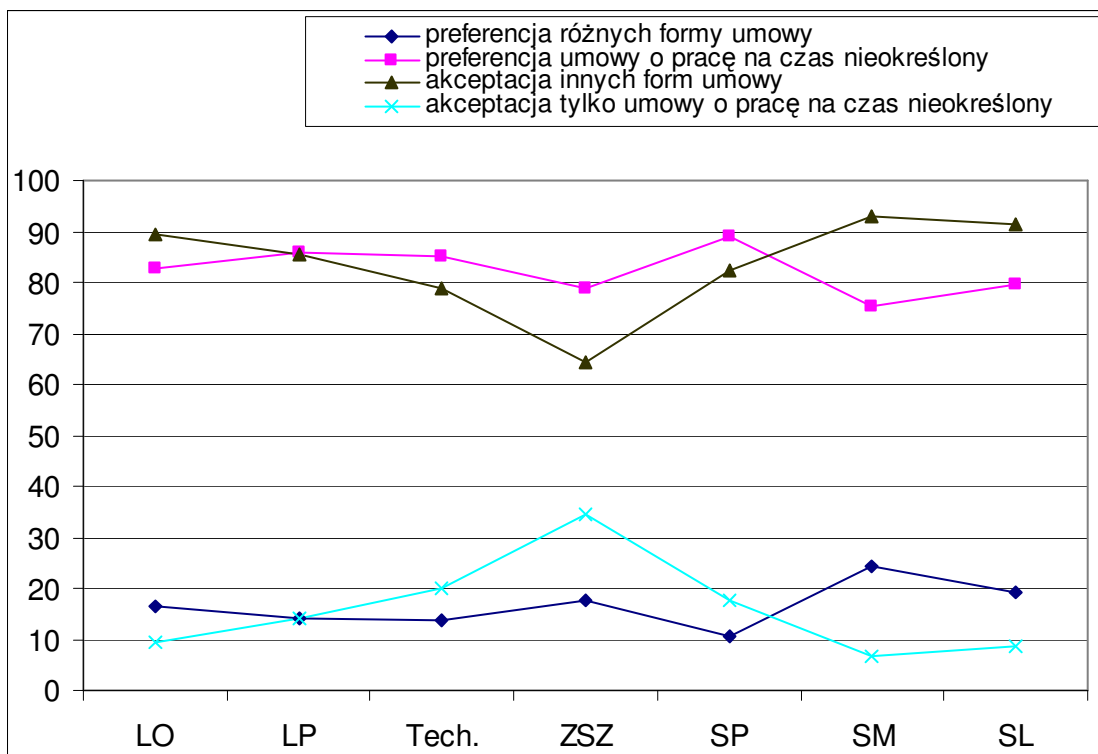
Analiza preferowanej formy umowy w grupach wyróżnionych pod względem płci pokazuje, że kobiety i mężczyźni różnią się istotnie od siebie (Rys. 1.37). Kobiety rzadziej preferują inne formy umów niż „stała” umowa o pracę, ale jednocześnie są mniej przywiązane do umów o pracę na czas nieokreślony niż mężczyźni. Mniejszy ich odsetek uznaje, że taka forma jest akceptowanym najmniej korzystnym rozwiązaniem.



Rys. 1.37. Preferencje młodzieży dotyczące umowy o pracę (porównanie opinii kobiet i mężczyzn).

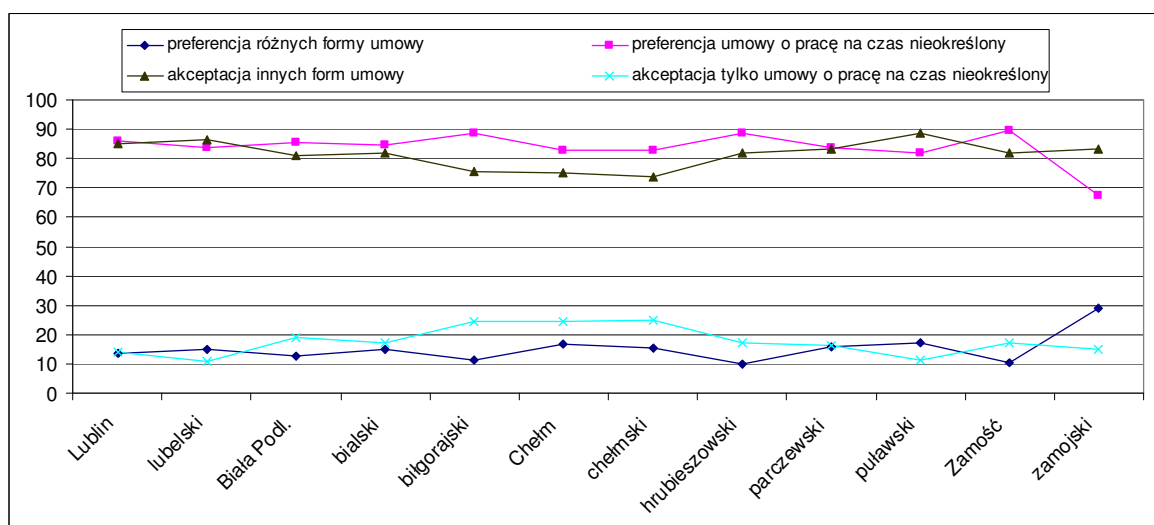
Typ szkoły także wpływa na odsetek akceptujących różne formy związania z pracodawcą (Rys. 1.38). Oczywiście przytłaczająca większość młodzieży preferuje umowę o pracę na czas

nieokreślony. Wśród respondentów stosunkowo więcej studentów magistrantów akceptuje różne inne formy (24%). Analizując plastyczność młodzieży rozumianą jako różnica pomiędzy preferencją a akceptacją umowy o pracę na czas nieokreślony widać, że uczniowie ZSZ rzadziej niż pozostali akceptują inne formy umów, na podstawie których gotowi są świadczyć pracę. Podobny choć nieco wyższy jest odsetek wśród uczniów Techników i Studium Pomaturalnego. Jak widać, wykształcenie zawodowe średnie i niższe wpływa na mniejszą plastyczność.



Rys. 1.38. Preferencje młodzieży z różnych typów szkół dotyczące umowy o pracę.

Wykształcenie wyższe i średnie ogólne wiąże się z większą plastycznością a respondenci są rzadziej przywiązani do zawierania z pracodawcą umowy o pracę na czas nieokreślony.

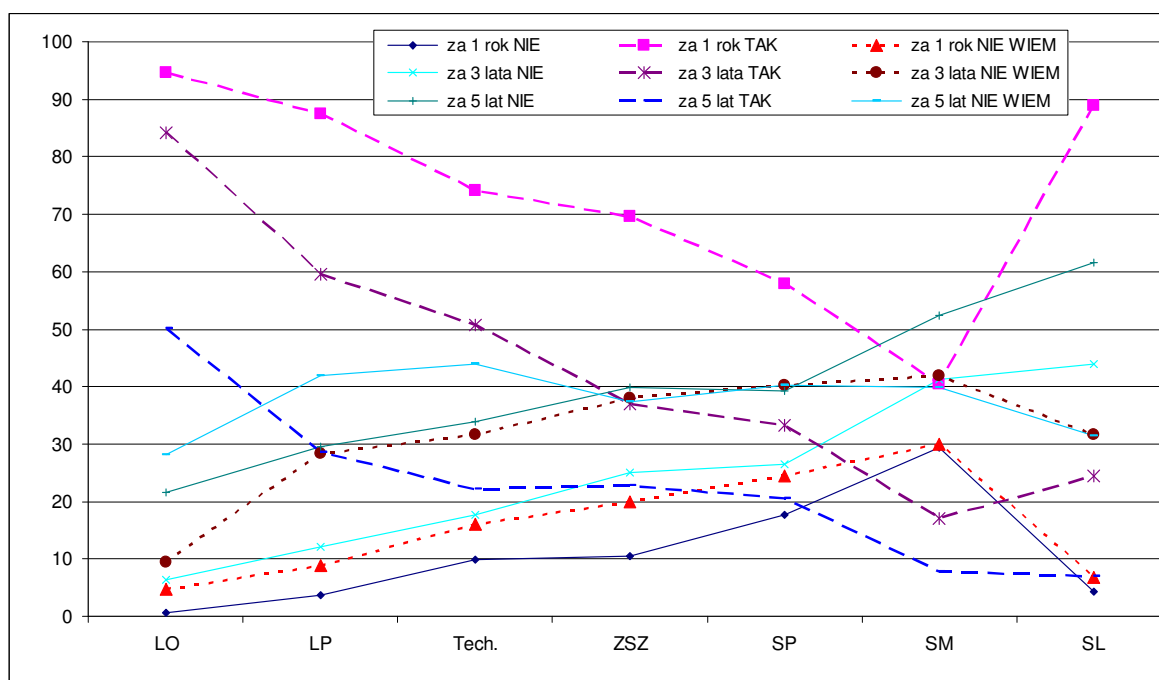


Rys. 1.39. Preferencje młodzieży z różnych powiatów dotyczące umowy o pracę.

Elastyczność zawodowa młodzieży mierzona różnicą pomiędzy preferencją umowy o pracę na czas nieokreślony a akceptacją tej formy jako minimum wskazuje, że powiaty biłgorajski, Chełm i chełmski to miejsca gdzie respondenci rzadziej akceptują inne formy podstawy świadczenia pracy (Rys. 1.39). W tych powiatach odsetek upierających się przy umowie o pracę na czas nieokreślony jest duży – ponad 20 %. Największą elastyczność widać u młodzieży z powiatu puławskiego i lubelskiego, gdzie odsetek ten sięga zaledwie 11%.

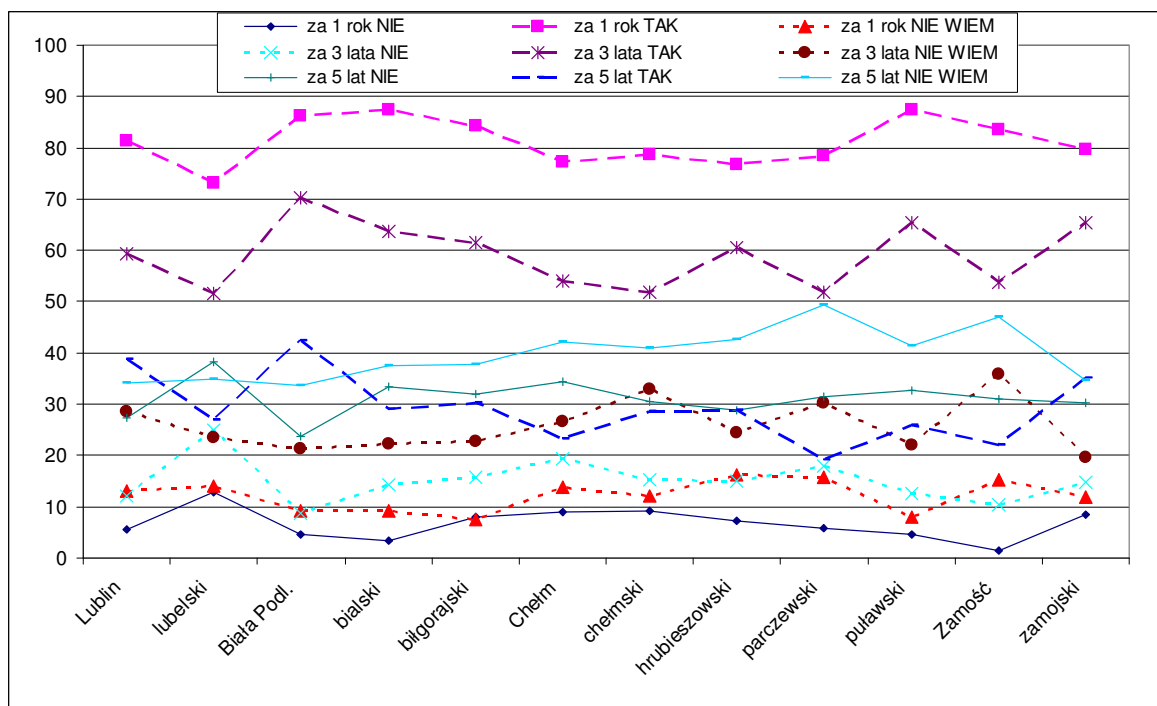
Plany młodzieży dotyczące kariery zawodowej

Młodzież szkolna pytana *co chciałaby robić w przyszłości i w jakim stopniu jest to prawdopodobne* najczęściej deklarowała chęć kontynuacji nauki (Rys. 1.40). Równocześnie duży odsetek deklaruje gotowość do podjęcia pracy. Można mówić o planie równoczesnego kontynuowania nauki i pracy. Najmniej osób deklaruje chęć kontynuacji nauki wśród studentów magistrantów. Jest to zrozumiałe ze względu na brak oferty edukacyjnej dla nich (kształcenie ustawiczne). Perspektywa 3 lat wskazuje jaki odsetek młodzieży wybiera kontynuację nauki w szkole wyższego poziomu lub uczelni. Dla LO jest to ponad 80% badanych. Dla innych typów szkół wskaźnik ten drastycznie maleje (LP=60%, Tech. 50%, ZSZ 40%, SP 33%, SL 25%). Warto zwrócić uwagę, że perspektywa nauki to głównie 3 lata. Tyle trwa edukacja w technikach po szkołach zasadniczych (bardzo rzadkie), studia licencjackie, bądź uzupełniające po licencjacie (można tu dodać studium pomaturalne, które trwają 2 lata – w ocenie uczniów klas przedostatnich to 3 lata). Dłuższa perspektywa czasowa nauki – 5 lat, czyli studia magisterskie lub inne kombinowane strategie nauki (łączenie różnych szkół) dotyczy 50 % uczniów LO, około 30% uczniów z LP i około 20 % z pozostałych szkół). Wysoki współczynnik deklaracji negatywnych wśród studentów studiów licencjackich wskazuje na przekonanie o braku potrzeby dalszego kształcenia w tej grupie. W innych segmentach przy niskim wskaźniku chcących się uczyć, niewielki procent deklaruje też brak jakichkolwiek planów – grupa niezdecydowanych jest spora.



Rys. 1.40. Plany młodzieży z różnych typów szkół dotyczące dalszej nauki.

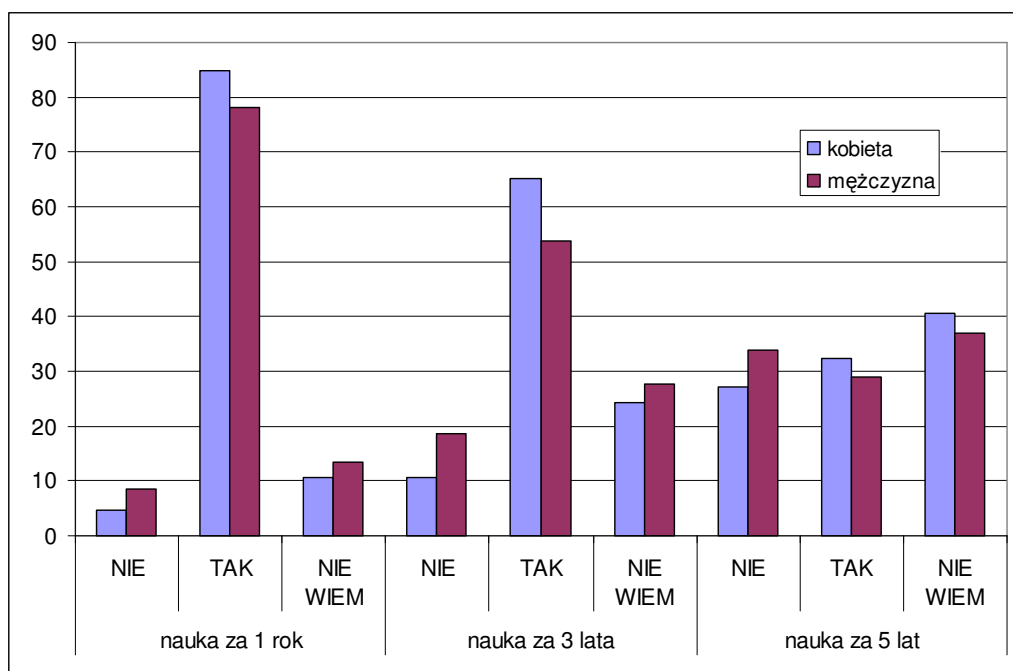
Analiza deklaracji kontynuowania nauki w rozbiciu na powiaty wskazuje, że młodzież z powiatu ziemskiego lubelskiego (73%) rzadziej niż w pozostałych powiatach deklaruje chęć kontynuowania nauki w ciągu najbliższego roku (Rys. 1.41). 3 letnią naukę najczęściej deklarują mieszkańcy powiatów, w których ulokowane są studia licencjackie (Biała Podlaska, Puławy), ale także powiatu zamojskiego, bialskiego, biłgorajskiego. Słabo wypada powiat ziemski chełmski i Parczew. Chełm i Zamość, choć są tam prowadzone studia licencjackie, charakteryzują się niskim odsetkiem planujących naukę w perspektywie 3 lat. Wskaźnik kontynuowania nauki w perspektywie 5 lat jest bardziej zrównoważony i oscyluje wokół poziomu 30%.



Rys. 1.41. Plany uczniów poszczególnych powiatów dotyczące dalszej nauki.

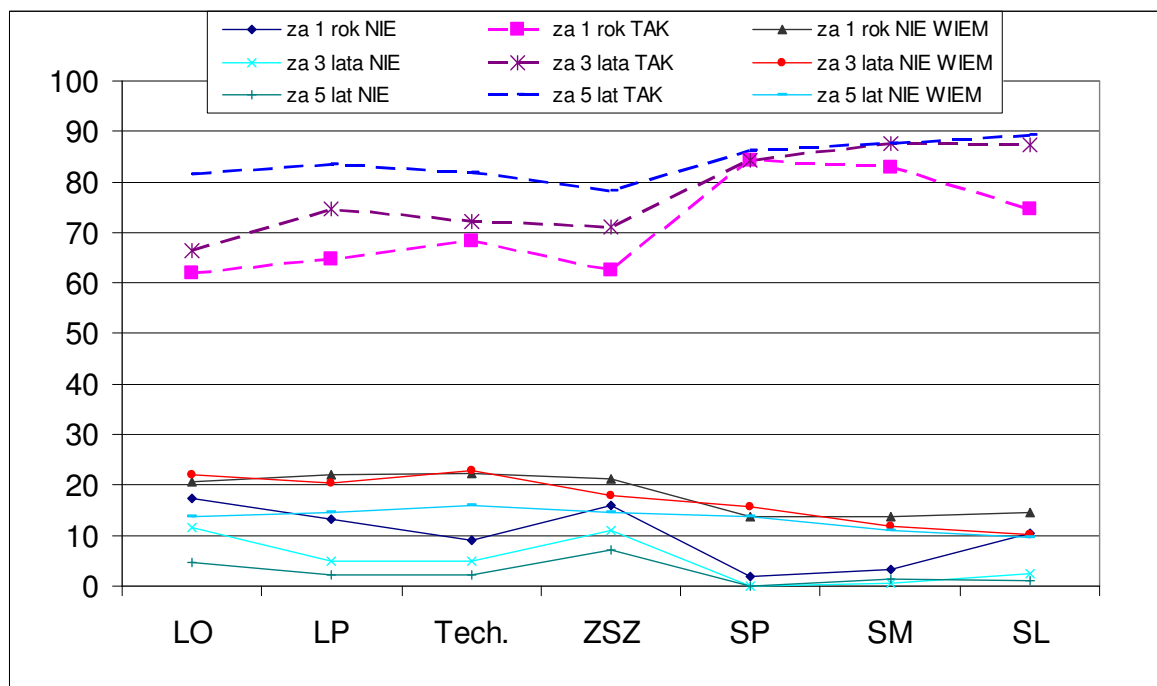
Wśród badanych z powiatu parczewskiego i Zamościa sporo osób deklaruje brak planów dotyczących nauki za 5 lat. Może to sugerować, że respondenci mają kłopot z zaplanowaniem swojego rozwoju zawodowego, co przekłada się na większą trudność z utrzymywaniem się na rynku pracy w przyszłości.

Więcej kobiet niż mężczyzn planuje dalszą naukę (Rys. 1.42). Dotyczy to wszystkich perspektyw czasowych. Nie jest to też wyraz obaw wobec wejścia na rynek pracy i dążenia do przedłużania edukacji ponieważ w aspekcie pracy kobiety także częściej zgłaszają plan jej podjęcia. Jest to zatem raczej wyraz większej determinacji kobiet.



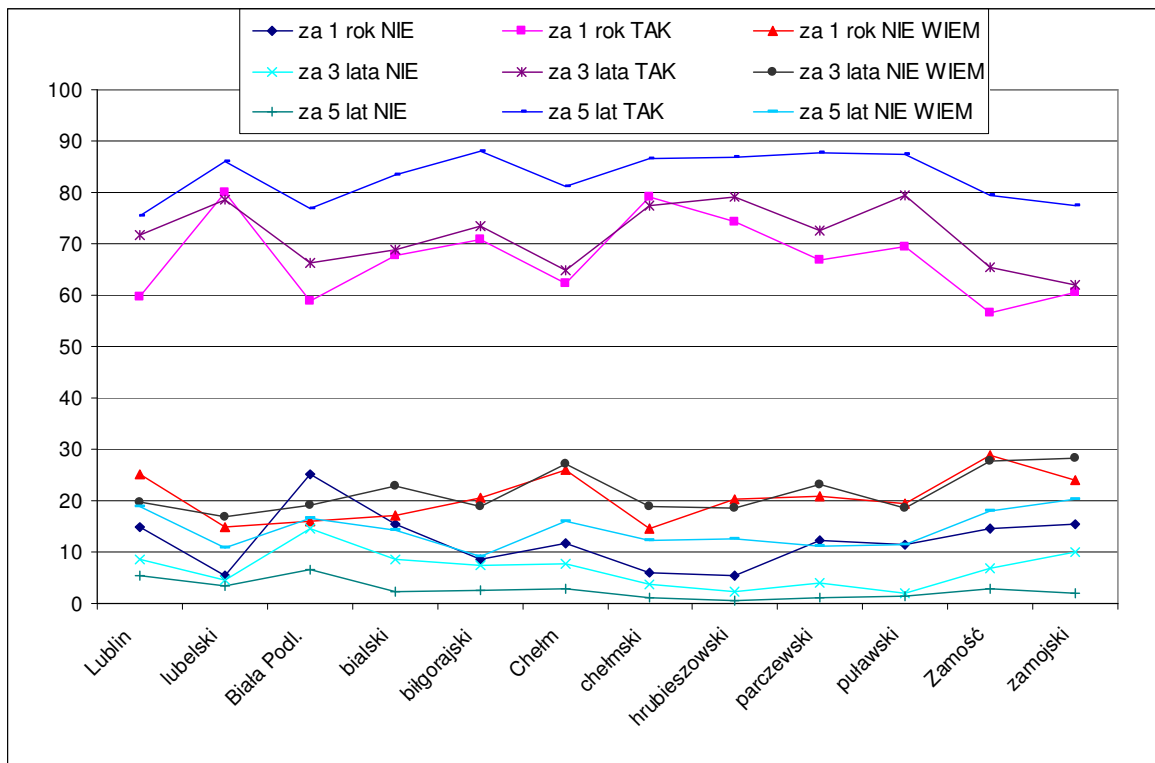
Rys. 1.42. Plany dalszej nauki w zależności od płci respondentów.

Charakterystyczne jest to, że młodzież bardzo optymistycznie szacuje swoje szanse na naukę i pracę w przyszłości (Rys. 1.43). Po 5 latach odsetek tych, którzy uważają, iż będą mieli zatrudnienie sięga 94% a pewność jej dostania dochodzi do 80 punktów (na 100 możliwych). Niewiele niższe są oszacowania pracy za 3 lata i za 1 rok. Wskaźnik dla odpowiedzi „Nie wiem” oscyluje wokół 20%. Najrzadsze wśród respondentów są odpowiedzi mówiące, że nie będą pracowali. Wskaźniki nie przekraczają 20%.



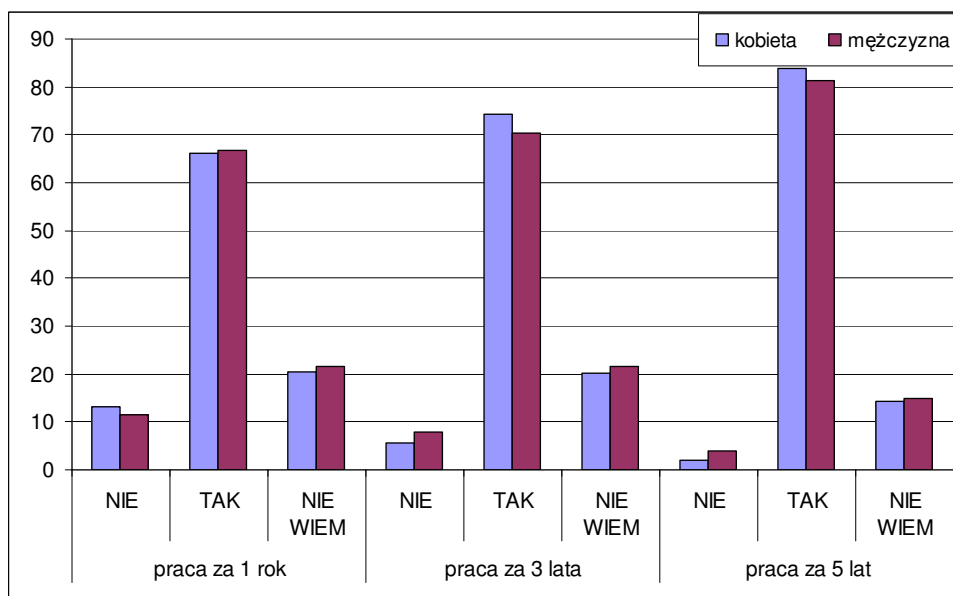
Rys. 1.43. Plany uczniów z różnych typów szkół dotyczące podjęcia pracy.

Dane UP nie potwierdzają tych opinii. Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w woj. lubelskim 30 września 2005r. 26,5% to osoby do 25 roku życia, 22,6% w skali całej Polski (WUP Lublin: Sytuacja na rynku pracy w woj. lubelskim według stanu z dnia 30 września 2005 r.). W grupie tej dominują ludzie z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (35,7%), zasadniczym zawodowym (21,4%), średnim ogólnokształcącym (21,4%), gimnazjalnym i poniżej (17,3%) oraz studenci (7,3%). Większość z nich – 75,3% to osoby które dotychczas nie pracowały.



Rys. 1.44. Plany uczniów poszczególnych powiatów dotyczące podjęcia pracy.

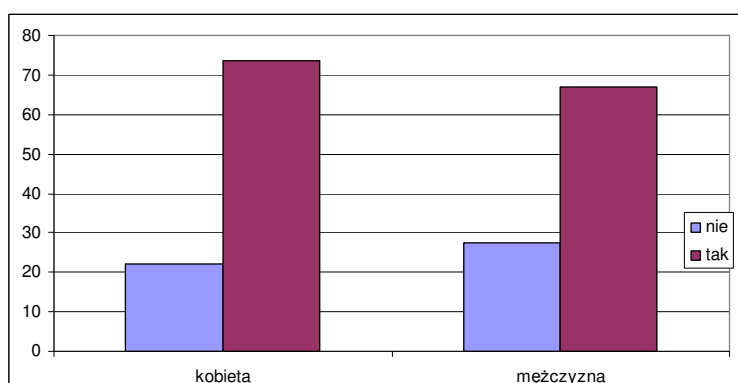
Dane w rozbiciu na poszczególne powiaty są podobne jak te dla szkół omówione poniżej (Rys. 1.44). Niższe wskaźniki częstości planowania pracy za 1 rok występują w powiatach grodzkich: Lublin (60%), Biała Podlaska (59%), Chełm (62%), Zamość (57%) oraz w powiecie zamojskim (61%). Tendencja ta utrzymuje się też w analizie dłuższych perspektyw czasowych. Pokazuje to, że w dużych miastach województwa młodzież oddziela pracę od nauki, mieszkańcy powiatów ziemskich muszą łączyć obie aktywności by móc się kształcić poza miejscem zamieszkania. Stąd większy współczynnik w powiatach ziemskich osób deklarujących pracę i naukę równocześnie.



Rys. 1.45. Plany podjęcia pracy w zależności od płci respondentów.

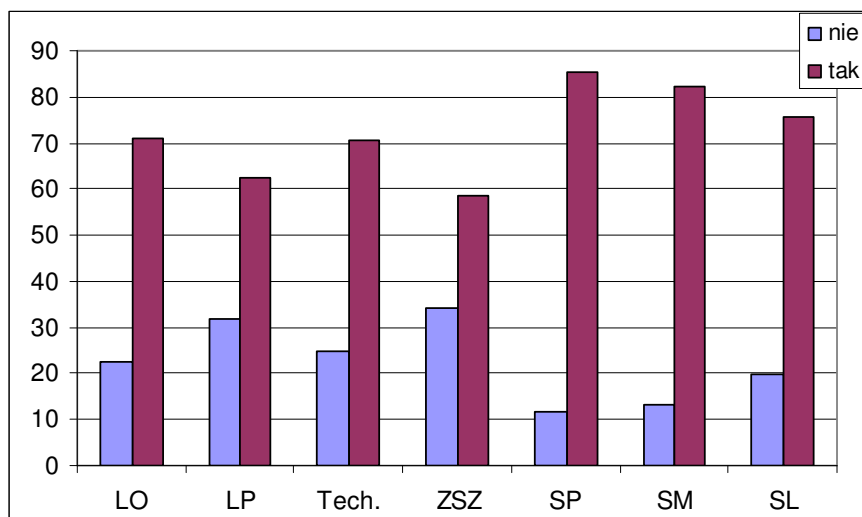
Nie ma istotnych statystycznie różnic w opiniach kobiet i mężczyzn w odniesieniu do planowania pracy (Rys. 1.45). Wszyscy planują pracować, a im dalsza perspektywa czasowa tym wyższy współczynnik deklarujących chęć podjęcia pracy.

Innym istotnym elementem planowania kariery zawodowej jest *zdobywanie dodatkowych umiejętności poprzez udział w szkoleniach*. 70% respondentów wskazuje na to, że planuje podjęcie tej aktywności. 25% nie planuje udziału w szkoleniach. Pozostali unikają odpowiedzi na to pytanie. Ponieważ świat zawodów zmienia się obecnie bardzo szybko, udział w szkoleniach – edukacja ustawiczna jest konieczna do utrzymania się na rynku pracy. Budzi niepokój, że jest tak duży odsetek ludzi młodych, którzy nie są zainteresowani rozwojem zawodowym poza szkołą. Pewnym wyjaśnieniem zjawiska jest fakt, że młodzież wysoko ocenia poziom swojej wiedzy i umiejętności, które wyniosła ze szkoły (patrz poniżej). Nie widzi więc potrzeby aktualizacji, czy rozszerzania swej wiedzy. Niestety w ten sposób tworzy się nawyk małego zaangażowania w kształcenie ustawiczne.



Rys. 1.46. Zainteresowanie dodatkowymi szkoleniami wśród kobiet i mężczyzn.

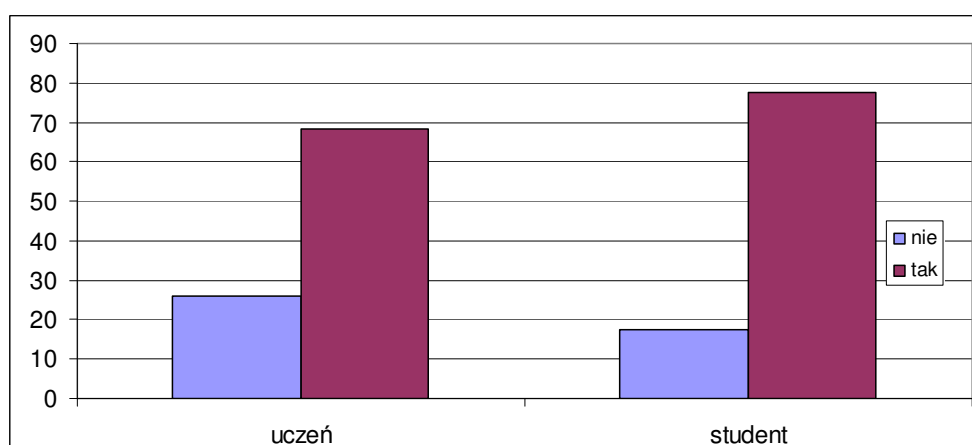
Analizując to zjawisko w rozbiciu na płeć widać, że mężczyźni są nieco mniej chętni wobec szkoleń (Rys. 1.46). Mniejszy ich odsetek chce zdobywać dodatkowe umiejętności.



Rys. 1.47. Zainteresowanie szkoleniami wśród młodzieży różnych typów szkół.

Jak widać na wykresie (Rys. 1.47), w zależności od typu szkół, różny odsetek młodzieży planuje nabywanie dodatkowych umiejętności w trakcie szkoleń. Najniższe wyniki otrzymują uczniowie ZSZ (tak – 58,8%; nie – 34,1%) i LP (tak – 62,1%; nie – 31,8). O ile w przypadku ZSZ można wyjaśniać zjawisko dobrym przygotowaniem zawodowym – posiadaniem umiejętności, to w przypadku LP wygląda to na zgeneralizowaną niechęć do nauki. W obu przypadkach zmniejsza to szanse na sukces na rynku pracy młodzieży z tych szkół w dłuższej perspektywie. Najlepsze wyniki uzyskują studenci – magistrowie i słuchacze studium pomaturalnych. W ich przypadku przekonanie o dobrym przygotowaniu do pracy idzie w parze z planami udziału w szkoleniach, by utrzymać a nawet poprawiać swoją pozycję na rynku pracy.

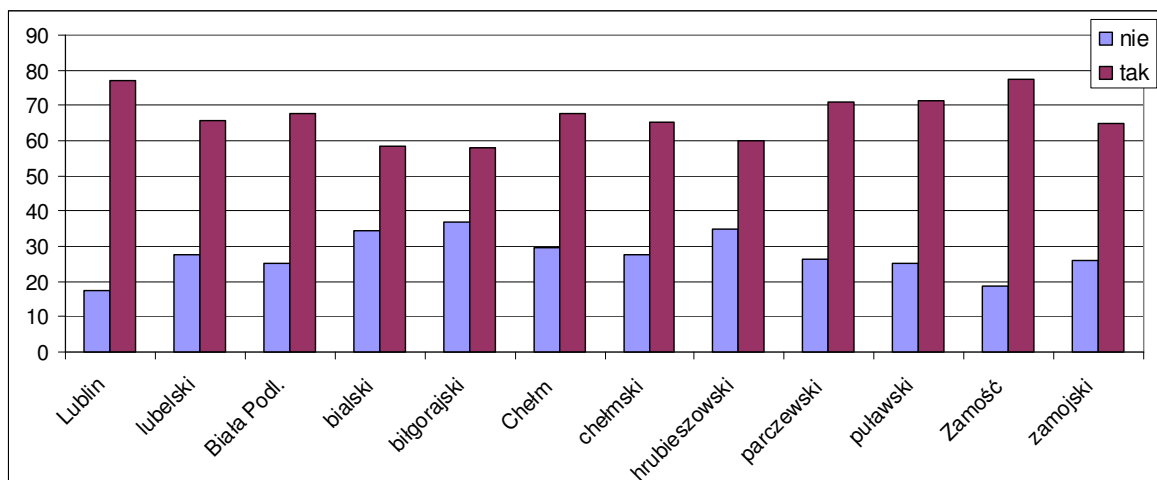
Preferencje udziału w kształceniu ustawicznym są niższe wśród uczniów (68,4%) niż studentów (77,7%). Widać, że szkolnictwo wyższe (i pomaturalne) w większym stopniu kształtuje potrzeby stałego rozwoju, co jest kluczowe dla powodzenia na współczesnych rynkach pracy (Rys. 1.48).



Rys. 1.48. Zainteresowanie szkoleniami wśród uczniów i studentów.

Pod względem deklaracji udziału w szkoleniach sytuacja w poszczególnych powiatach jest zróżnicowana (Rys. 1.49). Największy odsetek planujących szkolenia jest w powiatach Lublin

(77,1%) i Zamość (77,24). Najniższe współczynniki występują w powiatach bialskimi (58,52%), biłgorajskim (57,8%) i hrubieszowskim (59,9%). W tych powiatach ponad 30% młodzieży w krótkim czasie pogorszy swoją sytuację na rynku przez zaniechanie podnoszenia swoich kwalifikacji.

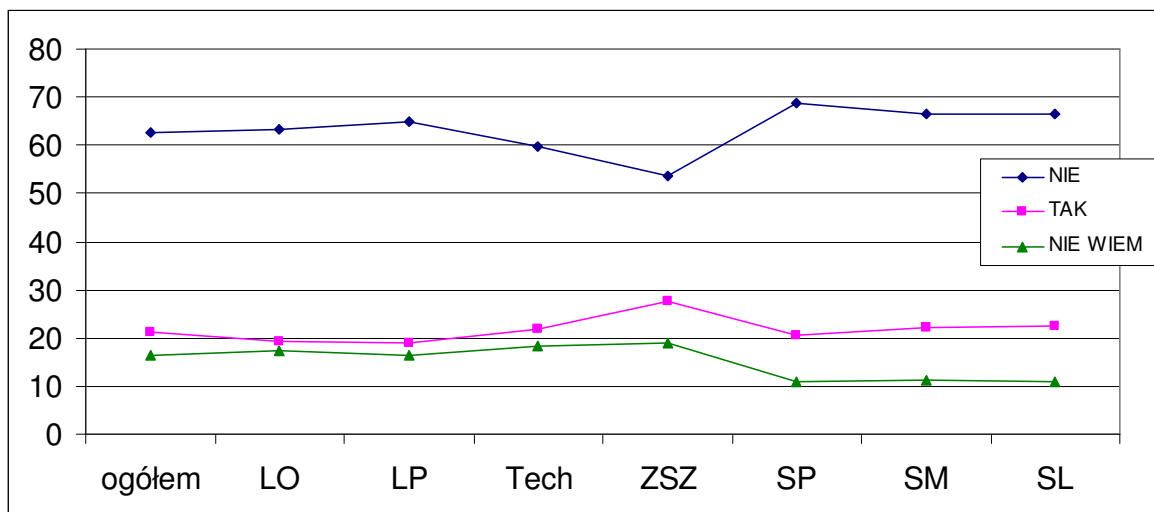


Rys. 1.49. Zainteresowanie szkoleniami wśród młodzieży w różnych powiatach.

Bańka (w druku, s 34) określa to bardzo dosadnie: „zaniechanie inwestowania w kapitał kariery w momencie rozpoczęcia pracy jest równoznaczne z całkowitym zanikiem zdolności zatrudnieniowej.” Odnawianie kapitału karier jest bardzo ważną cechą rozwoju zawodowego, szczególnie w obecnym czasie globalizacji gospodarki. Dlatego segmenty, w których spora część osób nie planuje uczestniczyć w systemie kształcenia ustawicznego wymagają uwagi ze strony doradców zawodowych i nauczycieli.

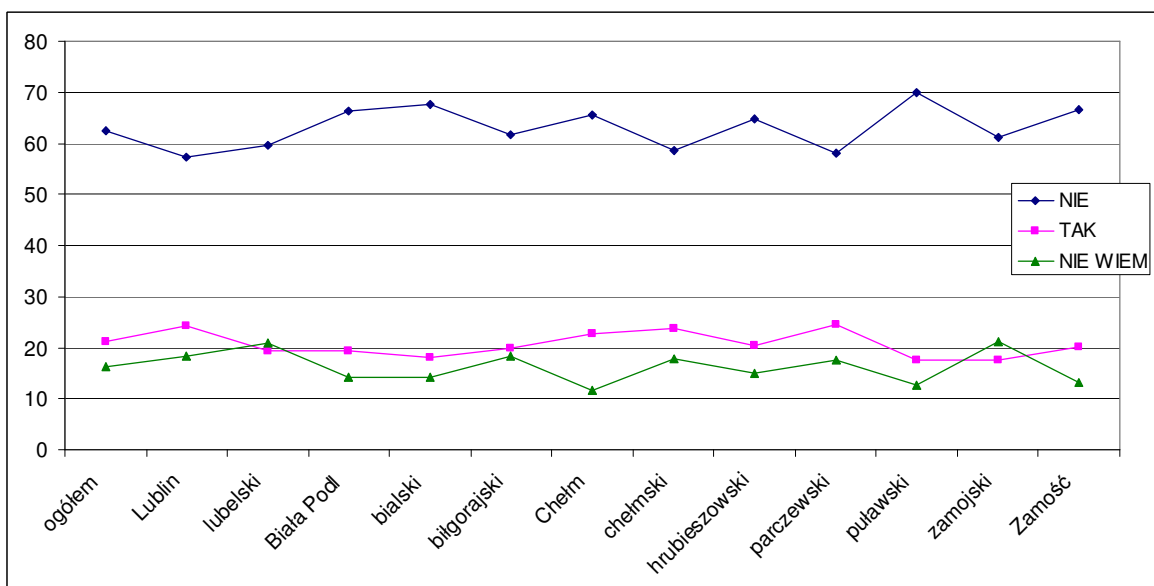
Wejście na rynek pracy poprzez podjęcie własnej działalności gospodarczej

Jedną z alternatyw podjęcia pracy jest stworzenie sobie samemu miejsca pracy poprzez rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Najczęstszą pojawiającą się odpowiedzią na pytanie o *prowadzenie działalności gospodarczej* jest jednoznaczna odmowa. 62,5% młodzieży nie chce prowadzić działalności gospodarczej – ich wizja pracy to praca najemna na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (83% badanych), choć w ostateczności tylko 15% będzie się upierać przy tej formie zatrudnienia (zobacz wyżej). Można mówić o powszechnie obowiązującym wzorcu kariery zawodowej opartej na pracy najemnej.



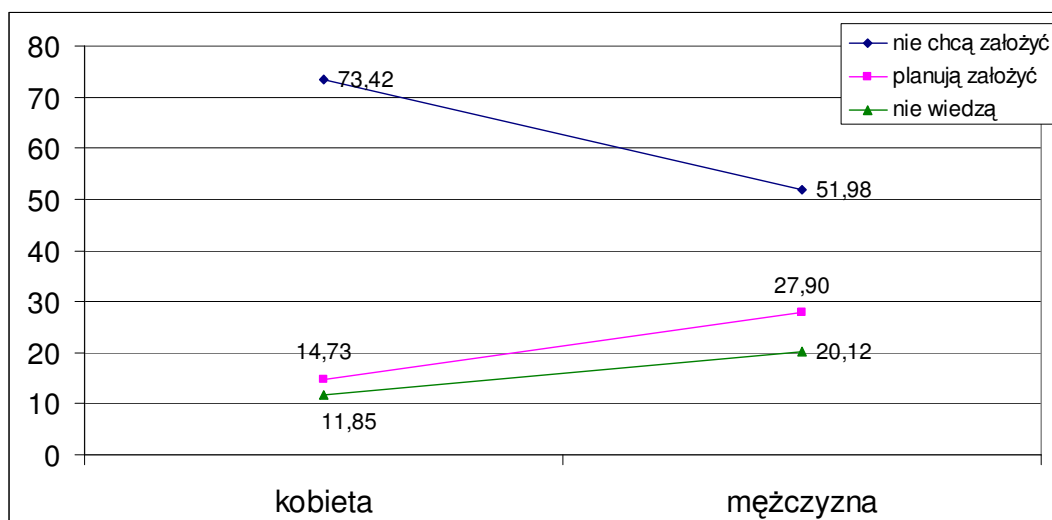
Rys. 1.50. Deklaracja chęci podjęcia własnej działalności gospodarczej wśród uczniów różnych typów szkół.

Wyniki młodzieży ze wszystkich typów szkół są do siebie podobne – nie ma różnic statystycznie istotnych (Rys. 1.50). Warto zwrócić uwagę, że uczniowie ZSZ nieco częściej niż pozostali deklarują gotowość do prowadzenia działalności gospodarczej. Zapewne w postaci firm mikro. Ciekawą informację niesie też analiza niezdecydowanych – jest ich mniej wśród słuchaczy studium i studentów niż wśród uczniów szkół średnich. Wskazuje to, że wraz z wiekiem i poziomem wykształcenia preferencje ulegają krystalizacji.



Rys. 1.51. Deklaracja chęci podjęcia własnej działalności gospodarczej wśród uczniów różnych powiatów.

Poziom chęci do zakładania własnej działalności gospodarczej w poszczególnych powiatach jest bardzo podobny i oscyluje w okolicach 20% respondentów (Rys. 1.51). Można powiedzieć, że poziom zainteresowania podjęciem własnej działalności gospodarczej jest wspólny dla całego województwa bez względu na typ powiatu (ziemski – grodzki) i wydaje się, że jest niezależny od charakterystyk lokalnych rynków pracy.



Rys. 1.52. Deklaracja chęci podjęcia własnej działalności gospodarczej wśród respondentów różnej płci.

Analizując plan podjęcia działalności gospodarczej w rozbiciu na płeć można łatwo zauważyć, że kobiety są bardziej zdecydowane – niewiele z nich deklaruje brak sprecyzowanego zdania na ten temat (Rys. 1.52). Dwa razy rzadziej niż mężczyźni deklarują, że planują podjęcie działalności. Więcej respondentek wskazuje, że nie chce podjąć własnej działalności gospodarczej. Ich plany są silniej związane z pracą najemną.

Wzorzec kariery

Generalnie *porządek zdarzeń życiowych* podawanych przez zbadaną młodzież³ jest zgodny z wynikami innych prowadzonych ostatnio w Polsce badań. Zdarzenia życiowe związane z rodziną (małżeństwo i narodziny dziecka) pojawiają się dopiero po ustabilizowaniu kariery zawodowej respondentów.

Na pierwszym miejscu zawsze pojawia się ukończenie nauki, w dalszej kolejności podjęcie pracy i uzyskanie niezależności finansowej, która ujawnia się w postaci samodzielnego zamieszkania – prowadzenia własnego gospodarstwa domowego (we własnym mieszkaniu). Następnie respondenci umieszczają zakup samochodu – podnoszenie stopy życiowej.

W kolejnym miejscu pojawia się, głównie za sprawą studentów, czasowy wyjazd za granicę do pracy. Prawdopodobnie jest to forma uzyskania samodzielności finansowej w sytuacji, gdy nie powiedzie się osiągnięcie wyznaczonego celu na lokalnym rynku pracy. Często studenci poza badaniem wyrażali przekonanie, że w obecnej sytuacji rynku pracy w Polsce wyjazd jest konieczny by móc osiągnąć satysfakcjonujący poziom stopy życiowej.

Dopiero po zrealizowaniu tych etapów pojawia się zawarcie małżeństwa. Przy czym warto wspomnieć, że pojawianie się dzieci jest odłożone w jeszcze dalszą przyszłość, ponieważ badani na kolejnym miejscu umieszczają awans zawodowy – zrobienie kariery. Dopiero wtedy przewidują czas na rodzenie się dzieci. Wyjazd za granicę bez powrotu jawi się w świetle wyników naszych

³ Kolejność układana jest na podstawie wielkości wskaźnika mediany rang przyporządkowywanych każdemu zdarzeniu przez respondentów.

badań jako ostateczne rozwiązanie, którego większość chciałaby uniknąć. Stąd duży odsetek respondentów zaznaczył, że w ogóle nie chcą by to zdarzenie pojawiło się w ich życiu. .

Kolejność zdarzeń życiowych zgłaszanych przez młodzież w rozbiciu na płeć pokazuje tylko jedną znaczącą różnicę. Jest nią umieszczenie przez mężczyzn zakupu samochodu jako zdarzenia, które poprzedza małżeństwo wskazywane przez kobiety jako wydarzenie wcześniejsze (Tab. 1.5)

Tab. 1.5. Porównanie deklarowanej kolejności zdarzeń życiowych wśród kobiet i mężczyzn.

Kolejność	Kobiety	Mężczyźni
1	ukończenie nauki	ukończenie nauki
2	podjęcie pracy	podjęcie pracy
3	niezależność finansowa	niezależność finansowa
4	zakup mieszkania	zakup mieszkania
5	Małżeństwo	zakup samochodu
6	awans zawodowy	małżeństwo
7	zakup samochodu	awans zawodowy
8	czasowa praca za granicą	czasowa praca za granicą
9	narodziny dziecka	narodziny dziecka
10	praca za granicą na zawsze	praca za granicą na zawsze

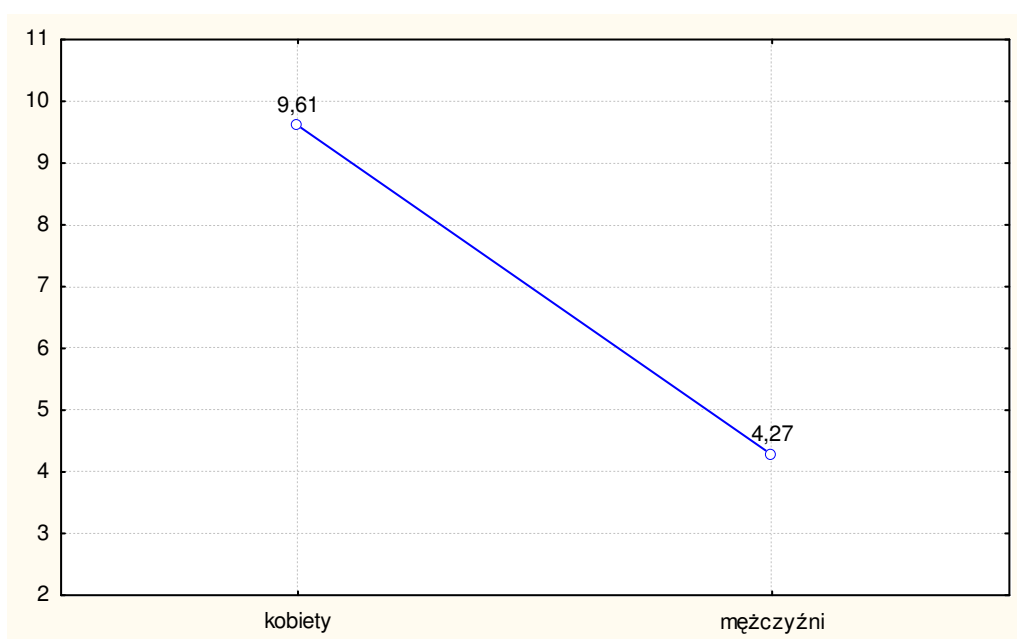
Analiza wzorców kariery zawodowej w poszczególnych typach szkół pokazuje dużą zgodność opinii uczniów wszystkich szkół ponadgimnazjalnych (Tab. 1.6). Wśród uczniów zakup samochodu jest umieszczany po małżeństwie i awansie zawodowym. Ostatnie pozycje jednomyślnie zajmują narodziny dziecka i praca za granicą bez zamiaru powrotu do Polski. Obszar zmienności w porównaniu ze studentami i słuchaczami studium pomaturalnego obejmuje zdarzenia: praca za granicą (umieszczana wcześniej przez studentów magistrantów, awans zawodowy wskazywany jako wydarzenie wcześniejsze niż małżeństwo czy praca za granicą z zamiarem powrotu do Polski wśród słuchaczy studium pomaturalnego). Praca za granicą z zamiarem powrotu do Polski wśród studentów i słuchaczy zajmuje generalnie wyższą pozycję – ma pojawić się wcześniej – niż u uczniów. Jest ona silnie związana z wypracowaniem sobie wystarczająco wysokiej stopy życiowej.

Tab. 1.6. Wzorce kariery zawodowej w poszczególnych typach szkół.

Kolej.	LO	LP	Tech	ZSZ	SP	SM	SL
1	ukończenie nauki				ukończenie nauki	ukończenie nauki	ukończenie nauki
2	podjęcie pracy				podjęcie pracy	podjęcie pracy	podjęcie pracy
3	niezależność finansowa				niezależność finansowa	niezależność finansowa	niezależność finansowa
4	zakup mieszkania				zakup mieszkania	czasowa praca za granicą	zakup mieszkania
5	małżeństwo				awans zawodowy	zakup mieszkania	małżeństwo
6	awans zawodowy				czasowa praca za granicą	małżeństwo	czasowa praca za granicą
7	zakup samochodu				małżeństwo	awans zawodowy	awans zawodowy
8	czasowa praca za granicą				zakup samochodu	zakup samochodu	zakup samochodu
9	narodziny dziecka				narodziny dziecka	narodziny dziecka	narodziny dziecka
10	praca za granicą na zawsze				praca za granicą na zawsze	praca za granicą na zawsze	praca za granicą na zawsze

Uzyskane wyniki pokazują wyraźnie konsumpcyjne nastawienie, w którym wypracowanie sobie dobrych warunków życia poprzedza etap związany z życiem rodzinnym i wychowywaniem dzieci.

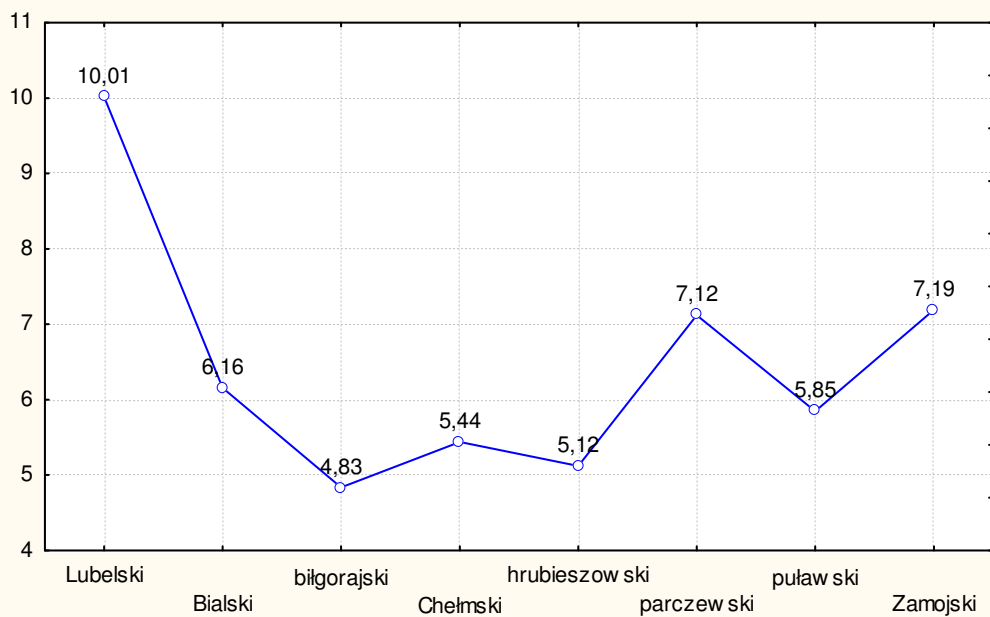
Jak łatwo przewidzieć, młodzi respondenci podzieleni na grupę kobiet i mężczyzn deklarują różną *preferowaną długość przerwy w pracy zawodowej w związku z opieką nad dzieckiem* wyrażoną w miesiącach (Rys. 1.53). Zgodnie z powszechnym rozumieniem ról społecznych w rodzinie, które wiąże małe dziecko z matką, kobiety chciały by poświęcić więcej czasu dzieciom (średnio 9,61 miesiąca) niż mężczyźni (średnio 4,27 miesiąca). Różnica między tymi grupami jest istotna statystycznie i wynosi $F=138,23$; $p<0,000$.



Rys. 1.53. Preferowany czas przerwy w pracy w związku z opieką nad dzieckiem – deklaracje kobiet i mężczyzn.

Ciekawym jest fakt, że pomimo trudnej sytuacji na rynku pracy mężczyźni również deklarują chęć przerywania pracy, aby móc zaopiekować się potomstwem. Pokazuje to na zjawisko zmian kulturowych i zwiększenia roli ojców w opiece nad małymi dziećmi. Poszukiwania segmentu, który jest nośnikiem tej tendencji wskazują, że ani typ szkoły ani klasa (ostatnie lub przedostatnia) nie mają istotnego wpływu na długość przerwy w pracy zawodowej w związku z opieką nad dzieckiem.

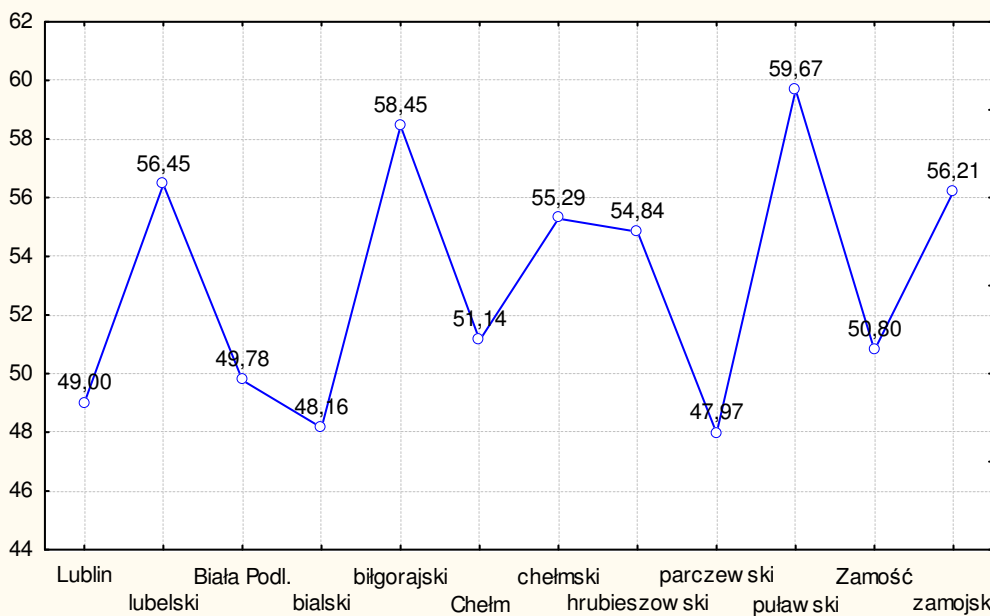
Czynnikiem różnicującym jest miejsce zamieszkania (Rys. 1.54), przy czym różnica istotna dotyczy porównania Lublina i lubelskiego powiatu ziemskiego w stosunku do wszystkich pozostałych badanych powiatów ($F=6,55$; $p<0,000$). Różnica ta jest większa w grupie kobiet niż mężczyzn – lublinianki chcą dłużej opiekować się dziećmi niż mieszkanki innych powiatów. Wśród mężczyzn nie ma różnic istotnych statystycznie.



Rys. 1.54. Preferowany czas przerwy w pracy (w miesiącach) w związku z opieką nad dzieckiem – deklaracje młodzieży w różnych powiatach.

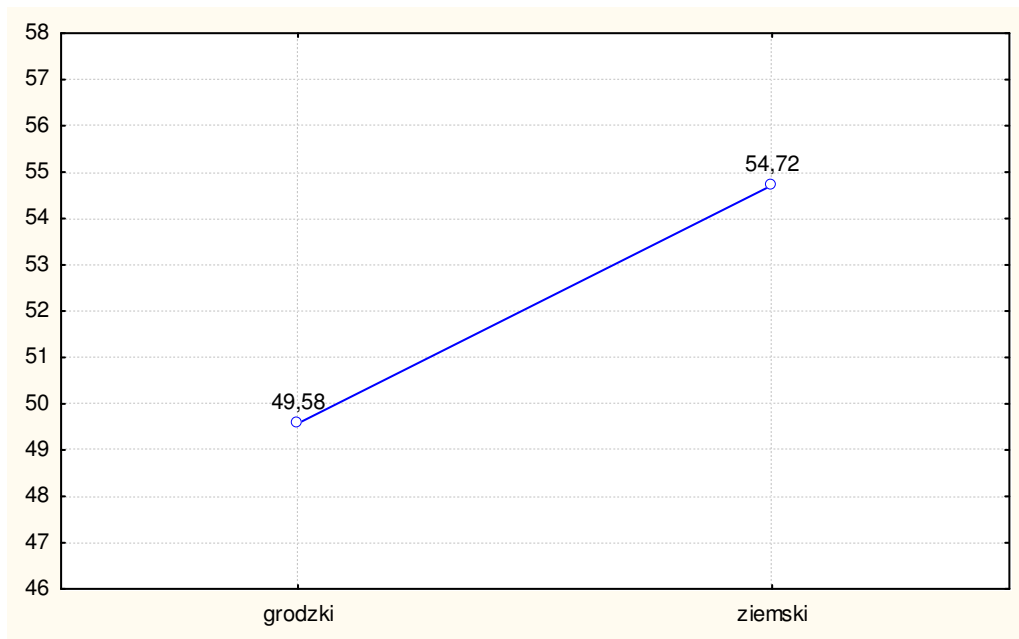
Trudność w podjęciu decyzji wyborze zawodu

Trudność podjęcia decyzji o wyborze zawodu jest przez młodzież oceniana jako średnia ($M=52,69$; $SD=30,07$). Wskaźnik SD – odchylenia standardowego wskazuje na spore różnice wewnątrz badanych grup w stopniu oszacowania badanej trudności ($F=3,00$; $p=0,0006$). Z uwagi na spory rozrzut wyników jedyna para powiatów, która osiągnęła pułap istotności statystycznej to powiaty parczewski i puławski. W powiecie parczewskim młodzież ocenia, że łatwiej im wybrać zawód niż młodzież zamieszkała w puławskim (Rys. 1.55).



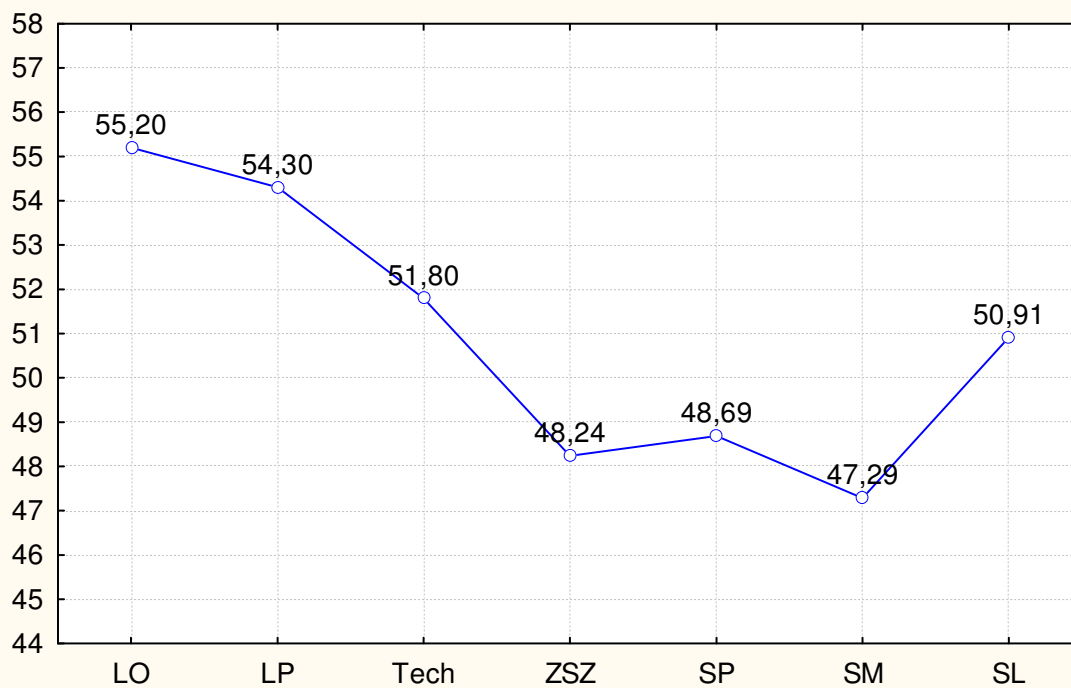
Rys. 1.55. Trudność w podjęciu decyzji o wyborze zawodu w deklaracjach młodzieży poszczególnych powiatów.

Pogrupowanie powiatów na ziemskie i grodzkie prowadzi do wniosku, że większą trudność w wyborze zawodu mają uczniowie powiatów ziemskich ($F=15,07$; $p<0,001$) (Rys. 1.56).



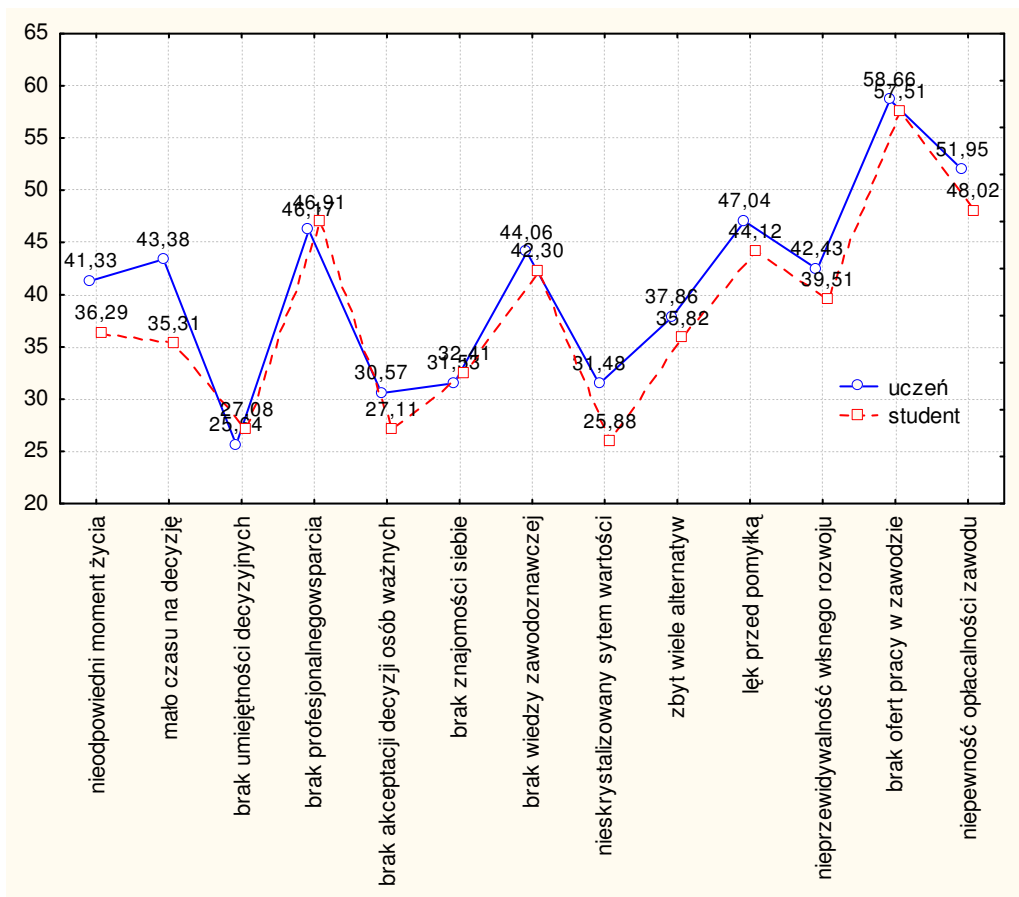
Rys. 1.56. Trudność w podjęciu decyzji o wyborze zawodu w deklaracjach młodzieży – porównanie powiatów grodzkich i ziemskich.

Ogólny wskaźnik analizy wariancji wskazuje, że typ szkoły/uczelni przekłada się na ocenę trudności w podjęciu decyzji o wyborze zawodu (Rys. 1.57). Szczegółowa analiza tego wpływu przynosi informację, że uczniowie LO różnią się istotnie statystycznie od ZSZ ($F=3,52$, $p=,061$). Choć wyniki studentów magistrantów są trochę niższe niż uczniów, to ze względu na większe zróżnicowanie opinii wśród studentów różnica wyników nie jest istotna. Różnice pomiędzy tymi grupami, choć nie osiągają poziomu istotności statystycznej wskazują na tendencję do innej oceny decyzji o wyborze zawodu w obu segmentach.



Rys. 1.57. Trudność w podjęciu decyzji o wyborze zawodu w deklaracjach młodzieży różnych typów szkół.

Pełniejszy obraz trudności decyzyjnych przynosi analiza poszczególnych komponentów decyzji wyboru zawodu (Rys. 1.58). Najwięcej trudności sprawia młodzieży niepewność co do możliwości pracy w wybranym zawodzie ($M=58,8$) oraz brak pewności co do opłacalności danego zawodu ($M=50,0$). Czy w przyszłości wybrany zawód pozwoli mi na utrzymanie i rozwój – to podstawowa trudność. Pogłębia ją brak profesjonalnego wsparcia, które powinno być realizowane przez doradcę zawodowego (warto porównać do wyników analizy pracy doradców umieszczonej poniżej). W opiniach młodzieży nie jest problemem ani brak umiejętności podejmowania decyzji ($M=26,4$) – uważają, że potrafią podejmować decyzje w długiej perspektywie czasowej, ani brak jasności co do swoich preferencji ($M=28,7$), ani brak akceptacji decyzji ze strony ważnych osób ($M=28,8$) ani świadomość posiadanych zdolności ($M=32,0$). Te aspekty wydają się jednak raczej nie uświadamianymi trudnościami, gdyż obserwacje decyzji młodych ludzi każą przypuszczać, że w małym stopniu znają siebie i wiedzą czego chcą (np. często nie wiedzą jaką uczelnię wybrać, co studiować, itp.). Za to brak ofert pracy w zawodzie – konieczność podjęcia nowej decyzji jest oceniana jako największa trudność.



Rys. 1.58. Przyczyny trudności w podjęciu decyzji o wyborze zawodu – deklaracje uczniów i studentów.

Studentom mniejszą trudność sprawia moment życiowy i czas potrzebny na podjęcie decyzji, a także mają bardziej wykrystalizowany system wartości. Decyzja o wyborze zawodu jest więc trudniejsza dla uczniów bo więcej jest aspektów stanowiących dla nich barierę ($F=3,61; p=0,00002$).

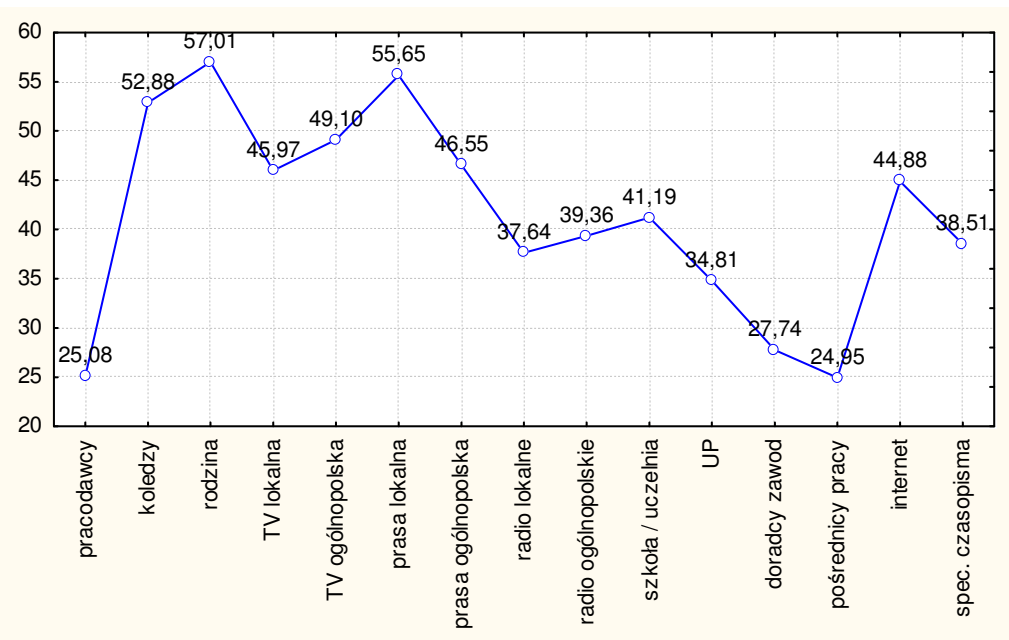
W świetle trudności warto zwrócić uwagę jak wygląda podstawa do podjęcia decyzji – *informacja o rynku pracy*. Respondenci oceniają posiadane przez siebie informacje jako raczej małe ($M=37,8; SD=21,8$). Wskaźnik odchylenia standardowego wskazuje na dość dużą jednorodność badanych w tym względzie. Sam wskaźnik nie opisuje wystarczająco zasobów informacji respondentów, ważne jest jeszcze skąd pochodzą te informacje.

W tym celu zapytaliśmy badanych *skąd czerpią informacje na temat rynku pracy* (Rys. 1.59). Zebrane wyniki są bardzo spójne, nie ma na nie wpływu klasa, płeć czy powiat zamieszkania. Uzyskane odpowiedzi wskazują, że informacje młodzieży pochodzą głównie z nieformalnych źródeł: rodzina i koledzy ($F=277,68; p<0,000$). Choć wśród źródeł dostarczających informacji pojawiła się prasa lokalna to zapewne głównie z uwagi na ogłoszenia prasowe zawierające oferty pracy.

Najmniej informacji czerpanych jest z najlepszych – najrzetelniejszych źródeł do jakich należą doradcy zawodowi, urzędy pracy, pośrednicy pracy oraz pracodawcy. Tylko uczniowie ZSZ twierdzą, że czerpią więcej informacji z tych źródeł niż pozostali. Dla doradców zawodowych wynik

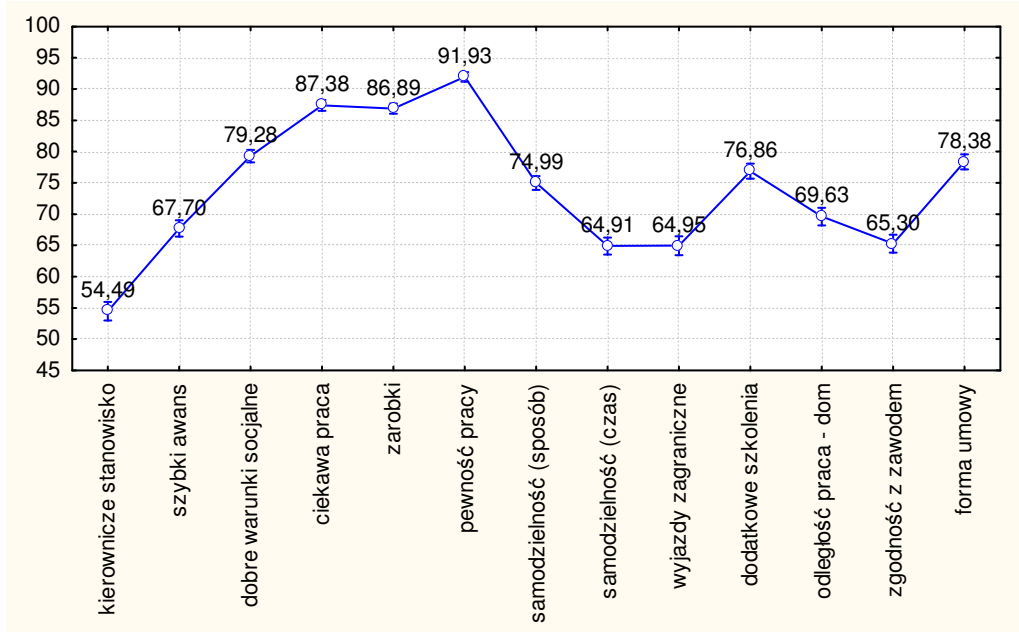
sięga prawie środka skali ($M=42,7$) i niewiele mniej dla prywatnych firm pośrednictwa pracy ($M=40,3$).

Dlatego obraz rynku pracy wśród młodzieży, opisany powyżej, jest tak nieadekwatny do rzeczywistości. Niestety źródła dostarczające informacji będą silnie wpływały na zachowania młodzieży na rynku pracy akcentując zjawiska sensacyjne.



Rys. 1.59. Źródła informacji o rynku pracy.

Dla młodzieży z terenu Lubelszczyzny najważniejszym aspektem pracy jest jej pewność ($M=91,9$; $SD=15,38$). Wynik ten sięga prawie maksimum skali ($F=416,65$; $p<0,000$). Jest spójny z powszechnym preferowaniem przez młodzież umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony. Jest też wynikiem deprivacji potrzeby pracy wśród młodzieży, wynikającej z wysokiego bezrobocia tego segmentu społecznego. W drugiej kolejności, choć też oceniane jako bardzo ważne, jest ciekawa praca ($M=87,4$; $SD=17,54$) i zarobki ($M=86,9$; $SD=16,58$). Przy okazji warto zwrócić uwagę na dużą spójność wyników w tych skalach (wobec rozpiętości sięgającej w innych pytaniach 30 punktów). Respondenci w tym pytaniu byli prawie jednogłośni. Można powiedzieć, że opierają się na wspólnym dla całego regionu schemacie wartościowania. Rozkład preferencji tych trzech aspektów pracy jest podobny bez względu na to, w jakim typie szkoły respondenci obecnie się uczą, jakiej są płci czy z jakiego powiatu pochodzą (Rys. 1.60).

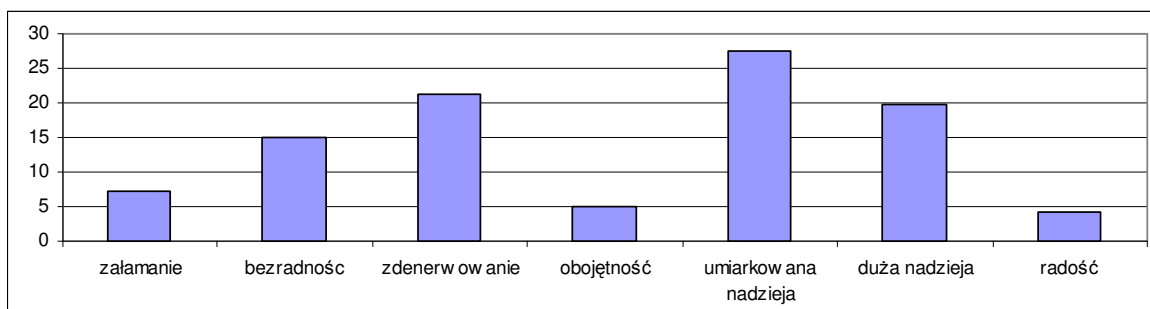


Rys. 1.60. Ocena ważności poszczególnych warunków pracy.

Kolejna grupa mniej ważnych aspektów obejmuje: możliwość o decydowaniu o godzinach pracy ($M=64,9$), wyjazdy zagraniczne ($M=64,9$), zgodność pracy z zawodem ($M=65,3$). Najmniej ważnym aspektem pracy jest dla młodzieży zajmowanie kierowniczego stanowiska ($M=54,5$), Paradoksalnie jest to trochę ważniejsze dla uczniów niż dla studentów. Jednak w każdym przypadku jawi się jako najmniej ważny element sytuacji pracy. Analizując wpływ płci na ważność poszczególnych aspektów widać, że kobiety niżej niż mężczyźni cenią sobie zajmowanie kierowniczego stanowiska ($M_K=51,3$; $M_M=56,7$), oraz możliwość szybkiego awansu ($M_K=64,7$; $M_M=69,6$). Mężczyźni są silniej przywiązani do aspektów pracy związanych ze sprawowaniem władzy. Z drugiej strony ważniejsze jest dla kobiet zgodność z wyuczonym zawodem ($M_K=68,6$; $M_M=60,8$), odległość od miejsca zamieszkania ($M_K=73,1$; $M_M=65,0$) i forma umowy o pracę ($M_K=80,7$; $M_M=75,5$). Wskazuje to na mniejszą ich elastyczność na rynku pracy i potencjalnie większą trudność ze zdobyciem zatrudnienia.

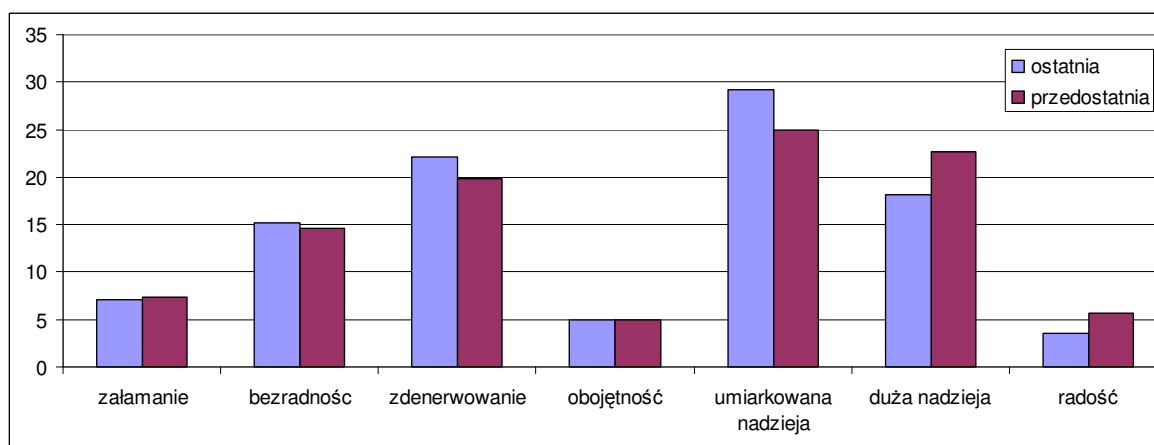
W świetle zebranych wyników młodzież jawi się jako poszukująca bezpieczeństwa i satysfakcji z pracy potwierdzonej dobrymi zarobkami. Aby to osiągnąć mogą poświęcić sprawy mniej ważne czyli pracować na stanowiskach wykonawczych i specjalistycznych, przekwalifikować się. Sporo studentów w naszych badaniach zgłasza zainteresowanie szkoleniami w zakresie prostych zawodów wykonawczych np. kelner, barman, ponieważ w ich wykonywaniu widzą szansę osiągnięcia wartości ważnych dla siebie.

Emocje są bardzo ważnym czynnikiem regulującym zachowanie. Mogą stymulować lub paraliżować działania uczestników rynku pracy. Jako dominujące *odczucie w związku z wejściem na rynek pracy*, nieco więcej respondentów podaje emocje pozytywne (51,7%) niż negatywne (43,3%).



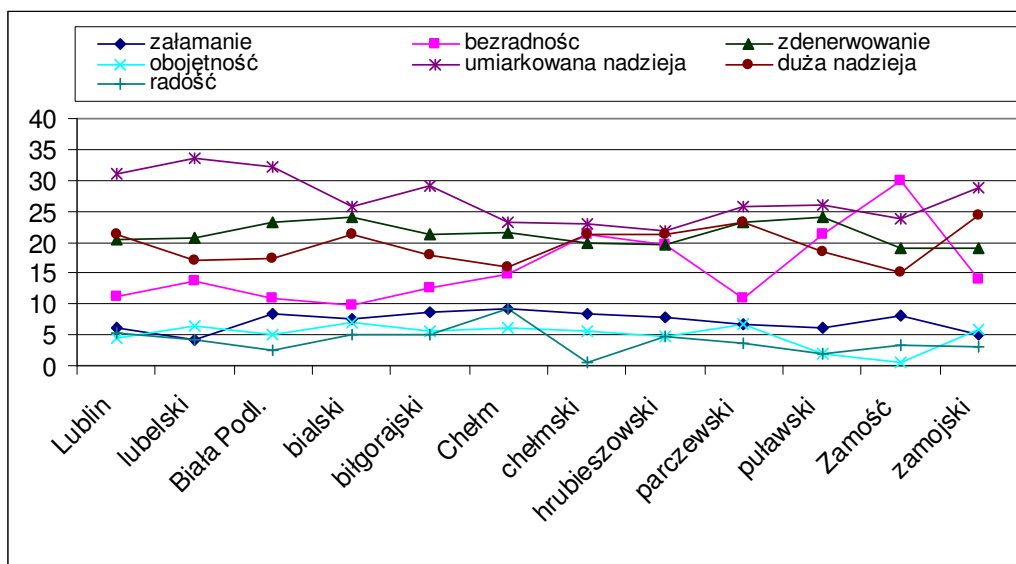
Rys. 1.61. Emocje odczuwane w związku z wchodzeniem na rynek pracy.

Najwięcej wskazań dotyczy nadziei, szczególnie pojawiającej się w umiarkowanym stopniu (Rys. 1.61). To dobrze wróży temu segmentowi młodzieży. Niestety duża grupa respondentów odczuwa silne negatywne emocje takie jak bezradność czy załamanie. Emocje tego typu będą paraliżować i utrudnią wejście na rynek pracy. Ta grupa wymaga dużej profesjonalnej pomocy w wejściu na rynek pracy.



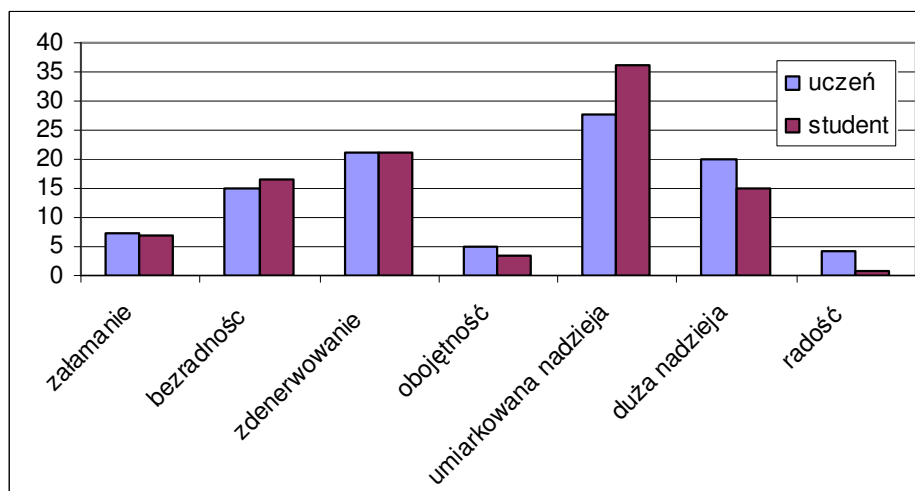
Rys. 1.62. Emocje odczuwane w związku z wchodzeniem na rynek pracy – porównanie deklaracji młodzieży z przedostatnich i ostatnich klas.

Jak widać na wykresie (Rys. 1.62), im bliżej do wejścia na rynek pracy tym pojawia się więcej emocji negatywnych. Uczniowie klas przedostatnich częściej zgłaszają dużą nadzieję czy radość niż ich koledzy z klas starszych. Jednak odsetki wskazań emocji skrajnie negatywnych są takie same.



Rys. 1.63. Emocje respondentów z poszczególnych powiatów towarzyszące myśleniu o rynku pracy.

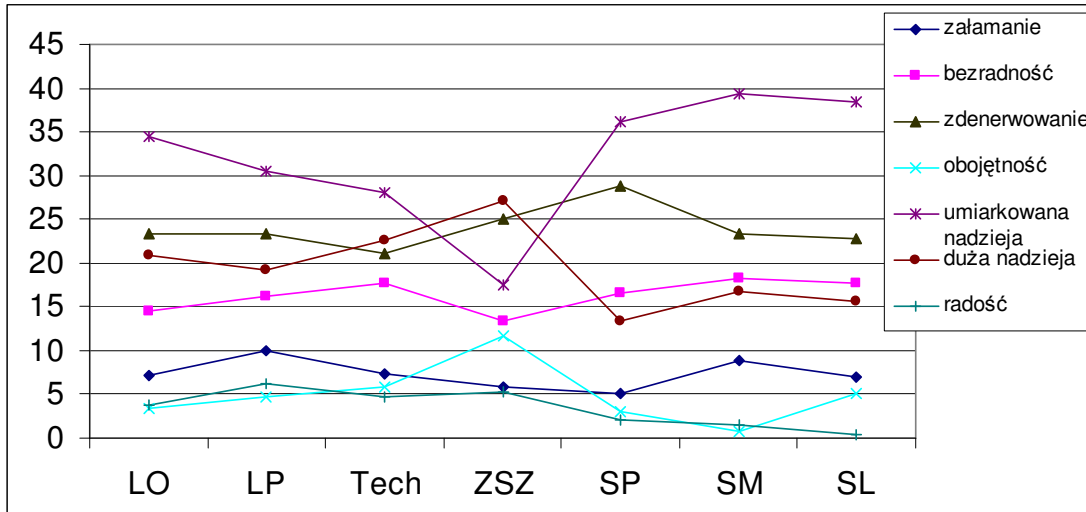
Analizując powiaty szczególnie ciekawy jest odsetek uczniów przeżywających bezradność (Rys. 1.63). Cztery powiaty charakteryzują się szczególnie wysokim współczynnikiem. Są to: Zamość (29,9%), chełmski (21,2%), puławski (21,2%) oraz hrubieszowski (19,5%). Młodzież tych powiatów powinna być objęta silniejszą profesjonalną pomocą doradców zawodowych.



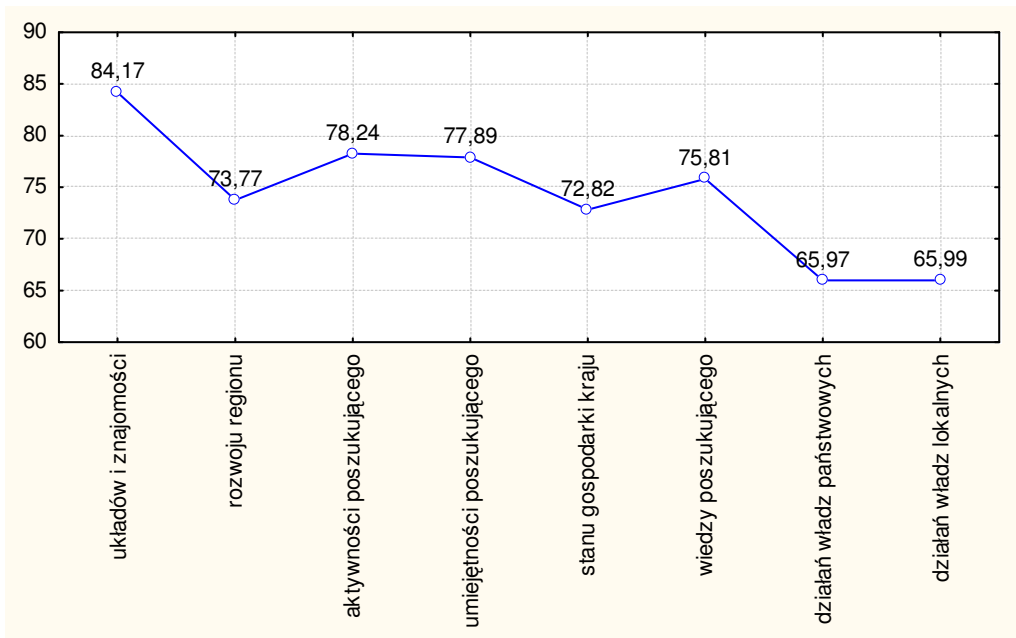
Rys. 1.64. Emocje odczuwane w związku z wchodzeniem na rynek pracy – porównanie deklaracji uczniów i studentów.

Studenci wobec perspektywy wejścia na rynek pracy zachowują więcej umiaru niż uczniowie (Rys. 1.64). Najwięcej spośród nich odczuwa umiarkowaną nadzieję i zdenerwowanie – obie emocje przekładają się na aktywizację i działalność. Większy odsetek uczniów niż studentów zgłasza emocje określone w kwestionariuszu badawczym jako ‘duża nadzieja’ oraz ‘radość’. W obecnej sytuacji rynku pracy i dużego bezrobocia młodzieży trudno jest znaleźć podstawy do przeżywania tego typu emocji.

Rozbijając te populacje na osoby z poszczególnych typów szkół można zaobserwować, że już słuchacze SP podobnie jak studenci częściej zgłaszają umiarkowaną nadzieję (Rys. 1.65). Spora grupa wśród uczniów LP określa swoje dominujące emocje jako „załamanie”, podobnie jest wśród studentów magistrantów. Bezradność rozkłada się podobnie we wszystkich segmentach i oscyluje wokół 15%. Można powiedzieć, że nie zależy ona od typu szkoły, a jest stałą wielkością w populacji.



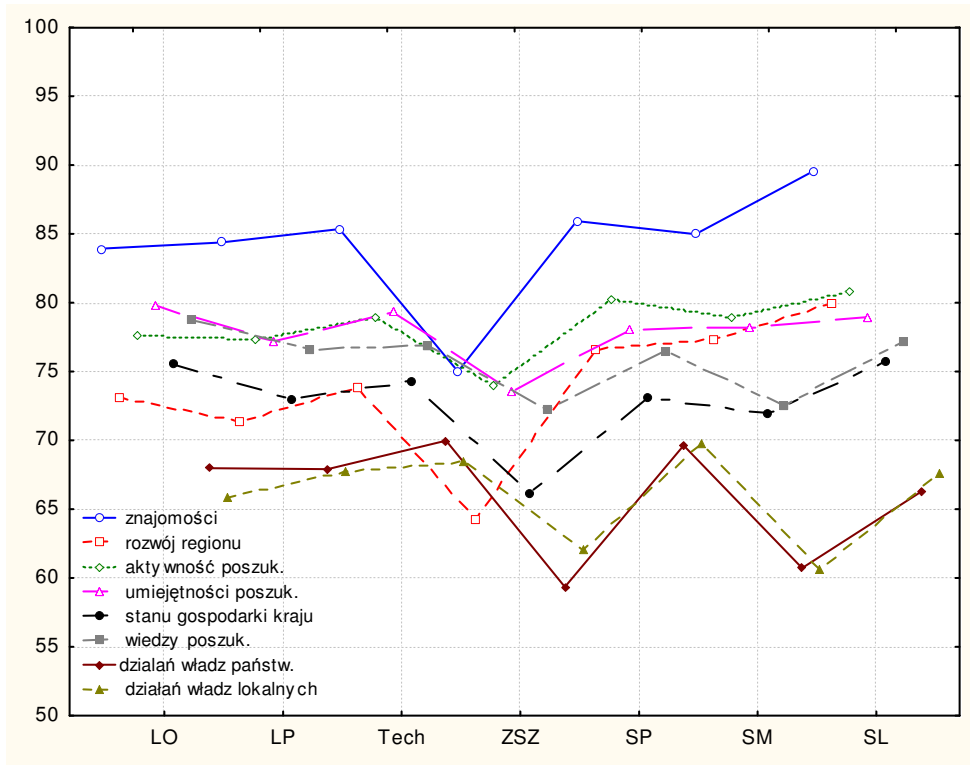
Rys. 1.65. Emocje odczuwane w związku z wchodzeniem na rynek pracy – porównanie deklaracji uczniów różnych typów szkół.



Rys. 1.66. Wpływ poszczególnych czynników na otrzymanie zatrudnienia.

Zdaniem respondentów *znalezienie pracy* w największym stopniu *zależy od* różnych układów i znajomości ($M=84,2$), w następnej kolejności od cech poszukującego pracy - jego aktywności, umiejętności i wiedzy ($F=180,18$; $p<0,000$). Dopiero na trzecim miejscu lokują się

cechy związane z sytuacją gospodarczą. Na końcu tej listy badani umieszczają przedstawicieli władzy, zarówno państwowej jak i lokalnej. Ich zdaniem spośród wymienionych czynników wpływ władz jest najmniejszy ($M=66,0$). Wydaje się, że respondenci nie doceniają czynników gospodarczo-ekonomicznych, które przekładają się na liczbę miejsc pracy. Przekonania te podzielane są przez wszystkich respondentów bez względu na płeć, czy bycie studentem lub uczniem (Rys. 1.66)



Rys. 1.67. Wpływ poszczególnych czynników na otrzymanie zatrudnienia – porównanie ocen uczniów poszczególnych typów szkół.

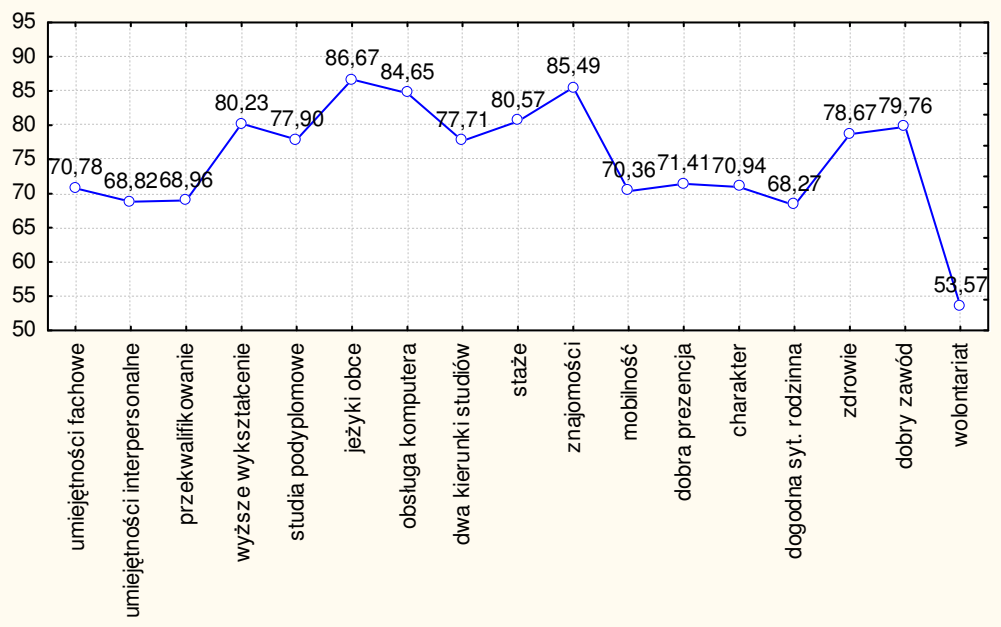
Młodzież z ZSZ niżej ocenia wszystkie aspekty zawarte w kwestionariuszu badawczym ($F=3,57$; $p<0,000$). W ich przekonaniu cechy kandydata mają równie duży wpływ jak znajomości (Rys. 1.67). Można mówić, że widzi zatrudnienie jako bardziej niezależne od wymienionych czynników.

W tym kontekście ciekawym jest poznanie bardziej szczegółowo *jakie charakterystyki kandydata do pracy poprawiają jego szanse na zatrudnienie* (Rys. 1.68). Młodzież jest przekonana, że najbardziej poprawia szanse na zatrudnienie grupa trzech charakterystyk kandydata: języki obce ($M=86,7$), znajomości ($M=85,5$) i umiejętność obsługi komputera ($M=84,7$). Wszystkie te czynniki zostały ocenione jako bardzo silnie poprawiające szanse. W następnej kolejności młodzież umieściła wyższe wykształcenie, dwa kierunki studiów i studia podyplomowe, staże oraz zdrowie i dobry zawód. W tej grupie dominują charakterystyki związane z posiadaniem dyplomów i formalnych zaświadczeń ($F=286,50$; $p<0,000$).

Zadziwiające jest to, że umiejętności zostały ocenione dopiero w trzeciej kolejności, razem z mobilnością, dobrą prezencją, charakterem, dogodną sytuacją rodzinną czy przekwalifikowaniem

się. Opinie te należy skonfrontować z wynikami badań pracodawców opisanymi poniżej, by móc sprawdzić trafność tych przekonań. (patrz rozdział 2)

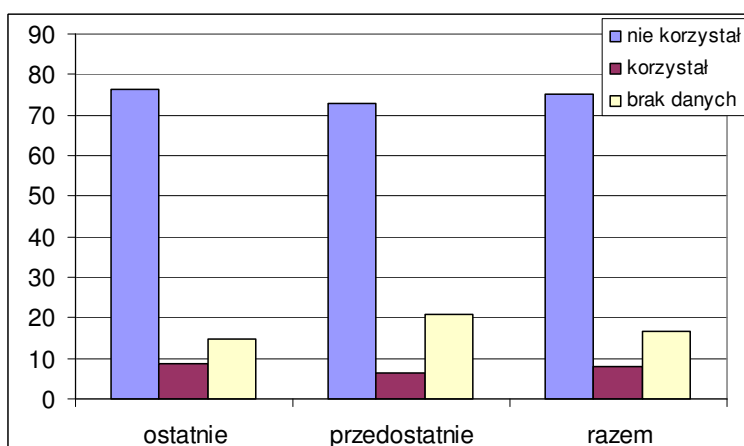
Zgodność wyników w tym pytaniu jest duża. Zmienne: płeć, powiat, typ szkoły nie wywołują istotnych różnic w opiniach badanej młodzieży. Ujawnia się znów pewien wzorzec spostrzegania rynku pracy obecny w całym regionie.



Rys. 1.68. Czynniki, które według młodzieży poprawiają jej szanse na rynku pracy.

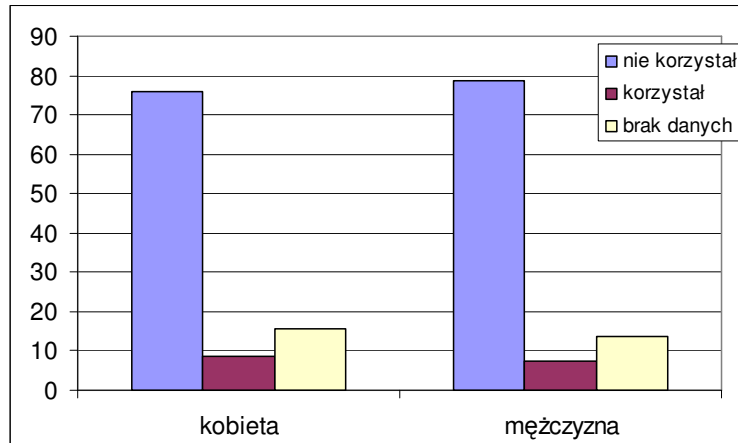
Efektywność pracy doradców zawodowych z wybranych powiatów Lubelszczyzny.

Jednym z ważnych elementów przygotowania młodzieży do działania na rynku pracy jest świadczenie na jej rzecz profesjonalnej pomocy w postaci doradztwa lub poradnictwa zawodowego. Wśród respondentów objętych naszymi badaniami tylko 8,1% korzystało z porady doradcy zawodowego, 75,2% twierdzi, że nie miało kontaktu z doradcą, a 16,7% nie udzieliło odpowiedzi. Pokazuje to jak mała jest grupa objęta profesjonalnym wsparciem w przygotowaniu się do decyzji zawodowych.



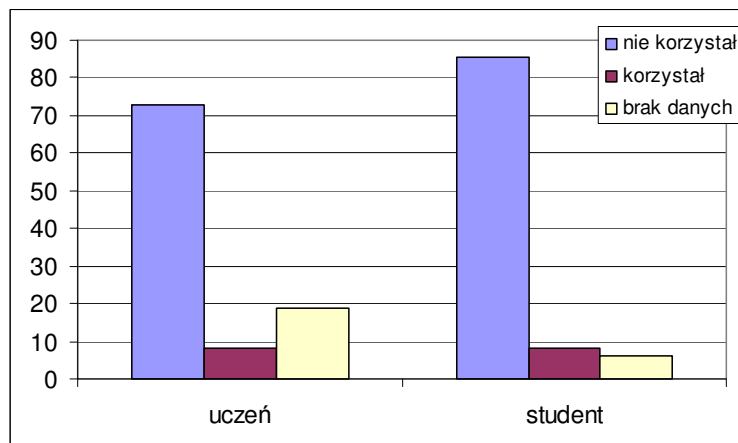
Rys. 1.69. Korzystanie z porady doradcy zawodowego przez uczniów przedostatnich i ostatnich klas szkół średnich.

Dla częstości korzystania z porady doradcy zawodowego nie ma znaczenia, czy uczniowie chodzą do ostatniej klasy, czy przedostatniej (Rys. 1.69). Różnica w częstości korzystania z porady jest nieistotna statystycznie. Dziwne jest to, że uczniowie klas przedostatnich znacznie częściej nie udzielają odpowiedzi na to pytanie.



Rys. 1.70. Korzystanie z porad doradcy zawodowego przez kobiety i mężczyzn.

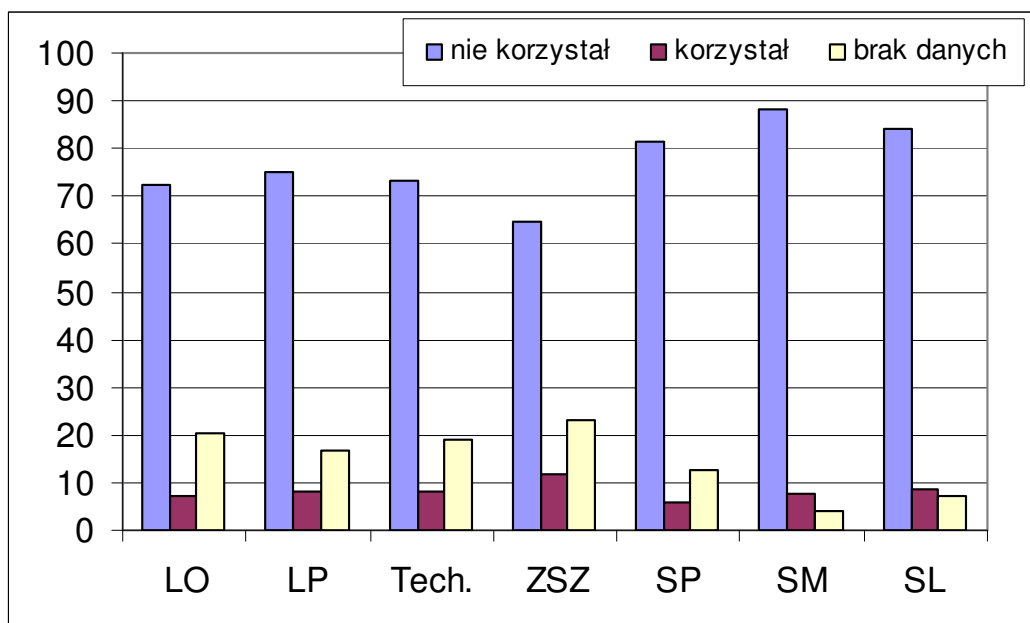
Dostępność do usług doradcy nie jest uzależniona od płci respondentów (Rys. 1.70). Nie ma różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami, ani w aspekcie korzystania z pomocy, ani braku odpowiedzi na to pytanie.



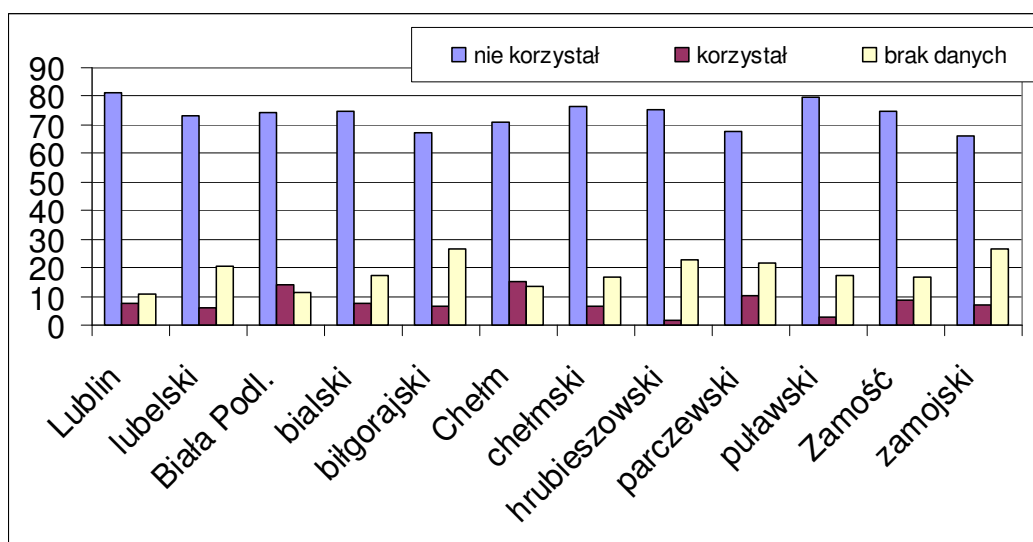
Rys. 1.71. Korzystanie z porad doradcy zawodowego przez uczniów i studentów.

Studenci częściej przyznają, że nie korzystali z pomocy doradcy niż uczniowie (Rys. 1.71). Jednocześnie częstość pojawiania się w badaniach deklaracji o korzystaniu w obu grupach nie wykazuje różnic istotnych statystycznie. Studenci rzadziej unikają odpowiedzi na to pytanie.

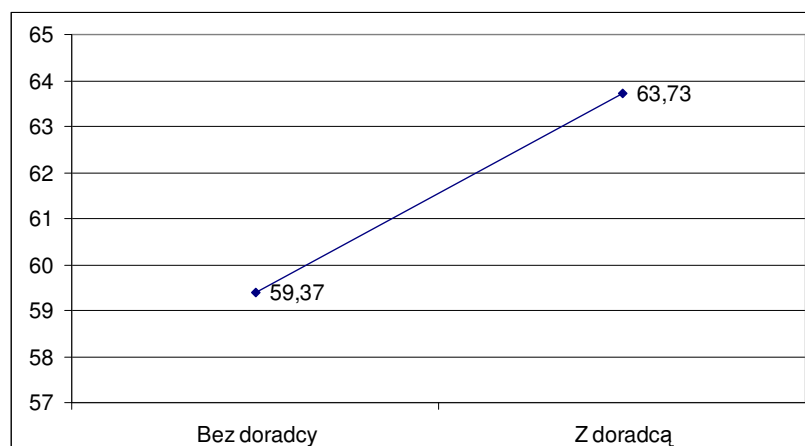
Analiza odpowiedzi „nie korzystał” wskazuje, że w różnych typach szkół dostępność usług doradcy zawodowego jest nieco inna. Najczęściej z pomocy doradcy korzystali uczniowie ZSZ. Rzadziej studenci (Rys. 1.72).



Rys. 1.72. Korzystanie z porad doradcy zawodowego przez uczniów różnych typów szkół.

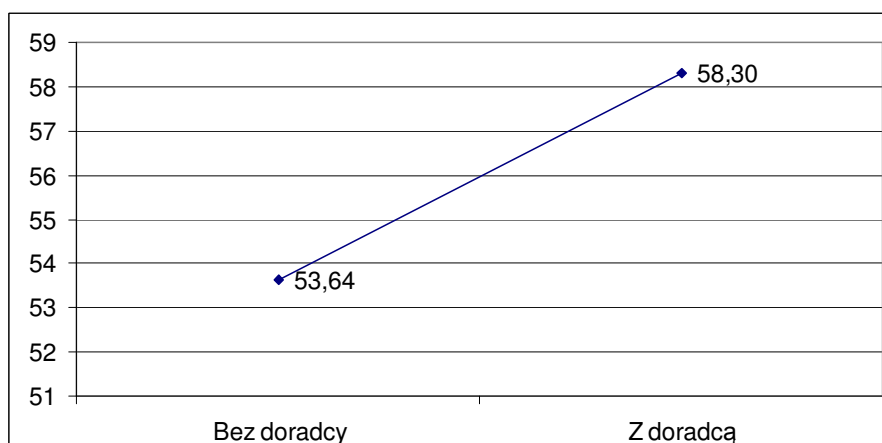


Rys. 1.73. Korzystanie z porad doradcy zawodowego przez młodzież z różnych powiatów.



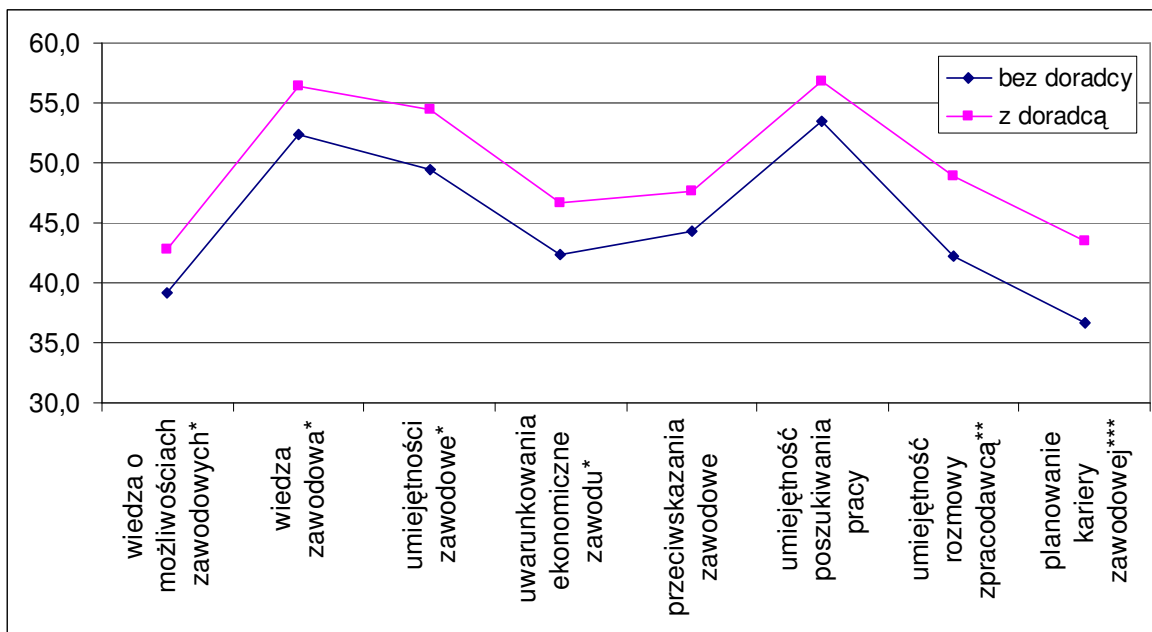
Rys. 1.74. Ocena szans na pracę w zawodzie wśród respondentów, którzy korzystali i nie korzystali z pomocy doradcy zawodowego.

Pomoc doradcy zawodowego w czasie pobierania nauki przez młodzież ma kilka pozytywnych efektów. Po pierwsze osoby, które korzystały z pomocy doradcy wyżej oceniają swoje szanse na znalezienie pracy w zawodzie (Rys. 1.74). Wyjaśnić to można lepszym dopasowaniem zawodu do możliwości ucznia/studenta, jak i większą umiejętnością poszukiwania pracy. Po drugie osoby, które korzystały z pomocy doradcy czują się lepiej przygotowane do pracy niż osoby, które nie miały kontaktu z doradcą zawodowym (Rys. 1.75). Różnica jest istotna statystycznie i oznacza przejście z poziomu średniego przygotowania do poziomu raczej dobrego przygotowania ($t=2,67$, $p=0,008$)



Rys. 1.75. Ocena stopnia przygotowania do pracy przez respondentów, którzy korzystali i nie korzystali z pomocy doradcy zawodowego.

Analiza poszczególnych aspektów przygotowania (Rys. 1.76) pokazuje, że największa korzyść z kontaktu z doradcą zawodowym dotyczy planowania kariery zawodowej ($t=3,29$; $p=0,001$). Ponieważ jest to kluczowa umiejętność na współczesnym rynku pracy należy ocenić pozytywnie pracę doradców zawodowych. Ale poprawa oceny własnego przygotowania nie kończy się na tym aspekcie. Młodzież korzystająca z pomocy doradcy oceniała wyżej również umiejętność rozmowy z pracodawcą ($t=3,06$; $p=0,002$) i własną wiedzę o możliwościach wykonywania zawodu na lokalnym rynku (perspektywy zawodowe) na poziomie istotnym statystycznie ($t=2,03$, $p=0,043$).

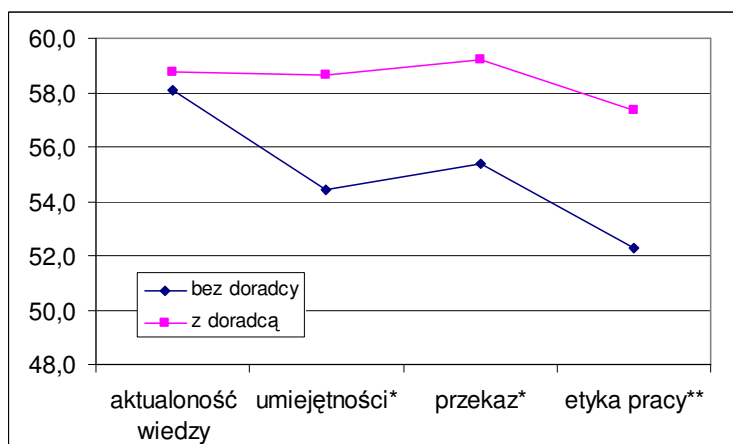


* oznacza istotność różnic napozziomiep<0,05
 ** oznacza istotność różnic napozziomiep<0,01
 *** oznacza istotność różnic napozziomiep<0,001

Rys. 1.76 Ocena poszczególnych aspektów poczucia bycia przygotowanym do działania na rynku pracy w opiniach młodzieży korzystającej i nie korzystającej z pomocy doradcy zawodowego.

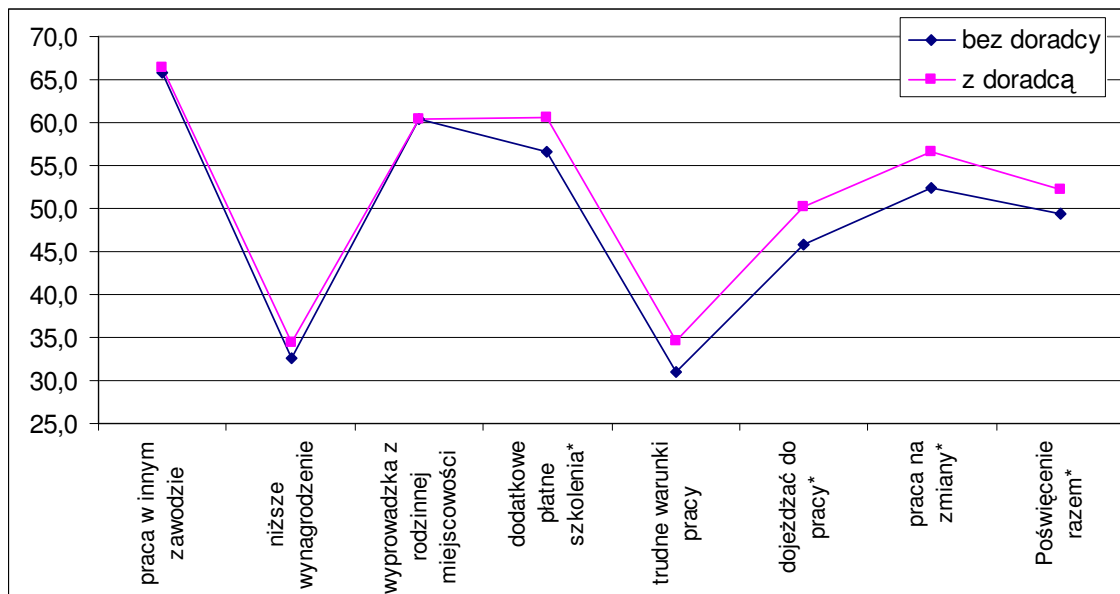
Zaistniałe różnice pomiędzy analizowanymi grupami w aspektach wiedza oraz umiejętności zawodowe, są mało zrozumiałe, gdyż doradcy nie zajmują się przecież tymi dziedzinami. Być może zadziałał tu mechanizm przeniesienia większej pewności siebie na ocenę innych aspektów ważnych na rynku pracy, w tym przypadku właśnie umiejętności i wiedzy zawodowej.

Kontakt z doradcą zawodowym wpływa też na ocenę nauczania w szkole (Rys. 1.77). Respondenci, którzy korzystali z porady doradcy zawodowego wyżej oceniają poziom nauczania w szkole. Dotyczy to szczególnie etyki pracy ($t=2,78$; $p=0,005$), nauczanych umiejętności ($t=2,30$; $p=0,021$) oraz jasności i komunikatywności przekazu ($t=2,25$; $p=0,024$).



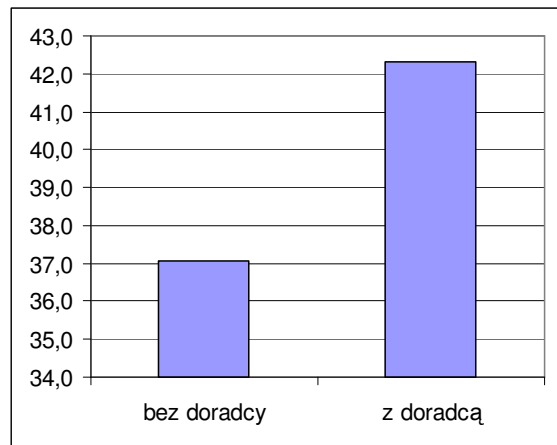
Rys. 1.77. Ocena poziomu nauczania w szkole przez grupy korzystających i nie korzystających z pomocy doradcy zawodowego.

Młodzież, która korzystała z porad doradcy jest też gotowa do większych poświęceń niż respondenci, którzy nie korzystali z jego pomocy ($t=2,14$; $p=0,032$). Kontakt z doradcą powoduje, że młodzież staje się bardziej świadoma trudności w zdobyciu pracy i w celu zatrudnienia jest gotowa podjąć większe wysiłki (Rys. 1.78). Dotyczy to przede wszystkim takich aspektów pracy jak podjęcie pracy (czyli też jej poszukiwania) w pewnej odległości od miejsca zamieszkania ($t=2,27$; $p=0,023$), co wiąże się z koniecznością codziennych dojazdów (nie dotyczy to dużych odległości ponieważ odpowiedzi na pytanie o wyprowadzenie się z rodzinnej miejscowości nie różnią się istotnie) oraz podejmowanie płatnych (przez zainteresowanych) szkoleń czyli kształcenie ustawiczne ($t=2,03$; $p=0,042$), i pracy na zmiany ($2,03$; $p=0,042$),



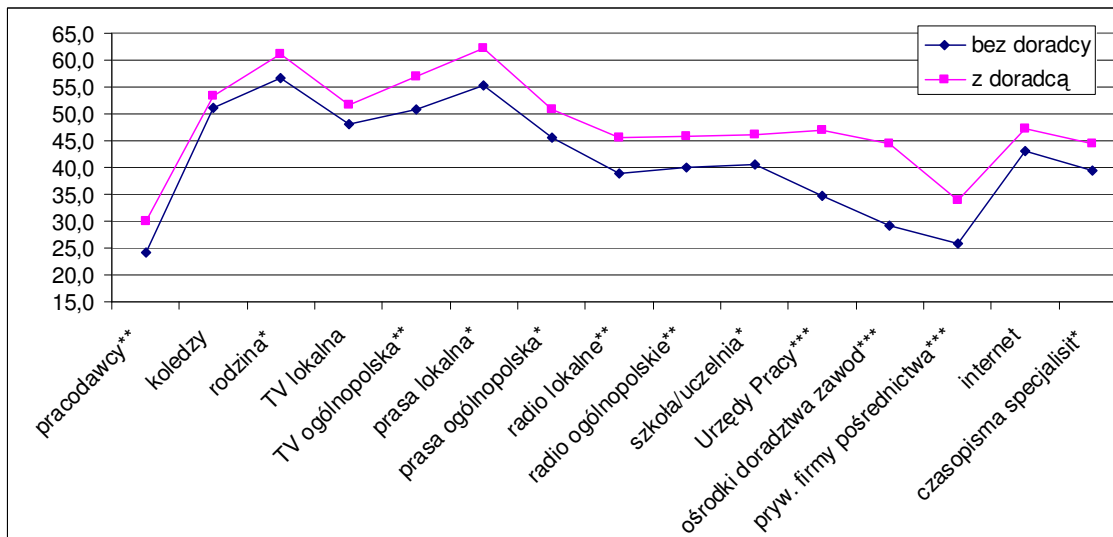
Rys. 1.78. Gotowość do poświęceń w grupie młodzieży korzystającej i nie korzystającej z pomocy doradcy zawodowego.

Młodzież, która miała kontakt z doradcą zawodowym ocenia swoje informacje o rynku pracy lepiej niż pozostali respondenci (Rys. 1.79). Uważa się za lepiej poinformowanych. Choć poziom oceny poinformowania w obu grupach nie przekracza progu średniego poinformowania, to różnica pomiędzy badanymi grupami jest istotna statystycznie.



Rys. 1.79. Ocena stopnia poinformowania o rynku pracy przez młodzież korzystającą i nie korzystającą z pomocy doradcy zawodowego.

Generalnie młodzież, która korzystała z porady doradcy zawodowego wskazuje na wszystkie źródła informacji o rynku pracy jako wykorzystywane częściej (Rys. 1.80). Młodzież, która miała kontakt z doradcą wskazuje też rzetelniejsze źródła informacji jako ważniejsze. Szczególnie znacząca jest różnica w ramach następujących kryteriów: urzędy pracy ($t=5,68$; $p<0,000$), ośrodki doradztwa zawodowego ($t=7,18$; $p<0,000$) i prywatne firmy zajmujące się pośrednictwem pracy ($t=3,77$; $p<0,001$). Są to najtrafniejsze źródła informacji o rynku pracy więc im wyższy wynik tym lepiej. Niestety nie są to najważniejsze źródła informacji nawet dla młodzieży, której pomagali doradcy zawodowi. Dzięki podwyższeniu się poziomu ocen tych źródeł podnosi się walor informacji, plany i działania opierające się na nich mają większe prawdopodobieństwo sukcesu.

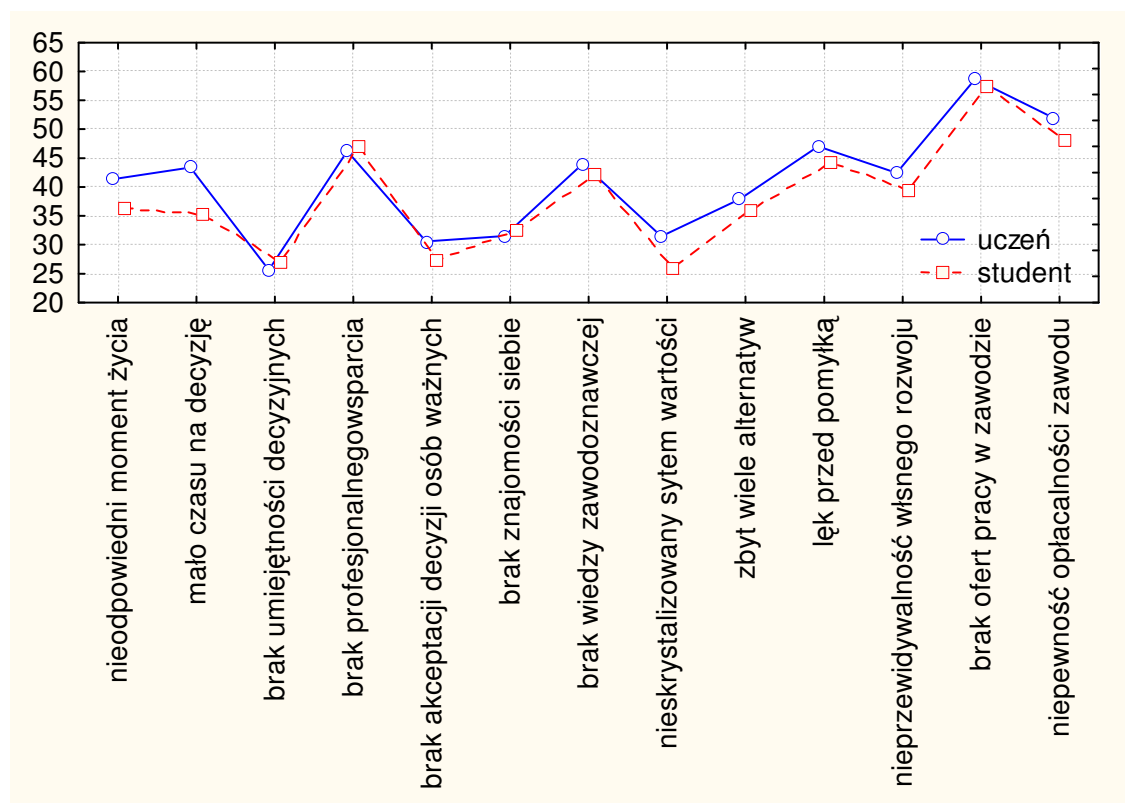


Rys. 1.80. Ilość informacji czerpanej z różnych źródeł przez młodzież korzystającą i nie korzystającą z pomocy doradcy zawodowego.

Młodzież korzystająca z pomocy doradcy ocenia wyżej szanse zatrudnienia poprzez prywatne firmy pośrednictwa pracy ($M_k=52,5$; $M_{nk}=46,8$; $t=3,62$; $p<0,001$). Druga istotna różnica dotyczy zamieszczania ogłoszenia w Internecie ($M_k=48,3$; $M_{nk}=44,3$; $t=2,35$; $p=0,019$). Wydaje się

jednak, że ta różnica odzwierciedlająca wykorzystanie technologii informacyjnej ma mniejsze znaczenie na lokalnych rynkach pracy.

Pomoc doradcy zawodowego oprócz jednoznacznie pozytywnych skutków niesie też inne konsekwencje. Analiza młodzieży w grupach korzystających z pomocy doradcy i nie korzystających pokazuje, że respondenci z obu grup różnią się istotnie w aspekcie trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych (Rys. 1.81). Młodzież wspierana przez doradców zgłasza, że ma więcej kłopotów z wyborem zawodu wynikających z posiadania zbyt wielu alternatyw. Pokazuje to, że słabością doradców i realizowanego przez nich procesu wsparcia jest otwieranie zbyt szerokich horyzontów zawodowych. Młodzież wtedy ma kłopot z zawężeniem pola wyboru do swoich możliwości. Można przyjąć, że informowanie o możliwościach bez uczenia metod wyboru najlepszych alternatyw i reguł decyzyjnych utrudnia proces wyboru zawodu. W pozostałych pytaniach kwestionariusza wpływ korzystania z porad doradcy zawodowego nie ujawnił się.

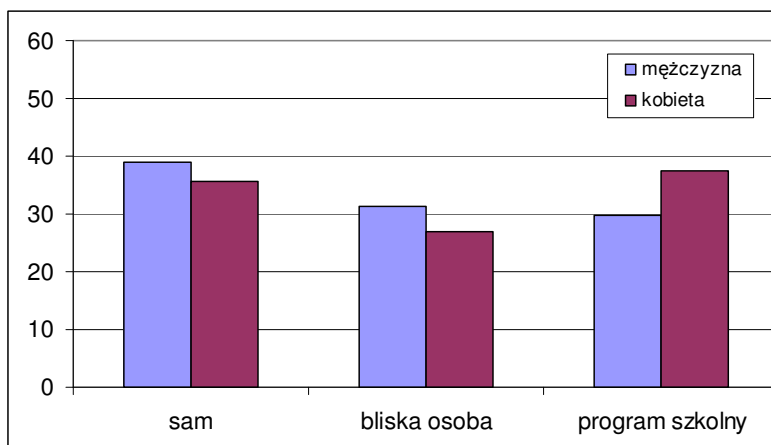


Rys. 1.81. Trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych wśród młodzieży korzystającej i nie korzystającej z pomocy doradcy zawodowego.

Źródła inspiracji w korzystaniu z doradców

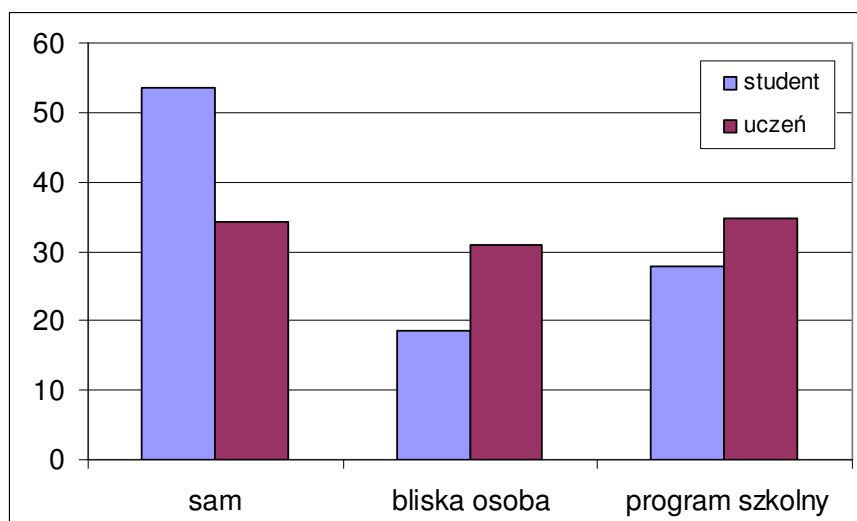
Młodzież korzysta z pomocy doradców zawodowych najczęściej z własnej inicjatywy (46%). Na kolejnym miejscu pod względem częstości występowania jest program szkolny (29%). Korzystanie z pomocy doradcy zawodowego jest elementem zajęć przewidzianych programem nauczania. W praktyce polega to na odwiedzaniu przez klasę Urzędu Pracy lub wizyty Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej. W tych formach nie ma miejsca na indywidualną poradę dla ucznia. Najbardziej skłaniają do skorzystania z pomocy doradcy osoby bliskie (rodzina) i

nauczyciele (25,57%). Wskazuje to także na brak wiedzy o doradztwie zawodowym również wśród rodziców. Słaby wynik w tej kategorii pokazuje na konieczność rozpropagowania wśród nich tej formy pomocy dla uczniów w procesie edukacji. Jest to jedna z przyczyn małej liczby osób korzystających z pomocy doradców.



Rys. 1.82. Źródła inspiracji w korzystaniu z pomocy doradcy – porównanie ocen kobiet i mężczyzn.

Kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z pomocy doradcy dlatego, że zakłada to program szkolny (Rys. 1.82). Pokazuje to niejako na „przymusowy charakter” porady. Rzadziej wybierają się z własnej potrzeby i rzadziej radzi im się to zrobić. Wynika to ze społecznej wizji roli kobiety na rynku pracy. Umieszczenie w programach nauczania kontaktu z doradcą zawodowym wyrównuje więc dostęp do tej usługi młodzieży obu płci.



Rys. 1.83. Źródła inspiracji w korzystaniu z pomocy doradcy – porównanie ocen uczniów i studentów.

Analiza grup studentów i uczniów pokazuje, że w przypadku uczniów dużo większą rolę pełni środowisko (Rys. 1.83). Studenci – osoby starsze niż uczniowie i bardziej dojrzałe społecznie częściej same podejmują kontakt z doradcą widząc korzyści z tego płynące. Uczniowie częściej robią to z namowy kogoś życzliwego (znaczące zadania dla nauczycieli) lub z obowiązku realizacji programu szkolnego.

Wnioski

Młodzież wchodząca na rynek pracy wyolbrzymia trudności, które piętrzą się przed nimi w najbliższej przyszłości. Największe obawy przed bezrobociem występują wśród uczniów Liceów Profilowanych. Najmniej obaw ma młodzież z Zasadniczych Szkół Zawodowych. Z jednej strony spostrzegane zagrożenia przekładają się na gotowość do poświęceń (większą w klasach ostatnich niż przedostatnich) z drugiej, prowadzą do powstawania silnych negatywnych emocji w dużej grupie młodzieży (około 20%), które mogą nawet całkowicie zablokować ich aktywność na rynku pracy. Szczególnie dużo negatywnych emocji pojawia się wśród młodzieży z powiatów Zamość, chełmski, puławski i hrubieszowski). Zjawisko jest na tyle silne, że wymaga podjęcia natychmiastowych działań – pomocy doradców zawodowych.

Młodzieży generalnie brak rzetelnej informacji o lokalnych rynkach pracy. Dodatkowo korzysta ona bardzo często ze źródeł informacji, które nie są rzetelne. W przypadku rodziny są bardzo subiektywne, w przypadków mass-mediów – gonią za sensacją. Skutkiem tego jest silna waloryzacja opinii o rynkach pracy w innych regionach Polski i za granicą przy jednoczesnym deprecjonowaniu rynku pracy w regionie zamieszkania. Szczególnie rynek pracy za granicą jest oceniany jako bardzo atrakcyjny, co wskazuje na istnienie silnej presji emigracji zarobkowej za granicę. Różnice w ocenach rynków pracy w poszczególnych miastach Polski też ujawniają tendencję do szukania pracy z dala od miejsca zamieszkania (Warszawa, Wrocław, Poznań).

Sposoby radzenia sobie z zagrożeniami wynikającymi z sytuacji na rynku pracy wydają się być takie same w całym regionie i głównie odwołują się do wykorzystywania relacji społecznych młodzieży. Spostrzeganie szans na znalezienie zatrudnienia poprzez urzędy pracy, biura pośrednictwa itp jest niska. Wskazywane przez nią formy, które uznaje za najbardziej skuteczne to wykorzystanie znajomości oraz odwiedzania pracodawców. Prawdopodobnie w ten sposób respondenci będą szukali dla siebie pracy. Niestety twierdzą, że nie są dobrze przygotowani do rynku pracy przez szkoły.

Gotowość do poświęceń by znaleźć pracę ze strony młodzieży jest średnia. Najmniej gotowi są uczniowie z Zasadniczych Szkół Zawodowych, a najbardziej słuchacze Studium pomaturalnych. Młodzież łatwiej będzie się godzić na poświęcenia dotyczące pracy w innym zawodzie, wymagającej przeprowadzki (ale nie dojazdów) i doszkalania się. Nie zgadza się na niskie płace i trudne warunki pracy.

Dla młodzieży najważniejszą charakterystyką przyszłej pracy jest jej stabilność – posiadanie bezpiecznego zatrudnienia w Polsce. Wskazują na umowy o pracę na czas nieokreślony jako najbardziej preferowaną formę stosunku pracy. Płaca jest dla młodzieży drugą pod względem ważności kluczową kwestią w przyszłej pracy – stanowi ważny element charakterystyki i mała jest gotowość do poświęceń w tym aspekcie. Poziom aspiracji zarobkowych młodzieży jest bardzo wysoki i nawet uwzględniając minimalny poziom akceptowanej przez nich płacy trudno im będzie dojść do porozumienia z pracodawcami. Do grupy mało ważnych aspektów należy praca w wyuczonym zawodzie oraz awans.

W świetle zebranych wyników młodzież jawi się jako poszukująca bezpieczeństwa i satysfakcji z pracy potwierdzonej dobrymi zarobkami. Aby to osiągnąć mogą poświęcić sprawy mniej ważne czyli pracować na stanowiskach wykonawczych i specjalistycznych, przekwalifikować

się. Sporo studentów w naszych badaniach zgłasza zainteresowanie szkoleniami w zakresie prostych zawodów wykonawczych np. kelner, barman, ponieważ w ich wykonywaniu widzą szansę osiągnięcia wartości ważnych dla siebie.

Plany młodzieży dotyczące przyszłości są bardzo ogólne i mało realistyczne, co wskazuje na brak przygotowania młodzieży do wejścia w dorosłe życie.

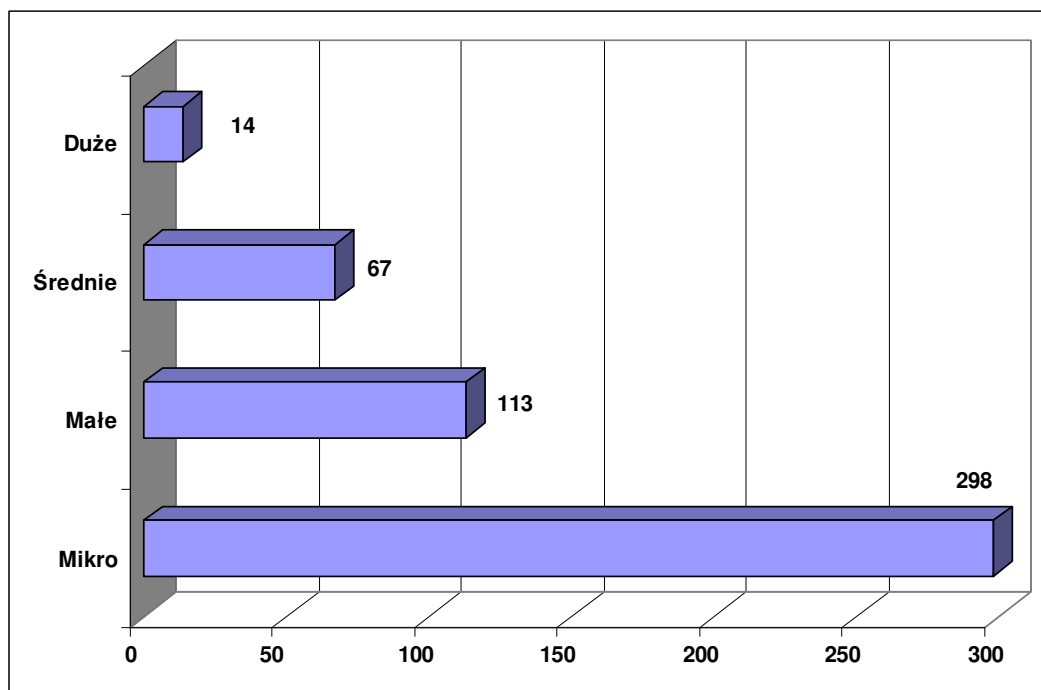
Lekarstwem na te trudności byłoby zwiększenie przygotowania do aktywności zawodowej. Można to robić poprzez programy szkolne i kontakty młodzieży z doradcami zawodowymi. Obecnie poziom korzystania z tych form jest bardzo niski w szkołach ponadgimnazjalnych. Przygotowanie do zawodu powinno rozpoczynać się wcześniej (w gimnazjach lub nawet szkole podstawowej). Tak jak to jest proponowane przez OECD (Analiza polityki edukacyjnej , 2003 r, Metody pracy z młodzieżą, Warszawa 2005). W szkołach średnich młodzież jest już po decyzji zawodowej i na wiele spraw jest już za późno. Młodzież, która skorzystała z pomocy doradców wskazuje wiele pozytywnych efektów tego kontaktu przekładających się na lepsze perspektywy dawania sobie rady na rynku pracy.

2. Perspektywy rozwoju lokalnych rynków pracy w opinii pracodawców.

2.1. Opis badanych firm

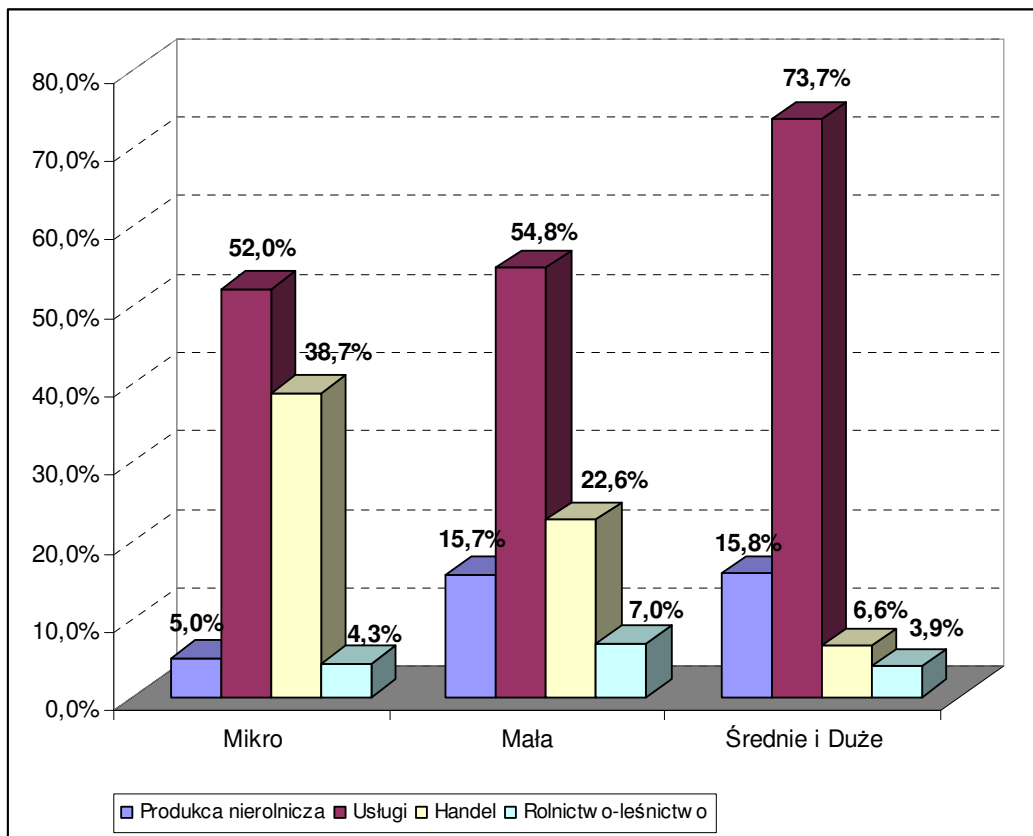
W przeprowadzonych badaniach łącznie wzięły udział 503 firmy z regionu Lubelszczyzny (Rys. 2.1). Ze względu na ilość zatrudnionych osób w firmie najwięcej respondentów prowadzi firmy mikro (60,57%), następnie małe przedsiębiorstwa (22,97%). Najmniej natomiast zostało zbadanych firm średnich (13,62%) oraz dużych (2,85%). Z powodu małej liczebności respondentów reprezentujących firmy średnie i duże te dwie kategorie zostały w dalszych analizach połączone.

Taki liczebny dobór respondentów wynikał z faktu, że wśród podmiotów gospodarczych w regionie lubelskim znaczący udział mają mikro- przedsiębiorstwa, tj. takie które zatrudniają do 9 pracowników. Pod koniec 2004 r. było ich 142,4 tys. i stanowiły one 95,26% wszystkich przedsiębiorstw działających na terenie województwa lubelskiego. Małych firm funkcjonujących w województwie lubelskim było 5757 (3,85%), średnich 1148 (0,77%) ogólnej liczby, natomiast firmy zatrudniające powyżej 249 osób stanowiły zaledwie 0,12% wszystkich przedsiębiorstw w województwie.



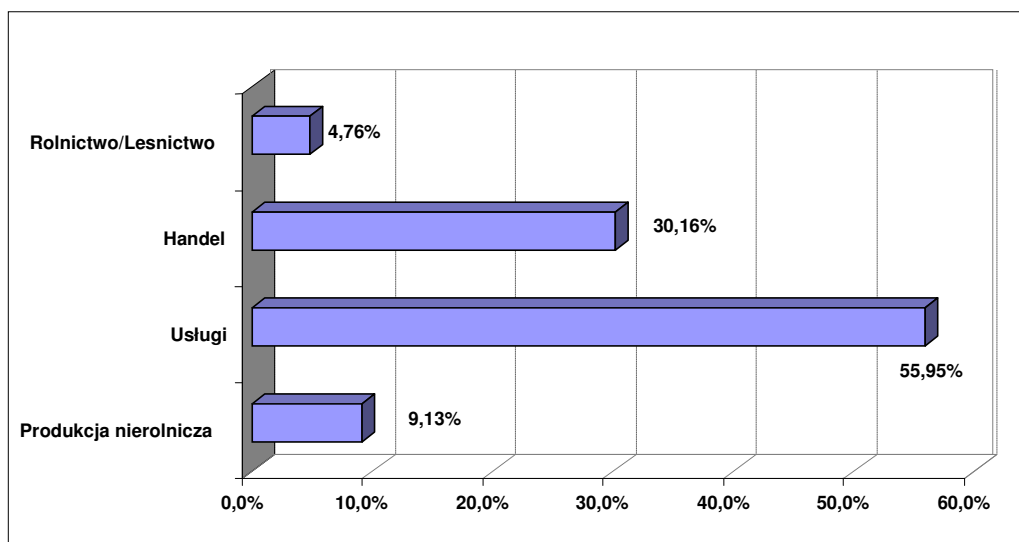
Rys. 2.1. Liczba zbadanych firm w poszczególnych kategoriach wielkości

Rysunek 2. 2. ilustruje wielkość i rodzaj badanych firm z województwa lubelskiego.



Rys. 2.2. Procentowy udział badanych firm w poszczególnych sektorach działalności.

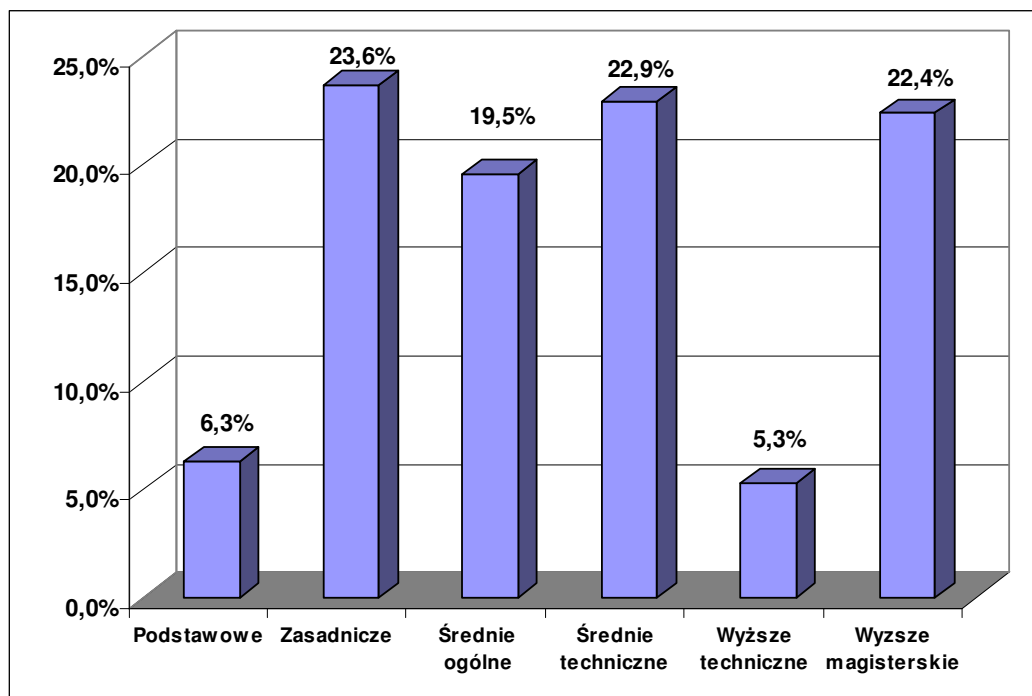
Wśród badanych firm dominują firmy usługowe i stanowią one 55,95% wszystkich badanych. Firm handlowych uczestniczyło w badaniach 30,16%. 9,13% badanych firm prowadziło działalność produkcyjną (pozarolniczą), zaś 4,76% firm było związanych z rolnictwem lub leśnictwem (Rys. 2.3).



Rys. 2.3. Badane firmy w podziale według sektora prowadzonej działalności.

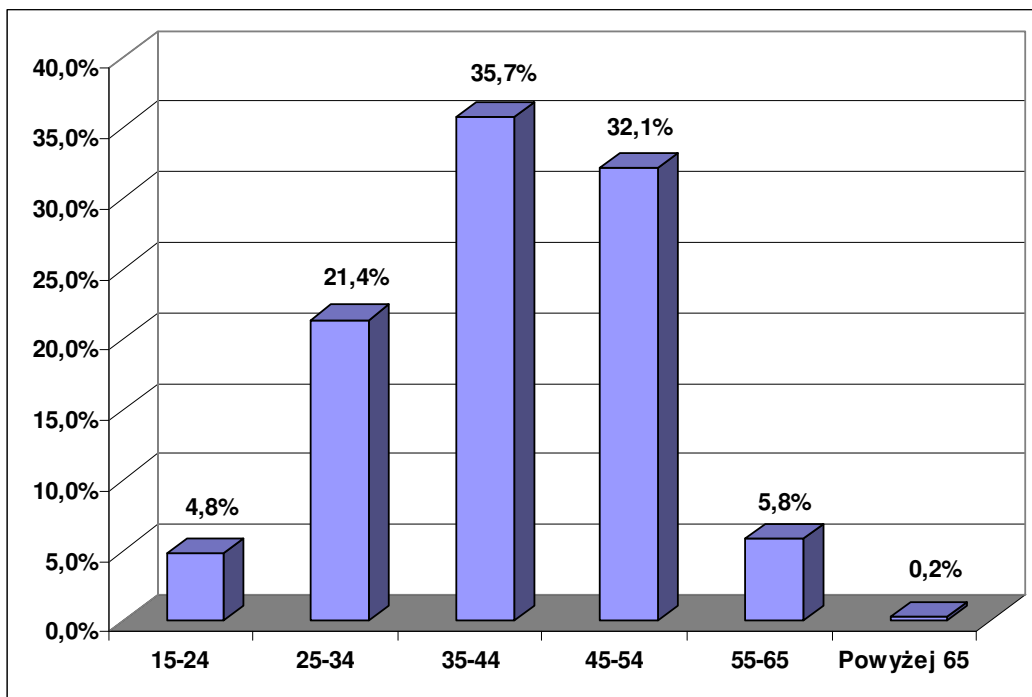
W badanych firmach, zgodnie z ich deklaracjami pracuje łącznie 18 672 osoby z czego 16 112 osób pracuje w ramach umowy o pracę na pełnym etacie. Stanowią one grupę rzędu 86,3% pracujących w badanych firmach. Drugą co do wielkości grupę stanowią osoby zatrudnione na część etatu stanowią one 4,9% łącznej liczby zatrudnionych. 1,7% osób pracuje na zasadzie samozatrudnienia, w ramach stałej umowy zlecenia lub o dzieło pracuje 1,8%, zaś 4,4% pracuje w badanych firmach w ramach czasowej umowy zlecenia lub o dzieło. Wśród pracujących występuje także forma pracy członka rodziny właściciela bez pobierania stałego wynagrodzenia (0,9%).

Wśród zatrudnionych osób dominującą grupę stanowią osoby ze średnim wykształceniem 42,4%, następnie osoby z wykształceniem zasadniczym (23,4%) oraz z wyższym magisterskim (22,4%). Najmniejsze grupy zatrudnionych, w badanych firmach, stanowiły osoby z wykształceniem wyższym technicznym (5,3%) oraz z podstawowym (6,3%). Poziom wykształcenia osób zatrudnionych w badanych firmach zilustrowany jest na rysunku 2.4.



Rys. 2.4. Poziom wykształcenia osób pracujących w badanych firmach.

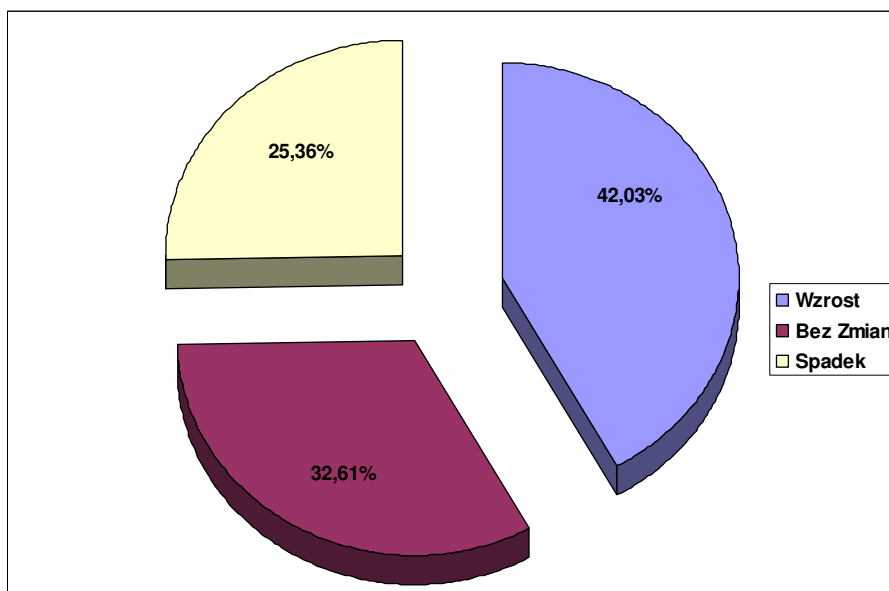
Badani przedsiębiorcy zatrudniali osoby w różnym wieku. Najliczniejszą grupę wśród zatrudnionych stanowią osoby w przedziale 35-44 lata (35,7%) Natomiast do najmniej licznych grup wśród zatrudnionych zaliczyć należy osoby młode do 24 lat (4,8%) oraz osoby w wieku emerytalnym – stanowiły one 0,2% ogółu zatrudnionych (Rys. 2.5.).



Rys. 2.5. Wiek zatrudnionych osób w zbadanych firmach.

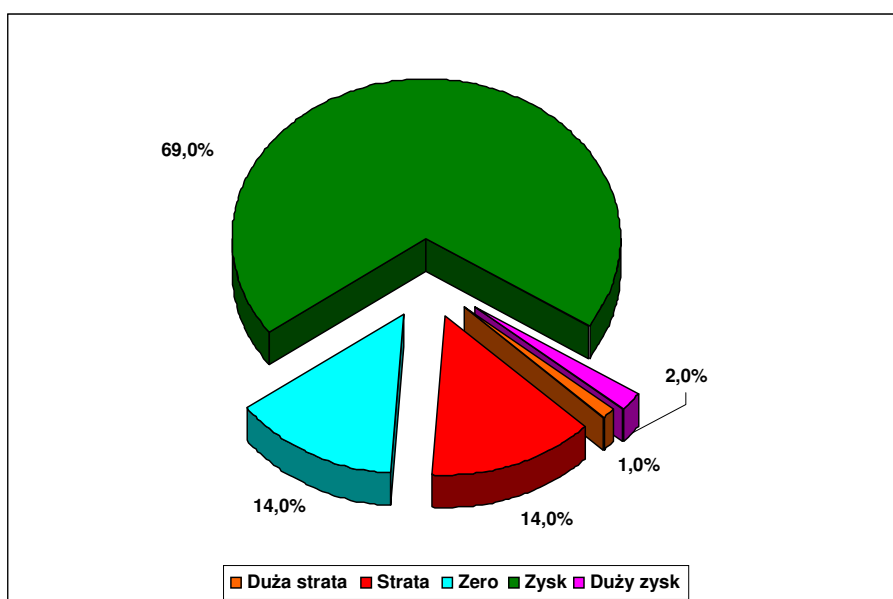
2.2. Ocena sytuacji własnej firmy

Badani respondenci proszeni byli, aby dokonali *oceny własnej firmy na różnych płaszczyznach* np. wielkość obrotów, wielkość uzyskanego zysku, wielkość planowanych nakładów na inwestycje itp

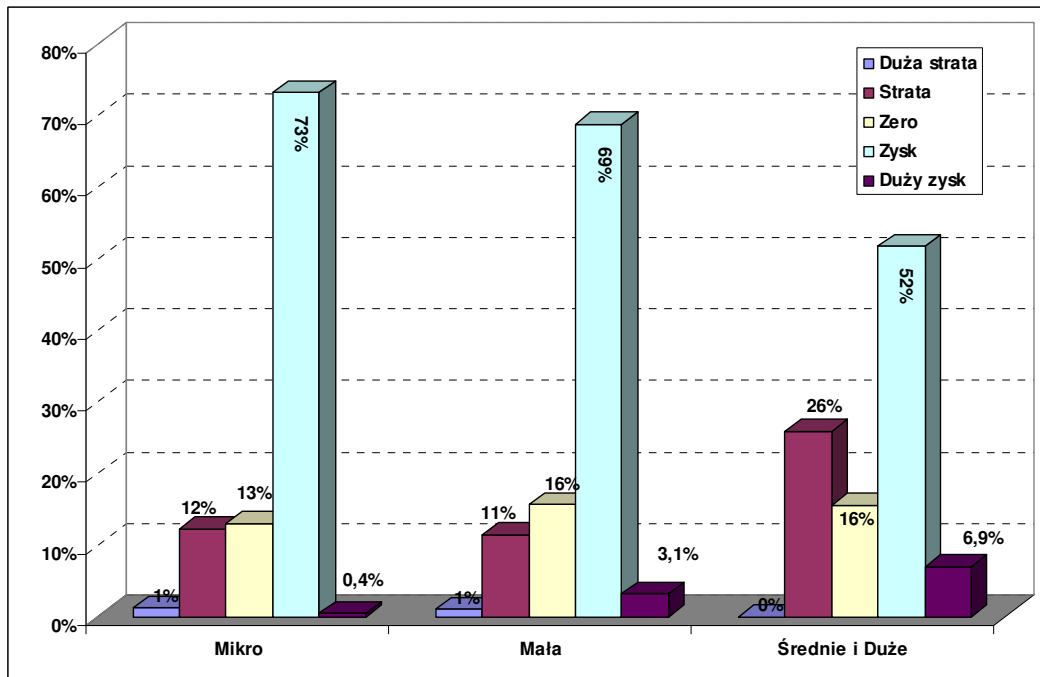


Rys 2.6. Zmiana obrotów firmy w 2004 r. w porównaniu z rokiem poprzednim.

. Z uzyskanych danych wynika, że w 2004 r. najwięcej firm w porównaniu z rokiem poprzednim, osiągnęło wzrost obrotów (42,03%), ponad jedna trzecia firm nie zanotowała ani zwiększenia ani zmniejszenia obrotów – tych firm było 32,61% (Rys. 2.6). Natomiast co czwarta firma w 2004 r. odnotowała zmniejszenie obrotów w porównaniu z rokiem poprzednim. Wielkość obrotów jakie uzyskały firmy przełożyły się na ich wyniki finansowe. Zdecydowana większość badanych firm wskazywała osiągnięcie zysków z działalności w 2004 r. – było ich 71%. Zmniejszenie obrotów było przyczyną tego, że stratę zanotowało 15% badanych przedsiębiorców, natomiast 14% z nich nie zanotowało ani straty ani zysku (Rys. 2.7.). Na rysunku 1.8 zostały zilustrowane wyniki finansowe badanych firm osiągnięte w 2004 r. w zależności od ich wielkości. Z przedstawionych tam danych wynika, że w poszczególnych grupach firm najwięcej firm mikro osiągnęło zysk (z tej grupy zysk osiągnęło 73% badanych firm) Z kolei stratę w 2004 r. odnotowało najwięcej firm z grupy średnich i dużych.

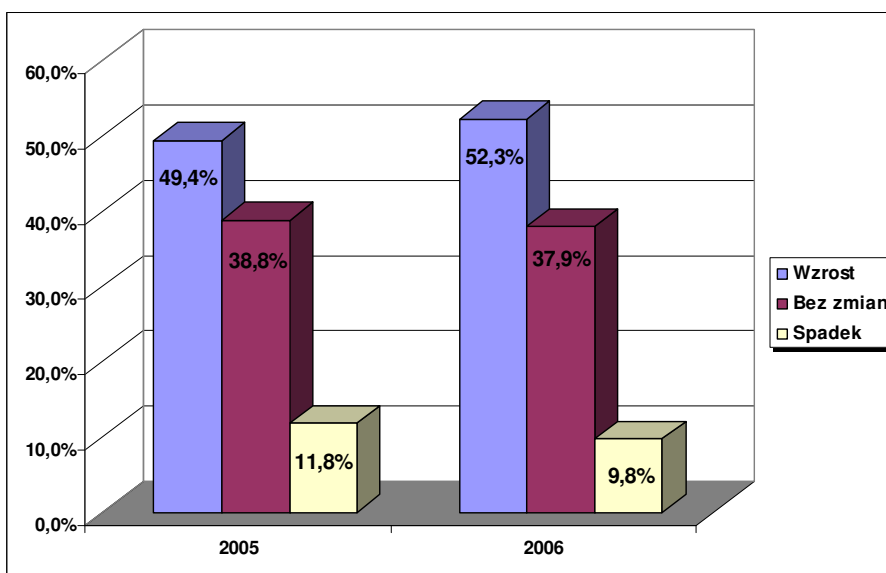


Rys. 2.7. Wynik finansowy badanych firm osiągnięty w 2004 r.



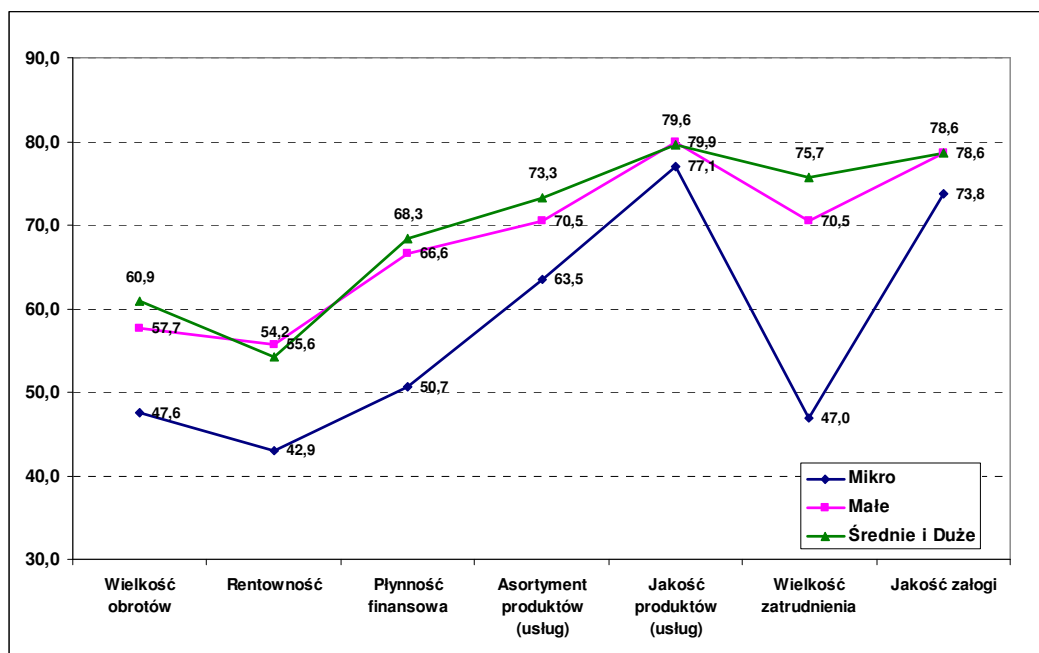
Rys. 2.8. Wyniki finansowe osiągnięte przez firmy w 2004 r.

Osiągnięte wyniki finansowe firm w 2004 r. miały istotny wpływ na *prognozowaną wielkość nakładów inwestycyjnych* jakie firmy planowały ponieść w 2005 i 2006 roku (Rys. 2.9). Prawie połowa firm (49,4%) w 2005 r., zaś więcej niż połowa (52,3%) w 2006r. przewiduje wzrost zwiększenia nakładów na inwestycje. Tylko ok. co dziesiąta firma (11,8%) przewidywała, że zmniejszy nakłady inwestycyjne w roku 2005 jak i w 2006 r. (9,8% firm). Ma to prawdopodobnie związek z wagą jaką firmy przykładają do modernizacji tj. wprowadzenia nowych technologii czy zakupu nowych maszyn (Rys. 2. 9.).



Rys. 2.9. Przewidywana zmiana nakładów inwestycyjnych w latach 2005 – 2006.

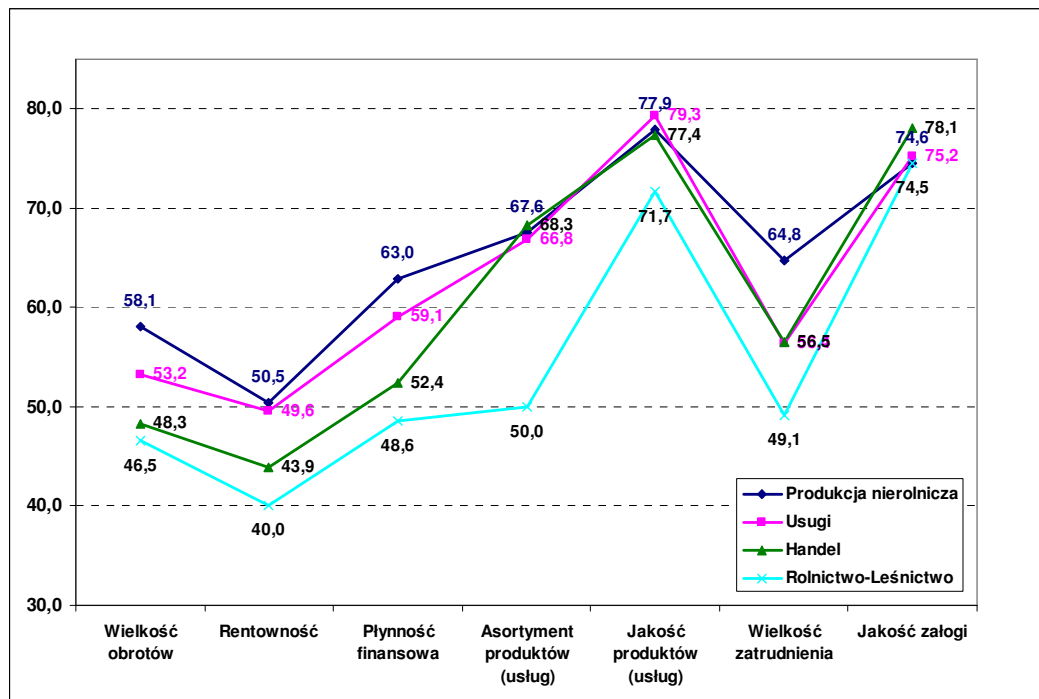
Badane firmy oprócz wielkości obrotów i wielkości zysku oceniały także swoją sytuację na innych płaszczyznach (Rys. 2.10). Firmy najmniejsze, tj. mikro prawie na każdej z tych płaszczyzn w sposób istotny statystycznie w porównaniu z firmami małymi i średnimi, oceniały swoją sytuację jako gorszą, za wyjątkiem jakości produktów i jakości załogi – w tych kategoriach nie wystąpiły różnice istotne statystycznie. Oznacza to, że firmy bez względu na ich wielkość oceniają swoją jakość produktów lub usług oraz jakość załogi na zbliżonym poziomie. Średnia ocena jakości produktów lub usług wyniosła $M=78,10$, zaś średnia ocena jakości załogi dla wszystkich firm wyniosła $M=75,75$. Jednocześnie jakość wyrobów lub usług była wśród badanych firm najlepiej ocenianym wymiarem i to bez względu na to czy oceny firm analizowane były pod kątem ich wielkości (Rys 2.10), sektora (Rys. 2.11), czy też regionu w którym działają (Rys 2.12). Wśród ocenianych kategorii, firmy najslabiej oceniały swoją rentowność – średni wynik dla wszystkich firm wyniósł $M=47,45$. Jak wspomniano wyżej firmy mikro w sposób istotny statystycznie słabiej, w porównaniu do małych i średnich firm, oceniały wielkość zatrudnienia ($F=15,871$; $p<0,000$); rentowność ($F=12,525$; $p<0,000$), płynność finansową ($F=21,741$; $p<0,000$); asortyment produktów i usług ($F=6,699$; $p<0,001$) oraz wielkość zatrudnienia ($F=47,271$; $p<0,000$).



Rys. 2.10. Ocena własnej sytuacji badanych firm w zależności od ich wielkości.

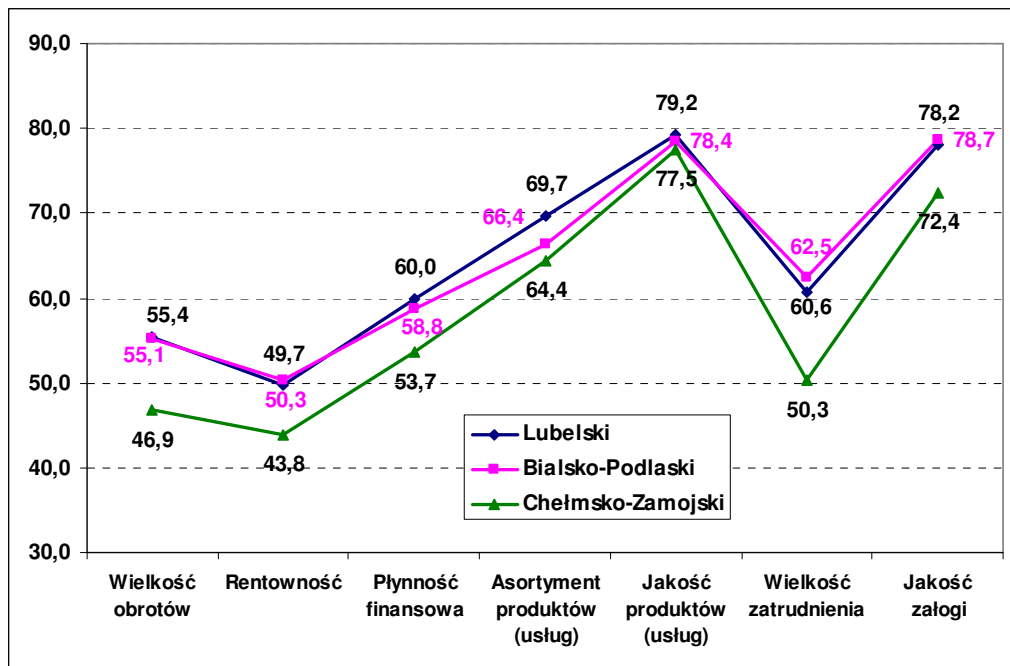
Zbliżone tendencje oceny własnej sytuacji firmy występują jeśli przeanalizowane zostaną pod kątem sektora prowadzonej działalności. Podobnie jak w przypadku wielkości firmy, przedsiębiorcy najlepiej oceniają jakość swoich produktów i usług, najslabiej zaś rentowność firmy. Słabiej, w sposób istotny statystycznie w porównaniu z pozostałymi sektorami, oceniają obecną sytuację swojej firmy przedsiębiorcy pracujący w sektorze rolnictwa i leśnictwa (Rys 2.11). Ich średnia ocen wynosi $M=54,93$ przy średniej dla wszystkich firm $M=61,91$. Poza tym ich słabsza ocena dotyczy fundamentalnych dla każdej firmy wskaźników, tj. wielkości obrotów, rentowności i płynności finansowej. Wszystkie te oceny są poniżej środka skali. Największe zróżnicowanie wśród

firm, na poziomie statystycznie istotnym, występuje w kategoriach wielkości obrotów ($F=3,298$; $p<0,020$) płynności finansowej ($F=3,222$; $p<0,023$) oraz asortymentu produktów i usług ($F=4,027$; $p<0,008$).



Rys. 2.11. Ocena własnej sytuacji badanych firm uzależniona od rodzaju sektora działania firmy

Przedsiębiorcy z regionu chełmsko-zamojskiego gorzej oceniają sytuację swojej firmy, na czterech z siedmiu wymiarów, w porównaniu do przedsiębiorców z regionu lubelskiego i białsko-podlaskiego (Rys. 2.12). W sposób statystycznie istotny słabiej oceniają: wielkość obrotów ($F=8,772$; $p<0,000$) oraz rentowność firmy ($F=3,358$; $p<0,036$). Są też mniej zadowoleni z wielkości zatrudnienia ($F=8,024$; $p<0,000$) jak też z jakości załogi ($F=4,256$; $p<0,015$). Jednakże różnicowanie w tych kategoriach nie przekłada się na istotnie statystycznie gorszą ogólną ocenę funkcjonowania firm z regionu chełmsko-zamojskiego.

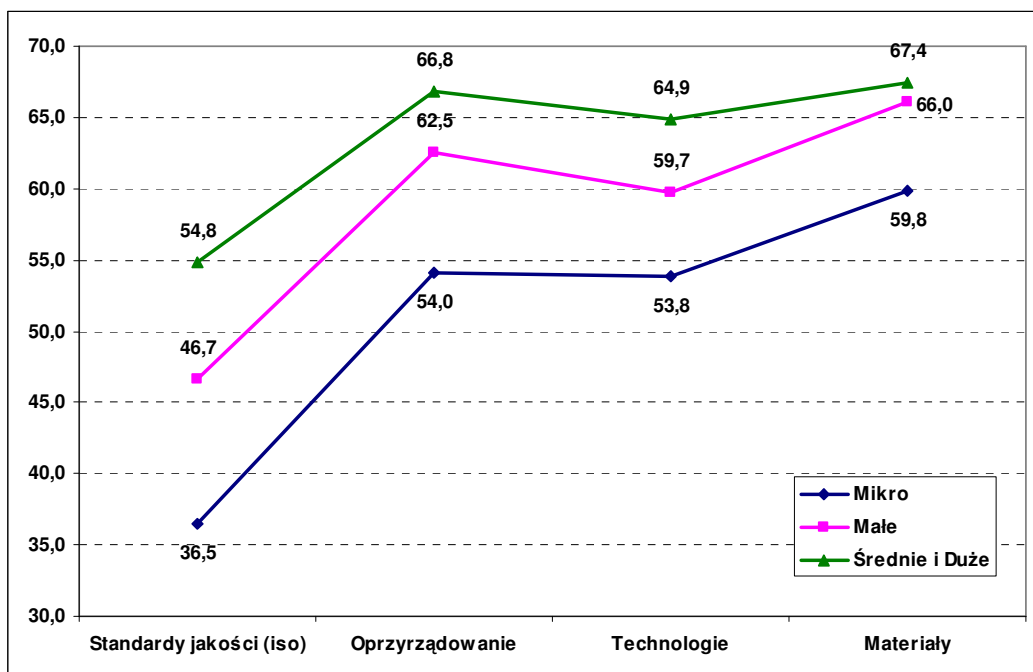


Rys. 2.12. Ocena własnej sytuacji firmy w zależności od regionu.

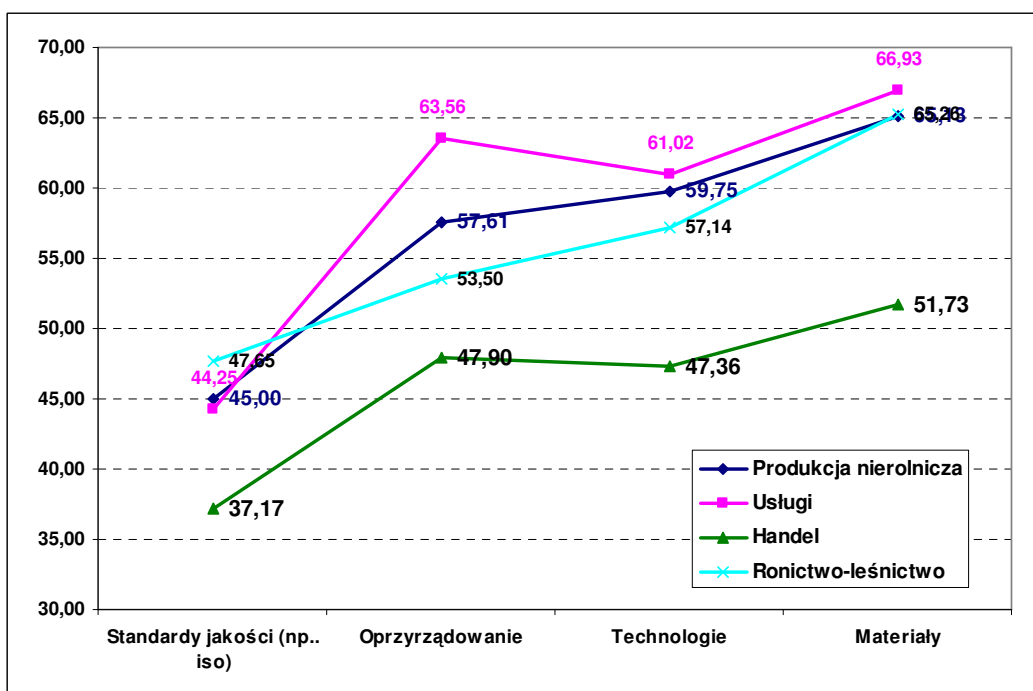
Zdaniem badanych przedsiębiorców wśród *wskaźników nowoczesności firmy* najwyższe noty otrzymały stosowane materiały ($M=62,7$), oprzyrządowanie ($M=58,3$) oraz stosowane technologie ($M=57,29$). Wszystkie te wyniki wskazują raczej na wysoką ocenę – wszystkie są powyżej środka skali. Przedsiębiorcy znacznie niżej oceniają swoją firmę pod względem stosowania w niej uznanych standardów jakości (np. ISO, HACCP). W tym przypadku przeciętna ocena plasuje się poniżej środka skali ($M=42,6$).

Zmienna „wielkość firmy” w sposób istotny wpływa na ocenę nowoczesności firmy (Rys. 2.13). Najniżej pod każdym względem oceniają nowoczesność firmy przedsiębiorcy z firm mikro, najlepiej zaś nowoczesność firmy oceniają respondenci z firm średnich i dużych. Różnice w ocenie między przedsiębiorcami z firm mikro, małych, średnich i dużych w poszczególnych wskaźnikach nowoczesności są następujące: stosowane standardy jakości ($F=8,823$; $p>0,000$); korzystanie z nowoczesnego oprzyrządowania ($F=9,596$; $p<0,000$); korzystanie z nowoczesnych technologii ($F=5,075$; $p<0,007$) oraz korzystanie z nowoczesnych materiałów ($F=3,484$; $p<0,032$).

Statystycznie istotne różnice w ocenie nowoczesności firmy wynikają najprawdopodobniej z zasobności finansowej tych trzech rodzajów firm. Firmy średnie i duże dysponują znacznie większym kapitałem w porównaniu z firmami mikro i małymi dlatego też mogą sobie pozwolić na pokrycie kosztów certyfikacji oraz na korzystanie z nowoczesnego oprzyrządowania czy też zakup nowoczesnej technologii i materiałów.



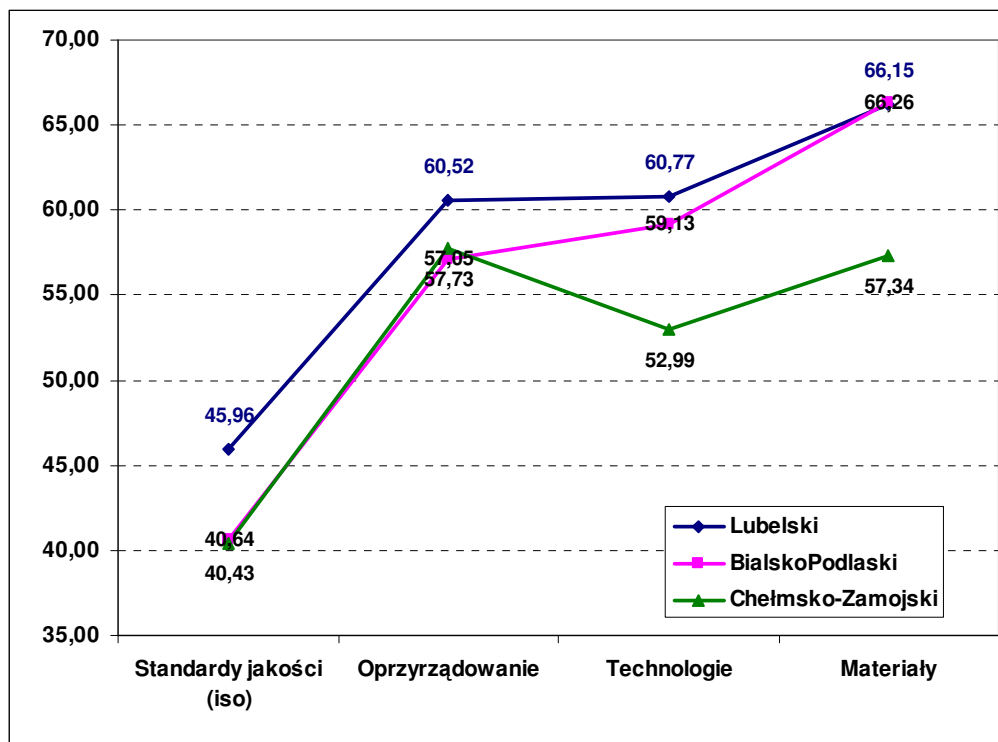
Rys. 2.13. Ocena poziomu nowoczesności firmy w zależności od jej wielkości.



Rys 2.13a. Ocena poziomu nowoczesności firmy w zależności od sektora działalności.

Firmy z sektora handlu w sposób istotny statystycznie gorzej oceniają swoją nowoczesność w każdej kategorii, tj. korzystania z uznanych standardów jakości, nowoczesnego oprzyrządowania, korzystania z nowoczesnych technologii oraz materiałów. Przyczyną tego stanu rzeczy jest fakt, wśród badanych firm z sektora handlu 79,14% firm stanowią firmy mikro, zaś 17,29% to firmy małe. Natomiast tylko 3,6% stanowią firmy średnie i duże. Firmy mikro i małe nie są w stanie sobie pozwolić na nowoczesne oprzyrządowanie czy też korzystanie na nowoczesnych

technologii i materiałów z dwóch przyczyn. Po pierwsze, aby skutecznie działać nie muszą stosować nowoczesnych technologii, po drugie zaś nie mają takich zasobów finansowych, aby korzystać z tych aspektów nowoczesności.



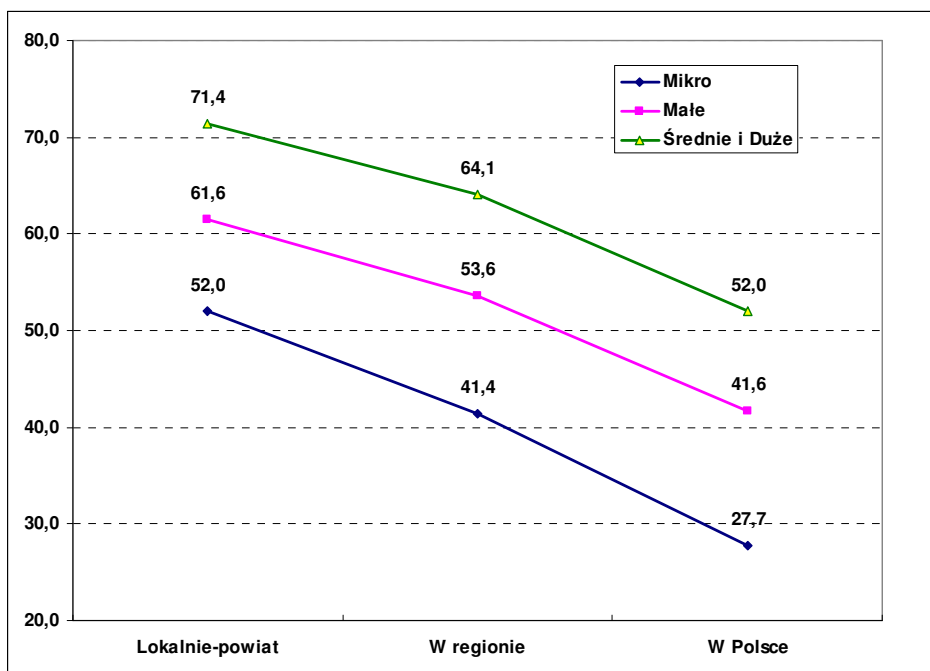
Rys. 2.14. Ocena nowoczesności firmy w zależności od regionu jej działania.

Analizując ocenę nowoczesności firm w aspekcie regionu ich działania generalnie rzecz ujmując nie ma istotnych statystycznie różnic pomiędzy regionem działania firmy a jej nowoczesnością (Rys. 2.14). Natomiast firmy z regionu chełmsko-zamojskiego istotnie statystycznie gorzej oceniają swoją nowoczesność aspekcie korzystania z nowoczesnych technologii ($F=3,419$; $p<0,034$) oraz stosowania nowoczesnych materiałów ($F=5,933$; $p<0,003$).

Badani respondenci oceniali także *pozycję swojej firmy na różnych rynkach*. W ich ocenie pozycja rynkowa każdego rodzaju firm najmocniejsza jest na rynku lokalnym, tj. w granicach własnego powiatu, najslabsza zaś na rynku krajowym. Oznacza to, że im większy jest rynek zbytu tym badane firmy gorzej oceniają swoje szanse w sprostaniu konkurencji (por. Rys. 2.15). Inną znaną cechą oceny własnej konkurencyjności jest to, że w sposób istotny zależy ona od wielkości firmy, tj. im firma jest mniejsza tym słabiej ocenia swoją pozycję na rynku. Słabsza ocena dotyczy zarówno rynku lokalnego, regionalnego jak i krajowego. Różnice statystycznie istotne w ocenach swojej pozycji rynkowej występują między różnej wielkości firmami na każdym z rynków. Dla rynku lokalnego ($F=29,653$; $p<0,000$), regionalnego ($F=29,091$; $p<0,000$) oraz krajowego ($F=26,537$; $p<0,000$).

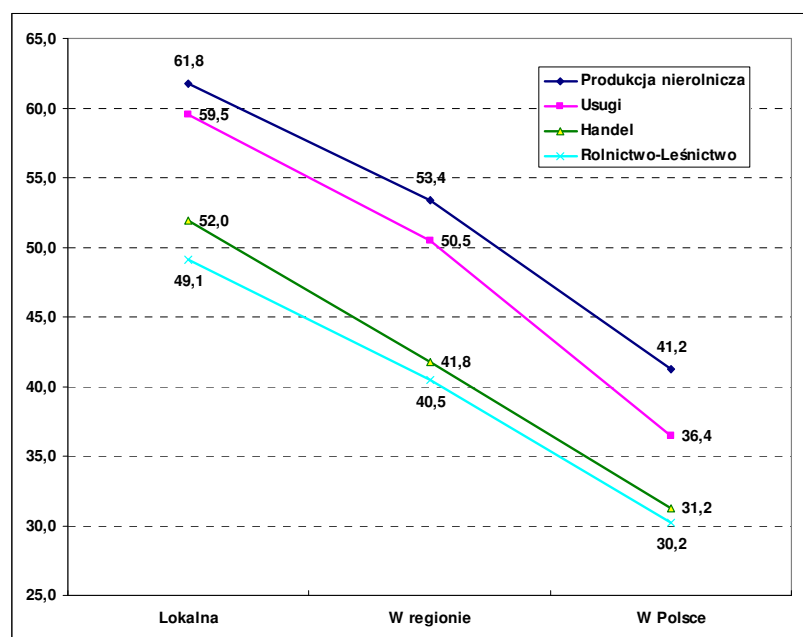
Z występujących różnic w ocenie własnej pozycji rynkowej można wyciągnąć wniosek, że im mniejsza firma tym bardziej koncentruje się na lokalnym rynku, a co za tym idzie jej wyniki finansowe zależą przede wszystkim od lokalnego popytu na dany rodzaj produktu lub usługi.

Uzależnienie od lokalnego rynku zbytu utrudnia firmom zwiększenie obrotów a w konsekwencji pogarsza ich rentowność.



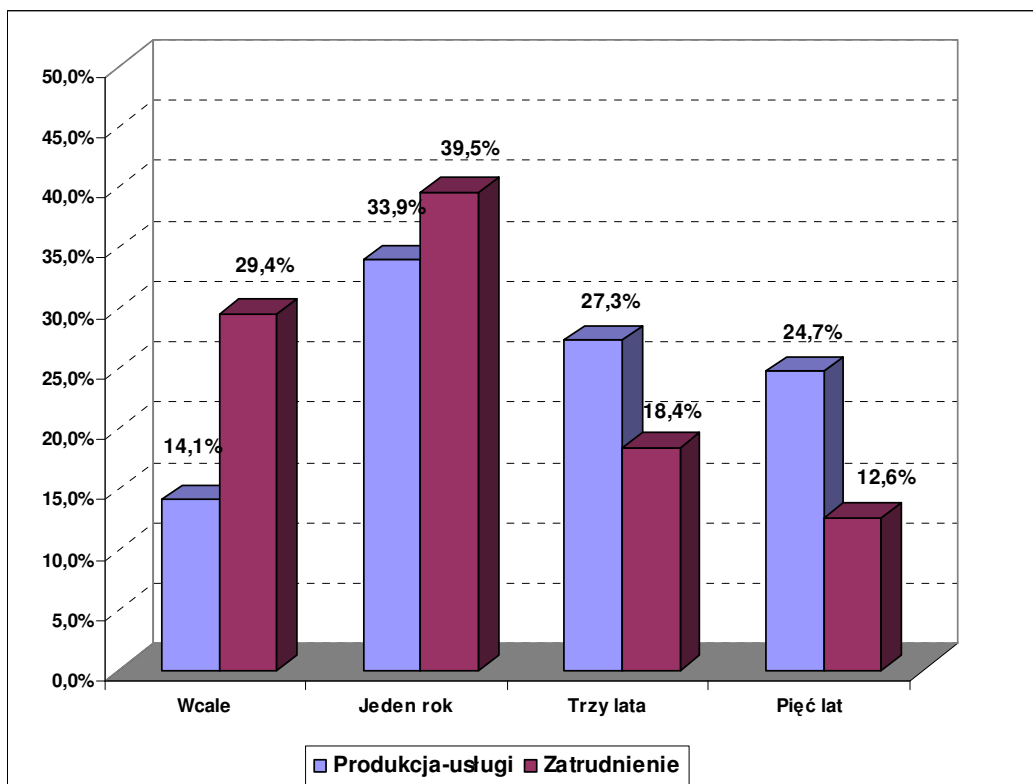
Rys. 2.15. Ocena własnej pozycji rynkowej w zależności od wielkości firmy.

Analizując uzyskane oceny pozycji rynkowej w zależności od sektora gospodarki można stwierdzić, że w tym przypadku tendencja ocen jest podobna jak w przypadku wielkości firm. Przedsiębiorcy niezależnie od sektora w którym działają najlepiej oceniają pozycję własnej firmy na rynku lokalnym najslabiej zaś na terenie kraju. Przedsiębiorcy prowadzący działalność w rolnictwie i leśnictwie oraz handlu w sposób istotny słabiej oceniają pozycję swojej firmy na każdym z rynków w porównaniu z tymi, którzy zajmują się usługami oraz produkcją nie związaną z rolnictwem (por. Rys. 2. 16.). Inną znaną cechą oceny pozycji rynkowej jest to, że firmy z sektora handlu oraz rolnictwa i leśnictwa oceniają swoją pozycję rynkową na rynku krajowym oraz regionalnym i lokalnym poniżej środka skali.



Rys. 2. 16. Ocena własnej pozycji rynkowej w zależności od rodzaju prowadzonej działalności.

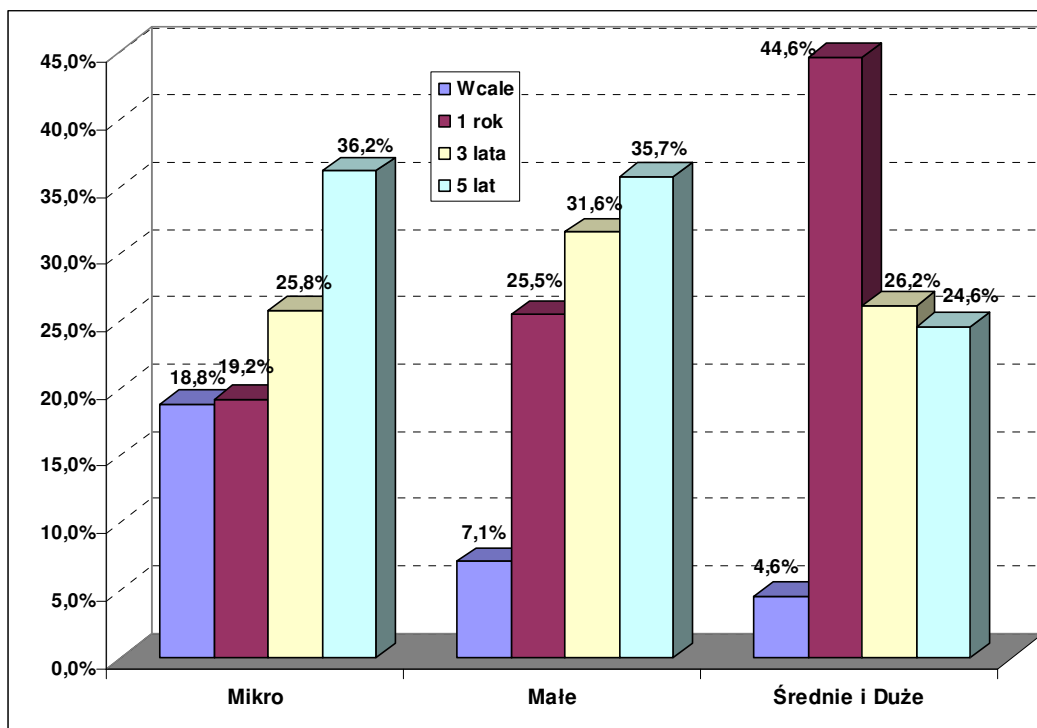
Jednym z ważnych czynników, który sprzyja rozwojowi firmy, poprawieniu przez nią swoich wyników finansowych jest planowanie. Im dotyczy ono dłuższej perspektywy, tym firma ma większe szanse na przeciwdziałanie występującym na rynku niekorzystnym dla niej tendencjom, jak też skuteczniej może wykorzystać sprzyjające jej trendy. Badane firmy swoją działalność odnośnie rodzaju i charakteru produkcji lub usług oraz wielkość zatrudnienia w firmie planują w różnych perspektywach. Generalnie rzecz ujmując najliczniejszą grupę stanowią firmy planujące w perspektywie do jednego roku. Dotyczy to w większym stopniu zatrudnienia. Odwrotnie przedstawia się sytuacja w firmach planujących w perspektywie dłuższej niż jeden rok. W tym przypadku relatywnie więcej firm planuje rodzaj i charakter produkcji lub usług niż wielkość zatrudnienia. Z przedstawionych na rys 2.17 danych wynika, że w przypadku planowania rodzaju i charakteru produkcji i usług najwięcej firm czyni to w perspektywie roku (33,9%), następnie 27,3% badanych firm planuje w perspektywie trzech lat oraz 27,7% planuje w perspektywie pięciu lat. Przedstawione dane pokazują także, że są też takie firmy, które w ogóle nie planują produkcji (14,1%) ani też nie posiadają planów odnośnie personelu (29,4%). Inaczej mówiąc, prawie co dziesiąta firma nie planuje w ogóle rodzaju i charakteru usług oraz prawie co czwarta nie ma planów w stosunku do kadr. Wspomniane firmy działają na zasadzie „jakoś to będzie” lub też „będziemy robić dalej to co dotychczas”. Takie podejście przy prowadzeniu działalności gospodarczej świadczy o życzeniowej postawie przedsiębiorców w stosunku do gospodarki, być może także do państwa. Jednocześnie firmy działające w ten sposób nie są w stanie przygotować się na okresowe zmiany koniunktury i globalną konkurencję.



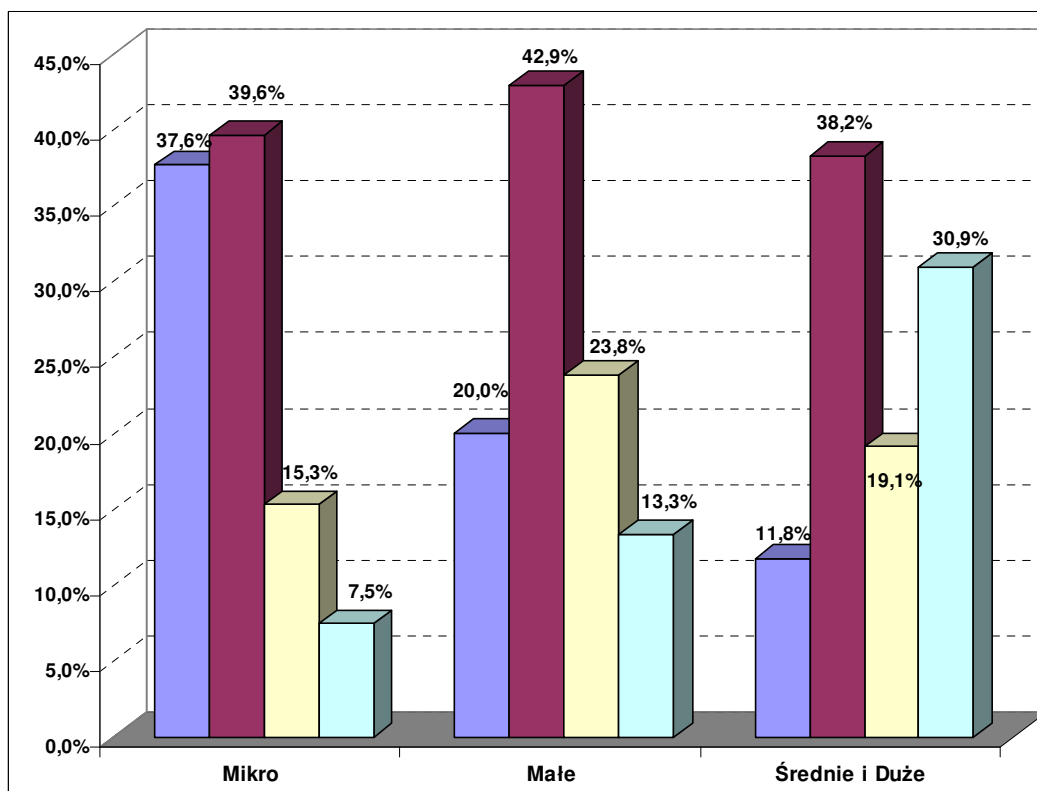
Rys 2.17. Perspektywa czasowa planowania rodzaju i charakteru produkcji (usług) oraz zatrudnienia.

Analizując planowanie pod względem wielkości firmy (Rys 2.17) można stwierdzić, że więcej firm z grupy mikro i małych planuje rodzaj i charakter działania w perspektywie dłuższej niż jeden rok. Natomiast w prawie połowie firm średnich i dużych przeważa perspektywa jednego roku. Największy zaś, odsetek firm mikro przyznaje, że nie planuje swojej działalności.

W planach odnośnie zatrudnienia dominuje w każdym rodzaju firm perspektywa krótkoterminowa, tj. jednego roku (Rys 2.18). Największy odsetek średnich i dużych firm (30,9%) planuje wielkość zatrudnienia w perspektywie pięcioletniej. Planów wobec personelu nie ma z kolei największy odsetek firm mikro (37,6%).



Rys. 2.18. Perspektywa czasowa planowania charakteru i rodzaju produkcji w firmach różnej wielkości.



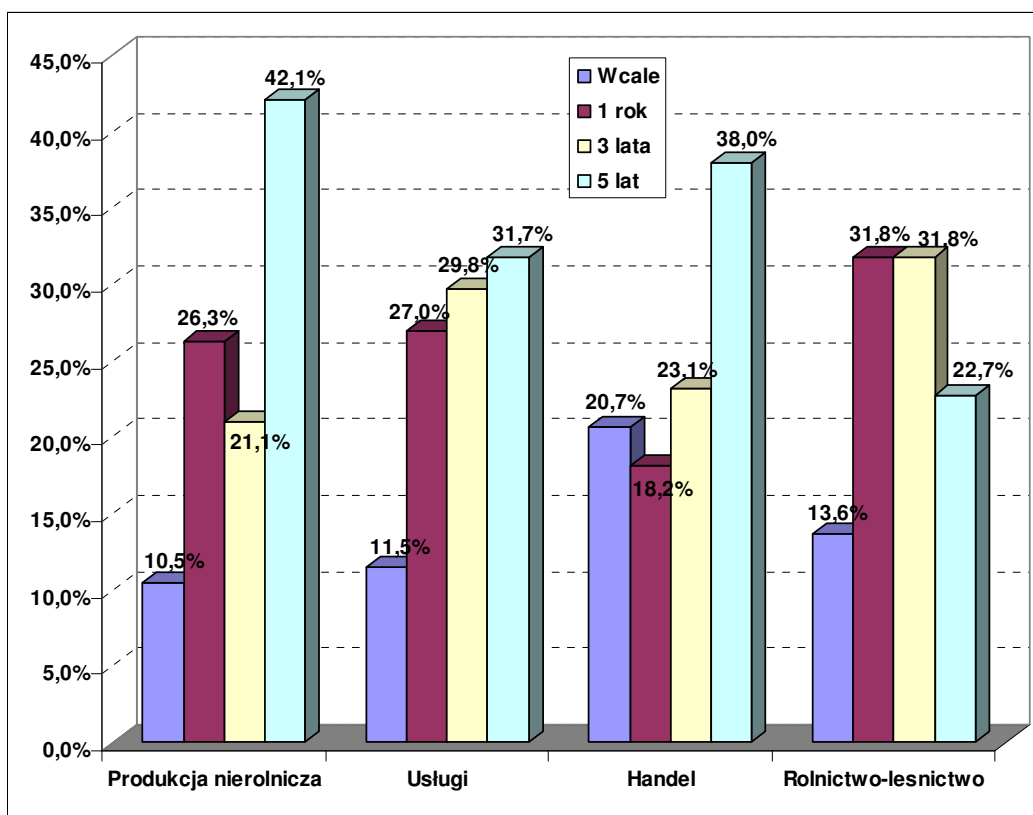
Rys. 2.18a. Perspektywa czasowa planowania zatrudnienia w firmach różnej wielkości.

Dokonując analizy planowania w badanych firmach pod kątem sektora, w którym działają można stwierdzić, że największy odsetek firm z sektora produkcji nierolniczej, usług i handlu rodzaj i charakter działalności planuje w dłuższej perspektywie, tj. pięciu lat. W sektorze firm związanych z

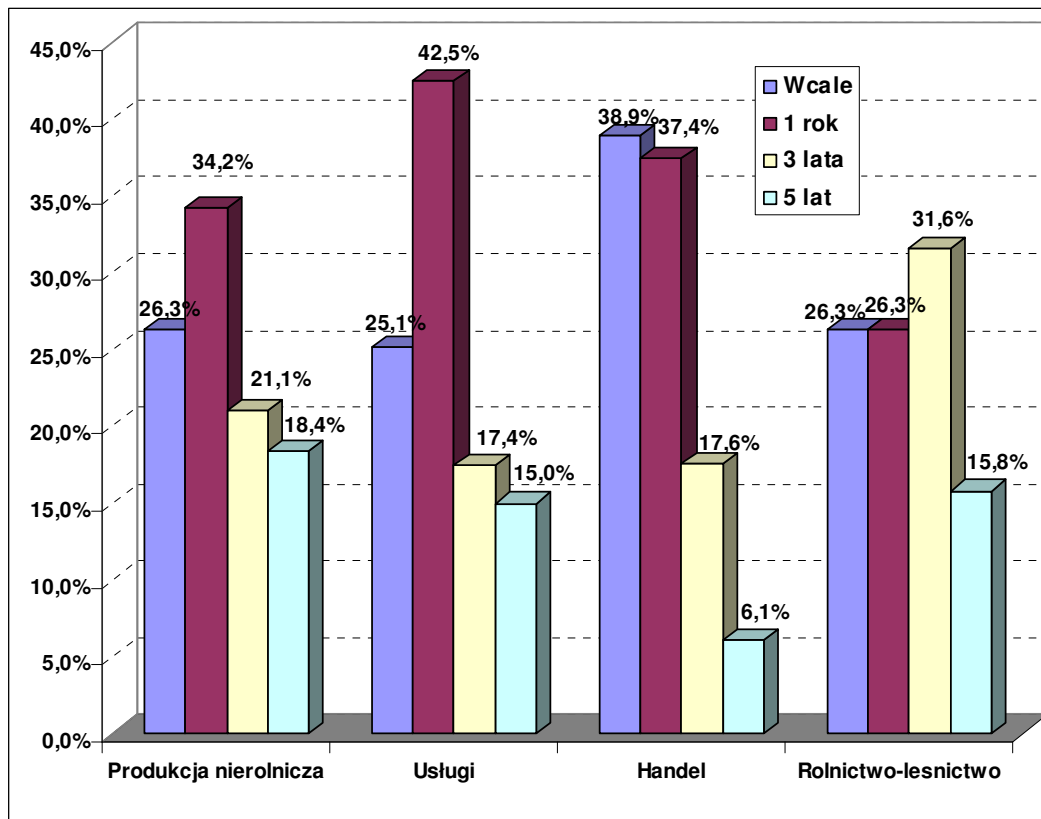
rolnictwem i leśnictwem dominują firmy planujące w krótszym przedziale czasowym, tj. trzyletnim i rocznym. Największy odsetek firm, które w ogóle nie planują jest w sektorze handlu (co piąta – 20,7%).

Biorąc pod uwagę planowanie odnośnie personelu dominujące znaczenie w firmach ma planowanie krótkookresowe, tj. w perspektywie roku. Dotyczy to firm związanych z produkcją nierolniczą (34,2%), z sektora usług (42,5%) oraz handlu (37,4%). Dłuższą perspektywę – trzyletnią w planowaniu personelu najwięcej firm deklaruje z sektora związanego z rolnictwem i leśnictwem. Stanowią one 31,6%, jednakże i w przypadku tych firm co czwarta (26,3%) planuje w perspektywie jednego roku.

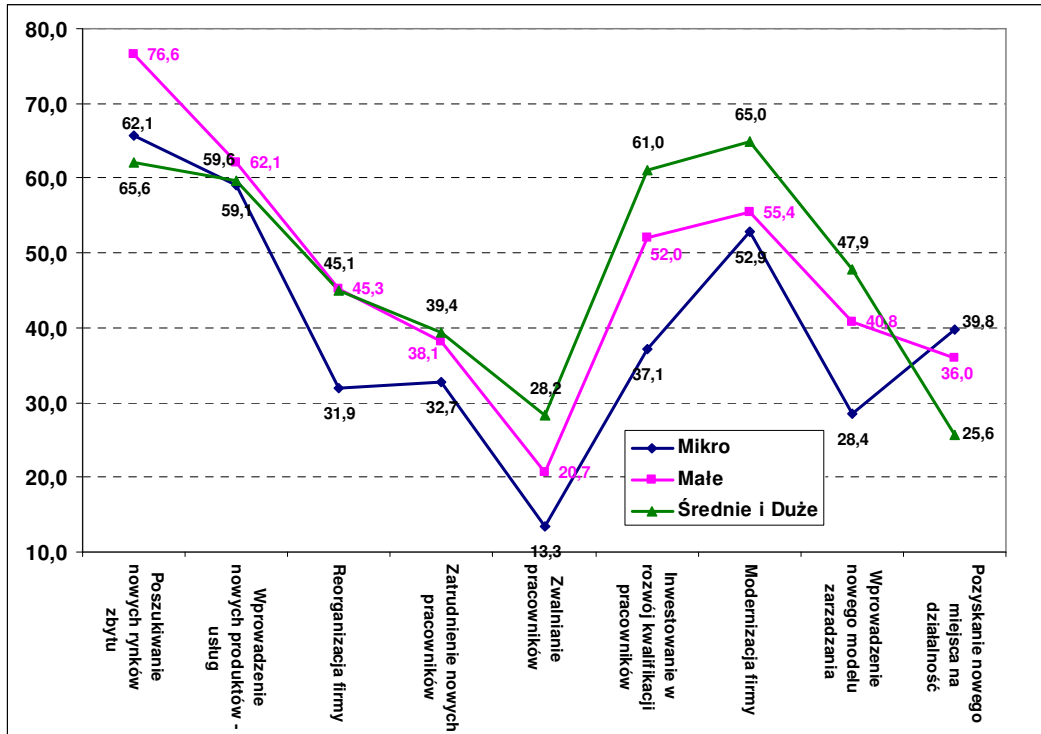
Co trzecia firma z sektora handlu (38,9%) oraz co czwarta z pozostałych sektorów deklaruje, że nie ma w ogóle planów odnośnie zatrudnienia. W tej chwili trudno dociec dlaczego firmy planują szczególnie zatrudnienie personelu w krótkim przedziale czasowym, najczęściej jednego roku. Być może pozwala to firmom łatwiej przetrwać na rynku okresy niekorzystnej koniunktury pomagając w bardziej plastycznym zachowaniu. Jednakże nie jest to korzystne dla nich w dłuższej perspektywie ponieważ w przypadku „nagłego” zwiększenia popytu na ich produkty i usługi zmuszane są do zatrudnienia pracowników nieprzygotowanych do pracy. Przewaga krótkookresowego planowania odnośnie personelu nie jest korzystne także dla rynku pracy ponieważ oznacza to nieprzewidywalność zmian zapotrzebowania na pracowników i utrudnia przygotowanie podaży kadr przez sektor edukacji. Stosowanie krótkiej perspektywy w odniesieniu do kadr utrudnia także przygotowanie się na zwiększony napływ zwalnianych pracowników gdyż zmiany są nieplanowane a tym samym nieprzewidywalne.



Rys. 2.19. Perspektywa czasowa planowania charakteru i rodzaju produkcji w firmach działających w różnych sektorach.

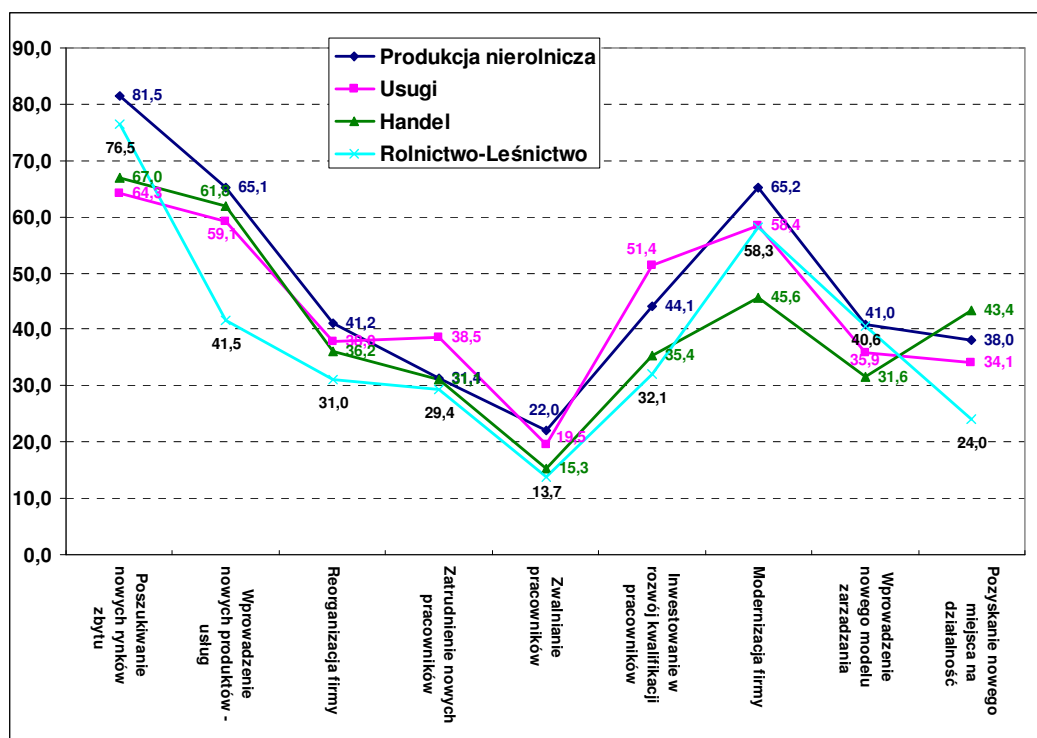


Rys. 2.19a. Perspektywa czasowa planowania zatrudnienia w firmach działających w różnych sektorach.



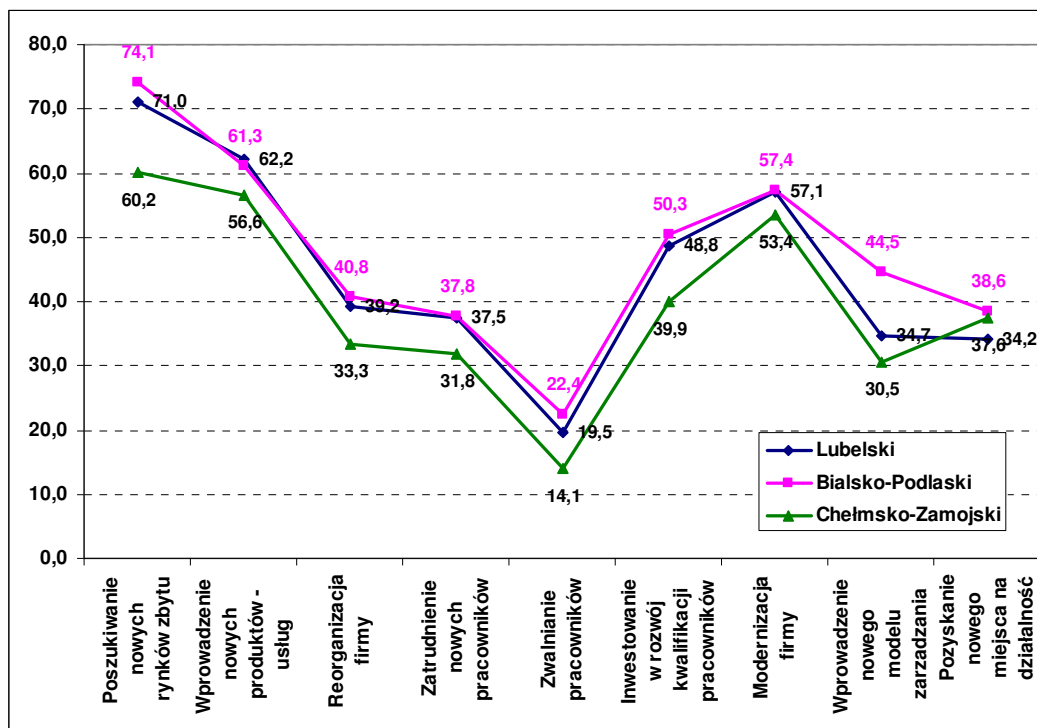
Rys. 2.20. Ocena wagi poszczególnych kierunków działania w zależności od wielkości firmy

Najważniejszym kierunkiem działania dla firm jest zwiększenie sprzedaży własnych produktów lub usług poprzez działania zmierzające do znalezienia nowych rynków zbytu ($M=67,51$). Sposobem na osiągnięcie tego jest zwiększenie asortymentu oferowanych wyrobów lub usług ($M=59,73$). Wiąże się to w sposób istotny z modernizacją firmy. Te trzy rodzaje działań są najważniejsze dla badanych firm w chwili obecnej. Pozostałe działania oceniane przez badanych przedsiębiorców mają mniejsze znaczenie – na skali dziesięciostopniowej średnio uzyskiwały oceny poniżej środka skali ($M<50$). Takie podejście jest całkowicie zrozumiałe z pragmatycznego punktu widzenia. Mają one na względzie rozwój firmy. Zwiększenie popytu na produkty i usługi uzyskane dzięki większemu asortymentowi oraz nowym rynkom zbytu przyczynia się w sposób istotny do poprawy warunków finansowych firmy. Także modernizacja firmy poprzez wprowadzenie nowych maszyn, technologii lub też nowego wyposażenia przyczynia się do poprawy jakości produkowanych wyrobów czy świadczonych usług. Badane firmy różnią się pod względem *ważności poszczególnych kierunków działań*. Statystycznie istotne różnice występują na prawie wszystkich ocenianych wymiarach za wyjątkiem wprowadzania nowych produktów i usług oraz zatrudniania nowych pracowników. Różnice te dotyczą między innymi poszukiwania nowych rynków zbytu ($F=5,250$; $p<0,006$); reorganizacji firmy ($F=9,287$; $p<0,000$); zwalniania pracowników ($F=11,669$; $p<0,000$); modernizacji firmy ($F=4,430$; $p<0,012$); wprowadzenia nowego modelu zarządzania ($F=10,866$; $p<0,000$); oraz pozyskiwania nowego miejsca na działalność ($F=3,932$; $p<0,02$). Największa rozbieżność występuje w wypadku inwestowania w rozwój kadry ($F=24,230$; $p<0,000$). Największą wagę temu działaniu przypisują firmy średnie i duże. Prawdopodobnym czynnikiem, który o tym decyduje są zasoby finansowe firm. Z analiz statystycznych przedstawionych na rys 2.20 wynika także, że dla firm mikro w sposób statystycznie istotny wszystkie działania, za wyjątkiem poszukiwania nowych rynków zbytu, są mniej ważne w porównaniu z firmami średnimi i dużymi oraz małymi.



Rys. 2.21. Ocena wagi poszczególnych kierunków działania w zależności od sektora działalności.

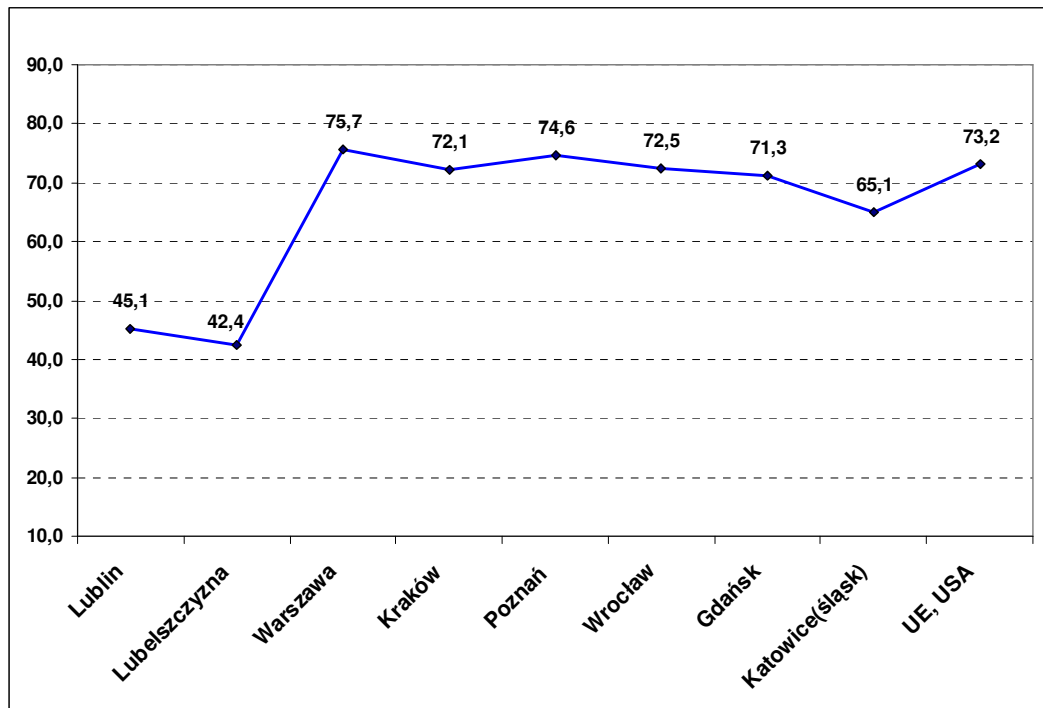
Mniej różnic w ocenie znaczenia poszczególnych działań występuje wówczas gdy analizować je będziemy w zależności od sektora w którym badane firmy działają. W tym przypadku statystycznie istotne różnice występują w ocenie pięciu wymiarów, tj. poszukiwania rynków zbytu ($F=4,262$; $p<0,006$); wprowadzania nowych produktów na rynek ($F=3,010$; $p<0,03$); inwestowania w rozwój kadry ($F=9,343$; $p<0,000$); modernizacji firmy ($F=6,352$; $p<0,000$) oraz pozyskiwania nowego miejsca związanego działalnością gospodarczą. Firmy działające w sektorze produkcji nie rolniczej oceniają znaczenie wymienionych działań jako istotnie ważniejsze w porównaniu z firmami działającymi w sektorze rolnictwa i leśnictwa.



Rys. 2.22. Znaczenie poszczególnych kierunków działań w firmach działających w różnych regionach.

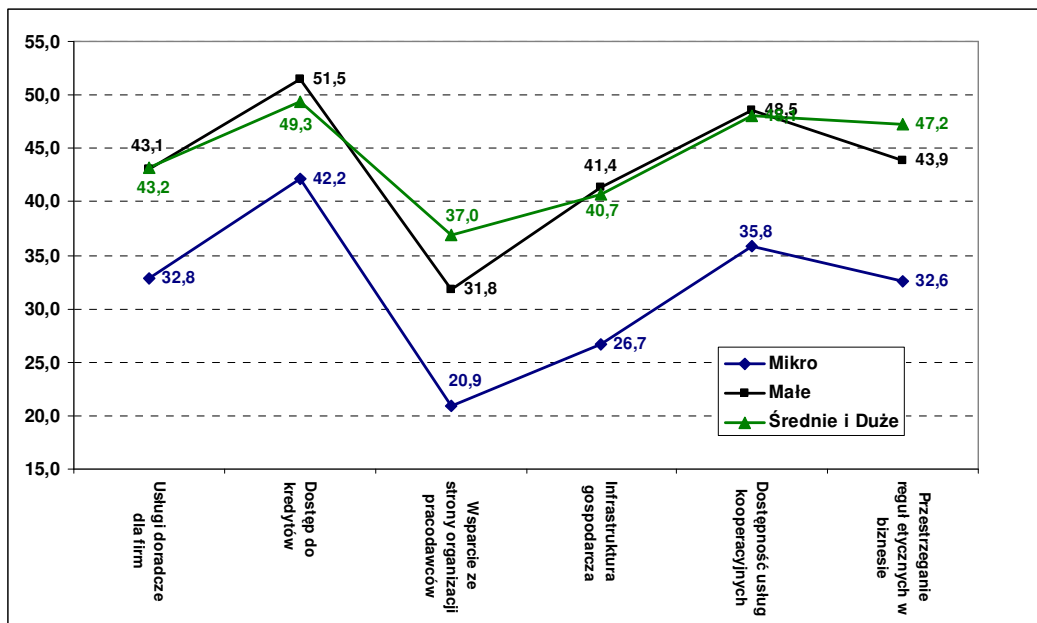
Cechą charakterystyczną firm działających w różnych regionach województwa lubelskiego jest to, że firmy z regionu chełmsko-zamojskiego przypisują mniejsze znaczenie działaniom przedstawionym na rys. 2.22 w porównaniu z firmami z regionu lubelskiego oraz białsko-podlaskiego. W czterech kategoriach jest to różnica statystycznie istotna. Inaczej mówiąc, firmy z regionu chełmsko-zamojskiego przypisują istotnie statystycznie mniejsze znaczenie następującym działaniom w porównaniu do firm z dwóch pozostałych regionów: poszukiwaniu nowych rynków zbytu ($F=8,356$; $p<0,000$); zwalnianiu pracowników ($F=3,994$; $p<0,019$); inwestowaniu w rozwój kadr ($F=5,395$; $p<0,005$) oraz wprowadzania nowego modelu zarządzania w oparciu o standardy jakości (np. ISO).

Ocena warunków prowadzenia działalności gospodarczej w poszczególnych ośrodkach pokazuje, że pracodawcy bardzo niekorzystnie oceniają miejsce swojej działalności (Rys. 2.23). Respondenci bez względu na branżę, w której działają oraz wielkość przedsiębiorstwa są jednomyślni w swoich ocenach atrakcyjności miejsc prowadzenia biznesu. Bardzo nisko oceniają region lubelski, nieznacznie zaś lepiej miasto Lublin. Różnica w ocenie atrakcyjności Lubelszczyzny a innych miejsc do prowadzenia działalności gospodarczej jest bardzo duża i waha się w granicach od 22,7 do 30,3 punktów. Zdecydowanie najlepszym miejscem do prowadzenia biznesu jest Warszawa a następnie Poznań, kraje Unii Europejskiej i Stany Zjednoczone oraz Wrocław, Gdańsk, Kraków oraz Katowice. Tak duża różnica ocen warunków do prowadzenia działalności gospodarczej może zniechęcać firmy z województwa lubelskiego do inwestowania na tym terenie lub co gorsza zniechęcać je do prowadzenia w ogóle biznesu. Przedsiębiorcy kierując się swoją oceną warunków mogą też przenieść swoją działalność gospodarczą do innych, bardziej atrakcyjnych miejsc. Byłoby to katastrofalne w skutkach dla rozwoju Lubelszczyzny.



Rys. 2.23. Ocena przedsiębiorców warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

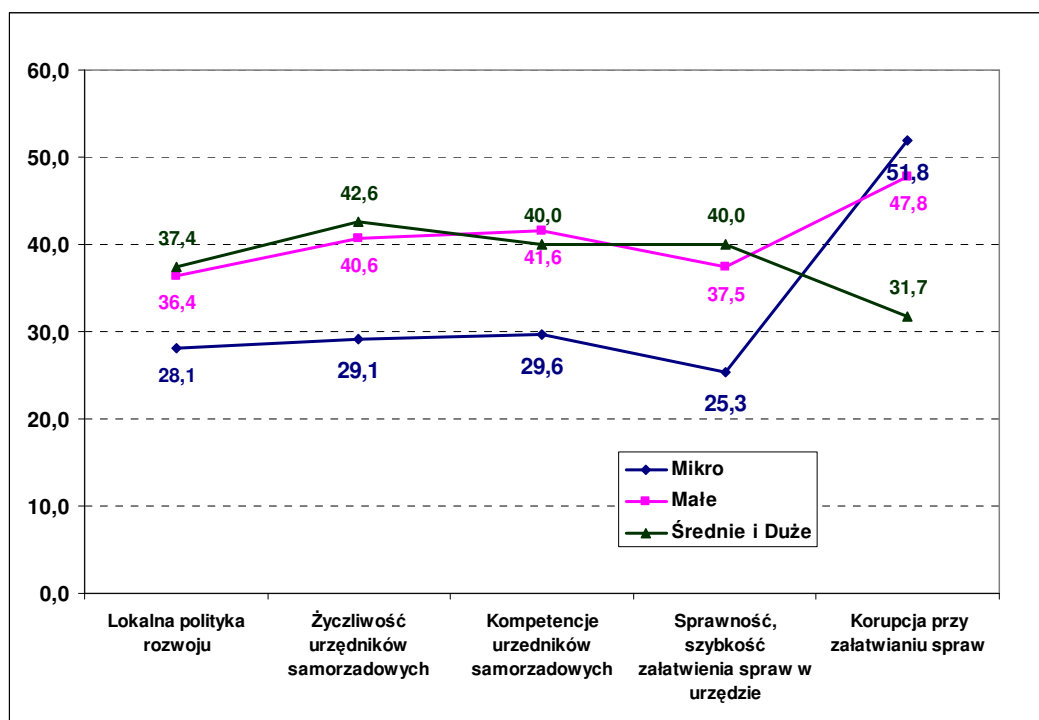
Powyższa niska ocena ma ścisły związek zarówno z bardzo krytyczną oceną lokalnego klimatu do prowadzenia działalności gospodarczej, niską oceną działania władz lokalnych jak też z posiadaniem niewielkiego poczucia wpływu na sytuację w regionie. Badani pracodawcy na Lubelszczyźnie oceniają praktycznie każdą płaszczyznę tworzącą klimat do prowadzenia działalności gospodarczej poniżej środka skali. Najsłabiej oceniane jest wsparcie ze strony organizacji pracodawców ($M=26,1$) oraz infrastruktura gospodarcza ($M=32,4$). Oznacza to, że bardzo słabo oceniany jest zarówno stan dróg, uzbrojenie terenu jak też ochrona środowiska. Badani pracodawcy bardzo nisko oceniają też jakość usług świadczonych przez firmy doradcze ($M=36,4$). Jak pokazują wyniki badań na rysunku 2.24. najlepiej oceniany jest przez pracodawców dostęp do kredytów (średnio na poziomie $M=45,4$). Jednakże, jeśli weźmie się pod uwagę, że pracodawcy dokonywali oceny na stustopniowej skali to także ocena dostępności kredytów jest na niskim poziomie. Firmy mikro w sposób istotny statystycznie gorzej oceniają, w porównaniu z firmami małymi, średnimi i dużymi, lokalny klimat do prowadzenia działalności gospodarczej ($F=7,448$; $p<0,007$).



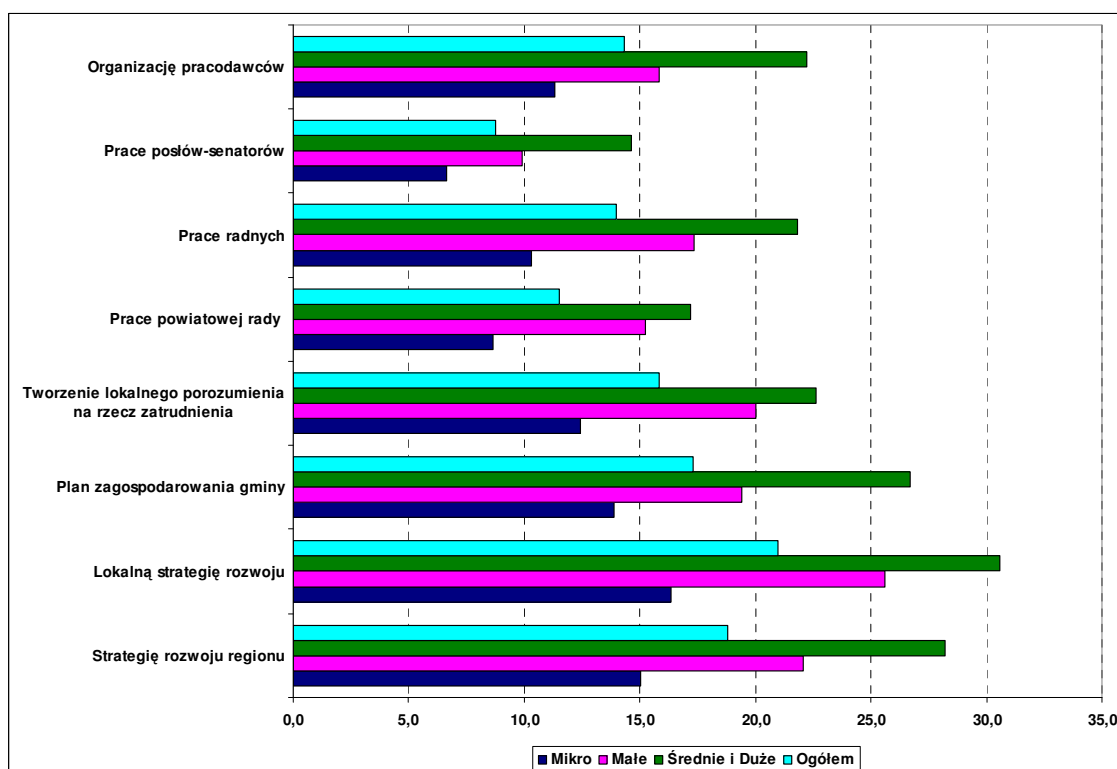
Rys. 2. 24. Ocena pracodawców lokalnego klimatu gospodarczego.

Na rysunku 2.25 przedstawiono ocenę działania władz lokalnych przez pracodawców. Z przedstawionych tam danych wynika, że badani przedsiębiorcy najgorzej oceniają szybkość załatwienia spraw w urzędzie – średnia ocena wynosi $M=30,5$. Bardzo nisko oceniana jest także lokalna polityka rozwoju ($M=31,6$), jak też życzliwość urzędników samorządowych ($M=34,0$), zaś ich kompetencje są oceniane na poziomie $M=34,2$. Pracodawcy wskazują także na dość wysoki poziom korupcji. Najgorszą opinię o działalności władz lokalnych mają przedsiębiorcy z firm mikro. Jest to różnica statystycznie istotna w porównaniu z firmami małymi, średnimi oraz z dużymi ($F=11,323$; $p<0,000$).

Pracodawcy mimo, że są tą grupą społeczną, która przyczynia się w istotny sposób do rozwoju to jednak bardzo nisko oceniają swój wpływ na to co dzieje się w regionie (Rys. 2.26). Zdaniem respondentów ich wpływ na strategię rozwoju regionu, lokalną strategię rozwoju, plan zagospodarowania gminy lub powiatu, tworzenie porozumienia na rzecz lokalnego zatrudnienia, prace radnych nie mówiąc już o wpływie na działanie lokalnych posłów i senatorów jest niewielki, tj. poniżej $M=20$ (średnio jest to ok. $M=15,19$). Najsłabiej oceniają swój wpływ najmniejsze firmy regionu, tj. te, które zatrudniają do 9 pracowników. Tak niska ocena może zniechęcać pracodawców do prowadzenia działalności w województwie lubelskim. Jeśli mają poczucie, że na nic praktycznie nie mają wpływu, w takim wypadku po co dalej „walczyć z wiatrakami”.



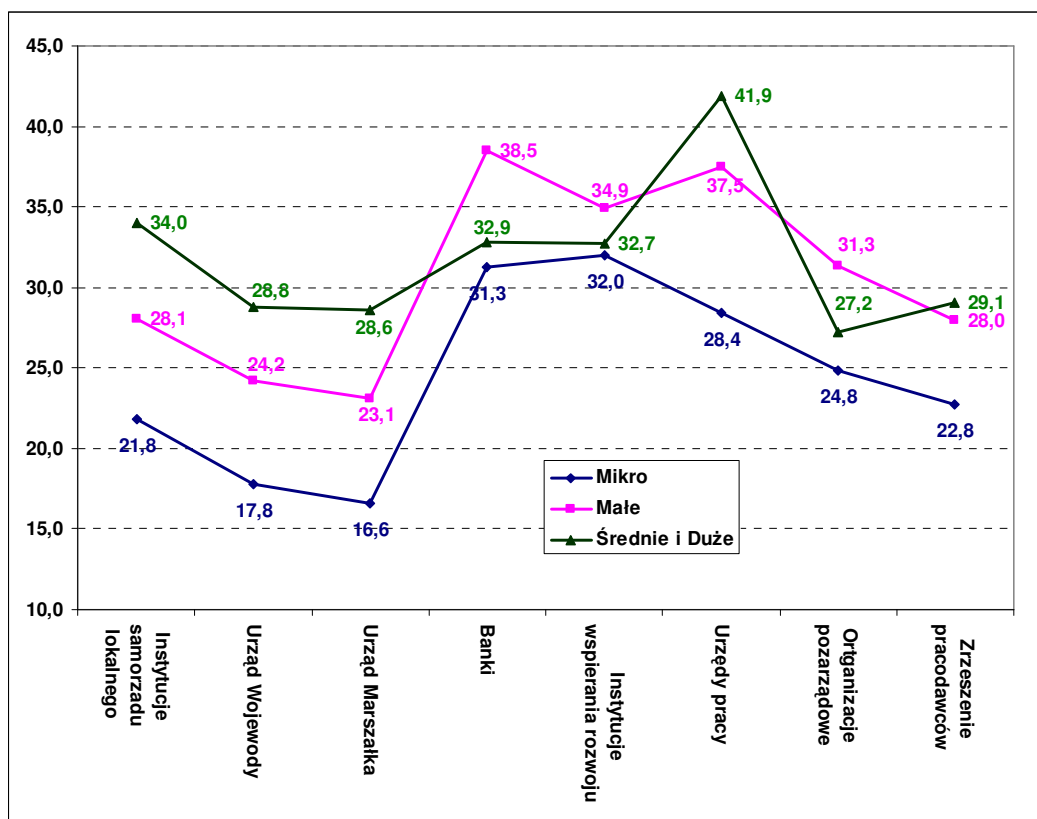
Rys. 2.25. Ocena działań władz lokalnych.



Rys. 2.26. Ocena własnego wpływu przedsiębiorców na sytuację w regionie.

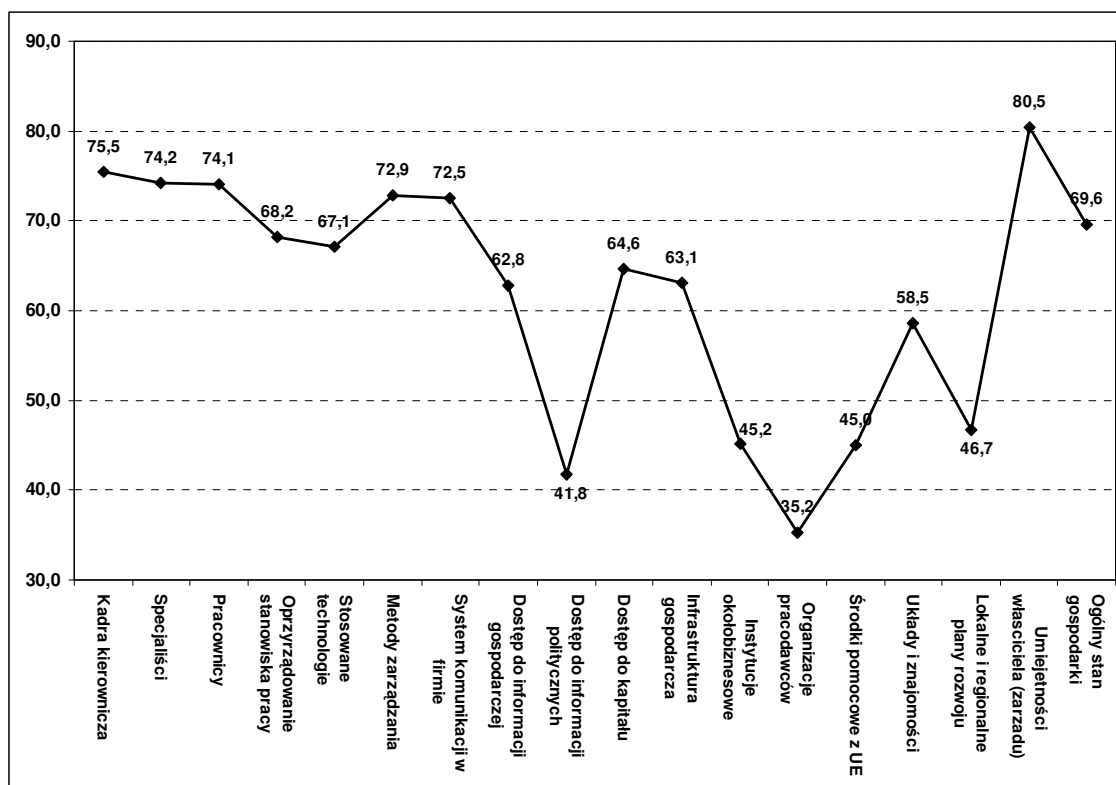
Na niskim poziomie badani pracodawcy oceniają także *zaangażowanie różnych instytucji w proces wspomaganie rozwoju*. Dotyczy to przede wszystkim Urzędu Marszałka, Wojewody (odpowiednio M=20,3, oraz M=21,2) jak też instytucji samorządu terytorialnego (M=26,2) oraz zrzeszeń pracodawców M=25,4. Zaangażowanie w proces wspomaganie rozwoju najlepiej, choć

mimo wszystko na niskim poziomie, oceniane jest w przypadku banków oraz Urzędów Pracy (M=33,2 oraz M=32,6).



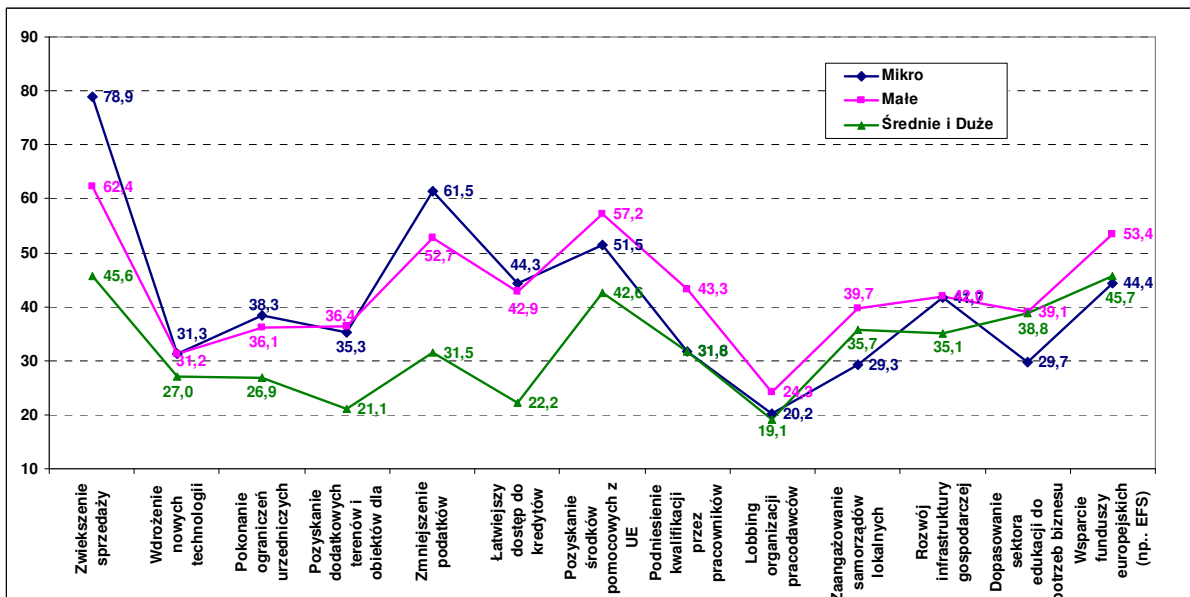
Rys. 2. 27. Zaangażowanie różnych instytucji w proces wspomagania rozwoju, w ocenie pracodawców.

Zdaniem badanych przedsiębiorców, o tym czy *firma odniesie sukces* nie decyduje ani jej wielkość ani też sektor w której działa. Ilustruje to rysunek 2.28. Według przedsiębiorców najważniejsze są umiejętności zarządu (M=80,6), kadra kierownicza (M=75,5) specjaliści (M=74,2), pracownicy (M=74,1), metody zarządzania (M=72,3) oraz komunikacja w firmie (M=72,5). Można mówić o silnym przekonaniu i o wielkiej wadze zasobów ludzkich. Zdaniem przedsiębiorców te czynniki są ważniejsze niż stosowane technologie (M=67,1), infrastruktura gospodarcza (M=63,1), czy dostęp do kapitału (m=64,6). W najmniejszym stopniu, zdaniem respondentów, o sukcesie firmy decydują: organizacje pracodawców (M=35,2), dostęp do informacji politycznych (M=41,8), układy i znajomości (M=45,0), instytucje okołobiznesowe (M=45,2) oraz lokalne plany rozwoju (M=46,7). Wszystkie te kategorie oceniane są według nich poniżej środka skali.



Rys. 2.28. Czynniki wpływające na sukces firmy.

Chociaż na sukces firmy, zdaniem przedsiębiorców największy wpływ ma tak zwany czynnik ludzki to jednak w tworzeniu nowych miejsc pracy większe znaczenie przypisują oni środkom finansowym (Rys. 2.29). Według badanych pracodawców środki na tworzenie nowych miejsc pracy pochodzić mają przede wszystkim ze zwiększonej sprzedaży własnych produktów lub usług. Średni wynik dla wszystkich firm wynosi $M=70$. Kolejnym bardzo ważnym źródłem środków na tworzenie nowych miejsc pracy, zdaniem pracodawców mogłoby być obniżenie podatków ($M=54,1$). Dużą rolę pracodawcy przypisują także pozyskiwaniu środków pomocowych z Unii Europejskiej ($M=51,5$) oraz wsparciu funduszy europejskich ($M=46,8$). Najmniejsze znaczenie przy tworzeniu nowych miejsc pracy pracodawcy przypisują lobbingowi organizacji pracodawców ($M=21,0$) oraz wdrażaniu nowych technologii ($M=30,6$). W dziewięciu na trzynaście kategorii wielkość firmy wpływa na istotne statystycznie różnicowanie ocen. Dotyczy to szczególnie: zwiększenia sprzedaży ($F=31,572$; $p<0,000$); pokonywania ograniczeń urzędniczych ($F=3,178$; $p<0,045$); pozyskiwania dodatkowych terenów i obiektów dla inwestycji ($F=5,164$; $p<0,006$); łatwiejszego dostępu do kredytu ($F=11,141$; $p<0,000$); pozyskiwania środków pomocowych z UE ($F=3,555$; $p<0,029$); zaangażowania samorządów lokalnych ($F=4,0022$; $p<0,019$) oraz dopasowania sektora edukacji do potrzeb biznesu ($F=3,782$; $p<0,024$). Dodatkowo, jak widać to wyraźnie na rysunku 2.29, firmy średnie i duże w sposób statystycznie istotny takim czynnikom jak: zwiększenie sprzedaży, pokonywanie ograniczeń urzędniczych, pozyskiwanie dodatkowych terenów i obiektów dla inwestycji, zmniejszenie podatków, łatwiejszy dostęp do kredytów oraz pozyskiwania środków pomocowych z UE przypisują mniejsze znaczenie w porównaniu z firmami mikro i małymi ($F=12,493$; $p<0,013$).



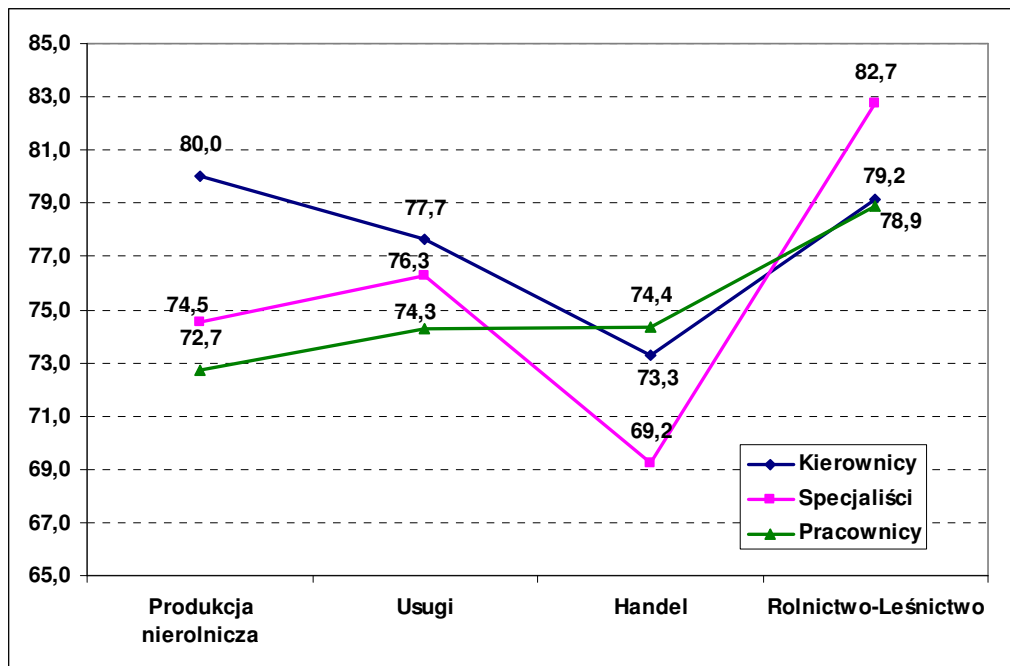
Rys. 2.29. Czynniki wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy.

2.3. Ocena jakości zasobów ludzkich

O sukcesie firmy i jej kondycji finansowej w istotny sposób decydują ludzie, tj. kadry pracujące w danym przedsiębiorstwie.

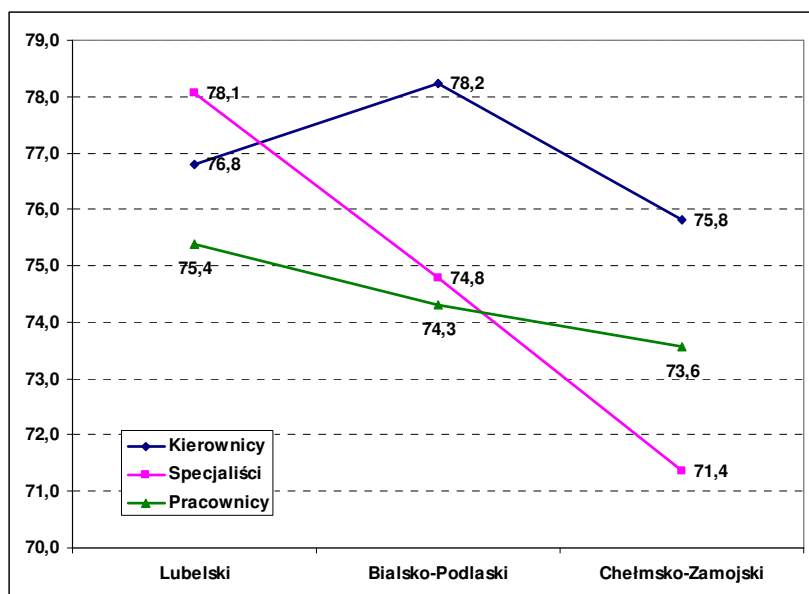
Badani respondenci bardzo wysoko oceniają własnych pracowników. Najlepiej oceniani są kierownicy ($M=76,8$) nieco niżej oceniani są specjaliści ($M=74,9$) oraz pracownicy wykonawczy ($M=74,1$). Różnice statystycznie istotne występują w przypadku oceny specjalistów przez przedsiębiorców z poszczególnych branż ($F=2,914$; $p<0,035$). Dodatkowo z danych przedstawionych na rys. 2.30 widać wyraźnie, że specjaliści są najgorzej oceniani w sektorze firm zajmujących się handlem ($M=69,2$), najlepiej zaś oceniani są w firmach w sektorze rolnictwa i leśnictwa.

Rysunek 2.31 ilustruje ocenę pracowników w rozbiciu na regiony. Kierownicy najlepiej są oceniani w regionie białsko-podlaskim ($M=78,2$), naj słabiej zaś w regionie chełmsko-zamojskim ($M=75,8$). Różnice statystycznie istotne, podobnie jak w przypadku branż, występują w ocenie specjalistów ($F=3,161$; $p<0,044$). Najlepiej oceniani są specjaliści w regionie lubelskim ($M=78,1$), naj słabiej zaś w regionie chełmsko-zamojskim ($M=71,4$). Specjaliści w regionie białsko-podlaskim oceniani są na poziomie ($M=74,8$), czyli pomiędzy oceną specjalistów z regionu lubelskiego i chełmsko-zamojskiego.

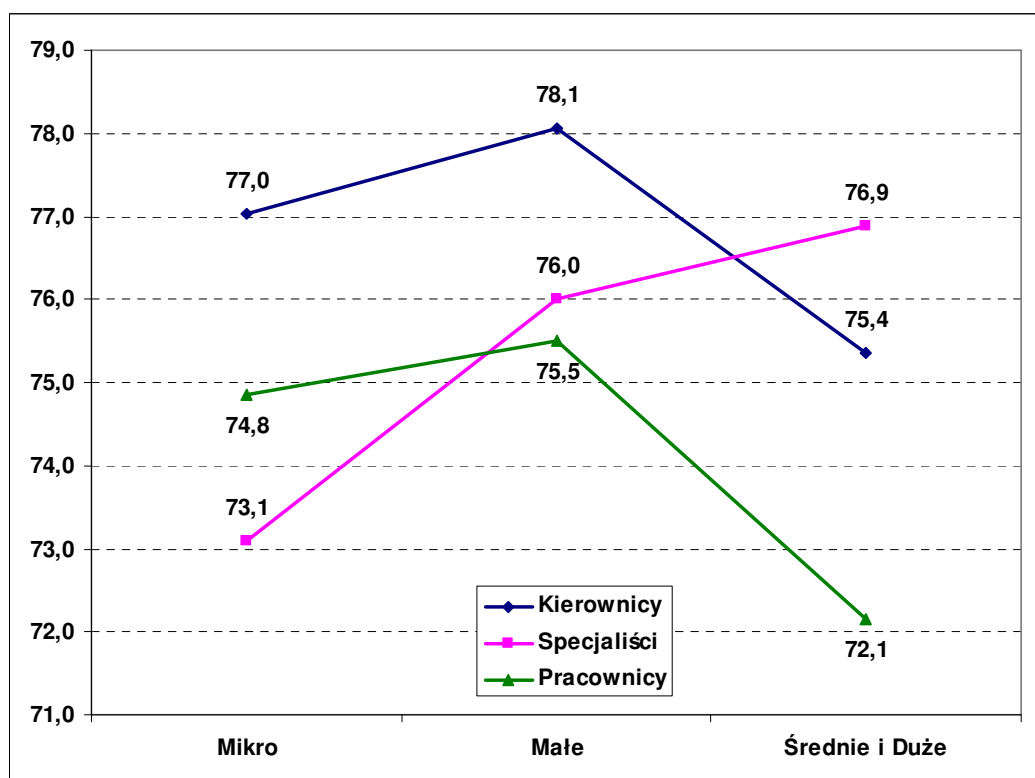


Rys. 2.30. Ocena zatrudnionych pracowników w rozbiciu na branże.

Oceny pracowników w rozbiciu na różne wielkości pracodawców nie wykazują różnic istotnych statystycznie. Z przedstawionych na rys 2.32 danych dotyczących oceny pracowników w firmach różnej wielkości można zaobserwować pewne charakterystyczne tendencje. Mianowicie, każda grupa przedsiębiorców odmiennie ocenia różne grupy pracowników. W firmach mikro najbardziej cenieni są kierownicy, następnie pracownicy wykonawczy, najmniej zaś cenieni są specjaliści. W małych firmach podobnie jak w mikro najlepiej ocenieni zostali kierownicy, następnie specjaliści, najslabiej zaś pracownicy wykonawczy. Z kolei w firmach średnich i dużych największym uznaniem cieszą się specjaliści, później kierownicy, najmniejszym uznaniem cieszą się pracownicy wykonawczy. Różnice w średniej ocenie poszczególnych grup pracowników wahają się od 3,9 punktu do 2,5 punktu przy stustopniowej skali, czyli są niewielkie.

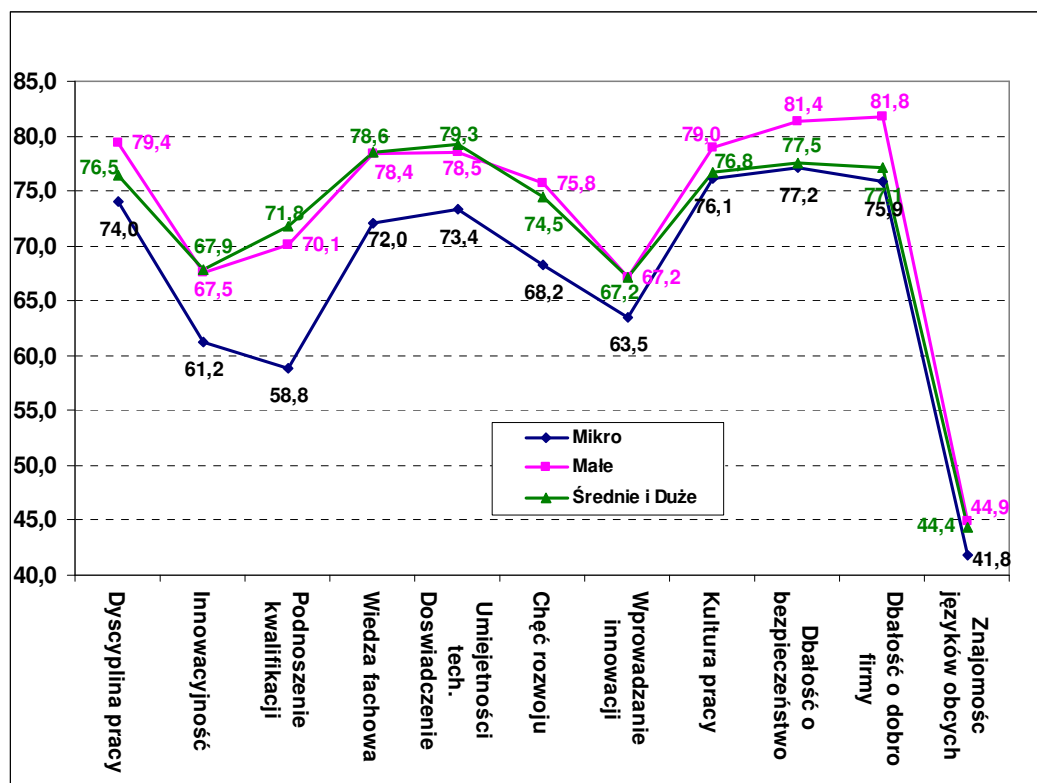


Rys. 2.31. Ocena pracowników w różnych regionach województwa lubelskiego.



Rys. 2. 32. Ocena pracowników w firmach różnej wielkości.

Analizując ocenę kierowników dokonaną na różnych wymiarach można stwierdzić, że ta grupa pracowników najlepiej została oceniona przez przedsiębiorców z małych firm ($M=74,1$), natomiast nieco słabiej w firmach średnich i dużych ($M=69,3$) oraz mikro ($M=69,29$). Przegląd poszczególnych kategorii oceny kierowników pokazuje, że oceny w poszczególnych skalach różnią się (Rys. 2.33). Kierownicy najlepiej zostali ocenieni w aspektach: dbałości o dobro firmy ($M=80,9$), dbałości o BHP pracy ($M=80,9$) posiadanej wiedzy fachowej ($M=79,1$) oraz kultury pracy.



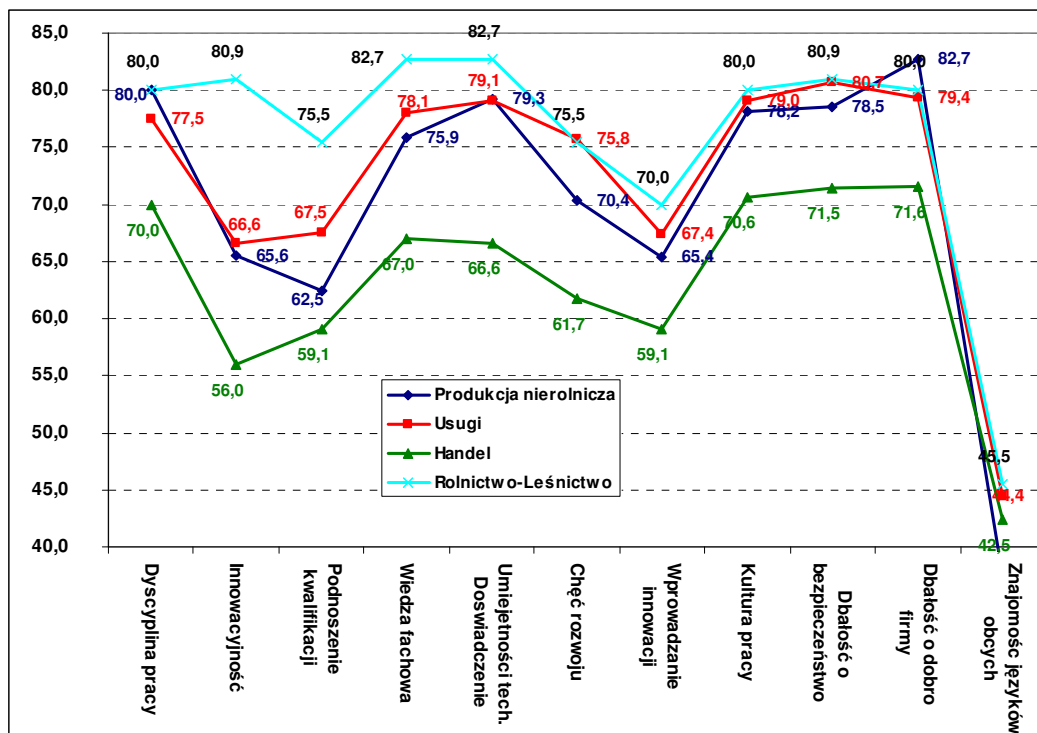
Rys. 2.33. Ocena kierowników w poszczególnych aspektach.

Najniższe wyniki, ta grupa zatrudnionych uzyskała w skalach: znajomość języków obcych ($M=43,3$), kontroli pracy i monitoringu wyników ($66,2$), wprowadzania innowacji ($M=66,8$) oraz motywowania pracowników ($M=66,9$).

Biorąc pod uwagę wielkość firmy różnice statystycznie istotne wystąpiły tylko w ocenie kierowników w czterech kategoriach, tj. organizowaniu pracy swoim pracownikom ($F=3,508$; $p<0,031$); kontroli pracy i monitorowaniu wyników ($F=4,045$; $p<0,018$); reprezentowaniu interesów swojego działu ($F=3,670$; $p<0,027$) oraz dbałości o BHP pracowników ($F=3,983$; $p<0,02$). Na tych czterech wymiarach kierownicy z firm małych zostali w sposób istotny statystycznie lepiej ocenieni niż kierownicy z firm mikro, średnich i dużych

Na podstawie wyżej przedstawionych wyników kierownicy jawią się jako grupa posiadająca bogaty zasób wiedzy fachowej dbających o dobro firmy. Wiedza fachowa ograniczona jest słabą znajomością języków obcych i w mniejszym stopniu niż powinna przekłada się na wdrażanie innowacji. Słabszą stroną kierowników są także umiejętności kierownicze (motywowanie, kontrola, organizacja pracy działu).

Wpływ sektorów działalności firm na ocenę kierowników generalnie okazał się nieistotny. Różnica statystycznie istotna wystąpiła tylko w jednej kategorii, tj. wiedzy fachowej ($F=4,816$; $p<0,003$). Oznacza to, że kierownicy pracujący w sektorze handlu pod względem zasobu wiedzy zostali w sposób statystycznie istotny gorzej ocenieni od kierowników pracujących w innych sektorach.



Rys. 2. 34. Ocena specjalistów w firmach z różnych sektorów działalności

W przypadku ocen specjalistów wielkość firm okazała się zmienną różnicującą nieistotnie. Natomiast oceny udzielone w trzech wymiarach różnią się od siebie na poziomie istotnym statystycznie. Pracodawcy z różnej wielkości firm ocenili specjalistów inaczej w aspekcie podnoszenia kwalifikacji ($F=9,384$; $p<0,000$); chęci i potencjału rozwojowego ($F=3,845$; $p<0,023$) oraz elastyczności i otwartości na zmiany organizacyjne lub technologiczne ($F=3,791$; $p<0,024$). Gorzej, pod względem tych kategorii, zostali ocenieni specjaliści z firm mikro w porównaniu do specjalistów zatrudnionych w firmach małych, średnich i dużych.

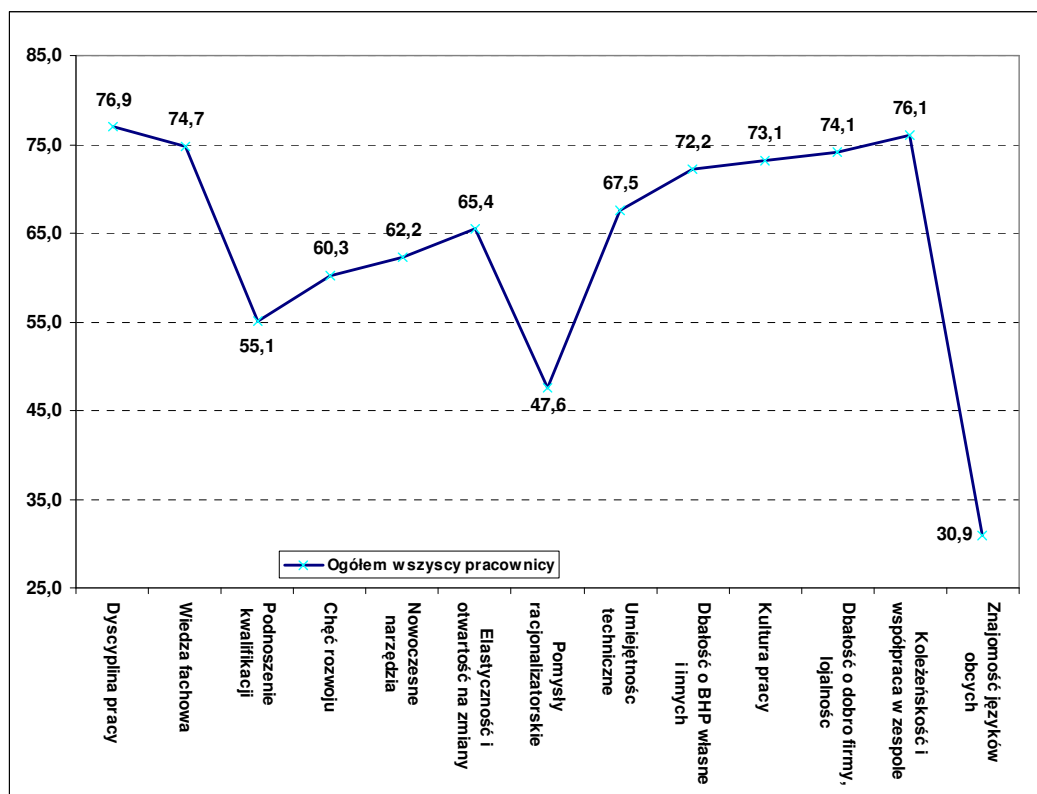
Generalnie, pracodawcy najniżej ocenili specjalistów w następujących aspektach: znajomość języków obcych ($M=43,4$), innowacyjność – wprowadzanie nowoczesnych rozwiązań w firmie ($M=64,9$) i podnoszenie swoich kwalifikacji ($M=65,5$) oraz wprowadzanie innowacji ($M=65,5$). Niestety są to skale, które wydają się być kluczowe dla efektywności tej kategorii zatrudnienia. Z oceny wynika, że specjaliści nie spełniają swojej podstawowej roli w badanych firmach.

Dbalność o bezpieczeństwo swoje i kolegów ($M=78,6$), dbalność o dobro firmy i lojalność ($M=78,0$), kultura pracy ($M=77,1$) mimo, że najwyżej ocenione i generalnie ważne to jednak są mniej istotne dla wykonania roli przypisywanej specjalistom. Podobnie też umiejętności techniczne i doświadczenie zawodowe ocenione dość wysoko ($M=76,4$) nie kompensują słabszej oceny ważnych dla tej kategorii pracowników.

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.

Na ocenę specjalistów istotny okazał się wpływ sektora działalności firmy. Poza generalnym zróżnicowaniem ocen z danych przedstawionych na rys 2.33 wynika, że specjaliści zatrudnieni w handlu ocenieni zostali zdecydowanie gorzej ($M=63,2$), praktycznie pod każdym

względem, w porównaniu do specjalistów z innych sektorów (produkcji nierolniczej – M=70,5; usług – M=72,3 jak i firm z sektora rolnictwa i leśnictwa – M=75,8).



Rys. 2.35. Ocena pracowników wykonawczych w poszczególnych aspektach.

Bez względu na to czy ocena pracowników wykonawczych była dokonywana przez pracodawców różnej wielkości firm, sektora i regionu w którym działają, czy lokalizacji (miasto, wieś) w żadnym przypadku nie wystąpiły różnice statystycznie istotne. Wystąpiły one natomiast tylko w niektórych kategoriach oceny. Najwięcej różnic – cztery wystąpiło w przypadku oceny pracowników wykonawczych pod kątem wielkości firmy. Dotyczyły one: elastyczności i otwartości na zmiany organizacyjne lub technologiczne ($F=3,615$; $p<0,028$); kultury pracy ($p<0,048$); dbalności o dobro firmy ($F=7,299$; $p<0,001$) oraz koleżeńkości i współpracy w zespole. W każdym z tych przypadków oceny pracowników wykonawczych w firmach średnich i dużych były istotnie gorsze od ocen pracowników w firmach mikro i małych. Dwie istotne statystycznie różnice wystąpiły w przypadku podziału firm pod względem sektorów. W tym wypadku dotyczyły one kategorii wykorzystania nowoczesnych narzędzi i materiałów w pracy ($F=3,797$; $p<0,010$) oraz znajomości języków obcych ($F=3,426$; $p<0,017$). W pierwszym przypadku istotnie najslabiej ocenieni zostali pracownicy z sektora handlu otrzymali oni ocenę średnią $M=56,01$ przy średniej ogólnej $M=62,21$ i maksymalnej ocenie pracowników z sektora rolnictwa i leśnictwa w tej kategorii na poziomie $M=71,11$. W wypadku drugiej kategorii (znajomość języków obcych) istotnie niższe wyniki otrzymali pracownicy wykonawczy z sektora produkcji nierolniczej. Ich średnia ocena była na poziomie $M=19,51$ przy średniej ogólnej $M=31,02$. Natomiast w trzech kategoriach oceny pracowników wystąpiły różnice istotne statystycznie gdy wzięto pod uwagę region jako zmienną niezależną.

Różnice te dotyczyły: chęci rozwoju i potencjału rozwoju ($F=3,616$; $p<0,028$); umiejętności technicznych ($F=4,105$; $p<0,017$) oraz znajomości języka obcego ($F=4,567$; $p<0,011$). W tych trzech kategoriach pracownicy z regionu chełmsko-zamojskiego zostali istotnie ocenieni najslabiej.

Wielkość miejscowości, w której firma funkcjonuje nie wpływają istotnie na ocenę pracowników wykonawczych przez ich pracodawców.

W ocenie pracowników wykonawczych generalnie dominują oceny powyżej średniej (Rys. 2.35). Jednakże w aspekcie zgłaszania pomysłów racjonalizatorskich i znajomości języków obcych oceny są niższe tj. poniżej środka skali – wynoszą one odpowiednio $M=47,6$ oraz $M=30,9$. Niestety oceny w obu tych aspektach znacznie odbiegają poziomem ocen od pozostałych. Średnia ocena wszystkich pozostałych kategorii wynosi $M=68,87$. Trzeci z najniższych, pod względem niskich ocen, aspekt, tj. podnoszenie kwalifikacji koresponduje z poprzednio opisanymi. Jego średnia ocena wynosi $M=55,1$. Jeśli do tego dodamy ocenę chęci rozwoju i potencjału rozwoju ($M=60,3$) oraz ocenę wykorzystywania w pracy nowoczesnych narzędzi i materiałów da nam to obraz pracownika wykonawczego jako osoby skłaniającej się ku bierności. W tej sytuacji trudno jest znaleźć siłę napędową do poszukiwania i wdrażania nowoczesnych rozwiązań.

Na pytania otwarte dotyczące *głównych braków kwalifikacyjnych kierowników, specjalistów oraz pracowników wykonawczych* udzieliło odpowiedzi 27% 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 2.1. Poza brakami tam wymienionymi pracodawcy wskazywali na specyficzne i pojedyncze braki swoich pracowników.

Tabela 2.1. Najczęściej wskazywane braki kwalifikacyjne personelu

Lp.	Kadra kierownicza	Specjaliści	Pracownicy wykonawczy
1	Brak odpowiedniej znajomości języka obcego (33 wskazania)	Brak lub słaba znajomość języka obcego (37 wskazań)	Nieznajomość lub niska znajomość j. obcego (25 wskazań)
2	Brak wykształcenia lub też nieodpowiednie wykształcenie (8 wskazań)	Brak odpowiedniego wykształcenia technicznego (15 wskazań)	Niewłaściwe wykształcenie (17 wskazań)
3	Niechęć do zapoznawania się z nowymi technologiami (6 wskazań)	Niechęć do wprowadzania innowacji (11 wskazań)	Niechęć do podnoszenia kwalifikacji (11 wskazań)
4	Nieumiejętność zarządzania ludźmi (5 wskazań)	Słaba organizacja pracy (7 wskazań)	Brak lub małe doświadczenie (9 wskazań)

Według przedsiębiorców kierownicy zatrudnieni w badanych firmach potrzebują podniesienia swoich kwalifikacji w zakresie znajomości języka obcego oraz uzupełnienia i zaktualizowania wiedzy ogólnej i fachowej, np. ekonomicznej. Ponadto kierownicy są niechętni do

zapoznawania się z nowymi technologiami oraz brakuje im umiejętności kierowania ludźmi. Wskazane były także braki w zakresie otwartości na wiedzę, kreatywności, niechęci do rozwoju jak też znajomości obsługi komputera. Ponadto przedsiębiorcy wskazywali także na brak u kierowników pewnych cech osobowości jak np.: brak odpowiedzialności, dbałości o dobro firmy, sumienności itp.

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. Dodatkowymi mankamentami u specjalistów była niechęć do wprowadzania zmian i innowacji.

W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych (robotniczych) na pierwszym miejscu wskazane były także braki związane ze znajomością języka obcego, następnie braki odpowiedniej wiedzy (wykształcenia, umiejętności). U pracowników wykonawczych podobnie, jak i u specjalistów wskazywano niechęć do podnoszenia kwalifikacji, zdobywania potrzebnych uprawnień. W przypadku stanowisk wykonawczych wskazano także na brak dbałości o firmę (brak lojalności), umiejętności dostosowania się do nowych warunków, kreatywności.

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 być otwarci na nową wiedzę i podnoszenie kwalifikacji.

Na temat *stosowanych w firmach metod oceny* udzieliło odpowiedzi 31% badanych pracodawców. Można było wskazać kilka metod oceny. Najczęściej podawane metody oceny pracowników zostały pogrupowane i przedstawione w tabeli nr 2.2.

Tab. 2.2. Metody oceny stosowane przez pracodawców (w nawiasach liczby wskazań).

Lp.	Metoda oceny
1	Obserwacja własna (37 wskazań)
2	Monitoring efektów, wyników np. finansowych (21 wskazań)
3	Ocena dokonywana przez: zarząd, szefa, kierownictwo, przełożonych (17 wskazań)
4	Ocena okresowa, roczna ewaluacja, w oparciu o ankietę, kwestionariusz lub test (12)
5	Informacje od klientów (7)

W badanych firmach głównie wskazywane są oceny dokonywane poprzez obserwację własną. Świadczyć to może o tym, iż w badanych firmach istnieją pewne elementy okresowej oceny pracy pracowników ale nie są to działania systemowe. W małych firmach ocena to „intuicja” właściciela lub kierownika. Oceny takie dokonywane są w różnej formie i w różnych przedziałach czasu (okresowo, z wykorzystaniem ankiety). Często ocena dokonana jest na podstawie intuicji lub

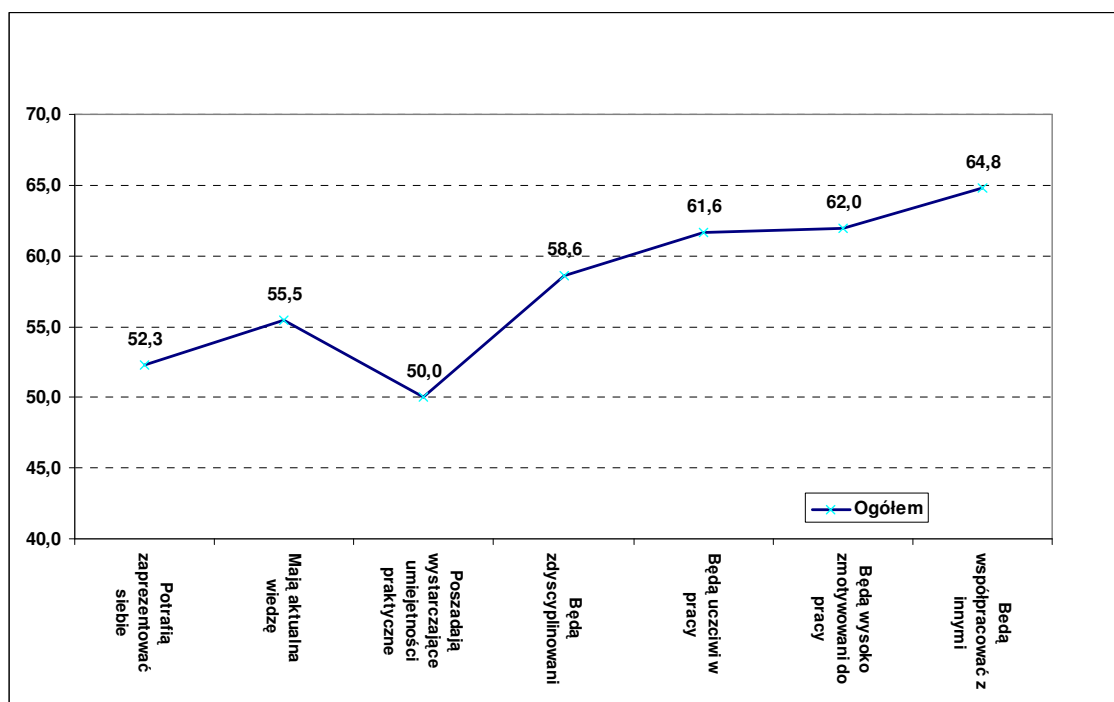
obserwacji. Dla oceniających pracowników wykorzystywane są także zewnętrzne audyty i hospitacje. Ciekawą formą oceny własnych pracowników jest zasięganie opinii na temat ich pracy od klientów firmy.

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.

2.4 Atrakcyjność lokalnego rynku pracy

Rozwijająca się firma potrzebuje nowych pracowników. Zgłaszający się do niej kandydaci mają zazwyczaj wiedzę i umiejętności na różnym poziomie. Niżej zostanie zaprezentowana ocena osób ubiegających się o pracę dokonana przez pracodawców.

Dane zilustrowane na rys. 2.36 wskazują, że badani przedsiębiorcy średnio oceniają kandydatów poszukujących pracy. Na stustopniowej skali średni najwyższy wynik dotyczył właściwie ich przekonania (nadziei), że poszukujący pracy będą dobrze współpracowali z innymi (M=64,8), będą zmotywowani do pracy (M=62,0) oraz uczciwi (M=61,6). Jeszcze niżej pracodawcy oceniali zdyscyplinowanie szukających pracy. Średni wynik wyniósł M=58,6. Najniżej przez respondentów oceniane były umiejętności praktyczne poszukujących pracy. Na poziomie M=55,5 oceniona została wiedza szukających pracy, niżej umiejętności związane z autoprezentacją (M=52,3), najniżej zaś umiejętności praktyczne.



Rys. 2.36 Ocena kandydatów poszukujących pracy.

Pracodawcy podobnie oceniali szukających pracy bez względu na region, w którym firma prowadziła działalność gospodarczą. Różnice statystycznie istotne wystąpiły wówczas gdy w analizach pod uwagę została wielkość firmy oraz sektor. W pierwszym przypadku - przedsiębiorcy z firm mikro, w sposób statystycznie istotny, gorzej oceniali poszukujących pracy w

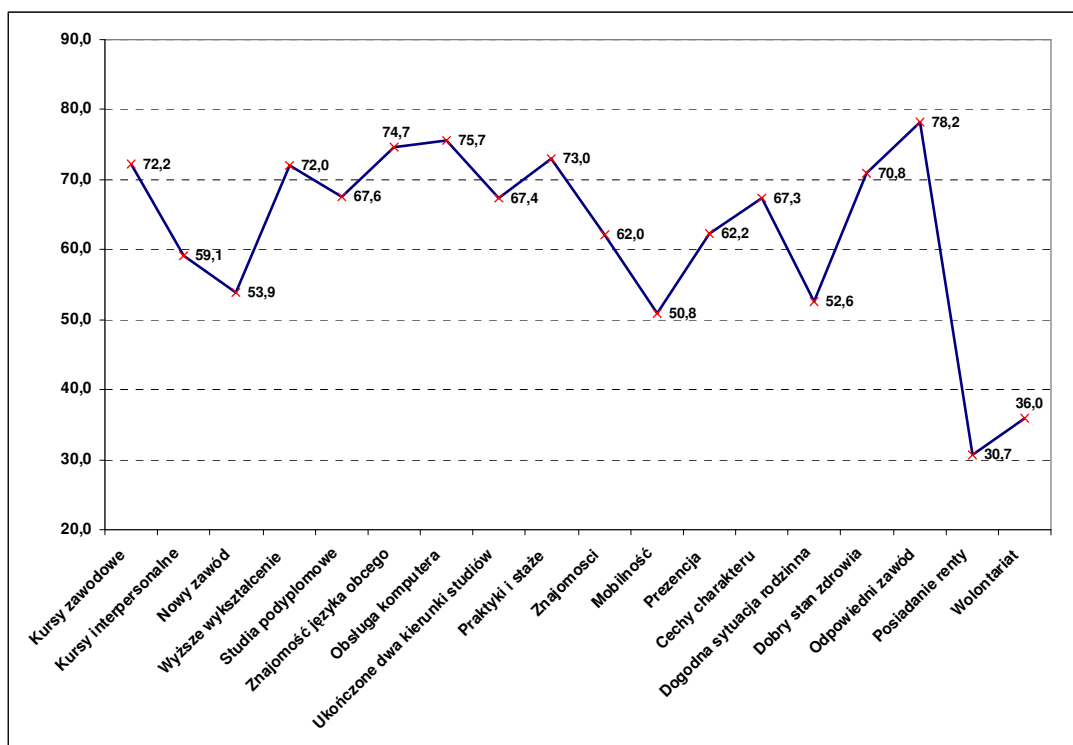
porównaniu z przedsiębiorcami z firm małych, średnich i dużych, pod względem autoprezentacji ($F=4,867$; $p<0,008$) oraz posiadanej aktualnej wiedzy ($F=4,888$; $p<0,008$). Ich średnia ocena wynosiła $M=49,05$ oraz $M=52,25$.

Analizując ocenę szukających pracy w zależności od sektora gospodarki, w którym respondenci działają, różnice statystycznie istotne wystąpiły w kategoriach posiadania aktualnej wiedzy ($F=3,308$; $p<0,020$), uczciwości ($F=3,134$; $p<0,026$) oraz oceny umiejętności współpracy z innymi ($F=3,799$; $p<0,011$). Aktualna wiedza najlepiej oceniana była przez przedsiębiorców działających w usługach ($M=58,40$), najslabiej zaś w handlu ($M=49,84$). Uczciwość najlepiej oceniali także przedsiębiorcy działający w sektorze usług ($M=64,74$), najslabiej zaś w sektorze produkcji nierolniczej ($M=54,82$). Natomiast współpracę z innymi potencjalnymi pracownikami najlepiej oceniali przedsiębiorcy działający w sektorze rolnictwa i leśnictwa ($M=71,87$), najslabiej zaś z sektora handlu ($M=58,11$).

Badani pracodawcy do pozytywnych cech potencjalnych pracowników zaliczali najczęściej: dużą motywację do pracy (37 wskazań), następnie podkreślali fakt wykształcenia (17 wskazań) oraz zdyscyplinowanie (9 wskazań) i pracowitość (6 wskazań). Natomiast wśród cech negatywnych najczęściej wymienianym był brak lub małe doświadczenie w pracy (42 wskazania), następnie małe zaangażowanie (23 wskazania) oraz brak odpowiednich kwalifikacji (17 wskazań). Wśród negatywnych cech można było spotkać, po kilka wskazań (od 7 do 3) nieuczciwość, niepunktualność oraz wygórowane żądania finansowe.

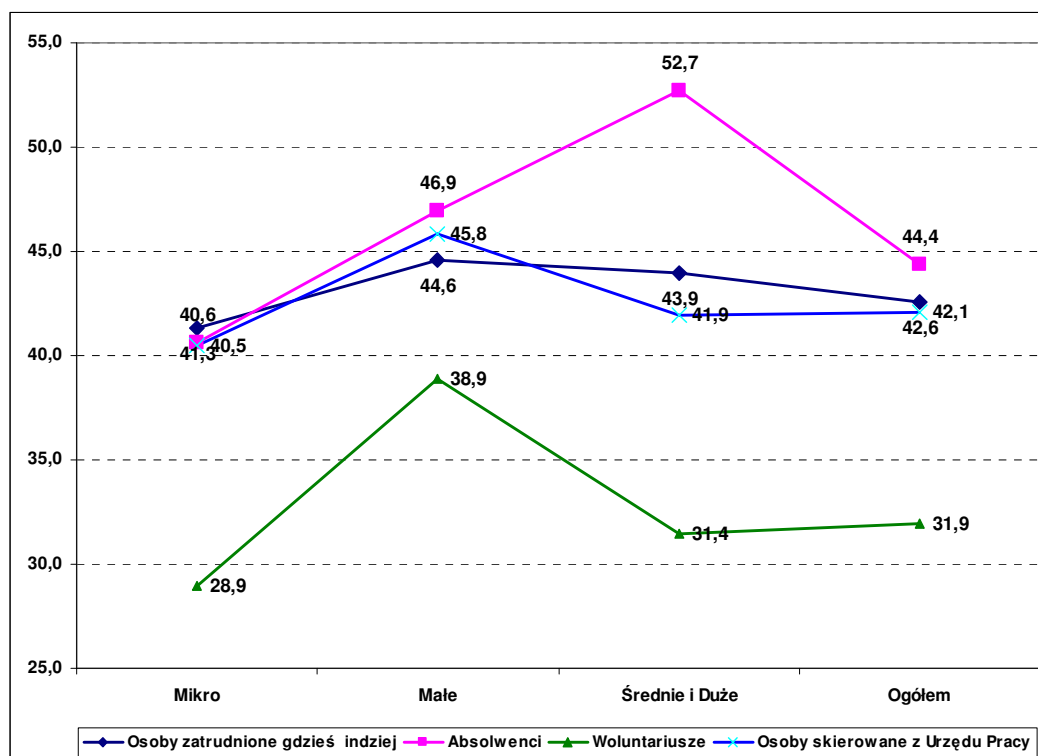
Jest wiele czynników, które w różnym stopniu mogą zwiększyć szansę pracobiorców na ich zatrudnienie (Rys. 2.37). Zdaniem badanych pracodawców decydujące znaczenie w znalezieniu pracy, ma odpowiedni zawód ($M=78,2$). Znajomość języków obcych ($M=75,7$) oraz obsługa komputera ($M=74,7$) może w sposób istotny, zdaniem respondentów, przyczynić się także do szybszego znalezienia pracy. Atrakcyjność na rynku pracy poprawiają również odbyte staże i praktyki ($M=73,0$) jak też uczestnictwo w różnych kursach zawodowych ($M=72,2$).

Najmniejsze znaczenie przy podnoszeniu atrakcyjności na rynku pracy mają: posiadanie renty ($M=30,7$), wolontariat ($M=36$), mobilność ($M=50,8$), dogodna sytuacja rodzinna ($M=52,6$), oraz nowy zawód – przekwalifikowanie ($M=53,9$).



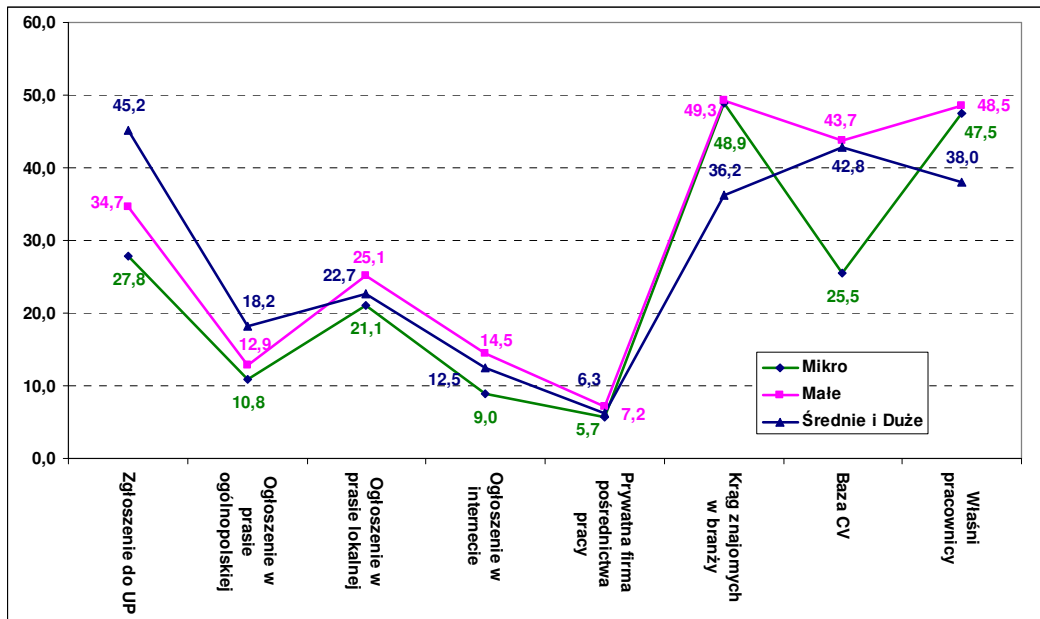
Rys. 2.37. Czynniki zwiększające zdaniem pracodawców szanse poszukujących pracy na znalezienie zatrudnienia.

Na rysunku 2.38 zilustrowano *preferencje pracodawców dotyczące zatrudnienia nowych osób w firmie*. Według badanych pracodawców najchętniej zatrudniają oni absolwentów oraz osoby zatrudnione w innej firmie. Kolejną grupą osób, którą pracodawcy chętnie widzą w swojej firmie są osoby, które zostały skierowane z Urzędu Pracy. Dużo mniejszym powodzeniem cieszą się wolontariusze. Osoby z tej grupy pracodawcy zatrudniliby w ostatniej kolejności. Według respondentów wolontariusze mają najgorsze notowania na rynku pracy. Może dziwić dodatkowo fakt, że pracodawcy, szczególnie z firm średnich i dużych, istotnie mniej są zainteresowani osobami, które działają jako wolontariusze niż innymi kandydatami. Już samo zaangażowanie w pracę społeczną tych osób może świadczyć o ich dużej aktywności i samodzielności oraz dodatkowym doświadczeniu, jakiego nie posiadają absolwenci. Z obiektywnego punktu widzenia trudno jest wytłumaczyć ten fakt. Być może pracodawcy z województwa lubelskiego nie mieli do czynienia z wolontariuszami i dlatego to co nieznane powoduje obawy co do zachowania zatrudnionych osób z tej grupy.

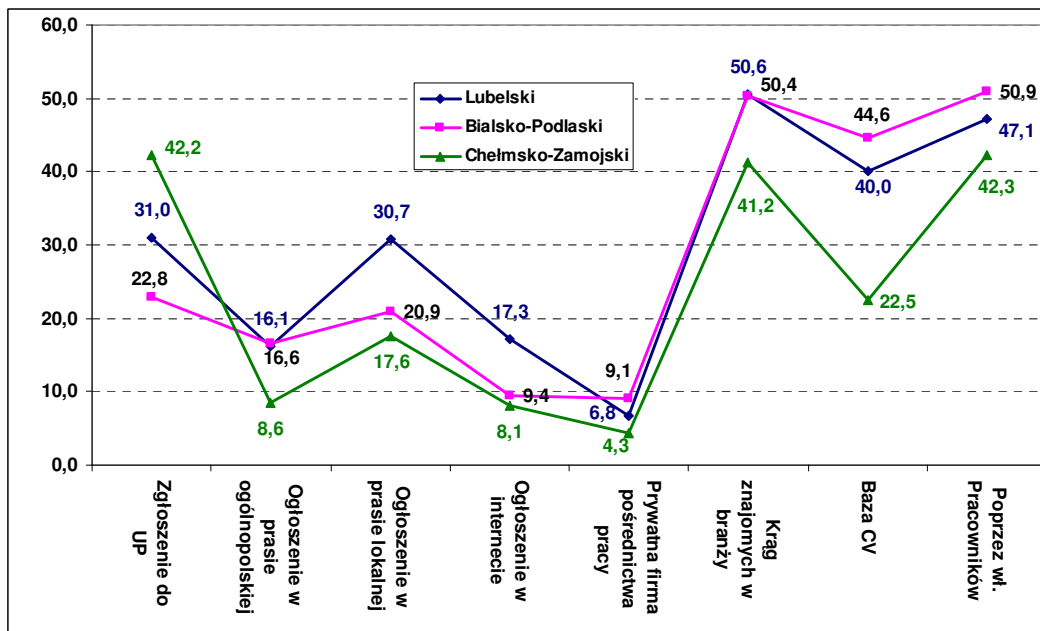


Rys. 2.38. Preferencje pracodawców dotyczące zatrudnienia nowej osoby.

Wśród najpopularniejszych *sposobów rekrutacji* respondenci wskazywali na krąg znajomych w branży ($M=46,5$) oraz własnych pracowników ($M=45,9$). Równie popularnym sposobem rekrutacji wśród firm małych oraz średnich i dużych jest zgromadzona baza danych osób szukających pracy. Ten sposób jest mniej popularny wśród firm mikro prawdopodobnie dlatego, że one albo posiadają mniejsze bazy danych albo też są rzadziej odwiedzane przez szukających pracy. Różnice statystycznie istotne dotyczące różnych sposobów rekrutacji wystąpiły w trzech kategoriach w segmencie firm wyodrębnionych ze względu na wielkość. Firmy mikro częściej w sposób statystycznie istotny w porównaniu z firmami małymi oraz średnimi i dużymi rekrutując pracowników składają oferty w Urzędzie Pracy ($F=7,571$; $p<0,001$). Natomiast istotnie rzadziej w porównaniu z firmami małymi oraz średnimi i dużymi rekrutują pracowników poprzez krąg znajomych w branży ($F=4,399$; $p<0,013$) oraz własną bazę CV ($F=13,637$; $p<0,000$).



Rys. 2.39. Sposoby rekrutacji pracowników w zależności od wielkości firmy.



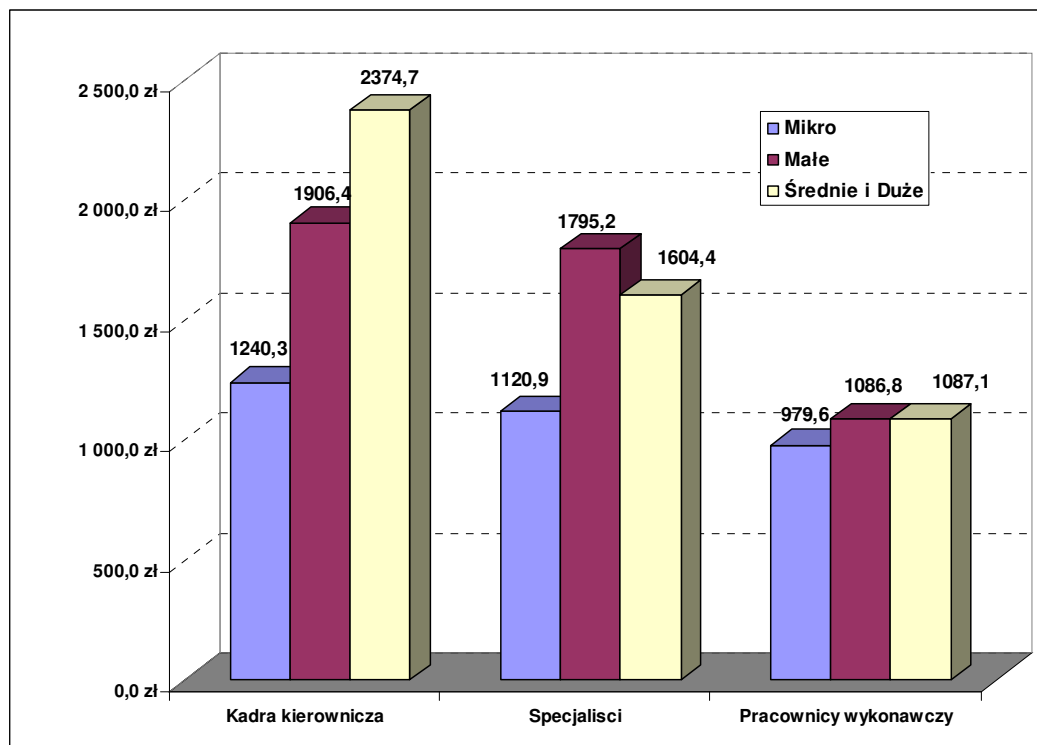
Rys. 2.39a. Sposoby rekrutacji pracowników w zależności od regionu, w którym funkcjonuje.

Więcej różnic istotnych statystycznie w aspekcie sposobów rekrutacji nowych pracowników wystąpiło między firmami prowadzącymi działalność gospodarczą w różnych regionach województwa lubelskiego. Zróznicowanie to wystąpiło w sześciu kategoriach. Widać to wyraźnie na rysunku 2.39a. Zbliżone podejście firm odnośnie rekrutacji było tylko w kategorii „zamieszczanie ogłoszenia w Internecie” oraz w kategorii rekrutacja poprzez prywatną firmę pośrednictwa pracy. Różnice istotne statystycznie nie wystąpiły odnośnie stosowanych sposobów rekrutacji wśród firm działających w różnych sektorach gospodarki.

Chcąc, aby firma się rozwijała pracodawcy muszą zadbać o jak najlepszą selekcję, jak też o to, aby ci najlepsi chcieli pracować w ich zakładzie. Jednym z motywów, który może zatrzymać

dobrze zapowiadających się pracowników jest wielkość wynagrodzenia. Na rysunku 2.40 zilustrowano jakie średnie wynagrodzenie proponują badani pracodawcy.

Na wielkość wynagrodzenia jakie oferowali badani pracodawcy nowo zatrudnianym pracownikom miało wpływ wiele czynników. Do nich można zaliczyć m. in. Możliwości finansowe firmy, kompetencje zatrudnianych pracowników, stanowisko itp.



Rys. 2.40. Wielkość przeciętnego wynagrodzenia proponowanego nowo zatrudnianym pracownikom.

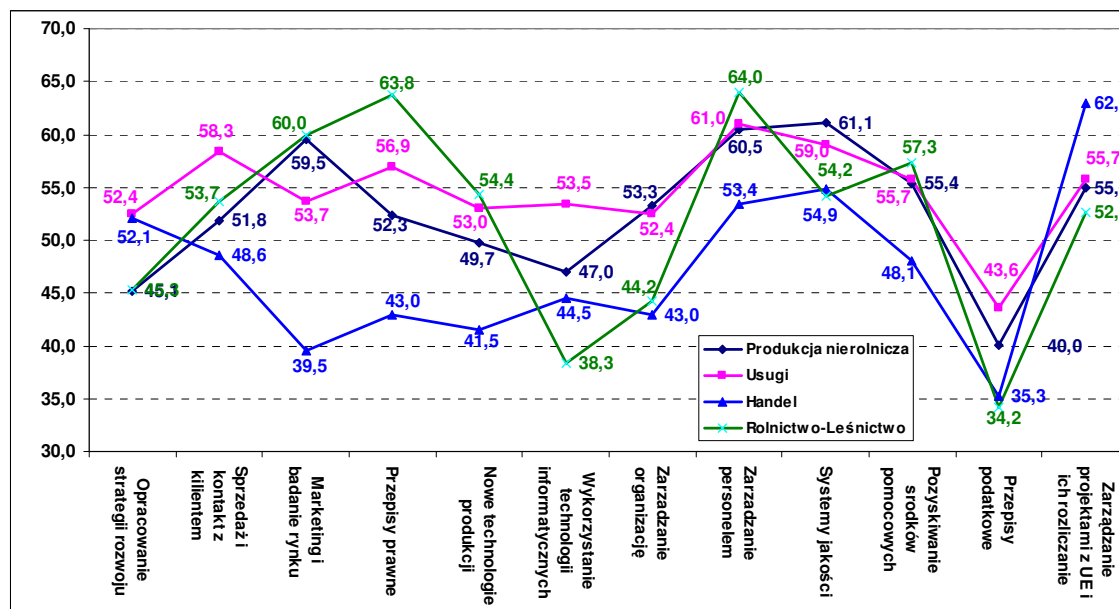
Z wyników przeprowadzonych badań wśród pracodawców wynikało, że wielkość wynagrodzenia dla nowo przyjmowanych pracowników nie różni się w sposób statystycznie istotny jeśli weźmiemy pod uwagę sektor, w którym firma działa. W tym wypadku wielkość proponowanego wynagrodzenia była zbliżona. Różnice statystycznie istotne odnośnie wielkości wynagrodzenia występowały natomiast jeśli pod uwagę zostały wzięte wielkość firmy oraz region w którym firma działa. Największe zróżnicowanie wynagrodzenia występuje wśród kadry kierowniczej ($F=24,114$; $p<0,000$) Średnio różnice wynoszą 1134,10 zł. Odnośnie specjalistów także występują istotne statystyczne różnice co do wielkości wynagrodzenia ($F=4,813$; $p<0,009$). Jednak w tym przypadku trochę inaczej przedstawia się ich sytuacja w różnej wielkości firmach. Najwięcej mogą zarobić w firmach małych następnie średnich i dużych, no i oczywiście najmniej w firmach mikro. Różnica między średnim proponowanym wynagrodzeniem w firmach mikro a małych wynosi 674,10 zł. Mimo mniejszego zróżnicowania wynagrodzenia wśród pracowników wykonawczych (w zależności od wielkości firmy), to jednak i w tym przypadku są to także różnice statystycznie istotne ($F=3,904$; $p<0,021$). Średnie proponowane wynagrodzenie dla pracowników wykonawczych w różnej wielkości firmach wynosi 1029,00 zł.

Nowo zatrudnianym pracownikom najmniejsze wynagrodzenie proponowane jest w regionie chełmsko-zamojskim i jest ono istotnie niższe niż w regionie bialsko-podlaskim oraz lubelskim. Dotyczy to szczególnie kierowników ($F=4,182$; $p<0,017$) oraz specjalistów ($F=3,858$; $p<0,023$). Średnie wynagrodzenie proponowane dla nowo przyjmowanych kierowników w tym regionie wynosi 1494,4 zł przy 1796,40 w regionie bialsko podlaskim oraz 2045,10 zł w lubelskim. Specjaliści w regionie chełmsko-zamojskim średnio mogą otrzymać 1150,30 zł, w bialsko-podlaskim 1425,40 zł, zaś w lubelskim 1810,10 zł.

2.5. Szkolenia, doradztwo

Zapotrzebowanie badanych firm, w ciągu najbliższych trzech lat, **na szkolenia** uzależnione jest zarówno od sektora w którym firma działa (Rys 2.41), jej wielkości (Rys 2.42), jak też od jej lokalizacji (Rys 2.43). Najmniejsze zróżnicowanie w zapotrzebowaniu firm na szkolenia występują wówczas, gdy owe zapotrzebowanie analizujemy w aspekcie regionów w którym firmy działają. W tym przypadku statystycznie istotna różnica dotyczy szkoleń z zakresu nowych technologii produkcji. Największe zapotrzebowanie występuje w firmach z regionu lubelskiego ($M=52,8$), zaś najmniejsze w regionie chełmsko-zamojskim ($M=44,9$) przy $F=5,307$ i $p<0,005$.

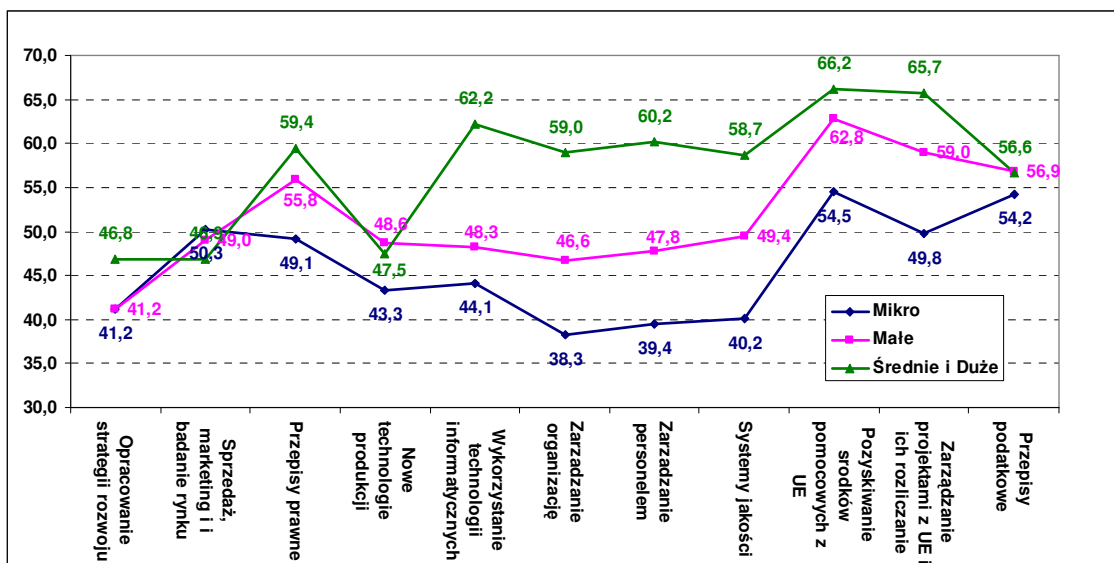
Generalnie rzecz biorąc największy popyt występuje na szkolenia z zakresu pozyskiwania środków pomocowych z UE ($M=58,9$) zaś najmniejszy na szkolenia z zakresu opracowywania strategii rozwoju ($M=40,5$).



Rys. 2.41. Zapotrzebowanie firm na szkolenia w ciągu najbliższych 3 lat w zależności od sektora.

Analizując zapotrzebowanie szkoleniowe firm w zależności od sektora działania, popyt uzależniony jest od rodzaju szkolenia. Relatywnie najmniejsze zainteresowanie szkoleniami deklarują firmy handlowe ($M=47,3$) największe zaś firmy usługowe ($M=54,61$) oraz z sektora

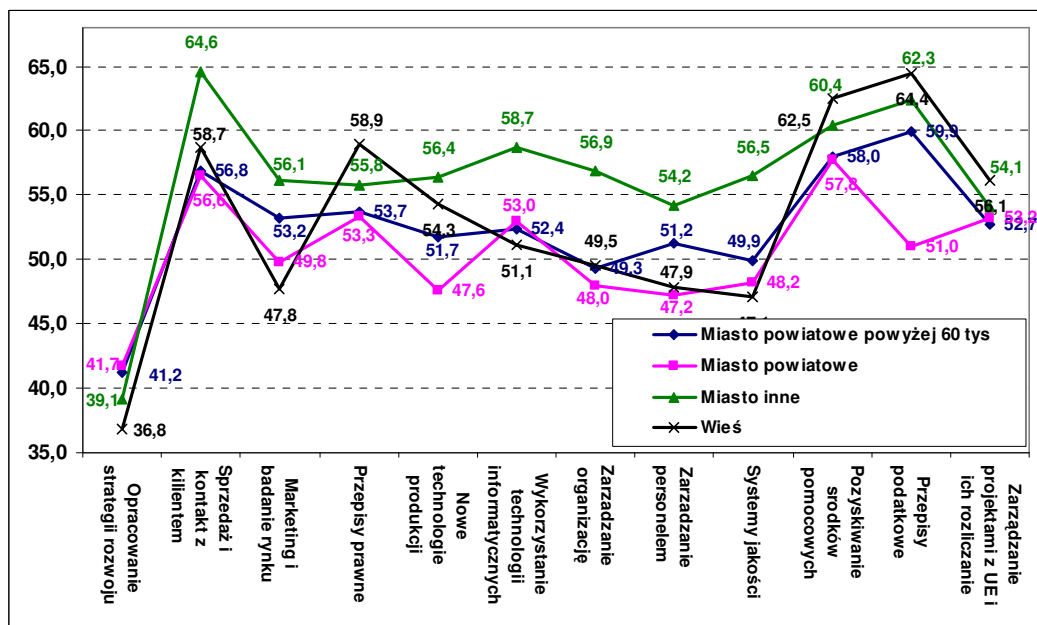
produkcji nierolniczej (M=52,57) Różnice statystycznie istotne występują w przypadku szkoleń dotyczących: przepisów prawnych (F=3,249; p<0,022); wykorzystywania nowych technologii (F=5,945; p<001); korzystania z technologii informatycznych (F=5,085; p<0,002); zarządzania organizacją (F=3,119; p<0,026); oraz dotyczących zarządzania personelem (F=2,872; p<0,036).



Rys. 2.42. Zapotrzebowanie na różnego rodzaju szkolenia w najbliższych 3 latach w firmach różnej wielkości.

Analizując zgłaszany popyt w zależności od wielkości firmy brak zróżnicowania zaobserwowano tylko w przypadku szkoleń z zakresu sprzedaży i kontaktu z klientem oraz marketingu i badania usług. W pozostałych rodzajach szkoleń występowały różnice statystycznie istotne dla których F wahał się od 14,391 (p<0,000) – szkolenie z zakresu zarządzania projektami z UE i ich rozliczania do 3,061 (p<0,048) – szkolenie dotyczące opracowania strategii rozwoju. Generalnie rzecz ujmując zdecydowanie większy popyt na wszelkiego rodzaju szkolenia zgłaszały firmy średnie i duże w przeciwieństwie do firm mikro. Biorąc pod uwagę wszystkie typy firm łącznie, większość szkoleń uzyskiwało średnią M>60, zaś największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia na temat pozyskiwania środków pomocowych. Najmniejszym zainteresowaniem wśród firm średnich i dużych cieszyć się będzie szkolenie dotyczące opracowania strategii rozwoju (M=47,4) Firmy mikro z kolei deklarowały, że w ciągu najbliższych 3 lat będą zgłaszały najmniejsze zapotrzebowanie na wszelkiego rodzaju szkolenia. Wyjątek stanowią szkolenia dotyczące sprzedaży i kontaktu z klientem (M=59,5) oraz przepisów podatkowych (M=54,2).

Największe zapotrzebowanie na szkolenia deklarowały firmy z miast nie powiatowych natomiast relatywnie najmniejsze z miast powiatowych (Rys. 2.43). Największym zainteresowaniem cieszyłoby się szkolenie z zakresu sprzedaży, marketingu i badania rynku (M=64,6). Różnice statystycznie istotne wystąpiły tylko w przypadku zapotrzebowania na szkolenia z zakresu przepisów podatkowych (F=4,219; p<0,006). Tym szkoleniem najbardziej zainteresowane były firmy działające na wsi (M=62,3) natomiast najmniejsze zainteresowanie tym szkoleniem deklarowały firmy z miast nie powiatowych (M=51).

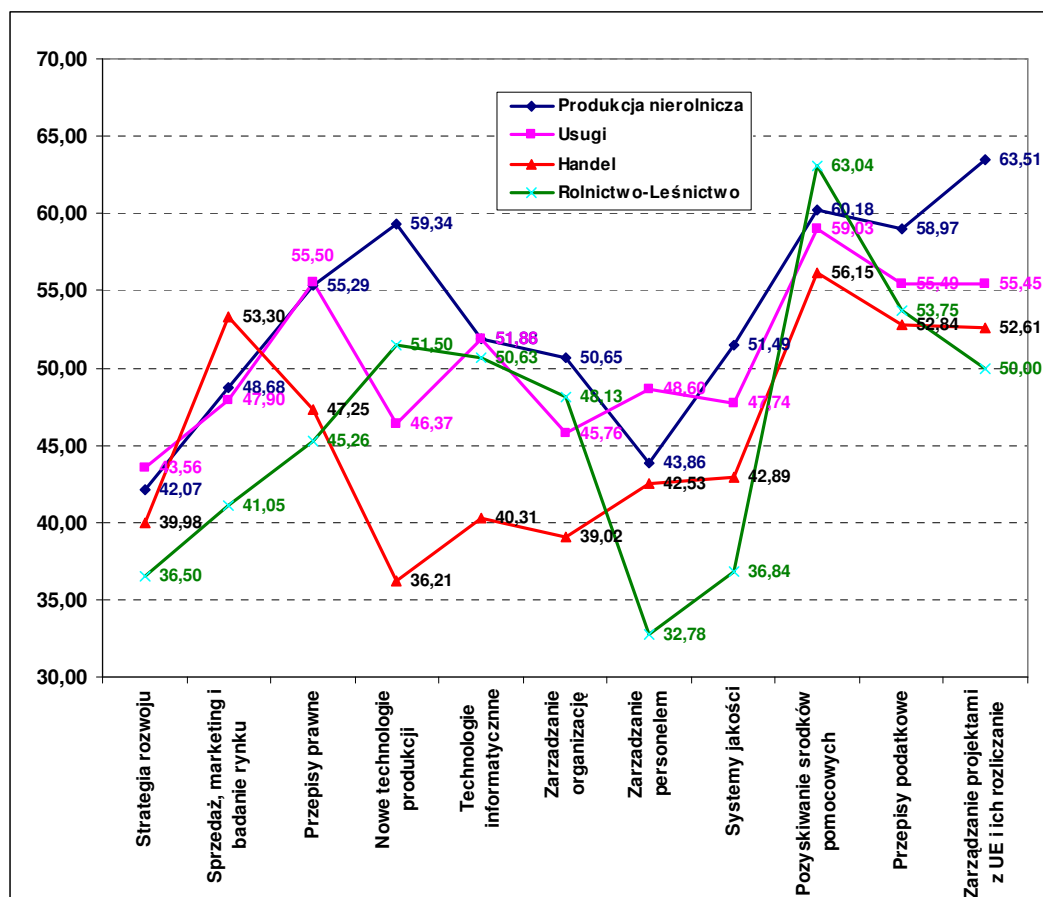


Rys. 2.43. Zapotrzebowanie na szkolenia w aspekcie lokalizacji firmy.

Analizując zapotrzebowanie badanych firm **w zakresie doradztwa** można stwierdzić, że wielkość zainteresowania firm poszczególnymi rodzajami doradztwa, podobnie jak w przypadku zapotrzebowania na szkolenia, w największym stopniu zależy od wielkości firmy, następnie od sektora działalności jak też lokalizacji. Natomiast w przypadku analizowania zapotrzebowania na doradztwo w aspekcie regionu z którego firma pochodzi różnice statystycznie istotne występują tylko w popycie na doradztwo związane z pozyskiwaniem środków pomocowych z UE ($F=3,147$; $p<0,044$). W tym przypadku największe zapotrzebowanie zgłaszają firmy z regionu białsko-podlaskiego ($M=64,4$) najmniejsze zaś firmy z regionu lubelskiego ($M=54,6$).

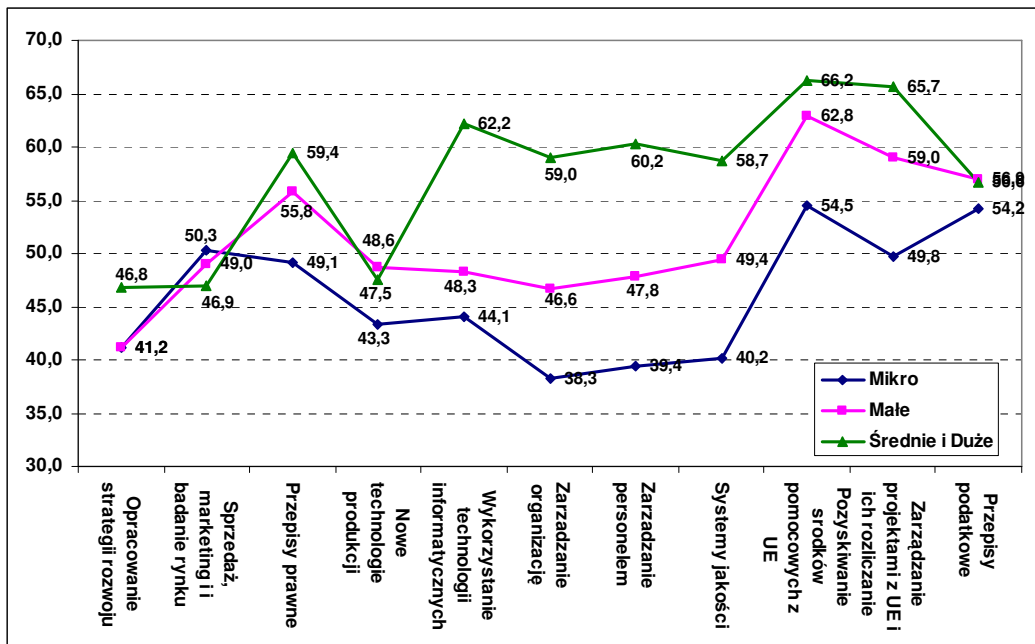
Zapotrzebowanie na różnego rodzaju doradztwo w ciągu najbliższych trzech lat w zależności od sektora przedstawia rys. 2.44 Istotnie największy popyt na doradztwo, zgłaszają firmy działające w sektorze produkcji nierolniczej ($M=53,2$), mniejszy firmy działające w sektorze usług ($M=50,6$), jeszcze mniejszy firmy związane z rolnictwem i leśnictwem ($M=46,3$), najmniejszy zaś firmy działające w sektorze handlu ($M=45,7$). Zainteresowanie określonym typem doradztwa zależy od sektora w którym działają firmy. Dla przykładu największe zapotrzebowanie na szkolenie z zakresu zarządzania projektami z UE i ich rozliczaniem zgłaszają firmy z sektora produkcji nierolniczej ($M=63,51$), natomiast najmniejszym zainteresowaniem cieszy się doradztwo z zakresu zarządzania personelem wśród firm związanych z rolnictwem i leśnictwem ($M=32,78$). Generalnie rzecz biorąc największe zapotrzebowanie występuje z zakresie doradztwa związanego z pozyskiwaniem środków pomocowych z UE dla przedsiębiorstw ($M=58,61$). Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się zagadnienia związane ze strategiami rozwoju ($M=42,12$). Dotyczy to szczególnie firm działających w sektorze związanym z rolnictwem i leśnictwem ($M=36,5$).

Różnice statystycznie istotne wystąpiły między firmami w zakresie zapotrzebowania na doradztwo w następujących kategoriach: doradztwa z zakresu przepisów prawnych ($F=2,527$; $p<0,057$); stosowania nowych technologii ($F=5,070$; $p<0,002$) oraz wykorzystania technologii informatycznych ($F=3,288$; $p<0,021$).



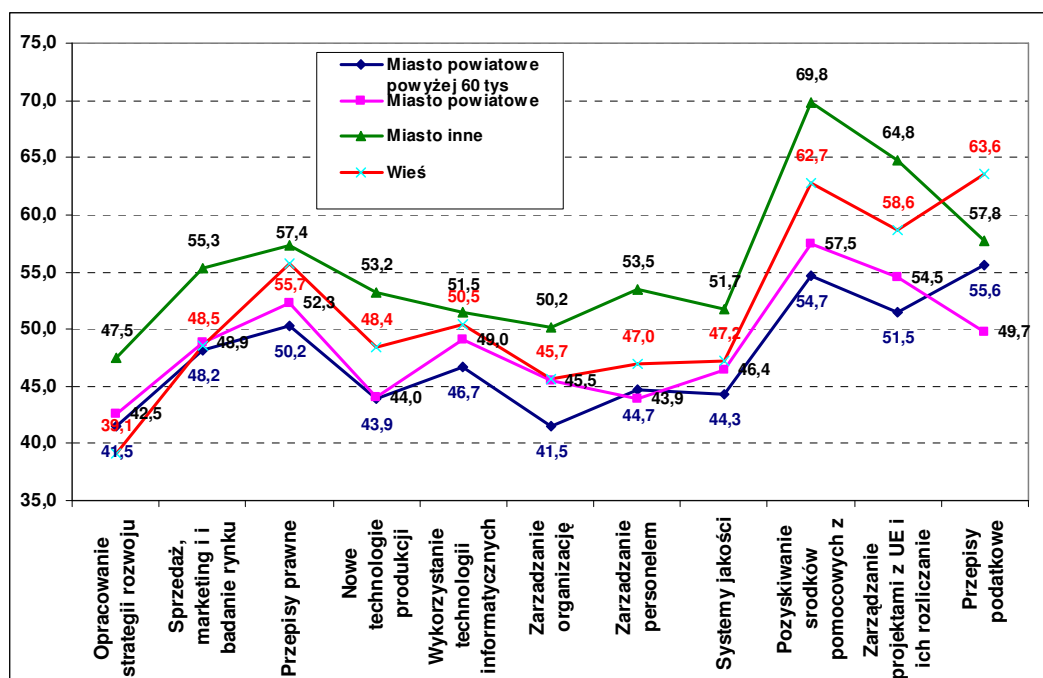
Rys. 2.44. Zapotrzebowanie na doradztwo firm działających w różnych sektorach gospodarki.

Najwięcej statystycznie istotnych różnic wystąpiło w przypadku popytu na doradztwo firm różnej wielkości (Rys 2.45). Firmy średnie i duże zgłaszały relatywnie największe zapotrzebowanie na doradztwo w każdym jego rodzaju ($M=57,2$) w porównaniu z firmami małymi ($M=51,4$) oraz mikro ($M=45,8$). Istotne różnice wystąpiły w następujących siedmiu na jedenastu rodzajach doradztwa: doradztwa z zakresu przepisów prawnych ($F=4,135$; $p<0,017$); wykorzystania technologii informatycznych ($F=8,878$; $p<0,000$); zarządzania organizacją ($F=11,601$; $p<0,000$); zarządzania personelem ($F=11,586$; $p<0,000$); systemów jakości ($F=9,218$; $0,000$); pozyskiwania środków pomocowych UE dla przedsiębiorstw ($F=4,701$; $p<0,01$) oraz zarządzania projektami z UE i ich rozliczania ($F=9,218$; $p<0,00$). Przyczyna tak wielu różnic w zakresie zapotrzebowania na doradztwo leży zapewne w zdolnościach finansowych firm. Praktycznie w każdym przypadku firma musi dysponować odpowiednim kapitałem lub też przynajmniej otwartą linią kredytową. Poza tym firmy małe przy relatywnie mniejszych przychodach praktycznie muszą liczyć się z każdym „groszem”. Może to dotyczyć także pokrycia kosztów doradztwa, na co firm małych i mikro nie będzie stać.

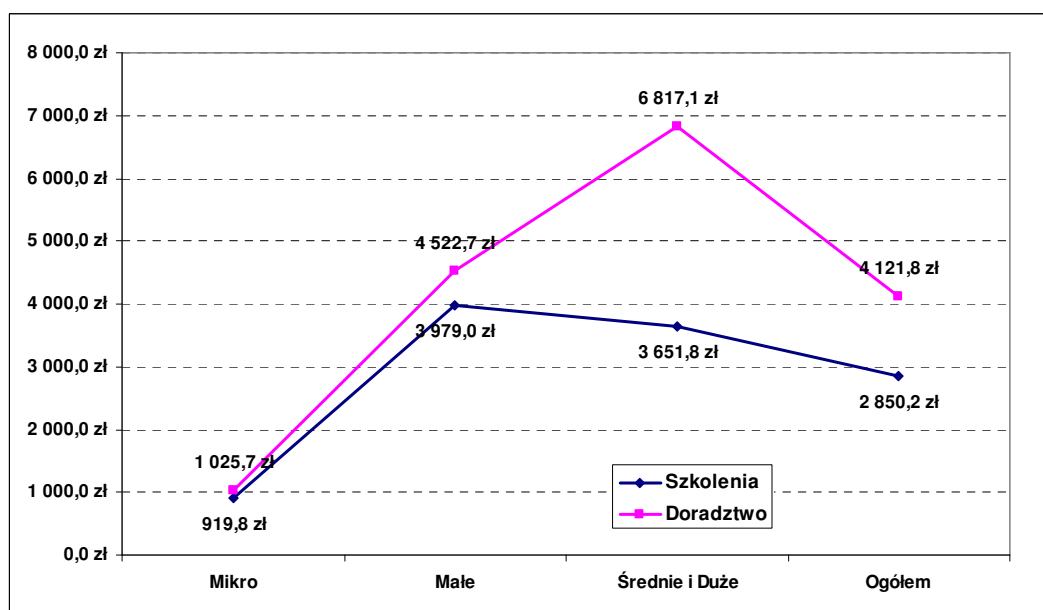


Rys. 2. 45. Popyt różnej wielkości firm na doradztwo.

Analizując zainteresowanie firm doradztwem w zależności od ich lokalizacji można stwierdzić że największy popyt zgłaszają firmy z miast nie powiatowych ($M=55,68$), mniejszy popyt zgłaszają firmy działające na wsi ($M=51,55$) najmniejszy zaś firmy z dużych miast powiatowych ($M=47,84$). Występowanie tych różnic może być związane z tym, że firmy działające w miastach nie powiatowych jak i na wsi mają mniejszy rynek zbytu. Stąd zmuszone są szukać innych możliwości zwiększenia przychodów. Różnice statystycznie istotne, w zakresie zapotrzebowania na doradztwo, wśród firm działających w różnej wielkości skupiskach ludzkich dotyczyły tylko doradztwa z zakresie pozyskiwania środków pomocowych dla przedsiębiorstw z UE ($F=2,700$; $p<0,045$) oraz przepisów podatkowych ($F=3,441$; $p<0,017$). Oznacza to, że firmy funkcjonujące w różnych miejscowościach mają różnej wielkości zapotrzebowanie na doradztwo z zakresu pozyskiwania środków pomocowych i przepisów podatkowych.



Rys. 2.46. Zapotrzebowanie firm na doradztwo w zależności od ich lokalizacji.

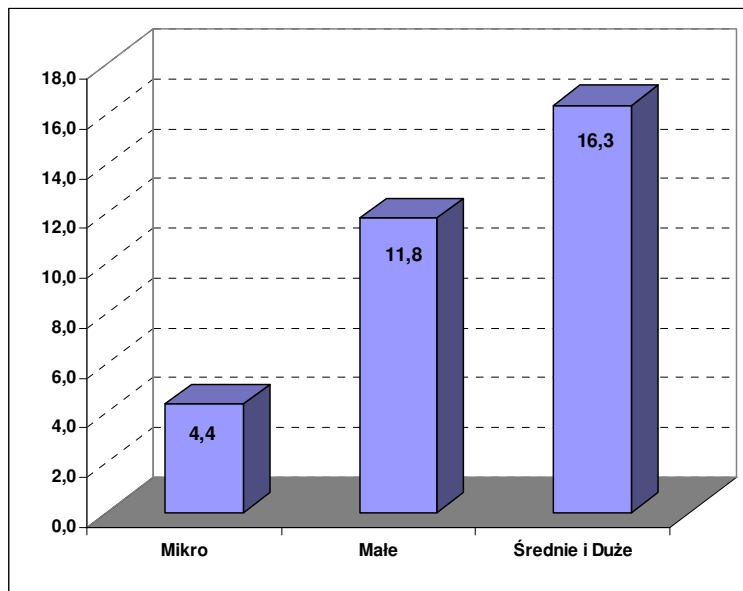


Rys. 2.47. Prognozowana wielkość środków mająca być przeznaczona w 2005 r. na szkolenia i doradztwo.

Rysunek 2.47 ilustruje średnią wielkość środków jakie firmy zamierzały wydać na doradztwo i szkolenia w 2005r. Z danych tam przedstawionych wynika, że im firma jest większa tym zamierza więcej przeznaczyć środków zarówno na szkolenia jak i doradztwo. Jest to całkowicie zrozumiała zależność. Firmy większe dysponują większymi zasobami pieniężnymi dlatego też mogą ich więcej przeznaczyć na rozwój personelu oraz na pomoc w dążeniu do poprawy swojej konkurencyjności. Rysunek 2.47 ilustruje ciekawe zjawisko polegające na tym, że firmy średnie i duże zdecydowanie więcej planowały wydać środków pieniężnych na doradztwo niż na szkolenia.

Prawdopodobnie uważają one, że dążenie do osiągnięcia lepszej pozycji na rynku jest ważniejsze niż inwestowanie w rozwój własnych pracowników.

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

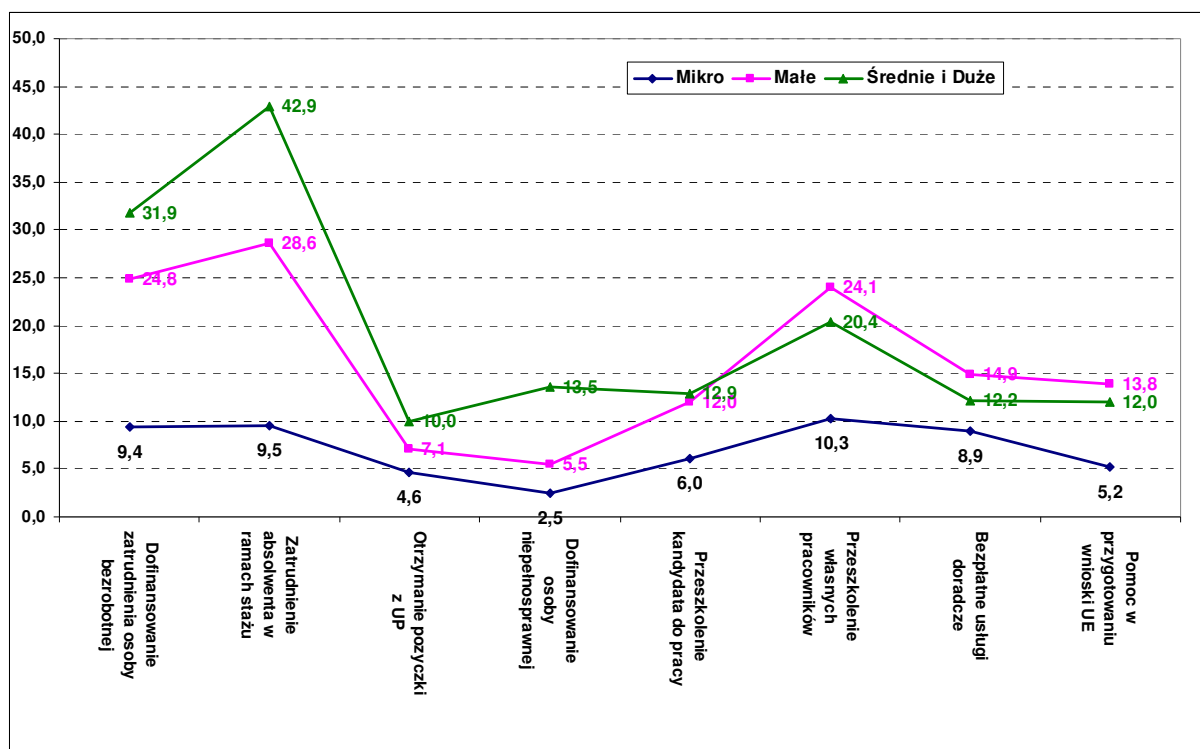


Rys. 2. 48. Częstotliwość korzystania z dostępnych form pomocy świadczonych na rzecz MSP.

Badani przedsiębiorcy bardzo rzadko korzystają z świadczonych na ich rzecz dostępnych form pomocy (Rys. 2.48). Można powiedzieć, że firmy mikro prawie w ogóle nie korzystają z dostępnych form pomocy. Pozostałe firmy osiągają poziom, który można określić mianem bardzo rzadko lub rzadko – małe ($M=11,8$), średnie i duże ($M=16,3$). W poszczególnych segmentach wyróżnionych ze względu na wielkość firm poziom ocen częstości korzystania z dostępnych form pomocy różni się w sposób istotny statystycznie ($F= 16,879$; $p<0,000$). Średnie wyniki są dużo poniżej środka stustopniowej skali.

Analizując rozkład wyników w rozbiciu na poszczególne branże oraz regiony różnice istotne statystyczne nie występują. Inaczej mówiąc, pracodawcy z różnych branż oraz regionów podobnie oceniają częstotliwość korzystania z dostępnej pomocy.

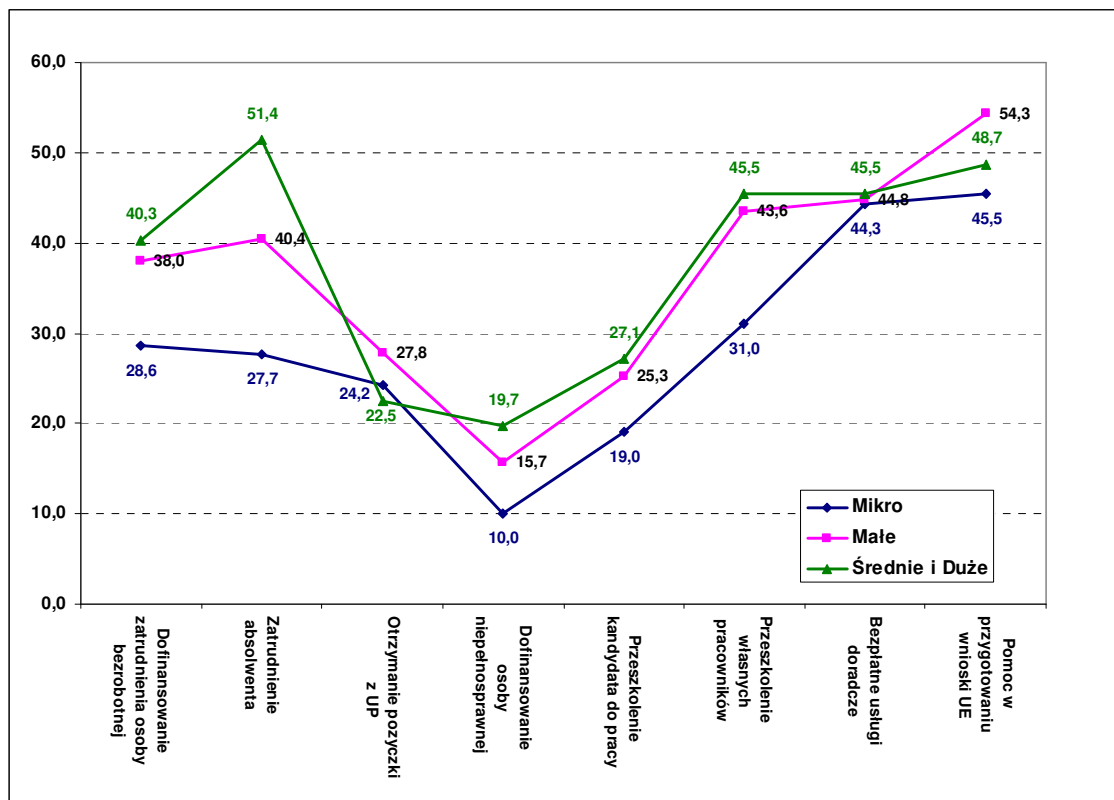
Generalnie rzecz ujmując firmy najczęściej korzystają z pomocy przy zatrudnieniu absolwenta w ramach stażu ($M=19,41$) oraz z przeszkolenia własnych pracowników ($M=15,03$). Z innych form pomocy firmy korzystają w bardzo ograniczony sposób. Z wyżej wymienionych form pomocy korzystają przede wszystkim firmy średnie i duże, a następnie firmy małe. Firmy mikro w znikomym stopniu korzystają z tego rodzaju pomocy. Praktycznie jest to związane z tym, że firmy mikro znacznie rzadziej zatrudniają nowych pracowników niż to ma miejsce w firmach małych czy też średnich i dużych.



Rys. 2.49. Częstotliwość korzystania z różnych form pomocy.

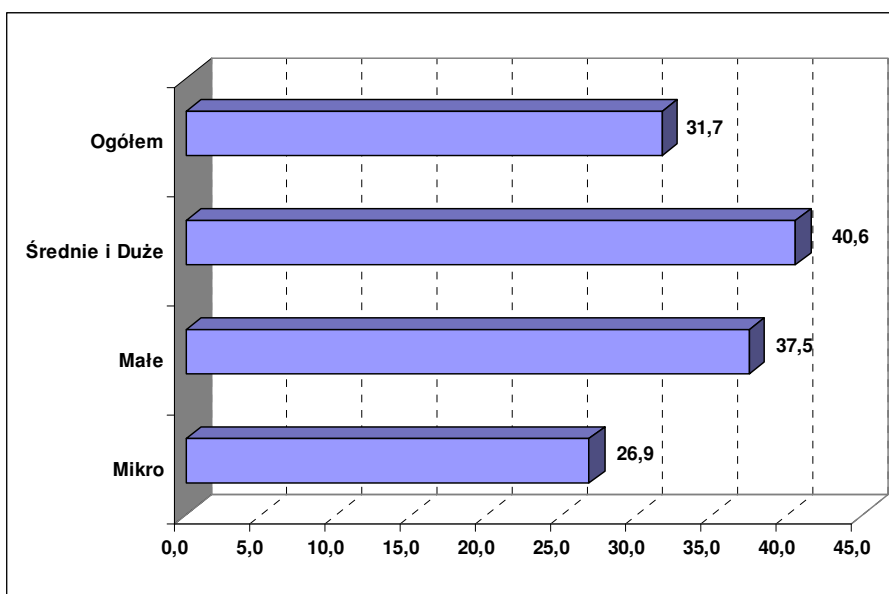
Mimo, że badane firmy rzadko korzystają z różnych form pomocy, nie oznacza to jednak, że nie są zainteresowane pomocą. Wprawdzie firmy mikro w istotnie statystycznie mniejszym stopniu ($F=5,543$; $p<0,035$) chciałyby korzystać z pomocy w porównaniu z firmami małymi, średnimi i dużymi, to jednak i one są bardziej takową pomocą zainteresowane niż było to do tej pory (Rys. 2.49) Ich zainteresowanie pomocą jest na znacznie wyższym poziomie niż było wcześniej. Badane firmy najchętniej skorzystałyby z:

- pomocy związanej z przygotowaniem wniosku o środki pomocowe ($M=48,09$);
- bezpłatnej pomocy doradczej ($M=44,62$);
- pomocy w zakresie zatrudnienia absolwenta w ramach stażu ($M=34,66$) – zainteresowane są zwłaszcza firmy średnie i duże ($M=51,4$);
- dofinansowania zatrudnienia osoby bezrobotnej ($M=32,44$).



Rys. 2.50. Formy pomocy z jakich firma chciałaby skorzystać.

W działalności gospodarczej przeszkodą utrudniającą funkcjonowanie i rozwój są często małe zasoby finansowe. Po wejściu Polski do UE małe i średnie przedsiębiorstwa mogą otrzymać pomoc finansową na wiele różnych działań. Jednakże badani respondenci wskazują niski oraz zróżnicowany poziom optymizmu jeśli chodzi o ocenę możliwości skorzystania ze środków pomocowych (rys. 2. 51). 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. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę, że badani przedsiębiorcy swoje szanse oceniali na stustopniowej skali to wskazywany poziom należy interpretować jako „poniżej średniego”. Przedsiębiorstwa małe jeszcze niżej oceniają swoje możliwości zdobywania środków – ten poziom należy określić jako „raczej niski”, natomiast przedsiębiorstwa mikro oceniają swoje możliwości najniżej – w tym przypadku poziom oceny możliwości uzyskania środków z UE można określić mianem „bardzo niski”.



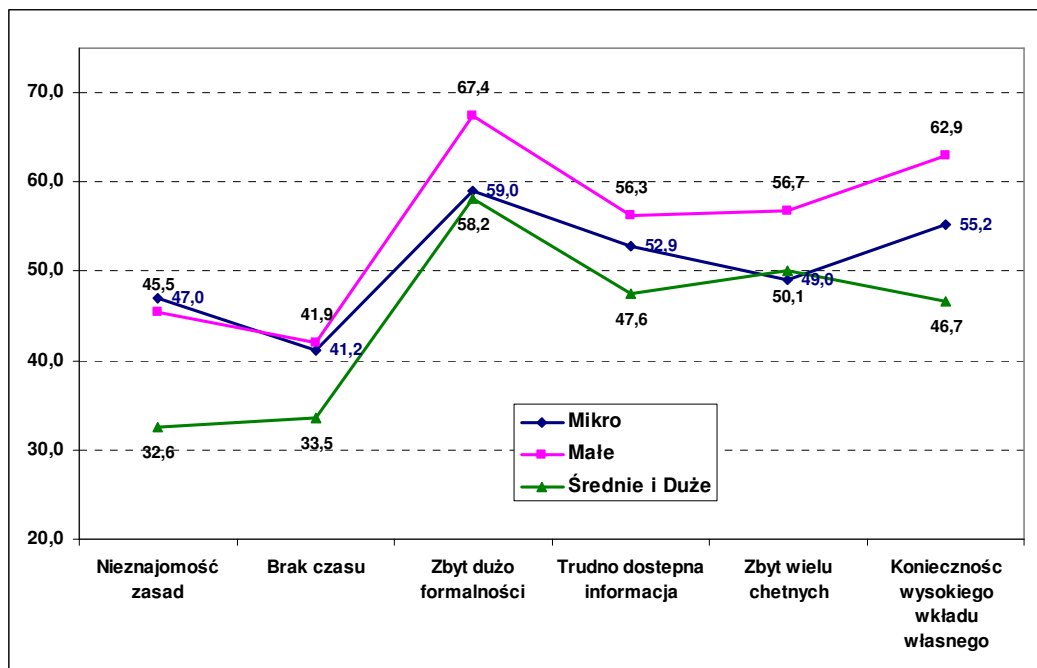
Rys. 2.51. Ocena szans skorzystania ze środków pomocowych dostępnych dla sektora MSP.

Bez względu na wielkość firmy przedsiębiorcy mają małą nadzieję na sukces w staraniu się o środki pomocowe. Bardzo prawdopodobne jest, że tylko nieliczni pracodawcy będą podejmowali starania o pomoc. Skutkiem zaniechania aplikacji będzie utwierdzenie się w przekonaniu o braku szans na środki z UE.

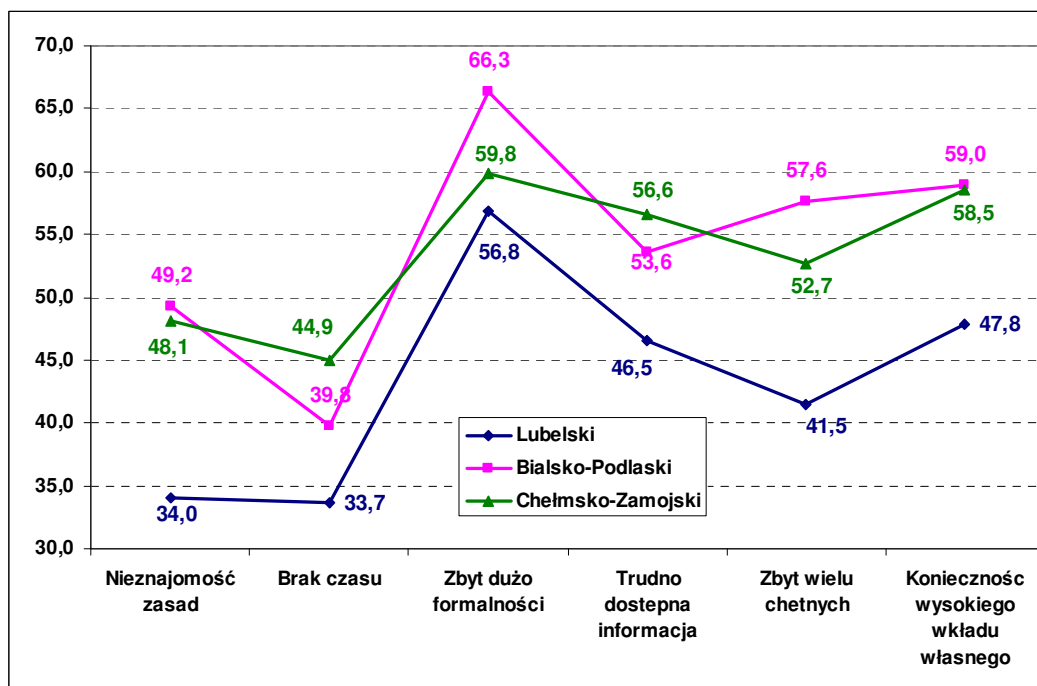
Najwięcej trudności w dostępie do środków finansowych z Unii Europejskiej badanym firmom sprawiają formalności ($M=60,9$) oraz dostęp do informacji ($M=52,9$). Praktycznie tylko te dwie kategorie są w okolicach środka skali. Pozostałe czynniki utrudniają przedsiębiorcom dostęp do środków unijnych w mniejszym stopniu (Rys. 2. 52).

Różnice statystycznie istotne występują tylko w dwóch kategoriach, a mianowicie dotyczą one nieznaności zasad ubiegania się o pomoc ($F=5,277$; $p<0,005$) oraz konieczności wysokiego wkładu własnego ($F=5,229$; $p<0,006$). Firmy średnie i duże są bardziej zorientowane co do zasad ubiegania się o pomoc jak też w mniejszym stopniu przeszkadza im wielkość wkładu własnego. Odwrotnie jest w przypadku firm mikro i małych. Tym w sposób istotny statystycznie przeszkadza w dostępie do środków finansowych z UE nieznanomość zasad oraz wielkość wymaganego wkładu własnego.

Firmom z regionów chełmsko-zamojskiego oraz bialsko-podlaskiego prawie wszystkie wymienione czynniki istotnie bardziej przeszkadzają niż firmom z regionu lubelskiego. Jedynie różnice statystycznie istotne nie występują w ocenie formalności. W tym przypadku bez względu na region formalności przeszkadzają w podobnym stopniu wszystkim firmom. Można powiedzieć, że firmy z regionu lubelskiego są najbardziej obeznane z zasadami obowiązującymi przy ubieganiu się o pomoc finansowa z UE. W najmniejszym też stopniu przeszkadza im konkurencja, czyli duża liczba chętnych oraz wielkość wkładu własnego. Najbardziej przygotowane są do konkurencji w zakresie zdobywania funduszy unijnych.



Rys. 2.52. Dokuczliwość barier w dostępie do środków finansowych z UE w uzależnieniu od wielkości firmy.

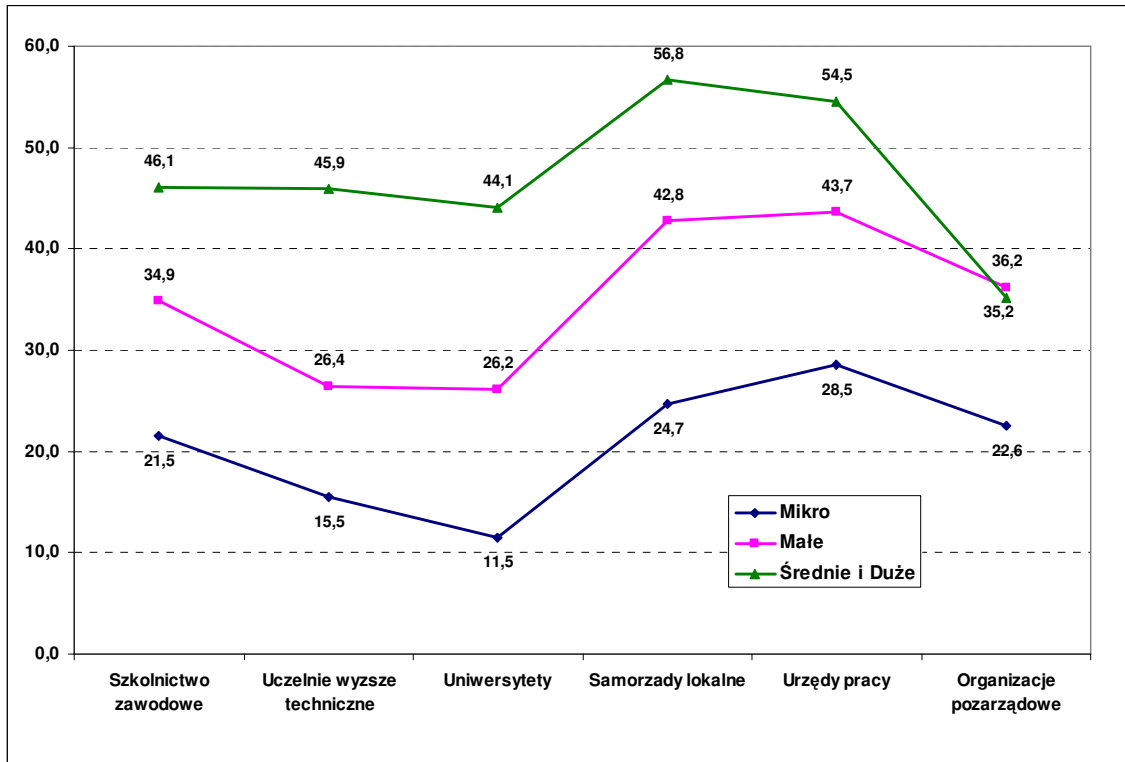


Rys. 2.52a. Dokuczliwość barier w dostępie do środków finansowych z UE w uzależnieniu od lokalizacji firmy.

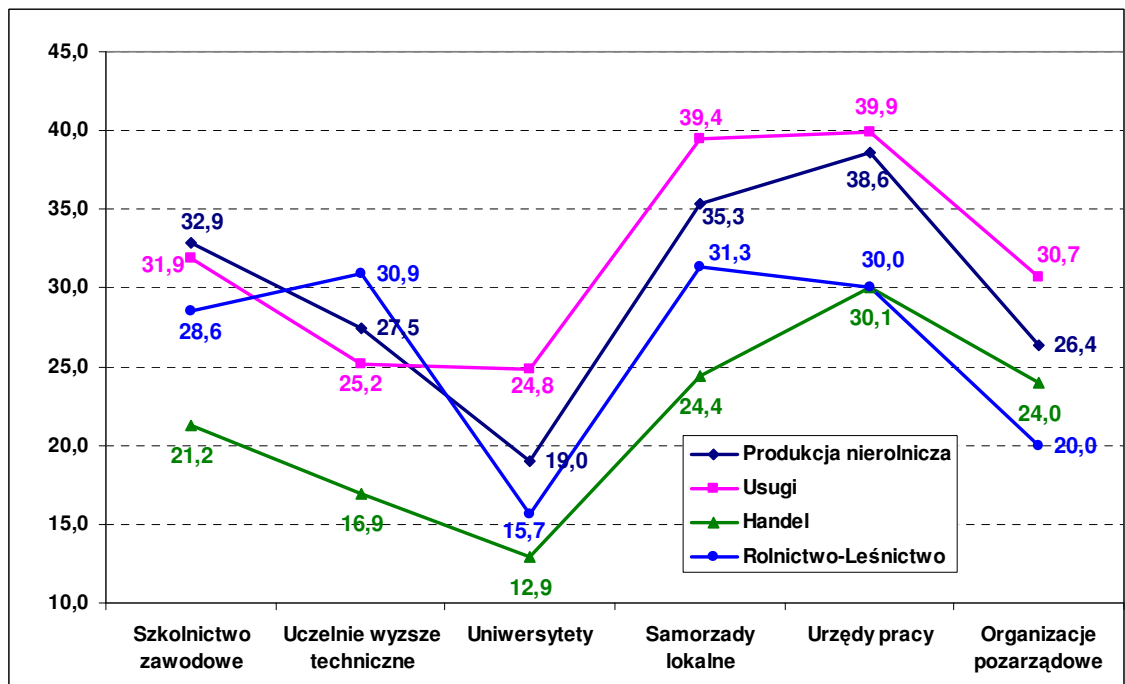
2.7. Współpraca z podmiotami rynku pracy.

Badane firmy w małym tylko stopniu zainteresowane są *współpracą z innymi podmiotami rynku pracy*. Biorąc pod uwagę wszystkie firmy, średnia wynosi $M=28,7$. Firmy najbardziej zainteresowane są *współpracą z samorządem lokalnym* ($M=34,50$), z *urzędami pracy* ($M=36,7$) oraz *organizacjami pozarządowymi* ($M=28,73$). W najmniejszym natomiast stopniu respondenci zainteresowani są *współpracą z sektorem edukacji*. Dotyczy to zarówno *szkolnictwa zawodowego* ($M=29,05$), *technicznych uczelni wyższych* ($M=23,5$) oraz *uniwersytetów* ($M=20,75$). Mimo tak

małego zainteresowania badanych firm współpracą z innymi podmiotami, to wielkość tego zainteresowania zależy także od wielkości firmy (Rys. 2.53). Im firma jest mniejsza tym przejawia mniejszą chęć współdziałania z innymi podmiotami. W aspekcie wielkości firmy są to różnice istotne statystycznie we wszystkich kategoriach na poziomie $p < 0,000$. Badani przedsiębiorcy są najmniej zainteresowani współpracą z uniwersytetami.

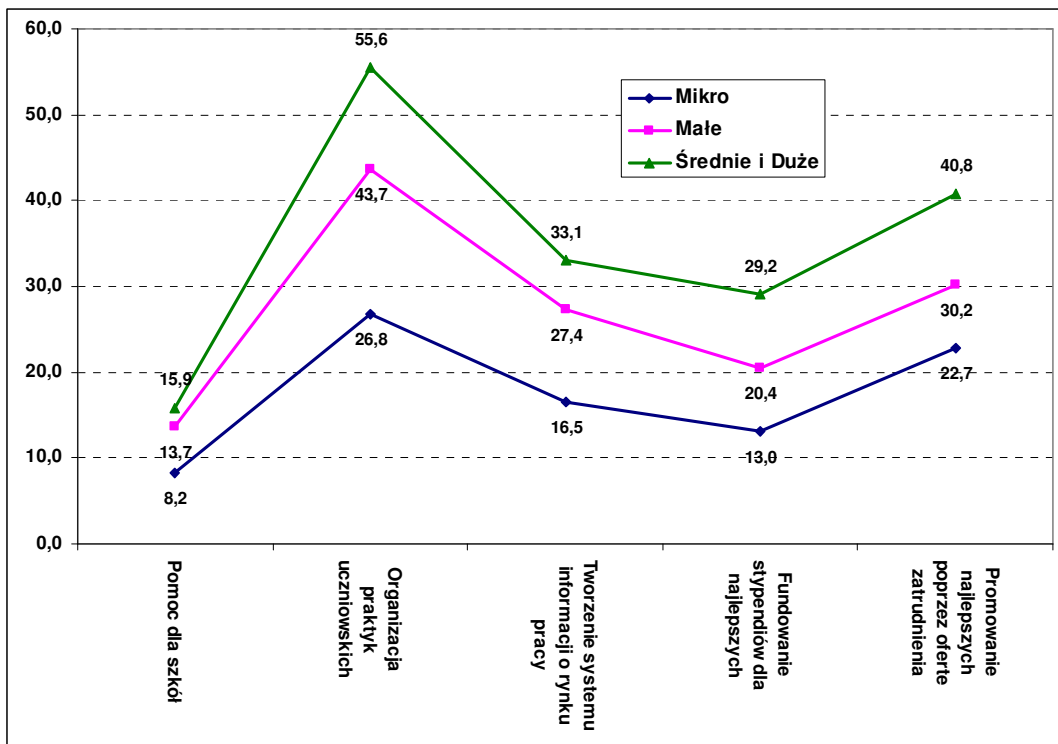


Rys. 2.53. Zainteresowanie badanych firm współpracą z innymi sektorami (porównanie firm różnej wielkości).



Rys. 2.53a. Zainteresowanie badanych firm współpracą z innymi sektorami (porównanie firm z różnych sektorów działalności).

Podobna tendencja, odnośnie zainteresowania, występuje jeżeli analizować je będziemy pod kątem sektora w którym firmy działają (Rys. 2.53a). Najbardziej zainteresowane wszelkiego rodzaju współpracą są firmy z sektora usług (M=32,0) a następnie firmy z sektora produkcji nierolniczej (M=29,96) oraz z sektora rolnictwa i leśnictwa (M=26,6). Najmniej współpracą zainteresowani są przedsiębiorcy z sektora handlu (M=21,59).



Rys. 2. 54. Gotowość do współdziałania ze szkołami zawodowymi.

Odnośnie gotowości do podejmowania różnych form współpracy ze szkołami zawodowymi można powiedzieć, że jest ona na bardzo niskim poziomie (M=22,72). Badane firmy najbardziej zainteresowane są współpracą przy organizacji praktyk uczniowskich (M=35,75) oraz promowaniem najlepszych uczniów poprzez kierowanie do nich oferty zatrudnienia (M=27,61). Innymi dziedzinami współpracy firmy interesują się w znikomym stopniu. Wielkość przedsiębiorstwa wpływa w sposób istotny statystycznie na stopień gotowości firm do współpracy za szkołami zawodowymi ($F=13,256$; $p<0,000$). Największą chęć współpracy deklarują firmy średnie i duże, najmniejszą zaś firmy mikro. Przy czym poziom tej gotowości można określić jako „bardzo mały”.

Wnioski

Przedsiębiorcy nie tylko lubelscy są specyficzną grupą społeczną. Są oni najbardziej aktywnymi i jednocześnie wytrwałymi osobami polegającymi głównie na sobie. Wyniki badań wskazują na następujące wnioski.

a) Przedsiębiorcy bardzo krytycznie oceniają warunki prowadzenia działalności gospodarczej zarówno na Lubelszczyźnie jak i w samym Lublinie. Na tą ocenę mają wpływ m. in. następujące czynniki:

- bardzo małe poczucie własnego wpływu na to co dzieje się w regionie. Dotyczy to zarówno wpływu na poziomie lokalnym (prace radnych, plan zagospodarowania gminy, na lokalną strategię rozwoju) jak i regionalnym tj. niskie poczucie wpływu opracowanie strategii rozwoju regionalnego, prace posłów i senatorów.
- Zachowanie władz lokalnych, które są bardzo słabo oceniane (szczególnie dotyczy to sprawności i szybkości załatwiania spraw w urzędzie, życzliwości urzędników oraz ich kompetencji. Bardzo istotnie wpływającym czynnikiem na negatywną ocenę władz lokalnych jest korupcja).
- Słaby lokalny klimat gospodarczy (dotyczy to działających firm doradczych, „kiepskiej” infrastruktury technicznej oraz bardzo małego wsparcia ze strony organizacji pracodawców)
- Małe zaangażowanie lokalnych i regionalnych Instytucji w proces rozwoju (dotyczy to zarówno Urzędu Marszałka jak i Wojewody oraz Instytucji samorządu lokalnego)

Ocena warunków prowadzenia działalności przekłada się na okres planowania zarówno prowadzonej działalności jak i zatrudnienia. Zazwyczaj jest to planowanie krótkookresowe tj. w perspektywie ok. jednego roku. Nieznacznie dłuższa perspektywa dotyczy planowania rozwoju produkcji i usług. Niepokojącym dla stabilności działalności gospodarczej w regionie lubelskim jest zjawisko polegające na tym, że część pracodawców w ogóle nie planuje rozwoju ani produkcji, ani usług, ani zatrudnienia.

b) Głównym celem działań jakie podejmują pracodawcy jest poszukiwanie nowych rynków zbytu, modernizacja firm oraz zwiększenie asortymentu produktów i usług.

c) Zdaniem pracodawców o sukcesie firmy decyduje przede wszystkim tzw. czynnik ludzki, czyli umiejętności i wiedza zarządu, kadry kierowniczej, specjalistów i pracowników. Na drugim miejscu ważne są stosowane technologie, oprzyrządowanie, dostęp do kapitału.

d) Generalnie większość pracodawców jest optymistycznie nastawiona odnośnie do przyszłości. Dotyczy to szczególnie zwiększenia obrotów firmy i osiągnięcia zysku w kolejnych latach działalności.

e) Pracodawcy dobrze oceniają swoje firmy pod kątem stosowanych materiałów, technologii i oprzyrządowania jednakże nie są zadowoleni ze standardów jakości.

f) Mimo dobrej oceny własnej firmy pod względem technicznym i zasobów ludzkich, swoją pozycję rynkową oceniają dobrze tylko na rynku lokalnym, słabiej w regionie i najslabiej w kraju

g) Własna kadra jest oceniana dobrze (dotyczy to zarówno kierowników, specjalistów jak i pracowników)

3. Ocena pozycji pracobiorców na lokalnych rynkach pracy.

3.1. Wprowadzenie

Badaniami objęto 1098 pracowników w 12 powiatach województwa lubelskiego. Celem organizatorów badań było zebranie materiału reprezentatywnego dla całego regionu.

Badania ankietowe osób aktywnych zawodowo przeprowadzone zostały w ośmiu powiatach ziemskich i czterech grodzkich. Respondenci z powiatów grodzkich stanowią 46,3%, pozostała część pochodzi z powiatów ziemskich (53,7%).

Analizę odpowiedzi na większość pytań z kwestionariusza dokonujemy według wieku, wykształcenia, formy umowy o pracę, miejsca zamieszkania, poziomu zarobków i według płci.

W polskiej literaturze ekonomicznej problematyka rynku pracy, zarówno w opracowaniach teoretycznych jak i empirycznych koncentruje się na temacie bezrobocia. Jest to częściowo zrozumiałe, zważywszy na skalę zjawiska pozostawania bez pracy ciągle w granicach trzech milionów ludzi. Koncentracja zainteresowania na bezrobociu sprawia, że znacznie mniejszą uwagę poświęca się tej części populacji, która znalazła zatrudnienie. Można odnieść wrażenie, że pracujący stanowią raz na zawsze załatwiony problem, stąd nie warto się nimi interesować. W gospodarce rynkowej z definicji nie ma rozwiązań pewnych i to nie tylko w długim, ale i w krótkim okresie. Aktualne tendencje panujące w gospodarce polegają na bardzo dużym przyśpieszeniu zmian, które to zmiany w równie wysokim stopniu dotyczą rynku pracy. Jeszcze kilkadziesiąt lat wstecz przyszły pracownik mógł zaplanować swoją karierę zawodową ze stosunkowo dużą pewnością zrealizowania jej w ciągu swojego życia zawodowego. Obecnie przy tak dużym tempie zmian struktury gospodarki i społeczeństwa staje się to niemożliwe. Posługując się terminologią marketingową cykl życia zawodów ulega szybkiemu skróceniu. Stąd konieczność dokonywania zmiany zawodów przez pracownika w trakcie jego aktywności zawodowej. Przyśpieszenie szeroko rozumianego postępu, globalizowanie się rynków, a w warunkach polskich skutki transformacji systemowej sprawiają, że zmiany ulegają jeszcze większemu przyśpieszeniu. Natomiast część społeczeństwa, szczególnie ta starsza, ukształtowana w poprzednim systemie, związana z przemysłami schyłkowymi, mniej wykształcona, nie znająca wcześniej realiów gospodarki rynkowej, ma poważne problemy na rynku pracy. Stanowi trwały trzon bezrobocia, praktycznie bez szans na zatrudnienie. Długotrwałe pozostawanie bez pracy sprawiło, że osoby te nie są w stanie świadczyć pracy. Ta część bezrobotnych jest bardziej problemem pomocy społecznej niż systemu urzędów pracy.

Skupienie większej uwagi na aktualnie zatrudnionych w celu przygotowania ich pod względem kwalifikacji do zmieniających się wymogów rynku pracy może zapobiec ich rejestracji w urzędach pracy jako bezrobotnych. Tego typu działalność jest nieporównanie trudniejsza od pasywnej, świadczonej dotychczas na rzecz bezrobotnych. Tworzenie scenariuszy dla poszczególnych rynków pracy wymaga dużego doświadczenia w tym zakresie. Potrzebna jest wiedza z zakresu przewidywania struktury przyszłych rynków pracy, jak też dokładna znajomość aktualnie zatrudnionych.

Prezentowane wyniki badań idą w kierunku zdobycia większej wiedzy o tej części podaży siły roboczej, która aktualnie pracuje. Przy pomocy kwestionariusza ankietowego prosiliśmy respondentów o udzielenie szeregu odpowiedzi w formie opinii o rynku pracy, źródłach informacji z których korzystają w zakresie rynku pracy, potrzeb szkoleniowych, perspektyw dalszego zatrudnienia oraz oceny aktualnie wykonywanej pracy.

Przy większości pytań prosiliśmy respondentów o ocenę prawdopodobieństwa zaistnienia danego czynnika lub określenia jego wartości (znaczenia) dla pracownika w skali od 0 do 100. Część pytań miała charakter typu: tak lub nie. Pytania o satysfakcję z wykonywanej pracy zawierały skalę ocen od 1 do 7. W końcowej części kwestionariusza znalazły się pytania o wykształcenie, wiek, formę umowy o pracę, płeć (metryczka).

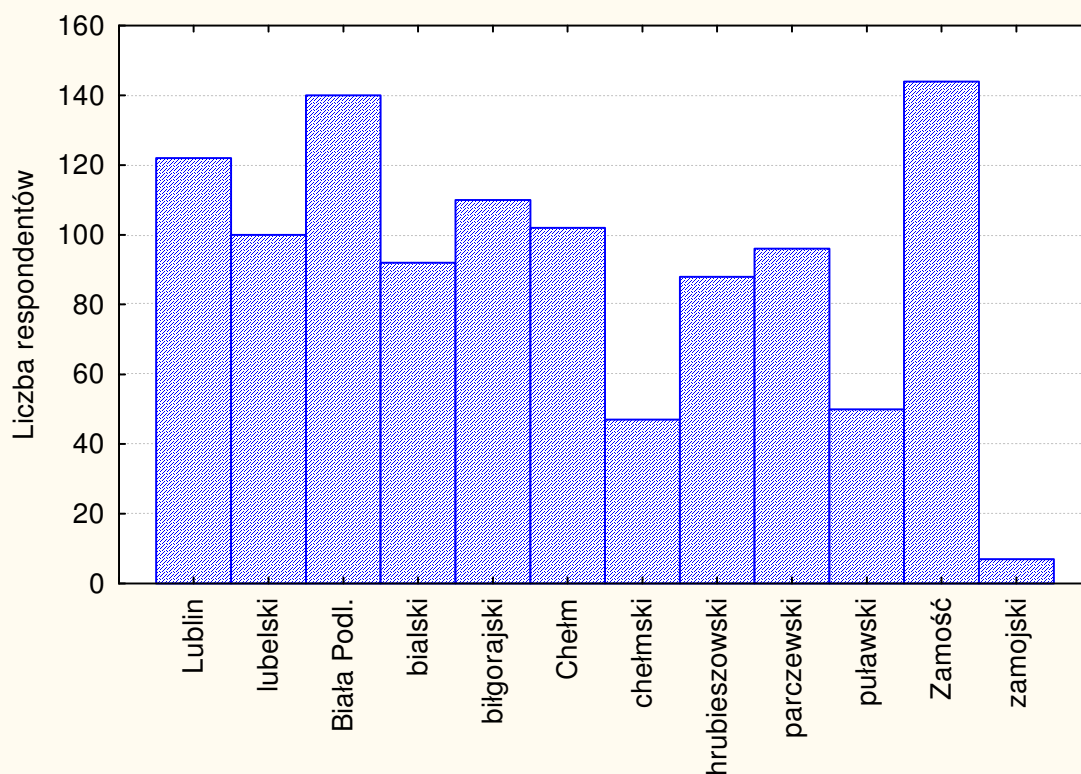
Dobór powiatów do badań został przeprowadzony w ten sposób, żeby był reprezentatywny dla całego województwa. Natomiast ograniczenie ilości powiatów, w których przeprowadzono badania ankietowe było podyktowane organizacją i ekonomią badań.

Liczebność przeprowadzonych ankiet w podziale na powiaty i procentowy udział respondentów z poszczególnych powiatów przedstawia tabela 3.1. Na rysunku 3.1. wielkości liczbowe zostały przedstawione w sposób graficzny.

3.2. Charakterystyka badanej zbiorowości

Tab. 3.1. Liczebność respondentów w powiatach.

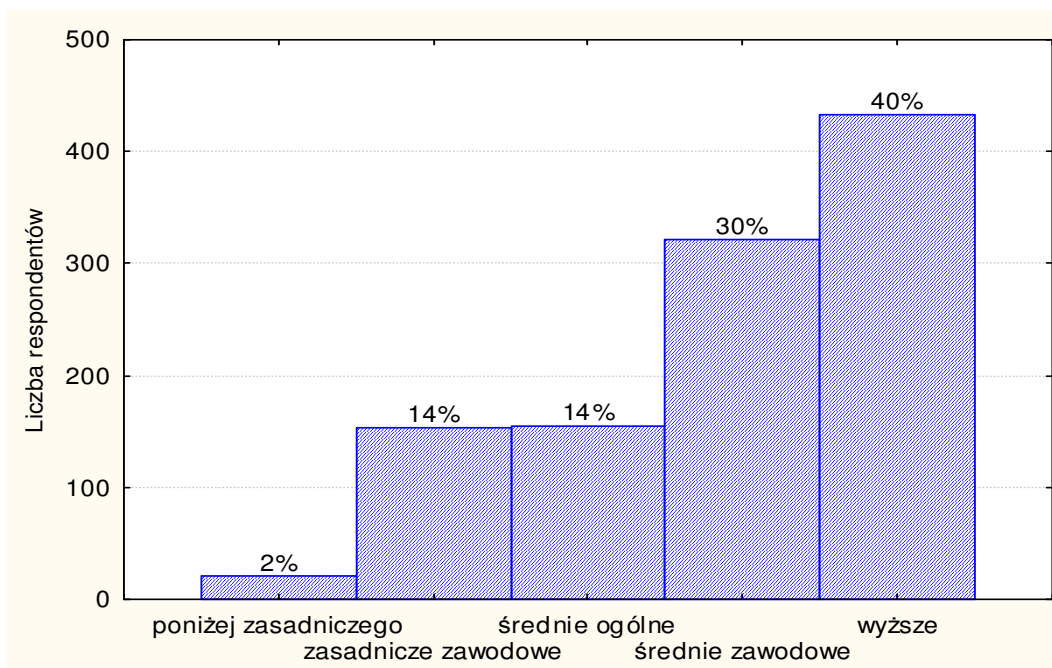
Lp.	Powiat	Liczebność	Procent
1	Lublin miasto	122	11,1
2	lubelski	100	9,1
3	Biała Podlaska	140	12,8
4	bialski	92	8,4
5	biłgorajski	110	10,0
6	Chełm miasto	102	9,3
7	chełmski	47	4,3
8	hrubieszowski	88	8,0
9	parczewski	96	8,7
10	puławski	50	4,6
11	Zamość miasto	144	13,1
12	zamojski	7	0,6
13	Razem	1098	100,0



Rys. 3.1. Liczebność respondentów w powiatach.

Poziom wykształcenia badanych pracowników traktujemy jako jedną z najważniejszych zmiennych. Całą zbiorowość dzielimy na pięć grup. Grupę o najniższym wykształceniu określamy – poniżej zasadniczego. Kolejno ze względu na poziom wykształcenia wyróżniamy: zasadnicze zawodowe, średnie ogólne, średnie zawodowe i wyższe.

Wyniki zaprezentowane na rysunku 3.2. pokazują, że mamy zbyt mały udział pracowników z niższym poziomem wykształcenia i nadreprezentację osób z wykształceniem wyższym. Nadreprezentacja tej grupy jest niekorzystna z punktu metodologicznego, jednak jej wpływ na wyniki nie będzie powodował zniekształcenia, gdyż większość opinii będziemy analizować właśnie w grupach ze względu na poziom wykształcenia. Uważamy, że nadreprezentacyjność osób z wyższym wykształceniem jest w tym wypadku w oparciu o kryterium formalne. Jest to efekt ilościowego rozwoju szkolnictwa wyższego wyrażający się kształceniem w systemie zaocznym. System ten polega na istotnym ograniczeniu zajęć teoretycznych (wykładów, ćwiczeń i seminariów) przy braku doświadczenia praktycznego. Większość osób uzyskujących dyplom ukończenia uczelni wyższej systemem zaocznym, podejmuje naukę bezpośrednio po ukończeniu szkoły średniej. Są to osoby, które albo nie pracowały w trakcie studiów albo wykonywały prace, które nie dawały możliwości weryfikacji bardzo okrojonej wiedzy teoretycznej. Stąd, oparcie się jedynie na kryterium formalnym zawyża udział tej grupy w strukturze. Natomiast poziom kompetencji znacznej części osób z tej grupy nie pozwala zaliczyć ich do kategorii wyższego wykształcenia.

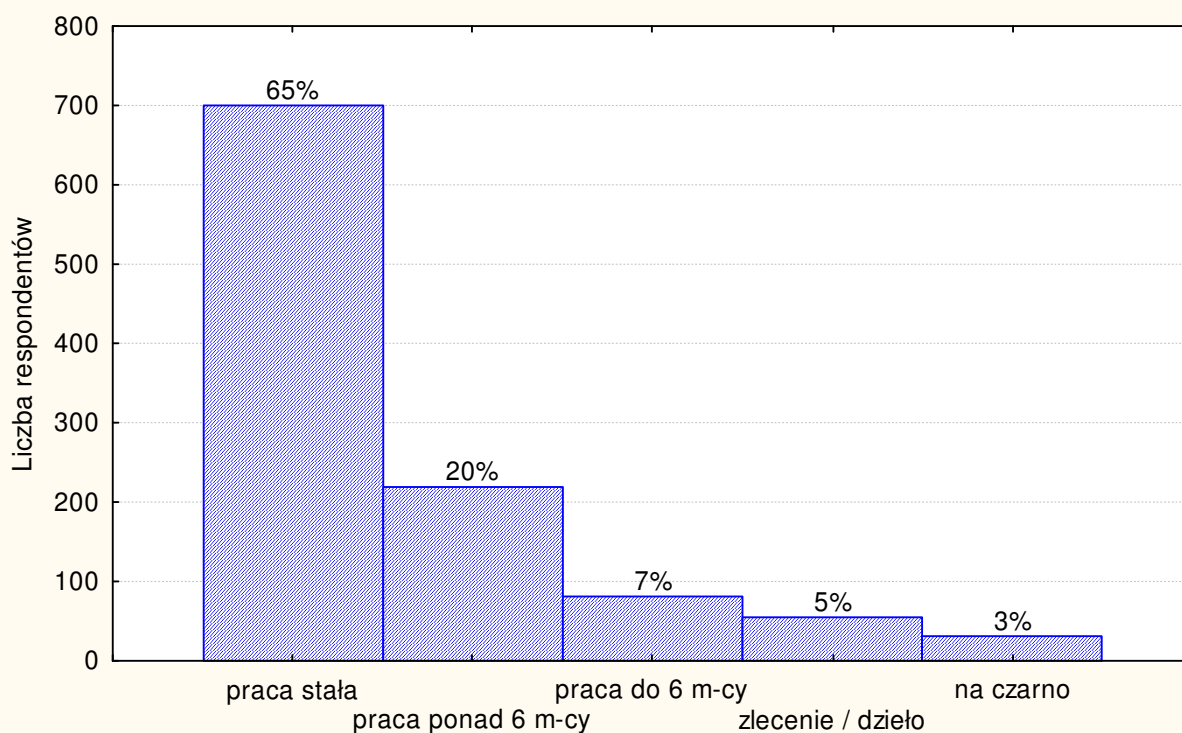


Rys. 3.2. Liczebność i struktura respondentów według wykształcenia.

Strukturę wiekową ankietowanych respondentów prezentuje rysunek 3.3. Osoby do 25 roku życia stanowią 18% ogółu. Ponad połowa a dokładnie 54% mieści się w grupie wiekowej od 26 roku do 45 lat. Natomiast osoby powyżej 46 roku życia wśród respondentów stanowią ponad 28%. Można więc stwierdzić, że w badanej grupie w stosunku do całej zbiorowości pracowników województwa lubelskiego więcej jest ludzi młodych.

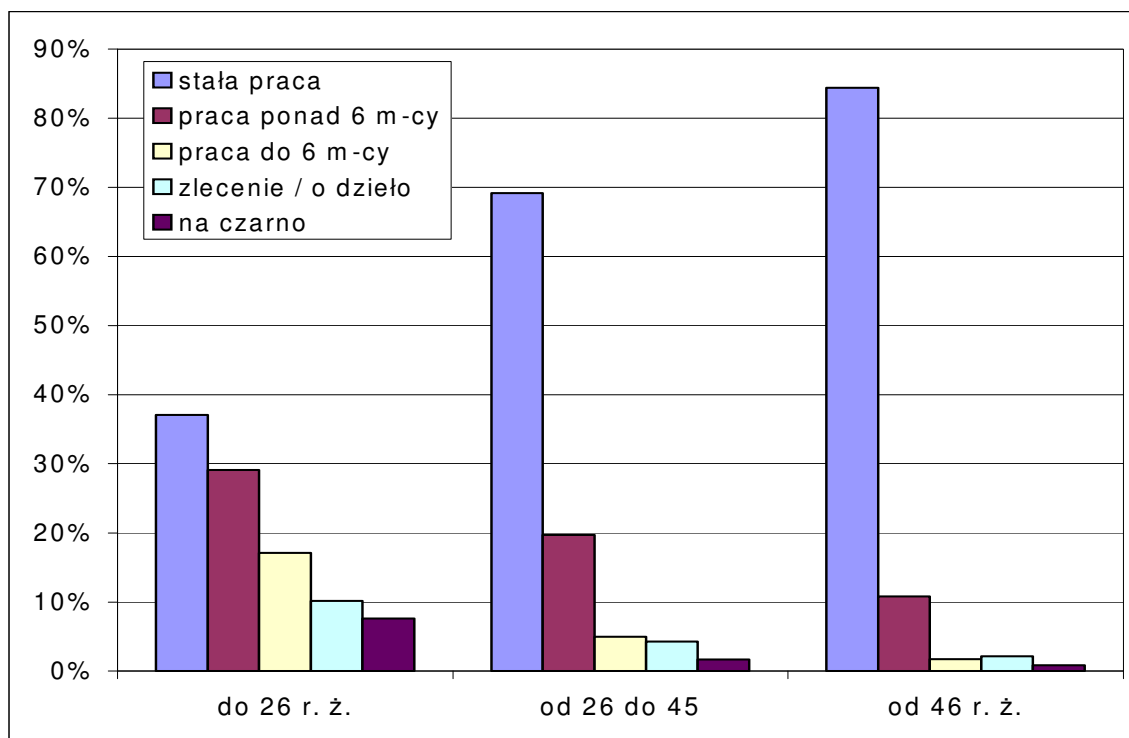
Dobłą charakterystyką zatrudnionych jest forma umowy o pracę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Dwie trzecie respondentów ma stałą umowę na pracę. Jest to forma najbardziej pożądana, co widać później przy analizie oczekiwań pracowników. Co piąty zatrudniony jest na okres ponad 6 miesięcy. Na czas krótszy niż pół roku ma umowę 7% badanych, a 5% pracuje w oparciu o umowę o dzieło albo umowę zlecenie. Natomiast 3% ankietowanych stwierdziło, że pracuje „na czarno”. Zaprezentowane wyniki pokazują, że rynek pracy w województwie lubelskim ma charakter tradycyjny. Pracownicy przywiązują wielką wagę do stałej pracy, a przedsiębiorcy nie uciekają się do bardziej elastycznych form zatrudnienia.

Szacunki zatrudnienia „na czarno” w Polsce sięgają 860 tys. osób co stanowi 6% w stosunku do zatrudnionych. Jednak ujęcie zjawisk nieformalnych w badaniach ankietowych – dotarcie do szarej strefy – jest tak trudne, że nie ma możliwości zebrania materiałów reprezentatywnych, co najwyżej można uzyskać opinie poszczególnych osób. Stąd 3% próby pracujących „na czarno” (wg własnej deklaracji) należy uznać za sukces.



Rys. 3.3. Ankietowani pracownicy w podziale ze względu na formę umowy o pracę.

Analiza respondentów z punktu widzenia formy umowy o pracę i wieku pokazuje, że wśród najmłodszych pracowników (do 26 r. ż.) tylko 37% pracowało w oparciu o stałą umowę o pracę. Natomiast względnie dużo było zatrudnionych na czas określony powyżej 6 miesięcy – 29% i do 6 miesięcy – 17%. Również wśród najmłodszych zdecydowanie najczęściej pracowało w oparciu o umowę zlecenie, bądź umowę o dzieło – ponad 10% a „na czarno” – 8%. Na prezentowane wyniki wpływ mają dwa różne procesy. Z jednej strony, część osób z tej grupy wiekowej rozpoczyna pracę zawodową i naturalną kolejną rzeczą jest, że są zatrudniane na czas określony. Z drugiej strony, ludzie młodzi mając niższą siłę przetargową pracy są zmuszeni akceptować mniej pewne warunki zatrudnienia, bądź nawet pracę „na czarno”. Wyższy odsetek w tej grupie wiekowej ludzi pracujących w oparciu o umowę zlecenie bądź o dzieło należy tłumaczyć upowszechnieniem się takiej formy zatrudnienia, szczególnie w wolnych zawodach lub przy wykonywaniu prac o określonym czasie ich trwania.

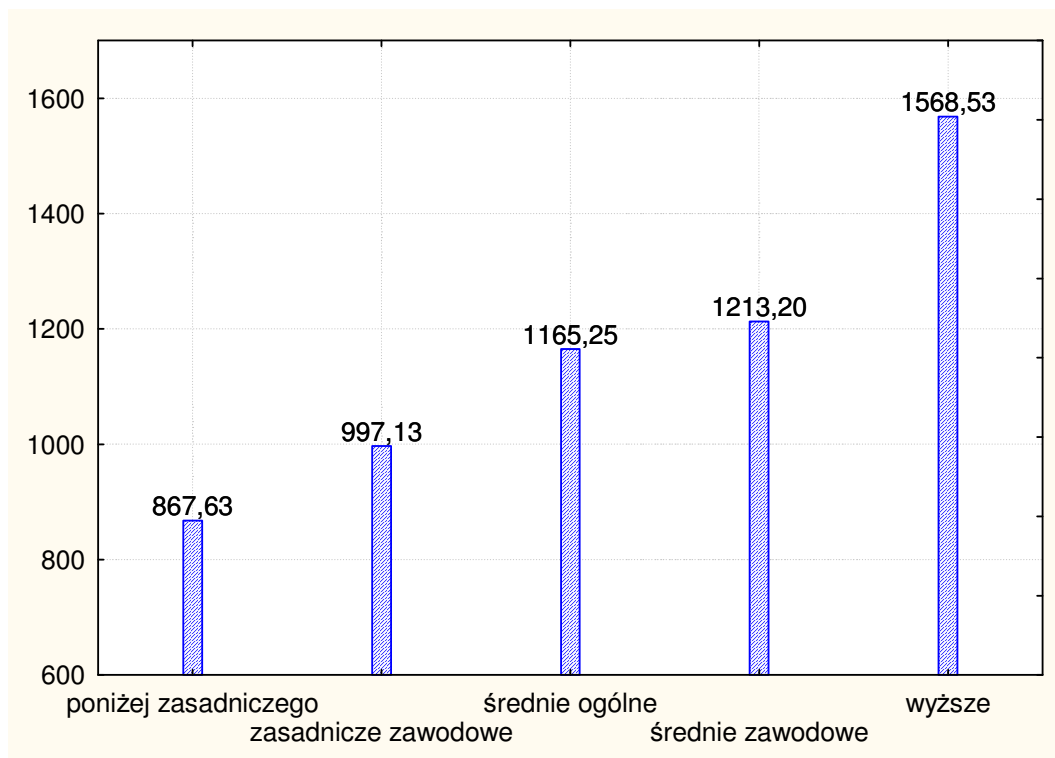


Rys. 3.4. Pracownicy według grup wiekowych i formy umowy o pracę.

W grupie wiekowej od 26 do 45 lat odsetek pracujących w oparciu o stałą umowę o pracę jest prawie dwukrotnie wyższy niż w poprzedniej. Co piąty jest zatrudniony na czas określony ponad 6 miesięcy a pozostałe formy zatrudnienia nie przekraczają pięciu procent.

Z rysunku 3.4. wynika, że prawie 85% respondentów powyżej 46 roku życia było zatrudnionych w oparciu o umowę na czas nieokreślony i tylko 11% pracowało na umowę powyżej 6 miesięcy. Inne formy zatrudnienia wśród najstarszych pracowników dotyczyły po około 1% osób.

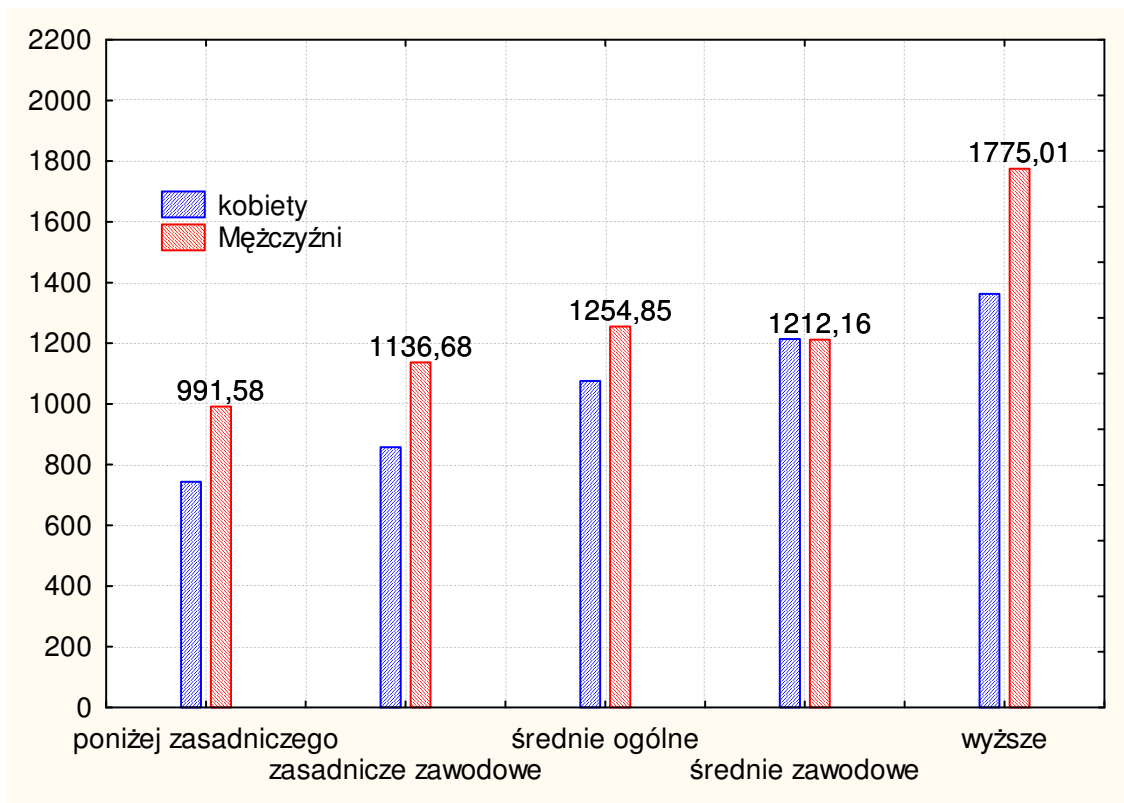
Wyniki badań pokazują, że stała umowa o pracę jest zdecydowanie najpopularniejszą formą zatrudnienia ale będzie ona ustępowała miejsca bardziej elastycznym formom. Wypowiedzi pracowników wskazywały wyraźnie, że stała umowa jest przez nich szczególnie pożądana. Jest to wynikiem zarówno sytuacji na rynku pracy, jak też przeświadczenia, że stała umowa chroni pracownika w dłuższym horyzoncie czasowym. Jest to błędne przeświadczenie, gdyż kodeks pracy chroni tych pracowników jedynie przez maksymalnie trzy miesiące.



Rys. 3.5. Wysokość zarobków według poziomu wykształcenia.

Rysunek 3.5. przedstawiający poziom dochodów dla poszczególnych grup według wykształcenia potwierdza istotną zależność pomiędzy kapitałem ludzkim a wynagrodzeniem ($F=17,00$; $p<0,000$). Osoby z wykształceniem wyższym otrzymywały dochody o ponad 80% wyższe od najniżej wykształconych. Również za istotną należy uznać różnię w dochodach pomiędzy wykształceniem średnim zawodowym a wyższym wynoszącą 23%. Wyniki internetowego badania wynagrodzeń za rok 2004 są bardzo podobne. Różnice pomiędzy skrajnymi grupami wykształcenia w poziomie dochodów z pracy wynosiły w przypadku mężczyzn - 70% a kobiet – 90%.⁴

⁴<http://wynagrodzenia.pl>



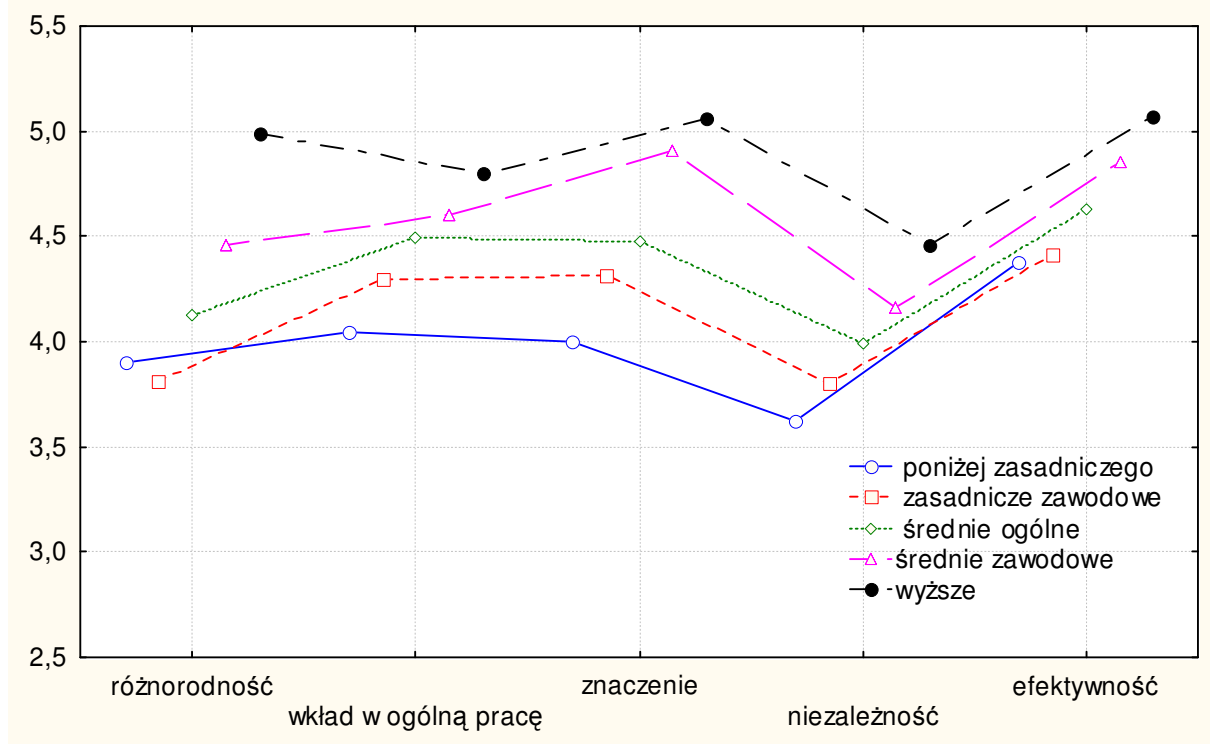
Rys. 3.6. Wysokość zarobków według poziomu wykształcenia i płci.

Ważnym czynnikiem pozwalającym opisać zatrudnionych jest poziom dochodów osiąganych z tytułu pracy (Rys. 3.6). Istnieje często obawa, że tego typu informacje, ze względu na ich zbyt ważne znaczenie dla zainteresowanych, mogą nie odzwierciedlać rzeczywistości. Część respondentów może zaniżać, część natomiast zawyżać swoje dochody. Duża liczebność próby sprawia, że jeśli takie przypadki zdarzają się, to ich skutki znoszą się. Pobieżna analiza wykresu pozwala na pozytywną ocenę materiału empirycznego. Przeciętne wynagrodzenie dla całej zbiorowości wynosiło 1348 zł. Dochody kobiet wynosiły 1215 zł i były niższe od dochodów mężczyzn (1393 zł) - o 12,8%. Różnice w zarobkach pomiędzy kobietami i mężczyznami największe były w grupach najniżej wykształconych: poniżej zasadniczego i z zasadniczym zawodowym 25% na niekorzyść kobiet ($F=2,62$; $p=0,033$). O 1,5 punktu procentowego mniejsza była różnica w grupie osób z wyższym wykształceniem. Natomiast osoby z wykształceniem średnim zawodowym, zarówno kobiety jak i mężczyźni, zarabiali dokładnie po równo. Wyniki internetowego badania wynagrodzeń przeprowadzone w 2004 roku pokazują, że w województwie lubelskim różnice pomiędzy dochodami kobiet i mężczyzn były o 2 punkty procentowe większe. Natomiast poziom wynagrodzeń w 2004 roku był niższy o 6% stosunku do omawianych badań ankietowych z 2005.

3.3. Subiektywna ocena wykonywanej pracy

Przeprowadzając badania pracowników chcieliśmy poznać ich subiektywną ocenę wykonywanej pracy. W tym celu zadaliśmy 5 pytań dotyczących oceny wykonywanej pracy, na które odpowiadali stosując skalę ocen od 1 do 7. Zapytaliśmy również o ogólną satysfakcję,

zadowolenie z wykonywanej pracy oceniane w skali od 0 do 100. Rysunki od 3.7. do 3.12. przedstawiają zebrane wyniki badań.



Rys. 3.7. Subiektywna ocena wykonywanej pracy według wykształcenia.

Rys. 3.7. pokazuje wyniki odpowiedzi na pytania dotyczące subiektywnej oceny pracy wykonywanej przez pracownika ($F=2,51$; $p=0,0008$). Pracownik mógł zaznaczyć na skali od 1 do 7 swoją ocenę wykonywanej pracy. Cyfry 1 i 2 oznaczały niską ocenę, cyfry 3, 4 i 5 umiarkowaną ocenę a 6 i 7 wysoką. Pracownicy odpowiadali kolejno na następujące pytania:

1. Na ile różnorodna jest Pana/Pani praca?
2. Jaka część ogólnie wykonywanej w firmie pracy należy do Pana/Pani obowiązków?
3. Ogólnie ujmując, na ile ważna jest Pana/Pani praca?
4. Jak bardzo jest Pan/Pani niezależny(a) w swojej pracy?
5. W jakim stopniu, obserwując efekty swojej pracy, może Pan/Pani samodzielnie ocenić poziom jej wykonania?

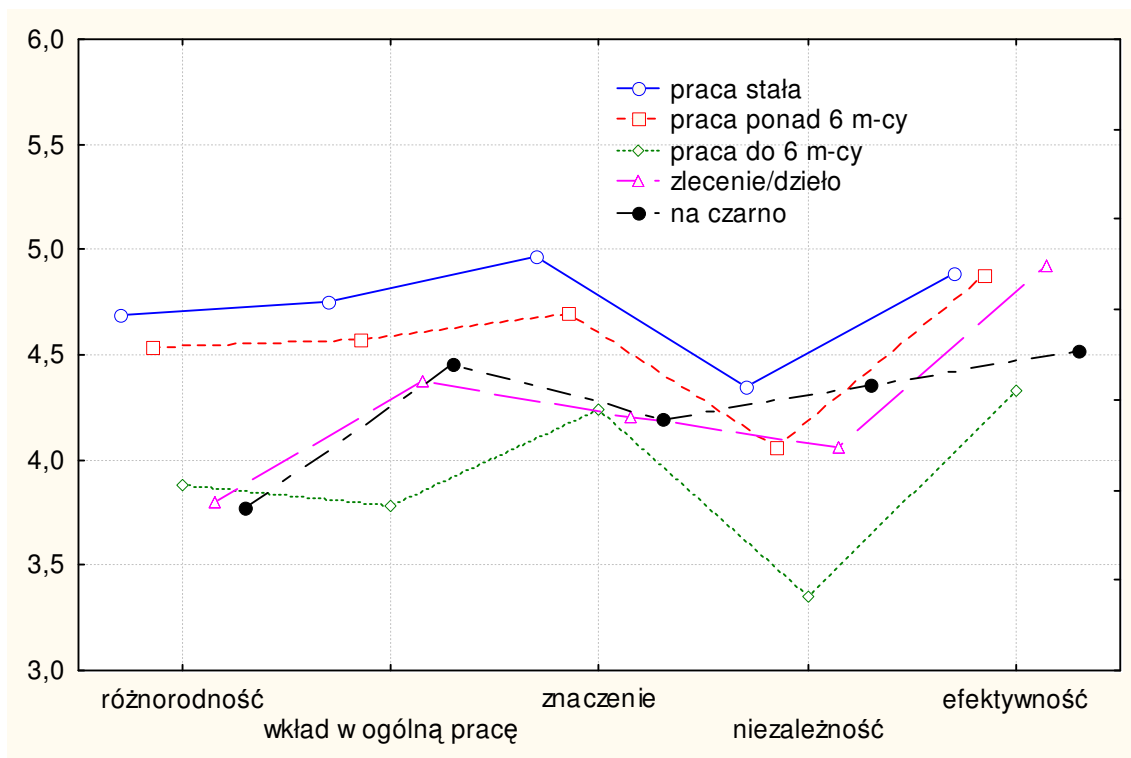
Analiza odpowiedzi na tak postawione pytania pokazuje, że we wszystkich pięciu pytaniach najniższe oceny wystawili pracownicy najniżej wykwalifikowani (dolna krzywa wykresu). W miarę przechodzenia do grup z wyższymi kwalifikacjami oceny są coraz wyższe. Najwyższe oceny wystawili pracownicy z wykształceniem wyższym (górną krzywą na wykresie).

Najlepsze oceny wystawili pracownicy przy pytaniu o możliwości samodzielnej oceny poziomu wykonania pracy, a różnice pomiędzy grupami ze względu na wykształcenie w tym przypadku są najmniejsze.

Równie wysoko oceniono różnorodność wykonywanej pracy i jej społeczne znaczenie, aczkolwiek w tych odpowiedziach różnice pomiędzy grupami ze względu na wykształcenie są o

wiele większe. Najniższe oceny pracownicy wystawili odpowiadając na pytanie o niezależność w pracy. Średnie wartości policzone dla analizowanych grup przy poszczególnych pytaniach w 7-stopniowej skali nie różnią się więcej niż o 1 punkt.

Odpowiedzi dotyczące oceny wykonywanej pracy analizowane według formy umowy o pracę pokazują, że najwyższe oceny wystawili pracownicy zatrudnieni na czas nie określony, a tylko nieco niższe ci, którzy mają umowy na ponad 6 miesięcy (Rys. 3.8). Natomiast najgorzej swoją pracę ocenili osoby zatrudnione na okres do 6 miesięcy. W skrajnych przypadkach różnica przekracza 1 punkt w 7-punktowej skali ($F=3,07$; $p<0,000$).



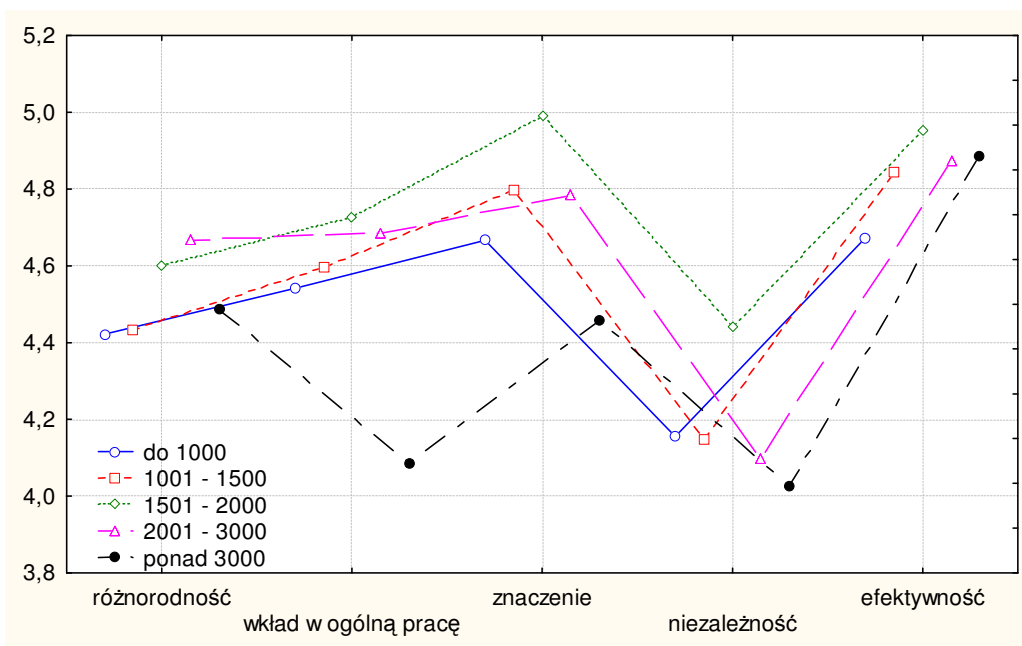
Rys. 3.8. Subiektywna ocena wykonywanej pracy według formy umowy o pracę.

Zebrane wyniki świadczą o tym, że pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony wykonują pracę bardziej różnorodną, ich obowiązki w miejscu pracy obejmują szersze spektrum czynności, efekty wykonywanej przez nich pracy mogą wpływać na innych ludzi, cieszą się większą autonomią i swobodą w pracy oraz mają możliwość samodzielnie ocenić poziom wykonanej pracy. Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, są to osoby z dłuższym stażem pracy, reprezentujący wyższy kapitał ludzki, pełniący ważniejsze funkcje w strukturze organizacyjnej i to pozwoliło im wyżej ocenić wykonywaną pracę.

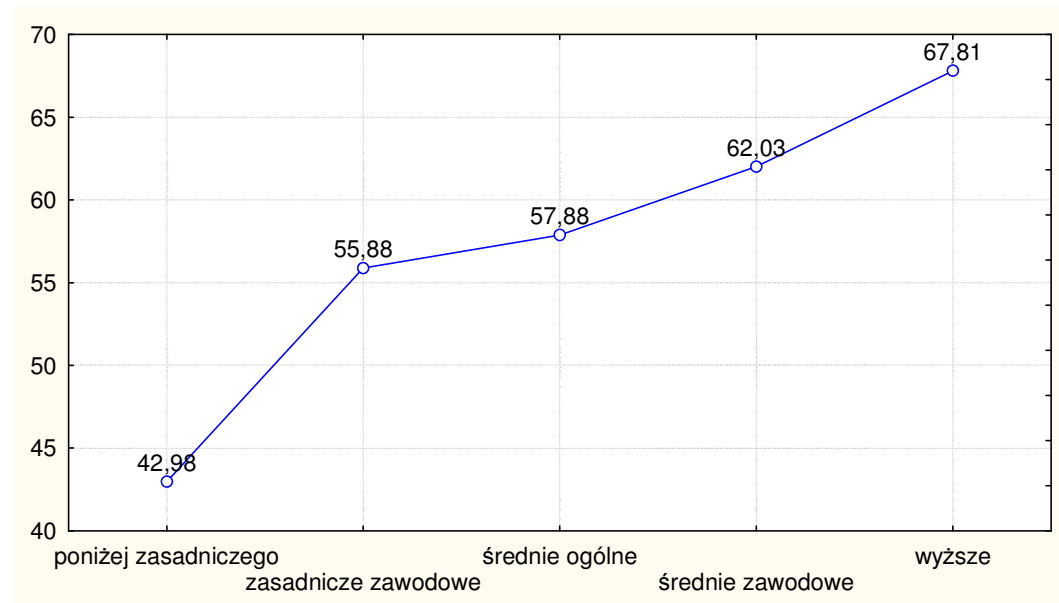
Analiza odpowiedzi na pytania dotyczące subiektywnej oceny wykonywanej pracy przy uwzględnieniu wielkości dochodów pokazuje, że różnice są niewielkie i w żadnym przypadku nie przekraczają 1 punktu w 7-stopniowej skali (Rys. 3.9.). Z badań wynika, że najniższe noty wystawiły skrajne grupy dochodowe to znaczy zarabiające najmniej (do 1000 zł) i najwięcej (ponad

3000 zł). Osoby z najwyższymi dochodami niżej od pozostałych oceniły wykonywaną pracę pod względem swojej roli w całości procesu, w którym uczestniczą, jako mniej znacząco wpływającą na innych i niżej oceniły swoją niezależność w pracy. Natomiast osoby o najniższych dochodach niżej od innych oceniły różnorodność i możliwość samodzielnej oceny wykonywanej pracy. Trudnym do wytłumaczenia jest fakt, że najwyższe oceny wystawili pracownicy ze środkowej grupy dochodowej od 1501 – 2000 zł. Logicznie należałoby oczekiwać, że to ludzie lepiej wynagradzani wykonują (kontrolują wykonanie) większą część całości i ich ocena winna być wyższa. Można przypuszczać, że w tym przypadku na odpowiedziach zaważyło ich oczekiwanie wykonywania większej całości.

Prosiłiśmy respondentów o określenie jaką mają satysfakcję, zadowolenie z wykonywanej pracy. Oceny mogły być podawane w skali od 0 do 100.



Rys. 3.9. Poziom zadowolenia z pracy według wysokości wynagrodzenia



Rys. 3.10. Poziom ogólnej satysfakcji z pracy według wykształcenia.

Z rysunku 3.10 wynika, że poziom satysfakcji z pracy istotnie zależy od poziomu wykształcenia ($F=9,43$; $p<0,000$). O ile osoby legitymujące się wykształceniem niższym niż zawodowe oceniły swoją satysfakcję na poziomie 43 punkty to najlepiej wykształceni na poziomie - 68. Pracownicy z wykształceniem zasadniczym zadowolenie określili na 56, a średnim ogólnokształcącym - 58 i średnim zawodowym – 62 punkty. Okazuje się, że nie tylko warunki zatrudnienia (forma umowy o pracę), ale również poziom kapitału ludzkiego wpływa na satysfakcję z pracy. Ogólnie wysoka satysfakcja z wykonywanej pracy (ponad 60 punktów) wynika z pewnością w pewnym stopniu z sytuacji na rynku pracy. Praca staje się wartością sama w sobie.

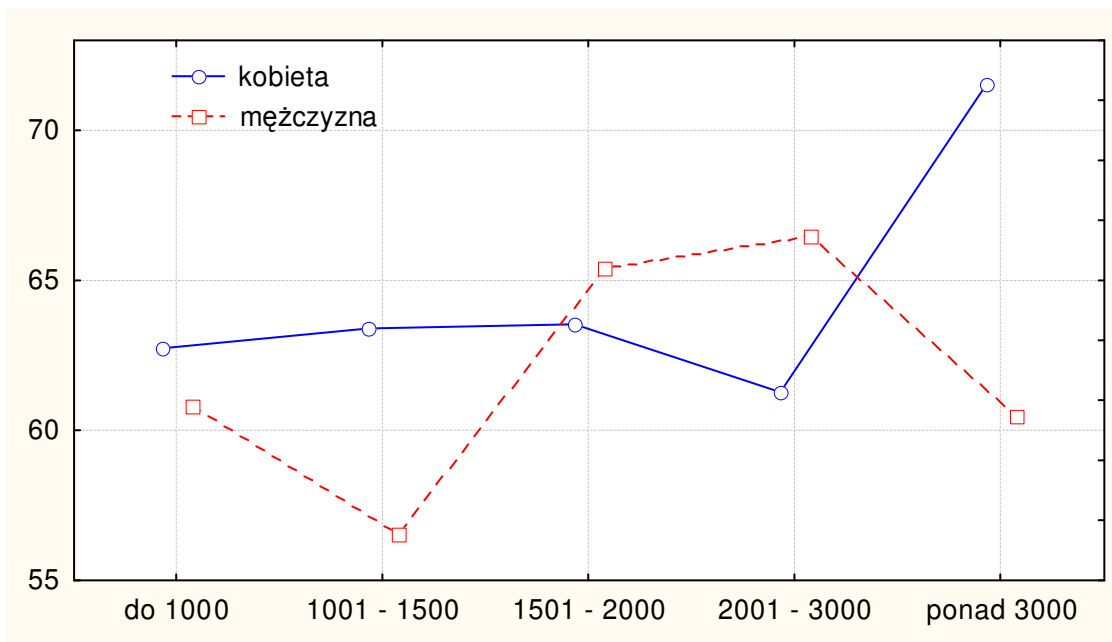
Szczegółowa analiza opinii w ramach grup wykształcenia pokazała, że wśród osób z wykształceniem wyższym bardziej zadowolone są osoby starsze. W grupie o najniższych kwalifikacjach natomiast najmniej zadowolone są osoby w średnim wieku. Osoby z wykształceniem zawodowym i średnim bez względu na wiek określiły swoją satysfakcję na bardzo zbliżonym poziomie – 60 punktów w 100 punktowej skali.

Podzieliliśmy badaną zbiorowość ze względu na odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy. Wyniki obliczeń pokazują, że odległość miejsca wykonywanej pracy nie wpływa na poziom zadowolenia z pracy. Zważywszy na problemy komunikacyjne, jakie występują w Polsce należałoby oczekiwać, że dłuższe dojazdy wpłyną na niższe zadowolenie z wykonywanej pracy.

Otrzymane wyniki można wytłumaczyć ewentualnymi korzyściami płacowymi lub pozapłacowymi rekompensującymi trudności dojazdu i stracony czas przez pracownika. I tu również wytłumaczeniem może być sama praca jako korzyść, która rekompensuje niedogodności związane z dojazdem. Różnice w poziomie satysfakcji nie przekraczały 3 punktów w 100 stopniowej skali, a najwyższy poziom wskazali ci, którzy dojeżdżali do pracy do 25 km.

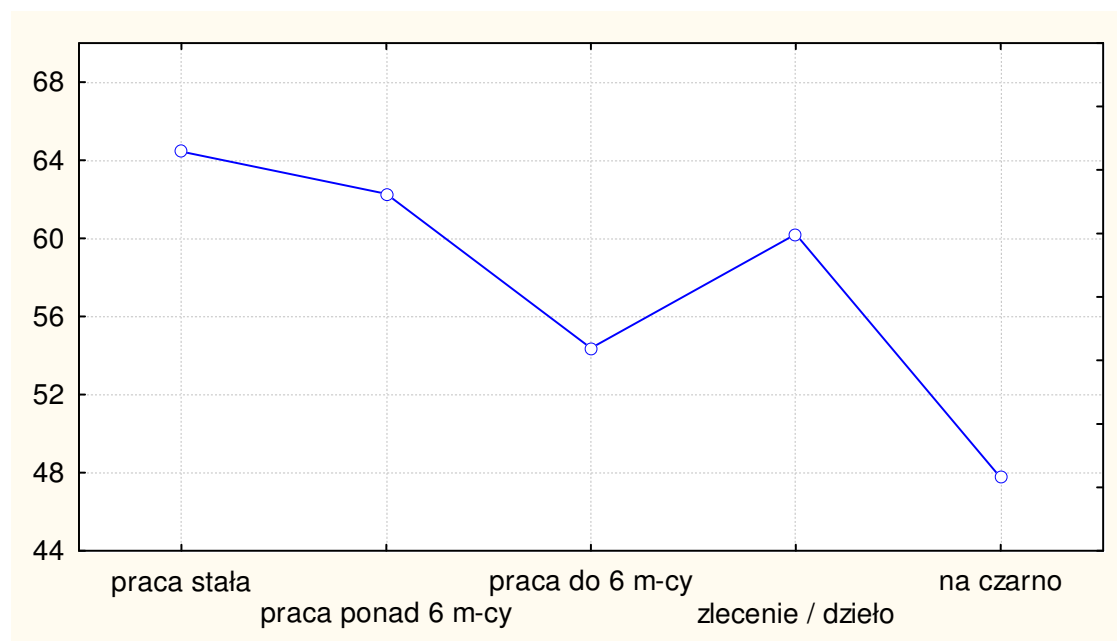
Interpretacja wyników dotyczących zadowolenia z pracy według płci i wysokości zarobków nastrocza duże trudności szczególnie w przypadku mężczyzn, których ocena jest najniższa w grupie dochodowej od 1001 do 1500 PLN (Rys. 3.11). Najwyżej swoją satysfakcję ocenili zarabiający pomiędzy 2001 a 3000. Natomiast ci, którzy wykazali się zarobkami najwyższymi, powyżej 3000 PLN istotnie niżej ocenili zadowolenie z pracy. W sumie różnica pomiędzy grupami dochodowymi w ocenie satysfakcji z pracy wynosiła 10 punktów.

Natomiast kobiety wykazały się stabilnością oceny zadowolenia z pracy bez względu na poziom zarobków w grupie zarabiających do 3000 zł miesięcznie. Kobiety uzyskujące dochody powyżej tej kwoty są znacznie bardziej usatysfakcjonowane swoją pracą.



Rys. 3.11. Poziom ogólnej satysfakcji z pracy według płci i wysokości zarobków.

Wyniki badań, które prezentuje rysunek 3.12. pokazują, jaką satysfakcję z pracy mają pracownicy w podziale na formę zawarcia umowy o zatrudnieniu. Najbardziej zadowolone z pracy są osoby zatrudnione w oparciu o bezterminową umowę o pracę ($F=5,89$; $p=0,0001$). Statystycznie poziom zadowolenia tej grupy wynosi 65. Wszyscy zatrudnieni legalnie oceniają swoje zadowolenie powyżej 50. Jedynie pracujący „na czarno” swoją satysfakcję z pracy oceniają poniżej 50. Wysoki ogólny poziom zadowolenia świadczy o tym, że sama praca daje podstawy do zadowolenia i satysfakcji.



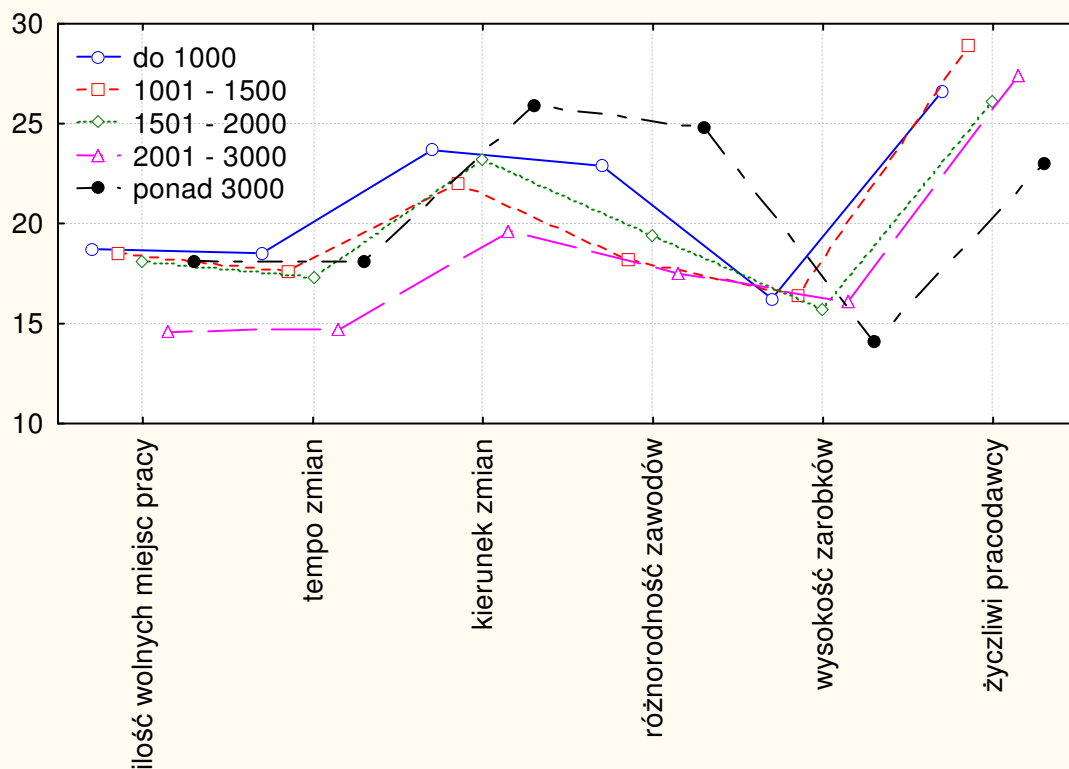
Rys. 3.12. Poziom satysfakcji z pracy według formy umowy o pracę.

3.4. Lokalny rynek pracy

Zamiarem organizatorów badań było spojrzenie na rynek pracy oczami jego bezpośrednich uczestników. Pracownicy jako przedstawiciele podaży pracy mają wiedzę jak funkcjonuje rynek pracy szczególnie lokalny. Ta część podaży jaką są pracownicy nie jest skażona negatywną oceną, jaką mogą wyrażać bezrobotni. Pracownicy są aktywnymi uczestnikami gry rynkowej, a nawet więcej - oni na rynku odnieśli sukces. Pracownicy na rynku otrzymali to co jedynie jest deficytowe w gospodarce rynkowej czyli pracę. Jest to powód do zadowolenia i sukcesu, ale jednocześnie pole poprawienia swojej sytuacji przetargowej, szczególnie poprzez zwiększenie własnej konkurencyjności. Warunkiem wykorzystania własnej konkurencyjności jest znajomość zasad jakie panują na tym rynku, czy reguł gry, jak też znajomość całego lokalnego rynku pracy. Stąd znaczenie źródeł informacji i szeroko rozumianych instytucji tego rynku, łącznie z tymi które zajmują się podnoszeniem konkurencyjności pracownika.

Konkurencję na rynku pracy należy rozumieć, jako chęć uniknięcia przedstawienia przez innych (pracowników) korzystniejszej oferty. Na tę korzystniejszą ofertę składają się przede wszystkim kwalifikacje, elastyczność, mobilność i inne cechy. Spuścizną poprzedniego systemu głęboko zakorzenioną w mentalności pracowników jest brak zrozumienia potrzeby ciągłego podnoszenia kwalifikacji, nie mówiąc już o przekwalifikowaniach zawodowych. Oczekiwanie, że otrzymamy pracę spełniającą nasze warunki bez potrzeby dostosowania się do wymogów pracodawcy świadczy o niskiej elastyczności pracowników. Przeświadczenie o wykonywaniu przez całe zawodowe życie raz wyuczonego zawodu w miejscu zamieszkania świadczy o niskiej mobilności zawodowej i terytorialnej.

W opracowaniu próbujemy zweryfikować na ile w mentalności pracowników w ciągu ostatnich kilkunastu lat zaszły zmiany pozwalające na poprawne funkcjonowanie na rynku pracy.



Rys. 3.13. Ocena lokalnego rynku pracy według grup dochodowych.

Zapytaliśmy pracowników *jaki jest według nich rynek pracy w powiecie, w którym mieszkają*, prosząc o ocenę pod następującymi względami:

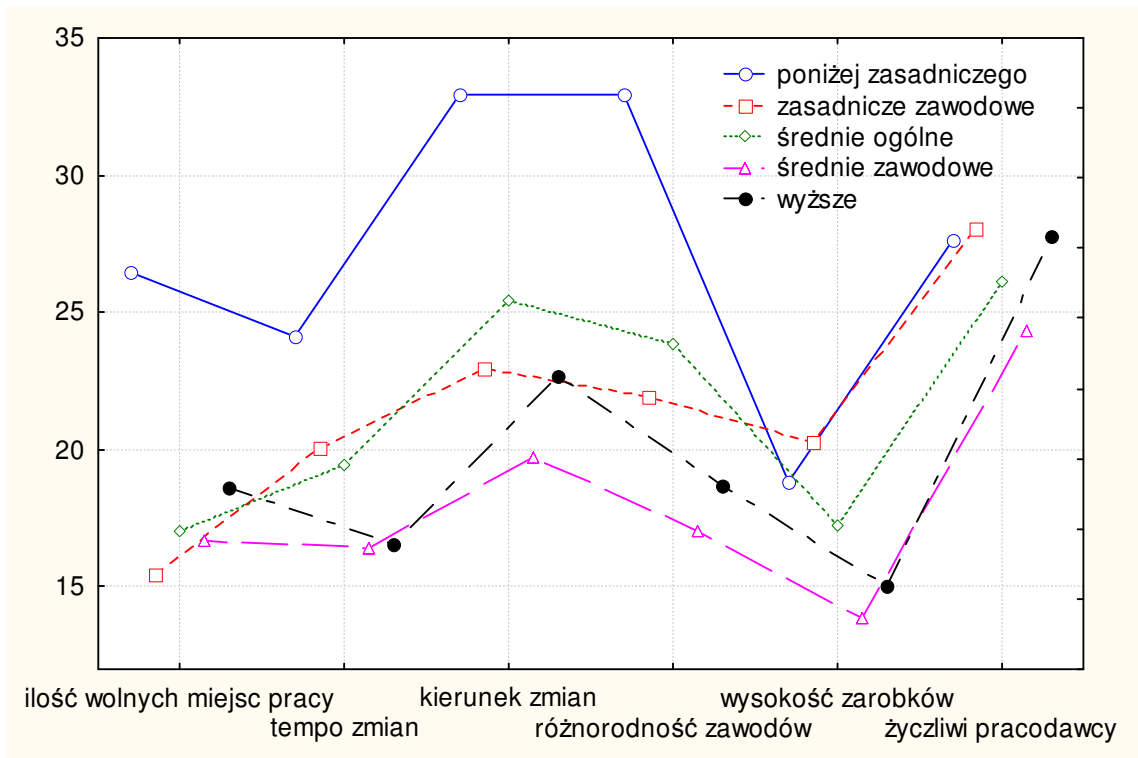
- Ilość wolnych miejsc pracy,
- Tempo zmian,
- Kierunek zmian,
- Różnorodność zawodów do wyboru,
- Wysokość zarobków,
- Życzliwość pracodawców.

Należy stwierdzić, że ocena lokalnych rynków pracy w opiniach pracowników ogólnie jest bardzo niska. Ilość wolnych miejsc pracy została oceniona na poziomie 18 punktów w 100 punktowej skali. O jeden punkt niżej oceniono tempo zmian i o kolejny punkt niżej wysokość zarobków. Wyżej oceniono kierunek zmian – 22 punkty, co oznacza zmiany na gorsze. Najwyżej oceniono życzliwość pracodawców – 25 punktów. Różnorodność zawodów oceniono poniżej 20 punktów.

Najwyższe oceny (Rys. 3.13.) wystawili najniżej zarabiający - poniżej 1000 PLN. Grupa pracowników z najwyższej grupy dochodowej ponad 3000 PLN, znacznie wyżej od pozostałych oceniła kierunek zmian i różnorodność zawodów, ale najniżej ze wszystkich wysokość zarobków – 14 punktów.

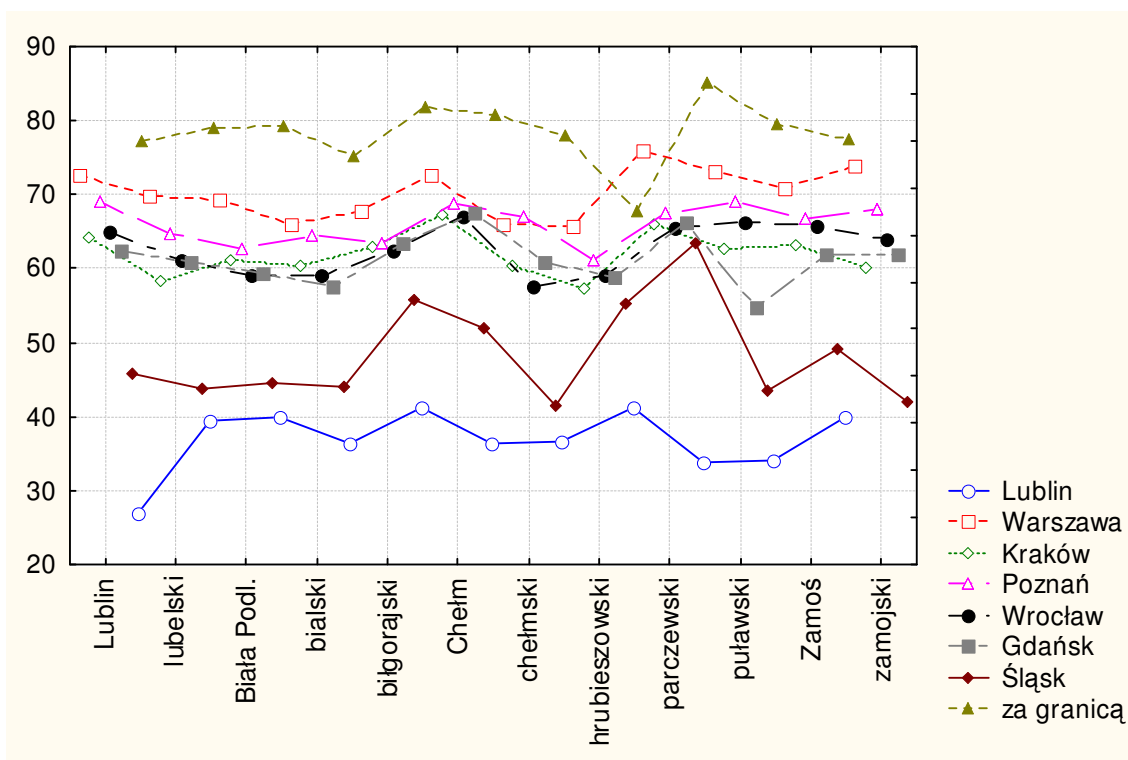
Analiza wyników oceny lokalnego rynku pracy w podziale na grupy pod względem poziomu wykształcenia pokazuje, że najwyżej punktowali pracownicy o najniższych kwalifikacjach (Rys. 3.14). W przypadku ilości wolnych miejsc pracy, tempa zmian, kierunków zmian i różnorodności zawodów do wyboru zostały ocenione o 8 do 10 punktów wyżej przez najniżej wykształconych w

stosunku do średnich. Grupy o najwyższych dochodach, poszczególne elementy lokalnego rynku pracy oceniły najniżej ($F=2,51$; $p=0,0002$).



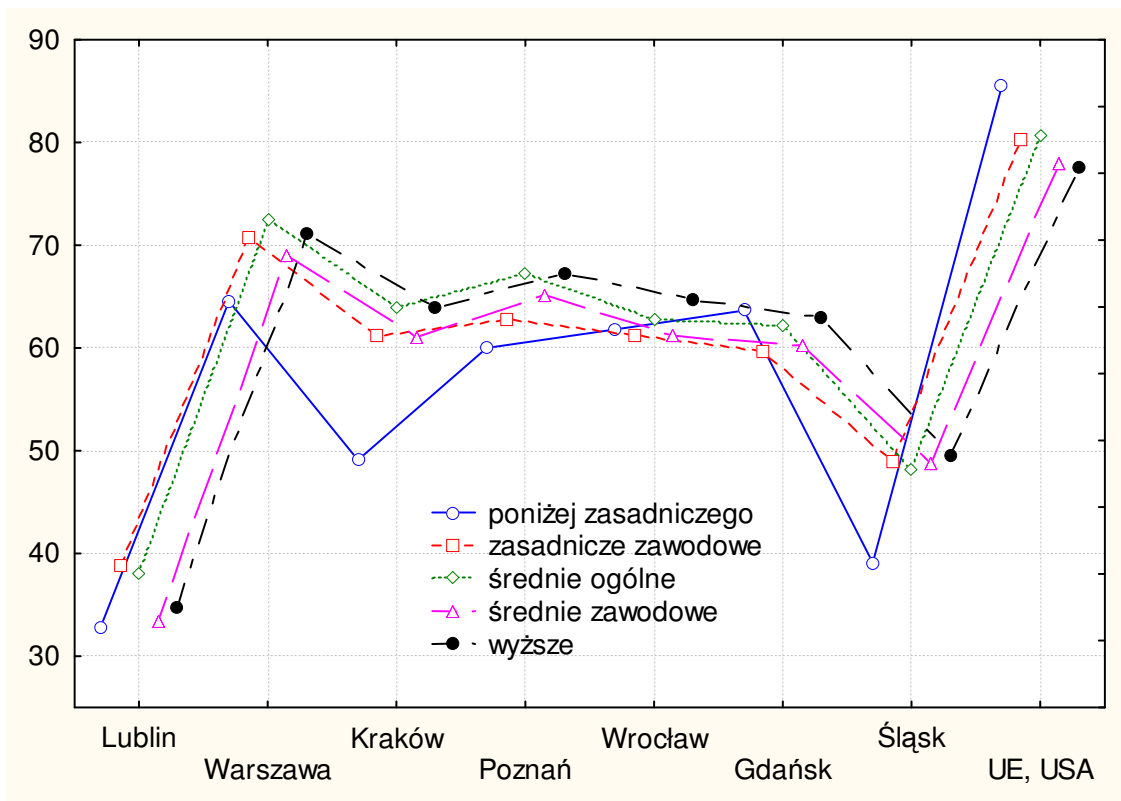
Rys. 3.14. Ocena lokalnego rynku pracy według wykształcenia.

Chcąc uzyskać opinię pracowników o atrakcyjności lokalnych rynków pracy w porównaniu z innymi rynkami, poprosiliśmy o porównanie rynku lubelskiego z przykładowo podanymi. Posłużenie się rynkiem lubelskim było podyktowane tym, że poszczególne rynki powiatowe trudno byłoby respondentom porównywać z innymi znacznie większymi.



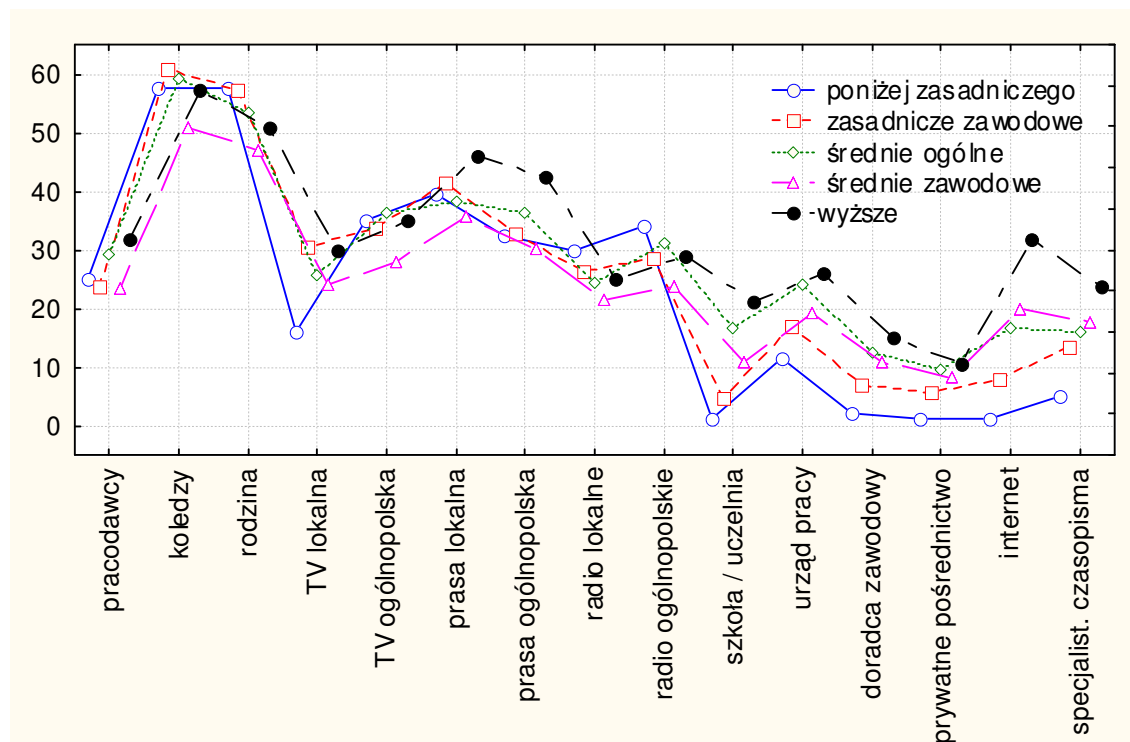
Rys. 3.15. Ocena lubelskiego rynku pracy na tle innych rynków.

Analiza opinii respondentów o atrakcyjności rynków pracy wskazuje na bardzo niską ocenę Lublina jako potencjonalnego miejsca pracy (Rys. 3.15). Średnie oceny dla respondentów z poszczególnych powiatów nie przekraczają 35 do 40 punktów w 100 punktowej skali ($F=3,17$; $p<0,000$). Najniżej Lublin został oceniony przez miejscowych respondentów. Jest to o tyle niezrozumiałe, że na terenie Lublina stopa bezrobocia jest od dłuższego czasu poniżej średniej krajowej. Na drugim miejscu po Lublinie jest Śląsk i również jego ocena znacznie odbiega w dół od pozostałych z tym, że wyniki z poszczególnych powiatów istotnie się różnią. Spośród pozostałych dużych ośrodków miejskich w Polsce, najwyżej została oceniona Warszawa - przeciętnie na poziomie 70 punktów. Ocena atrakcyjności Krakowa, Poznania, Wrocławia i Gdańska jest bardzo zbliżona we wszystkich powiatach i plasuje się istotnie powyżej Śląska, ale poniżej Warszawy. Najwyżej pracownicy oceniają zagraniczne rynki pracy – przeciętnie na poziomie 80 punktów. Respondenci nie byli pytani o podstawy oceny, a te byłyby bardzo interesujące. Można założyć, że opinia jest kształtowana głównie przez środki masowego przekazu, gdyż zatrudnieni osobiście nie mogli mieć takiego własnego doświadczenia. Natomiast na wysoką ocenę atrakcyjności pracy za granicą wpływ mają stawki otrzymywane przez coraz liczniej pracujących tam Polaków.



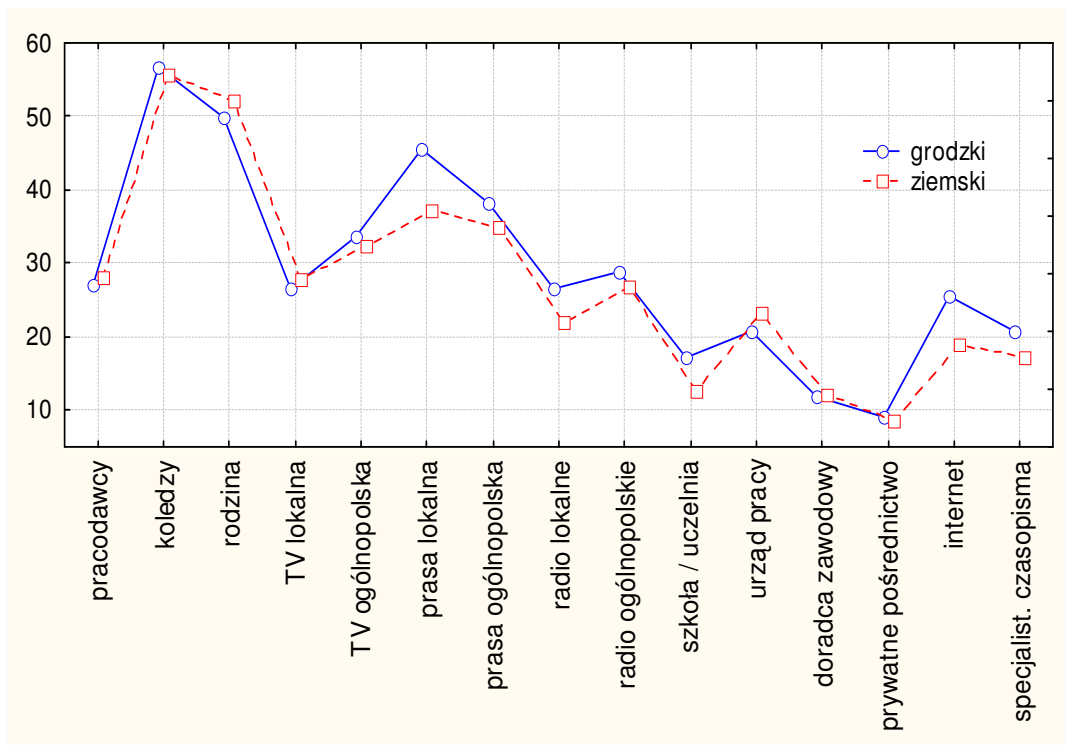
Rys. 3.16. Ocena lubelskiego rynku pracy na tle innych rynków według wykształcenia.

Analiza oceny poszczególnych rynków dokonywana w grupach według poziomu wykształcenia pokazuje, że osoby z wyższym wykształceniem niżej oceniają wytypowane rynki w stosunku do pozostałych o niższych kwalifikacjach. Wyjątkiem jest rynek zagraniczny, który jest przez wszystkich wysoko oceniany. Wiązka krzywych na rysunku 3.16. przedstawiająca ocenę poszczególnych rynków dokonana przez grupy wykształcenia jest wyjątkowo równoległa (poza grupą osób z wyższym wykształceniem), co świadczy o wysokiej zbieżności oceny dokonanej przez respondentów. Zastanawiające jest, że różnice w poziomie atrakcyjności rynków dokonywane ze względu na wykształcenie respondentów, znacznie mniej się różnią niż wynikające z analizy w rozbiciu na powiaty, w których były zbierane informacje.



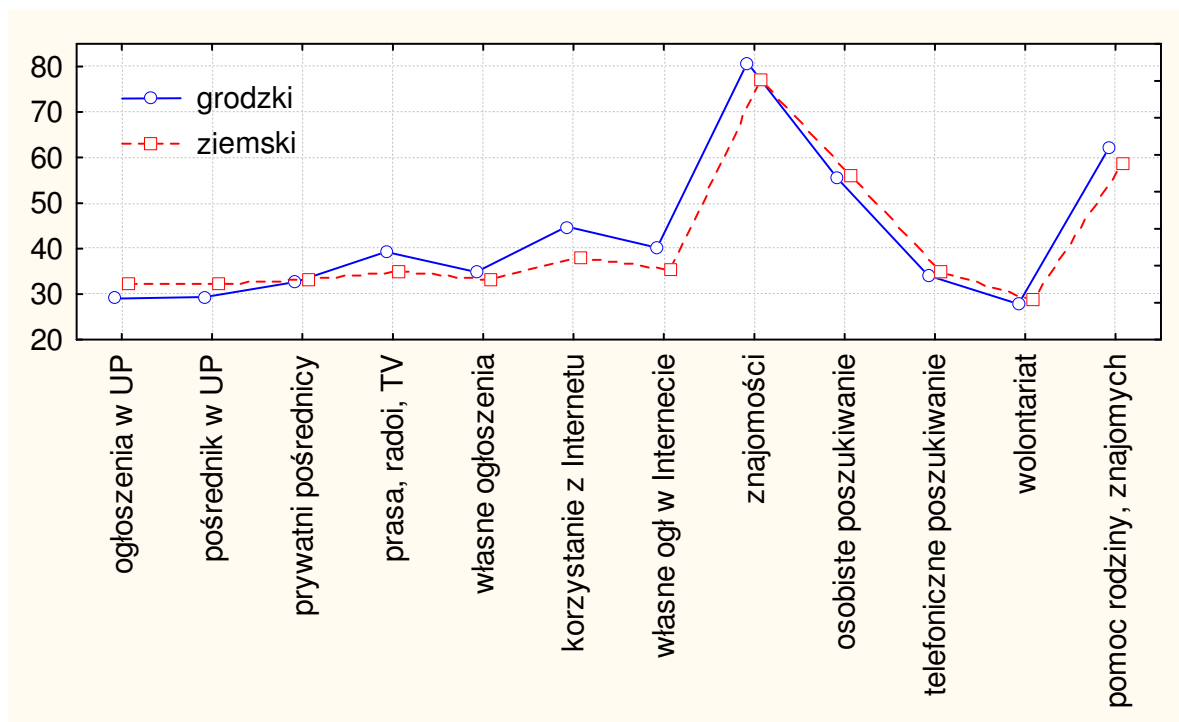
Rys. 3.17. Częstość korzystania ze źródeł informacji o rynku pracy według wykształcenia respondentów.

Źródłami informacji o rynku pracy, z których respondenci najczęściej korzystają są kolędy i rodzina ($F=4,95$; $p<0,000$). Oceniono je na poziomie odpowiednio 55 i 51 punktów. Z rysunku 3.17 widać zdecydowaną przewagę tych dwóch nieformalnych źródeł informacji nad pozostałymi, które instytucjonalnie są powiązane z rynkiem pracy, bądź funkcjonują w sferze mediów z których zwyczajowo czerpie się informacje. Na trzecim miejscu, ale o prawie 20 punktów niżej uplasowała się prasa lokalna jako źródło informacji. Ocena niektórych źródeł różni się istotnie w podziale na grupy poziomu wykształcenia. Największe różnice pomiędzy poziomami wykształcenia występują w przypadku: czasopism specjalistycznych – 20, szkoły lub uczelni -21, i internetu -32 punkty na korzyść osób z wyższym wykształceniem. Osoby te w większości przypadków wyżej oceniły zaproponowane źródła informacji. I odwrotnie – niżej wykształceni w znacznie niższym stopniu doceniają te źródła.



Rys. 3.18. Źródła informacji o rynku pracy według typu powiatu.

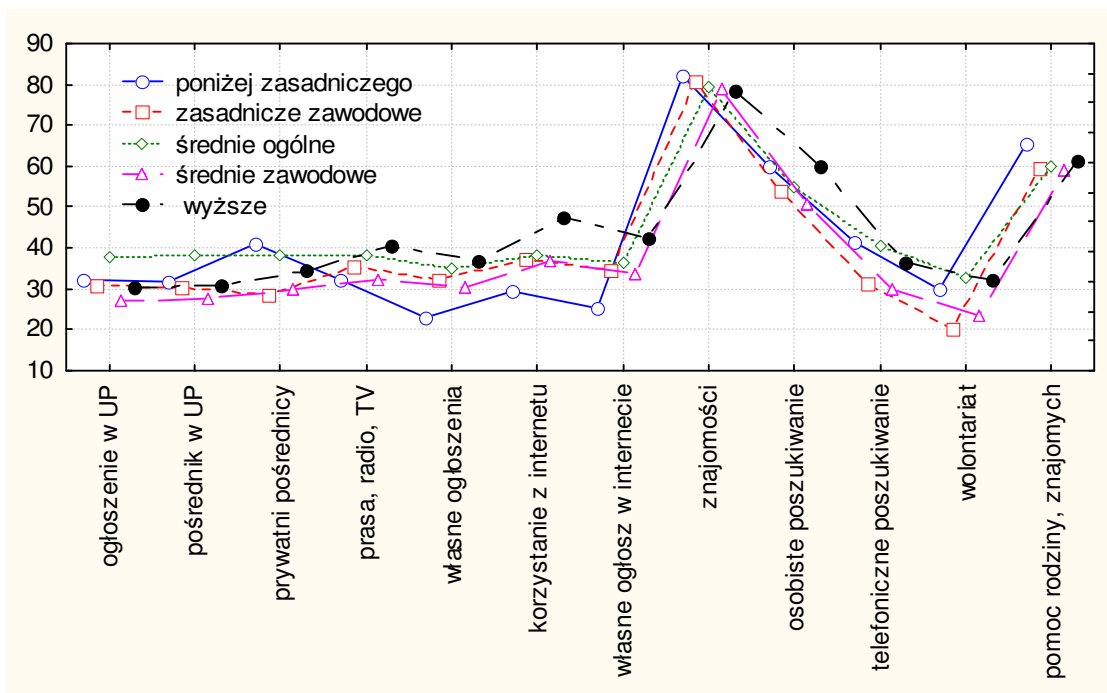
Porównanie znaczenia poszczególnych źródeł informacji o rynku pracy w podziale na miejsce zamieszkania respondentów: powiaty grodzkie i ziemskie, nie pokazuje większych różnic (Rys. 3.18). Mieszkańcy dużych miast w regionie (Lublin, Chełm, Zamość i Biała Podlaska) częściej korzystają z prasy lokalnej, Internetu, czy telewizji lokalnej. Najważniejsze źródła informacji jakimi są kolędzy i rodzina, na takim samym wysokim poziomie ocenili zarówno respondenci z powiatów grodzkich jak i ziemskich.



Rys. 3.19. Prawdopodobieństwo otrzymania pracy przy wykorzystaniu określonego sposobu według typu powiatu

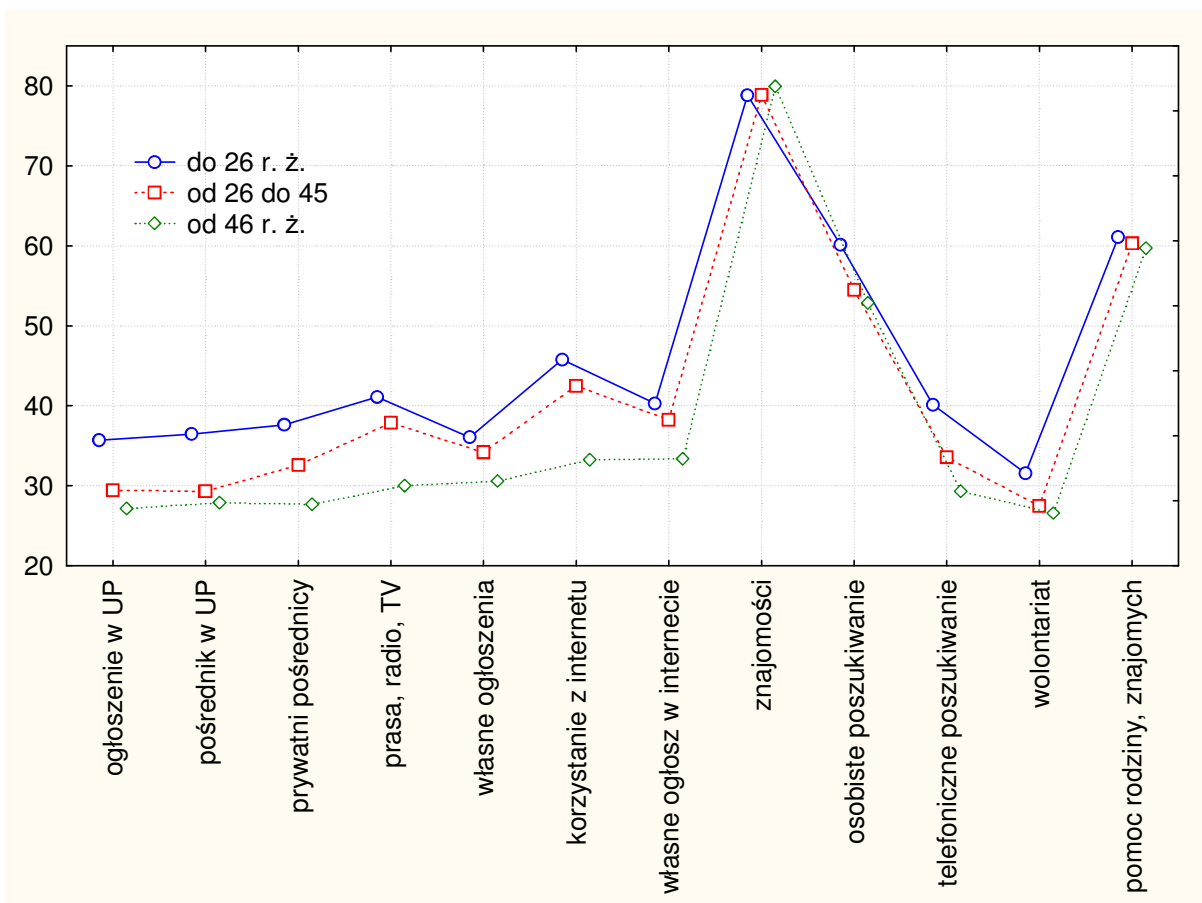
Analiza odpowiedzi na pytanie o *prawdopodobieństwo otrzymania pracy przy różnych sposobach jej poszukiwania* w zależności od miejsca zamieszkania w podziale ankietowanych na typ powiatu grodzki i ziemski nie pokazuje większych różnic w opiniach respondentów (Rys. 3.19).

O kilka punktów niżej mieszkańcy powiatów ziemskich oceniają szansę na otrzymanie pracy przy wykorzystaniu „nowszych sposobów” takich jak Internet czy telegazeta. Natomiast wyżej oceniają skuteczność przy korzystaniu z usług powiatowych urzędów pracy.



Rys. 3.20. Prawdopodobieństwo otrzymania pracy przy wykorzystaniu określonego sposobu według poziomu wykształcenia

W pytaniu o prawdopodobieństwo otrzymania pracy w zależności od sposobu jej poszukiwania respondenci zdecydowanie najwyżej ocenili znajomości jako najskuteczniejszą metodę. Wszystkie poziomy wykształcenia określiły skuteczność tego sposobu na ok. 80 punktów w skali od 0 do 100 (Rys. 3.20). W następnej kolejności znalazły się: pomoc rodziny, znajomych i osobiste poszukiwanie pracy przez zainteresowanego. Oba sposoby pod względem skuteczności oceniono na poziomie 60 punktów. W pytaniu tym respondenci mieli do oceny jeszcze 9 innych sposobów na pozyskanie pracy. Oceniali skuteczność korzystania z ofert urzędów pracy, prywatnych firm pośrednictwa pracy, ogłoszeń o pracy w prasie, radiu i telewizji oraz w Internecie, telefoniczne poszukiwanie pracy i możliwość otrzymania jej poprzez wolontariat. Wyniki w zasadzie mieściły się w przedziale 25 do 40 punktów i większe różnice w ocenie występowały pomiędzy grupami wykształcenia niż ogólnej skuteczności w znalezieniu pracy. I tak na przykład osoby z wyższym wykształceniem w stosunku do najniżej wykształconych skuteczność Internetu oceniły o prawie 20 punktów wyżej ($F=2,99$; $p<0,000$).



Rys. 3.21 . Prawdopodobieństwo otrzymania pracy przy wykorzystaniu określonego sposobu według wieku

Wyniki analizy odpowiedzi na pytanie dotyczące prawdopodobieństwa otrzymania pracy przy różnych sposobach jej poszukiwania uwzględniające wiek respondentów potwierdzają wyniki otrzymane wcześniej przy analizie różnych poziomów wykształcenia (Rys. 3.21). Znajomości jako sposób na otrzymanie pracy jest oceniany zdecydowanie najwyżej w skali od 0 do 100. Wszystkie grupy wiekowe przeciętnie przyznały po 80 punktów. Pomoc rodziny i znajomych oraz osobiste poszukiwanie są oceniane przeciętnie na poziomie o 20 punktów niżej. Natomiast w pozostałych przypadkach ludzie młodzi w wieku do 26 roku życia przeciętnie o 10 punktów wyżej oceniają szanse na otrzymanie pracy niż osoby po 46 roku życia. Jednak ocena szans otrzymania pracy przy korzystaniu z pomocy instytucji rynku pracy i mediów jest niska.

Reasumując analizę ocen dotyczących skuteczności sposobów poszukiwania pracy należy podkreślić znaczenie przypisywane znajomościom. Z pewnością waga znajomości wynika z sytuacji na rynku pracy. Znajomości są oceniane pejoratywnie jako pewien rodzaj kumoterstwa. Natomiast jest to również namiastka referencji, które przy ubieganiu się o pracę zawsze istotnie się liczyły, a czasami były warunkiem otrzymania pracy.

Na pytanie czy „do obecnej pracy został Pan/Pani przyjęty(a) w ramach którejś z niżej wymienionych aktywnych form wspierania zatrudnienia?” pozytywnie odpowiedziało 47% respondentów. Wyniki odpowiedzi przedstawiamy według częstotliwości ich występowania:

- Staż absolwencki – 29,9%,
- Pośrednictwo pracy – 24,0%,
- Szkolenia -12,3%,

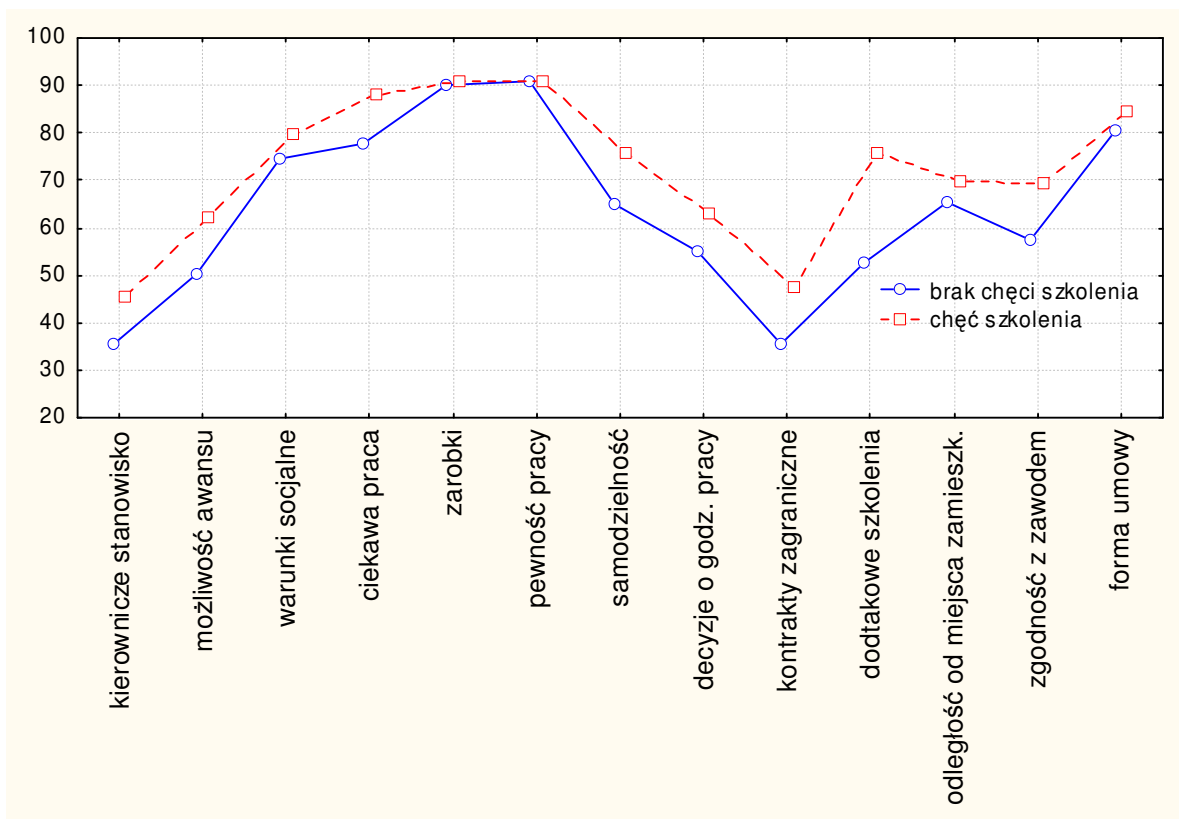
- Parce interwencyjne -9,7%,
- Pośrednictwo zawodowe – 8,8%,
- Subsydiowane miejsca pracy – 7,6%,
- Roboty publiczne – 2,1%,

Wyniki odpowiedzi pokazują, że staże absolwenckie i pośrednictwo pracy odgrywają najważniejszą rolę wśród aktywnych form wspierania zatrudnienia. Ważną rolę odgrywają szkolenia, prace interwencyjne, pośrednictwo zawodowe i subsydiowanie miejsc pracy. Natomiast roboty publiczne, jako sposób otrzymania pracy nie spełniają istotnej roli. Znaczenie robót publicznych polega raczej na przeciwdziałaniu wypadaniu pracownika z aktywnego zasobu rynku pracy niż znalezieniu stałego zatrudnienia.

Obok poziomu kapitału społecznego nagromadzonego przez pracowników w trakcie nauki i pracy zawodowej równie ważny jest kapitał osobisty. Na pojęcie to w przypadku pracowników składają się takie elementy jak: stosunek do pracy, gotowość do doksztalcania się, chęć awansu czy potrzeba decydowania o sobie i wykonywanej pracy.

Analiza odpowiedzi na zadane respondentom pytanie o *ważność warunków pracy* pokazuje, że poziom kapitału osobistego jest stosunkowo niski. Przy ocenie należy pamiętać, że w badanej zbiorowości jest więcej ludzi młodych i nadreprezentacja osób z wyższym wykształceniem. Należało oczekiwać, że to wszystko co składa się na ten kapitał będzie na większym poziomie, gdyż próba badawcza jest mniej obciążona wartościami poprzedniego systemu, a realia panujące na rynku zdążyły zmienić nastawienie do pracy.

W pytaniu o znaczenie warunków pracy dwa z nich: zarobki i pewność pracy zostały ocenione na poziomie 90 punktów w 100 punktowej skali. Na drugim miejscu znalazły się dobre warunki socjalne, ciekawa praca i forma umowy o pracę - wszystkie po 80 punktów. Również wysoko została oceniona możliwość decydowania o czasie pracy - 70 punktów. Natomiast zajmowanie kierowniczego stanowiska ocenione na 40 punktów i możliwość szybkiego awansu na 55 punktów świadczą o nie przykładaniu większej wagi do pozycji na rynku pracy. Również możliwość udziału w szkoleniach oceniona na 65 punktów w stosunku do pewności pracy (90 punktów) świadczy o braku rozumienia zasad panujących na rynku pracy. Krótkookresowa pewność jest nieporównanie wyżej oceniona od podnoszenia kwalifikacji, które są warunkiem pozycji pracownika na rynku pracy w dłuższej perspektywie czasu.

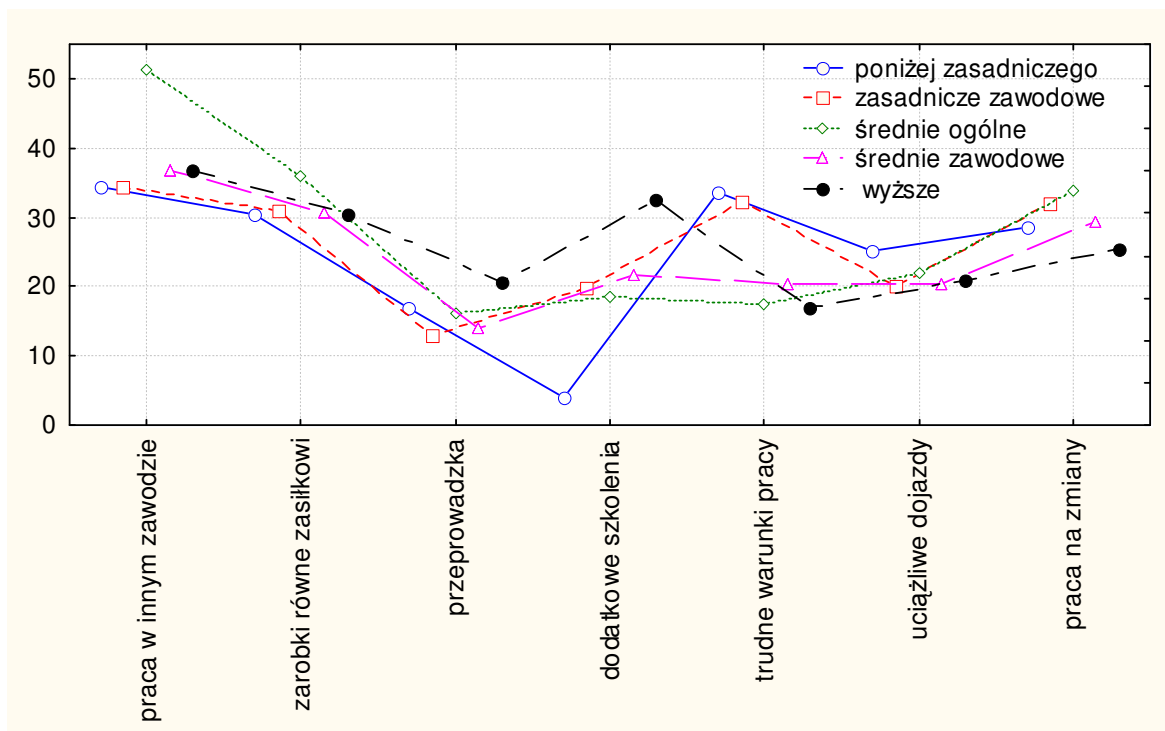


Rys. 3.22. Znaczenie warunków pracy według stosunku do szkolenia się

Analiza odpowiedzi na pytanie o *warunki pracy* według podziału na tych, którzy chcą i na tych którzy nie chcą się szkolić (Rys. 3.22) pokazuje, że różnica w ocenie większości warunków, poza najwyższymi ocenionymi, wynosi około 10 punktów na korzyść oczywiście tych, którzy zgłaszają chęć szkolenia się ($F=16,69$; $p<0,000$).

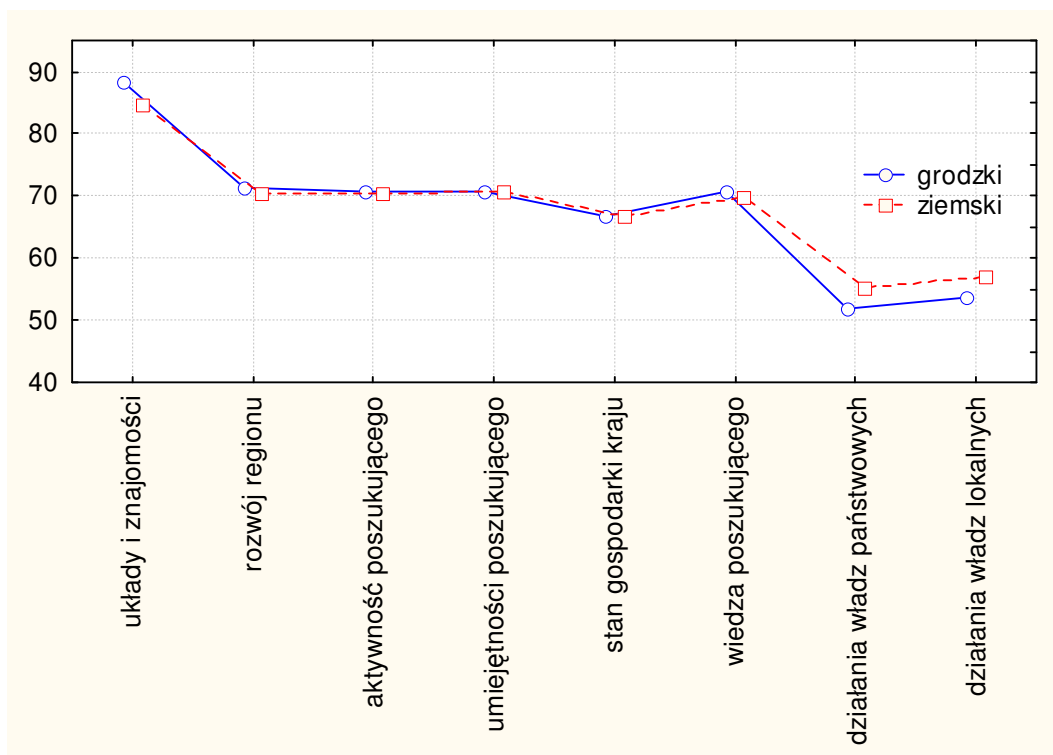
Pytanie skierowane do respondentów dotyczące poświęcenia - *kosztów wiążących się z otrzymaniem aktualnej pracy* nie wywołało większych emocji (Rys. 3.23). Na 100 stopniowej skali większość średnich ocen dla poszczególnych poziomów wykształcenia mieści się w przedziale pomiędzy 15 a 35. Świadczy to o tym, że respondenci nie oceniają kosztów związanych z otrzymaniem pracy wysoko. Jako najwyższy koszt (konieczność) uznano zmianę zawodu. Wszystkie grupy wyróżnione według wykształcenia oceniły ten element nieco powyżej 35 punktów. Niżej oceniono płacę na poziomie zbliżonym do zasiłku dla bezrobotnych, jako koszt podjęcia pracy. Z ważniejszych innych czynników podkreślanych przez pracowników należy wymienić pracę na zmiany i trudne warunki pracy. Zdecydowanie najniższy koszt przypisano przeprowadzce. Jest to o tyle istotne, że w odpowiedziach na inne pytania właśnie przeprowadzka do innego miejsca zamieszkania była bardzo rzadko brana pod uwagę. Diametralnie różnie w grupach wykształcenia oceniono szkolenia, jakie należało przejść, aby uzyskać pracę. Pracownicy o najniższych kwalifikacjach ocenili je na 4 punkty, natomiast osoby z wyższym wykształceniem na 33 punkty. Z pewnością na ocenie szkoleń jako kosztu otrzymania pracy zaważyła złożoność szkoleń. W

przypadku zawodów prostych szkolenia nie są ani czasochłonne ani kosztowne. Szkolenia, które przechodzą osoby o wyższych kwalifikacjach wymagają większego wysiłku i zaangażowania.



Rys. 3.23. Poświęcenia, koszty konieczne do podjęcia aktualnej pracy według wykształcenia respondentów.

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące *znaczenia czynników od których zależy otrzymanie pracy* pozwala wyróżnić trzy różniące się grupy ($F=3,02$; $p=0,004$). Pierwszą stanowią różnego rodzaju układy i znajomości ocenione najwyżej - na poziomie 88 punktów. Do drugiej grupy należy zaliczyć: rozwój gospodarczy regionu, aktywność poszukującego, stan gospodarki kraju i wiedza poszukującego. Czynniki te zostały ocenione przeciętnie na poziomie 70 punktów. Jest to wysoka ocena aczkolwiek różnica w stosunku do znajomości jest duża. Trzecią grupę stanowią działania władz państwowych i lokalnych ocenione zdecydowanie najniżej – 54 i 55 punktów. Mieszkańcy powiatów grodzkich w stosunku do mieszkających w powiatach ziemskich, wyżej oceniają znaczenie znajomości w otrzymaniu pracy, natomiast niżej działania władz państwowych i lokalnych (Rys. 3.24).



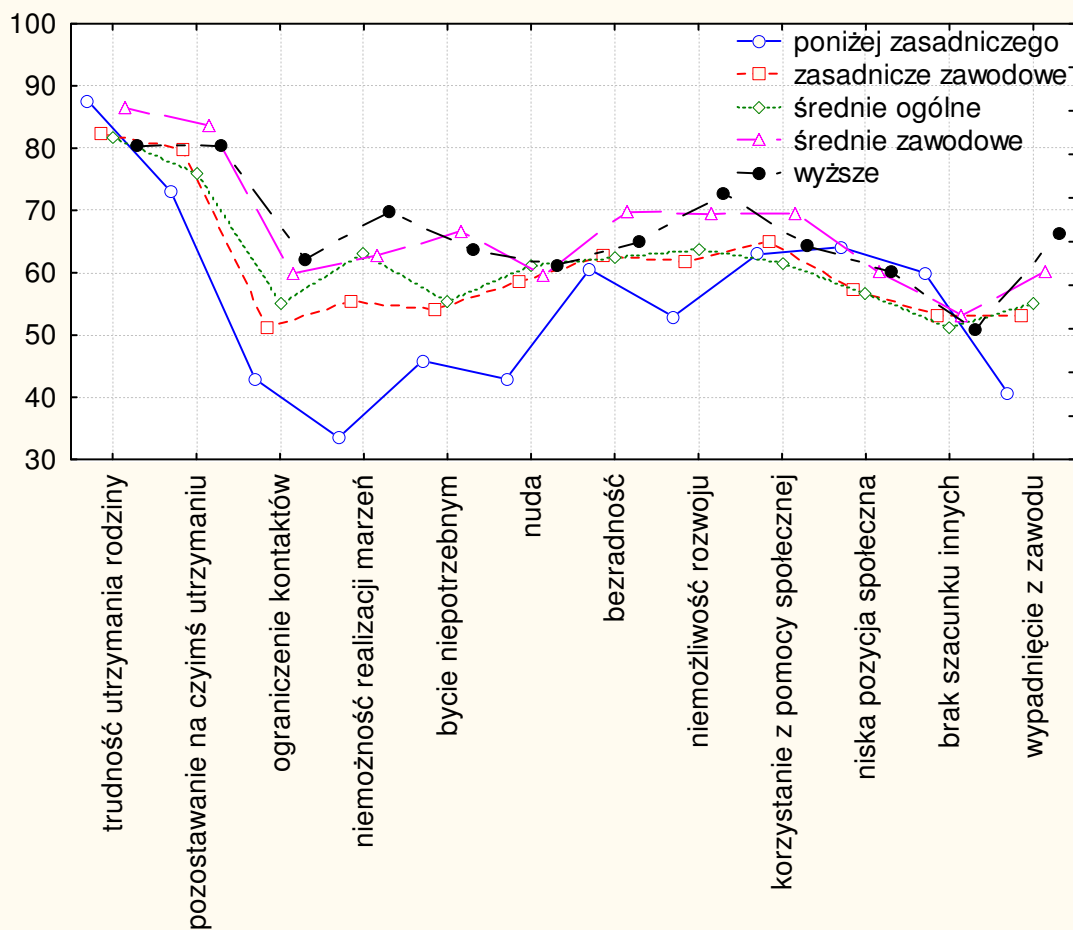
Rys. 3.24. Czynniki wpływające na otrzymanie pracy według typu powiatu, w którym respondenci mieszkają.

Odpowiedzi na pytanie o *stopień uciążliwości sytuacji pozostawania bez pracy*, pokazują dużą polaryzację opinii w zależności od poziomu wykształcenia (Rys. 3.25). Dwa aspekty spośród podanych do wyboru respondenci ocenili bardzo wysoko - to jest trudność założenia lub utrzymania rodziny i konieczność pozostania na czymś utrzymaniu. Wszystkie grupy wyróżnione według wykształcenia przypisały tym czynnikom po około 80 punktów, a różnice pomiędzy nimi nie były istotne. Natomiast w przypadku innych uciążliwości oceny były bardziej zróżnicowane ($F=3,99$; $p<0,000$). Ograniczenie kontaktów z innymi ludźmi otrzymało jedną z najniższych punktacji, jednocześnie ilość przypisanych punktów spada wraz ze zmniejszaniem się kwalifikacji. Osoby z wyższym wykształceniem zdecydowanie wyżej punktowały:

- brak możliwości realizacji własnych marzeń pozapłacowych (np. podróże),
- brak możliwości własnego rozwoju,
- zapomnienie umiejętności zawodowych,
- ograniczenie kontaktów z innymi ludźmi.

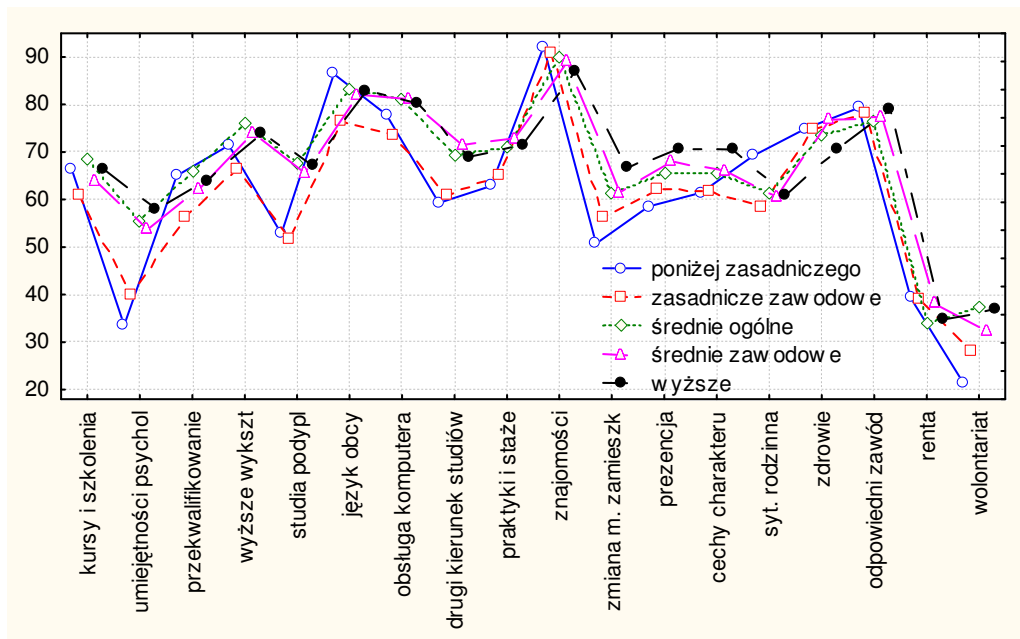
Natomiast respondenci legitymujący się najniższym wykształceniem wymienionym powyżej aspektem przypisały znacznie mniejszą wagę, w skrajnych przypadkach nawet o połowę mniejszą.

W przypadku odpowiedzi na pytanie o ewentualne uciążliwości związane z pozostaniem bezrobotnym, nadspodziewanie dokładnie widać jak wykształcenie wpływa na poziom świadomości.



Rys. 3.25. Ewentualne uciążliwości związane z pozostawaniem bez pracy według wykształcenia.

Analiza odpowiedzi na pytanie o *czynniki poprawiające szanse na znalezienie pracy* podobnie jak przy pytaniu o sposoby poszukiwania pracy ujawnia, że zdecydowanie najwyżej plasują się znajomości (Rys. 3.26). Wszystkie grupy wyodrębnione ze względu na poziom wykształcenia przypisały temu czynnikowi 90 punktów. Wysoko również został oceniony wpływ na poprawę szans na znalezienie pracy takich czynników jak: znajomość języka obcego, znajomość obsługi komputera, odpowiedni zawód i stan zdrowia. W najniższym stopniu spośród zasugerowanych czynników zostały ocenione wpływ wolontariatu i fakt pobierania renty. Ocena siły czynników jest w tym przypadku bardziej zróżnicowana w zależności od poziomu wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym generalnie przypisywały wyższą punktację niż osoby niżej wykształcone ($F=3,09$; $p<0,000$). Natomiast najniżej wykształceni często oceniali skrajnie dany czynnik.

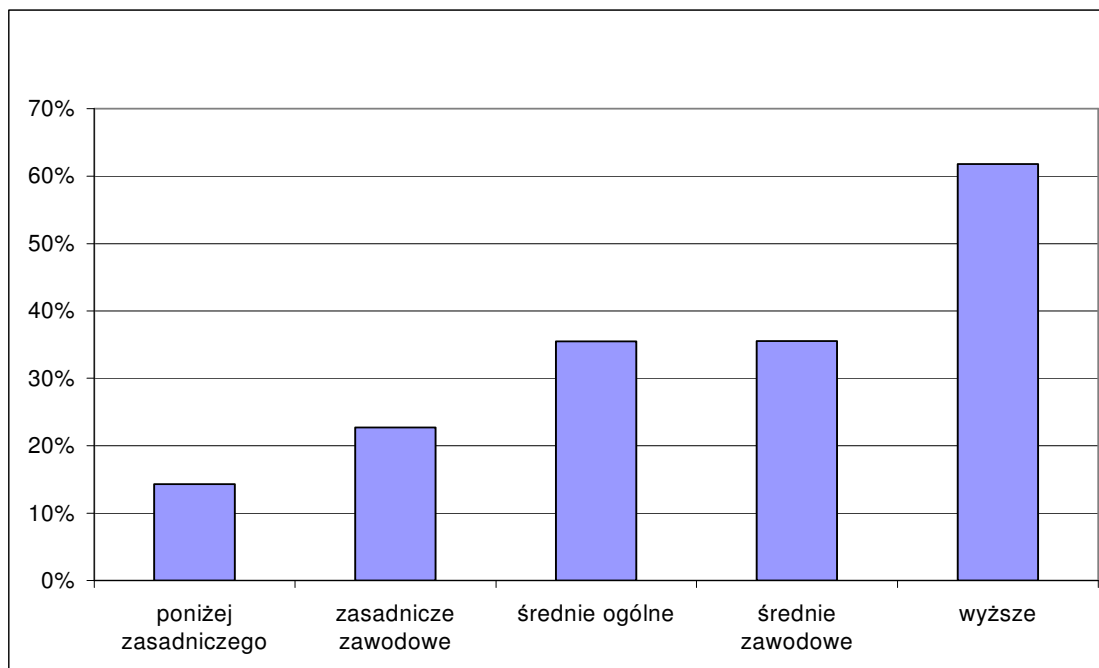


Rys. 3.26. Czynniki poprawiające szanse na otrzymanie pracy według wykształcenia respondentów.

3.5. Szkolenia

Jedną z bardzo istotnych cech charakteryzujących pracowników, obok poziomu wykształcenia, jest chęć lub potrzeba podwyższania kwalifikacji poprzez dalsze kształcenie, uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Taką potrzebę widzi ponad połowa badanych pracowników. Wymóg podwyższania kwalifikacji w przypadku polskich pracowników wynika z wielu powodów:

1. Pracownicy rozumieją, że jeśli nie będą podnosić swoich kwalifikacji, to ich wiedza i umiejętności szybko będą się dezaktualizowały, a oni staną się mniej konkurencyjni na rynku pracy.
2. Ponieważ kwalifikacje stają się najważniejszym czynnikiem rozwoju, to poprzez ich poprawę i aktualizację można wejść na ścieżkę awansu materialnego i społecznego.
3. Sytuacja na rynku pracy w postaci dużej nadwyżki podaży nad popytem sprawia, że kwalifikacje w bardzo istotnym stopniu decydują o otrzymaniu pracy.
4. Coraz bardziej upowszechnia się świadomość, że kształcenie i zdobyta wiedza pozwalają lepiej zrozumieć zachodzące zmiany i warunki funkcjonowania gospodarki i społeczeństwa.
5. Integracja Polski z Unią Europejską szybko upowszechniła fakt, że rynek pracy (szczególnie w tym przypadku po stronie popytu uległ istotnemu poszerzeniu) oferuje inne rodzaje pracy niż gospodarka krajowa i oczekuje nowych kwalifikacji (w tym również niezbędną znajomość języków obcych).

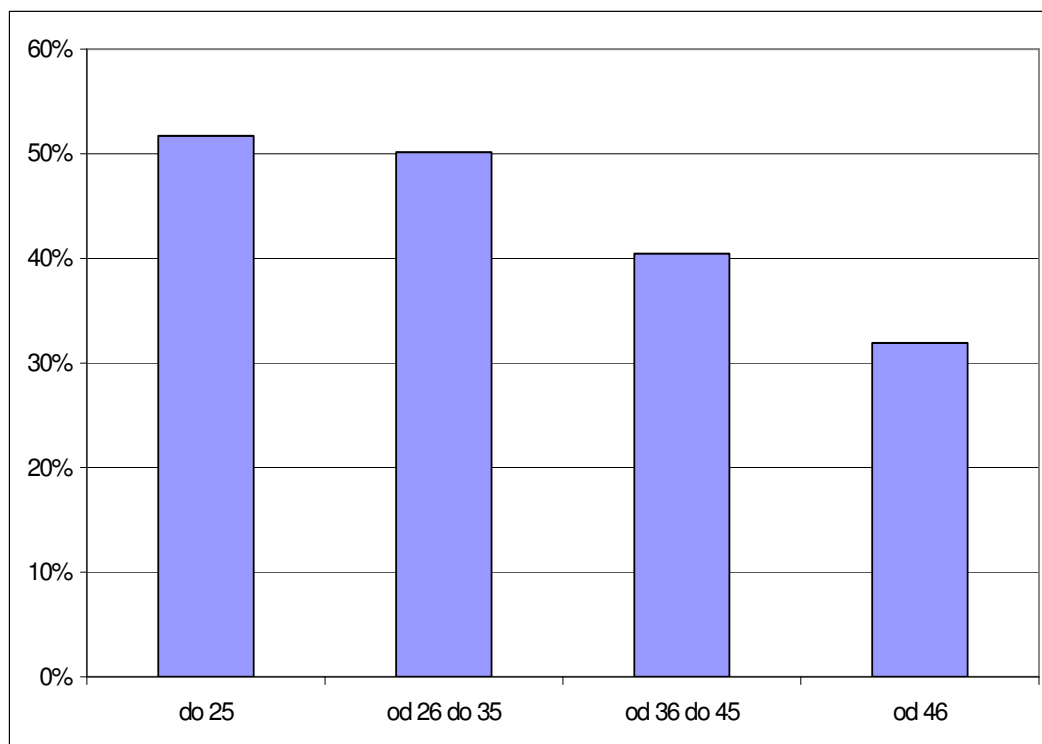


Rys. 3.27. Procentowy udział chcących się szkolić według wykształcenia.

Z informacji, które prezentuje rysunek 3.27 wynika, że wśród najniżej wykształconych tylko 14% zamierza się szkolić, a odsetek dla osób z wyższym wykształceniem jest 4,5 większy. Wśród osób ze średnim wykształceniem tylko jedna na trzy chcą podnosić swoje kwalifikacje. W sytuacji kiedy kwalifikacje są niskie, tempo zmian wysokie, a rynek pracy niepewny, zaprezentowane zamiary należy uznać jako niewystarczające. Należy przecież pamiętać, że pomiędzy zamiarem podwyższenia kwalifikacji a jego realizacją istnieje rozbieżność na niekorzyść właśnie zamiaru.

Wyniki odpowiedzi na pytanie *czy planujesz udział w szkoleniach?* wskazują, że do respondentów nie dotarły informacje o tym, że ich pozycja na rynku pracy zależy od kwalifikacji, a dokładniej mówiąc od kompetencji związanych ze stanowiskiem pracy. W środkach masowego przekazu dużo przecież mówi się o edukacji ustawicznej. Ogłoszenia prasowe przy różnych ofertach pracy wyszczególniają wymagania, jakie powinien posiadać pracownik na danym stanowisku. W pytaniu nie było żadnych ograniczeń co do poziomu szkoleń czy wymiaru czasowego, chodziło o ustalenie tylko czy pracownik widzi taką potrzebę i czy ma taki plan.

Winą za pasywną postawę w stosunku do podnoszenia kwalifikacji należy w pewnym stopniu obarczyć upowszechnione przeświadczenie, że raz opanowane umiejętności wystarczą na całe życie zawodowe. Pogląd, że wiedzę zdobywamy tylko w szkole, jest już dziś nie do przyjęcia. Stąd, potrzeba zmiany świadomości również zatrudnionych, że należy ciągle podnosić swoje kwalifikacje.

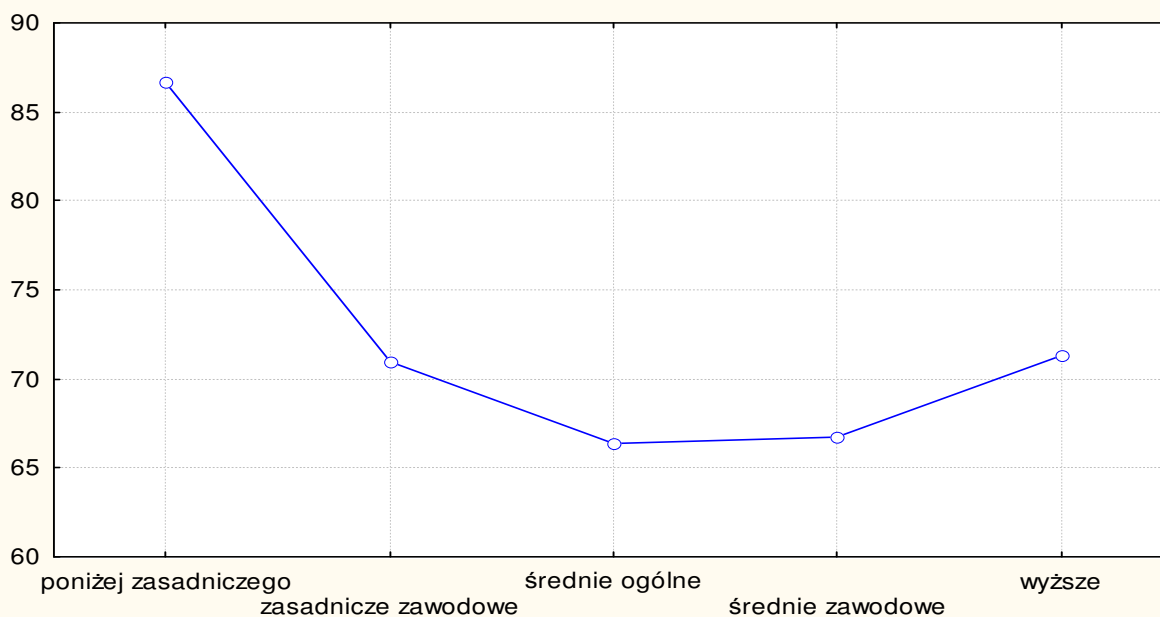


Rys. 3.28. Procentowy udział chcących się szkolić według wieku.

Plany pracowników analizowane w grupach wiekowych znacznie mniej się różnią niż w grupach pod względem kwalifikacji (Rys. 3.28). Oznacza to, że wiek jest znacznie słabszą determinantą niż wykształcenie. Z poprzedniego rysunku wynikało, że osoby z wyższym wykształceniem kilkakrotnie częściej planują udział w szkoleniach niż osoby z wykształceniem podstawowym. Z analizy wiekowej wynika, że różnica w planach doksztalcenia pomiędzy najstarszymi i najmłodszymi nie przekracza 40%. Minimalna różnica w zamiarach doksztalcenia występuje pomiędzy osobami do 25 roku życia i następną grupą wiekową od 26 do 35 lat. Osoby z grupy po 36 roku o 20% rzadziej planują szkolenia w stosunku do młodszej grupy.

Z rysunku 3.28. nie może w żaden sposób wynikać większy optymizm co do zamiarów szkoleniowych pracowników, gdyż dysponujemy tymi samymi informacjami tylko w innym układzie. Osoby starsze mające przed sobą krótszy okres aktywności zawodowej częściej rezygnują z podwyższania kwalifikacji niż osoby młodsze którym pozostało od 30 do 40 lat funkcjonowania na rynku pracy. W tej ostatniej grupie tylko co drugi zamierza się szkolić.

Na pytanie o *szansę zrealizowania planów szkoleniowych* (Rys. 3.29.) pracownicy tę szansę ocenili na 70 punktów, w 100 punktowej skali. Różnice pomiędzy grupami według poziomu wykształcenia są niewielkie. Jedynie pracownicy z wykształceniem podstawowym bardziej optymistycznie patrzą na realizację swoich planów - 87 punktów.



Rys. 3.29. Ocena szansy zrealizowania zamierzonego szkolenia.

Respondenci dokonali *oceny przeszkód, które utrudniają bądź uniemożliwiają korzystanie ze szkoleń*. W opiniach ogółu ankieterowanych poszczególne rodzaje przeszkód są podobnie często wymieniane. Najbardziej narzekano na słabą jakość szkoleń – 12,6%, natomiast 16,2% podało inne przyczyny. Analiza przeszkód utrudniających korzystanie ze szkoleń w podziale respondentów ze względu na poziom wykształcenia pokazuje, że możemy wyróżnić trzy ich grupy.

Wysokie koszty szkoleń i brak czasu na udział w szkoleniach są podawane równie często bez względu na poziom wykształcenia. Statystycznie wskazywał na nie co siódmy pracownik.

Wysokie koszty dojazdu do miejsca szkoleń, brak oferty szkoleniowej odpowiadającej pracownikowi i słaba jakość szkoleń - to przeszkody stosunkowo rzadko wymieniane przez niższej wykwalifikowanych pracowników i o wiele częściej przez osoby z wyższymi kwalifikacjami. Dwie pierwsze z wymienionych przeszkód wśród osób z wyższym wykształceniem były dwukrotnie częściej wymieniane niż przez tych, którzy legitymowali się wykształceniem poniżej zasadniczego. Natomiast na słabą jakość szkoleń narzekało 3,5% osób o najniższych kwalifikacjach, natomiast wśród pracowników z wyższym wykształceniem przeszkodę tę wskazywał częściej niż co piąty.

Brak dostępu do informacji o szkoleniach i inne bariery w szkoleniu, jako przeszkody w korzystaniu ze szkoleń trzy razy częściej podawali najniżej wykształceni w stosunku do osób z wyższym wykształceniem.

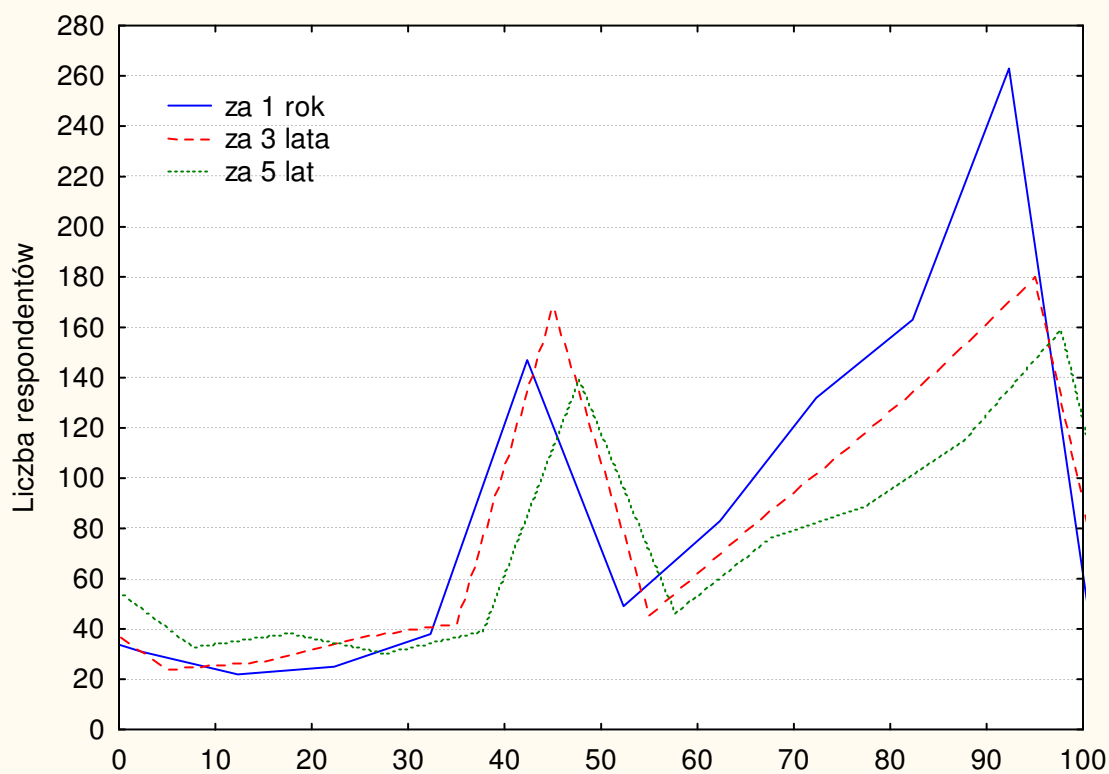
Wyniki badań pokazują, że osoby o niższych kwalifikacjach mają znacznie większe trudności w podnoszeniu kwalifikacji niż wyżej wykształceni. Natomiast ci niżej wykształceni powinni częściej podnosić kwalifikacje, jako że oni częściej będą stawali przed koniecznością zmiany zawodu. Osoby o niższych kwalifikacjach często reprezentują zawody wypadające z rynku i o ile będą zainteresowane dalszym zatrudnieniem będą zmuszone do przekwalifikowania się.

Tab 3.2. Najważniejsze przeszkody w korzystaniu ze szkoleń wg wykształcenia.

L.p.	przeszkoda	poniżej gimnazjum	zasadnicze zawodowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	wyższe	Razem
1	wysokie koszty szkoleń	12,3 %	11,4%	14,2%	14,7%	15,4%	14
2	wysokie koszty dojazdów	9,3%	6,9%	12,8%	14,4%	18,2%	13,1
3	brak czasu na udział w szkoleniach	14,0%	13,6%	14,2%	15,9%	13,5%	14,4
4	brak odpowiedniej oferty szkoleń		13,4%	13,5%	14,7%	15,2%	14
5	słaba jakość szkoleń	3,5%	9,1%	10,1%	11,7%	20,7%	12,6
6	nie wiem, gdzie szukać informacji	23,2%	25,0%	17,3%	15,2%	7,3%	15,7
7	inne przeszkody	30,7%	20,6%	17,9%	13,5%	9,7%	16,2
	RAZEM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.5. Plany pracowników na przyszłość.

Na pytanie „co będzie Pan / Pani robić w przyszłości?” w perspektywie 1 roku, 24% respondentów uważa, że będzie nadal pracować na stałe. Dla okresu 3 lat uważa tak już tylko 16% ankietowanych, a dla perspektywy 5 lat - 14%. Po około 140 respondentów szansę (prawdopodobieństwo) zachowania stałej pracy oceniło na poziomie 50%. Odpowiedzi te można potraktować jako swego rodzaju brak zdania, gdyż ich liczba jest w trzech przypadkach nieproporcjonalnie wysoka. Natomiast z rysunku 3.30 wynika, że jest znacznie mniej tych, którzy szansę na stałą pracę oceniają nisko. W przedziale prawdopodobieństwa od 0 do 40 stanowią oni około 20% badanych. Odsetek tych, którzy szansę na zachowanie stałej pracy oceniają w przedziale od 60 do 90 punktów jest ponad trzykrotnie wyższy w stosunku do poprzedniej grupy.



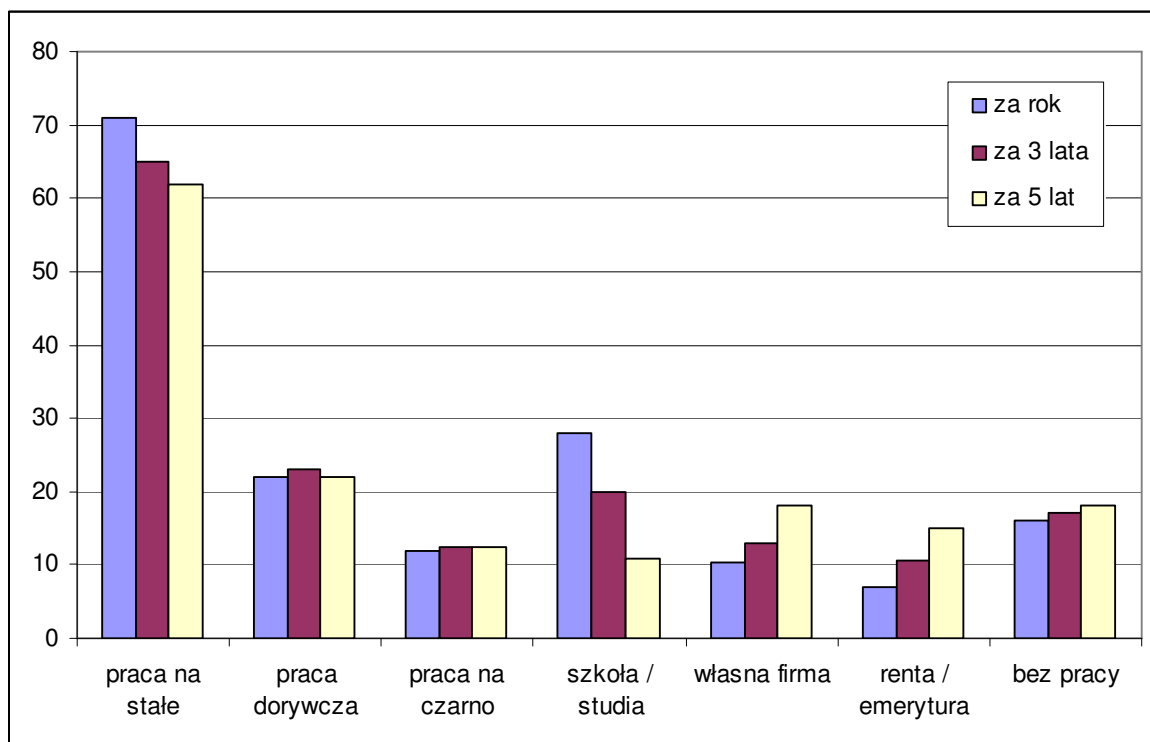
Rys. 3.40 Ocena prawdopodobieństwa posiadania stałej pracy w przyszłości.

Zadając respondentom pytanie *co będą robić w przyszłości*, prosiliśmy o określenie prawdopodobieństwa dla każdej z siedmiu sugerowanych możliwości:

- będą pracować na stałe,
- będą pracować dorywczo,
- będą pracować „na czarno”,
- będą uczyć się – studia zaoczne, podyplomowe,
- będą prowadzić własną firmę,
- będą na rencie (emeryturze) zasiłku przedemerytalnym,
- będą bez pracy.

Prosimy również o określenie *prawdopodobieństwa dla każdej z tych sytuacji w okresach: za rok, za 3 lata i za 5 lat*.

Z analizy odpowiedzi można wyciągnąć wniosek, że pracownicy mimo wszystko optymistycznie oceniają swoją przyszłość. Do takiego wniosku upoważnia zsumowanie prawdopodobieństw posiadania pracy, prowadzenia własnej firmy, i przejścia na rentę bądź emeryturę. Aczkolwiek na czarny scenariusz - bez pracy – wskazało 16-18% a perspektywa czasowa nie ma tu większego znaczenia.



Rys. 3.41. Prawdopodobieństwo zaistnienia określonej sytuacji pracownika w przyszłości.

Prawdopodobieństwo założenia i prowadzenia własnej firmy w ciągu roku pracownicy oceniają na 12% a w perspektywie 5 lat – 17%. Nie wydaje się ono wysokie. Oceniając te wskaźniki należy mieć na uwadze, że mamy do czynienia z grupą bierną pod względem przedsiębiorczości (pracownicy). Osoby bardziej przedsiębiorcze zdały już przez kilkanaście lat gospodarki rynkowej opuścić tę grupę, założyć własną firmę i są przedmiotem badania w grupie przedsiębiorcy.

Tab. 3.3. Powody nie planowania założenia własnej firmy.

	gimnazjalne	zasadnicze	średnie ogólne	średnie zawodowe	wyższe	Razem
Brak pomysłu	10%	14%	11%	8%	13%	11,48%
Zbyt duże ryzyko	23%	23%	20%	22%	17%	19,96%
Wolę pracować u kogoś	5%	7%	7%	7%	8%	7,19%
Brak pieniędzy	23%	23%	23%	27%	24%	24,77%
Brak przykładu wśród rodziny, znajomych	0%	2%	0%	1%	1%	0,62%
Zbyt skomplikowane przepisy	10%	8%	7%	6%	7%	7,03%
Zbyt wysokie podatki	10%	9%	12%	10%	12%	10,75%
Porażka wśród znajomych	0%	3%	1%	1%	1%	1,50%
Brak potrzebnej wiedzy i umiejętności	0%	3%	7%	5%	5%	5,02%
Nieodpowiedni wiek	15%	5%	6%	7%	3%	5,17%
Brak czasu	0%	0%	3%	3%	4%	2,90%
Nie chce wykorzystywać pracowników	0%	1%	1%	1%	1%	0,72%
Zbyt dużo formalności	5%	1%	2%	2%	4%	2,90%
Łącznie	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Odpowiedzi na pytanie *dlaczego nie planuje Pan/Pani założenia własnej działalności gospodarczej*, w podziale na grupy pod względem poziomu wykształcenia pokazują główne przyczyny nie podejmowania działalności na własny rachunek. Co czwarty ankietowany jako powód nie planowania założenia własnej firmy podawał brak środków finansowych. Przyczyna ta na bardzo zbliżonym poziomie występowała we wszystkich grupach wykształcenia. Na zbyt duże ryzyko związane z prowadzeniem firmy wskazywał co piąty ankietowany, przy czym różnice pomiędzy grupami wykształcenia były znacznie większe. Najmniej ryzyka z tym związanego obawiali się ludzie z wyższym wykształceniem. 10% respondentów jako powód nie planowania założenia firmy podało zbyt wysokie podatki, a 11,5% - przyznało, że nie ma pomysłu na założenie firmy.

Wnioski:

1. Skupienie większej uwagi na aktualnie zatrudnionych w celu przygotowania ich pod względem kwalifikacji do zmieniających się wymogów rynku pracy może zapobiec w przyszłości ich rejestracji w urzędach pracy jako bezrobotnych.
2. Ankietowani pracownicy stosunkowo nisko oceniają koszty albo poświęcenia związane z otrzymaniem aktualnej pracy a do największych poświęceń zaliczają konieczność zmiany zawodu.
3. Najwyżej ocenianymi źródłami informacji pod względem skuteczności otrzymania pracy według respondentów są koledzy i rodzina.
4. W ocenie pracy przez pracowników decyduje aspekt socjalny a nie prestiż czy możliwości awansu
5. Jako zdecydowanie najskuteczniejszy sposób otrzymania pracy wymieniane są znajomości.
6. Wyniki badań pozwalają na stwierdzenie, że występuje u pracowników brak zrozumienia związku pomiędzy rozwojem gospodarki kraju czy regionu a sytuacją na rynku pracy.
7. Najważniejszą rolę wśród aktywnych form wspierania zatrudnienia w opiniach respondentów odgrywają staże absolwenckie i pośrednictwo pracy.
8. Analiza odpowiedzi na zadane respondentom pytania pozwala sformułować pogląd, że poziom kapitału osobistego ankietowanych pracowników jest stosunkowo niski.
9. Plany pracowników w zakresie szkoleń analizowane w grupach wiekowych znacznie mniej się różnią niż w grupach pod względem kwalifikacji. Oznacza to, że wiek jest znacznie słabszą determinantą niż wykształcenie.
10. Różne sposoby grupowania opinii ankietowanych pracowników pokazują, że szczególnie wyraźnie różnice występują w podziale na grupy pod względem poziomu wykształcenia.

4. Analiza porównawcza grup respondentów pod względem wybranych aspektów.

Kwestionariusze badawcze zostały skonstruowane w ten sposób, by niektóre aspekty można było porównać pomiędzy badanymi grupami respondentów. Naszą intencją było uchwycenie różnicy, jaka dokonuje się w spostrzeganiu rynku pracy z różnych perspektyw: ucznia / studenta pobierającego naukę oraz pracownika. Zderzenie z rzeczywistością, w której koniecznym elementem jest zapewnienie sobie materialnych warunków do życia oraz uniezależnienie się od rodziców stanowi doświadczenie, które wywiera na człowieka duży wpływ oraz kształtuje jego przekonania. Nierzadko od doświadczeń tego okresu zależy rozwój dalszej kariery zawodowej. Prawidłowe przygotowanie do adekwatnego spostrzegania zjawisk zachodzących na rynku pracy owocować będzie skuteczniejszymi sposobami radzenia sobie i podejmowania decyzji opartych na sprawdzonych przesłankach. Wyniki porównań pomiędzy młodzieżą a pracownikami mogą zatem stać się użytecznym materiałem dla doradców zawodowych i kadry pedagogicznej szkół średnich i akademickich.

Mniejszą część niniejszego rozdziału zajmą porównania opinii pracodawców z pozostałymi dwiema grupami badanych. Osobom kształtującym popyt na pracę, z racji ich odmiennych problemów na rynku pracy zadaliśmy nieco inne pytania, które szczegółowo zostały omówione w drugiej części niniejszego raportu.

Rozdział ten będzie poświęcony jedynie porównaniom pomiędzy grupami badanych bez „rozbijania” ich na podgrupy wyodrębnione w poprzednich częściach opracowania. Szczegółowe opisy poszczególnych grup respondentów znalazły się we wcześniejszych rozdziałach.

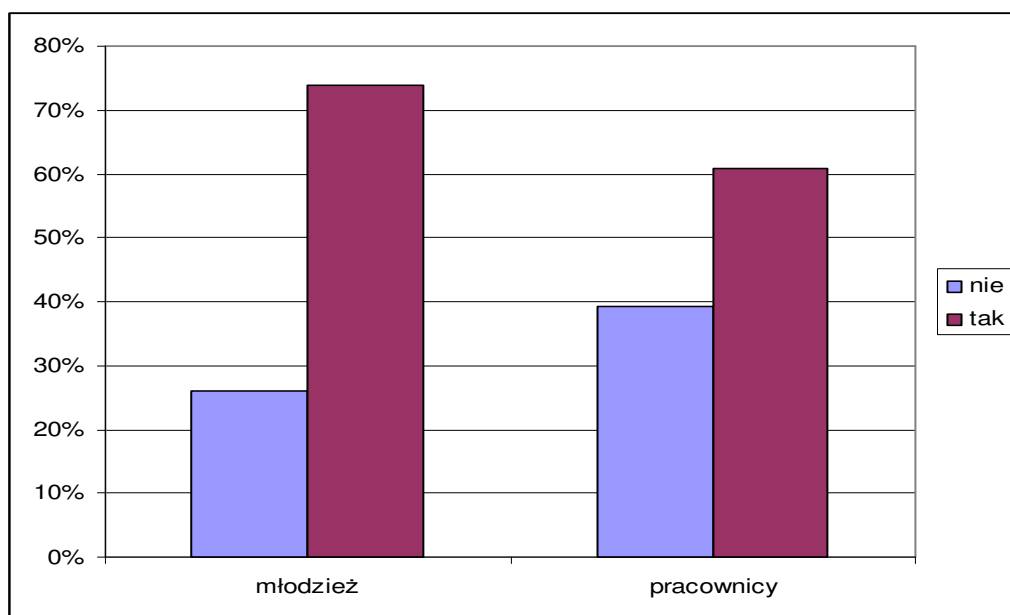
4.1 Plany pracowników i młodzieży dotyczące aktywności na rynku pracy.

W tej części rozdziału poddano analizie trzy główne aspekty: skłonność do podjęcia dodatkowych szkoleń, rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej oraz zrealizowane lub planowane inne działania służące poprawie szans na rynku pracy.

Rys. 4.1. pokazuje, iż zarówno wśród młodzieży jak i pracowników więcej niż połowa osób deklaruje chęć podjęcia dodatkowych szkoleń w celu doskonalenia swoich umiejętności. Odsetek młodzieży zainteresowanej takimi szkoleniami wynosi 73%, podczas gdy wśród osób pracujących jest niższy i osiąga wartość 61%. Jednym z wyjaśnień tego zjawiska może być fakt, iż młodzi ludzie trafnie oceniają obecny wymagający ciągłych zmian rynek pracy. Stałe podnoszenie własnych kwalifikacji jest konieczne do funkcjonowania na nim. Jednakże, z innego punktu widzenia może być to spowodowane funkcjonowaniem w sytuacji ciągłego pobierania nauki, w której konieczność doskonalenia się na szkoleniach jest rzeczą oczywistą.

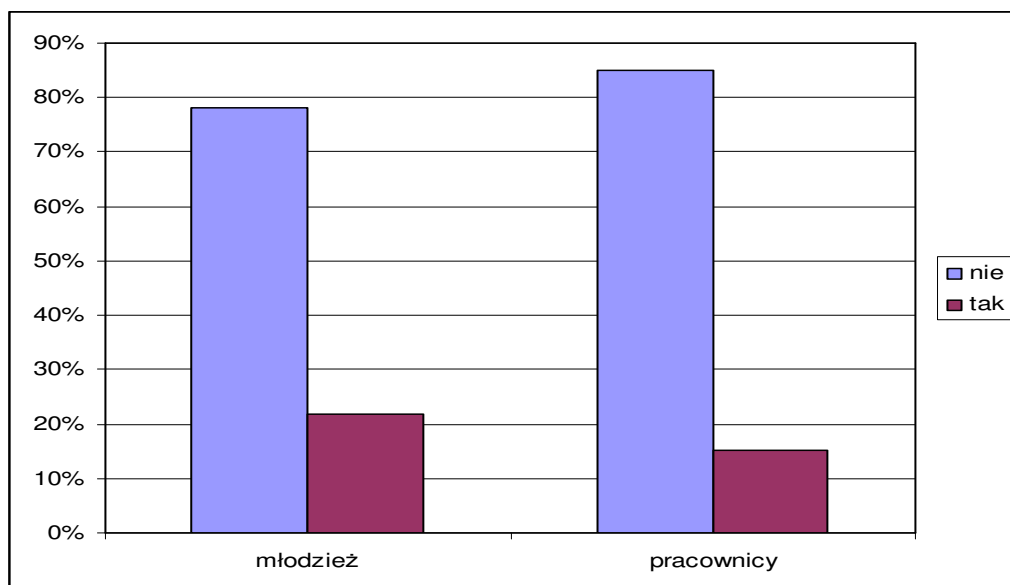
W przypadku pracowników, ich chęć doszkalania się można zinterpretować jako wyraz świadomości, iż jednym z ważnych warunków utrzymania zatrudnienia jest doskonalenie swoich umiejętności.

Wyniki te stawiają przed instytucjami szkoleniowymi wyzwanie polegające na zaoferowaniu młodzieży i pracownikom odpowiadających ich potrzebom szkoleń.



Rys. 4.1. Zamiar podjęcia dodatkowych szkoleń przez pracowników i młodzież.

Z danych przedstawionych na rys. 4.2 wynika, iż odsetek osób decydujących się na założenie własnej firmy jest znacznie mniejszy niż odsetek preferujących pracę najemną. Być może jest to spowodowane tym, że decyzja o podjęciu własnej działalności gospodarczej wiąże się przede wszystkim z przyjęciem na siebie dużej odpowiedzialności oraz z ryzykiem. Prowadząc własną firmę nie można zdać się na decyzje osób trzecich, a pierwszą osobą, która odczuwa skutki błędu jest sam właściciel. Jednakże z punktu widzenia gospodarki kraju większa liczba małych prywatnych przedsiębiorstw sprzyja jego rozwojowi. Dlatego też istotne jest, aby nakłaniać młodych ludzi oraz pomagać im w uzyskaniu niezbędnych kompetencji do prowadzenia własnego biznesu.



Rys. 4.2. Zamiar podjęcia działalności gospodarczej przez młodzież i pracowników

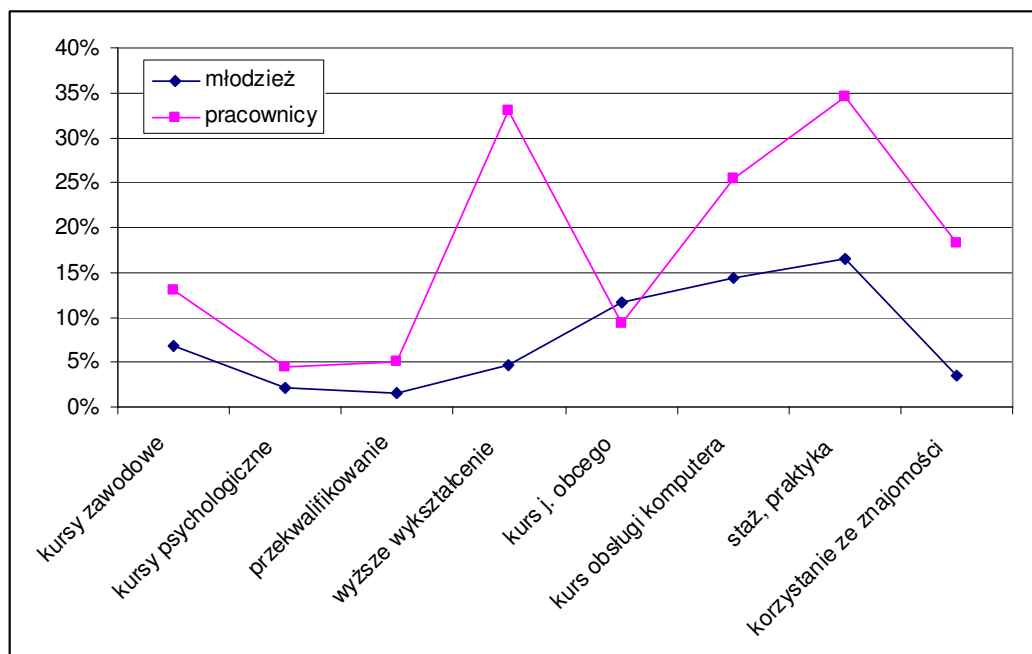
Wyniki przedstawione na rys. 4.2 pokazują, iż zaledwie 15% pracowników nosi się z zamiarem pracy na własny rachunek i jest to odsetek niższy niż w przypadku młodzieży. Być może po podjęciu pracy najemnej jest już zbyt późno na założenie firmy. Dużą rolę może odgrywać tu obawa przed utratą bezpieczeństwa finansowego lub brak możliwości nabycia odpowiednich kwalifikacji. Wydaje się, że najlepszym momentem na kształtowanie postaw przedsiębiorczych jest zatem etap edukacji.

Wyniki odpowiedzi na pytanie o zamiar podjęcia działalności gospodarczej pokazują, iż w regionie lubelskim przechodzenie z roli potencjalnego lub aktualnego pracobiorcy do roli pracodawcy nie cieszy się popularnością zarówno wśród młodzieży jak i u obecnych pracowników.

W sytuacji dość wysokiego bezrobocia, z jakim mamy do czynienia na Lubelszczyźnie (należy tu włączyć tzw. bezrobocie ukryte związane z prowadzeniem rodzinnego gospodarstwa rolnego) znalezienie posady przez osoby kończące etap edukacji wymaga nierzadko intensywnego konkurowania z pracownikami już zatrudnionymi. Podnosić własną konkurencyjność można już będąc w szkole lub na studiach.

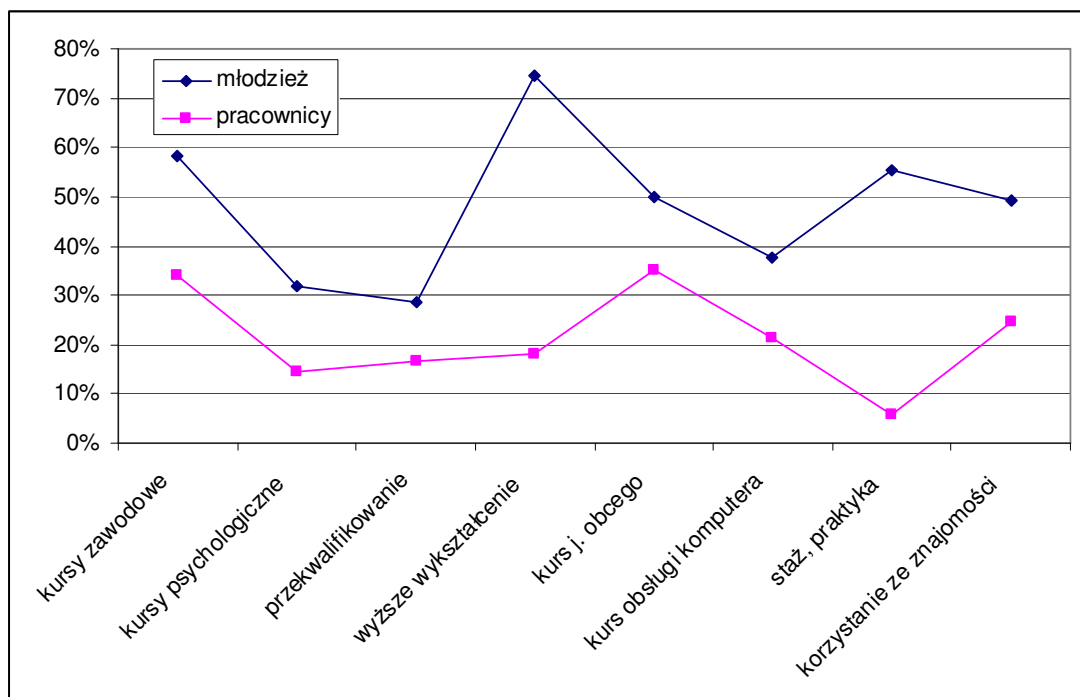
Rys. 4.3. pokazuje, co respondenci zrobili w celu poprawy swoich szans na rynku pracy. Przyglądając się wynikom na nim przedstawionym warto zwrócić uwagę na wielkości dotyczące kursów języka obcego, kursów komputerowych oraz staży i praktyk. Nauka obsługi komputera oraz odbywanie staży i praktyk to najczęściej stosowane formy zwiększenia swoich szans na zatrudnienie stosowane przez pracowników (odpowiednio 25 i 35% respondentów je wykorzystywało)⁵. Jest to wskazówka dla młodzieży, pokazująca którądy prowadzi droga do poprawy swojej atrakcyjności. Jednakże odsetek młodzieży, który nią podąża nie jest wysoki. Należy więc zachęcać młodych ludzi do podejmowania tego rodzaju działań. Ich dużą szansą stania się konkurencyjnymi jest nauka języka obcego. Mniej niż 10% pracowników ją podjęło, więc można uznać to za ich słaby punkt, zwłaszcza, że w tym zakresie są nisko oceniani przez pracodawców (zob. rys. 2.33 do 35).

⁵ Zdobyć wyższego wykształcenia nie interpretujemy ze względu na fakt, iż w badanej grupie pracowników jest znacznie więcej osób z wyższym wykształceniem niż w populacji zatrudnionych



Rys. 4.3. Podjęte czynności przez pracowników i młodzież w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy (dane w procentach).

Rys. 4.4. pokazuje, iż młodzież chętniej niż pracownicy podejmuje różnego rodzaju działania mogące zwiększyć jej atrakcyjność w oczach pracodawców. Być może ma ona świadomość wysoce konkurencyjnego środowiska, w którym przyjdzie jej funkcjonować. Jeżeli swoje zamiary zrealizuje, to stanie się poważną konkurencją dla pracowników. Nawet po zsumowaniu wyników z rys. 4.3 i 4.4 odsetek pracobiorców, którzy podjęli lub zamierzają podjąć poszczególne działania jest niższy niż odsetek młodzieży, która ma je w planach. Zwłaszcza w zakresie umiejętności zdobytych na dodatkowych kursach zawodowych, odbytych stażach i praktykach będą górować nad obecnie zatrudnionymi. Przebiją ich również pod względem wykształcenia. Z drugiej strony, tym co świadczy na korzyść pracowników jest ich doświadczenie, często uznana pozycja zawodowa a także praktyka zawodowa, której nie muszą zdobywać na stażach, gdyż już pracują.



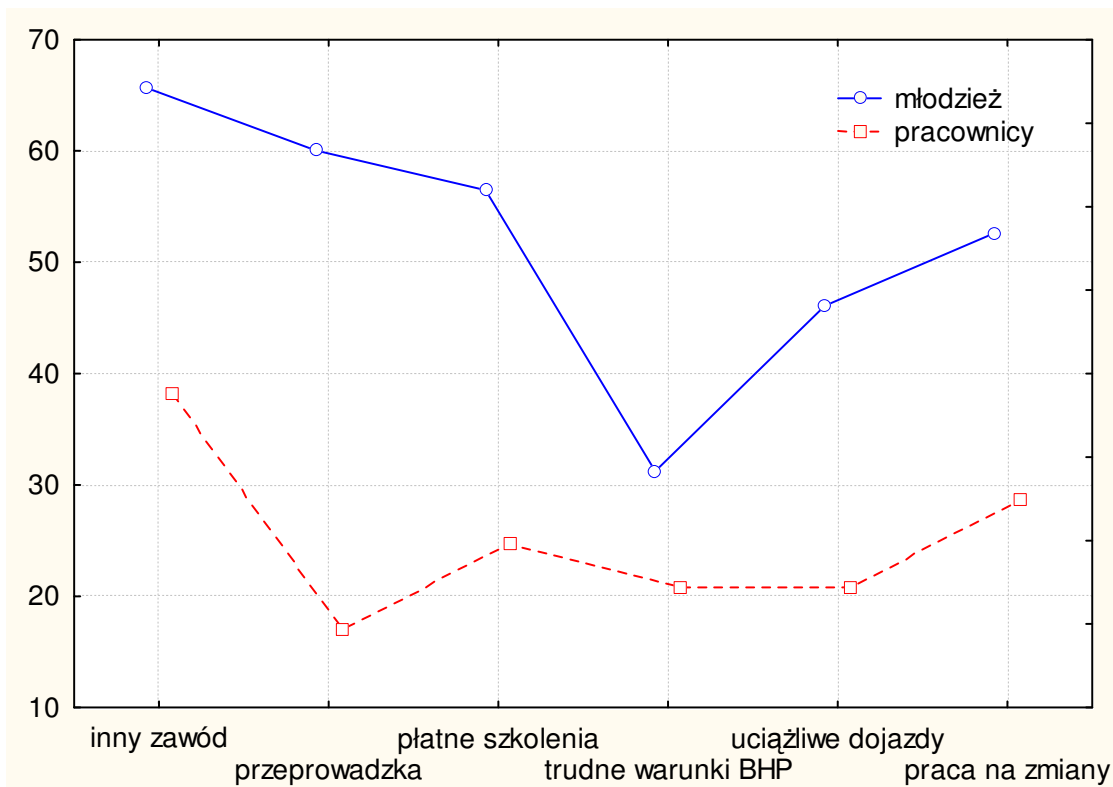
Rys. 4.4. Zamiary podjęcia poszczególnych czynności w celu poprawy swoich szans na rynku pracy

Doradcom zawodowym pozostaje wzmocnić te aktywne postawy młodzieży oraz zachęcać, by zamiar podjęcia przedstawionych na wykresie działań realizowała jak najszybciej, gdyż po podjęciu pracy zawodowej, jak pokazują wyniki badań, zamiary te słabną. Dzieje się tak zapewne w związku z dodatkowymi obowiązkami, zwłaszcza zawodowymi, które podejmują pracownicy. Stanowi to wyzwanie dla instytucji szkolących osoby zatrudnione. Chcąc przyciągnąć klientów muszą intensywniej niż w przypadku młodzieży prowadzić działania rekrutacyjne, a także umożliwiać odbycie szkoleń w sposób niekolidujący z ich rodzinnymi i pracowniczymi obowiązkami.

4.2. Warunki pracy

Warunki świadczenia pracy oraz opinie na ich temat to kolejny obszar porównań pomiędzy pracownikami a młodzieżą uczącą się.

Rys. 4.5 pokazuje do jakich wyrzeczeń skłonna jest młodzież, by podjąć pracę w zestawieniu z wyrzeczeniami już poniesionymi przez pracowników. Ogólnie można powiedzieć, iż młodzi ludzie gotowi są zaakceptować trudniejsze warunki niż było to konieczne w przypadku pracobiorców. Różnica pomiędzy grupami w każdym wymiarze jest istotna statystycznie (najmniejsze $p < 0,05$). Młodzież nawet jest gotowa bardziej zaakceptować pracę w trudnych warunkach BHP niż wynika to z konieczności doświadczonej przez tych, którzy pracę już mają, choć jest to najmniej popularne wyrzeczenie. Wśród poświęceń, które dla pracowników były konieczne, największe wartości na skali 100-punktowej, w tym przypadku oznaczającej stopień wystąpienia danego zjawiska, osiąga zmiana zawodu. Badani oceniają ją średnio na prawie 40 punktów. Również z deklaracji młodzieży wynika, że z warunku zgodności wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem jest ona w stanie dość łatwo zrezygnować.

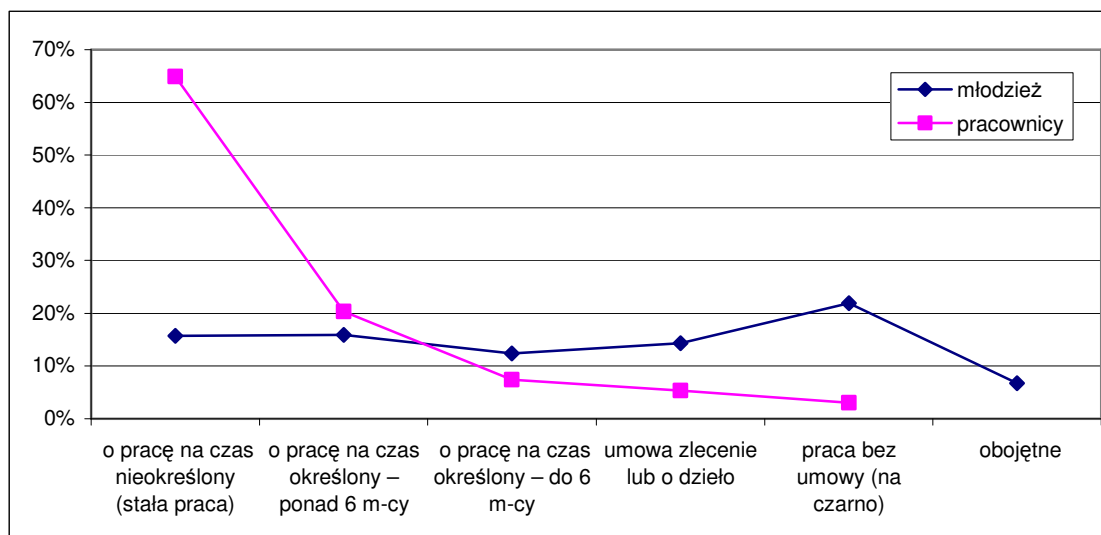


Rys. 4.5. Deklarowana przez młodzież gotowość do poświęceń by podjąć pracę w zestawieniu z doświadczeniem poniesienia wyrzeczeń przez pracowników.

Niski wynik pracowników dotyczący konieczności zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy świadczy o małej mobilności siły roboczej w obszarze województwa. Przymuszczalnie, jeżeli ktoś decyduje się na przeprowadzkę to szuka sobie miejsca poza województwem. Migracja zarobkowa w jego obrębie jest niska. W zakresie zmiennych przedstawionych na wykresie młodzież wykazuje znacznie większą elastyczność niż rzeczywisty rozmiar poświęceń, jakie były konieczne u pracowników. Oznacza to, że młodzi ludzie są chętni aby dostosować się do wymogów pracodawców i rynku pracy i pójść na większe ustępstwa niż wymagałaby tego sytuacja.

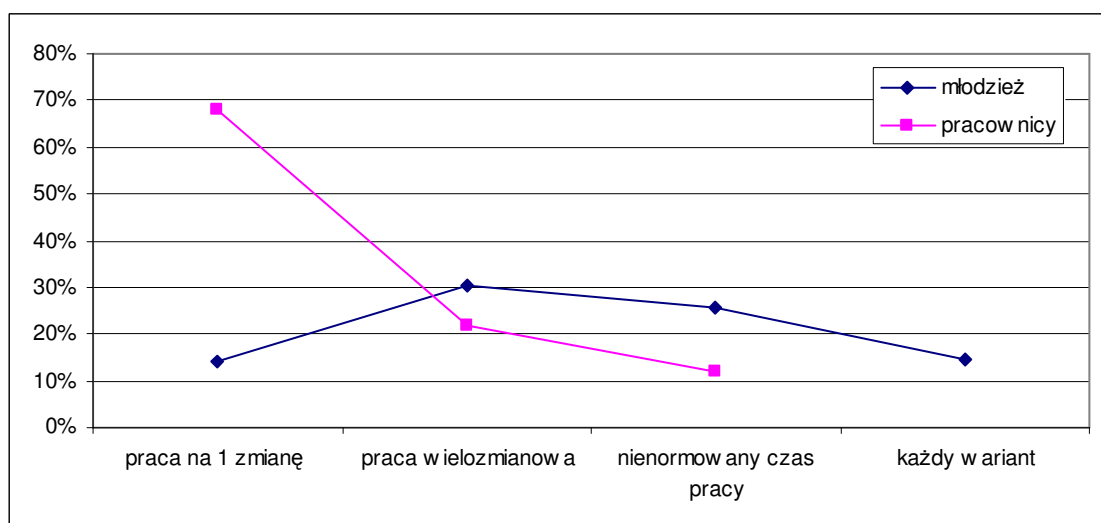
Kolejne cztery wykresy (rys. 4.6 do 4.9)⁶ przedstawiają obecne warunki pracy osób zatrudnionych oraz minimalne wymagania młodzieży w tym zakresie. Zapytaliśmy ludzi przygotowujących się do rychłego wejścia na rynek pracy, jakie są najmniej korzystne warunki, na których zgodziliby się podjąć pracę. Odpowiedzi wskazują, iż uczniowie i studenci, podobnie jak w poprzednim przypadku, są skłonni przyjąć gorsze warunki niż te, na których obecnie zatrudnieni są pracownicy.

⁶ W pytaniach, których wyniki przedstawiają poniższe wykresy można było udzielić tylko jednej odpowiedzi. Na wykresach nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem”.



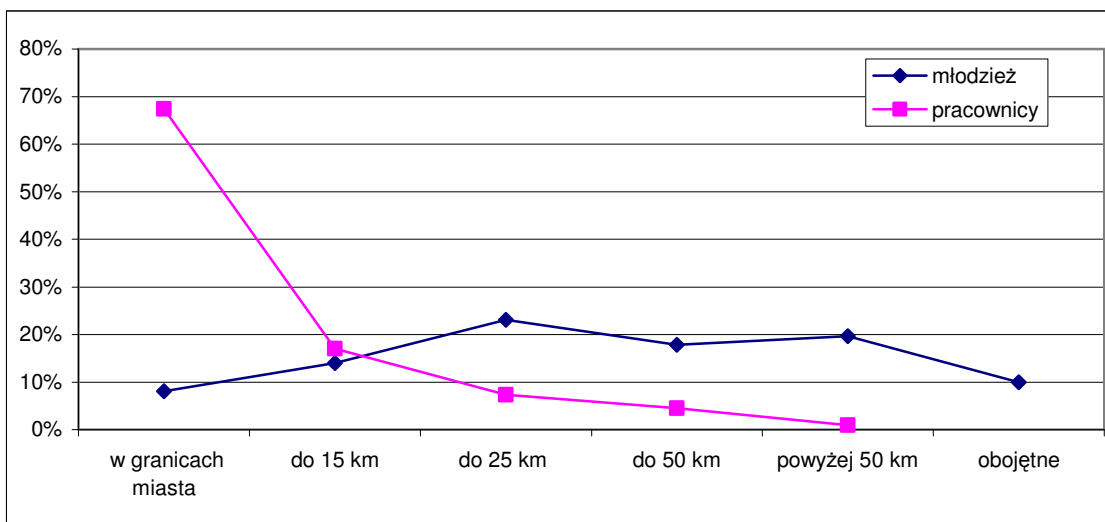
Rys. 4.6. Forma umowy w oparciu o jaką świadczą pracę pracownicy w zestawieniu z minimalnymi deklarowanymi warunkami do zaakceptowania przez młodzież.

Uwagę zwraca dość wysoki odsetek młodzieży, który jest skłonny pracować na czarno, byleby tylko dostać jakąkolwiek pracę. Porównywanie tej wielkości z pracownikami nie ma większego sensu, gdyż trudno było nam dotrzeć z kwestionariuszem do osób zatrudnionych nielegalnie. Wielkość ta jest zatem prawdopodobnie zaniżona.



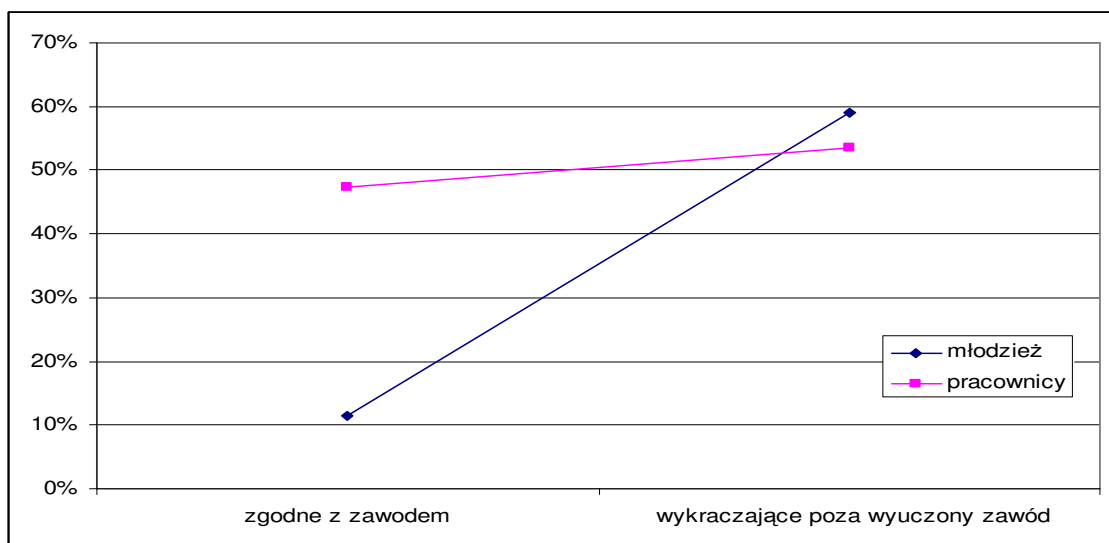
Rys. 4.7. Organizacja czasu pracy, w jakim świadczą pracę pracownicy w zestawieniu z minimalnymi deklarowanymi warunkami do zaakceptowania przez młodzież.

Również jeśli chodzi o organizację czasu pracy, młodzież jest skłonna przyjąć mniej korzystne warunki, niż te, na których pracują zatrudnieni. Uciążliwą pracę wielozmianową jest gotowy podjąć niemal co trzeci młody człowiek.



Rys. 4.8. Odległość praca – dom, jaką pokonują pracownicy w zestawieniu z minimalnymi deklarowanymi warunkami do zaakceptowania przez młodzież.

W sumie ponad 60% uczniów i studentów jest skłonna dojeżdżać do pracy dalej niż 15 km, a ok. 40% dalej niż 25 km. Dziesięciu procentom osób odległość praca – dom jest obojętna, zgodzą się na każde odległości, co w połączeniu z wysoką skłonnością do przeprowadzki świadczy o ich dużej mobilności.



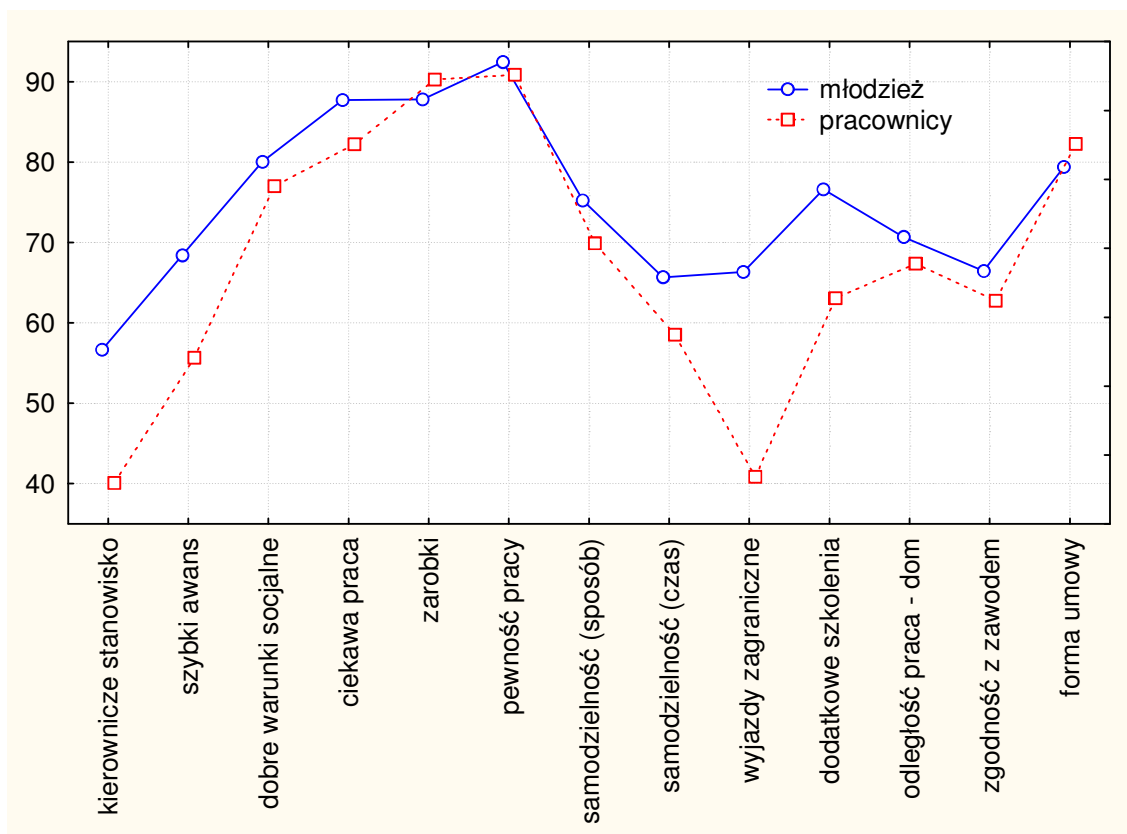
Rys. 4.9. Rodzaj zadań, jakie wykonują pracownicy w zestawieniu z minimalnymi deklarowanymi warunkami do zaakceptowania przez młodzież.

Znaczna większość młodzieży deklaruje, iż podejmą się zadań wykraczających lub odbiegających od wyuczonego zawodu. Natomiast wśród pracowników jest prawie połowa tych, którzy wykonują wyuczony zawód.

Można zauważyć, iż pracownicy świadczą pracę na dość dobrych dla siebie warunkach. Większość z nich wykonuje pracę jednozmianową, w miejscowości, w której mieszkają na podstawie umowy o pracę. Młodzież ze swoimi elastycznymi postawami może stanowić dla nich zagrożenie. Należałoby wzmacniać wśród pracowników świadomość zachodzących pod tym względem zmian oraz uczyć ich radzenia sobie w warunkach bardziej liberalnego rynku pracy.

Powinni zostać przygotowani do tego, iż w nieodległej zapewne perspektywie czasowej zostaną zmuszeni świadczyć pracę na mniej korzystnych warunkach.

Z pozoru w sprzeczności do wyżej opisanych stoją wyniki uzyskane w odpowiedzi na pytanie o to, jakie warunki są w pracy ważne (rys. 4.10). Zarówno młodzież jak i pracownicy są w swych opiniach w większości aspektów zgodni. Najważniejsze dla obu grup są pewność pracy bez obawy o zwolnienie, zarobki, dobre warunki socjalne, forma umowy oraz to żeby praca była ciekawa. Z wyników tych wyłania się obraz pracy dającej przede wszystkim bezpieczeństwo i stabilizację. Wydaje się, że zgodność w zakresie tych aspektów może stanowić element pokoleniowego przekazywania kultury pracy. Wprawdzie powyższe elementy są dla młodzieży ważne, to jednak, jak wynika z opisanych powyżej wykresów, jest ona skłonna z nich zrezygnować, by podjąć zatrudnienie. Należy się spodziewać, iż rezygnacja ta dotyczyć będzie tylko pierwszej pracy, a po zdobyciu doświadczenia młodzi ludzie będą dążyć do osiągnięcia warunków, które są dla nich istotne.



Rys. 4.10. Ocena wagi poszczególnych aspektów świadczenia pracy w opiniach pracowników i młodzieży.

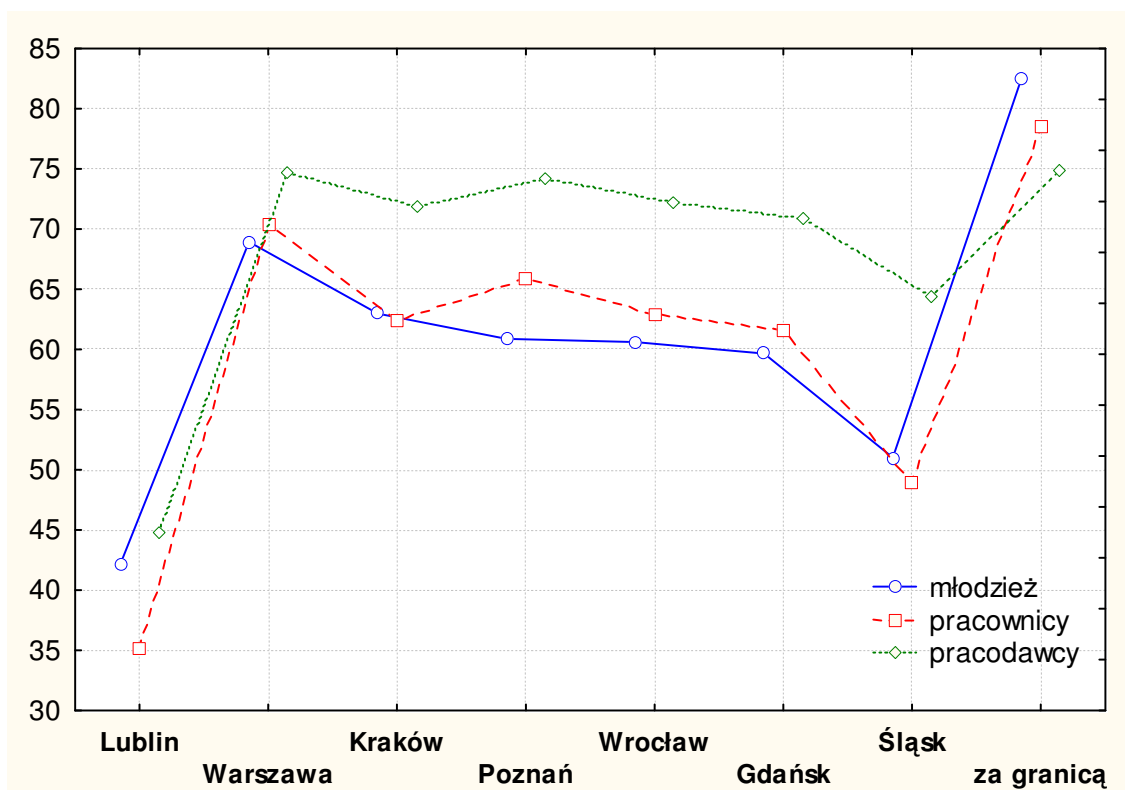
Najbardziej istotne różnice widoczne na rys. 4.10. pomiędzy badanymi grupami ($p < 0,00$) występują w zakresie następujących aspektów: kierownicze stanowisko, szybki awans, wyjazdy zagraniczne, dodatkowe szkolenia. Każdy z tych aspektów jest dla młodzieży ważniejszy niż dla pracowników. Zwłaszcza do wyjazdów na kontrakty zagraniczne przykładają oni znacznie większą wagę. Pokazuje to, że młodzi ludzie są bardziej ambitni i dynamiczni a także zainteresowani osobistym rozwojem niż pracownicy. Jest to niewątpliwie ich kapitał pod warunkiem, że będą konsekwentni w realizacji swoich zamierzeń.

Niższe wyniki obecnie zatrudnionych mogą wynikać z lepszej znajomości rynku pracy. W trudnych warunkach, które stwarza wysokie bezrobocie ważniejsze staje się po prostu utrzymanie pracy za godziwą płacę niż awans, wyjazdy zagraniczne i możliwość podnoszenia swoich umiejętności w ramach warunków zatrudnienia. Wyniki te sugerują, iż młodzież po zderzeniu z realiami lokalnego rynku pracy będzie musiała zweryfikować swoje poglądy. Zadaniem doradców zawodowych jest ją do tego przygotować.

4.3. Ocena rynku pracy

Od spostrzegania rynku pracy zależą w dużej mierze podejmowane na nim działania. Właściwie, tym, co jest istotne w przewidywaniu ludzkich zachowań nie jest faktyczny stan rzeczywistości, lecz sposób jej rozumienia i postrzegania. Porównania pomiędzy młodzieżą a pracownikami pozwalają na diagnozę zmiany w odbiorze zjawisk, jakie zachodzą na rynku pracy, która dokonuje się pod wpływem przejścia z etapu edukacji do pracy zawodowej. Wiele z tych zjawisk kształtują pracodawcy, więc zestawienie ich opinii z opiniami potencjalnych i obecnych pracobiorców wydaje się być ciekawe.

Rys. 4.11. przedstawia spostrzeganie atrakcyjności rynków pracy dokonaną przez wszystkie grupy badanych. Pracobiorcy zostali poproszeni o ocenę pod kątem możliwości znalezienia i warunków wykonywania pracy, zaś przedsiębiorcy wyrażali opinie na temat klimatu do prowadzenia działalności gospodarczej.

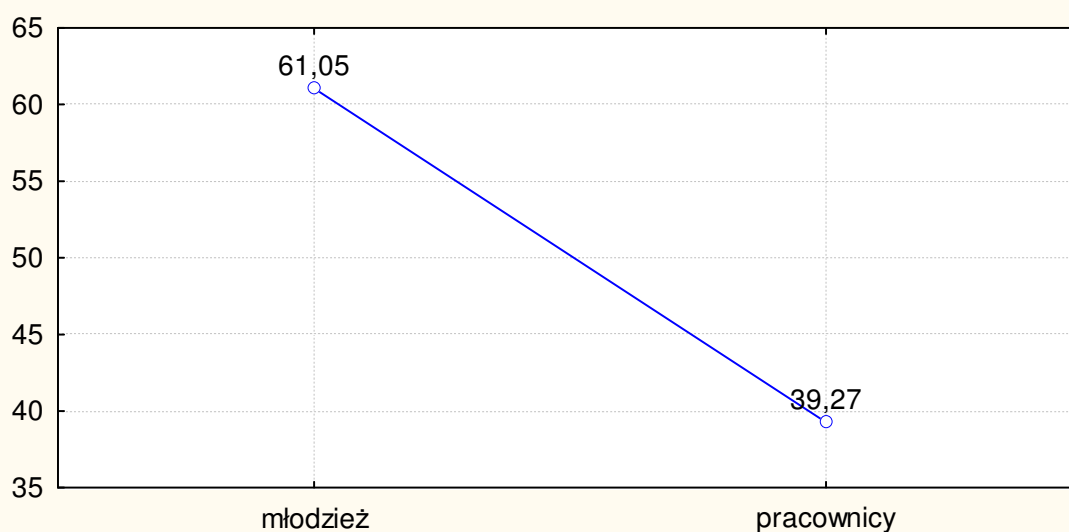


Rys. 4.11. Ocena atrakcyjności rynków pracy w różnych regionach kraju i za granicą dokonana przez młodzież, pracowników i pracodawców

Pracodawcy znacznie lepiej oceniają warunki, w jakich prowadzą lub potencjalnie mogliby prowadzić własne firmy w różnych regionach kraju niż o warunkach świadczenia pracy wyrażają się pracownicy i młodzież ($p < 0,01$). Świadczy to o tym, iż uczestnicy rynku pracy twierdzą, iż w Polsce są lepsze warunki do prowadzenia działalności gospodarczej niż do świadczenia pracy najemnej. Warto mieć ten wynik na uwadze w kontekście niewielkiej chęci młodzieży i pracowników do zakładania własnych firm (zob. rys. 4.2). Nieco inaczej oceniane są warunki za granicą. Zarówno młodzież, jak i pracownicy sądzą, że warunki pracy poza granicami kraju są dla nich lepsze niż o warunkach prowadzenia biznesu mówią pracodawcy. Nie zmienia to jednak faktu, iż wszystkie grupy badanych uważają, iż rynek pracy za granicą jest lepszy niż w Polsce.

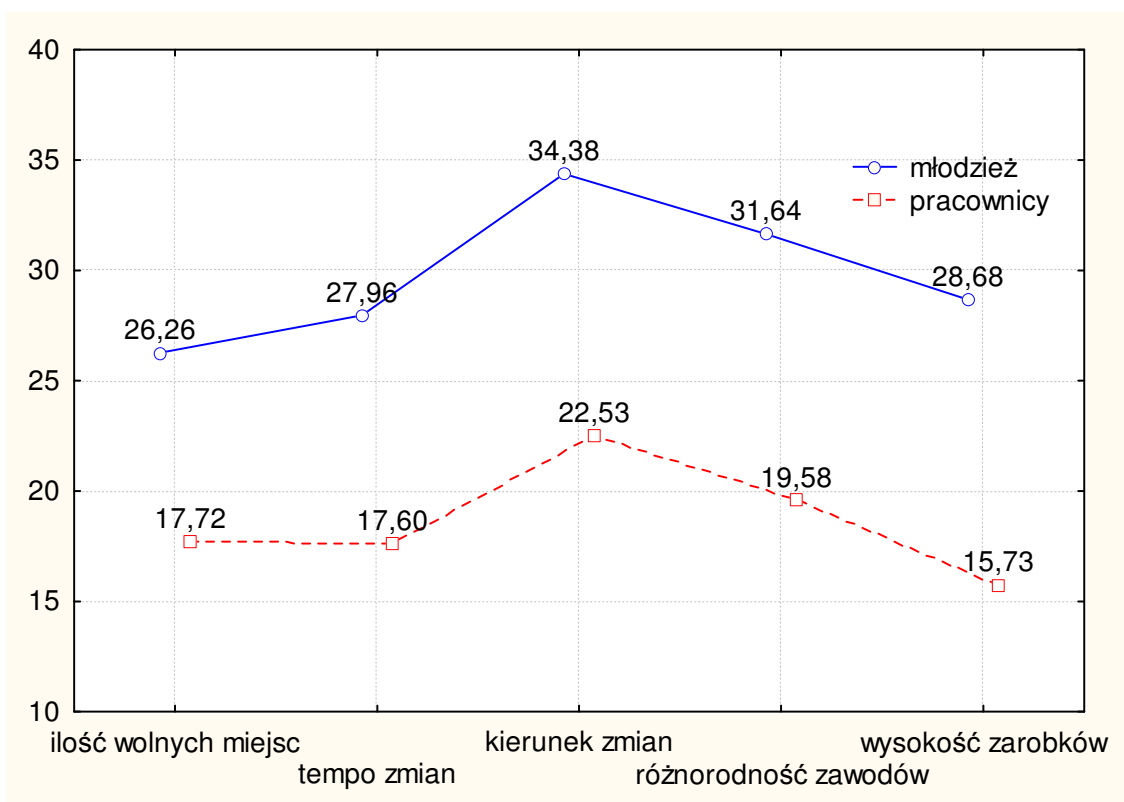
Na szczególną uwagę zasługuje wynik, jaki uzyskał Lublin. W porównaniu z innymi regionami wypadł dużo gorzej ($p < 0,00$). Zwłaszcza pracownicy oceniają go źle (35 pkt. na stu-stopniowej skali). Świadczy to o dużym niezadowoleniu badanych z warunków, jakie oferuje im Lublin i Lubelszczyzna. W zestawieniu z opiniami młodzieży przedstawionymi na rys. 4.5 można łatwo przewidzieć, iż będzie ona miała skłonność do emigrowania z naszego województwa. Natomiast większość pracowników, którzy nadal będą świadczyć pracę w regionie lubelskim przypuszczalnie będzie z tego powodu odczuwać dyskomfort.

Jako potwierdzenie tej tezy można podać wyniki odpowiedzi, jakich badani udzielili na pytanie o poziom optymizmu – pesymizmu związanego z poszukiwaniem pracy (młodzież – w przyszłości, pracownicy – w razie konieczności zmiany pracy). Na rys. 4.12 widać, iż osoby pracujące, mające już za sobą doświadczenia z poszukiwania pracy, mają znacznie mniejszy ($p < 0,00$) poziom optymizmu niż młodzież, która dopiero te doświadczenia ma przed sobą. Pokazuje to smutną rzeczywistość, w której konieczność poszukiwania pracy wiąże się bardziej z obawą i lękiem niż z nadzieją. W tę rzeczywistość w niedługim czasie wkroczy młodzież, dla której z jednej strony dość wysoki optymizm jest atutem, jednak z drugiej naraża ją na niebezpieczeństwa wynikające z rozczarowania.



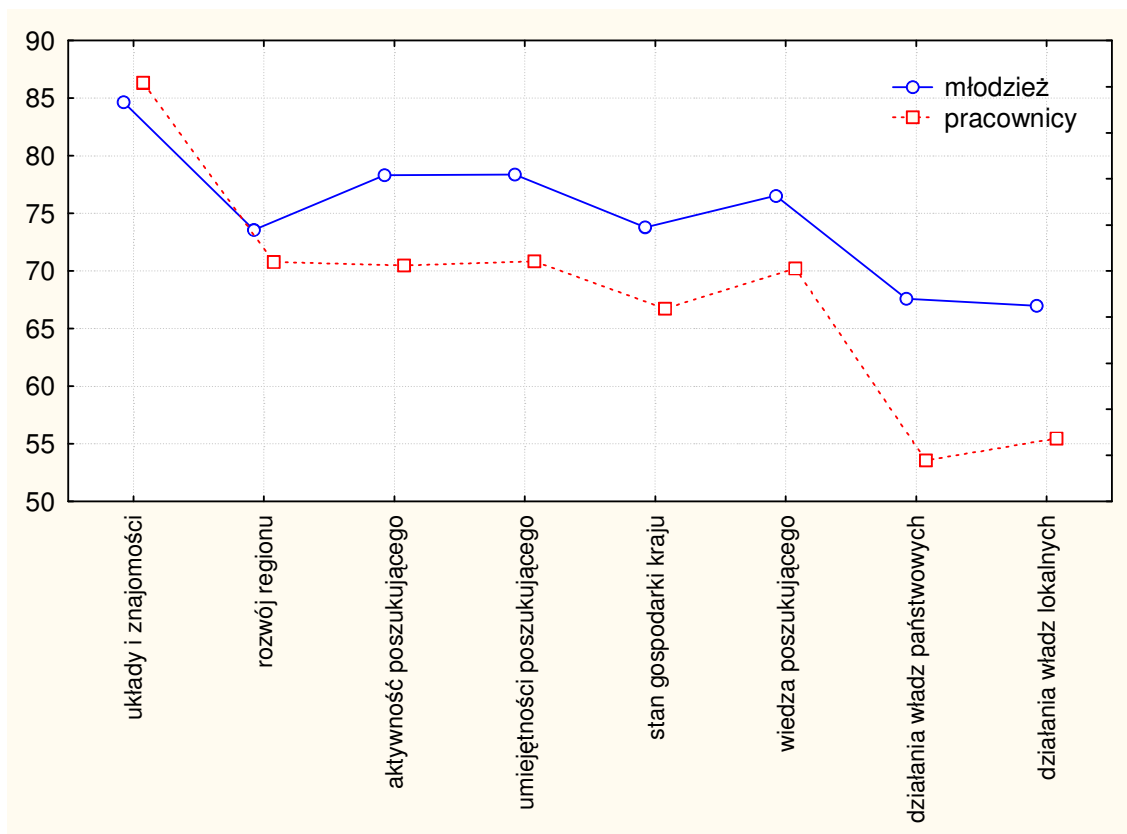
Rys. 4.12. Poziom optymizmu związanego z poszukiwaniem pracy.

Postanowiliśmy zapytać również badanych jak oceniają swój lokalny (powiatowy) rynek pracy pod względami przedstawionymi na rys. 4.13. Ocen dokonywano na 100-stopniowej skali, a każdy z aspektów wypadł znacznie poniżej połowy skali. Koresponduje to z wynikiem przedstawionym na rys. 4.11. Podobnie jak w poprzednio opisanym pytaniu, tak i tutaj oceny pracowników są znacznie niższe niż młodzieży ($p < 0,00$). Szczególnie niepokojąco przedstawia się wynik dotyczący kierunku zmian. Poziom poniżej połowy skali oznacza, iż badani twierdzą, że sytuacja na ich lokalnym rynku pracy zmienia się na gorsze. Co więcej, pracownicy są o tym przekonani istotnie bardziej ($p < 0,00$) niż młodzież. Wyniki te rysują obraz lokalnych rynków pracy w ciemnych barwach. Charakteryzują je: niskie zarobki, mało wolnych miejsc pracy, niewielka ich różnorodność oraz stagnacja. Podobny kształt krzywych na wykresie może świadczyć o przekazie pokoleniowym, który kierowany jest przez osoby dorosłe do młodzieży. Jej postawy są pochodną przekonań pracujących, jednak z nieco większą dozą optymizmu.



Rys. 4.13. Ocena atrakcyjności lokalnego (powiatowego) rynku pracy.

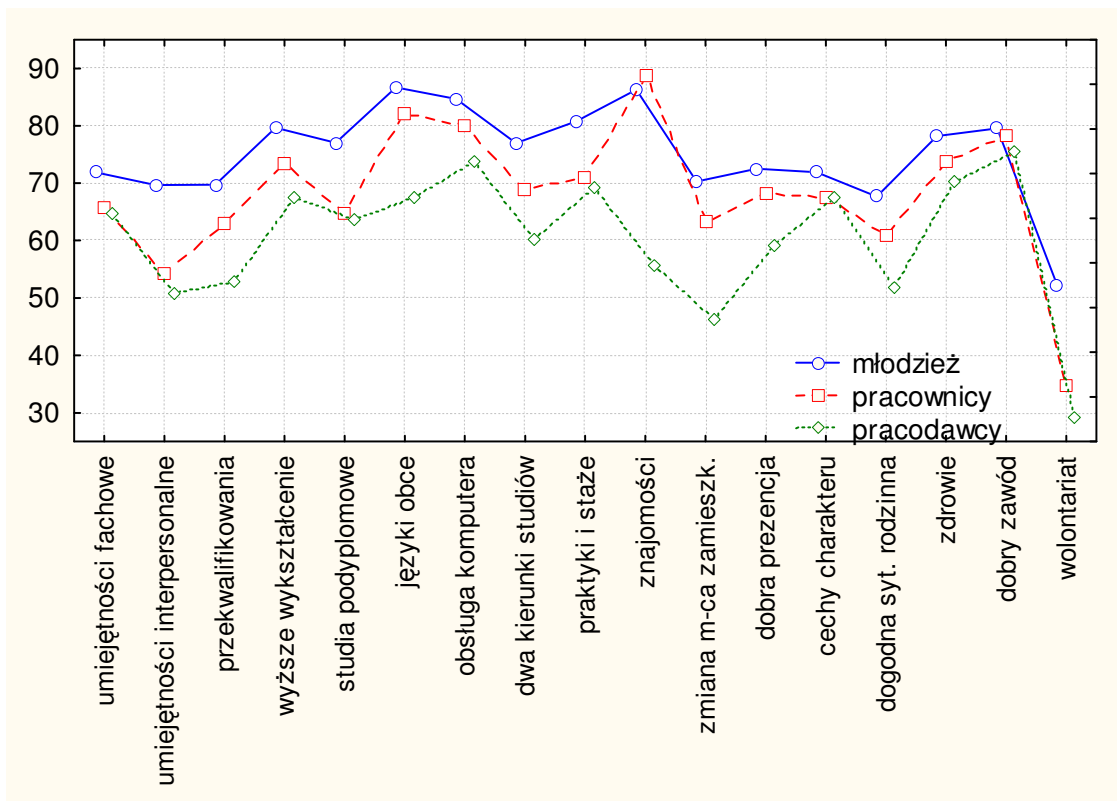
Od czego zatem zależy znalezienie pracy w tak trudnych okolicznościach? Odpowiedź uwidoczniła na rys. 4.14 nie pozostawia wątpliwości. To znajomości i układy odgrywają kluczową rolę. W tej opinii pracownicy i młodzież są wyjątkowo zgodni.



Rys. 4.14. Od czego, w opinii pracowników i pracodawców, zależy znalezienie pracy.

Jako najmniej wpływające na znalezienie pracy zostały ocenione działania władz lokalnych i państwowych. Szczególnie krytyczni są w tym względzie nastawieni pracownicy. Nie wierzą oni w wysoką skuteczność działań podejmowanych przez swoich przedstawicieli, mimo, że to właśnie oni decydują o wysokości podatków, polityce dotyczącej kosztów pracy, ułatwieniach dla inwestorów itp. Z większą wiarą podchodzą do tej kwestii ludzie młodzi. Niestety i w tym obszarze mogą spotkać się z rozczarowaniem i zawiedzonymi nadziejami. Różnice w pozostałych ocenianych aspektach są istotne ($p < 0,01$), aczkolwiek niewielkie.

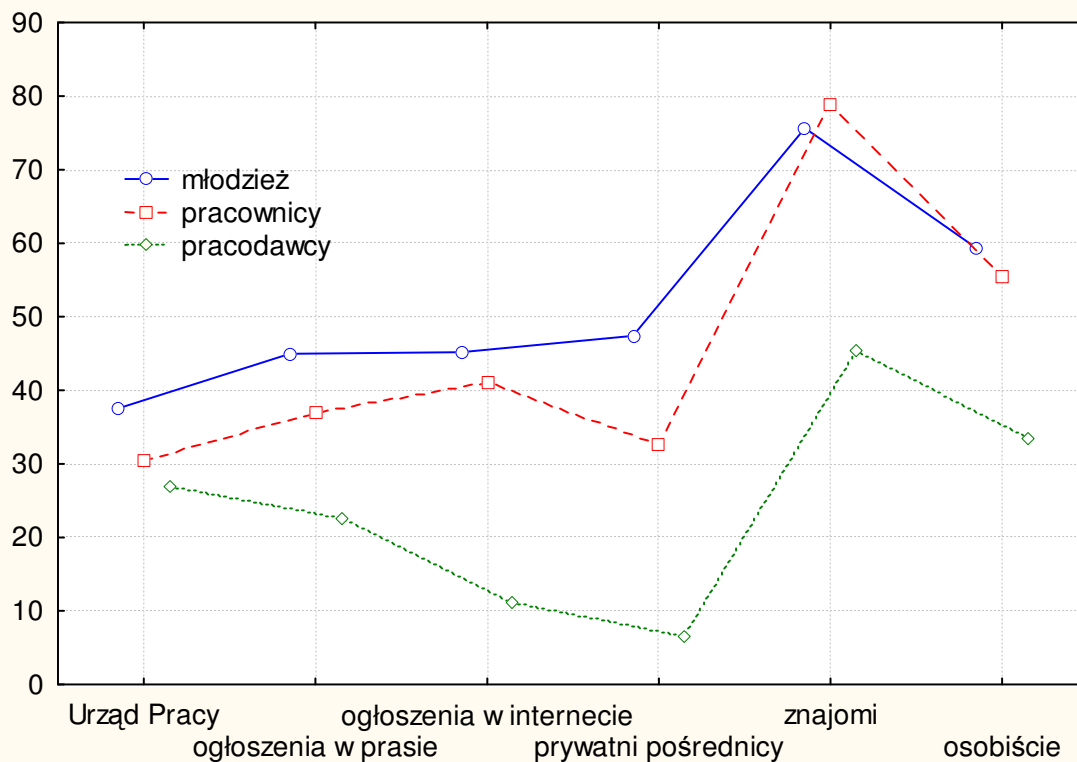
Spośród czynników, które w opiniach osób badanych mogą poprawiać szanse na rynku pracy (rys. 4.15) na szczególną uwagę zasługuje kilka z nich. Wolontariat jest najmniej cenioną formą przez wszystkich respondentów. Jedynie młodzież wierzy, iż jest to dość dobry sposób na zdobycie doświadczeń pomocnych w późniejszej pracy. Nie podzielają tej opinii ani pracownicy ani pracodawcy. Znacznie lepiej oceniane są praktyki staże. Wprawdzie młodzież przecenia ich znaczenie, to jednak jest to wynik zbliżony do tego, co deklarują pracownicy i pracodawcy. Jest to cenna informacja, zwłaszcza dla młodych ludzi, którzy w swoich CV powinni raczej pisać, iż odbyli praktykę w organizacji pozarządowej niż że byli wolontariuszami.



Rys. 4.15. Stopień, w jakim poszczególne czynniki, w opiniach respondentów, poprawiają szanse na znalezienie pracy.

Dużą rozbieżność opinii pomiędzy osobami reprezentującymi stronę popytową a podaźową rynku pracy zaobserwować można w zakresie poglądu na znaczenie znajomości ($p < 0,00$). Pracodawcy w znacznie mniejszym stopniu przyznają się do kierowania się znajomościami przy zatrudnianiu niż wynika to z doświadczeń pracowników i, jak się wydaje, pochodnej od nich opinii młodzieży. Najbardziej spójne opinie wszystkich grup respondentów dotyczą znaczenia umiejętności fachowych zdobytych na kursach zawodowych, cech charakteru, stanu zdrowia i posiadania odpowiedniego zawodu. Warto również zwrócić uwagę, iż młodzież na ogół przecenia znaczenie wszystkich pokazanych na wykresie czynników.

Mimo, iż przedsiębiorcy uważają, iż znajomości nie mają kluczowego znaczenia przy przyjmowaniu do pracy, to jednak chcąc znaleźć pracownika, najpierw poszukują go poprzez znajomych (Rys. 4.16). Ten sposób uzupełniania braków kadrowych jest spostrzegany przez młodzież i pracowników jako znacznie częstszy niż twierdzą pracodawcy ($p < 0,00$), a więc twierdzą oni, iż znalezienie pracy za pomocą znajomości jest bardzo prawdopodobne (ok. 80 pkt. na stustopniowej skali). Drugim z kolei sposobem jest osobiste odwiedzanie pracodawców w celu złożenia dokumentów aplikacyjnych. Również pracodawcy twierdzą, że korzystają z własnej bazy CV powstałej właśnie w wyniku takich odwiedzin. Jest to jednak poziom istotnie niższy od prawdopodobieństwa szacowanego przez poszukujących pracy ($p < 0,01$).



Rys. 4.16. Ocena prawdopodobieństwa znalezienia pracy w zestawieniu z częstością używania danego sposobu rekrutacji przez pracodawców.

Pracownicy i młodzież znacznie przeceniają prawdopodobieństwo znalezienia pracy za pomocą ogłoszeń w prasie, Internecie i poprzez prywatnych pośredników. Przedsiębiorcy korzystają z tych sposobów najrzadziej, co pokazuje, że znaczna część ofert pracy ma charakter ukryty i nie jest dostępna dla wszystkich zainteresowanych na otwartym rynku.

Najbardziej spójne opinie dotyczą urzędów pracy. Zarówno młodzież, pracownicy, jak i pracodawcy wiedzą, że znalezienie pracy / pracownika przy pomocy publicznej służby do tego powołanej jest raczej mniej niż bardziej prawdopodobne. Jednakże należy zwrócić uwagę, że w opiniach pracowników i młodzieży poszukiwanie pracy poprzez urzędy pracy jest na ostatnim miejscu spośród wymienionych w pytaniu sposobów. Natomiast wśród pracodawców korzystanie z usług pośrednictwa tego urzędu jest na 3 miejscu, wyżej niż zamieszczanie ogłoszeń w prasie i Internecie oraz korzystanie z usług prywatnych pośredników.

4.4. Wnioski

- a) Pracodawcy znacznie lepiej oceniają ogólny klimat do prowadzenia biznesu w Polsce niż pracownicy warunki poszukiwania i wykonywania pracy. Z kolei odsetek tych, którzy planują założenie własnej działalności gospodarczej jest stosunkowo niski. Warto byłoby zatem zachęcać, zwłaszcza młodych ludzi do podejmowania aktywności biznesowej oraz wzmocnić postawy przedsiębiorcze.
- b) Bazując na chęci podejmowania dodatkowych szkoleń przez pracowników, a zwłaszcza przez młodzież należy wskazywać potencjalnym ich uczestnikom, że pracodawcy znacznie bardziej cenią szkolenia dające konkretne umiejętności zawodowe niż kompetencje interpersonalne.
- c) Młodzież jest bardziej aktywna i elastyczna zarówno jeśli chodzi o zamiary podejmowania różnego rodzaju działań poprawiających jej szanse na rynku pracy, jak i w zakresie gotowości do poświęceń. Dla obecnie zatrudnionych może ona stanowić istotną konkurencję. Należy zatem zachęcać pracowników do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji, by nie stracili swej pracy z powodu dezaktualizacji wiedzy i umiejętności.
- d) Młodzież optymistycznie podchodzi do przyszłej konieczności poszukiwania pracy. Jest też przekonana, iż wiele czynników poprawi ich szanse na rynku pracy. Opierając się na opiniach pracowników i pracodawców, można jednak stwierdzić, że rzeczywistość jest bardziej wymagająca i trudna niż spodziewają się tego młodzi. Zadaniem doradców zawodowych i pedagogów jest więc przygotowanie młodych ludzi do adekwatnego funkcjonowania na rynku pracy m.in. poprzez pokazanie jego realnego obrazu.
- e) Przekonanie o dużym znaczeniu znajomości w poszukiwaniu pracy jest bardzo silne u aktualnych i potencjalnych pracobiorców. Jednakże tylko niewielki procent z nich korzystał z pomocy znajomych, a odsetek tych, którzy zamierzają to uczynić nie przekracza połowy badanych. Warto byłoby zatem spowodować, by tę niekorzystną cechę lubelskiego rynku pracy, jego uczestnicy spróbowali zmienić na swój atut. Służyć temu może zachęcanie do budowania kapitału społecznego poprzez uczestniczenie w lokalnych grupach inicjatywnych, „obracanie” się w odpowiednim wpływowym towarzystwie, angażowanie się w działalność społeczną, a także po prostu budowanie pozytywnych relacji interpersonalnych.
- f) Żadne działania nie są jednak w stanie znacząco poprawić sytuacji na lubelskim rynku pracy, jeśli nie odnotujemy tu znaczącego wzrostu gospodarczego i napływu inwestycji. Jedynie to może poprawić charakterystyki przedstawione na rys. 4.13. Jeśli sytuacja nie ulegnie znaczącej poprawie, to w najbliższych latach będziemy w dalszym ciągu obserwować odpływ, zwłaszcza młodej, siły roboczej do innych regionów oraz za granicę, gdyż atrakcyjność tamtych rynków pracy jest spostrzegana jako znacznie wyższa od lubelskiego.

LITERATURA:

1. Diagnozowanie potrzeb edukacyjnych powiatowego rynku pracy, pod redakcją H. Bednarczyka, I. Woźniaka, Stowarzyszenie Oświatowe SYCYNA, Warszawa 2003
2. Domański S. R., Kapitał ludzki, podział pracy i konkurencyjność, Gospodarka Narodowa nr 7-8, 2000
3. Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy, pod redakcją S. M. Kwiatkowskiego, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004
4. Praca, kształcenie, partnerstwo, pod redakcją M. Kubisza, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004
5. Reforma rynku pracy. Jak przyspieszyć tworzenie nowych miejsc pracy? Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Prezesie Rady Ministrów, WRSZAWA 2001, Raport nr 40
6. Rynek pracy w skali lokalnej, pod redakcją R. Szula, A Tucholskiej, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004
7. Społeczne skutki bezrobocia w wymiarze lokalnym. Raport z badań empirycznych pod redakcją M. Szyłko-Skoczny, Fundacja im. F. Eberta w Polsce, Warszawa 1992
8. Tworzenie nowych miejsc pracy, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Prezesie Rady Ministrów, WRSZAWA 2001, Raport nr 47