



***Funkcjonowanie osób bezrobotnych
na terenie powiatu włodawskiego***

Wyniki badań empirycznych
i możliwe kierunki działań

Konrad Konefał
Paweł Stróżak

LUBLIN 2007

SPIS TREŚCI

1.	OPIS PRÓBY I METODOLOGIA BADAŃ.....	2
2.	SPOSTRZEGANE SZANSE ZATRUDNIENIA I PLANY DOTYCZĄCE ROZWOJU ZAWODOWEGO.....	4
2.1.	PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ.....	4
2.2.	PLANY DOTYCZĄCE SZKOLEŃ I ROZPOCZĘCIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ.....	8
3.	PRZESZKODY W REALIZACJI PLANÓW ZWIĄZANYCH Z POSZUKIWANIEM ZATRUDNIENIA.....	9
3.1.	TRUDNOŚCI W KORZYSTANIU ZE SZKOLEŃ.....	9
3.2.	POWODY NIEZAKŁADANIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ.....	11
3.3.	POWODY NIEWYKONYWANIA PRACY I TRUDNOŚCI W JEJ POSZUKIWANIU.....	13
3.4.	OCZEKIWANE A OSTATNIO ZAPEWNIONE WARUNKI WYKONYWANIA PRACY.....	15
4.	OCZEKIWANIA OSÓB BEZROBOTNYCH CO DO FORM POMOCY.....	18
4.1.	TEMATYKA SZKOLEŃ.....	18
4.2.	OCZEKIWANE FORMY POMOCY.....	19
4.3.	POSTAWA WOBEC KORZYSTANIA Z OKREŚLONYCH FORM POMOCY.....	20
4.4.	POSTAWA WOBEC PRZYDATNOŚCI RÓŻNYCH FORM POMOCY.....	22
5.	WARUNKI POSZUKIWANEJ PRACY ORAZ GOTOWOŚĆ DO POŚWIĘCEŃ ABY JĄ PODJĄĆ.....	24
5.1.	OCENA WAŻNOŚCI RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY.....	24
5.2.	MINIMALNE AKCEPTOWANE WARUNKI PRACY.....	26
5.3.	GOTOWOŚĆ DO POŚWIĘCEŃ, BY PODJĄĆ PRACĘ.....	30
6.	AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA NA RYNKU PRACY.....	31
6.1.	POSZUKIWANIE PRACY.....	31
6.2.	SPOSOBY I INTENSYWNOŚĆ POSZUKIWANIA PRACY.....	33
6.3.	CV I ROZMOWY KWALIFIKACYJNE.....	34
6.4.	KORZYSTANIE Z RÓŻNORODNYCH FORM POMOCY.....	36
6.5.	UDZIAŁ W SZKOLENIACH.....	38
7.	SPOSTRZEGANIE RYNKU PRACY.....	39
7.1.	RYNEK PRACY W POWIECIE WŁODAWSKIM.....	39
7.2.	SZANSE PRACY W SWOIM ZAWODZIE.....	42
7.3.	SKUTECZNOŚĆ RÓŻNYCH SPOSOBÓW POSZUKIWANIA PRACY.....	43
8.	WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI I WARUNKI OSTATNIO ŚWIADCZONEJ PRACY.....	44
8.1.	WIEDZA I UMIEJĘTNOŚCI.....	44
8.2.	WARUNKI OSTATNIO ŚWIADCZONEJ PRACY.....	46
9.	DYLEMATY I PROBLEMY OSÓB BEZROBOTNYCH.....	47
9.1.	OGÓLNE NASTAWIENIE I OBAWY.....	47
9.2.	UCIĄŻLIWOŚĆ RÓŻNYCH ASPEKTÓW ZWIĄZANYCH Z POZOSTAWIENIEM BEZ PRACY.....	48
10.	PODSUMOWANIE WYNIKÓW I PROPOZYCJE DZIAŁAŃ.....	50
10.1.	OCENA RYNKU PRACY.....	50
10.2.	PODNOSZENIE I ZMIANA KWALIFIKACJI.....	53
10.3.	BARIERY NA RYNKU PRACY.....	56
10.4.	FORMY POMOCY.....	60
10.5.	AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA.....	63
10.6.	GRUPY WYMAGAJĄCE SZCZEGÓLNEGO WSPARCIA.....	67

1. OPIS PRÓBY I METODOLOGIA BADAŃ

Celem prezentowanych tutaj badań jest opis funkcjonowania osób bezrobotnych na terenie powiatu włodawskiego w kontekście poruszania się po rynku pracy i poszukiwania zatrudnienia. Analiza uzyskanych danych ma przysłużyć się wyciągnięciu empirycznych wniosków, które pozwolą na opracowanie strategii pomocy lepiej dostosowanych do potrzeb osób bezrobotnych. W związku z tym sformułowano osiem następujących celów szczegółowych, odpowiadających poszczególnym aspektom funkcjonowania osób pozostających bez pracy:

- 1) Określenie planów i przewidywań respondentów dotyczących podjęcia pracy, założenia własnej działalności gospodarczej, udziału w szkoleniach, podnoszenia kwalifikacji bądź przekwalifikowania się.
- 2) Określenie głównych barier lokalnego rynku pracy, na które napotykają respondenci w zakresie realizacji powyższych planów.
- 3) Określenie oczekiwań respondentów co do form pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy i innych partnerów lokalnego rynku pracy.
- 4) Określenie warunków pracy, jakiej poszukują respondenci i poświęceń do jakich byliby gotowi, aby ją podjąć.
- 5) Określenie aktywności zawodowej w aspekcie poszukiwania pracy, udziału w szkoleniach, przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji.
- 6) Opisanie lokalnego rynku pracy widzianego oczami respondentów w zestawieniu z innymi rynkami pracy (regionalnym, zagranicznymi, w innych powiatach) w aspekcie ich atrakcyjności (np. wysokość zarobków, szanse uzyskania pracy, koszty utrzymania).
- 7) Określenie jakości (poziomu) umiejętności i wiedzy respondentów oraz warunków dotychczas świadczonej pracy na lokalnym rynku.
- 8) Określenie dylematów i problemów uczestników lokalnego rynku pracy.

Grupę badawczą stanowiło 150 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włodawie. Wybierając grupę docelową zastosowano zasadę doboru warstwowego w oparciu o cztery kryteria: płeć, wiek, wykształcenie i staż bezrobocia. Dobór taki miał na celu pokazanie specyfiki funkcjonowania konkretnej grupy osób bezrobotnych, a nie całej populacji takich osób. Założeniem badaczy było skompletowanie równolicznych grup pod względem każdego z ww. kryteriów.

Liczebności całej próby badawczej ze względu na te cztery kryteria obrazują tabele 1.1, 1.2 i 1.3. Łącznie przebadano:

- 75 kobiet i 75 mężczyzn;
- 36 osób w wieku poniżej 25 lat; 39 osób w wieku od 25 do 35 lat; 37 osób w wieku od 36 do 50 lat i 38 osób w wieku powyżej 50 lat;
- 30 osób o wykształceniu podstawowym; 30 osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym; 30 osób o wykształceniu średnim zawodowym; 30 osób o wykształceniu średnim ogólnym i 30 osób o wykształceniu wyższym;
- 42 osoby o stażu bezrobocia do 6 miesięcy; 41 osób o stażu bezrobocia od 6 do 12 miesięcy; 36 osób o stażu bezrobocia od 13 do 24 miesięcy i 31 osób o stażu bezrobocia powyżej 24 miesięcy.

Nie udało się uzyskać zakładanej równoliczności we wszystkich grupach osób badanych wyróżnionych ze względu na powyżej wymienione cztery kryteria z powodu trudności w dotarciu do osób bezrobotnych o określonych charakterystykach. W szczególności dotyczy to osób o stażu bezrobocia powyżej 24 miesięcy.

Tabela 1.1 Liczebność próby badawczej ze względu na płeć i wiek

	Płeć	Wiek poniżej 25 lat	Wiek 25-35 lat	Wiek 36-50 lat	Wiek powyżej 50 lat	Razem
Liczba	Kobieta	18	20	19	18	75
% z całości		12,00%	13,33%	12,67%	12,00%	50,00%
Liczba	Mężczyzna	18	19	18	20	75
% z całości		12,00%	12,67%	12,00%	13,33%	50,00%
Liczba	Razem	36	39	37	38	150
% z całości		24,00%	26,00%	24,67%	25,33%	

Tabela 1.2. Liczebność próby badawczej ze względu na płeć i wykształcenie

	Płeć	Wyksz. podstawowe	Wyksz. zasadnicze zawodowe	Wyksz. średnie zawodowe	Wyksz. średnie ogólne	Wyksz. wyższe	Razem
Liczba	Kobieta	15	15	15	15	15	75
% z całości		10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	50,00%
Liczba	Mężczyzna	15	15	15	15	15	75
% z całości		10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	50,00%
Liczba	Razem	30	30	30	30	30	150
% z całości		20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	20,00%	

Tabela 1.3. Liczebność próby badawczej ze względu na płeć i staż bezrobocia

	Płeć	Staż bezrobocia do 6 m-cy	Staż bezrobocia 6-12 m-cy	Staż bezrobocia 13-24 m-cy	Staż bezrobocia ponad 24 m-ce	Razem
Liczba	Kobieta	20	21	19	15	75
% z całości		13,33%	14,00%	12,67%	10,00%	50,00%
Liczba	Mężczyzna	22	20	17	16	75
% z całości		14,67%	13,33%	11,33%	10,67%	50,00%
Liczba	Razem	42	41	36	31	150
% z całości		28,00%	27,33%	24,00%	20,67%	

Badania przeprowadzono metodą wywiadu kwestionariuszowego posługując się przygotowanym specjalnie na te potrzeby narzędziem. Kwestionariusz ankiety składał się z 52 pytań dotyczących różnych aspektów funkcjonowania osób bezrobotnych na rynku pracy (wzór kwestionariusza znajduje się w Aneksie). W obrębie metody wyróżniono następujące części:

- 1) Plany na przyszłość
- 2) Warunki pracy
- 3) Aktywność na rynku pracy
- 4) Opinie o rynku pracy
- 5) Metryczka

Badania prowadzone były na terenie Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie w dniach od 5 do 9 listopada 2007 r. Uzyskane dane poddano analizie statystycznej za pomocą programu STATISTICA.

2. SPOSTRZEGANE SZANSE ZATRUDNIENIA I PLANY DOTYCZĄCE ROZWOJU ZAWODOWEGO

2.1. Plany na przyszłość

Respondenci oceniali prawdopodobieństwo tego, jaki rodzaj pracy będą wykonywali za pół roku oraz za trzy lata. Oceny dokonywali na 100-punktowej skali (od prawdopodobieństwa równego 0 do prawdopodobieństwa równego 100) odnośnie sześciu możliwości (praca na stałe, praca dorywcza, praca „na czarno”, praca za granicą, prowadzenie własnej firmy, brak pracy).

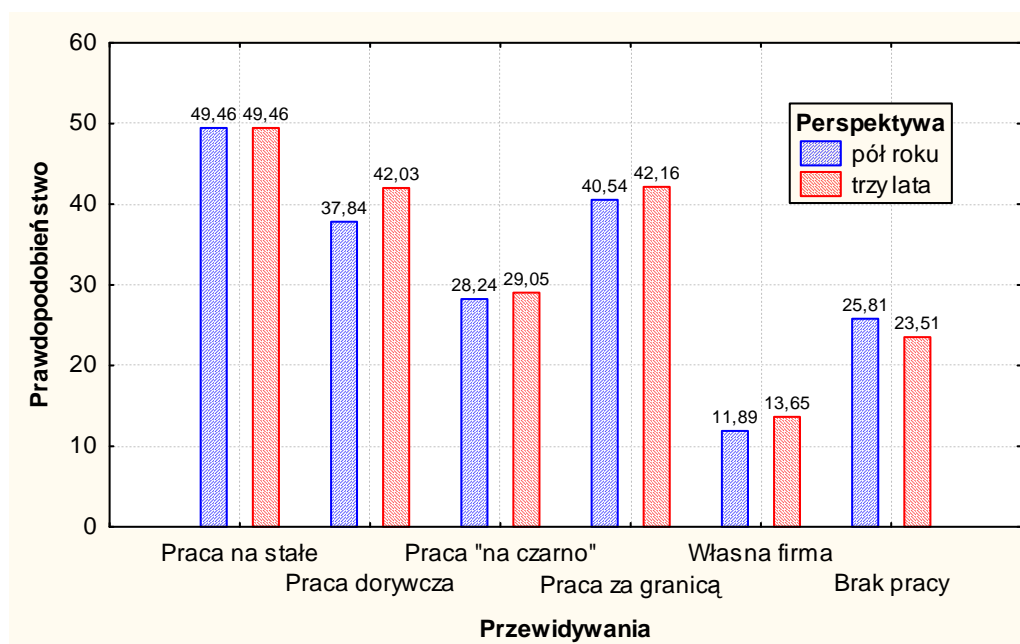
W perspektywie półrocznej osoby bezrobotne za najbardziej prawdopodobne uznają to, że uda im się znaleźć pracę na stałe (49,46 pkt.). Ocena ta w statystycznie istotny sposób ($p < 0,01$) większa jest od prawdopodobieństwa pracy „na czarno”

(28,24), prowadzenia własnej firmy (11,89) i braku pracy (25,81). Następnie najwyższe oceny prawdopodobieństwa uzyskują praca za granicą (40,54) oraz praca dorywcza (37,84).

W przypadku oceny prawdopodobieństwa pracy na stałe średnia liczba punktów nie jest jednak dobrym wskaźnikiem. Rozkład wyników całej grupy przypomina rozkład dwumianowy, co oznacza znaczną liczbę odpowiedzi skrajnych. 33% badanych jest pewnych lub prawie pewnych podjęcia stałej pracy w ciągu najbliższych 6 m-cy (wartości prawdopodobieństwa 80 pkt. i powyżej). Podobna grupa (30%) ma zgoła przeciwne przewidywania. Są pewni bądź prawie pewni, że w ciągu pół roku nie znajdą stałej pracy (wartości prawdopodobieństwa 20 pkt. i niższe).

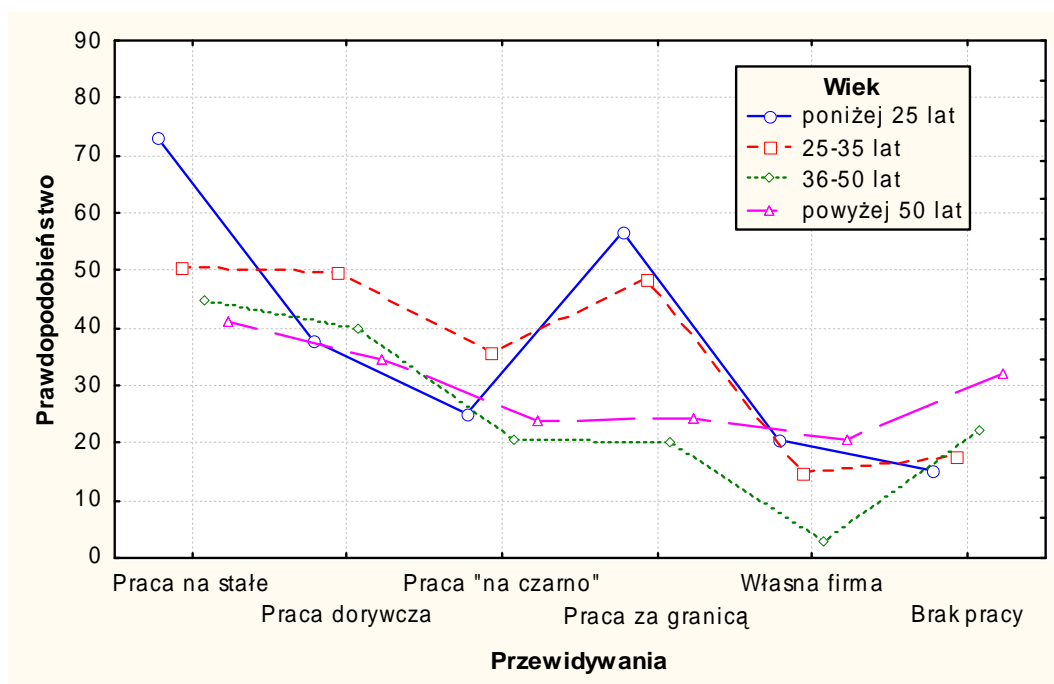
W perspektywie trzyletniej jest identycznie: najbardziej prawdopodobne jest dla osób bezrobotnych to, że znajdą stałą pracę (49,46 pkt.). Wynik ten jest istotnie wyższy ($p < 0,01$) od wskaźników dla pracy „na czarno” (29,05), prowadzenia własnej firmy (13,65) i braku pracy (23,51). Kolejne najwyższe oceny uzyskują praca za granicą (42,16) i praca dorywcza (42,03).

Porównanie ocen dokonywanych dla poszczególnych przewidywań w perspektywie półrocznej i trzyletniej wykazało tylko jeden istotny statystycznie efekt. Dotyczy on prawdopodobieństwa prowadzenia własnej firmy, które jest wyższe dla perspektywy trzyletniej (14,37 pkt.) niż półrocznej (11,34; $p < 0,05$). Zależności te obrazuje wykres 2.1.



Rys. 2.1. Przewidywane prawdopodobieństwo charakteru wykonywanej pracy w perspektywie półrocznej i trzyletniej. $F(10, 64)=10,90$, $p < 0,001$.

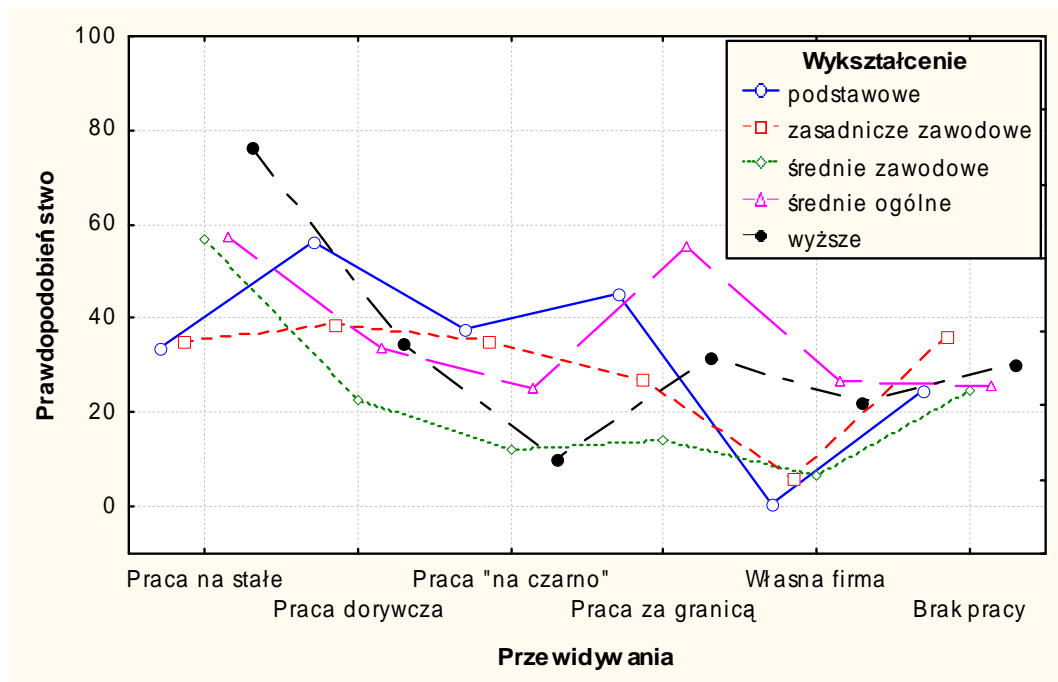
Analizy statystyczne nie wykazały wpływu płci na przewidywania dotyczące własnej sytuacji na rynku pracy, tak w perspektywie półrocznej, jak i trzyletniej. Wpływ wieku okazał się istotny tylko w perspektywie trzyletniej. Okazało się, że osoby poniżej 25 lat znacznie wyżej oceniają prawdopodobieństwo pracy za granicą za trzy lata (56,84 pkt.) niż osoby w wieku 36-50 lat (20,00) i powyżej 50 lat (24,44; $p < 0,05$). Zależności te ilustruje wykres 2.2.



Rys. 2.2. Ocena prawdopodobieństwa charakteru wykonywanej pracy w perspektywie trzyletniej wg badanych z różnych grup wiekowych. $F(18, 209, 79)=1,84$, $p < 0,05$

Wpływ wykształcenia okazał się istotny w perspektywie półrocznej i to w kilku aspektach. Większe prawdopodobieństwo pracy na stałe w przeciągu pół roku wyrażały osoby o wykształceniu wyższym (76,47 pkt.) od osób o wykształceniu podstawowym (33,68) i zasadniczym zawodowym (35,45; $p < 0,01$). Spośród osób o wykształceniu wyższym pewnych lub prawie pewnych znalezienia stałego zatrudnienia w ciągu sześciu miesięcy było 54% osób (wskazały ponad 80 pkt. i więcej na skali), przeciwnego zdania było tylko 10%. Biorąc pod uwagę swoje szanse na pracę dorywczą w ciągu pół roku, wyżej oceniały je osoby o wykształceniu podstawowym (56,32) niż średnim zawodowym (22,63; $p < 0,01$). Możliwość pracy za granicą wyżej oceniały osoby o wykształceniu średnim ogólnym (55,24) niż średnim zawodowym (14,21; $p < 0,01$). Wreszcie, wyższe prawdopodobieństwo prowadzenia własnej firmy wyrażały osoby o wykształceniu średnim ogólnym (26,67) niż osoby o wykształceniu podstawowym (0,53) i zasadniczym zawodowym (5,91; $p < 0,05$),

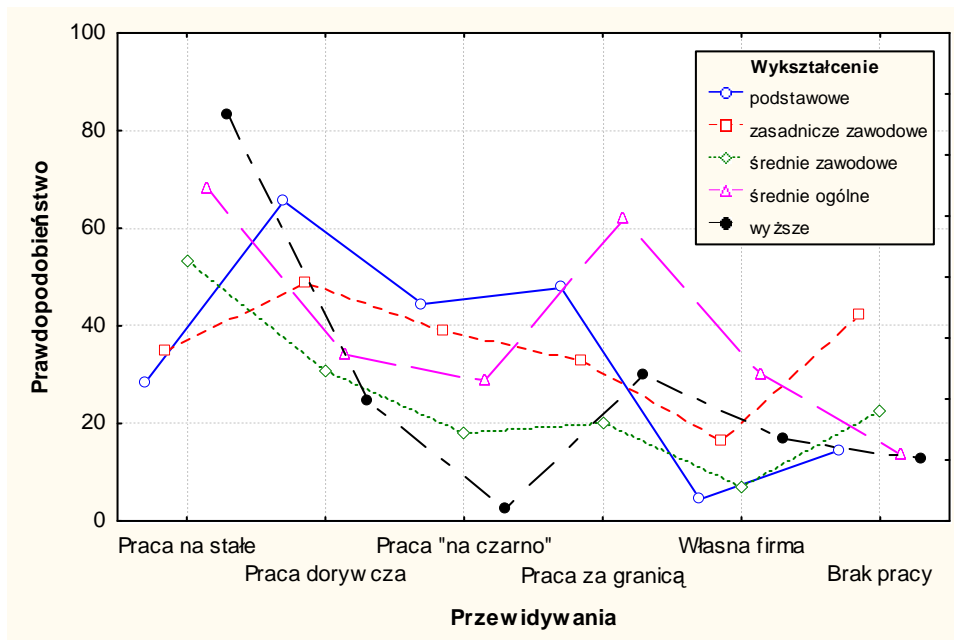
a także osoby o wykształceniu wyższym (22,35) niż osoby o wykształceniu podstawowym ($p < 0,05$). Zależności te obrazuje wykres 2.3.



Rys. 2.3. Przewidywane prawdopodobieństwo charakteru wykonywanej pracy w perspektywie półrocznej ze względu na wykształcenie. $F(24, 308, 21)=2,75, p < 0,01$

Wpływ wykształcenia okazał się istotny również w perspektywie trzyletniej, i to także w kilku aspektach. Osoby o wykształceniu wyższym wyżej oceniły szanse znalezienia stałej pracy (83,33 pkt.) niż osoby o wykształceniu podstawowym (28,33) i zasadniczym zawodowym (34,71; $p < 0,01$). Takie same różnice zaobserwowano w przypadku osób o wykształceniu średnim ogólnym: ich przewidywania co do posiadania stałej pracy (68,24) były również istotnie wyższe niż przewidywania osób o wykształceniu podstawowym i zasadniczym zawodowym ($p < 0,05$). Zupełnie inne zależności zaobserwowano w przypadku oceny prawdopodobieństwa wykonywania pracy dorywczej. W tym przypadku oceny osób o wykształceniu podstawowym (65,56) były istotnie wyższe niż oceny osób o wykształceniu średnim zawodowym (30,63), średnim ogólnym (34,12) i wyższym (24,67; $p < 0,05$). Ocena możliwości pracy „na czarno” była istotnie mniejsza u osób o wykształceniu wyższym (2,67) niż u osób o wykształceniu podstawowym (44,44) i zasadniczym zawodowym (38,82; $p < 0,05$). Spośród osób o wykształceniu podstawowym 44% jest pewnych bądź prawie pewnych, że będzie pracować na czarno. Przeciwnego zdania jest podobna grupa (40%). Osoby o wykształceniu średnim ogólnym ponownie wyżej oceniały możliwość pracy za granicą (61,76) niż osoby o wykształceniu średnim zawodowym (20,00; $p < 0,05$). Osoby o wykształceniu średnim ogólnym wyżej oceniały także szanse prowadzenia własnej

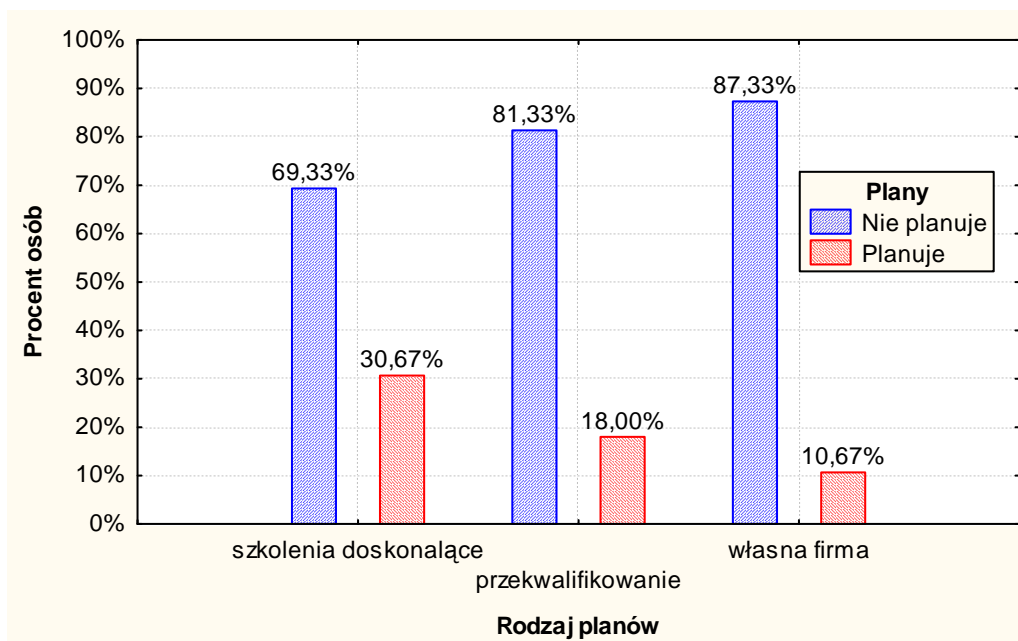
firmy (30,00) niż osoby o wykształceniu podstawowym (4,44; $p < 0,05$). Wreszcie, osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym istotnie wyżej oceniały prawdopodobieństwo pozostawania bez pracy (42,35) niż osoby o wykształceniu średnim ogólnym (3,53; $p < 0,05$). Wszystkie te zależności obrazuje wykres 2.4.



Rys 2.4. Przewidywane prawdopodobieństwo charakteru wykonywanej pracy w perspektywie trzyletniej ze względu na wykształcenie. $F(20, 390)=4,37, p < 0,001$

2.2. Plany dotyczące szkoleń i rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej

Respondenci odpowiadali „tak” lub „nie” na pytania, czy w ciągu 6 miesięcy planują udział w szkoleniach doskonalących ich obecny zawód, czy w ciągu 6 miesięcy planują wyuczenie się nowego zawodu oraz czy w ciągu najbliższych trzech lat planują rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Okazuje się, że zdecydowana większość respondentów nie planuje w przeciągu najbliższych 6 miesięcy ani szkoleń doskonalących (69,33%), ani przekwalifikowania (81,33%), ani (w przeciągu najbliższych trzech lat) założenia własnej firmy (87,33%). Zależności te obrazuje wykres 2.5.



Rys 2.5. Procent osób planujących i nie planujących udział w szkoleniach doskonalących obecny zawód (w ciągu najbliższych 6 miesięcy), przekwalifikowanie (w ciągu najbliższych 6 miesięcy) oraz założenie własnej firmy (w ciągu najbliższych 3 lat).

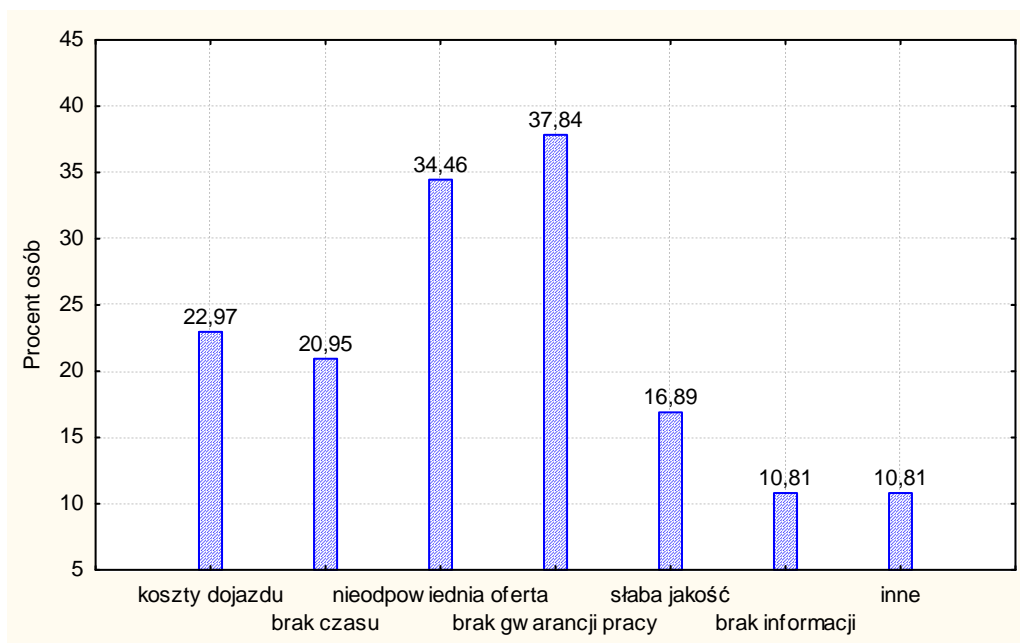
Analizy statystyczne pozwalają jednak stwierdzić, że istotnie więcej osób planuje udział w szkoleniach doskonalących aktualnie posiadane umiejętności (30,67%) niż przekwalifikowujących (18%; $p < 0,05$), a także istotnie więcej osób planuje udział w szkoleniach doskonalących niż założenie własnej firmy (10,67%; $p < 0,001$). Różnic takich nie obserwuje się porównując plany dotyczące przekwalifikowania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Ponadto, żadna z czterech głównych zmiennych klasyfikacyjnych (płeć, wiek, wykształcenie, staż bezrobocia) nie różnicowała odpowiedzi na te pytania w stopniu istotnym statystycznie.

3. PRZESZKODY W REALIZACJI PLANÓW ZWIĄZANYCH Z POSZUKIWANIEM ZATRUDNIENIA

3.1. Trudności w korzystaniu ze szkoleń

Jedną z najbardziej istotnych czynności zmierzających do uzyskania regularnej pracy jest podnoszenie kwalifikacji. Z tego też względu warto poznać te aspekty, które osobom poszukującym pracy utrudniają bądź zniechęcają je do uczestnictwa w różnorodnych szkoleniach organizowanych nie tylko przez urząd pracy.

Spośród podanej listy respondenci proszeni byli o zaznaczenie maksymalnie dwóch najbardziej dla nich uciążliwych przeszkód w korzystaniu ze szkoleń. Odpowiedzi dla całej grupy badanych ogółem przedstawia wykres 3.1.



Rys. 3.1. Przeszkody w korzystaniu ze szkoleń

Wyraźnie widać, iż tym co najbardziej zniechęca respondentów do uczestnictwa w szkoleniach jest nieodpowiednia oferta (nie dostosowana do ich potrzeb) i brak gwarancji pracy po odbyciu takiego szkolenia. Twierdzi tak odpowiednio 34% i 37% procent ankietowanych. Niska jakość dostępnych respondentom szkoleń zniechęca tylko prawie 17% spośród nich, co może oznaczać, iż szkolenia kierowane do osób poszukujących pracy na terenie powiatu włodawskiego są na dość wysokim poziomie lub ich niska jakość zniechęca do udziału tylko nielicznych. Nie skarżą się oni raczej na brak informacji o ofercie szkoleniowej, natomiast dla prawie ¼ badanych trudnością jest konieczność poniesienia kosztów związanych z dojazdem na miejsce szkolenia.

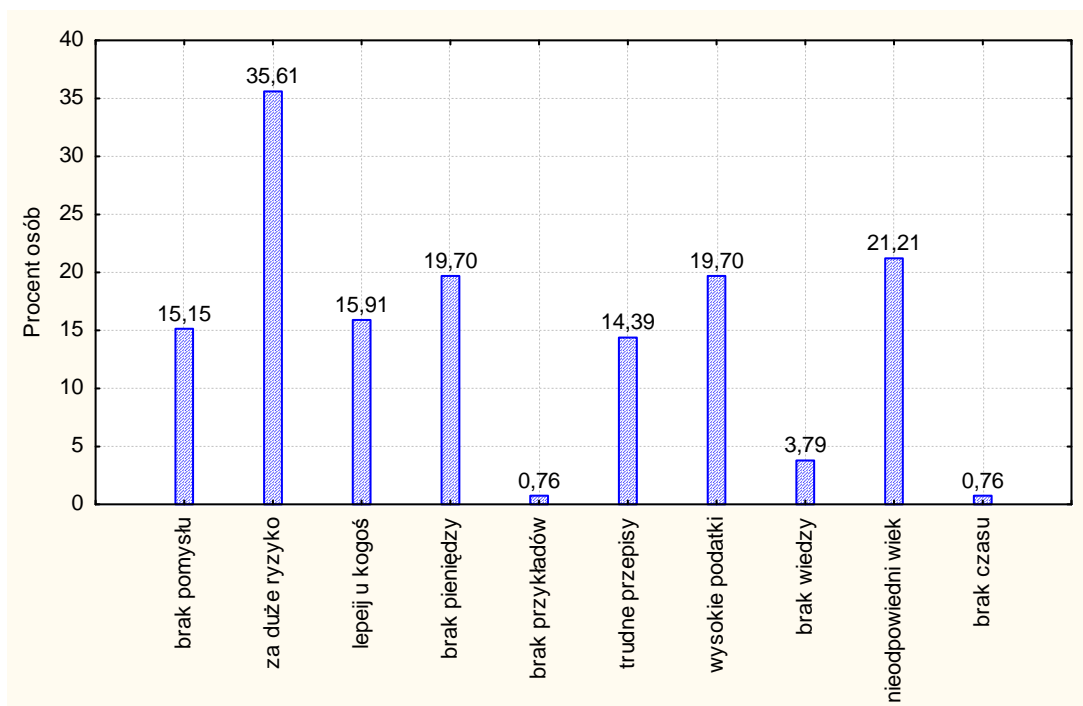
Bardziej szczegółowa analiza ze względu na zmienne demograficzne pokazuje, iż najbardziej gotowymi poświęcić swój czas na podnoszenie kwalifikacji są osoby z wykształceniem wyższym. Tylko ok. 3% z nich twierdzi, iż brak czasu stanowi dla nich istotną trudność podczas, gdy tego samego zdania jest aż 31% osób posiadających wykształcenie podstawowe ($p < 0,01$). Najbardziej spośród innych grup wyróżnionych pod względem wykształcenia narzekają oni jednak na niedostosowaną do swoich potrzeb ofertę oraz brak gwarancji pracy po ukończeniu szkolenia (w każdym aspekcie ok. 50%). W ocenie jakości oferowanych kursów najbardziej krytyczni są badani z wykształceniem średnim ogólnym (31%), zaś najmniej z średnim zawodowym (3%) i podstawowym (10%). Koszty dojazdu na miejsce szkolenia najbardziej dotkliwie odczuwają osoby, będące bezrobotnymi powyżej 24 m-cy. 48% z nich wskazuje to jako przeszkodę w korzystaniu z różnych kursów, podczas gdy spośród następnej w kolejności pod tym względem grupy (bezrobotni od 6 do 12 m-cy)

twierdzi tak 22% respondentów. Znacznie więcej osób w wieku do 25 lat niż w innych grupach wiekowych wskazuje, iż przeszkodę w korzystaniu ze szkoleń stanowi brak wiedzy o tym, gdzie szukać informacji o dostępnych szkoleniach. Takich respondentów jest 25%, tj. o ponad 17% więcej niż w kolejnych przedziałach wiekowych.

3.2. Powody niezakładania własnej działalności gospodarczej

Do osób, które nie zamierzają w ciągu 3 najbliższych lat założyć własnej firmy skierowaliśmy pytanie o przyczyny takiej decyzji. Spośród 13 możliwych do wyboru odpowiedzi, trzy nie zostały wybrane przez żadnego respondenta, mimo iż każdy miał możliwość zakreślenie maksymalnie dwóch alternatyw. Były to: „znajomym się nie udało”, „nie chcę wykorzystywać innych pracowników” oraz „zbyt dużo papierkowej roboty”. Oznacza to, iż powyższe aspekty nie stanowią dla respondentów żadnej istotnej przeszkody, choć nie można twierdzić, iż są w ich myśleniu nieobecne.

Główną przyczyną niepodejmowania własnej działalności gospodarczej, co widać na wykresie 3.2, jest awersja do ryzyka (obawa przed niepowodzeniem).

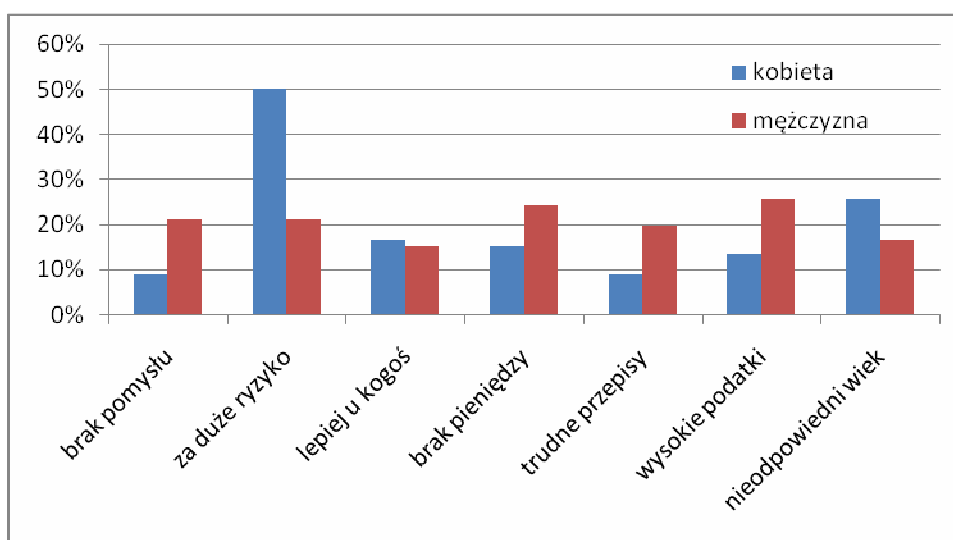


Rys. 3.2. Powody niezakładania własnych firm

Tę przyczynę wskazuje ok. 35% badanych. Natomiast brak wzorców w rodzinie (brak przykładów), brak wiedzy i czasu, z uwagi na śladowe odsetki osób wybierających te odpowiedzi, tak jak trzy wymienione wyżej, można zupełnie w analizach pominąć. Warto zwrócić uwagę, iż przyczyny niezakładania własnych firm

przez osoby bezrobotne można podzielić na trzy poziomy. Pierwszy z nich zawiera najważniejszy powód: awersja do ryzyka. Drugi to zbiór przyczyn istotnych, ale nie najważniejszych. Należą do nich te, które zostały wybrane przez od 15% do 22% osób i należą do różnych aspektów życia. Trzeci poziom to grupa przyczyn zupełnie nieistotnych, wybieranych przez mniej niż 4% badanych lub nie wybieranych wcale. Z faktu, iż brak wiedzy wskazywany jest jako przeszkoda przez znikomy odsetek respondentów, nie należy wnioskować, iż wszyscy mają potrzebną wiedzę. Raczej należy to interpretować w ten sposób, że gdyby chcieli założyć firmę, to uważają, że w łatwy sposób mogliby niezbędną wiedzę nabyć lub już ją posiadają.

Bardziej wnikliwa analiza, widoczna na wykresie 3.3., ujawnia, iż ryzyka znacznie bardziej ($p < 0,01$) niż mężczyźni obawiają się kobiety (50% kobiet, 21% mężczyzn) i to bez względu na wiek. Ponadto, kobiety rzadziej twierdzą, że nie mają pomysłu na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej niż mężczyźni (odpowiedź „nie mam pomysłu” wybiera 8% kobiet i 21% mężczyzn, różnica ta zbliża się do poziomu statystycznej istotności, $p < 0,07$).



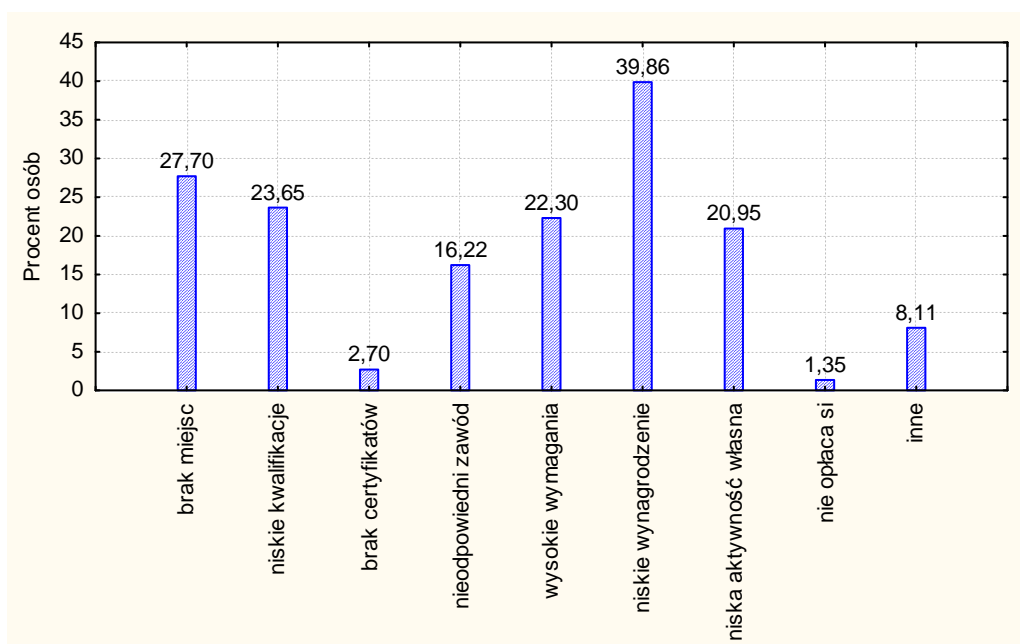
Rys. 3.3. Powody niezakładania własnych firm przez kobiety i mężczyzn

Natomiast wśród mężczyzn obawiających się ryzyka 57% stanowią osoby w wieku 25-35 lat. Grupą, która najmniej ze wszystkich obawia się ryzyka związanego z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej są bezrobotni powyżej 24 m-cy. Jest ich zaledwie 18%, przy ok. 40% w pozostałych kategoriach stażu bezrobocia. Różnice pomiędzy nimi a pozostałymi mierzone testem χ^2 Pearsona są istotne lub na poziomie tendencji (od $p = 0,08$ do $p = 0,04$). Jednakże właśnie oni najczęściej wskazują na brak pieniędzy (40%) i wysokie podatki (33%). Ze zrozumiałych względów na nieodpowiedni wiek wskazuje ponad 70% osób mających więcej niż 50 lat.

3.3. Powody niewykonywania pracy i trudności w jej poszukiwaniu

Uzyskanie odpowiedzi na pytanie dlaczego do tej pory nie udało się respondentom uzyskać pracy zadane zostało w intencji zidentyfikowania obszarów, na których należałoby skoncentrować szczególne wysiłki w celu wspierania zatrudnienia w powiecie.

Jak widać na rys. 3.4, głównym powodem braku pracy wskazywanym przez respondentów nie jest, jak można by było się spodziewać, brak wolnych miejsc pracy, lecz niskie oferowane zarobki.



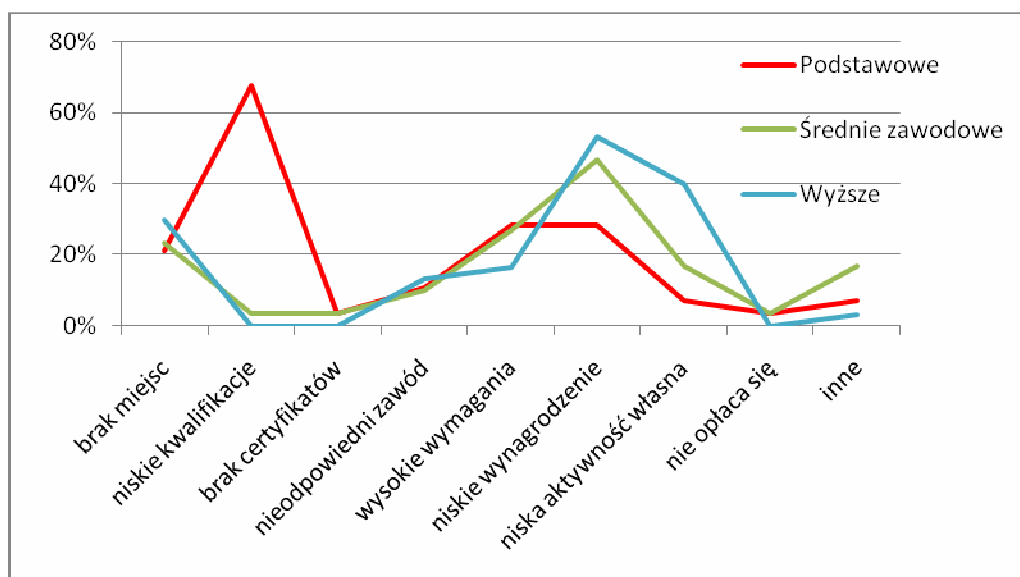
Rys. 3.4. Powody braku pracy.

Niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców wskazuje prawie 40% badanych jako jeden z dwóch najważniejszych powodów, dla których do tej pory nie udało im się uzyskać pracy. O braku wolnych miejsc mówi już ponad 12% osób mniej. Wysokie wymagania pracodawców i związane z tym zbyt niskie własne kwalifikacje wskazuje niemal co czwarty ankietowany. Co piąty przyznaje się, iż wykazuje niską aktywność w poszukiwaniu pracy. Nikt z respondentów nie wskazał, iż dostępna praca jest zbyt ciężka na jego możliwości.

Szczególnym powodem pozostawania bez pracy wydaje się dostrzeganie swoich niskich kwalifikacji. Jeśli osoba jest przekonana, że to w niej tkwi przyczyna braku pracy, może dołożyć wielu starań, aby zmienić ten stan rzeczy. Jednym ze sposobów na taką zmianę jest uczestniczenie w szkoleniach (patrz: podpunkt 2.2). Postanowiono sprawdzić, czy osoby, które własny brak kwalifikacji wymieniają jako jeden z dwóch głównych powodów braku pracy będą wyrażały większą chęć

skorzystania ze szkoleń (doskonalących umiejętności zawodowe i przekwalifikowujących). Okazało się, że jedynie nieco ponad 30% takich osób planuje udział w szkoleniach doskonalących i nieco ponad 15% w szkoleniach przekwalifikowujących.

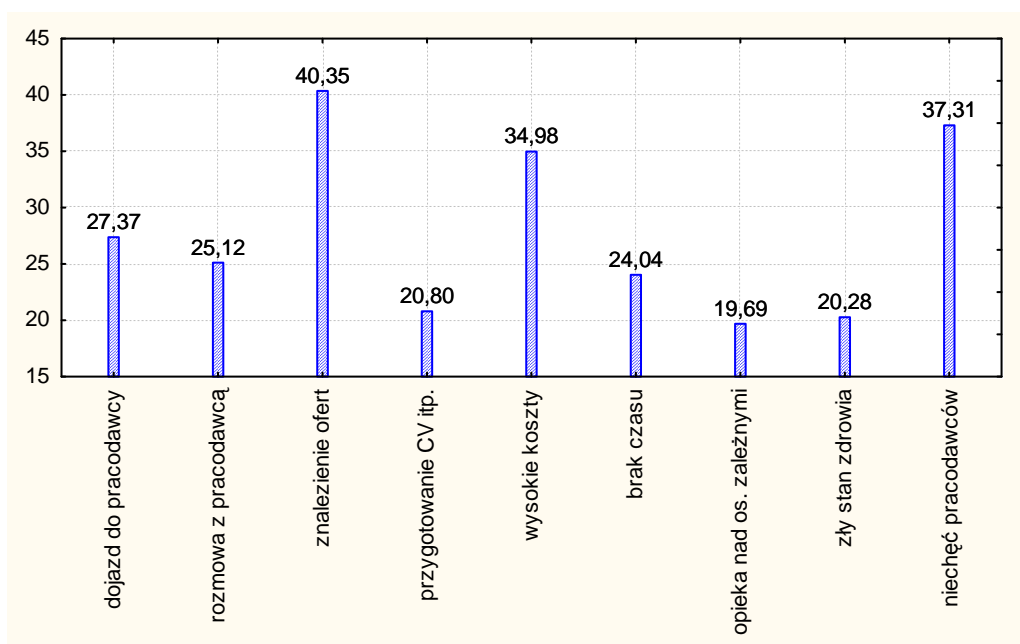
Na powody pozostawania bez pracy wyraźnie inne spojrzenie niż pozostałe grupy mają bezrobotni powyżej 24 m-cy. Oni jako jedyni przyznają, iż przyczyną ich bezrobocia w mniej więcej równym stopniu co niskie oferowane zarobki (23%) są niewystarczające kwalifikacje (26%), wysokie wymagania pracodawców (29%) i niska aktywność własna (29%). Niskie zarobki częściej wskazują mężczyźni (45%) niż kobiety (35%) oraz osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym (ok. 50%) niż osoby należące do pozostałych kategorii wykształcenia (ok. 33%). Aż 70% osób z wykształceniem podstawowym uważa, że jednym z dwu najważniejszych powodów ich bezrobocia są niskie kwalifikacje, podczas gdy odsetek osób z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym będących tego samego zdania nie przekracza 4%, co pokazano na rys. 3.5.



Rys. 3.5. Powody braku pracy wg wybranych kategorii wykształcenia

W procesie poszukiwania pracy jedni respondenci są bardziej aktywni, inni mniej. Wszyscy jednak doświadczają pewnych trudności z tym związanych. Postanowiliśmy zapytać respondentów, w jakim stopniu wymienione przez nas w kwestionariuszu okoliczności stanowią dla nich trudność w poszukiwaniu zatrudnienia. Wykres 3.6 obrazuje, iż respondenci oceniają poszukiwanie pracy jako niezbyt trudne zajęcie. Żadna z 10 czynności, w opiniach badanych, nie przekroczyła 41 punktów na 100-punktowej skali.

Wśród największych trudności badani wymieniają: kłopoty ze znalezieniem aktualnych ofert (40%), wysokie koszty poszukiwania pracy związane z koniecznością dojazdów, wykonywania rozmów telefonicznych, przygotowywaniem dokumentów aplikacyjnych itp. oraz niechęć ze strony pracodawców do bezrobotnych takich jak oni. Biorąc pod uwagę uśredniony ze wszystkich dziesięciu badanych aspektów poziom trudności w poszukiwaniu pracy, to osoby z wykształceniem wyższym oceniają je jako najmniej kłopotliwe (19 pkt.). Natomiast najwięcej kłopotów poszukiwanie pracy przysparza osobom z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34 pkt.) i jest to jedyna różnica istotna statystycznie ($p < 0,01$). Analizy pod względem płci, wieku i stażu bezrobocia nie wskazują na istotne różnice pomiędzy grupami.



Rys. 3.6. Trudności w poszukiwaniu pracy. $F(8, 992)=12,83, p < 0,001$

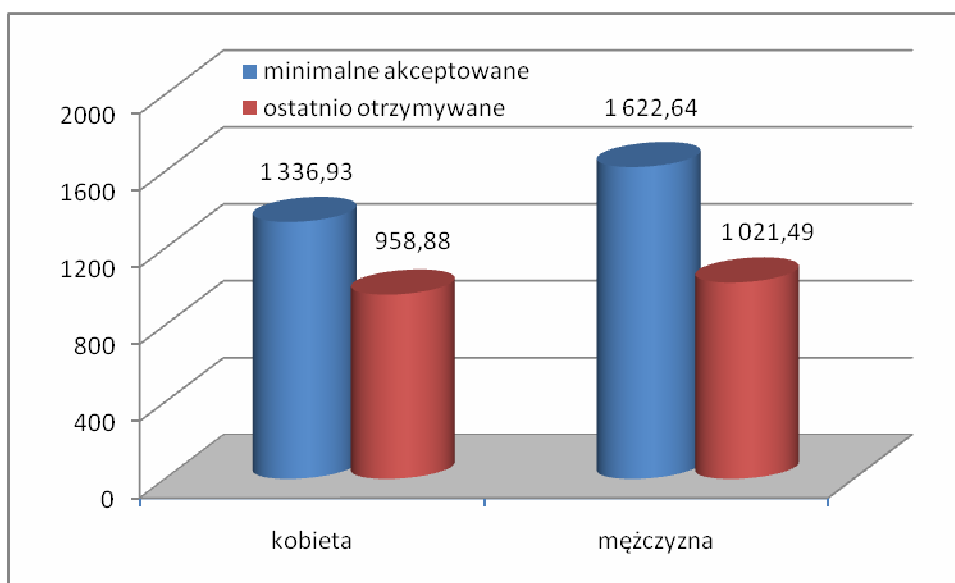
Wydaje się zatem, iż sam proces poszukiwania pracy nie nastęcza bezrobotnym wielu trudności. O wiele ważniejszymi powodami pozostawania bez pracy są te przeszkody, które wykazują względną stałość (niskie zarobki, brak miejsc, niskie kwalifikacje, wysokie wymagania pracodawców).

3.4. Oczekiwane a ostatnio zapewnione warunki wykonywania pracy

Niemal 40% badanych twierdzi, iż powodem niepodjęcia przez nich pracy są niskie zarobki oferowane przez pracodawców. Wyższe niż możliwości pracodawców, aspiracje płacowe bezrobotnych, mogą m.in. wynikać z oczekiwania, iż przyszła praca powinna być bardziej płatna niż ta ostatnio wykonywana.

Aby to sprawdzić poproszono respondentów o podanie miesięcznego wynagrodzenia netto, jakie otrzymywali w ostatniej poprzednio wykonywanej pracy oraz o określenie wysokości najniższej płacy (również netto), za jaką zgodziliby się podjąć pracę przy obecnie panujących realiach na rynku pracy.

Analiza porównawcza sporządzona za pomocą testu t-Studenta dla grup wyróżnionych ze względu na płeć, wiek, staż bezrobocia i wykształcenie wykazuje w każdym przypadku różnice statystycznie istotne pomiędzy ostatnio otrzymywanym a akceptowanym wynagrodzeniem, a to drugie zawsze jest wyższe. Płaca otrzymywana za ostatnio wykonywaną pracę średnio w całej grupie badanych wynosiła 1042, 83 zł, podczas gdy średnia akceptowanych zarobków to 1494,65 zł. Różnica wynosi 451,82 zł. Wykres 3.7 pokazuje, iż znacznie większa różnica ma miejsce w przypadku mężczyzn (601,15 zł) niż kobiet (378,05 zł). Kobiety mają również niższe aspiracje płacowe niż mężczyźni, choć wysokość ostatnio otrzymywanego przez obie grupy wynagrodzenia była podobna.



Rys. 3.7. Rozbieżność pomiędzy ostatnio otrzymywanym a obecnie akceptowanym wynagrodzeniem netto wśród kobiet i mężczyzn

Największa różnica pomiędzy ostatnio otrzymywanym a obecnie akceptowanym wynagrodzeniem spośród 15 porównań występuje w przypadku osób będących bezrobotnymi krócej niż 6 m-cy (626,03 zł), zaś najmniejsza w przypadku osób bezrobotnych przez okres od 12 do 24 m-cy (355,39 zł). Można przypuszczać, iż osoby te będą miały odpowiednio największe i najmniejsze trudności z zaakceptowaniem proponowanego przez pracodawców wynagrodzenia.

Szczegółowe określenie wysokości akceptowanego i otrzymywanego wynagrodzenia dla każdej z badanych grup zostało przedstawione w rozdziale piątym i ósmym.

O ile w przypadku wynagrodzenia oczekiwania respondentów są większe niż to co do tej pory otrzymywali, to w przypadku pozostałych warunków pracy generalnie są oni skłonni zgodzić się na gorsze rozwiązania. Należą do nich: forma umowy potwierdzającej zatrudnienie, organizacja czasu pracy, dojazdu, nieobecność w domu i zgodność z wyuczonym zawodem.

Przy *umowie o pracę na czas nieokreślony* upierać się będzie 24% badanych, podczas gdy swoją ostatnią pracę w oparciu o tę formę umowy świadczyło 32%. W niektórych grupach jednak jest więcej osób, które traktują tę formę zatrudnienia jako konieczną niż tych, którzy w taki sposób ostatnio byli zatrudnieni. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku mężczyzn, osób poniżej 25 lat (30% do 11%!), badanych z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnym. Natomiast jako warunek konieczny, umowę o pracę na czas nieokreślony traktuje tylko 3% osób, które ukończyły studia wyższe, podczas gdy w taki sposób zatrudnionych było w ostatniej pracy 48% spośród nich.

Na pracę „na czarno” zdecydowałyby się prawie 27% ankietowanych, podczas gdy taką pracę wykonywało ostatnio zaledwie nieco ponad 7% z nich.

Tab. 3.1. Akceptowana i ostatnio wykonywana forma umowy o pracę.

		warunki pracy akceptowane	warunki pracy ostatnie
Liczba	stała praca	36	35
% z kolumny		24,16%	32,41%
Liczba	czasowa ponad 6 m-cy	26	39
% z kolumny		17,45%	36,11%
Liczba	czasowa do 6 m-cy	14	14
% z kolumny		9,40%	12,96%
Liczba	umowa cywilna	24	12
% z kolumny		16,11%	11,11%
Liczba	na czarno	40	8
% z kolumny		26,85%	7,41%
Liczba	obojętne	9	0
% z kolumny		6,04%	0,00%
Liczba	SUMA	149	108

Niemal 44% badanych jest gotowa dojeżdżać do pracy ponad 30 min., a kolejne 33% poświęci na to nawet do 60 min, podczas gdy większość (52%) do ostatnio wykonywanej pracy miało nie dalej niż 15 min drogi, a kolejne 35% mieściło się w 30 minutach.

Prawie 55% respondentów jest gotowa podjąć pracę zupełnie niezwiązaną z wyuczonym zawodem, podczas gdy ostatnio taki charakter miały zadania 40% z nich. Przy pracy zgodnej z zawodem będzie się upierać tylko 15% badanych, choć 34% z nich taką pracę właśnie wykonywało.

Tab. 3.2. Akceptowany i ostatnio wykonywany charakter zadań w stosunku do wyuczonego zawodu

		warunki pracy akceptowane	warunki pracy ostatnie
Liczba	zgodne	22	36
% z kolumny		14,86%	34,29%
Liczba	wykraczające	45	27
% z kolumny		30,41%	25,71%
Liczba	niezwiązane	81	41
% z kolumny		54,73%	39,05%
Liczba	SUMA	148	105

Nieskorzy do ustępstw są badani w przypadku wykonywania pracy daleko od domu. Niemal 55% z nich jako warunek konieczny do podjęcia takiej pracy podaje możliwość bycia w domu w każdy weekend. Do tej pory komfort ten miało 64% z nich. 21% osób jest gotowa przebywać w domu tylko raz w miesiącu, podczas gdy dotychczasowa praca wymagała tego od 12% ankietowanych.

Z analizy rozbieżności pomiędzy minimalnymi akceptowanymi a ostatnio zapewnionymi warunkami pracy wynika, iż przeszkodą w zatrudnieniu mogą być zbyt wysokie aspiracje finansowe badanych osób oraz w przypadku niektórych grup, traktowanie umowy o pracę na czas nieokreślony jako warunku niezbędnego do podjęcia pracy. W większości przypadków jednak badani są gotowi przystać na gorsze warunki pracy niż mieli zapewnione w ostatnio wykonywanej pracy, co z pewnością będzie ułatwieniem w poszukiwaniu zatrudnienia.

4. OCZEKIWANIA OSÓB BEZROBOTNYCH CO DO FORM POMOCY

4.1. Tematyka szkoleń

Respondenci, którzy zadeklarowali, że w ciągu najbliższych sześciu miesięcy planują udział w szkoleniach (doskonalących lub przekwalifikujących) określali tematykę tych szkoleń lub opisywali, czego te szkolenia mają dotyczyć. Za każdym razem osoby badane najpierw wypowiadały się na temat szkoleń, które w ich ocenie są

niezbędne, a następnie na temat szkoleń, które mogą być przydatne. Uzyskane odpowiedzi zostały poklasyfikowane w sześć głównych grup tematycznych:

- 1) Szkolenia komputerowe i informatyczne
- 2) Kursy i nauka języków obcych
- 3) Kursy obsługi kas fiskalnych
- 4) Szkolenia dotyczące księgowości i prac biurowych
- 5) Szkolenia przygotowujące do wykonywania konkretnych zawodów
- 6) Inne szkolenia (odpowiedzi dotyczące różnych zagadnień, ale udzielane bardzo rzadko i nie stanowiące powtarzającego się wzorca odpowiedzi)

Okazało się, że w przypadku szkoleń doskonalących dotychczasowy zawód najczęściej osób wskazywało na potrzebę szkoleń przygotowujących do konkretnych zawodów (26,09%), a także szkoleń z obsługi komputera (23,91%). W tym pierwszym przypadku najczęściej wymienianymi zawodami były: spawacz, ślusarz, murarz, operator wózków widłowych, a ponadto: malarz, palacz, stolarz, kucharz, piekarz i kierowca. Rzadziej wymieniane były tematy szkoleń z pozostałych kategorii: językowe (13,04%), dotyczące księgowości i pracy biurowej (10,87%) i dotyczące obsługi kas fiskalnych (8,70%). Wśród kategorii „inne” znalazły się takie tematy jak: komunikacja z ludźmi, prowadzenie własnej działalności gospodarczej, opieka nad osobami starszymi (przynajmniej jeden z takich tematów wymieniło 17,40% badanych). Okazało się, że rozróżnienie na szkolenia niezbędne i przydatne nie zróżnicowało uzyskiwanych wyników. Osoby badane w obu tych punktach wymieniały podobne treściowo tematy szkoleń i w identycznych proporcjach jak dla całej grupy razem.

W przypadku danych dotyczących szkoleń przekwalifikujących uzyskano identyczne rezultaty jak dla szkoleń doskonalących. Odpowiedzi respondentów udało się pogrupować w takie same kategorie (z wyjątkiem kursów obsługi kas fiskalnych, która to kategoria tym razem w ogóle nie wystąpiła). Ponownie najczęściej wskazań uzyskały takie tematy szkoleń, które związane są z konkretnymi zawodami. Rozróżnienie na szkolenia niezbędne i przydatne znowu nie wpłynęło na rodzaj udzielanych odpowiedzi – były one takie same w obydwu tych kategoriach.

4.2. Oczekiwane formy pomocy

Osoby badane, oprócz określania tematyki szkoleń, którymi byłyby zainteresowane, wypowiadały się na temat form pomocy, które uzyskać mogą od urzędu pracy i innych organizacji działających na rynku pracy. Okazało się, że najczęściej formułowanym rodzajem pomocy jaki bezrobotni chcą uzyskać od urzędu

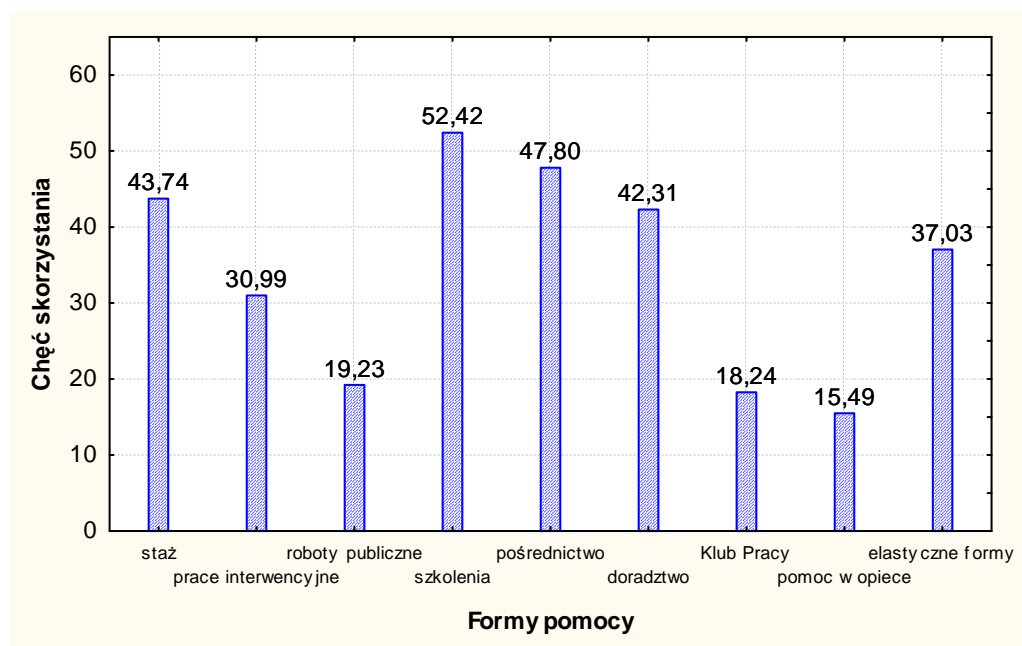
pracy jest po prostu odpowiednia oferta stałej pracy (odpowiedzi takiej udzieliło 48,94% respondentów). Na kolejnym miejscu (21,28%) znalazło się oczekiwanie pomocy finansowej (formułowane jako „godziwe wynagrodzenie” czy „zwiększenie kwoty zasiłku”). W mniejszym stopniu osoby bezrobotne wymieniają potrzebę szkoleń (12,77%) i informacji (4,25%). Wśród kategorii „inne”, do której zaklasyfikowano wskazania 12,77% osób, znalazły się takie wypowiedzi jak „ochrona prawna” czy „odpowiednie warunki pracy”.

Kolejnym pytaniem, jakie zadano bezrobotnym, było pytanie o oczekiwaną pomoc ze strony innych organizacji. Tutaj najczęściej pojawiającą się odpowiedzią było stwierdzenie, że nie potrzebują oni żadnej pomocy ze strony innych organizacji – odpowiedź taką sformułowało 30,77% osób.

Osoby, które zadeklarowały chęć założenia własnej firmy odpowiadały na pytanie o formę pomocy potrzebnej do zrealizowania tego zamierzenia. Większość takich osób stwierdziła, że potrzebuje pomocy finansowej (55,55%). Pojawiały się też głosy dotyczące uproszczenia przepisów i obniżenia podatków (16,67%), a także – co szczególnie istotne – stwierdzenia, że potrzebną pomocą byłoby podsuniecie dobrego pomysłu na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (11,11%).

4.3. Postawa wobec korzystania z określonych form pomocy

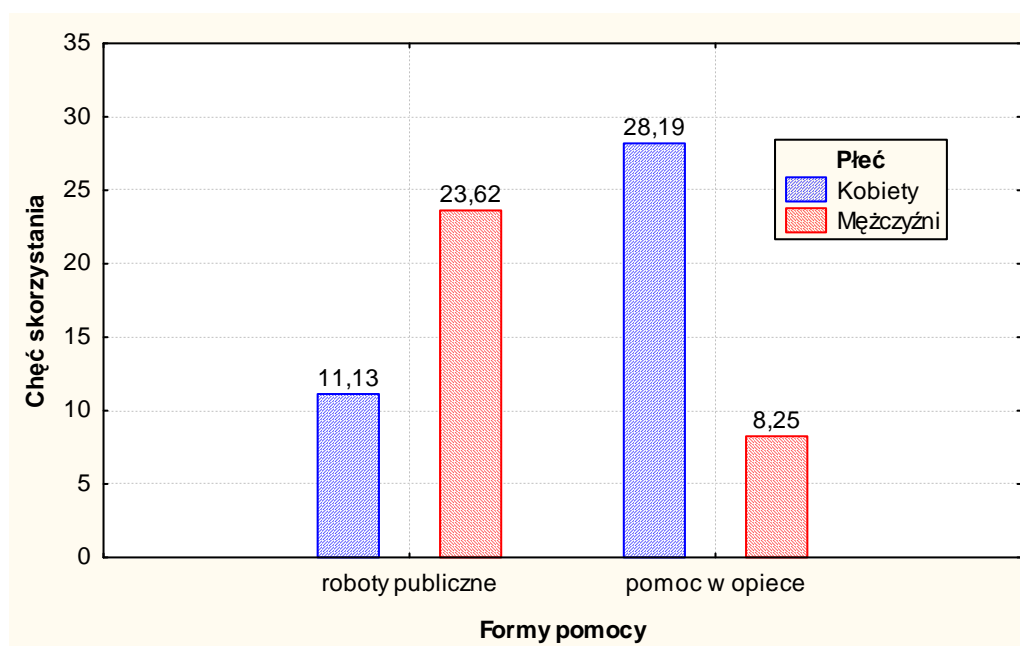
Osoby bezrobotne oceniały w jakim stopniu chciałyby skorzystać z różnych form pomocy oferowanych przez urząd pracy lub inne organizacje (wykres 4.1).



Rys 4.1. Chęć skorzystania z różnych form pomocy. $F(8, 720)=25,10$, $p<0,001$

Ogólna ocena wyników pozwala nam stwierdzić, że różne formy pomocy cieszą się słabym zainteresowaniem. Największym powodzeniem cieszą się *szkolenia* – średni wynik dla tej formy pomocy wyniósł 52,42 pkt (na 100-stopniowej skali, gdzie 0 oznaczało „nie chcę korzystać”, a 100 - „koniecznie chcę skorzystać”). Równie popularne są także *pośrednictwo pracy* (47,80), *doradztwo zawodowe* (42,31) oraz *staż lub przygotowanie zawodowe* (43,74). Te cztery formy pomocy tworzą dość jednorodną grupę cieszącą się wśród respondentów podobnym zainteresowaniem. Różnią się jednak istotnie od innych oferowanych możliwości wsparcia. Istotnie niższe ($p < 0,01$) wskaźniki niż szkolenia uzyskują *pomoc w świadczeniu pracy w elastycznych formach zatrudnienia* (37,03), *prace interwencyjne* (30,99), *roboty publiczne* (19,23), *Klub Pracy* (18,24) oraz *pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami starszymi* (15,49).

Osoby badane określały również na skali, w jakim stopniu chciałyby skorzystać z *dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej*. Spośród wszystkich respondentów jedynie 16 zadeklarowało chęć założenia własnej firmy. Osoby te na 100-punktowej skali oceniały na 90,63 chęć skorzystania z dotacji. Z uwagi na tak małą liczebność tej grupy nie brano jej pod uwagę w innych analizach.

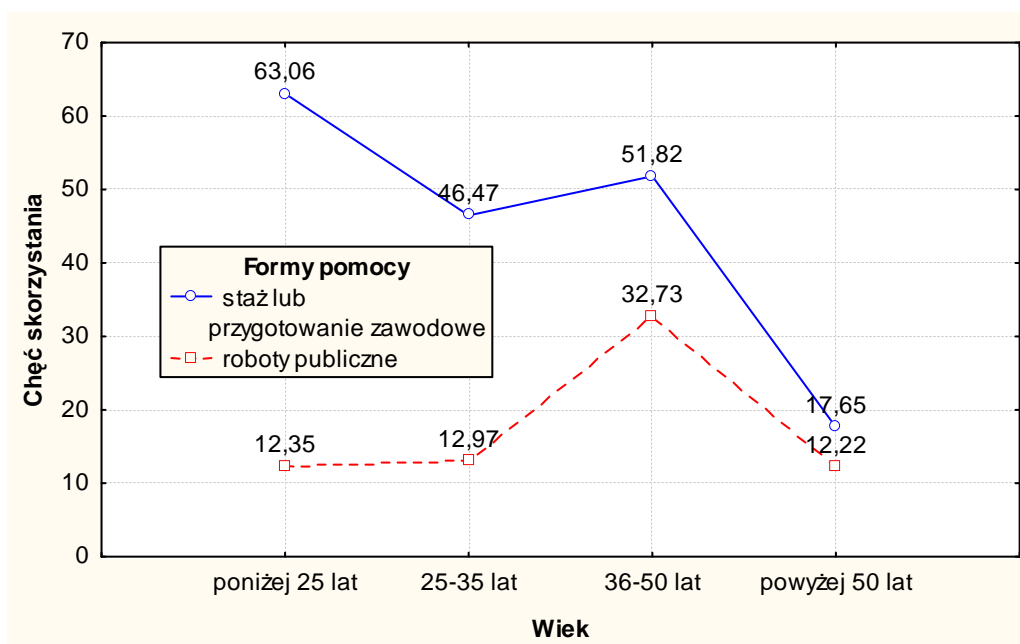


Rys 4.2. Chęć skorzystania z dwóch form pomocy: robót publicznych $t(138)=-2,73$, $p < 0,01$ i pomocy w opiece nad dziećmi lub osobami starszymi $t(133)=3,89$, $p < 0,001$ – porównanie deklaracji kobiet i mężczyzn.

Analiza statystyczna wykazała istotny wpływ płci respondentów na deklarowaną przez nich chęć skorzystania z dwóch form pomocy: *robót publicznych* i *pomocy w opiece nad dziećmi lub osobami starszymi*. Z robót publicznych zdecydowanie chętniej korzystać chcą mężczyźni (23,62) niż kobiety (11,13; $p < 0,01$). Odwrotnie jest

w przypadku pomocy w opiece nad dziećmi lub osobami starszymi: tutaj większą chęć wykazują kobiety (28,19) niż mężczyźni (8,25; $p > 0,001$). Dane te obrazuje wykres 4.2.

Wiek osób bezrobotnych okazał się mieć istotne znaczenie przy wyrażaniu chęci skorzystania ze *stażu* (lub *przygotowania zawodowego*) oraz *robót publicznych*. W tym pierwszym przypadku osoby najstarsze (powyżej 50 lat) były najmniej zainteresowane (17,65 pkt.) i wynik ten był istotnie niższy niż dla osób ze wszystkich pozostałych (młodszych) grup wiekowych ($p < 0,003$). Z kolei w tym drugim przypadku (robót publicznych) największe zainteresowanie wyrażały osoby w wieku od 36 do 50 lat (32,73 pkt.) i wynik ten był istotnie wyższy niż we wszystkich pozostałych grupach wiekowych ($p < 0,02$). Dane te obrazuje wykres 4.3.

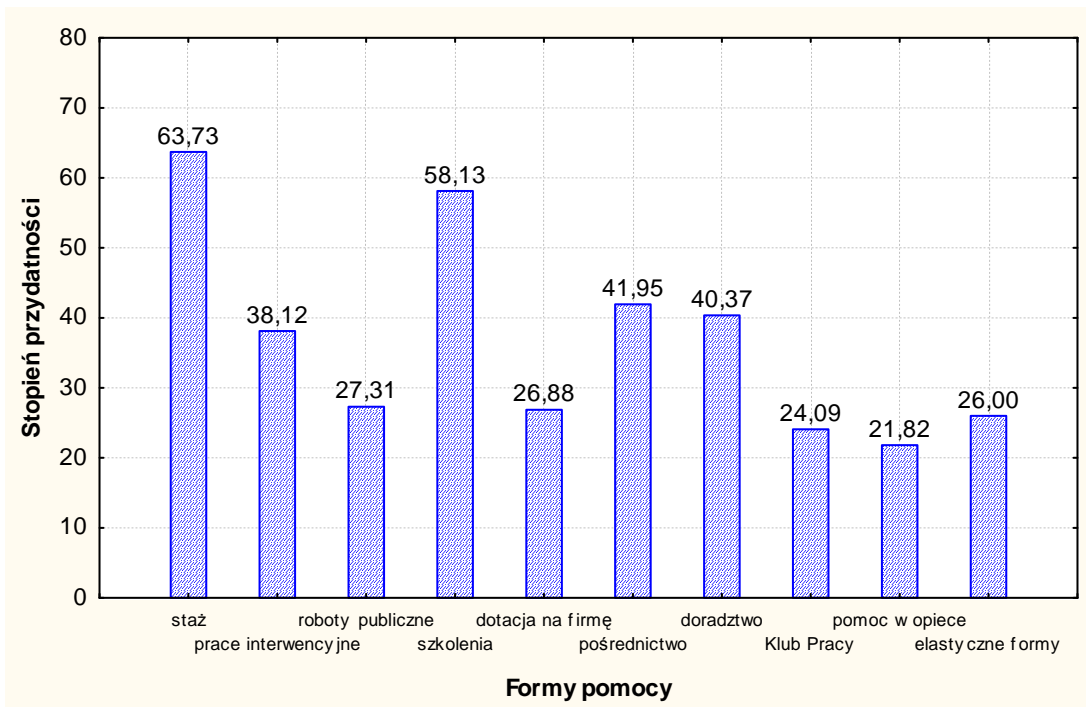


Rys 4.3. Chęci skorzystania ze stażu lub przygotowania zawodowego ($F(3, 133)=11,55, p < 0,001$) oraz z robót publicznych ($F(3, 136)=4,84, p < 0,05$) w różnych grupach wiekowych.

4.4. Postawa wobec przydatności różnych form pomocy

Osoby bezrobotne, które korzystały już z różnych form pomocy, oceniały stopień, w jakim były one przydatne. Najwyższy wynik osiągnął *staż lub przygotowanie zawodowe* (63,73 pkt.) oraz – podobnie jak w przypadku wyrażania chęci skorzystania z danej formy pomocy – *szkolenia* (58,13). Wyniki te były istotnie wyższe od wszystkich pozostałych form pomocy ($p < 0,03$) z wyjątkiem *pośrednictwa pracy* (41,95) i *doradztwa zawodowego* (40,37). Ponownie więc te cztery formy pomocy składają się na jedną kategorię, która w opinii respondentów jest najbardziej przydatna. Pozostałe formy

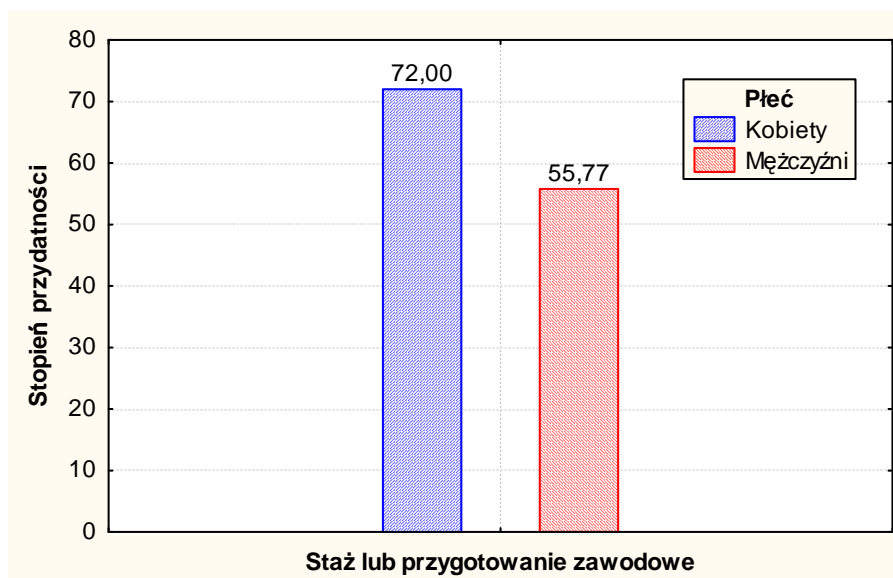
pomocy uzyskują niższe oceny, choć nie różnią się one w sposób statystycznie istotny od pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Wyniki te obrazuje wykres 4.4.



Rys. 4.4. Ocena przydatności różnych form pomocy w opinii korzystających z nich respondentów. $F(9, 90)=3,30$, $p<0,05$

Zaobserwowano także tendencję, czyli zbliżoną do statystycznej istotności różnicę między odpowiedziami kobiet i mężczyzn odnośnie stażu lub przygotowania zawodowego. Kobiety, które skorzystały z tej formy pomocy oceniały ją jako bardziej przydatną (72,00 pkt) niż mężczyźni którzy z niej skorzystali (55,77 pkt; $p<0,06$). Obrazuje to wykres 4.5.

Nie odnotowano natomiast żadnych statystycznie istotnych różnic w ocenie stopnia przydatności różnych form pomocy ze względu na wiek, wykształcenie czy staż bezrobocia. Powodem tego mogły być jednak bardzo małe liczebności w porównywanych między sobą grupach, które wynikają z tego, że niewiele osób bezrobotnych korzystało z poszczególnych form pomocy oferowanych przez urząd pracy lub inne organizacje. Ponadto warto zwrócić uwagę na to, że analizowane wyniki dotyczą osób, które skorzystały z różnych form pomocy w przeszłości. Być może oceny przydatności byłyby wyższe, gdyby dokonywały ich osoby aktualnie korzystające z tych form pomocy (więcej na ten temat znajduje się w podsumowaniu, patrz: podpunkt 10.4).



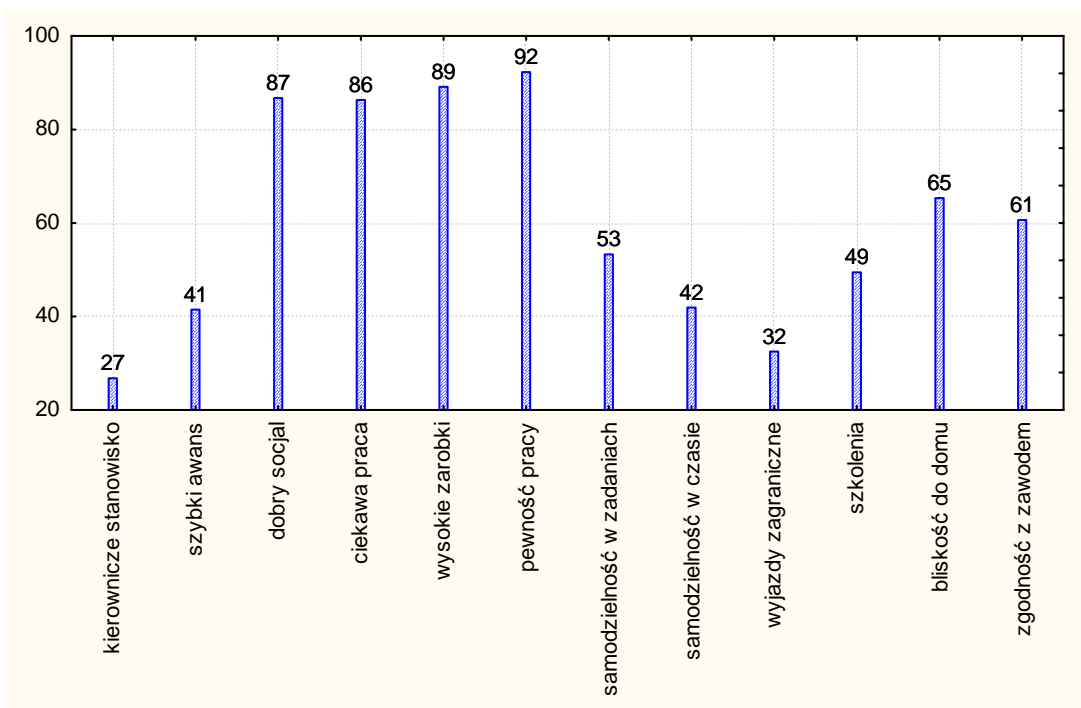
Rys. 4.5. Ocena przydatności stażu lub przygotowania zawodowego w opinii kobiet i mężczyzn, którzy skorzystali z tej formy pomocy $t(49)=1,94$, $p<0,06$

5. WARUNKI POSZUKIWANEJ PRACY ORAZ GOTOWOŚĆ DO POŚWIĘCEŃ ABY JĄ PODJAĆ

Respondentom zadano szereg pytań dotyczących warunków pracy, jakiej poszukują. Porównanie tych oczekiwań z możliwościami oferowanymi na lokalnym rynku pracy może dać odpowiedź na pytanie o kierunki oddziaływań na osoby bezrobotne oraz wskazać, czy takie oddziaływania w ogóle mają sens. Istotnym uzupełnieniem takiej analizy było określenie gotowości do poświęceń, jakie poszukujący pracy są gotowi ponieść, by podjąć zatrudnienie. Innymi słowy, na ile skłonni są zrezygnować z tych warunków, których oczekują.

5.1. Ocena ważności różnych aspektów pracy

Respondenci poproszeni zostali o określenie na stustopniowej skali, jak ważne są dla nich wszystkie z wymienionych dwunastu różnych aspektów ewentualnej przyszłej pracy. Jak widać na rys. 5.1, ewidentnie najważniejsze jest to, co zapewnia stabilność i bezpieczeństwo, a więc dobre warunki socjalne (87 pkt.), wysokie zarobki (89 pkt.) oraz pewność pracy bez obawy o zwolnienie (92 pkt.). Równie ważny jest element dotyczący charakteru samej pracy. Dla badanych ważne jest, by praca była ciekawa. Te cztery elementy tworzą spójną grupę znacznie bardziej preferowaną w stosunku do pozostałych aspektów ($p<0,001$).



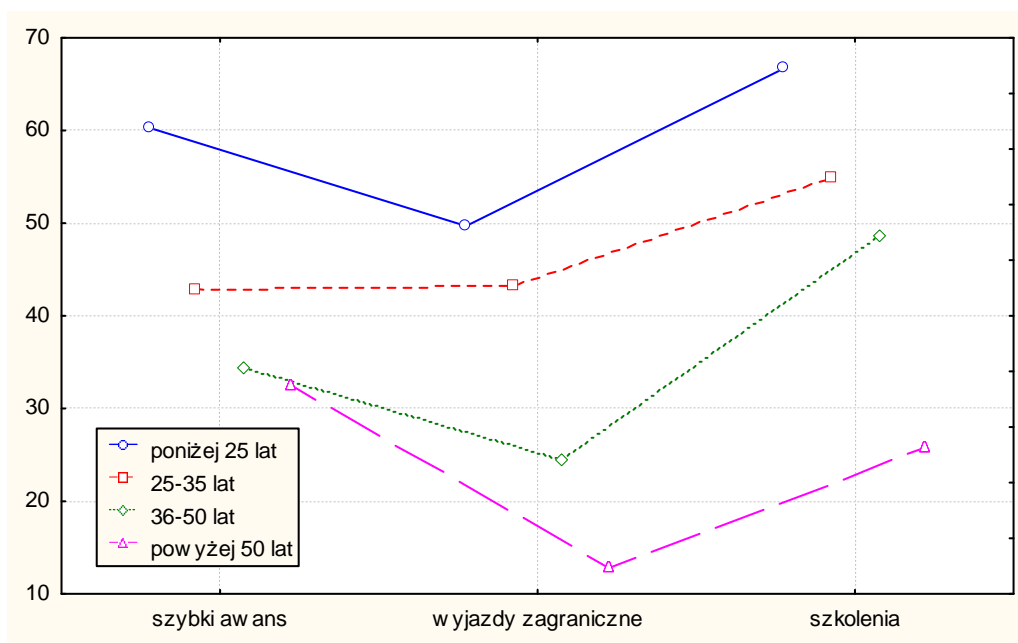
Rys. 5.1. Waga różnych aspektów pracy. $F(11, 1386)=104,64, p<0,001$

Najmniej istotne dla badanych jest zajmowanie kierowniczego stanowiska. Ten aspekt różni się istotnie od pozostałych z wyjątkiem wyjazdów na kontrakty zagraniczne, które to cenione są w równie niskim stopniu. Jednorodną grupę czynników nie różniących się między sobą a istotnie ($p<0,01$) odmienną od pozostałych stanowią: szybki awans, możliwość samodzielnego decydowania o czasie swojej pracy, możliwość udziału w dodatkowych szkoleniach i wyjeżdżania na kontrakty zagraniczne. Wszystkie te elementy nie przekraczają 50 pkt. na skali. Zgodność wykonywanych w pracy zadań z wyuczonym zawodem ceniona jest niemal tak samo jak bliskość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (61-65 pkt.).

Można zatem zaryzykować twierdzenie, iż generalnie w całej grupie badanych warunki pracy związane ze stabilnością i bezpieczeństwem są znacznie ważniejsze niż elementy umożliwiające rozwój zawodowy.

Należy jednak zwrócić uwagę na ciekawą zależność dotyczącą takich zmiennych jak: szybki awans, wyjazdy na kontrakty zagraniczne oraz możliwość udziału w dodatkowych szkoleniach analizowanych ze względu na wiek respondentów, pokazaną na rys. 5.2. Korelacje tau Kendalla wykazały istotną statystycznie ($p<0,05$) ujemną korelację pomiędzy wiekiem a każdym z ww. aspektów (pomiędzy -0,22 a -0,34). Oznacza to, iż im młodszy respondenci, tym bardziej cenią sobie te trzy aspekty pracy związane z możliwościami rozwoju zawodowego. Osobom poniżej 25 lat znacznie bardziej od pozostałych ($p<0,001$) zależy na szybkim awansie (61 pkt.).

Natomiast najmniejszą wagę do dodatkowych szkoleń oferowanych przez pracodawców przywiązują badani powyżej 50 roku życia (26 pkt., $p < 0,001$).



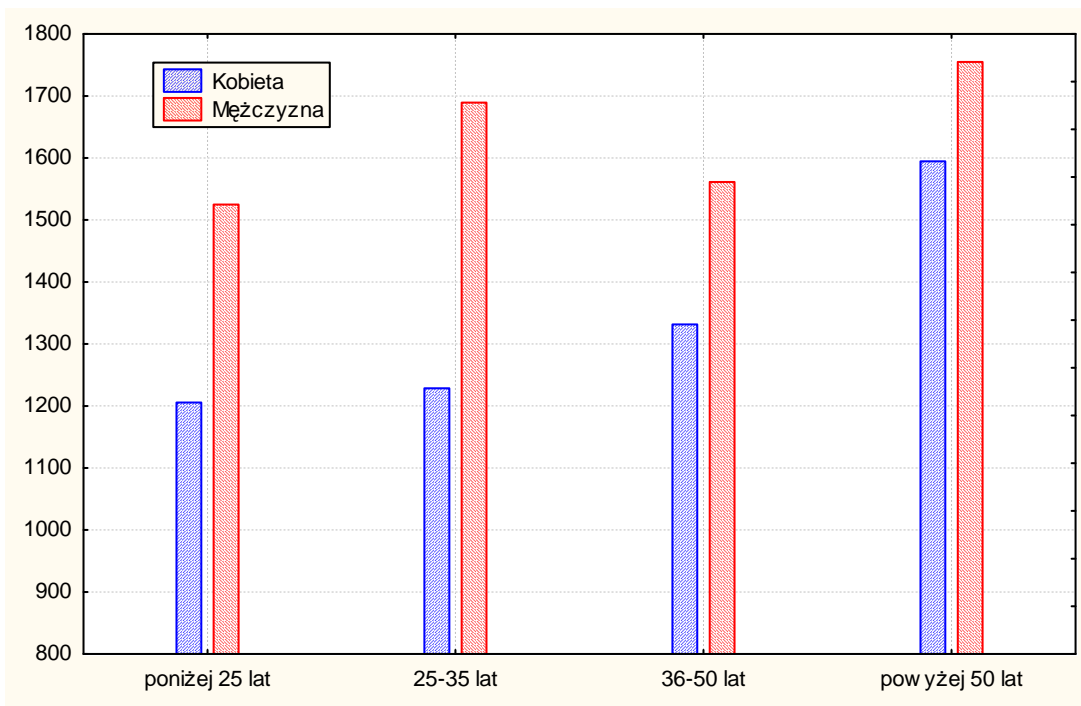
Rys. 5.2. Waga wybranych aspektów pracy wg wieku badanych

Analizy prowadzone pod względem wykształcenia badanych wykazały, iż osobom z wykształceniem podstawowym najmniej zależy na możliwości samodzielnego decydowania o sposobie wykonania swojej pracy (samodzielność w zadaniach). Przypisują temu aspektowi zaledwie 27 pkt., podczas gdy pozostałe grupy ok. 60 pkt. ($p < 0,05$).

5.2. Minimalne akceptowane warunki pracy

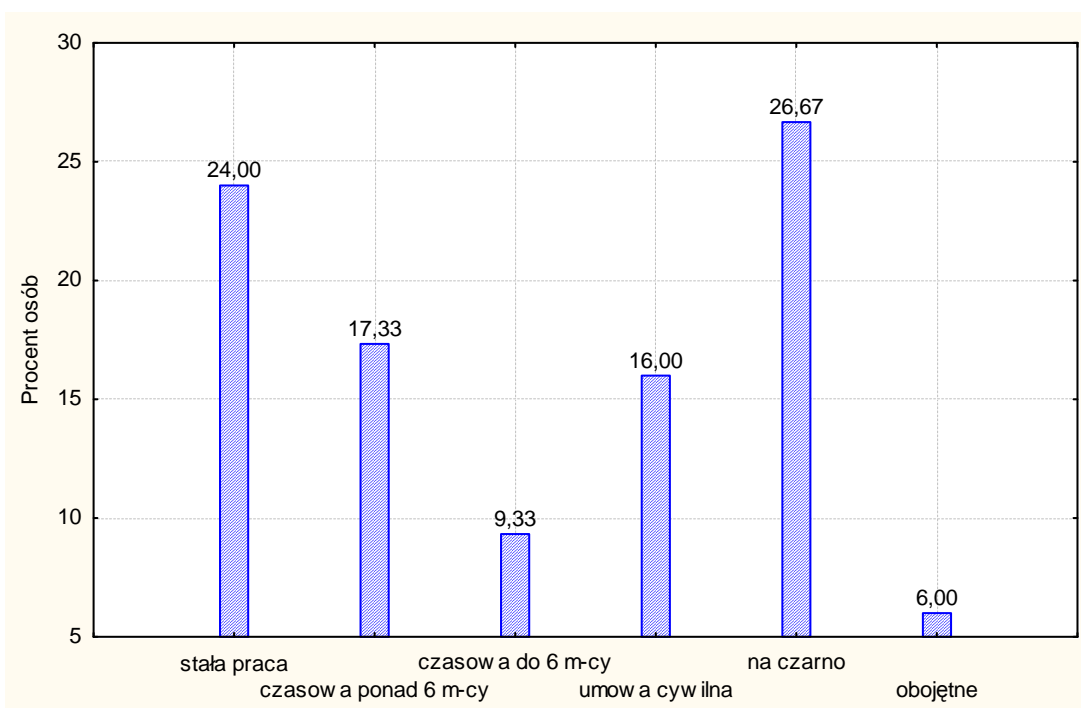
W celu określenia minimalnych warunków pracy, na jakich respondenci byliby skłonni podjąć zatrudnienie zadano blok pytań dotyczących minimalnego akceptowanego wynagrodzenia, formy umowy, formy organizacji czasu pracy, dojazdów i charakteru zadań zawodowych.

Jak widać na rys. 5.3. znacznie większe ($p < 0,001$) oczekiwania płacowe mają mężczyźni (1632,65 zł) niż kobiety (1340,02 zł). Ponadto, co może wydać się zaskakujące, osoby po 50 roku życia formułują w tym zakresie względem pracodawców istotnie wyższe wymagania niż badani, którzy nie ukończyli 25 lat ($p < 0,05$). Ich oczekiwania płacowe to odpowiednio 1674,72 zł i 1365,28 zł.



Rys. 5.3. Minimalne akceptowane wynagrodzenie netto w podziale na wiek i płeć badanych

Można zaobserwować istotną statystycznie ($p < 0,05$), choć niezbyt silną zależność polegającą na tym, że im starsi respondenci tym kwota minimalnego akceptowanego wynagrodzenia netto rośnie ($\tau = 0,17$). Zjawisko to dotyczy szczególnie kobiet, w której to grupie współczynnik korelacji tau-Kendalla jest wyższy i wynosi 0,27. W przypadku mężczyzn korelacja jest znikoma i nieistotna statystycznie.

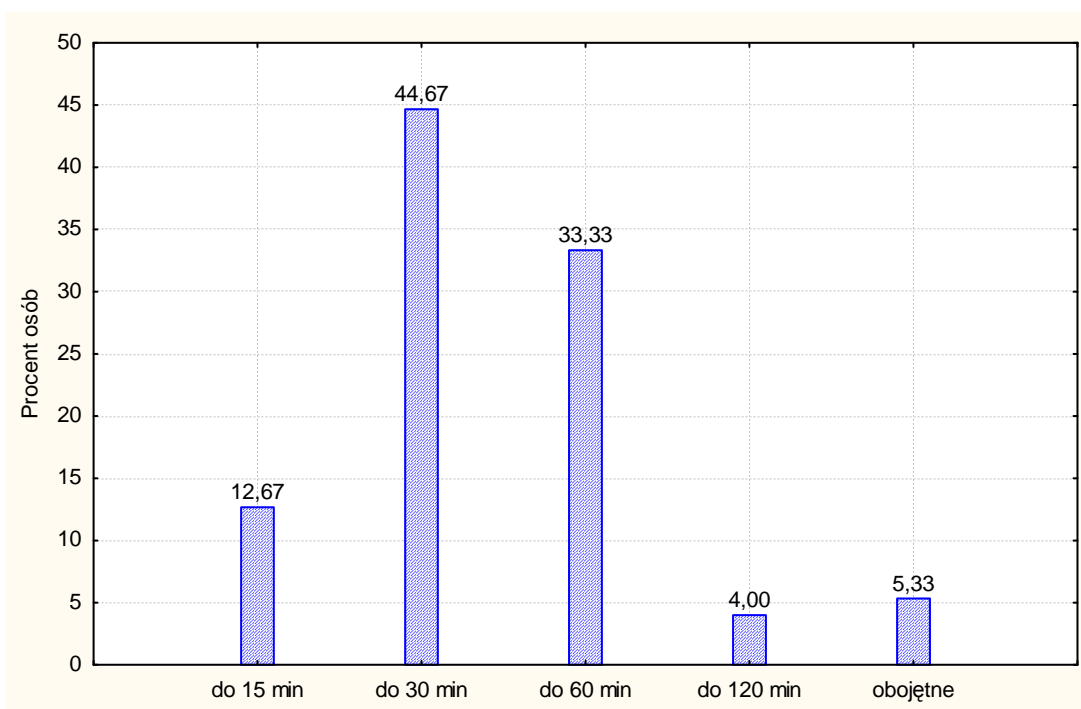


Rys. 5.4. Minimalna akceptowana forma zatrudnienia

Wykres 5.4 pokazuje, iż mniej więcej tyle samo osób nie zgodziłoby się na podpisanie innej umowy niż o pracę na czas nieokreślony (24%), co przystałoby na pracę bez żadnej umowy (26%).

Najmniej skore do ustępstw w tym zakresie są osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ponad 36% z nich nie zgodziłoby się na żadną inną formę zatrudnienia, jak tylko umowa o pracę na czas nieokreślony (stała praca). Największą ugodowość prezentują osoby z wykształceniem podstawowym, spośród których również nieco ponad 36% zgodziłoby się pracować bez żadnej umowy („na czarno”). Umowę o pracę na czas nieokreślony preferują bardziej mężczyźni (31%) niż kobiety (17%), choć różnice pomiędzy tymi grupami są na poziomie tendencji ($p=0,06$). Płeć nie różnicuje natomiast akceptacji dla pracy na czarno. Mniej więcej tyle samo kobiet co mężczyzn zgodziłoby się na jej wykonywanie.

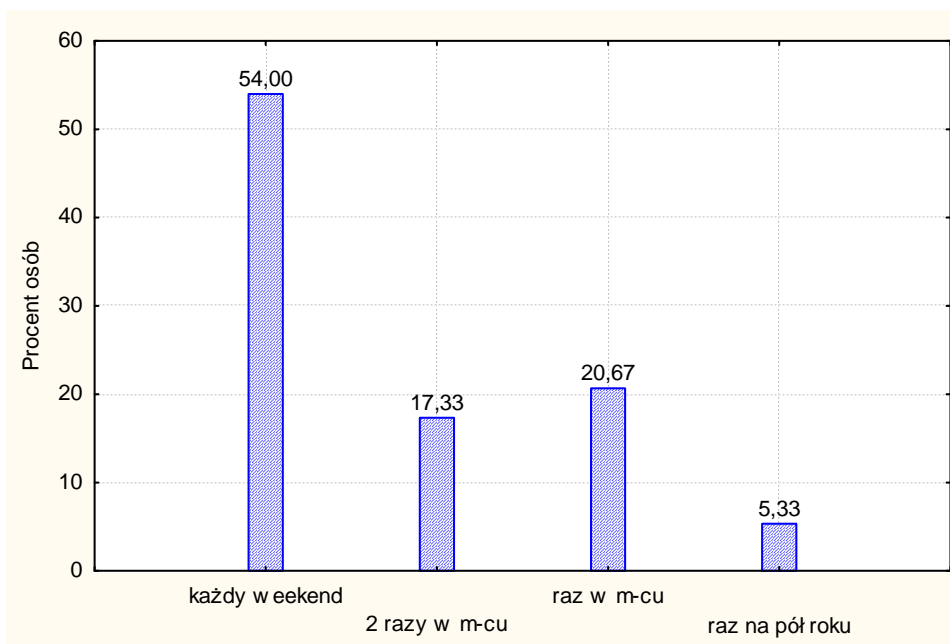
Ankietowanym nie jest obojętne, jak długo będą dojeżdżać do pracy i oczekują, aby nie było to dłużej niż 60 minut. Niemal połowa z nich nie zgodziłaby się na czas dłuższy niż pół godziny. Kolejne 33% akceptuje godzinne dojazdy do pracy. Pokazano to na wykresie 5.5. Co ciekawe, niemal 13% spośród poszukujących pracy nie podejmie zatrudnienia, jeśli zakład pracy nie będzie zlokalizowany tuż obok swojego mieszkania (w zasięgu 15 minut drogi)! Najbardziej gotowi na jednogodzinne dojazdy są bezrobotni powyżej 24 m-cy (45%) i osoby z wykształceniem podstawowym (43%). Pozostałe zmienne nie różnicują badanych.



Rys. 5.5. Maksymalny akceptowany czas dojazdu (dojścia) do pracy

W przypadku konieczności wykonywania pracy tak daleko od miejsca zamieszkania, że codzienne dojazdy byłyby niemożliwe, większość badanych deklaruje, iż warunkiem podjęcia takiego zatrudnienia byłaby możliwość przebywania w domu nie rzadziej niż w każdy weekend. Graficzną ilustrację tych danych przedstawia wykres 5.6.

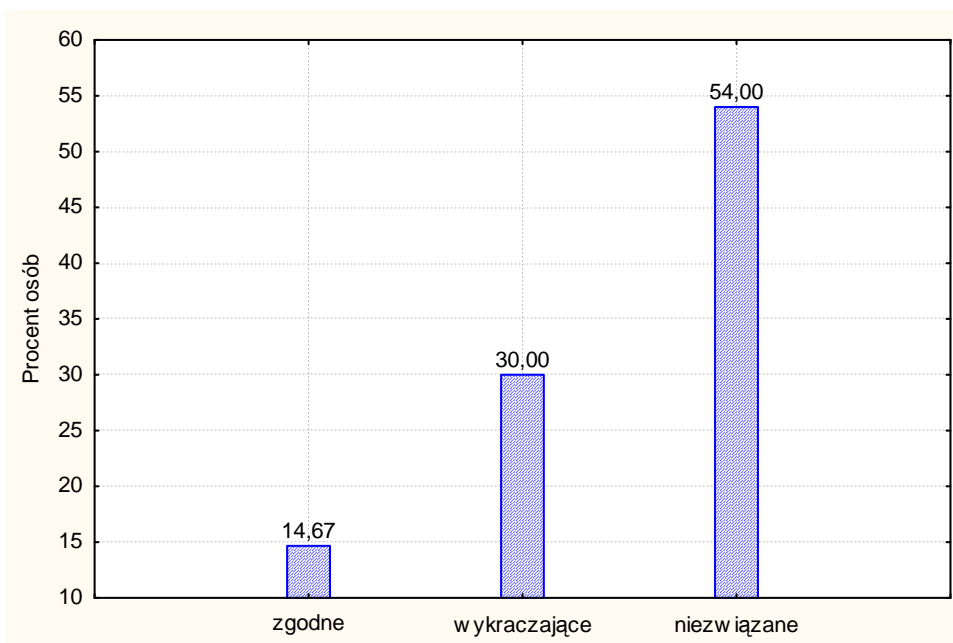
Częściej taką potrzebę wyrażają kobiety (65%) niż mężczyźni (46%) oraz osoby powyżej 36 lat (ok. 63%) niż młodsze (ok. 47%).



Rys. 5.6. Minimalna akceptowana częstość pobytu w domu podczas pracy bardzo daleko od miejsca zamieszkania

Większość (54%) badanych zgodziłaby się wykonywać pracę zupełnie niezwiązaną z wyuczonym zawodem (rys. 5.7). Najbardziej skłonne są do tego osoby o stażu bezrobocia powyżej 24 m-cy oraz posiadający wykształcenie podstawowe (po 70%), natomiast najmniej osoby z wykształceniem wyższym (36%). Niemniej jednak prawie 15% badanych poszukuje tylko takiej pracy, w której wykonywane zadania nie wykraczałyby poza już zdobyte umiejętności.

Reasumując, najbardziej skłonni do zaakceptowania gorszych warunków pracy są bezrobotni powyżej 24 m-ca i osoby z wykształceniem podstawowym. Poziom oczekiwania pozostałych grup należy ocenić jako średni.

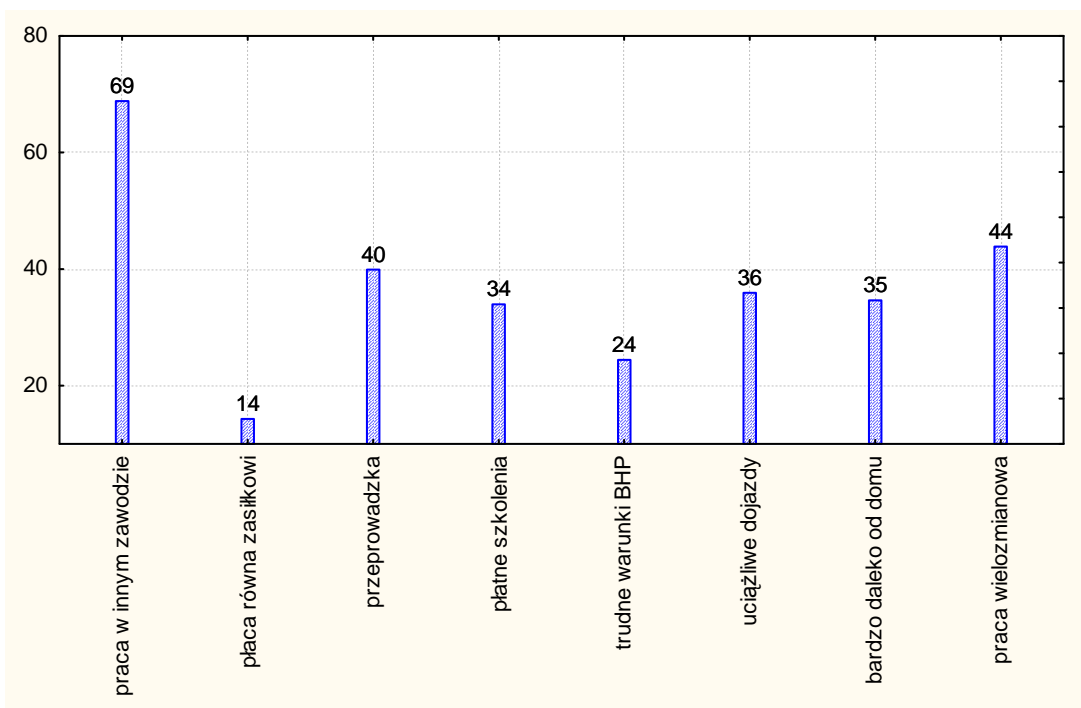


Rys. 5.7. Akceptowany charakter zadań w pracy w stosunku do wyuczonego zawodu

5.3. Gotowość do poświęceń, by podjąć pracę

Podjęcie pracy nierzadko wymaga poświęceń związanych m.in. z przeprowadzką, uciążliwymi dojazdami i warunkami BHP, koniecznością podniesienia kwalifikacji i wykonywania dotychczas nieznanymi zadaniami, wreszcie z akceptacją niezadowalającego wynagrodzenia. Elastyczność w tych aspektach z pewnością zwiększa szanse na znalezienie pracy.

Niestety, jak widać na wykresie 5.8, respondenci raczej w niewielkim stopniu są gotowi do ponoszenia wyrzeczeń w celu znalezienia zatrudnienia. Chlubny wyjątek stanowi tu dość duża i istotnie wyższa od pozostałych ($p < 0,001$) gotowość do podjęcia pracy zupełnie niezwiązanej z wyuczonym zawodem (69 pkt.). Najniższą wartość na 100-punktowej skali uzyskuje możliwość pracy za wynagrodzenie równe lub niewiele wyższe od zasiłku dla bezrobotnych (tylko 14 pkt.), co oznacza, iż badani w bardzo znikomym stopniu są gotowi zgodzić się na tak niską płacę, choć w grupie znalazły się osoby z prawem i bez prawa do zasiłku. 59% badanych w ogóle nie dopuszcza takiej możliwości (odpowiedź „0” na skali). Jest wśród nich 71% osób ze stażem bezrobocia krótszym niż 6 m-cy i 45% bezrobotnych powyżej 24 m-cy. Gotowych zgodzić się na takie wynagrodzenie w stopniu wyższym niż 50 pkt. jest zaledwie niecałe 10%.



Rys. 5.8. Gotowość do poświęceń, by podjąć pracę. $F(7, 938)=45,173, p<0,001$

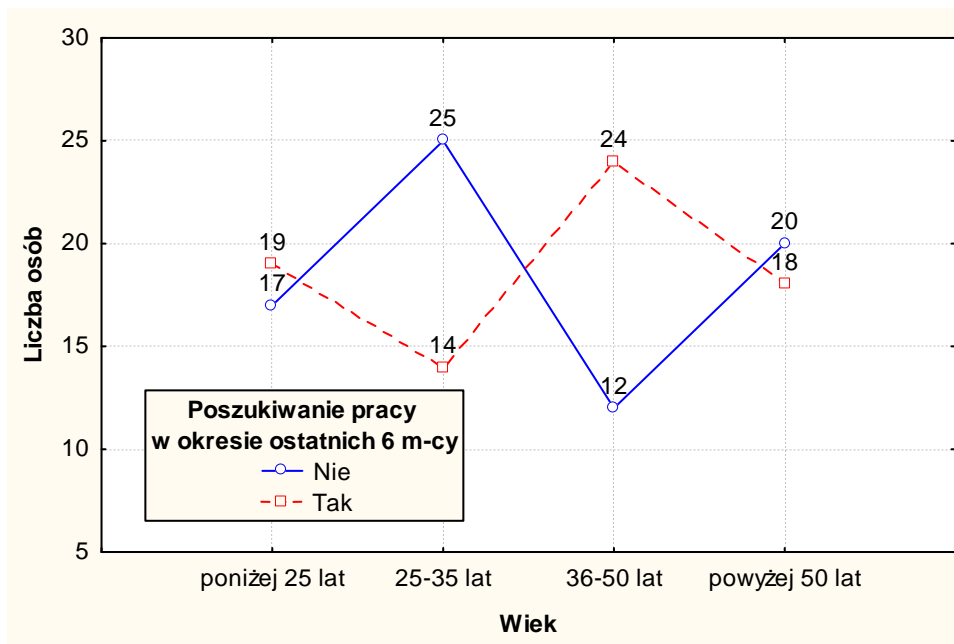
Bardziej dokładna analiza wykazuje, iż istotnie bardziej gotowi do wyprowadzenia się z rodzinnej miejscowości w celu podjęcia pracy są osoby do 25 roku życia (60 pkt.) i w wieku 25-35 lat (52 pkt.) niż osoby mające więcej niż 35 i 50 lat (ok. 24 pkt., $p<0,001$). Pozostałe brane pod uwagę zmienne demograficzne nie różnicują badanych pod względem gotowości do poświęceń.

6. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA NA RYNKU PRACY

6.1. Poszukiwanie pracy

Osoby bezrobotne odpowiadały na pytanie, czy w okresie ostatnich sześciu miesięcy poszukiwały pracy. Okazało się, że z grupy wszystkich 150 osób, 74 z nich nie poszukiwało pracy w tym czasie, a 75 poszukiwało pracy (1 osoba w ogóle nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie). Grupa respondentów okazała się więc równomiernie podzielona ze względu na kryterium aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Otwartym pozostaje jednak pytanie o to, jakie formy przyjmuje to poszukiwanie i czy może ono przynieść powodzenie.

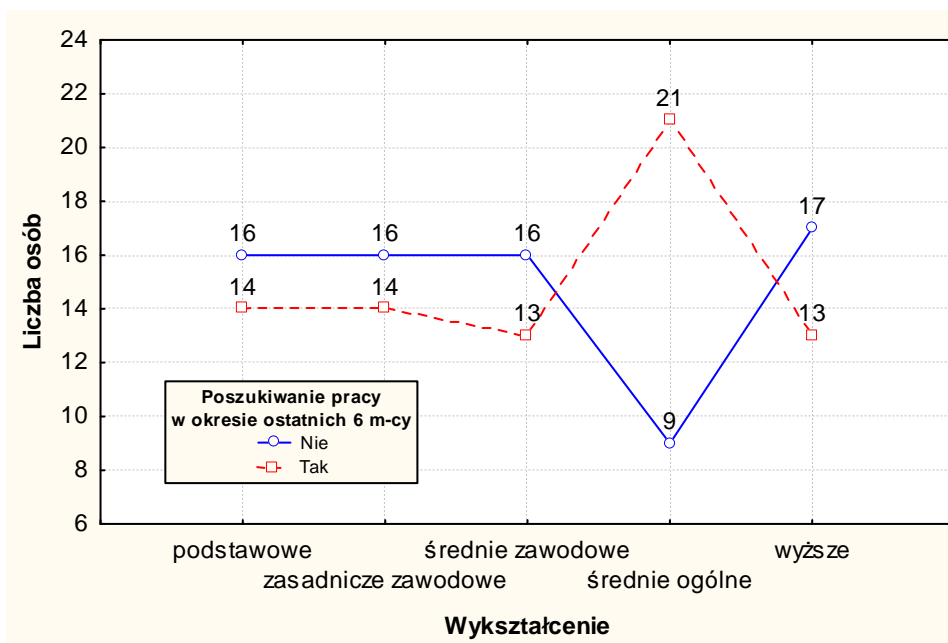
Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic między kobietami a mężczyznami jeżeli chodzi o poszukiwanie pracy (36 kobiet i 39 mężczyzn) i jej nie poszukiwanie (39 kobiet i 35 mężczyzn). Również wpływ stażu bezrobocia okazał się nieznaczący.



Rys 6.1. Liczba osób poszukujących pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy – różnice ze względu na wiek

Istotny okazał się natomiast wpływ wieku. Najbardziej aktywni na rynku pracy są bezrobotni w wieku między 36 a 50 lat (w okresie ostatnich sześciu miesięcy poszukiwały pracy 24 osoby w tym wieku, a nie poszukiwało jej jedynie 12 takich osób). Wskaźniki te w istotny statystycznie sposób różnią się od wskaźników dla osób w wieku od 25 do 35 lat ($p < 0,01$), wśród których pracy poszukiwało tylko 14 osób, a nie poszukiwało jej aż 25. Zależności te obrazuje wykres 6.1.

Odpowiedzi na pytanie o poszukiwanie pracy różnicowało także wykształcenie osób badanych. Okazało się, że w ostatnich sześciu miesiącach najbardziej aktywne były osoby o wykształceniu średnim ogólnym (21 takich osób poszukiwało pracy, nie poszukiwało jej jedynie 9 osób), najmniej zaś aktywne – osoby o wykształceniu wyższym (pracy poszukiwało 13 osób, a nie poszukiwało – 17 osób). Różnica ta była statystycznie istotna ($p < 0,05$). Różnice na poziomie wyraźnej tendencji zaobserwowano między osobami o wykształceniu średnim ogólnym a osobami o wykształceniu średnim zawodowym ($p < 0,06$) oraz między osobami o wykształceniu średnim ogólnym a osobami o wykształceniu podstawowym i zasadniczym zawodowym ($p < 0,07$). Dane te przedstawia wykres 6.2.

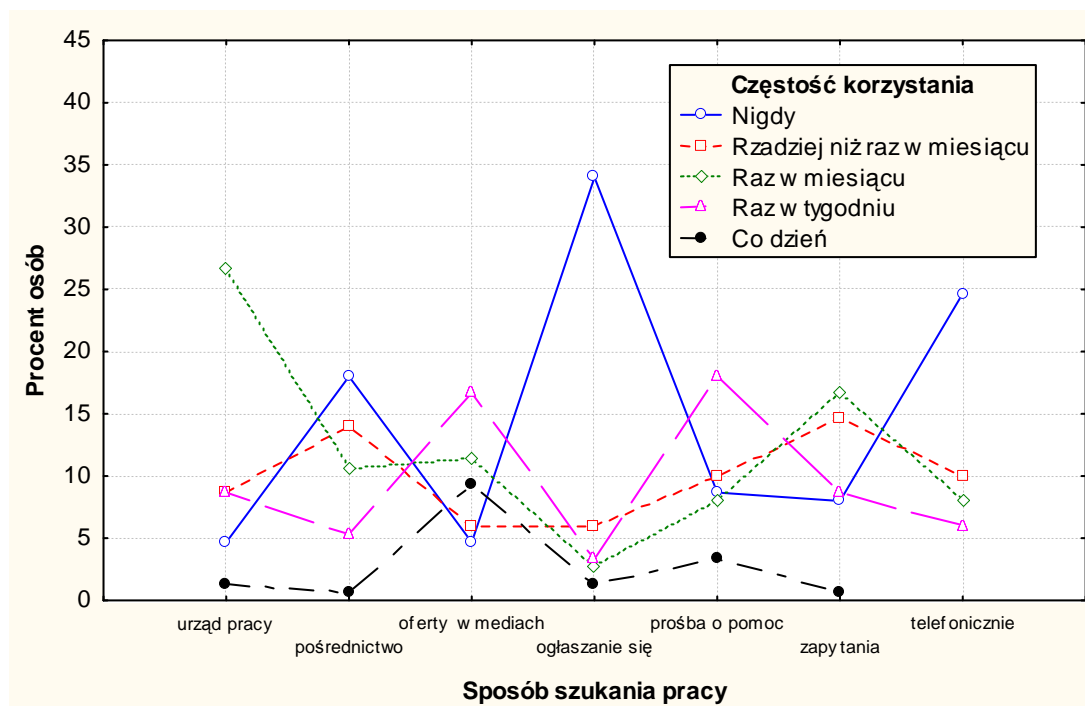


Rys. 6.2. Liczba osób poszukujących pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy – różnice ze względu na wykształcenie

6.2. Sposoby i intensywność poszukiwania pracy

Osoby bezrobotne, które w okresie ostatnich sześciu miesięcy poszukiwały pracy odpowiadały na pytanie, jak często wykorzystywały różne sposoby poszukiwania zatrudnienia. Najczęściej stosowaną metodą okazało się być poszukiwanie ogłoszeń o pracy w mediach (np. gazety, Internet). 14 osób (ponad 19%) wykorzystywało ten sposób codziennie, a 25 osób (prawie 35%) – raz w tygodniu. Z kolei najrzadziej stosowaną metodą było samodzielne zamieszczanie ogłoszeń w mediach (51 respondentów, czyli prawie 72% nigdy nie wykorzystywało tej formy poszukiwania pracy), a także telefoniczne pytanie (nie w odpowiedzi na ogłoszenie) w różnych zakładach pracy (37 osób, a więc prawie 51% zaznaczyło odpowiedź „nigdy” przy tej opcji). Odwiedzanie urzędu pracy w poszukiwaniu ofert zatrudnienia, wydawałoby się najpowszechniejszy sposób szukania pracy, przez większość osób badanych (40 osób, a więc trochę ponad 53%) wykorzystywany był jedynie raz w miesiącu. Uwagę zwraca również fakt niezbyt częstego wykorzystywania prywatnych firm pośrednictwa pracy (27 osób, czyli 37% nigdy nie skorzystało z takich usług, a 21 osób - prawie 29% - rzadziej niż raz w miesiącu). Jest to szczególnie zastanawiające jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że w innych pytaniach osoby bezrobotne wymieniały właśnie pośrednictwo pracy jako taką formę pomocy, z której najchętniej skorzystaliby. Dość często respondenci prosili o pomoc w znalezieniu pracy znajomych, przyjaciół i rodzinę (27 osób, czyli 37,5% przyznało, że wykorzystywało taki sposób raz w tygodniu). Ostatnia z wyróżnionych form poszukiwania pracy (osobiste zapytania w różnych

zakładach pracy, nie w odpowiedzi na ogłoszenie) wykorzystywana była najczęściej raz w miesiącu (25 osób, czyli trochę ponad 34%) i rzadziej niż raz w miesiącu (22 osoby, czyli 30%). Wszystkie te zależności prezentuje wykres 6.3.



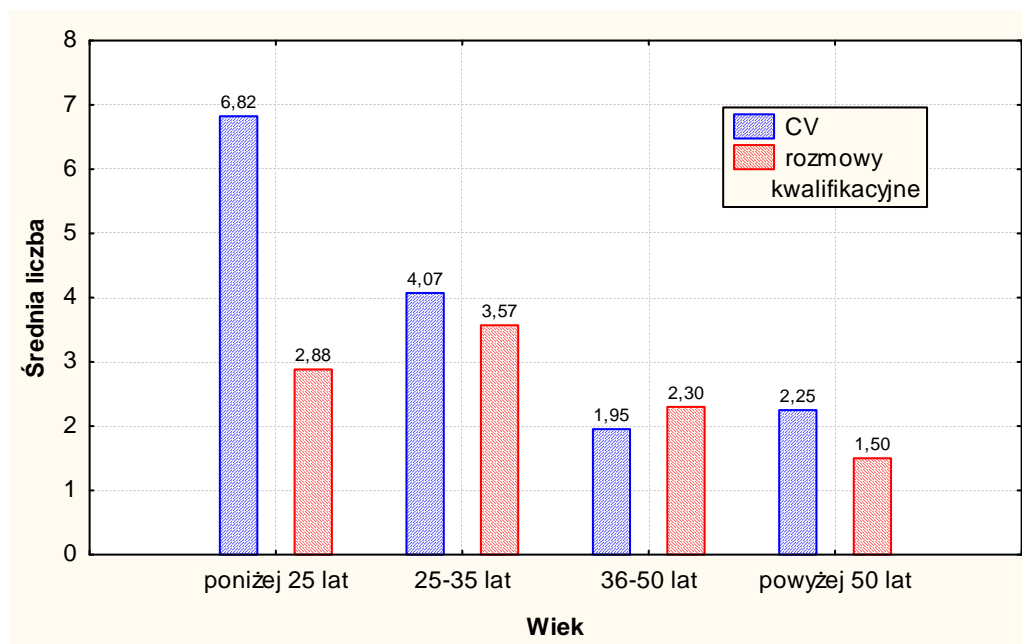
Wykres 6.3. Różne sposoby poszukiwania pracy.

Z punktu widzenia celów badań i potrzeb osób bezrobotnych szczególnie interesującym rezultatem są dane dotyczące częstotliwości odwiedzania urzędu pracy. Stosunkowo rzadkie korzystanie z tej formy poszukiwania pracy wiąże się z wynikami dotyczącymi innych aspektów aktywności na rynku pracy (patrz: podpunkty 6.1, 6.3, 6.4 i 6.5), a także z niską oceną prawdopodobieństwa znalezienia pracy za pośrednictwem urzędu (patrz: podpunkt 7.3). Przemawia to za ogólną oceną respondentów jako niezaangażowanych w proces aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Interpretacja tych danych znajduje się w podsumowaniu (patrz: podpunkt 10.5).

6.3. CV i rozmowy kwalifikacyjne

Kolejnymi pytaniami, których celem była ocena aktywności osób bezrobotnych na rynku pracy, były pytania o liczbę pracodawców, u których osoby pozostawiły swoje CV, a także o liczbę rozmów kwalifikacyjnych, które osoby odbyły z pracodawcami. Wyniki wskazują na niewielką aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Średnia liczba złożonych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy CV wyniosła 3,65, a średnia liczba

rozmów kwalifikacyjnych – 2,52. Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic w tej kwestii biorąc pod uwagę płeć respondentów. Oznacza to, że zarówno kobiety jak i mężczyźni złożyli mniej więcej taką samą liczbę CV i odbyli mniej więcej taką samą liczbę rozmów kwalifikacyjnych w okresie ostatniego pół roku. Wyniki te były też bardzo zbliżone dla osób o różnym stażu bezrobocia.

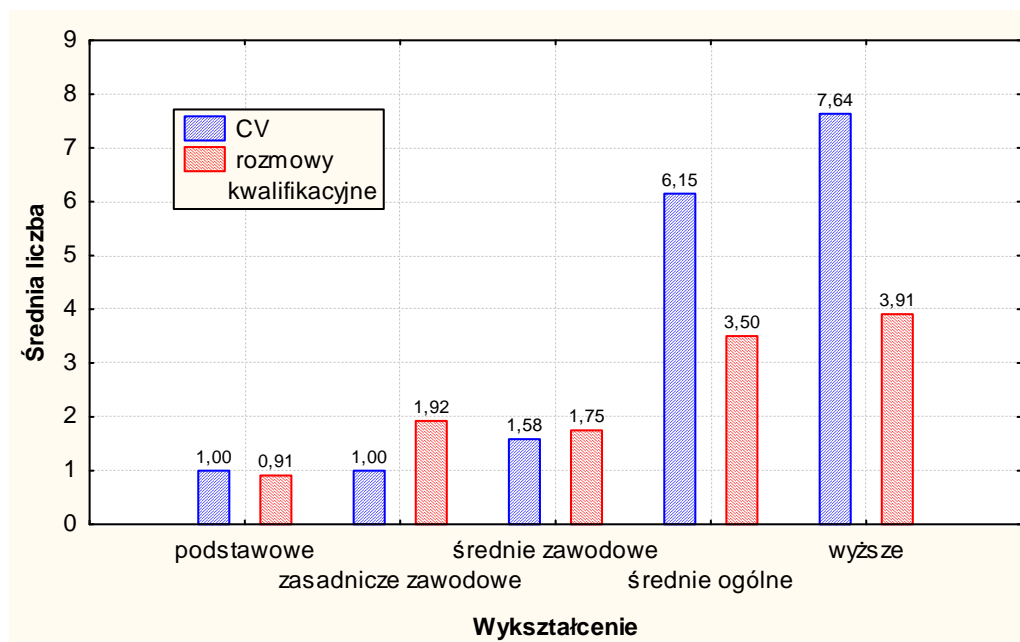


Rys 6.4. Liczba złożonych CV ($F(3, 65)=3,2415, p<0,05$) i odbytych rozmów kwalifikacyjnych w okresie ostatnich sześciu miesięcy w poszczególnych grupach wiekowych.

Istotny okazał się natomiast wpływ wieku. Osoby starsze, tzn. w wieku od 36 do 50 lat i powyżej 50 lat złożyły mniejszą liczbę CV w ostatnich sześciu miesiącach (odpowiednio 1,95 i 2,25) niż osoby młodsze, w wieku poniżej 25 lat (6,82) i w wieku od 26 do 35 lat (4,07). Różnice te były szczególnie duże między osobami w wieku od 36 do 50 lat a osobami w wieku poniżej 25 lat, osiągając poziom statystycznej istotności ($p<0,05$). Podobny układ wyników zaobserwowano dla liczby odbytych rozmów kwalifikacyjnych, aczkolwiek różnice te nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej. Najwięcej takich rozmów przeprowadziły w ostatnich sześciu miesiącach osoby w wieku od 25 do 35 lat (3,57), następnie osoby w wieku poniżej 25 lat (2,88), osoby między 36 a 50 rokiem życia (2,30) i osoby powyżej 50 lat (1,50). Różnice te przedstawia wykres 6.4.

Podobny układ wyników zaobserwowano dla liczby odbytych rozmów kwalifikacyjnych, aczkolwiek różnice te nie osiągnęły poziomu istotności statystycznej. Najwięcej takich rozmów przeprowadziły w ostatnich sześciu miesiącach osoby w wieku od 25 do 35 lat (3,57), następnie osoby w wieku poniżej 25 lat (2,88), osoby między 36 a 50 rokiem życia (2,30) i osoby powyżej 50 lat (1,50).

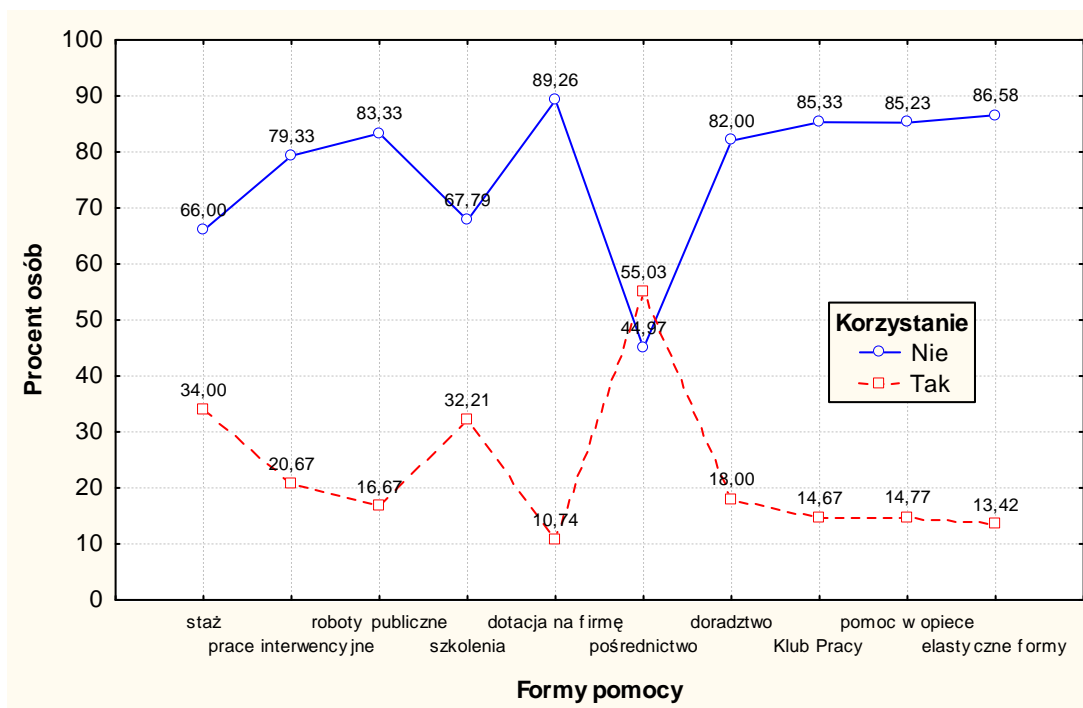
Szczególnie interesujący okazał się wpływ wykształcenia na liczbę złożonych CV w ostatnim półroczu. Okazało się, że swoje podania u największej liczby pracodawców zostawiły osoby o wykształceniu wyższym (7,64) i był to wynik istotnie wyższy ($p < 0,05$) niż w przypadku osób o wszystkich innych rodzajach wykształcenia: średnim ogólnym (6,15), średnim zawodowym (1,58), zasadniczym zawodowym (1,00) i podstawowym (1,00). Ponownie identyczny układ wyników zaobserwowano dla liczby odbytych rozmów kwalifikacyjnych, ale ponownie różnice te nie były statystycznie istotne. Najwięcej rozmów kwalifikacyjnych w ostatnich sześciu miesiącach odbyły osoby o wykształceniu wyższym (3,91) i średnim ogólnym (3,50). Mniejszą liczbę takich rozmów przeprowadziły osoby o wykształceniu średnim zawodowym (1,75), zasadniczym zawodowym (1,92) i podstawowym (0,91). Dane te obrazuje wykres 6.5.



Rys 6.5. Liczba złożonych CV ($F(4, 64)=5,59, p < 0,001$) i odbytych rozmów kwalifikacyjnych w okresie ostatnich sześciu miesięcy w grupach o różnym wykształceniu.

6.4. Korzystanie z różnorodnych form pomocy

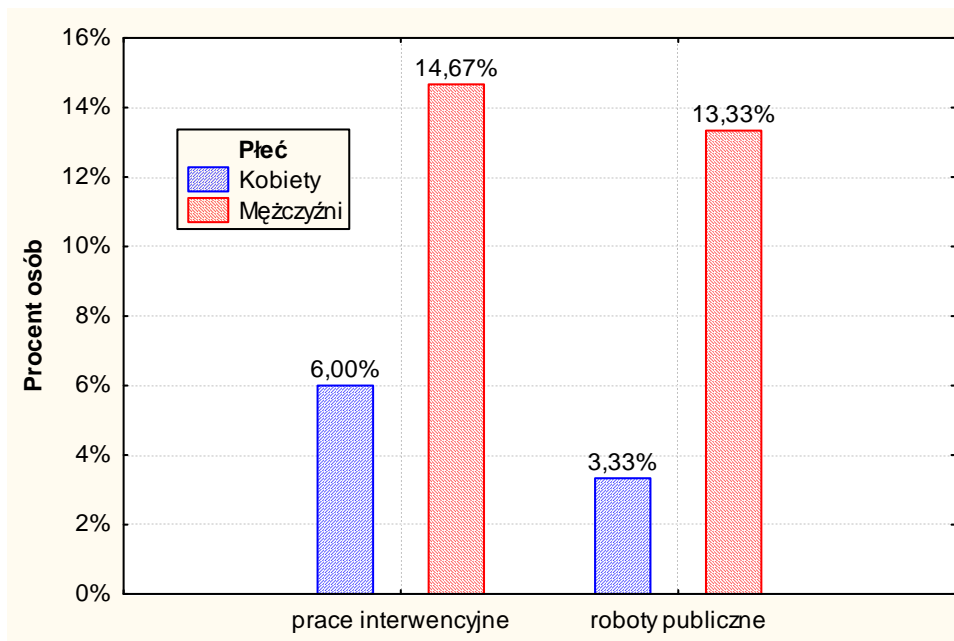
Respondenci określali również, czy korzystali z różnych form pomocy oferowanych przez urząd pracy lub inne organizacje. Były to te same formy pomocy, które opisano w rozdziale 4.4 pod kątem ich przydatności dla tych osób, które z nich skorzystały. Tutaj natomiast poddano analizom to, jaka część wszystkich osób badanych korzystała z tych form pomocy, a jaka część nie korzystała. Wyniki te prezentuje wykres 6.6.



Rys 6.6. Korzystanie z różnych form pomocy oferowanych przez urząd pracy lub inne organizacje

Analiza danych przedstawionych na wykresie pozwala nam stwierdzić, że zdecydowana większość osób bezrobotnych nigdy nie korzystała z żadnej z form pomocy oferowanych przez urząd pracy lub inne organizacje (staż lub przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenia, dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej, doradztwo zawodowe, Klub Pracy, pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami starszymi, pomoc w świadczeniu pracy w elastycznych formach zatrudnienia). Jedynym wyjątkiem jest pośrednictwo pracy, z którego skorzystało 55,03% respondentów, a nie skorzystało – 44,97%. Porównanie liczebności osób, które skorzystały z tej formy pomocy z liczebnością osób, które skorzystały z innych form pomocy pokazuje, że różnica ta w każdym przypadku jest istotna statystycznie ($p < 0,001$). Tak więc osoby bezrobotne istotnie częściej korzystają z pośrednictwa pracy niż z jakiegokolwiek innej oferowanej im formy pomocy.

Porównania ze względu na płeć wykazały, że mężczyźni istotnie częściej niż kobiety korzystały z dwóch form pomocy: prac interwencyjnych i robót publicznych ($p < 0,01$). Z prac interwencyjnych skorzystało 14,67% mężczyzn i tylko 6% kobiet, a z robót publicznych 13,33% mężczyzn i tylko 3,33% kobiet. Zależności te prezentuje wykres 6.7. Nie stwierdzono wpływu innych zmiennych (wiek, wykształcenie, staż bezrobocia) na liczebności osób korzystających lub nie korzystających z różnych form pomocy.



Rys 6.7. Korzystanie z prac interwencyjnych i robót publicznych przez kobiety i mężczyzn

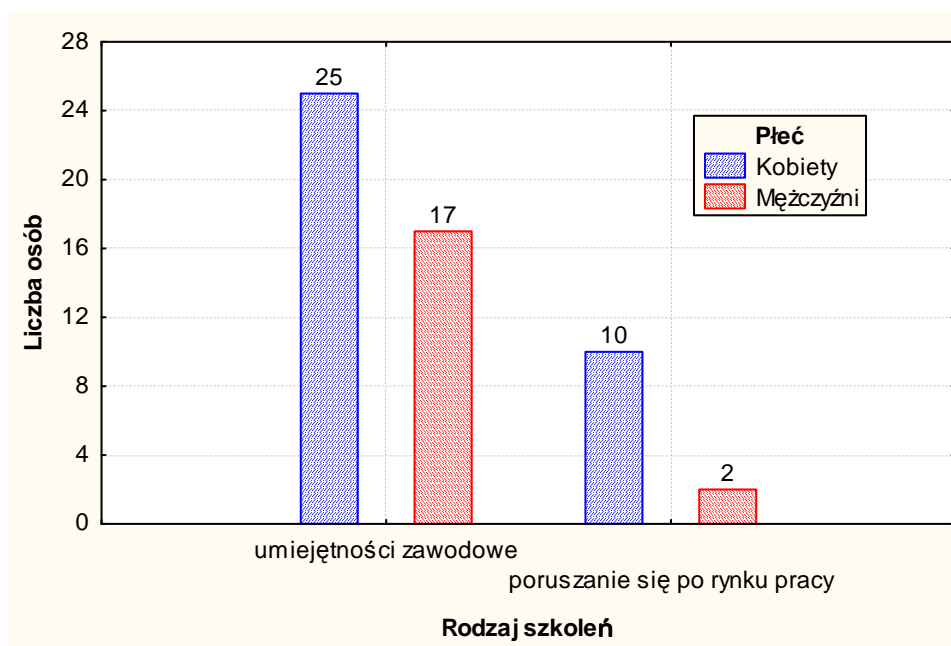
6.5. Udział w szkoleniach

Ostatnimi pytaniami w kwestionariuszu, które informowały o aktywności zawodowej osób bezrobotnych były pytania o liczbę szkoleń, które osoby te odbyły w przeciągu ostatnich dwóch lat. Pytania te dotyczyły szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodu lub doskonalących niektóre umiejętności zawodowe, a także szkoleń doskonalących umiejętności poruszania się po rynku pracy (np. Klub Pracy, pisanie CV). Uzyskane wyniki były bardzo niskie i wskazują na to, że osoby bezrobotne prawie w ogóle nie korzystają ze szkoleń. Jeżeli już są takie przypadki, to są odosobnione i jednostkowe. Szczegółowa analiza liczebności pozwala stwierdzić, że 23 osoby w ciągu ostatnich dwóch lat wzięły udział w jednym takim szkoleniu, 12 osób we dwóch, 4 osoby w trzech i 3 osoby w czterech. 105 osób w ogóle nie brało udziału w tego rodzaju szkoleniach.

Jeśli chodzi o szkolenia dotyczące umiejętności poruszania się po rynku pracy to w ciągu ostatnich dwóch lat 9 osób wzięło udział w jednym takim szkoleniu, dwie osoby w dwóch, a jedna osoba w czterech. 135 osób nie wzięło udziału w żadnym takim szkoleniu.

Mimo, że osoby bezrobotne korzystały z tak bardzo niewielu szkoleń, to jeżeli już się na jakieś decydowały, to były to szkolenia związane z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi. Ponadto zaobserwowano wpływ płci respondentów na średnią liczbę szkoleń związanych z doskonaleniem umiejętności poruszania się po rynku pracy. Więcej takich szkoleń odbyły kobiety (10 osób) niż mężczyźni

(2 osoby, $p < 0,05$). Wpływ wieku, wykształcenia i stażu bezrobocia okazał się nieistotny. Zależności te obrazuje wykres 6.8.



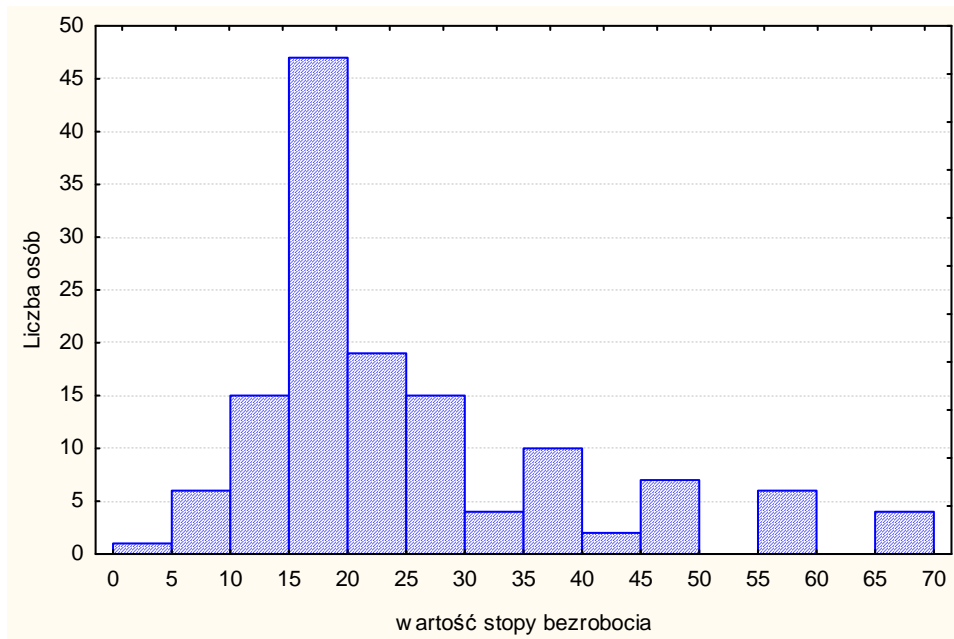
Rys 6.8. Korzystanie z różnych rodzajów szkoleń przez kobiety i mężczyzn.

7. SPOSTRZEGANIE RYNKU PRACY

Od tego, jak spostrzegany jest rynek pracy w powiecie zamieszkiwanym przez badanych w porównaniu z innymi rynkami pracy, zależy w dużej mierze zachowanie osób badanych. Podejmują oni decyzje i aktywność m.in. na podstawie wiedzy i przewidywań nt. sytuacji na lokalnym rynku pracy.

7.1. Rynek pracy w powiecie włodawskim

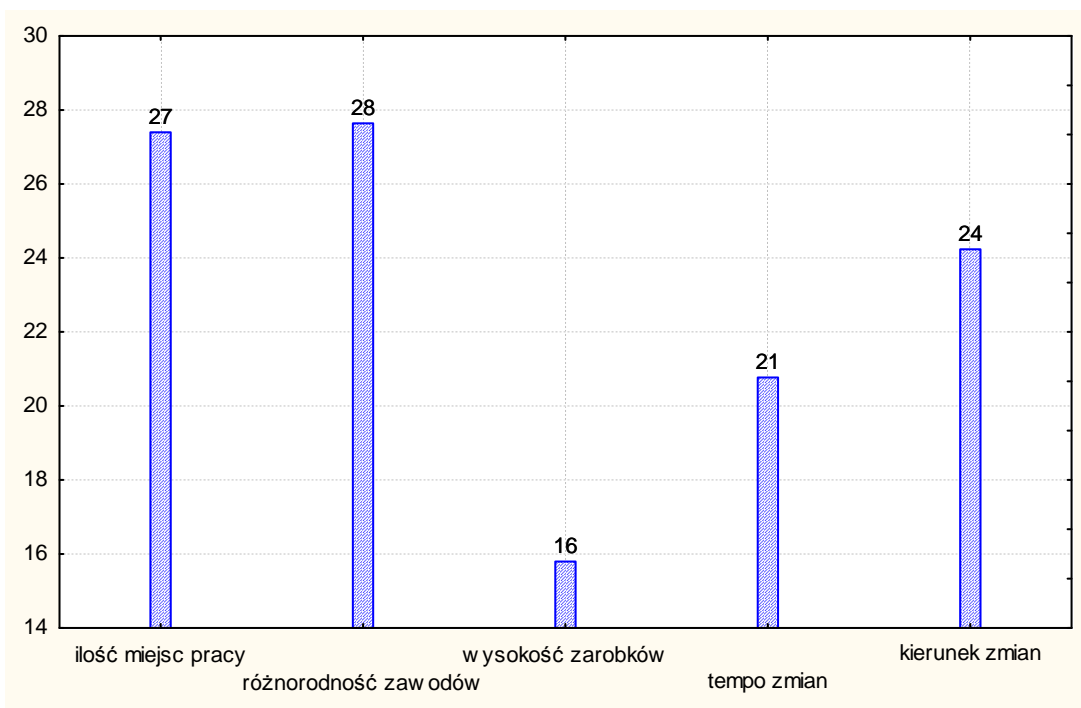
Respondenci przeszacowują stopę bezrobocia w powiecie włodawskim, która według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie 30 września 2007 r. wynosiła 17,8%. Według swoich opinii twierdzą, iż jest ona o ok. 10 punktów procentowych wyższa od rzeczywistej i wynosi średnio dla całej grupy 27,28%. Trafną wartość stopy bezrobocia (pomiędzy 15 a 20%) wskazuje tylko 30% badanych. Większość podaje, iż jest wyższa niż faktyczna, choć są i tacy, którzy twierdzą, że jest niższa. Pokazuje to rys. 7.1.



Rys. 7.1. Szacowana przez badanych stopa bezrobocia w powiecie włodawskim

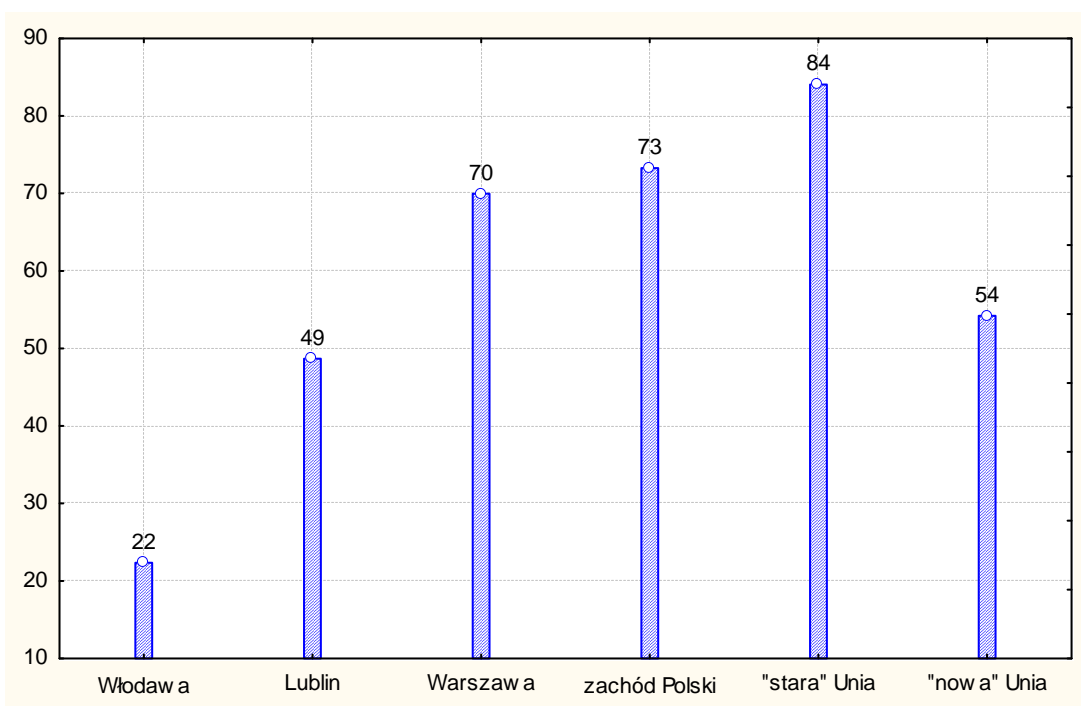
Kobiety szacują wartość stopy bezrobocia nieco wyżej niż mężczyźni (30 pkt. wobec 24 pkt., $p < 0,05$). Pozostałe zmienne (wiek, staż bezrobocia i wykształcenie) nie różnicują osób badanych.

Badani zostali również poproszeni o podanie charakterystyki włodawskiego rynku pracy w wymienionych w kwestionariuszu aspektach. Wyniki ilustruje wykres 7.2. Generalnie, badani twierdzą, iż jest na nim mało miejsc pracy, niewielka różnorodność możliwych do wykonywania zawodów, bardzo niskie zarobki, wolne tempo zmian idących raczej w złym kierunku. Żadna z powyższych charakterystyk nie przekracza 30 pkt. na 100-punktowej skali.



Rys. 7.2. Rynek pracy powiatu włodawskiego. $F(4, 524)=15,861, p<0,001$

Istotnie niższą ocenę od pozostałych aspektów badani przyznali wysokości zarobków (16 pkt., $p<0,05$). Różne grupy respondentów są w swych opiniach zgodne co do bardzo niskiej atrakcyjności rynku pracy w powiecie włodawskim.

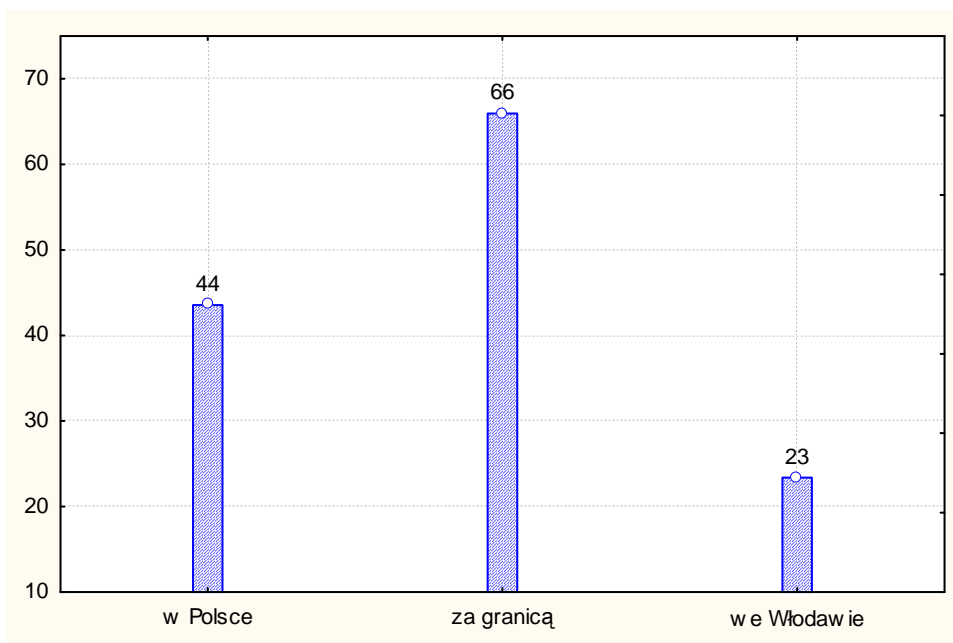


Rys. 7.3. Atrakcyjność różnych rynków pracy. $F(5, 435)=155,37, p<0,001$

Twierdzenie to potwierdza również zestawienie ocen z rynkami pracy w innych regionach Polski i za granicą. Tutaj również badani są jednomyślni przyznając swojemu powiatowi najniższe oceny ($p < 0,001$). Jak pokazano na rys. 7.3. najbardziej atrakcyjne dla badanych są rynki pracy w krajach „starej” Unii Europejskiej (84 pkt., $p < 0,001$). Lublin i nowe kraje członkowskie w ocenach badanych są do siebie podobne, tak samo jak w przypadku Warszawy i miast zachodniej Polski.

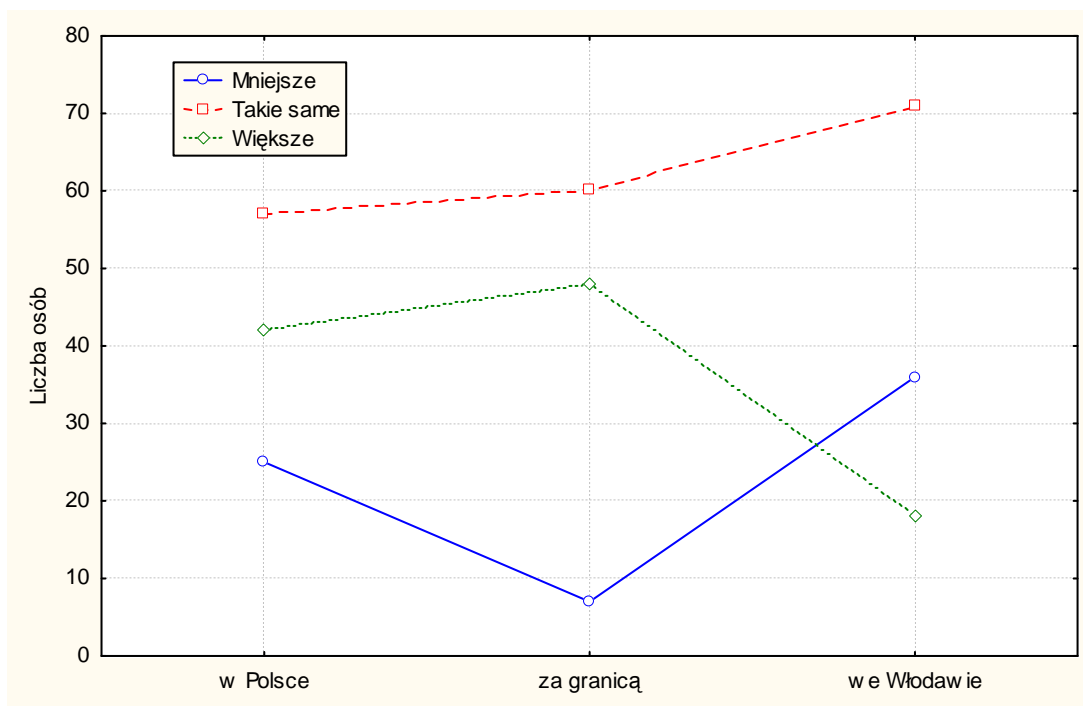
7.2. Szanse pracy w swoim zawodzie

Mając dane o ocenie swojego rynku pracy można odnieść je do aspektu indywidualnego, mianowicie do ocenianego stopnia zapotrzebowania rynku na wyuczony / wykonywany zawód respondentów. We Włodawie jest ono oceniane jako bardzo niskie, w Polsce średnie, a za granicą duże ($p < 0,001$). Pomędzy poszczególnymi grupami badanych nie występują statystycznie istotne różnice.



Rys. 7.4. Zapotrzebowanie na zawód respondentów. $F(2, 230)=152,10$, $p < 0,001$

Większość badanych twierdzi, iż za 3 lata zapotrzebowanie na ich zawód nie zmieni się w przedstawionych na wykresie 7.5 lokalizacjach. W przypadku powiatu włodawskiego więcej respondentów spodziewa się mniejszego niż większego popytu na swój zawód. Oceny dotyczące rynku polskiego i zagranicznego są odwrotne, zdecydowanie bardziej optymistyczne.



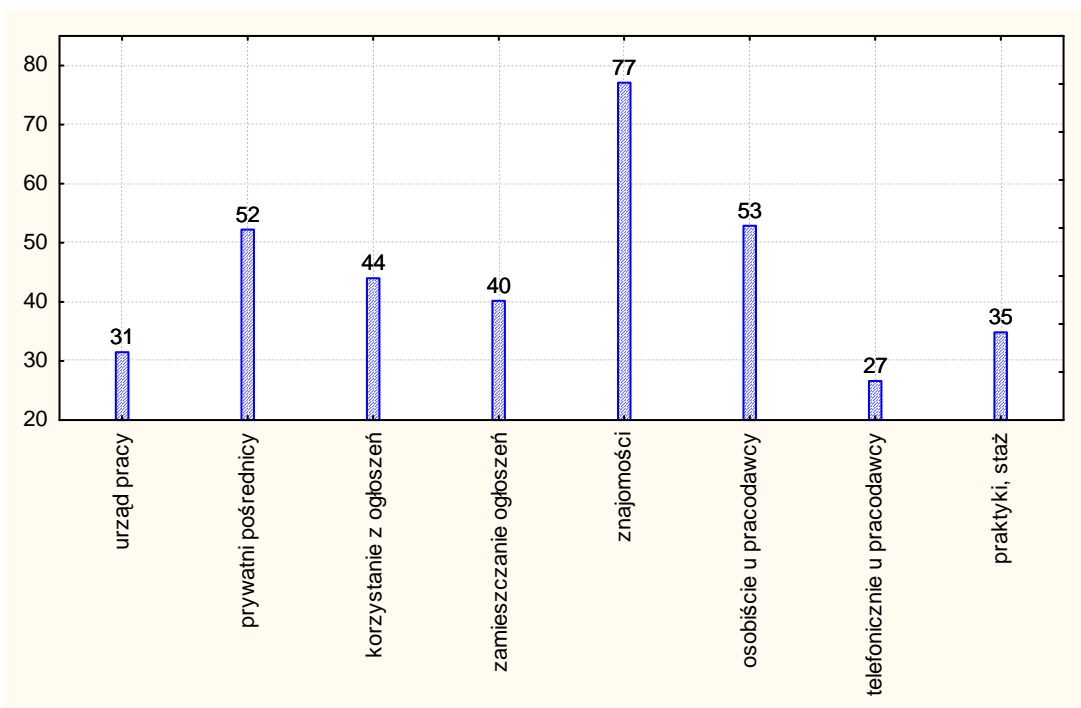
Rys. 7.5. Zapotrzebowanie na zawód respondentów w perspektywie 3-letniej

Największymi pesymistami w ocenie powiatu włodawskiego są osoby bezrobotne powyżej 24 m-cy i z wykształceniem zawodowym. Odpowiednio 43 i 42% z nich twierdzi, iż popyt na ich zawód na tym terenie zmniejszy się. Bezrobotni od ponad 2 lat są także pesymistycznie nastawieni do możliwości znalezienia pracy w ich zawodzie w Polsce za 3 lata. Aż 40% z nich twierdzi, że szanse na to będą mniejsze. To znacznie wyższy odsetek od pozostałych grup (o ok. 20%).

7.3. Skuteczność różnych sposobów poszukiwania pracy

Według badanych, posiadanie znajomości i układow jest najbardziej skutecznym sposobem na znalezienie pracy. Jest to ocena istotnie wyższa ($p < 0,001$) od pozostałych.

Szanse na znalezienie pracy poprzez urząd pracy badani oceniają na 30 pkt. na 100-punktowej skali, a więc raczej jako niewielkie. Istotnie wyżej ($p < 0,01$) oceniani są prywatni pośrednicy pracy (52 pkt.) i osobiste kontakty z pracodawcami (53 pkt.). Warto również zwrócić uwagę, że istotnie niżej ($p < 0,05$) od pozostałych grup, osoby z wykształceniem podstawowym oceniają skuteczność zamieszczania i korzystania z ogłoszeń (34 i 27 pkt.). Różnica wynosi od 12 do 22 pkt.



Rys. 7.6. Skuteczność różnych sposobów poszukiwania pracy. $F(7, 756)=45,818, p<0,001$

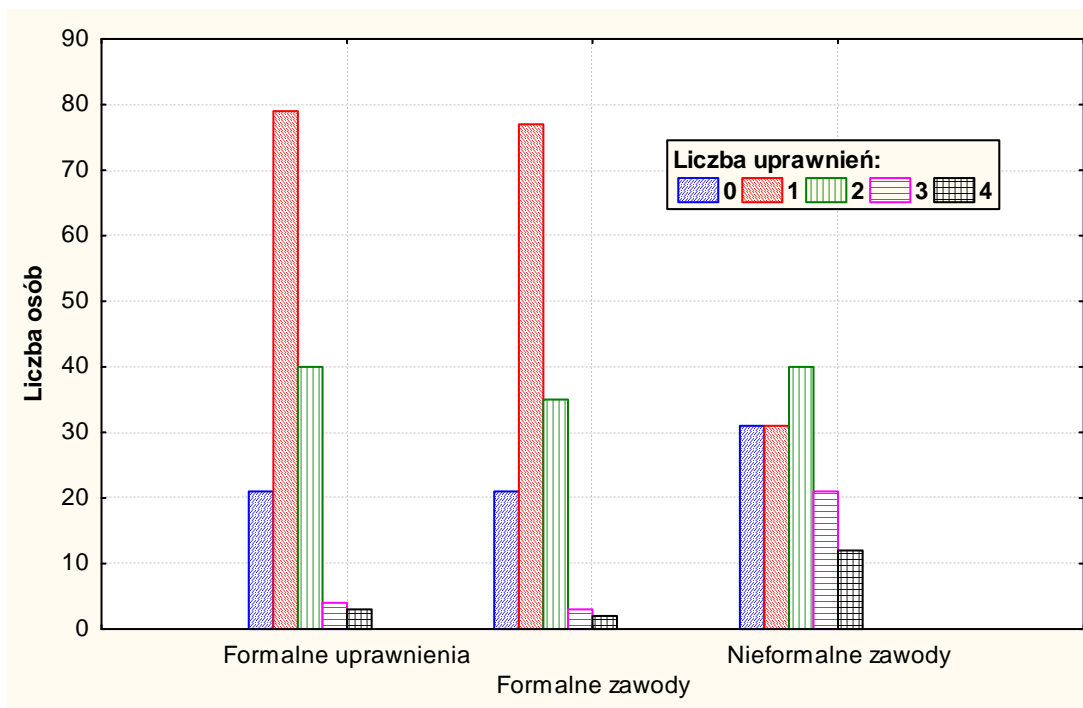
Rynek pracy w powiecie włodawskim postrzegany jest jako bardzo nieatrakcyjny. Według badanych jedynym odznaczającym się wysoką skutecznością sposobem na znalezienie na nim pracy są układy i znajomości. Szczególnie zastanawiający jest fakt bardzo niskiej oceny skuteczności poszukiwania pracy za pośrednictwem urzędu pracy. Wynik ten należy interpretować w świetle innych danych, zwłaszcza tych mówiących o mało aktywnym poszukiwaniu pracy przez osoby bezrobotne (patrz: rozdział 6, zwłaszcza podpunkty 6.1 i 6.2). Interpretacja znajduje się w podsumowaniu (patrz: podpunkt 10.5).

8. WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI I WARUNKI OSTATNIO ŚWIADCZONEJ PRACY

8.1. Wiedza i umiejętności

Podstawowym wyznacznikiem posiadanej przez każdą osobę wiedzy jest stopień jej wykształcenia. Jak zaznaczono już w rozdziale 1 (Opis próby i metodologia badań) w grupie 150 osób biorących udział w badaniach znalazło się po 30 osób o określonym stopniu wykształcenia (podstawowym, zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym, średnim ogólnym i wyższym). W związku z tym na podstawie tej charakterystyki nie możemy wnioskować o poziomie wiedzy i umiejętności badanych. Ponadto każda z osób bezrobotnych stwierdzała, do ilu zawodów posiada formalne

uprawnienia (potwierdzone certyfikatem zdania egzaminu lub dyplomem szkoły), ile spośród tych zawodów potrafi aktualnie wykonywać i ile zawodów, w których nie posiada formalnych uprawnień, potrafi wykonywać. Zestawienie odpowiedzi na te trzy pytania obrazuje wykres 8.1.



Rys 8.1. Umiejętności osób badanych

Okazało się, że 21 osób (14,29% całej próby) nie posiada żadnych formalnych uprawnień do wykonywania zawodu, a 31 osób (21,23%) nie potrafi wykonywać jakiegokolwiek zawodu, nawet nieformalnego. Dotyczy to zwłaszcza osób o wykształceniu podstawowym. 44,83% takich osób nie posiada żadnych formalnych uprawnień, a 48,27% nie potrafi wykonywać zawodu, do którego posiada uprawnienia.

W całej próbie badawczej znalazło się 7 osób (4,80%), które nie posiadają żadnych formalnych uprawnień i jednocześnie nie potrafią wykonywać jakiegokolwiek, nawet nieformalnego zawodu. Wśród tych osób 4 miały wykształcenie podstawowe, 2 średnie ogólne i 1 osoba – zasadnicze zawodowe.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych przyznaje, że ma formalne uprawnienia do wykonywania jednego zawodu (79 osób, czyli 53,74%) i potrafi ten jeden formalny zawód wykonywać (77 osób, czyli 55,80%). Jeśli chodzi o umiejętność wykonywania zawodów nieformalnych, to najwięcej osób sądzi, że potrafi wykonywać dwa takie zawody (40 osób, czyli 27,40%). Respondenci deklarują również, że potrafią wykonywać większą liczbę nieformalnych zawodów niż zawodów formalnych. 21 osób (14,38%) twierdzi, że potrafi wykonywać trzy nieformalne zawody, a 12 osób

(8,22%) – że potrafi wykonywać cztery takie zawody. Są to wyniki wyższe niż dla liczby formalnych uprawnień (4 osoby, co stanowi 2,72%, stwierdzają, że mają formalne uprawnienia do wykonywania trzech zawodów, a 3 osoby, czyli 2,04%, twierdzą, że posiadają takie uprawnienia do czterech zawodów) i liczby formalnych zawodów, które respondenci potrafią wykonywać (dla trzech i czterech takich zawodów odpowiednio 3 i 2 osoby, czyli 2,17% i 1,45%).

8.2. Warunki ostatnio świadczonej pracy

Respondenci odpowiadali również na szereg pytań dotyczących tego, na jakich warunkach świadczyli oni swoją ostatnią pracę. Pytania te dotyczyły wysokości miesięcznego wynagrodzenia (netto), warunków umowy, warunków organizacji czasu pracy, czasu poświęcanego na codzienne dojazdy do pracy w jedną stronę, częstości przebywania w domu jeśli praca wykonywana była bardzo daleko od domu, a także charakteru wykonywanych zadań.

Średnie miesięczne wynagrodzenie (w kwocie netto) wyniosło 1032,40 PLN. Było ono trochę wyższe w przypadku mężczyzn (1105,65 PLN) niż w przypadku kobiet (970 PLN), ale różnica ta nie osiągnęła poziomu statystycznej istotności. Również wpływ wieku, wykształcenia i stażu bezrobocia nie okazał się istotny.

Większość osób badanych pracowała na czas określony ponad 6 miesięcy (36,11%) lub na czas nieokreślony, a więc posiadała stałą pracę (32,41%). 61,68% respondentów pracowało ostatnio na 1 zmianę. Czas dojazdu do pracy w jedną stronę wynosił najczęściej do 15 minut (51,96%) albo do pół godziny (35,29%). Jeżeli osoby pracowały bardzo daleko od domu, to najczęściej były w domu w każdy weekend (64%). Dane te przemawiają na rzecz dobrych warunków świadczonej ostatnio pracy.

Szczególnie interesujący jest aspekt charakteru zadań, które osoby ostatnio wykonywały. Okazało się, że większość osób w swojej ostatniej pracy podejmowała się zadań zupełnie niezwiązanym z wyuczonym zawodem (39,05%). Trochę mniej osób (34,28%) wykonywało zadania zgodne z wyuczonym zawodem, a spora grupa respondentów (25,71%) podejmowała zadania wykraczające poza wyuczony zawód. Postanowiono sprawdzić, ile spośród osób, które zajmowały się ostatnio zupełnie czymś innym niż ich wyuczony zawód, planuje przekwalifikować się w okresie najbliższych 6 miesięcy (porównaj z podpunktem 2.2). Okazało się, że prawie 66% takich osób nie planuje wyuczenia się nowego zawodu.

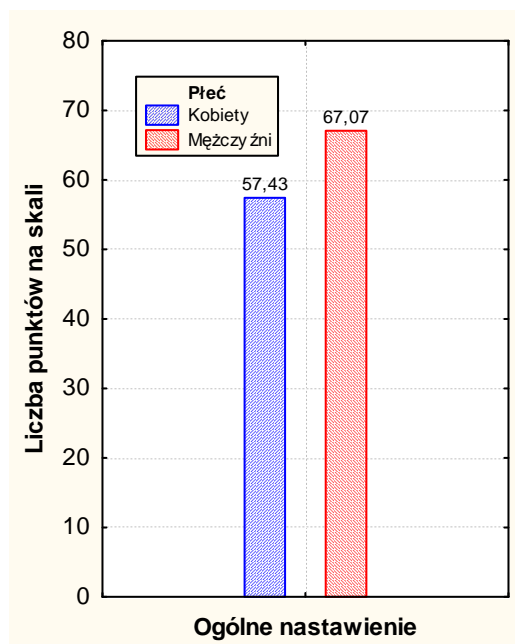
9. DYLEMATY I PROBLEMY OSÓB BEZROBOTNYCH

9.1. Ogólne nastawienie i obawy

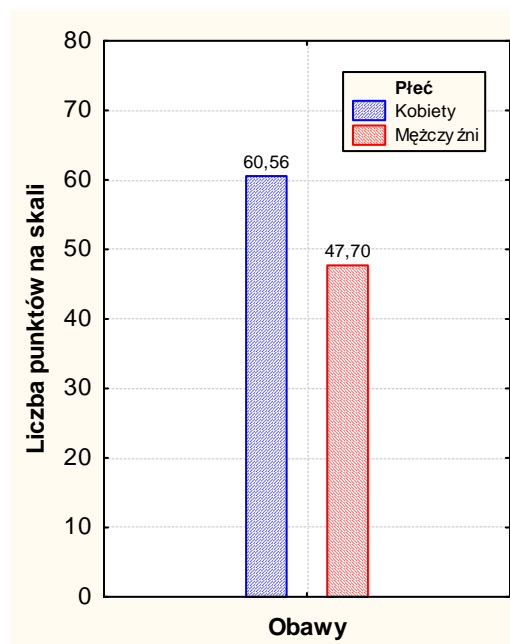
Chcąc określić ogólne nastawienie osób bezrobotnych związane z poszukiwaniem pracy, a także to, w jakim stopniu obawiają się oni pozostawania na bezrobociu, zadano im dwa pytania dotyczące tych właśnie aspektów ich funkcjonowania.

Pierwsze z tych pytań dotyczyło postawy pesymistycznej bądź optymistycznej, przy czym wyższy wynik na skali oznaczał postawę bardziej optymistyczną. Średni wynik dla całej grupy badanych wyniósł 62,28 pkt., a więc wskazywał na umiarkowanie pozytywny stosunek do poszukiwania pracy. Okazało się, że bardziej optymistycznie nastawieni są mężczyźni (67,07 pkt.) niż kobiety (57,43 pkt.); różnica ta okazała się być statystycznie istotna ($p < 0,05$).

Drugie z pytań dotyczyło obaw, że w ciągu najbliższego roku osoba dalej nie będzie miała pracy. Tutaj wyższy wynik na skali oznaczał większe obawy. Średni wynik dla wszystkich osób badanych wyniósł 54,17 pkt., a więc plasował się pośrodku skali i trudno orzec o kierunku tej postawy. Ponownie zaobserwowano jednak statystycznie istotny ($p < 0,05$) wpływ płci. Kobiety wyrażały większe obawy (60,56 pkt) niż mężczyźni (47,70). Zależności te przedstawiają wykresy 9.1 i 9.2. Nie zaobserwowano natomiast istotnego wpływu wieku, wykształcenia i stażu bezrobocia.



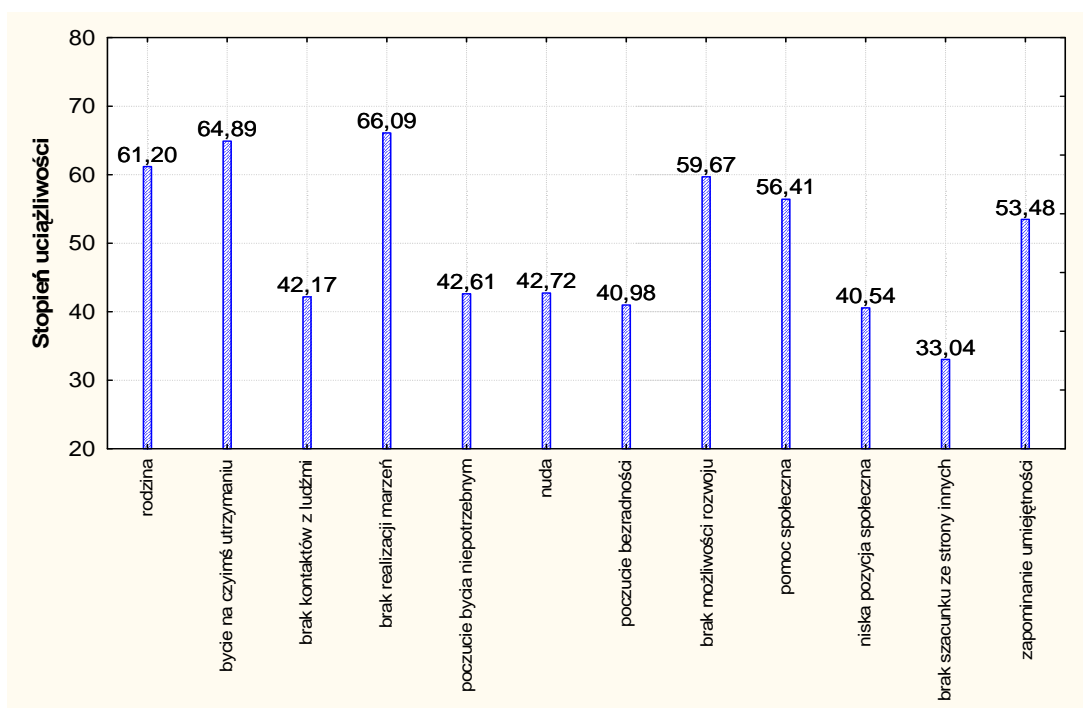
Rys 9.1. Ogólne nastawienie do poszukiwania pracy – $t(147)=-2,28$, $p < 0,05$



Rys 9.2. Obawy o pozostawanie bez pracy $t(147)=2,38$, $p < 0,05$

9.2. Uciążliwość różnych aspektów związanych z pozostawaniem bez pracy

Jednym z celów badań było ustalenie, jakie życiowe sprawy są dla osób bezrobotnych uciążliwe podczas pozostawania bez pracy. Respondenci ustosunkowywali się do 12 różnych aspektów życia: trudności w założeniu bądź utrzymaniu rodziny, konieczność pozostania na czyimś utrzymaniu, ograniczenie kontaktów z ludźmi, brak możliwości realizacji własnych marzeń pozazawodowych, poczucie bycia nikomu niepotrzebnym, nuda, poczucie własnej bezradności, brak możliwości własnego rozwoju, konieczność korzystania z pomocy społecznej, zajmowanie niskiej pozycji społecznej, brak szacunku ze strony innych ludzi, zapominanie umiejętności zawodowych. Odpowiedzi udzielane były na 100-punktowej skali, gdzie 0 oznaczało „w ogóle nie uciążliwe”, a 100 – „ogromnie uciążliwe”. Wyniki prezentuje wykres 9.3.

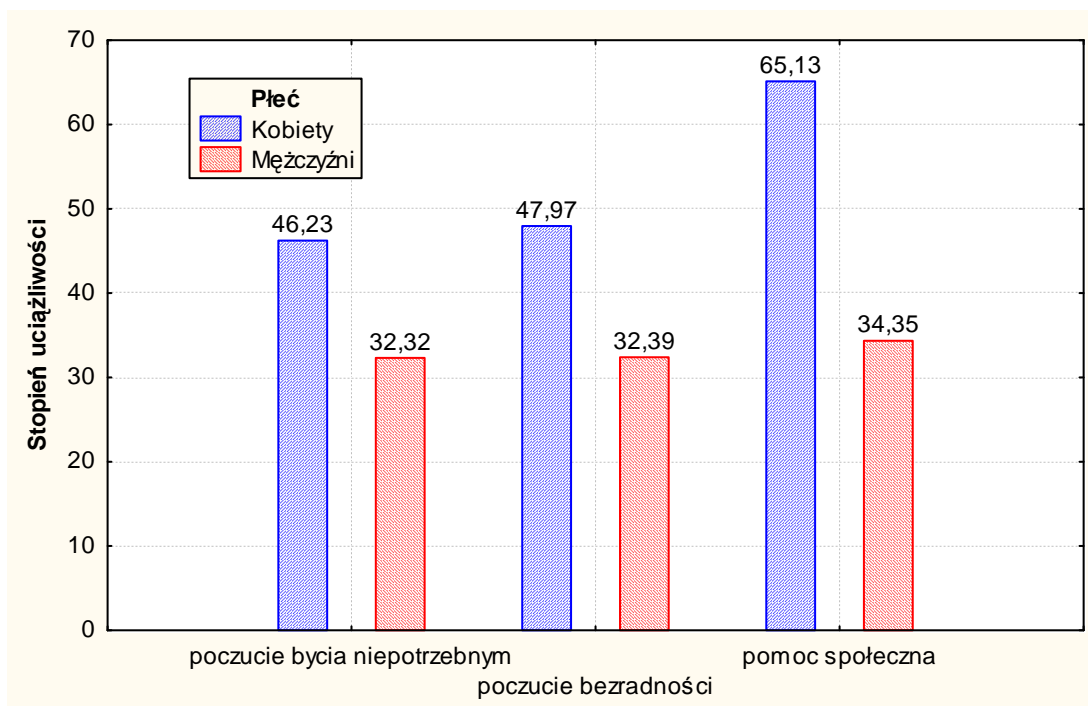


Rys 9.3. Stopień uciążliwości różnych aspektów życia podczas pozostawania bez pracy.
 $F(11, 1001)=6,50, p<0,001$

Szczegółowa analiza uzyskanych wyników pozwala stwierdzić, że sześć aspektów życia jest najbardziej uciążliwych z powodu braku pracy. Najwyższy wynik uzyskuje brak możliwości realizacji własnych marzeń zawodowych (66,09 pkt.), następnie konieczność pozostania na czyimś utrzymaniu (64,89), trudności w założeniu bądź utrzymaniu rodziny (61,20), brak możliwości własnego rozwoju (59,67), konieczność korzystania z pomocy społecznej (56,41) oraz zapominanie umiejętności zawodowych (53,48). Pomędzy tymi aspektami brak jest istotnych

statystycznie różnic, co oznacza, że w jednakowym stopniu sprawiają one trudności osobom bezrobotnym. Różnice te obserwuje się natomiast pomiędzy wymienionymi sześcioma aspektami życia a innymi, które oceniane są jako mniej uciążliwe. Należą do nich: nuda (42,72 pkt.), poczucie bycia nikomu niepotrzebnym (42,61), ograniczenie kontaktów z ludźmi (42,17), poczucie własnej bezradności (40,98), zajmowanie niskiej pozycji społecznej (40,54) i brak szacunku ze strony innych ludzi (33,04).

W trzech aspektach zaobserwowano istotny statystycznie ($p < 0,05$) wpływ płci na dokonywanie ocen dotyczących stopnia uciążliwości tych sfer funkcjonowania. Okazało się, że kobiety w istotnie większym stopniu niż mężczyźni doświadczają poczucia bycia nikomu niepotrzebnym (46,23 pkt. u kobiet i 32,32 pkt. u mężczyzn), poczucia własnej bezradności (47,97 pkt u kobiet i 32,39 pkt u mężczyzn) oraz konieczności korzystania z pomocy społecznej (65,13 u kobiet i 34,35 u mężczyzn). Zależności te prezentuje wykres 9.4. Nie odnotowano istotnego wpływu pozostałych zmiennych, czyli wieku, wykształcenia i stażu bezrobocia.



Rys 9.4. Stopień uciążliwości wybranych aspektów życia w ocenie kobiet i mężczyzn

10. PODSUMOWANIE WYNIKÓW I PROPOZYCJE DZIAŁAŃ

Przedstawione w poprzednich rozdziałach wyniki badań wymagają podsumowania i systematyzacji, aby otrzymać pełny i jasny obraz osób bezrobotnych w powiecie włodawskim oraz we właściwy sposób sformułować działania pomocowe, które poprawiłyby ich sytuację. W związku z tym, w niniejszym rozdziale zostaną podsumowane niektóre, wybrane wyniki badań, które zdaniem badaczy mogą być najbardziej interesujące dla zleceniodawcy badań i układają się w sensowną całość.

Obok podsumowania rozdział zawiera również propozycje działań mających ugruntowanie w przedstawionych wynikach badań oraz wskazanie możliwości sfinansowania ich ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

10.1. Ocena rynku pracy

Jednym z najważniejszych rezultatów badań jest fakt, że nie ma żadnych różnic w przewidywaniu przez bezrobotnych prawdopodobieństwa uzyskania zatrudnienia między perspektywą półroczną a trzyletnią. Oznacza to, że osoby pozostające bez pracy uważają, że ich sytuacja nie ulegnie poprawie. Sądzą, że bez względu na to, ile czasu upłynie, ich szanse na zatrudnienie nie zmienią się. Jedynym wyjątkiem od tej reguły jest wzrost prawdopodobieństwa rozpoczęcia działalności gospodarczej. Przewidywania te są w znaczący sposób wyższe w perspektywie trzyletniej niż półrocznej, należy jednak zauważyć, że i tak są one bardzo niskie, a z całej grupy badawczej jedynie niewiele ponad 10% osób planuje założyć własną firmę.

Szukając odpowiedzi na pytanie dlaczego respondenci tak nisko oceniają swoje szanse na rynku pracy, warto odwołać się do innych uzyskanych wyników. Osoby badane negatywnie oceniają atrakcyjność rynku pracy w powiecie włodawskim. Twierdzą, że jest na nim niewiele wolnych miejsc pracy, że nie ma możliwości uzyskania wysokich zarobków, a zmiany idą w złym kierunku. Ponadto uważają, że zapotrzebowanie na ich zawód jest bardzo niskie i z upływem czasu będzie spadać. Skoro w przekonaniu osób badanych miejsce ich zamieszkania nie stwarza im możliwości uzyskania zatrudnienia, to nie dziwi fakt, że na ocenianie tych możliwości nie wpływa dłuższa perspektywa czasowa. Potwierdzeniem tego sposobu rozumowania jest również to, że w opinii respondentów dwie główne przyczyny pozostawania bez pracy to niskie wynagrodzenie oraz brak wolnych miejsc pracy, a także przeszacowywanie rzeczywistej stopy bezrobocia w powiecie włodawskim.

Skoro macierzysty rynek pracy postrzegany jest jako nieatrakcyjny, to można przypuszczać, że osoby bezrobotne będą starały się pracować na własny rachunek

(zakładanie własnych firm) lub będą myślały o wyjeździe, aby spróbować swoich sił w innym miejscu, gdzie szanse znalezienia pracy są większe. Jak już wspomniano, jedynie 10% wszystkich respondentów deklarowało plany rozpoczęcia działalności gospodarczej, przy czym w grupie tej dominowały osoby o wykształceniu średnim ogólnym. Osoby o tym typie wykształcenia najwyżej oceniały także prawdopodobieństwo wyjazdu za granicę, a także najczęściej poszukiwały zatrudnienia w okresie ostatnich sześciu miesięcy. Można więc wyciągnąć wniosek, że taki typ wykształcenia, który nie przygotowuje do wykonywania konkretnego zawodu, ale wyposaża osobę w ogólną wiedzę i umiejętności, sprzyja większej aktywności, samodzielności i elastyczności na rynku pracy. Kolejnym czynnikiem, który determinował taki sposób funkcjonowania, okazał się mniejszy wiek. Osoby poniżej 25 lat, a także osoby między 26 a 35 rokiem życia w ciągu ostatnich sześciu miesięcy złożyły największą liczbę CV i odbyły najwięcej rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcami, najwyżej oceniały prawdopodobieństwo pracy za granicą, a także były najbardziej skłonne wyprowadzić się z rodzinnej miejscowości, aby zdobyć pracę.

Wydaje się, że w obliczu tak negatywnej oceny rynku pracy w powiecie włodawskim dobrym sposobem poszukiwania zatrudnienia jest także gotowość do podjęcia go poza nim. Niestety, nieco ponad połowa badanych nie jest gotowa dojeżdżać do pracy ponad 30 min. Najbliższe ościenne miasta powiatowe (Parczew, Chełm i Biała Podlaska) są oddalone o ok. godzinę drogi od Włodawy. Na taką odległość miejsca pracy od domu godzi się co trzeci badany. Dalsze dojazdy nie są akceptowane. Najbardziej gotowi na dalekie dojazdy są bezrobotni powyżej 24 m-cy i osoby z wykształceniem podstawowym.

Czynnikiem, który w znaczący sposób wiąże się z oceną rynku pracy jest ogólne nastawienie związane z poszukiwaniem pracy, a także obawy, że w najbliższej przyszłości wciąż nie uzyska się zatrudnienia. Osoby badane wyrażały bardzo umiarkowany poziom optymizmu, a ich obawy można scharakteryzować jako przeciętne. Takie postawy mogą determinować postrzeganie szans znalezienia pracy, mogą też być wynikiem ogólnej oceny lokalnego rynku pracy, jego atrakcyjności i możliwości, jakie stwarza.

Negatywny obraz lokalnego rynku pracy powoduje przekonanie, iż nie warto aktywnie poszukiwać pracy, gdyż i tak szanse na jej znalezienie są znikome. Problem ten można rozwiązać co najmniej na cztery sposoby.

- 1) Pierwszy z nich jest oczywisty i polega na wspieraniu rozwoju gospodarczego w powiecie, co jednak leży poza zasięgiem działania urzędu pracy.

- 2) Drugi sposób zmierzać powinien do promowania i przekazywania jak najszerszemu gronu poszukujących pracy rzetelnych pozytywnych informacji o wszelkich wydarzeniach i zmianach zwiększających atrakcyjność lokalnego rynku pracy (np. wzrost liczby ofert pracy, spadek liczby bezrobotnych, nowe inicjatywy inwestycyjne itp.), jeśli oczywiście takowe mają miejsce. Miałyby to na celu pokazanie poszukującym pracy, że sytuacja w powiecie nie jest tak zła, jak o niej myślą.
- 3) Trzeci sposób, jaki warto naszym zdaniem rozważyć, to bardziej aktywne zaangażowanie urzędu w pozyskiwanie ofert pracy z powiatów ościennych oraz z Lublina i zza granicy, również na świadczenie pracy w formie telepracy. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby tu wzajemne przekazywanie sobie ofert pracy przez urzędy pracy z różnych miast i udostępnianie ich mieszkańcom powiatu włodawskiego. Takie rozwiązanie mogłoby pomóc opisanym powyżej, najbardziej mobilnym grupom osób. Gdyby zdecydowały się one na pracę daleko od domu, wówczas należałoby wspomóc je choćby poprzez dofinansowanie części kosztów dojazdu i zakwaterowania lub organizację tanich bądź bezpłatnych form zbiorowego transportu. Należałoby również wspomóc te osoby w opiece nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi. W celu ułatwienia wykonywania telepracy, szczególnie na rzecz pracodawców spoza powiatu włodawskiego, można byłoby utworzyć e-centrum umożliwiające jednoczesną pracę kilkunastu osób przez internet.
- 4) Czwartym sposobem jest promocja i wspieranie samozatrudnienia poprzez udzielanie pomocy bezrobotnym w zakładaniu własnych firm.

Możliwości sfinansowania tych działań występują w poddziałaniu 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (dalej PO KL), gdzie można realizować projekty polegające na podnoszeniu mobilności geograficznej osób bezrobotnych (szczególnie z terenów wiejskich) m.in. poprzez dofinansowanie przejazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy oraz zwrot kosztów zakwaterowania, upowszechnianiu telepracy, a także służące tworzeniu i rozwojowi nowoczesnych, wielokanałowych systemów informacji o ofertach pracy i innych instrumentach aktywizacji zawodowej.

Działanie 6.2. umożliwia natomiast wspieranie pozostających bez pracy w zakładaniu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej.

10.2. Podnoszenie i zmiana kwalifikacji

Znając oceny lokalnego rynku pracy dokonane przez osoby bezrobotne, a także ich zapatrywania co do szans znalezienia zatrudnienia można te oceny i postawy odnieść do kwalifikacji tych osób. Okazało się, że 14% osób nie posiada żadnego formalnego certyfikatu lub dyplomu poświadczającego umiejętność wykonywania zawodu. Zdecydowanie wyróżniającą się grupę pod tym względem stanowią osoby z wykształceniem podstawowym. Prawie połowa z nich nie posiada żadnych formalnych uprawnień zawodowych, a spośród tych, którzy takowe posiadają, również prawie połowa nie potrafi wykonywać żadnego zawodu. Stwarza to oczywistą potrzebę wyposażenia tych osób w takie umiejętności i wiedzę, które pozwolą im być niezbędnymi i przydatnymi pracownikami. Potrzeba ta nie odnosi się jednak tylko do tej szczególnej grupy osób bezrobotnych. Wszystkie osoby badane, również te, które mają uprawnienia formalne do wykonywania zawodu i potrafią wykonywać inne zawody (do których nie posiadają formalnych uprawnień), deklarowały, że w powiecie włodawskim na ogół nie ma zapotrzebowania na pracowników o ich kwalifikacjach i że zapotrzebowanie to będzie z czasem jeszcze mniejsze.

Wydawałoby się więc, że osoby bezrobotne powinny mieć świadomość tego, że uczestniczenie w szkoleniach i kursach doskonalących ich umiejętności zawodowe lub przekwalifikujących znacznie zwiększy ich szanse na uzyskanie stałej i dobrze płatnej pracy. Nic bardziej mylnego. Szkolenia znalazły się co prawda w grupie takich form pomocy, z których osoby bezrobotne najchętniej skorzystałyby, ale stopień tej chęci był umiarkowany i oscylował w granicach 50 pkt. na 100-punktowej skali. Znacznie bardziej wiarygodnym wskaźnikiem niż sama chęć uczestniczenia w szkoleniach jest odpowiedź na pytanie o konkretne plany wzięcia udziału w szkoleniach. Tutaj wyniki są jeszcze gorsze, w ciągu najbliższych sześciu miesięcy prawie 70% respondentów nie planuje udziału w szkoleniach doskonalących, a nieco ponad 80% nie planuje przekwalifikowania. Można by zatem przypuszczać, że większość osób bezrobotnych brała już udział w wielu szkoleniach i kursach podnoszących kwalifikacje. Przypuszczenie to jest jednak błędne. Okazuje się bowiem, że osoby bezrobotne w większości nie korzystały ze szkoleń. W ciągu ostatnich dwóch lat z grupy 150 osób badanych w szkoleniach doskonalących umiejętności zawodowe lub przekwalifikujących udział wzięły 42 osoby (28% całej próby), a w szkoleniach doskonalących umiejętności poruszania się po rynku pracy – 12 osób (8%). W obydwu przypadkach były to głównie kobiety.

Powyższe dane wymagają odpowiedzi na pytanie, dlaczego osoby bezrobotne nie korzystały i nie planują korzystać ze szkoleń. Pytanie to jest istotne z dwóch powodów. Po pierwsze, jednymi z głównych powodów pozostawania bez pracy (oprócz

niskiego wynagrodzenia i braku wolnych miejsc pracy) są w opinii respondentów ich zbyt niskie kwalifikacje i wysokie wymagania pracodawców. Wydaje się więc oczywiste, że sposobem na podniesienie kwalifikacji i sprostanie wymaganiom pracodawców są kursy doszkalające. Po drugie, osoby które skorzystały ze szkoleń raczej pozytywnie oceniają ich przydatność (nieco ponad 58 pkt. na 100-punktowej skali), co sprawia, że szkolenia są jedną z czterech najbardziej przydatnych form pomocy kierowanych do osób bezrobotnych i w rzeczywisty sposób mogą poprawić ich sytuację na rynku pracy.

Wyjaśnienia postawionej powyżej kwestii dostarcza nam analiza odpowiedzi na pytanie w kwestionariuszu, w którym respondenci wskazywali dwie najważniejsze przyczyny utrudniające im korzystanie ze szkoleń. Okazało się, że takimi przyczynami są nieodpowiednia oferta szkoleniowa i brak gwarancji pracy po ich ukończeniu. Jakkolwiek trudno jest zagwarantować pracę wszystkim, którzy zdecydują się na uczestniczenie w szkoleniach, można i należy przeprowadzić rzetelną analizę potrzeb szkoleniowych wśród osób bezrobotnych. Punktem wyjścia dla takiej analizy może być deklarowana przez badanych tematyka szkoleń, którymi są zainteresowani. Okazało się, że wśród osób planujących udział w szkoleniach, największą popularnością cieszą się szkolenia przygotowujące do innych zawodów (najczęściej: spawacz, ślusarz, murarz, operator wózków widłowych), a także szkolenia komputerowe. Ponadto osoby bezrobotne chcą szkolić się z obsługi kas fiskalnych i nabywać umiejętności związane z księgowością, pracą w biurze i posługiwaniem się językami obcymi.

Istotnym problemem praktycznym wydaje się uświadomienie osobom bezrobotnym, że udział w szkoleniach i kursach w realny sposób może pomóc im w znalezieniu odpowiedniej pracy. Potrzeba ta wydaje się nie mniej konieczna i ważna niż szczegółowa analiza potrzeb szkoleniowych. Doskonała oferta na nic się bowiem nie zda, jeśli nikt nie będzie nią zainteresowany. Taka ewentualność wydaje się zaś prawdopodobna, jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, że spośród osób, które swój brak kwalifikacji wymieniają jako główny powód pozostawania bez pracy, jedynie nieco ponad 30% planuje udział w szkoleniach doskonalących i nieco ponad 15% w szkoleniach przekwalifikowujących.

Właśnie brak gotowości do przekwalifikowania się jest kolejnym problemem związanym z brakiem świadomości tego, jak ważne i przydatne jest podnoszenie kwalifikacji. Gotowość do wykonywania pracy niezwiązanej z wyuczonym zawodem wyraża aż 69% respondentów, ale tylko niecałe 19% planuje przekwalifikowanie w ciągu najbliższych sześciu miesięcy. Ta zależność niekoniecznie wynikać jednak musi z braku świadomości, że przekwalifikowanie się jest czymś, na co warto się zdecydować. Być może większość osób bezrobotnych postrzega siebie jako już

przekwalifikowanych, zdolnych do wykonywania innych zawodów. Co prawda w ciągu ostatnich dwóch lat niezbyt duża liczba osób badanych wzięła udział w szkoleniach doskonalących umiejętności zawodowe lub przekwalifikowujących (28%), ale może być też tak, że większa część osób przekwalifikowała się wcześniej niż dwa lata temu, a także że przekwalifikowanie to nie wymagało udziału w formalnym szkoleniu czy kursie zakończonym wystawieniem certyfikatu. Ten sposób rozumowania potwierdza w pewnym stopniu fakt, że podczas wykonywania ostatniej pracy 39% osób realizowało zadania zupełnie niezwiązane z wyuczonym zawodem, a 34% wykonywało zadania wykraczające poza wyuczony zawód. Jedynie 34% osób pracowało ostatnio w sposób, który był całkowicie zgodny z wyuczonym zawodem. Ponadto, spośród osób, które ostatnio wykonywały pracę całkowicie różniącą się od wyuczonego zawodu prawie 66% nie planuje przekwalifikowania.

Powyższe wnioski wyraźnie wskazują na ogromną potrzebę realizowania działań zmierzających do podnoszenia i zmiany kwalifikacji bezrobotnych w taki sposób, aby były one adekwatne do potrzeb pracodawców i potencjalnych uczestników, dając duże szanse lub gwarancję uzyskania pracy. Działania te mogłyby skupiać się na:

- 1) Rzetelnym, systematycznym i stałym badaniu potrzeb szkoleniowych pracodawców.
- 2) Tworzeniu efektywnego systemu gromadzenia i przetwarzania informacji o potrzebach szkoleniowych pracodawców (również tych spoza powiatu włodawskiego), umożliwiającego szybkie dostosowanie oferty kursów.
- 3) Organizowaniu szkoleń wysokiej jakości, dokładnie odpowiadających na potrzeby pracodawców, adresowanych do wąskich, starannie dobranych grup bezrobotnych, organizowanych natychmiast po pojawieniu się zapotrzebowania. Aby to skutecznie zrealizować, należałoby zlecać realizację usług szkoleniowych w trybie zamówienia z wolnej ręki. Tryb ten jest znacznie szybszy niż tradycyjnie organizowane przetargi, umożliwia precyzyjne określenie przedmiotu zamówienia oraz zwiększa odpowiedzialność wykonawcy za jakość realizowanego zadania.
- 4) Zwiększeniu liczby staży i przygotowań zawodowych oraz zachęcaniu pracodawców do realizowania programu tych form, tak by bezrobotny miał szansę nabyć nowe umiejętności.
- 5) Promowaniu potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji i pokazywaniu korzyści płynących z posiadania formalnego potwierdzenia umiejętności zawodowych.

- 6) Realizowaniu programów nabywania i formalnego potwierdzenia swoich kwalifikacji adresowanych w szczególności do osób z wykształceniem podstawowym.

W ramach PO KL istnieje szeroki wachlarz możliwości sfinansowania tego typu zadań. Organizowanie szkoleń i innych form podnoszenia i zmiany kwalifikacji możliwe jest w ramach priorytetu VI - projekty konkursowe (poddziałanie 6.1.1) i systemowe (poddziałanie 6.1.3); w ramach priorytetu VII, w którym wsparcie skierowane jest dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, m.in. dla osób długotrwale bezrobotnych (poddziałanie 7.2.1); oraz w ramach priorytetu IX, w którym działanie 9.5 polega m.in. na promowaniu podnoszenia kwalifikacji oraz realizowaniu różnych form doskonalenia lub zmiany umiejętności przez mieszkańców terenów wiejskich. Placówki kształcenia ustawicznego mogą (również w porozumieniu z urzędem pracy) realizować formalne programy edukacyjne dla osób dorosłych, kończące się wydaniem państwowego certyfikatu uprawniającego do wykonywania określonych czynności lub zawodu. Programy te realizować można w ramach działania 9.3.

Badania rynku pracy, w tym potrzeb szkoleniowych, można realizować w ramach działań 6.1.1 oraz 6.1.2, m.in. poprzez tworzenie tzw. regionalnych obserwatoriów rynku pracy.

10.3. Bariery na rynku pracy

Uzyskane w badaniach dane pozwalają nam wysnuć wnioski na temat czynników, które utrudniają osobom bezrobotnym uzyskanie zatrudnienia, podnoszenie własnych kwalifikacji bądź zakładanie własnej firmy. Główne przyczyny pozostawania bez pracy to niskie wynagrodzenie, brak wolnych miejsc pracy, niskie kwalifikacje i wysokie wymagania pracowników. Te dwa ostatnie czynniki zostały omówione w punkcie 10.2. Brak wolnych miejsc pracy jest czynnikiem niezależnym od osób poszukujących zatrudnienia, będącym wynikiem wielu zjawisk związanych z gospodarką wolnorynkową. Wysokość wynagrodzenia jest również czynnikiem, na który osoby ubiegające się o pracę nie mają większego wpływu, gdyż jest on niejako narzucony przez pracodawców. Osoby bezrobotne mogą jednak zmieniać wysokość zarobków, za które zgodziłyby się pracować, gdyż to jest już zależne tylko od nich i jest wynikiem ich osobistego bilansu ekonomicznego oraz bilansu innych zysków i strat wiążących się z podjęciem pracy.

Okazuje się, że dla całej grupy osób badanych średnia wysokość minimalnego akceptowanego wynagrodzenia jest wyższa niż średnia ostatnio otrzymywanego

wynagrodzenia. Różnica ta wynosi prawie 452 PLN i jest znacznie wyższa dla mężczyzn niż dla kobiet. Oznacza to, że osoby bezrobotne nie będą skłonne podejmować pracy, jeśli wynagrodzenie nie będzie na odpowiednim dla nich poziomie. Ryzyko to dotyczy zwłaszcza osób o stażu bezrobocia do 6 miesięcy, gdyż w przypadku takich osób różnica między ostatnio otrzymywanym wynagrodzeniem a minimalnym akceptowanym jest najwyższa i wynosi 626 PLN. Jest to poważna mentalna bariera w poszukiwaniu pracy, ponieważ może prowadzić do sytuacji pozostawania na bezrobociu, kiedy praca jest tak naprawdę możliwa. Nie wydaje się również racjonalna, gdyż wykonywanie pracy wzbogaca osobę o doświadczenia, które mogą zaprocentować przy poszukiwaniu lepszego zatrudnienia. Ponadto, tylko 14% osób badanych dopuszcza możliwość pracy za pieniądze równe lub niewiele wyższe od zasiłku dla bezrobotnych. Większość osób nie wykazuje więc motywacji i gotowości do pracy, jeśli nie wiąże się to od razu z atrakcyjnym wynagrodzeniem. Wskazuje to na brak świadomości, że wykonywanie pracy wiąże się z wieloma innymi korzyściami, na czele z podnoszeniem własnej atrakcyjności jako pracownika dla przyszłych pracodawców.

Inne bariery, które łączą się z warunkami świadczenia pracy, to brak zgody na podjęcie pracy na niekorzystnych warunkach umowy. Aż 24% osób bezrobotnych deklaruje, że nie zgodzi się na żadną pracę, jeśli od razu nie zostanie im zaproponowana umowa na czas nieokreślony. Ta zależność jest szczególnie widoczna w grupie mężczyzn, a także u osób o wykształceniu podstawowym, zasadniczym zawodowym i średnim ogólnym. Ponownie wydaje się to rozwiązaniem zupełnie nieracjonalnym, gdyż inne rodzaje umowy wydają się być czymś o wiele lepszym, niż ciągłe pozostawanie bez pracy, a ponadto często poprzedzają zawarcie umowy na stałe. Warto odnotować jest również fakt, że prawie 13% respondentów twierdzi, że nie podejmie pracy, jeśli będzie musiała poświęcić ponad 15 minut na dotarcie do niej z domu. Ten rezultat nastrocza wielu kłopotów interpretacyjnych, gdyż nie sposób rozsądnie wyjaśnić, dlaczego część osób preferuje pozostawanie na bezrobociu niż minimalny wysiłek związany z dotarciem do pracy.

Wydaje się, że powyższe wyniki świadczą o zróżnicowaniu osób z całej próby badawczej. Z pewnością są wśród niej osoby gotowe do znacznych poświęceń, aby znaleźć pracę, ale są też takie osoby, które nie wykazują praktycznie żadnej motywacji do zmiany swojej sytuacji i być może wcale nie chcą jej zmieniać.

Przy okazji wymieniając bariery, które utrudniają osobom bezrobotnym znalezienie zatrudnienia warto wspomnieć o powodach niezakładania własnych firm. Najbardziej istotnym powodem okazała się niechęć do ryzyka, jakie się z tym wiąże. Inne powody, mniej istotne, ale również wymieniane przez znaczną część

respondentów, to brak pomysłu, brak pieniędzy, zbyt trudne przepisy, wysokie podatki oraz wiek, postrzegany jako nieodpowiedni. Interesujące są różnice międzypłciowe w tym zakresie. Okazuje się, że kobiety bardziej boją się ryzyka niż mężczyźni, ale są bardziej pomysłowe. Jak widać, potencjał kobiet i mężczyzn w zakresie zakładania własnych firm uzupełnia się. Warto zastanowić się nad takim ich połączeniem, aby więcej osób rozpoczynało działalność gospodarczą, która ma szanse powodzenia. Aby wsparcie udzielane osobom, które planują założyć własną firmę było efektywniejsze, należy poznać oczekiwania tych osób co do form pomocy, które byłyby dla nich korzystne. Okazuje się, że obok odpowiedzi, których należało się spodziewać (pomoc finansowa, uproszczenie przepisów, niższe podatki) znalazły się również stwierdzenia, że istotną pomocą byłoby podsuniecie dobrego pomysłu na własną firmę. Warto o tym pamiętać, planując działania pomocowe dla osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą.

Ostatnią barierą, która może w znacznym stopniu utrudniać osobom bezrobotnym znalezienie pracy, jest przeszacowywanie stopy bezrobocia w powiecie włodawskim. Średnio cała grupa osób badanych oceniła, że w powiecie tym bez pracy pozostaje o 10 punktów procentowych więcej osób niż w rzeczywistości. Ta błędna ocena może być wynikiem dwóch mechanizmów. Po pierwsze, osoby bezrobotne mogą racjonalizować sobie fakt nie posiadania pracy tym, że jej znalezienie jest bardzo trudne i w swoich odczuciach czynić tę trudność większą, niż jest ona naprawdę. Po drugie, bycie osobą bezrobotną sprzyja pozostawaniu w kontakcie z innymi osobami, które również nie mają pracy. Funkcjonują one we własnym gronie. Zwracają szczególną uwagę na osoby podobne do siebie w swoim otoczeniu, uczestniczą w specyficznych formach aktywności, takich jak odwiedzanie urzędu pracy, udział w szkoleniach, przeglądanie ofert, gdzie w znaczącej liczbie przeważają osoby pozostające bez pracy. Taka ograniczona sfera kontaktów może wpływać na zniekształcenie percepcji społecznej i wyższe oszacowania stopy bezrobocia.

Oprócz obiektywnej sytuacji na rynku pracy bardzo ważną grupą przyczyn pozostawania bez pracy są bariery mentalne bezrobotnych. W tym kontekście aktywizacja zawodowa i uczenie kompetencji w poruszaniu się po rynku pracy wydaje się być niezbędnym działaniem. Aktywizacja ta powinna przede wszystkim skupiać się na:

- 1) Zwiększaniu elastyczności, mobilności geograficznej i gotowości do wyrzeczeń koniecznych do podjęcia pracy, w szczególności w zakresie oczekiwanego wynagrodzenia.
- 2) Akcentowaniu korzyści dla rozwoju indywidualnego, jakie niesie ze sobą samo wykonywanie pracy, nawet mało opłacalnej ekonomicznie.

- 3) Zachęcaniu bezrobotnych do podejmowania pracy nawet na trudnych warunkach, jako konieczne, by w przyszłości móc uzyskać lepsze.
- 4) Realizowaniu form aktywizacji, doskonalenia i zmiany umiejętności zawodowych wspólnie z osobami pracującymi po to, by pokazywać bezrobotnym dobre wzorce i aby nie poruszały się tylko we własnym gronie.

Istnieje także potrzeba wspierania osób chcących rozpocząć własną działalność gospodarczą nie tylko poprzez udzielanie dotacji, ale w równie ważnym stopniu poprzez podsuniecie pomysłu i pomoc w zarządzaniu, zwłaszcza w aspekcie prawno-podatkowym. Działania te winny być nastawione na zmniejszanie ryzyka w percepcji potencjalnych przedsiębiorców. Z pewnością cenne byłyby jakieś formy ubezpieczenia na wypadek niepowodzenia. Niezwykle cenne byłoby uczestniczenie w takich działaniach również osób już prowadzących własne firmy, a potrzebujących fachowej pomocy w tym zakresie, po to by przekazywały one swoją wiedzę i doświadczenie.

Środki na aktywizację zawodową bezrobotnych w PO KL przeznaczono głównie w ramach wspomnianego już poddziałania 6.1.1, gdzie mowa jest o organizacji warsztatów oraz szkoleń z zakresu technik aktywnego poszukiwania pracy oraz nabywania kompetencji kluczowych, a także o wsparciu psychologiczno-doradczym osób wchodzących i powracających na rynek pracy. Rozwijanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku pracy dla osób zagrożonym wykluczeniem społecznym możliwe jest do realizowania w ramach poddziałania 7.2.1.

Niestety, realizowanie form wsparcia wspólnych dla zatrudnionych i poszukujących pracy wymaga łączenia oddzielnych projektów realizowanych w ramach priorytetu VI lub VII z projektami z priorytetu VIII (poddziałanie 8.1.1), co nastrocza wielu trudności organizacyjnych.

Na wspieranie osób chcących założyć działalność gospodarczą przeznaczone jest działanie 6.2. Osoby te mogą skorzystać ze szkoleń oraz doradztwa (również już po założeniu firmy), oraz otrzymać dotację w wysokości nie przekraczającej 40 tys. zł. Fachowa pomoc w postaci doradztwa może być udzielona także osobom już prowadzącym własne firmy. Łączenie jednak tych dwu grup wymaga realizowania oddzielnych projektów (działanie 6.2 i poddziałanie 8.1.1).

10.4. Formy pomocy

Nadrzędną ideą przyświecającą przeprowadzonym badaniom było uzyskanie wiedzy na temat funkcjonowania osób bezrobotnych, która pozwoliłaby na opracowanie odpowiednich strategii pomocy. Z tego względu bardzo istotną informacją jest to, jak osoby pozostające bez pracy postrzegają formy pomocy oferowane im dotychczas przez urząd pracy i inne organizacje działające na rynku pracy. Okazało się, że osoby bezrobotne wykazują umiarkowane zainteresowanie tymi działaniami. Jedynie szkolenia nieznacznie przekroczyły pułap 50 pkt. na 100-punktowej skali, na której badani wyrażali swoją chęć skorzystania z nich. Oprócz szkoleń jeszcze trzy inne formy pomocy uzyskały wskazania na podobnym (choć nieco niższym) poziomie. Były to pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe oraz staż lub przygotowanie zawodowe. Oceny dotyczące pozostałych aspektów oferowanej pomocy pozwalają na wyodrębnienie jeszcze dwóch grup takich działań. Do jednej należą te, które uzyskały znacząco niższe wskazania od szkoleń, ale nie od pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego czy stażu. Są to elastyczne formy zatrudnienia oraz prace interwencyjne. Do drugiej natomiast należą te, które osiągnęły najniższe oceny i są to roboty publiczne, Klub Pracy oraz pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami starszymi. Należy się zastanowić, co różni wymienione powyżej trzy grupy różnych form pomocy, skoro uzyskują one tak różne wskazania chęci skorzystania z nich. Wydaje się, że szkolenia, pośrednictwo pracy oraz staż lub przygotowanie zawodowe dają duże nadzieje na szybkie uzyskanie zatrudnienia. Z kolei doradztwo zawodowe umożliwia bardziej wnikliwe przyjrzenie się sobie, swoim zdolnościom i predyspozycjom oraz dopasowanie ich do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Elastyczne formy zatrudnienia oraz prace interwencyjne wydają się formami pomocy doraźnej, które nie rozwiązują tak naprawdę podstawowego problemu, jakim jest brak odpowiedniej pracy. Podobnie sytuacja przedstawia się z robotami publicznymi, Klubem Pracy oraz pomocą w opiece nad innymi osobami, choć tutaj doraźność i tymczasowość pomocy jest jeszcze bardziej widoczna. Uzyskane rezultaty stanowią dobry punkt wyjścia do modyfikacji oferty pomocowej tak, aby zaspokajała ona rzeczywiste potrzeby osób bezrobotnych.

Bardzo znaczących informacji na temat osób bezrobotnych dostarcza analiza ich odpowiedzi na pytanie, czy korzystały one z określonych form pomocy. Wyniki, zwłaszcza w zestawieniu z tym, co napisano powyżej, są zastanawiające. Otóż osoby bezrobotne, jak już wspomniano, nie są chętne do uczestnictwa w działaniach mających im pomóc, ale też na ogół nigdy wcześniej z tych działań nie korzystały. Z większości form pomocy (prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenia, doradztwo zawodowe, Klub Pracy, pomoc w opiece nad innymi, elastyczne formy zatrudnienia) skorzystało dotychczas zaledwie od 10% do 20% wszystkich

respondentów. Nieco wyższe wyniki uzyskują jedynie staż lub przygotowanie zawodowe (nieco ponad 30% osób) oraz pośrednictwo pracy (55%). Pośrednictwo pracy jest jedyną formą pomocy, z której dotychczas skorzystało więcej osób niż nie skorzystało, ale i tak wyniki te są bardzo umiarkowane. Z tego zestawienia można wysnuć dwa główne wnioski. Po pierwsze, osoby bezrobotne na ogół nie chcą korzystać z różnych form pomocy nie dlatego, że zraziły się do nich w wyniku własnego doświadczenia, ale prawdopodobnie dlatego, że mają wyrobioną o nich złą opinię. Opinia ta jest być może wynikiem tego, co stereotypowo sądzi się o różnych formach wsparcia ze strony urzędu pracy lub innych organizacji. Jeśli wsparcie to nie polega na zapewnieniu dobrze płatnej i stałej pracy od zaraz, to nie ma sensu z niego korzystać. W myśleniu osób bezrobotnych brak jest być może powiązania między aktywnością, która nie zapewnia pracy od razu, a tym, że aktywność ta może zaowocować zdobyciem pracy w przyszłości. Drugim wnioskiem jest twierdzenie, że należy zabiegać szczególnie o to, aby osoby bezrobotne korzystały z tych form pomocy, z których dotychczas nie korzystały, a które jawią się im jako najbardziej atrakcyjne. Są to staż lub przygotowanie zawodowe, szkolenia i – w największym stopniu – doradztwo zawodowe. Z tego ostatniego skorzystało dotychczas jedynie 18% respondentów, a jest to jedna z czterech najważniejszych form pomocy, z której respondenci chcą korzystać.

Wielu istotnych informacji może nam także dostarczyć analiza przydatności różnych form pomocy, którą to przydatność wyrażają ci bezrobotni, którzy już z tych form skorzystali. Układ wyników okazał się bardzo zbliżony do wyżej przedstawionego, ponownie bowiem najwyższe wskazania uzyskały cztery rodzaje działań: szkolenia, staż lub przygotowanie zawodowe, pośrednictwo pracy oraz doradztwo zawodowe. Tę grupę można jednak rozbić na dwie, ponieważ szkolenia oraz staż lub przygotowanie zawodowe uzyskały najwyższe oceny (ok. 60 pkt.), a pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe oceny mniejsze (ok. 40 pkt.) na skali. Zaraz za nimi znalazła się pomoc polegająca na stworzeniu możliwości prac interwencyjnych. Pozostałe formy pomocy (roboty publiczne, Klub Pracy, pomoc w opiece nad innymi, elastyczne formy zatrudnienia) były przydatne w niewielkim stopniu. Rezultaty te potwierdzają wysunięte wyżej przypuszczenia. Osoby bezrobotne chcą korzystać z takich form pomocy, które stwarzają szanse szybkiego znalezienia zatrudnienia. Takie działania są też oceniane jako najbardziej przydatne przez osoby, które już z nich skorzystały. Pozostałe formy cieszą się mniejszą popularnością i uzyskują niższe oceny przydatności.

Oceniając stopień przydatności różnych form pomocy nie należy jednak zbyt pochopnie formułować wniosku, że działania oferowane przez urząd pracy są w

odczuciu osób bezrobotnych zupełnie nieprzydatne albo przydatne jedynie w umiarkowanym stopniu. Należy zdawać sobie sprawę z tego, że oceny te mogłyby być wyższe, gdyby dokonywały ich osoby aktualnie korzystające z tych form pomocy. Może być to istotny czynnik kształtujący odpowiedzi respondentów, ponieważ przeszłe doświadczenia, nawet jeśli były pozytywne, mogły zatrzeć się w pamięci badanych i aktualnie podlegać zgeneralizowanej i stereotypowej ocenie.

Planując jakiegokolwiek działania skierowane do osób bezrobotnych należy najpierw ustalić, jakie są ich oczekiwania i potrzeby. W badaniach respondenci mogli swobodnie wypowiedzieć się w pytaniu otwartym odnośnie tego, jakiej pomocy potrzebują ze strony urzędu pracy i innych organizacji działających na rynku pracy. W przypadku urzędu pracy odpowiedzią wskazywaną najczęściej (niemal przez wszystkich badanych) było twierdzenie, że właściwą pomocą byłaby oferta dobrej i stałej pracy. W drugiej kolejności wspomniano o pomocy finansowej, np. zwiększeniu kwoty zasiłku. Świadczy to o tym, że urząd pracy postrzegany jest jako instytucja, której głównym zadaniem jest przedstawianie bezrobotnym ofert wymarzonej przez nich pracy lub zapewnianie finansowego wsparcia. Brak jest myślenia o urzędzie pracy jako organie jedynie pośredniczącym między pracodawcami a osobami poszukującymi pracy. Brak jest również świadomości, że relację pracobiorca-pracodawca kształtuje bardzo wiele czynników, często niezależnych od urzędu pracy. Osoby bezrobotne jakby nie dostrzegają faktu, że wiele zależy od nich, że sami mogą aktywnie poszukiwać pracy i podnosić swoje kwalifikacje, a urząd pracy może im w tym pomóc. Potwierdza to fakt, że jedynie w jednostkowych przypadkach odnotowano wypowiedzi, że adekwatną formą pomocy ze strony urzędu pracy byłyby szkolenia, ochrona prawna, pomoc w dopasowaniu i wybraniu odpowiedniej do wieku pracy, informacja o potrzebach rynku, ukierunkowanie, gdzie szukać pomocy w rozpoczęciu działalności gospodarczej.

Podobnych informacji dostarczają wypowiedzi osób badanych na temat tego, jakiej pomocy oczekują ze strony innych organizacji działających na rynku pracy. Okazało się bowiem, że najczęstszą odpowiedzią było stwierdzenie, że żadna dodatkowa pomoc ze strony innych instytucji nie jest im potrzebna. Jeśli już możliwość takiej pomocy była dostrzegana, to ponownie mowa była o zapewnieniu pracy lub o wsparciu finansowym. Potwierdza to obraz przebadanej grupy bezrobotnych jako osób roszczeniowych, głównie oczekujących na pomoc i nie dostrzegających tkwiącego w nich potencjału i możliwości działania. Z drugiej strony może być również tak, że urząd pracy nie informuje swoich klientów o wszystkich możliwościach działania, nie wspiera ich samodzielności i nie zachęca do aktywności. Ponadto uzyskane dane mogą być wynikiem niewystarczającej (na terenie powiatu

włodawskiego) liczby innych instytucji rynku pracy, które kierowałyby do osób bezrobotnych profesjonalną pomoc i wsparcie.

Powyższe wnioski jeszcze raz wskazują na potrzebę prowadzenia aktywizacji zawodowej w aspekcie kompetencji w poruszaniu się po rynku pracy. Tym razem należy podkreślić konieczność ukierunkowania jej na zwiększanie motywacji, samodzielności, osobistego zaangażowania i zmniejszenie postaw roszczeniowych osób bezrobotnych, akcentując przede wszystkim indywidualną odpowiedzialność na własne życie i pracę.

Wydaje się celowym działaniem doskonalenie i upowszechnianie tych form pomocy, z których badani korzystali najczęściej, chcieliby korzystać i oceniają ich przydatność najwyżej. Są to staż lub przygotowanie zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe. Należałoby się zastanowić nad zaprzestaniem realizacji lub gruntowną modyfikacją zajęć Klubu Pracy, gdyż są one najmniej popularne a ich przydatność oceniana jest najniżej (nie licząc pomocy w opiece nad dziećmi).

Możliwości finansowania aktywizacji zawodowej ze środków PO KL omówiono w punkcie poprzednim. Upowszechnianie i doskonalenie usług urzędu pracy może odbywać się w ramach poddziałania 6.1.2 (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe) oraz poddziałania 6.1.3 (szkolenia, staże i przygotowanie zawodowe).

10.5. Aktywność zawodowa

Poprzedni punkt zakończono konkluzją, że osoby bezrobotne prezentują postawy roszczeniowe, są mało aktywne i samodzielne w poszukiwaniu pracy. W tym punkcie pogląd ten zostanie zweryfikowany w oparciu o dane, które wprost mówią o aktywności osób bezrobotnych na rynku pracy. Przede wszystkim należy podkreślić, że w całej grupie badanych znalazła się tylko połowa osób, która w okresie ostatnich sześciu miesięcy poszukiwała pracy. Nie można jednak wysnuć z tego wniosku, że ta połowa jest aktywna na rynku pracy, ponieważ aby wiarygodnie ocenić tę aktywność należy przyrzeć się innym wskaźnikom.

Jednym z nich jest wykorzystywanie różnych metod poszukiwania pracy i częstość ich stosowania. Okazuje się, że najczęściej stosowaną metodą jest poszukiwanie ogłoszeń o pracy w mediach (najczęściej codziennie lub raz w tygodniu), a najrzadziej – samodzielne zamieszczanie ogłoszeń w mediach (najczęściej nigdy). Między tymi wynikami jest tylko pozorna sprzeczność, bo choć wykorzystywanie

mediów praktykowane jest najczęściej, to samodzielne ogłaszanie się w nich wiąże się z kosztami finansowymi i zapewne dlatego stanowi dla większości osób barierę nie do przebycia.

Stosunkowo rzadko osoby bezrobotne poszukiwały pracy odwiedzając urząd pracy (najczęściej raz w miesiącu), co wydaje się zaskakującym rezultatem zważywszy na to, że urząd jest główną instytucją mającą wspierać osoby w poszukiwaniu pracy. Bezrobotni raczej nie wierzą w to, że znajdą pracę za pośrednictwem urzędu pracy. Na 100-punktowej skali instytucja ta uzyskuje jedynie 31 pkt. jeśli chodzi o prawdopodobieństwo znalezienia pracy za jej pomocą. Należy w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że badania kwestionariuszowe nie pozwalają na stwierdzenie, że zła ocena skuteczności działań urzędu pracy jest przyczyną rzadkiego odwiedzania urzędu i rzadkiego korzystania z jego oferty. Kierunek wpływu może być równie dobrze odwrotny, tzn. brak kontaktu z urzędem pracy i formami pomocy, które oferuje, może powodować bardzo niskie oceny prawdopodobieństwa uzyskania pracy za jego pośrednictwem. Za tą drugą interpretacją przemawiają inne dane, z których wynika, że osoby bezrobotne są raczej bierne na rynku pracy i tak naprawdę wcale jej nie szukają (wprost mówi o tym aż połowa respondentów!). Być może wizyty w urzędzie pracy raz w miesiącu wiążą się jedynie z koniecznością stawienia się na wezwanie lub odebraniem zasiłku, a sam urząd nie jest traktowany przez osoby bezrobotne jako poważny partner potrafiący im pomóc. Aby zweryfikować tę myśl, warto byłoby przeprowadzić analizę porównawczą ocen urzędu, które to oceny byłyby formułowane przez osoby bezrobotne i takie, które dzięki działaniom urzędu uzyskały zatrudnienie.

Podobnie zaskakującym wynikiem jest rzadkie korzystanie z prywatnych firm pośrednictwa pracy (najczęściej nigdy lub rzadziej niż raz w miesiącu), zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że z pośrednictwa pracy jako formy pomocy osoby bezrobotne skorzystałyby najchętniej, a prawdopodobieństwo znalezienia pracy w ten sposób oceniają na 52 pkt. Być może w powiecie włodawskim nie ma prywatnych pośredników pracy lub dostęp do nich jest trudny. Innym alternatywnym wyjaśnieniem jest to, że nieco ponad połowa respondentów (55%) korzystała już z tej formy pomocy i być może na razie nie planuje robić tego ponownie.

Szczególną uwagę warto poświęcić jednemu z najczęściej praktykowanych sposobów poszukiwania pracy, a mianowicie proszeniu o pomoc znajomych, przyjaciół, rodziny (najczęściej raz w tygodniu). Wynik ten koresponduje z poglądem respondentów, że korzystanie z układow i znajomości jest najbardziej skutecznym sposobem poszukiwania pracy (77 pkt. na 100-punktowej skali). Dane te można interpretować na dwa sposoby. Po pierwsze, świadczą one mogą o pewnej

aktywności osób bezrobotnych i o wykorzystywaniu przez nich wszystkich dostępnych sposobów na znalezienie zatrudnienia. Po drugie – i w kontekście innych danych ta interpretacja wydaje się bardziej prawdopodobna – wyniki te wskazywać mogą na hermetyczność rynku pracy w powiecie włodawskim i na rozdysponowywaniu wolnych miejsc pracy w zamkniętych kręgach opartych na znajomościach, a nie w przestrzeni wolnego rynku opartego na uczciwej konkurencji.

Pewne trudności interpretacyjne nastroczają dwa układy wyników. Po pierwsze, osobiste pytanie pracodawców o pracę (nie w odpowiedzi na ogłoszenie) jest dosyć rzadkie (najczęściej raz w miesiącu i rzadziej niż raz w miesiącu), a jednocześnie respondenci przypisują temu sposobowi skuteczność rzędu 53 pkt. Być może specyfika rynku pracy w powiecie włodawskim i liczba pracodawców sprawiają, że takie osobiste zapytania raz w miesiącu są wystarczające i częstsze korzystanie z tego sposobu poszukiwania pracy nie przyniosłoby żadnych rezultatów. Po drugie, respondenci przypisują niskie prawdopodobieństwo znalezienia pracy działaniom polegającym na pracy jako wolontariusz, praktykant lub stażysta (35 pkt.), a jednocześnie staż lub przygotowanie zawodowe to jedna z najchętniej branych pod uwagę możliwości działania i to do tego taka, której towarzyszą najwyższe oceny przydatności dokonywane przez osoby, które już z niej skorzystały (prawie 64 pkt.). Być może staż, praktyki, wolontariat lub inny rodzaj przygotowania zawodowego jest wartością samą w sobie, wzbogaca osobę o nowe, cenne doświadczenia, wiedzę i umiejętności, ale raczej nie prowadzi do uzyskania stałego zatrudnienia.

Kolejnym ważnym aspektem świadczącym o aktywności osób bezrobotnych na rynku pracy jest liczba złożonych CV i liczba przeprowadzonych rozmów kwalifikacyjnych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy. Uzyskane dane świadczą raczej o bardzo niewielkiej aktywności osób badanych (średnio niecałe 4 CV i nieco ponad 2 rozmowy kwalifikacyjne), ale interpretowanie tych rezultatów za pomocą średniej arytmetycznej jest niewystarczające. Okazuje się bowiem, że najbardziej aktywne (pod względem liczby składanych CV i liczby przeprowadzonych rozmów kwalifikacyjnych) były osoby młodsze do 35 roku życia i osoby o wykształceniu wyższym i średnim ogólnym, a najmniej aktywne – osoby starsze i o innych typach wykształcenia. Oprócz stwierdzenia ich niższej aktywności istnieje jeszcze jedna możliwość interpretacyjna. Być może osoby o wykształceniu podstawowym, zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym nie muszą składać CV ubiegając się o pracę w zawodach takich jak malarz, ślusarz czy murarz. Być może nie traktują też nieformalnych rozmów z pracodawcami jako rozmów kwalifikacyjnych z prawdziwego zdarzenia. Jeśli chodzi o różnice ze względu na wiek to istnieje możliwość, że osoby starsze po prostu nie potrafią pisać podań o pracę i swoich życiorysów bo nigdy się tego nie nauczyły,

a uczestniczenie w rozmowach kwalifikacyjnych również wydaje im się nowym wydarzeniem do którego nie są przygotowani.

Na podstawie powyższych danych należy się zastanowić, czy do osób bezrobotnych warto kierować ofertę szkoleń doskonalących umiejętności poruszania się po rynku pracy (np. szkolenia z pisania CV, umiejętności prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej), a jeśli tak, to czy należy ją kierować do wszystkich, czy tylko do określonych grup (np. ze względu na wiek i wykształcenie). Choć śladowa liczba osób badanych korzystała z tego typu szkoleń w ostatnich dwóch latach (8%), to wydaje się, że osoby o wykształceniu wyższym i średnim ogólnym nie potrzebują tego typu szkoleń, a osoby o innych typach wykształcenia mogą tak naprawdę w ogóle nie potrzebować tych umiejętności. Aby jednoznacznie odpowiedzieć na te pytania należałoby przeprowadzić dokładną analizę potrzeb szkoleniowych poszczególnych grup osób bezrobotnych.

Połowa badanych, jak sama przyznaje, nie spełnia ustawowej definicji pozwalającej pozostawać w rejestrze urzędu pracy, gdyż nie poszukuje pracy. Należałoby się zatem zastanowić nad sensem utrzymywania takich osób w statystykach i być może zwiększyć restrykcyjność metod działań weryfikujących fakt pozostawania w gotowości do podjęcia pracy i jej poszukiwanie. Być może w części przypadków warto byłoby nawiązać współpracę z ośrodkami pomocy społecznej w celu wyeliminowania osób utrzymujących się z zasiłków lub pracy na czarno i tylko pozorujących chęć podjęcia zatrudnienia.

Warto również wdrożyć rozwiązania mające na celu zwiększenie skuteczności działań urzędu pracy w pomocy bezrobotnym w uzyskiwaniu zatrudnienia. Najpierw należałoby jednak ocenić, na ile działania urzędu są rzeczywiście nieskuteczne, a na ile są takimi tylko w rozumieniu osób bezrobotnych. Może się bowiem okazać, że oferta urzędu pracy jest adekwatna do potrzeb i świadczona na wysokim poziomie, ale nie jest umiejętnie wykorzystywana przez samych bezrobotnych. Osoby te – jak pokazują inne wyniki – są na ogół biernymi uczestnikami rynku pracy, nie poszukują aktywnie zatrudnienia, nie korzystają z oferowanych im form pomocy i posługują się zgeneralizowanymi i stereotypowymi ocenami. W celu zweryfikowania tej hipotezy należałoby przeprowadzić kolejne badania.

Zastanowienia wymaga także celowość prowadzenia szkoleń z zakresu sporządzania dokumentów aplikacyjnych. Wydaje się, iż powinny one być adresowane do precyzyjnie dobranej grupy osób, która naprawdę tego potrzebuje. Część wsparcia w tym zakresie można byłoby pozostawić doradcom zawodowym do indywidualnej pracy z klientem.

Podniesienie jakości usług i skuteczności działania urzędu pracy będzie można sfinansować ze środków poddziałania 6.1.2 PO KL, gdzie przewidziano realizację projektów służących wzmocnieniu i rozwojowi publicznych służb zatrudnienia w regionie m.in. poprzez szkolenia pracowników, doradztwo i badania rynku pracy.

10.6. Grupy wymagające szczególnego wsparcia

Uzyskane w badaniach dane układają się w charakterystyczne wzorce dla dwóch grup osób bezrobotnych wyróżnionych ze względu na wykształcenie i staż bezrobocia. Są to osoby o wykształceniu podstawowym i osoby o stażu bezrobocia powyżej 24 miesięcy. Wyniki tych dwóch grup różnią się w wielu aspektach od wyników wszystkich pozostałych osób, co czyni je wartymi szczególnego zainteresowania.

Jeśli chodzi o osoby o wykształceniu podstawowym to prawie połowa z nich nie posiada żadnych formalnych uprawnień zawodowych, a spośród tych, którzy uprawnienia takie posiadają, prawie połowa nie potrafi wykonywać żadnego zawodu. Osoby o wykształceniu podstawowym znacznie wyżej niż pozostałe grupy szacują prawdopodobieństwo tego, że za pół roku i za trzy lata będą pracować dorywczo lub pracować „na czarno”. Ponadto na pracę „na czarno” zgodziłoby się aż 36% tych osób, co ponownie jest najwyższym wynikiem i świadczy o największej ugodowości tych osób w zakresie form zatrudnienia (ugodowość ta jest aż tak daleko posunięta, że dopuszcza możliwość pracy bez żadnej umowy). Osoby o wykształceniu podstawowym gotowe są też przystać na bardzo nieatrakcyjne warunki pracy, byleby tylko uzyskać zatrudnienie. Spośród wszystkich osób badanych najmniej zależy im na możliwości samodzielnego decydowania o sposobie wykonywania własnej pracy (jedynie 27 pkt. na 100-punktowej skali), są najbardziej skłonne do wykonywania pracy zupełnie niezwiązanej z wyuczonym zawodem (aż 70%) i gotowe są na codzienne 60-minutowe dojazdy do pracy w jedną stronę (43%). Co więcej, 70% tych osób przyznaje, że jednym z głównych powodów pozostawania bez pracy są ich niskie kwalifikacje. Nie chcą się one jednak szkolić i choć w przeciwieństwie do innych prawie w ogóle nie krytykują jakości oferowanych kursów i szkoleń (jedynie 10%), to aż 31% z nich twierdzi, że nie mają czasu na szkolenia. W aspekcie aktywności na rynku pracy osoby o wykształceniu podstawowym wyróżniają się tym, że w przeciwieństwie do opinii innych nie wierzą w skuteczność szukania pracy poprzez korzystanie z ogłoszeń w mediach. Być może przyczyną tego faktu są kłopoty z czytaniem.

Jeśli chodzi o osoby o stażu bezrobocia ponad 24 miesiące, to na tle innych wyróżniają się one największym pesymizmem w ocenie atrakcyjności rynku pracy w powiecie włodawskim. Jako powody pozostawania bez pracy oprócz niskich

zarobków równie często wskazują na brak kwalifikacji, wysokie wymagania pracodawców i niską aktywność własną. Aż 70% osób z tej grupy skłonna jest wykonywać pracę zupełnie niezwiązaną z wyuczonym zawodem, a 45% godzi się na codzienne, 60-minutowe dojazdy do pracy w jedną stronę. Osoby pozostające bez pracy ponad dwa lata narzekają na koszty dojazdu na szkolenia (48%), a także na inne aspekty poruszania się po rynku pracy, które wiążą się z wydatkami. Osoby takie najmniej obawiają się ryzyka założenia własnej firmy (jedynie 18%), ale najbardziej ze wszystkich narzekają na zbyt wysokie podatki (33%) i brak pieniędzy (40%) jako bariery uniemożliwiające rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Niska ocena ryzyka być może wynika z tego, iż osoby te nie mają już nic do stracenia. Obserwuje się u nich niższą niż u innych różnicę między wysokością ostatniego wynagrodzenia a minimalną akceptowaną płacą, ale prawie połowa spośród tych osób (45%) nie chce pracować za pieniądze równe lub niewiele wyższe od zasiłku dla bezrobotnych.

Powyższe charakterystyki wskazują na to, że zarówno osoby bezrobotne o wykształceniu podstawowym, jak i osoby o stażu bezrobocia ponad 24 miesiące są zdeterminowane, aby podjąć jakąkolwiek pracę, jaka im się nadarzy, nawet jeśli będzie się ona wiązała ze znacznymi poświęceniami i utrudnieniami w funkcjonowaniu. Osoby te zdają sobie sprawę z własnych ograniczeń i braku kwalifikacji. Dziwi natomiast, zwłaszcza w przypadku osób o wykształceniu podstawowym, brak chęci uczestniczenia w szkoleniach i twierdzenie, że na szkolenia nie mają oni czasu. Charakterystyczne dla osób pozostających bez pracy ponad dwa lata jest natomiast to, że wiążą one najmniejsze ryzyko z założeniem własnej działalności gospodarczej. Należy się zastanowić, na ile ta percepcja ryzyka jest adekwatna i realistyczna. Być może osoby tak długotrwale bezrobotne gotowe są chwycić się każdej szansy, aby uzyskać zatrudnienie i nie doceniają trudności i wyzwania, jakie wiążą się z zakładaniem własnej firmy.

Powyższe dane wskazują na to, że te dwie grupy osób bezrobotnych potrzebują opracowania adekwatnych dla nich form pomocy, które odpowiadać będą na ich specyficzne potrzeby.

Osobom o wykształceniu podstawowym potrzebne są specjalne programy szkoleniowe prowadzone na dużym poziomie konkretności, dostosowane do ich mniejszych możliwości intelektualnych i uwzględniające naukę technik poszukiwania pracy (być może także z uwzględnieniem doskonalenia umiejętności czytania). Ich dużym potencjałem jest mobilność i gotowość do poświęceń.

Dodatkowej pogłębionej analizy wymagają przyczyny niskiej awersji do ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne powyżej 24 m-ce. Gdyby hipoteza o ich większej niż u innych grup gotowości do jej rozpoczęcia się

potwierdziła, to warto byłoby skierować do tej grupy specjalny program wspierający przedsiębiorczość uwzględniający szczególnie udzielenie dotacji i pomoc w systemie podatkowym.

Bezrobotni powyżej 24 m-cy wymienieni są w priorytecie VII PO KL jako osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Są również traktowani przez Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W związku z tym na wsparcie tych osób będzie można przeznaczyć pokaźne środki z Programu. Niestety, osoby z wykształceniem podstawowym nie zostały zauważone przez ustawodawcę i autorów PO KL jako te, którym szczególne wsparcie byłoby potrzebne. Nie wyklucza to oczywiście korzystania przez te osoby z wszystkich przeznaczonych dla poszukujących pracy form wsparcia, z których duża część została wymieniona w poprzednich podpunktach.

Na koniec warto wspomnieć o jeszcze jednym, empirycznie potwierdzonym wniosku wypływającym z przeprowadzonych badań. Okazało się bowiem, że respondenci za najbardziej uciążliwe aspekty ich funkcjonowania podczas pozostawania bez pracy uznali brak możliwości realizacji własnych marzeń, trudności w założeniu i utrzymaniu rodziny oraz brak możliwości własnego rozwoju. Należy więc pamiętać, że wszelka pomoc kierowana w stronę osób bezrobotnych nie wiąże się jedynie ze zwiększaniem szans na uzyskanie zatrudnienia. Konsekwencje tej pomocy sięgają zawsze dalej i głębiej, dotyczą najważniejszych aspektów życia człowieka, jego rozwoju i relacji rodzinnych. Tym bardziej więc należy dołożyć wszelkich starań, aby pomoc ta oparta była na solidnych badaniach, zidentyfikowanych potrzebach, wpływała z empirycznie ugruntowanych wniosków i udzielana była rzetelnie i profesjonalnie.