



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



RAPORT POBADAWCZY

BADANIE POTRZEB PRACODAWCÓW W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA SZCZEGÓLNYCH KATEGORII OSÓB BEZROBOTNYCH

Publikacja powstała w ramach Projektu „PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet VI PO KL „Rynek pracy otwarty dla wszystkich” Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”).

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej
grudzień 2008

SPIS TREŚCI:

SPIS TREŚCI:.....	1
1. Wstęp.....	2
2. Metodologia badań.....	5
3. Ocena sytuacji i możliwości rozwoju rudzkiego rynku pracy w opinii respondentów.....	8
3 a) Społeczno - demograficzna analiza sytuacji na rudzkim rynku pracy	9
3 b) Ocena perspektyw rozwoju rudzkiego rynku pracy w okresie 2 lat	13
3 c) Ocena perspektywy rozwoju własnej firmy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy	15
4. Dotychczasowe doświadczenia przedsiębiorców objętych badaniem w kontaktach z bezrobotnymi.	18
5. Plany kadrowe pracodawców wobec grup objętych badaniem	23
6. Grupy objęte badaniem w opinii pracodawców	29
6 a) Bezrobotne kobiety	31
6 b) Bezrobotne osoby niepełnosprawne	40
6 c) Bezrobotne osoby po 50 roku życia	49
7. Podsumowanie.....	59
Załącznik 1 Wymagania odnośnie kwalifikacji dotyczących planów zatrudnienia osób z grupy objętej badaniem	61
Załącznik 2 Kwestionariusz wywiadu	66
SPIS TABEL:.....	79
SPIS WYKRESÓW:	80

1. Wstęp

W marcu 2008 r. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej przystąpił do realizacji projektu **PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy** współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet VI PO KL „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.2 „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”).

Projekt realizowany jest od 21 marca 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. i zakłada prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy i doskonalenie jakości usług Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej.

Celem projektu jest rozwój tutejszego urzędu jako instytucji rynku pracy ściśle wpisanej w sieć oddziaływań lokalnej społeczności. Urząd realizując swoje zadania wpływa na jakość życia osób bezrobotnych, lokalnych pracodawców oraz na całą zbiorowość lokalną. Zwiększenie zdolności urzędu do efektywnego wdrażania programów promocji zatrudnienia oraz indywidualizacji procesu obsługi klienta, wymaga udoskonalenia instytucjonalnej obsługi rynku pracy i podniesienia jakości działania publicznych służb zatrudnienia. Ponadto skuteczność działań podejmowanych na rzecz bezrobotnych zależy od właściwej diagnozy potrzeb tych osób oraz od dopasowania do nich odpowiednich instrumentów i form wsparcia, uwzględniając specyfikę i potrzeby regionalnego i lokalnego rynku pracy. Stąd też projekt przewiduje rozwój doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy m.in. poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników odpowiedzialnych za aktywizację bezrobotnych. W celu szerszej prezentacji oferty usługowej urzędu planuje się także organizację „Dnia otwartego PUP dla pracodawców”.

Realizacja celów projektu dotyczących upowszechniania usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji pracowników przyczyni się przede wszystkim do wzmocnienia kadry poprzez

doskonalenie oraz nabycie nowych kwalifikacji, a także wzbogaci pracowników o nową wiedzę, ponieważ jak pokazuje realizacja różnych projektów skierowanych np. do osób bezrobotnych - osiągnięcie określonych rezultatów jest możliwe głównie wówczas, gdy cały zespół posiada odpowiednie umiejętności i potrafi efektywnie komunikować się między sobą.

Skuteczne prowadzenie polityki w zakresie promocji zatrudnienia wymaga właściwego zdiagnozowania rynku pracy.

Tworzenie i rozwój systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy to kolejny cel projektu. Zmiany zachodzące na rynku stają się coraz bardziej dynamiczne. Obecnie dotarcie ze skuteczną pomocą do konkretnych grup osób bezrobotnych wymaga określenia popytu wśród lokalnych pracodawców, scharakteryzowania ich wymagań co do kompetencji osób bezrobotnych i zidentyfikowania oczekiwań pracodawców odnośnie tematyki szkoleń, które powinni ukończyć kandydaci do zatrudnienia.

W związku z tym jedną z ważniejszych kwestii i zarazem otwierających realizację działań w projekcie jest wdrożenie pilotażowego Programu Badań Jakościowych, w ramach którego planowane jest przeprowadzenie 4 podprojektów badawczych. Dwa pierwsze badania dotyczyć będą potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania szczególnych kategorii osób bezrobotnych – kobiet, osób niepełnosprawnych i osób po 50 roku życia oraz w zakresie współpracy z urzędem i określeniem roli instytucji jako pośrednika w zatrudnieniu. Dwa kolejne badania to identyfikacja potrzeb i oczekiwań zawodowych osób bezrobotnych, określenie barier w znalezieniu zatrudnienia przez ww. osoby oraz próba oszacowania rozmiaru migracji tych osób spowodowana wyjazdami za pracę poza granice miasta, regionu czy kraju.

Do podstawowych zadań urzędu pracy należy przede wszystkim promocja zatrudnienia. Aby sprostać realizacji tego celu niezbędne jest posiadanie wiedzy z zakresu diagnozy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy. Wysoka jakość świadczonych usług oraz przekonanie pracodawców i osób bezrobotnych co do słuszności proponowanych działań wymaga identyfikacji potrzeb tych osób, co możliwe jest m.in. dzięki wdrożeniu Pilotażowego Programu Badań Jakościowych lokalnego rynku pracy. Należy zaznaczyć, że badania te są kontynuacją badań empirycznych przeprowadzonych w ramach projektu „Diagnoza kierunków rozwoju rynku

pracy w Rudzie Śląskiej” w okresie od 01.01.2007 do 31.03.2008 roku. Metodologia tych badań zakładała dotarcie do czterech grup respondentów, a mianowicie: do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej, do pracodawców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy i do pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Przeprowadzenie ponad 18 000 ankiet pozwoliło na wszechstronną eksplorację ww. obszarów, służącą wytyczeniu kierunków działań w sferze zatrudnienia i przedsiębiorczości lokalnego rynku pracy. Uzyskane wyniki stały się też podstawą do przyjęcia „Lokalne strategii zatrudnienia i promocji przedsiębiorczości w Rudzie Śląskiej na lata 2008-2015.”

Pilotażowy Program Badań Jakościowych i uzyskane w jego wyniku dane pozwolą rozpoznać popyt i podaż na lokalnym rynku pracy, umożliwiając dostosowanie odpowiednich instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb pracodawców i osób bezrobotnych oraz stanowić będą podstawę kolejnych działań w przyszłości. Całościowe wyniki badań zawierać będzie publikacja książkowa, która z kolei zostanie upowszechniona wśród społeczności lokalnej. Z wyników tych będą mogły korzystać m.in. placówki oświatowe różnych szczebli, władze samorządowe, publiczne i komercyjne służby zatrudnienia. Dzięki niniejszemu opracowaniu instytucje te będą miały bogatszy zasób informacji o rynku pracy i będą mogły wykorzystać je w swej codziennej działalności.

2. Metodologia badań

Termin i miejsce realizacji badania:

Badanie zostało przeprowadzone od 27.08.2008 r. do 04.11.2008 r. w Rudzie Śląskiej.

Adresaci badania:

Badanie było skierowane do 40 pracodawców z terenu Rudy Śląskiej reprezentujących sektor MSP, duże przedsiębiorstwa oraz instytucje samorządowe.

Proces doboru respondentów:

Podstawą doboru respondentów była baza danych pracodawców Powiatowego Urzędu Pracy. Spośród niej wybrano, w sposób nielosowy – celowy, 52 respondentów (40 planowanych i 12 rezerwowych). Celowy dobór próby zakłada pewne kryteria, według których dokonuje się wyboru respondentów. Kryterium doboru próby, w przypadku prowadzonych badań, był różny przekrój branż oraz wybór firm, które zatrudniają powyżej 5 pracowników. Wśród badanych firm 60% stanowiły przedsiębiorstwa prywatne, a 40% instytucje samorządowe, z czego kolejno 40% to małe i średnie przedsiębiorstwa, natomiast po 10% mikro i duże przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę branżę prowadzonej działalności – przeważały firmy związane z produkcją, usługami, sprzedażą, wytwarzaniem czy wynajmem, i stanowiły 45% ogółu uczestniczących w badaniach, 15% stanowiły instytucje reprezentujące branżę medyczną i pomoc społeczną, a 10% szkolnictwo i edukację. Pozostałe 30% respondentów to przedsiębiorstwa reprezentujące pozostałą działalność gospodarczą.

Badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem w celu weryfikacji przygotowanego narzędzia badawczego. Każdy z respondentów został zaproszony (w formie pisemnej) do udziału w badaniach.

Zastosowane metody i narzędzia badawcze:

Badanie zostało przygotowane w oparciu o techniki standaryzowane, do których zaliczamy techniki wywiadu kwestionariuszowego, gdzie podstawą jest wzajemne komunikowanie się pomiędzy badaczem i badanym.

Jako narzędzie badawcze wybrano kwestionariusz wywiadu. Jest to w istocie rzeczy ułożona według precyzyjnie ustalonej kolejności lista przeznaczonych dla respondenta pytań wraz z miejscami przeznaczonymi na zanotowanie odpowiedzi. Kwestionariusz w związku z tym spełnia trzy podstawowe funkcje. Pierwszą jest „przełożenie” teoretycznej problematyki badawczej na konkretne pytania zadawane respondentom w taki sposób, by uzyskane odpowiedzi dostarczyły rzeczywiście tych informacji, na jakich zależy badaczowi. Funkcja druga to nakłonienie respondenta do udzielenia odpowiedzi, a zarazem ułatwienie mu sformułowania tej odpowiedzi przez każdorazowe, „wyznaczenie” respondentowi tego obszaru problemowego, w którym formułując odpowiedź – ma się poruszać. Wreszcie funkcja trzecia to takie przygotowanie materiału, by był on przydatny do ilościowej i/lub jakościowej analizy.¹

Kwestionariusz wywiadu, na podstawie którego zostało przeprowadzone niniejsze badanie składał się z dwóch części – pytań zamkniętych i otwartych. Część A zawierała pytania zamknięte, czyli przygotowaną przez badacza listę odpowiedzi do wyboru tzw. kafeterię, z której respondent wskazywał jedną. Otwierały ją pytania o fakty czyli uzyskanie informacji o danych społeczno - demograficznych podmiotów badanych. Pytania te pełniły funkcję metryczki (informacje o branży, w której funkcjonuje dany podmiot, ilość zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób). Podstawą części A były pytania o opinie odnoszące się do sposobu postrzegania przez respondentów pewnych faktów, zjawisk, procesów (pytania o opinie na temat sposobów rekrutacji bezrobotnych do pracy, przygotowania do wykonywania pracy czy, idei stosowania zaproponowanych form wsparcia). Ponadto, dla lepszego zobrazowania wszystkich potrzebnych dla tej części danych i informacji zastosowano pytania wartościujące, w 5 - stopniowej skali dwustronnej, aby poznać poglądy

¹ Zob. L. Gruszczyński, *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2003.

respondenta. Część ta prawie w całości poświęcona została osobom z grupy objętej badaniem.

Cześć B zawierała pytania otwarte, gdzie respondentowi nie narzucono żadnego schematu, czy wariantu odpowiedzi, miał on więc pełną swobodę w wyrażeniu opinii w wybrany przez siebie sposób. W części tej zastosowano szeroki wachlarz pytań, np. pytania o opinie, o motywy, gdzie zamiarem jest ujawnienie subiektywnie odczuwalnych pobudek do wykonywania tych czy innych zajęć, podejmowanych działań, bądź wyrażanych sądów. Następnie zawarto pytania o sugestie, gdzie respondent miał za zadanie sformułowanie pewnego zalecenia. Zastosowano również pytania uzupełniające, których celem było uzyskanie od rozmówcy dodatkowych informacji przydatnych do interpretowania odpowiedzi. Przykładami takich pytań w ramach niniejszego kwestionariusza są np. pytania o perspektywy rozwoju własnej firmy, plany rozwoju obecnej kadry i zatrudnienia nowych pracowników, doświadczenia związane z zatrudnianiem i przyjęciem nowych osób z grupy objętej badaniem.² Kwestionariusz wywiadu został zamieszczony w załączniku 2.

Szczegółowe informacje i rozwinięcie omawianych wyżej kwestii będą zawierały kolejne punkty raportu.

² Więcej na temat rodzajów pytań w ankietach zob. L. Gruszczyński, *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2003

3. Ocena sytuacji i możliwości rozwoju rudzkiego rynku pracy w opinii respondentów

Umiejętne kształtowanie sytuacji na rynku pracy wymaga wszechstronnego oddziaływania na elementy obszaru zatrudnienia i przedsiębiorczości. Przejawia się to w rozwojowym podejściu do zasobów ludzkich, począwszy od perspektywicznego kształtowania świadomości nowej generacji zasobów ludzkich, która będzie dopiero wchodziła na rynek, poprzez podniesienie aktywności zawodowej i powstawanie nowych miejsc pracy dla ludzi o zróżnicowanych kwalifikacjach, skończywszy na tworzeniu nowych miejsc pracy dla osób, które z różnych względów długotrwale przebywają poza sferą zatrudnienia. Umiejętne kształtowanie sytuacji na rynku pracy wymaga również świadomego kształtowania strony przedsiębiorczej poprzez wsparcie dla dynamicznego rozwoju firm, w tym firm nowej gospodarki, a także wzrost liczby inwestorów i przedsiębiorców w mieście.

Poniżej zostaną zaprezentowane wyniki badań traktujące o perspektywach rozwojowych rudzkiego rynku pracy oraz podmiotów biorących udział w badaniu. Całość poprzedzi krótka analiza aktualnej sytuacji społeczno-demograficznej w Rudzie Śląskiej.

3 a) Społeczno - demograficzna analiza sytuacji na rudzkim rynku pracy

Ruda Śląska jest dużym ośrodkiem przemysłowym, położonym na południu Polski, w centralnej części województwa śląskiego. Od ponad dwustu lat rozwijała się na bazie górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa, co ukształtowało w znacznej mierze gospodarczy obraz miasta.

W ostatnich latach miasto zmienia swój wizerunek. Choć jest obecnie największym miastem górniczym w Europie, gospodarka Rudy Śląskiej rozwija się w różnych kierunkach. Coraz bardziej zyskują na znaczeniu zakłady produkcyjne. W Rudzie Śląskiej znajdują się między innymi zakłady przemysłu spożywczego, poligraficznego, materiałów izolacyjnych, automatyki przemysłowej oraz zakłady zajmujące się obróbką metali.

Ruda Śląska posiada również oferty inwestycyjne dotyczące zagospodarowania wielu nieruchomości (gruntów, budynków i lokali użytkowych) położonych zarówno w pobliżu ważnych ciągów komunikacyjnych, jak i w wyznaczonych dla tego celu strefach aktywności gospodarczej. Nieruchomości komunalne przeznaczone są dla rozwoju produkcji, usług, handlu i budownictwa mieszkaniowego. Miasto otwarte jest na przemysł wykorzystujący nowoczesne technologie i produkcję nieuciążliwą dla środowiska naturalnego³.

W ostatnich latach liczba ludności w mieście (144 584 w 2007 r.), na skutek ujemnego salda migracji oraz ujemnego przyrostu naturalnego systematycznie maleje. Jest to zjawisko charakterystyczne dla wszystkich miast aglomeracji śląskiej. W latach 2002-2006 liczba ludności w miastach aglomeracji śląskiej spadła o 2,3%, zaś w Rudzie Śląskiej spadek ten wyniósł 2,7%. Konsekwencją tego zjawiska może być spadek pozycji miasta wśród pozostałych miast aglomeracji górnośląskiej, tym bardziej, że w 2007 r. również zaobserwowano spadek ludności (z 145 988 w 2006 r. na 144 584 w 2007 r.).

W strukturze demograficznej miasta, liczba ludności w 2007 r. wynosi w wieku:

- przedprodukcyjnym – 18,60%,
- produkcyjnym – 65,78%,

³ www.ruda-sl.pl

- poprodukcyjnym – 15,62%⁴.

Proporcja między liczbą ludności w wieku nieprodukcyjnym, a produkcyjnym w ostatnich latach uległa nieznacznej poprawie. Równocześnie jednak można zauważyć bardzo dużą dynamikę zwiększania liczby ludności w wieku poprodukcyjnym w stosunku do liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. Systematycznie spada odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym. Świadczy to o „starzeniu” się społeczeństwa w mieście. Należy jednak zauważyć, że podobnie niekorzystne procesy zachodzą w całej aglomeracji górnośląskiej. W tym kontekście rozwój sytuacji w Rudzie Śląskiej nie wyróżnia się w sposób negatywny.

Tabela 1. Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym (dane z 31.12.2007 r.) w %

L.P	Jednostka terytorialna	2007
1.	Województwo śląskie	52,52
2.	Ruda Śląska	52,02

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego

Tabela 2. Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym (dane z 31.12.2007 r.) w %

L.P.	Jednostka terytorialna	2007
1.	Województwo śląskie	91,75
2.	Ruda Śląska	83,97

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego

⁴ Dane GUS

Tabela 3. Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym (dane z 31.12.2007 r.) w %

L.P.	Jednostka terytorialna	2007
1.	Województwo śląskie	25,13
2.	Ruda Śląska	23,75

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego

Tabela 4. Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym (dane z 2007 r.)

L.P.	Jednostka terytorialna	2007
1.	Województwo śląskie	17,96
2.	Ruda Śląska	18,60

Źródło: opracowanie własne na podstawie Głównego Urzędu Statystycznego

Tabela 5. Udział pracujących w ogólnej liczbie ludności (dane z 31.12.2007 r.)

L.P.	Jednostka terytorialna	2007
1.	Województwo śląskie	24,84
2.	Ruda Śląska	24,64

Źródło: opracowanie własne na podstawie Głównego Urzędu Statystycznego

Zatrudnienie w 2007 r. w najważniejszych dla miasta sektorach gospodarki kształtuje się następująco:

- przemysł i budownictwo – 55,78%,
- usługi rynkowe – 24,71%,

- usługi nierynkowe – 19,24%⁵.

Stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie 5,4% (dane na koniec września 2008). W tym samym czasie stopa bezrobocia w woj. śląskim wynosiła 6,7%, a średnia w Polsce 8,9%. Na tle innych miast województwa jest to jeden z niższych wskaźników, który w obserwowanym okresie (od stycznia 2006 do września 2008) systematycznie spada.

Bardzo istotnym problemem Rudy Śląskiej jest niedostateczny rozwój przedsiębiorczości. Wzrost liczby podmiotów gospodarczych w latach 2002-2007 był niewielki, a od roku 2004, w stosunku do roku 2007, nastąpił spadek liczby zarejestrowanych podmiotów. Biorąc pod uwagę konieczność przebudowy struktury sektorowej gospodarki miasta, tempo rozwoju przedsiębiorczości jest jednym z kluczowych czynników. Można przewidywać, że ze względu na regres demograficzny oraz niższe tempo przemian gospodarczych miasto będzie w tej klasyfikacji traciło swoją pozycję.

Zamierzonym celem jest zmiana wizerunku Rudy Śląskiej i uczynienie z niej miasta atrakcyjnego pod względem inwestycyjnym i turystycznym, przyjaznego lokalnej społeczności. Tylko kompleksowe działania umożliwią pełne wykorzystanie potencjału rozwojowego jaki posiada Ruda Śląska. Pełne zaangażowanie lokalnych podmiotów jest kluczem do skutecznego i długofalowego kształtowania tak ważnych dla sytuacji i rozwoju miasta sfer, jak zatrudnienie i przedsiębiorczość⁶.

⁵ Dane GUS

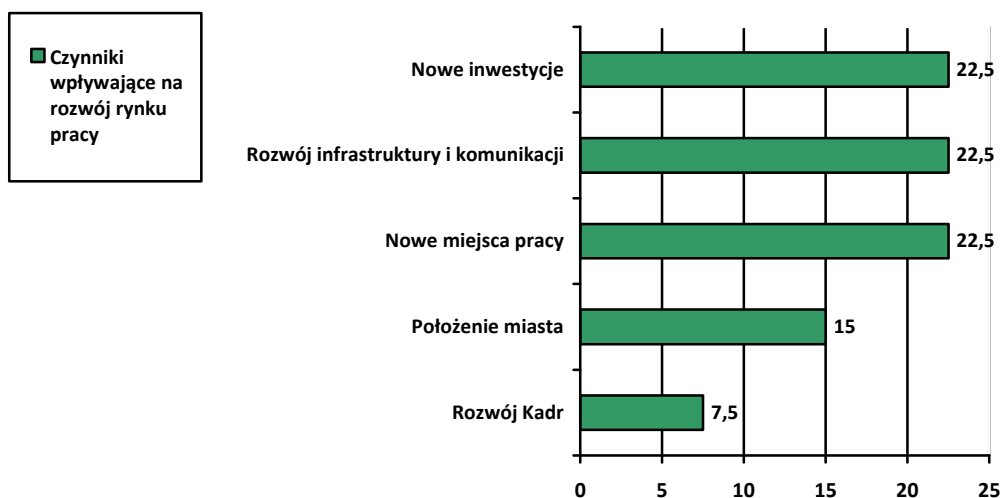
⁶ *Lokalna strategia zatrudnienia i promocji przedsiębiorczości w Rudzie Śląskiej na lata 2008-2015*

3 b) Ocena perspektyw rozwoju rudzkiego rynku pracy w okresie 2 lat

Rynek pracy na obszarze Rudy Śląskiej jest postrzegany przez respondentów dosyć pozytywnie, podobnie jak perspektywy jego rozwoju. Wśród badanych nie było osoby twierdzącej, że sytuacja na rynku pracy będzie gorsza, niż obecnie. Tylko 12,5% badanych nie miało zdania na temat perspektyw rozwoju rynku pracy. Najczęściej były to osoby, dla których Ruda Śląska jest tylko miejscem pracy.

Zdecydowana większość badanych (70%) uważa, że w okresie najbliższych dwóch lat nastąpi ogólna poprawa sytuacji na rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Aż 22,5% respondentów wiąże rozwój rynku pracy z przyszłymi inwestycjami na terenie miasta. Co ciekawe, 10% ankietowanych, którzy w swoich wypowiedziach podkreślali wzrost inwestycji uważa, że nie zmieni to sytuacji na rynku pracy. Zdaniem 15% badanych pozytywny wpływ na rynek pracy mogą mieć takie czynniki jak położenie miasta i rozwój infrastruktury i komunikacji (budowa Drogowej Trasy Średnicowej i autostrady A4). Według opinii 22,5 % respondentów przejawem ogólnej poprawy na rynku pracy będzie spadek bezrobocia związany z tworzeniem nowych miejsc pracy.

Wykres 1. Czynniki wpływające na rozwój rynku pracy w opinii respondentów (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci podawali jednocześnie kilka odpowiedzi

Wyniki badań wskazują, że 17,5% badanych praktycznie nie dostrzega szans na zmianę sytuacji na rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Jednakże ponad połowa z tej grupy zauważa pewne możliwości poprawy sytuacji w planach inwestycyjnych miasta i w rozwoju małych przedsiębiorstw. Tylko 7,5% respondentów podaje rozwój kadr (wykształcenie, większe chęci do pracy) za czynnik, który może pozytywnie wpłynąć na sytuację na rynku pracy.

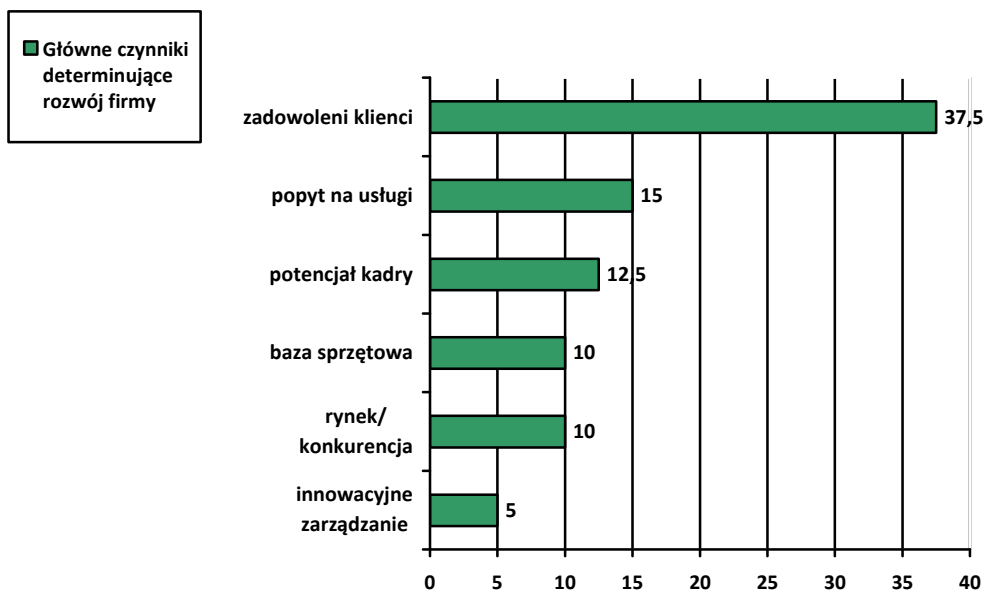
3 c) Ocena perspektywy rozwoju własnej firmy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy

Pracodawcy zostali poproszeni o ocenę własnej firmy pod względem przyszłych planów jej rozwoju, w tym o wskazanie czynników determinujących ten rozwój, wykorzystywanie zasobów zewnętrznych, ale również o wszystkie te kwestie, które utrudniają funkcjonowanie ich przedsiębiorstwa.

Respondenci w przeważającej większości (70%) potrafili ocenić perspektywę rozwoju własnej firmy. Najczęściej plany rozwojowe wiązały się z zakupem nowego sprzętu biurowego, oprogramowania i urządzeń przemysłowych oraz ich modernizacji (37,5%). Część respondentów planuje w najbliższym czasie rozwój kadr, rozumiany jako zatrudnienie nowych pracowników lub ich doksztalcanie (30%). Wśród oceniających pojawiają się również plany rozwojowe związane ze zwiększeniem produkcji (17,5%) oraz z rozszerzeniem działalności o nowe działy (20%). Tylko 5% badanych planuje budowę nowych pomieszczeń biurowych i produkcyjnych.

Wśród respondentów, którzy nie potrafili ocenić perspektyw rozwoju własnej firmy 12,5% usprawiedliwiało brak oceny formą działalności (np. zakłady budżetowe). Niektórzy respondenci tłumaczyli brak sprecyzowanych perspektyw rozwoju zależnością od konkurencji i wyższego szczebla decyzyjności w przedsiębiorstwie. Te grupy respondentów nie potrafiły również podać czynników stymulujących rozwój firmy. Aż 7,5% respondentów uzależniało rozwój własnej firmy całkowicie od funduszy unijnych.

Czynnikiem pozytywnym, który zdominował odpowiedzi respondentów są zadowoleni klienci. Według 37,5% badanych to właśnie od nich zależy potencjalny rozwój reprezentowanych podmiotów. Ważnym czynnikiem jest również popyt na usługi/produkty (15%) oraz potencjał kadry (wiedza i doświadczenie pracowników, planowane szkolenia) 12,5%. Odpowiedzi respondentów zostały zobrazowane za pomocą wykresu nr 2.

Wykres 2. Czynniki determinujące rozwój firmy w opinii respondentów (%)

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci podawali jednocześnie kilka odpowiedzi

Spośród badanych, aż 60% respondentów wskazuje na wpływ innych działań determinujących rozwój ich firmy/podmiotu. Nie dziwi więc fakt, że wśród nich przeważają działania związane z rozwojem zatrudnionej kadry. Najpopularniejszą formą wsparcia rozwoju kadry jest dofinansowanie do studiów wyższych lub podyplomowych (41,6% stosujących dodatkowe działania). Popularnym działaniem pro-rozwojowym są także szkolenia pracownicze (37,5% stosujących dodatkowe działania) i kursy zawodowe (16,6%). Temat szkoleń pracowniczych zostanie przedstawiony szczegółowo w części raportu dotyczącej planów kadrowych pracodawców wobec grup objętych badaniem.

Na pytanie: „Jakie są główne czynniki utrudniające rozwój Państwa Firmy?”, najczęściej wymienianym były braki kadrowe (50% respondentów). Dużą barierą utrudniającą rozwój są także, w opinii badanych, problemy prawno – instytucjonalne (47,5%). Innym, równie licznie wymienianym czynnikiem negatywnie wpływającym na rozwój reprezentowanych podmiotów jest występowanie silnej konkurencji. Wśród respondentów, którzy wybrali inne

czynniki, nie wymienione w pytaniu, najczęściej przeważały czynniki związane z formą działalności danego podmiotu (10%), np. braki w dofinansowaniu w przypadku podmiotów finansowanych z darowizn, lub świadczących usługi nieodpłatnie; słaba dostępność środków unijnych (7,5%); brak przychylności ze strony władz samorządowych (7,5%); koszty zatrudnienia (5%) oraz kontrole i problemy związane z uzyskaniem kredytu (5%). Aż 15% respondentów nie potrafiło wymienić czynników utrudniających rozwój reprezentowanego przez siebie podmiotu.

Ostatnią kwestią poruszaną w aspekcie rozwoju podmiotów reprezentowanych przez respondentów było pytanie o wykorzystywanie outsourcingu. Outsourcing, czyli zlecenie wyspecjalizowanym podmiotom zewnętrznym procesów niezbędnych dla funkcjonowania własnego przedsiębiorstwa, które zostaną tam zrealizowane efektywniej, niż byłoby to możliwe we własnym zakresie, niewątpliwie daje szansę na rozwój i lepsze wykonywanie zadań danego przedsiębiorstwa/ placówki. Tę świadomość ma aż 80% badanych. Tyle bowiem korzysta z usług firm zewnętrznych. Zdecydowana większość, bo aż 81,25% z nich, korzysta z co najmniej dwóch firm zewnętrznych. Najczęściej są to firmy ochroniarskie (aż 65%), firmy sprzątające (35%), obsługa prawna (30%) oraz usługi księgowo - podatkowe (20%). Popularne są także firmy zapewniające obsługę informatyczną, transport, usługi doradcze i szkoleniowe oraz cateringowe.

4. Dotychczasowe doświadczenia przedsiębiorców objętych badaniem w kontaktach z bezrobotnymi.

Przeprowadzone badanie miało przedstawić opinie pracodawców na temat grupy kobiet, niepełnosprawnych oraz osób po 50 roku życia. Przedstawiciele grup objętych badaniem również zasilają szeregi bezrobotnych. Aby uzyskać pełen obraz tego, jak powyższe grupy są postrzegane, respondenci zostali poproszeni o wypowiedź na temat doświadczeń w zakresie kontaktów z osobami bezrobotnymi.

Pierwsza część pytania o doświadczenia w zakresie kontaktów z osobami bezrobotnymi miała wykazać, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy osoby zainteresowane zatrudnieniem kontaktowały się z danym pracodawcą. Aż 90% badanych odpowiedziało twierdząco na to pytanie. Najczęściej były to zarówno osoby bezrobotne jak i pracujące (57,5%). Respondenci często podkreślali proporcje między powyższymi grupami: 12,5% odpowiedziało, że zdecydowanie częściej kontaktowały się osoby bezrobotne, a 7,5% - osoby pracujące. Aż 25% respondentów zadeklarowało kontakty jedynie z osobami bezrobotnymi, a 7,5% z osobami pracującymi.

Pracodawcy zostali również poproszeni o wskazanie częstotliwości tych kontaktów. Najczęściej podawaną odpowiedzią, zarówno określającą kontakty z bezrobotnymi jak i z osobami pracującymi, była: „rzadziej niż raz w miesiącu” (30%). Dostyc często padała również odpowiedź : „dwa - trzy razy w miesiącu” (22,5%). Aż 10% respondentów wskazywało na codzienne kontakty z osobami zainteresowanymi zatrudnieniem. Dla porównania w „Diagnozie kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej”, z danych z IX 2007 – I 2008 wynika, że tylko 0,8% badanych codziennie utrzymywało kontakty z bezrobotnymi; 49,1% na pytanie o częstotliwość kontaktów odpowiedziało „rzadziej niż raz w miesiącu”, a tylko 9,7% respondentów deklarowało kontakty dwa – trzy razy w miesiącu.⁷

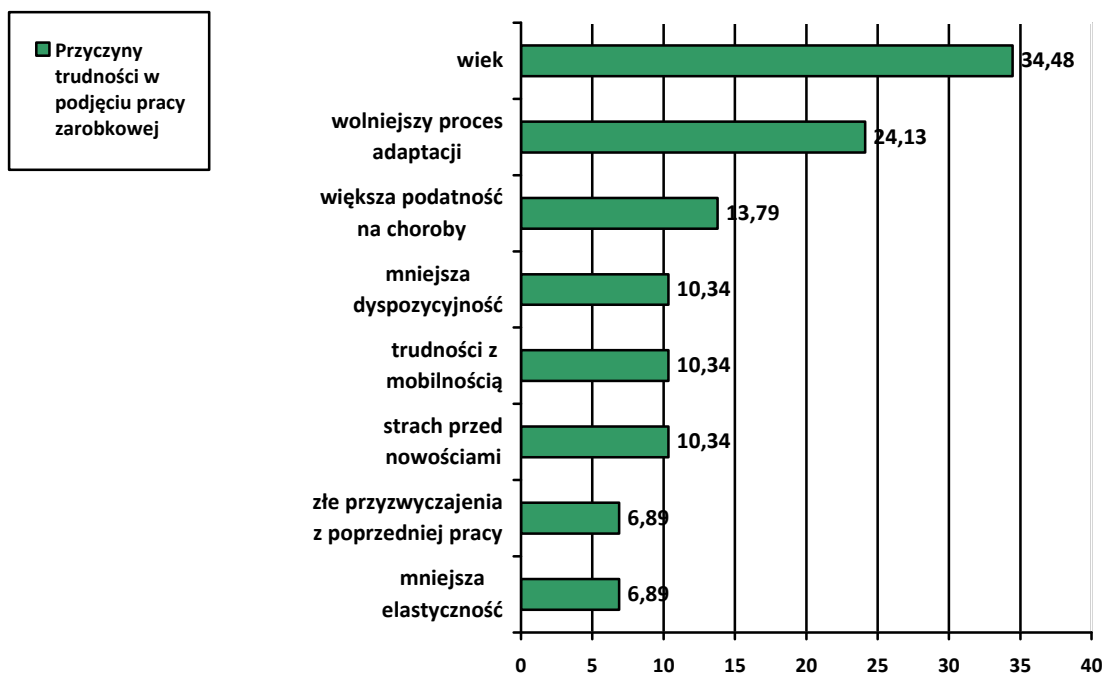
Kolejnym zagadnieniem w obrębie doświadczenia w kontaktach z osobami bezrobotnymi, były motywacje osób bezrobotnych. Pracodawcy zostali

⁷ Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej, Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, Ruda Śląska 2008, s. 98.

poproszeni o opinię na temat tego, czy osoby bezrobotne rzeczywiście pragną podjąć pracę. Respondenci najczęściej nie potrafili się wypowiedzieć jednoznacznie. Odpowiedziami, które pojawiały się najczęściej były: „różnie to bywa” i „pół na pół” (35%). Według 27,5% badanych bezrobotni chcą podjąć pracę, natomiast aż 20% odpowiedziało, że nie chcą. Niepokojącym jest fakt, że aż 15% respondentów dokonało podziału bezrobotnych na osoby, które chcą pracować (Ci, którzy zgłaszają się w odpowiedzi na ogłoszenie-samodzielnie) oraz tych, którzy nie chcą pracować (osoby skierowane z Powiatowego Urzędu Pracy). Często Ci ostatni są określanii jako „Ci, którzy przychodzą po podpis”.

Druga część pytania o doświadczenia w kontaktach z osobami bezrobotnymi dotyczyła opinii na temat bezrobotnych z grup objętych badaniem. Respondenci udzielili odpowiedzi na pytanie, czy osoby z grup objętych badaniem mają większe trudności w podjęciu pracy zawodowej, niż pozostali bezrobotni, oraz czym jest to spowodowane. Wypowiedzi na ten temat były dosyć podzielone. Grupą, która według respondentów ma największe trudności w podjęciu pracy zawodowej są osoby po 50 roku życia (72,5%). To właśnie wiek jest głównym powodem tych trudności - tak twierdzi 34,48% badanych. Osoby po 50 roku życia mają również trudności ze znalezieniem pracy ze względu na wolniejszy proces adaptacji do nowych warunków na rynku pracy (24,13%). Wśród powodów podawanych przez respondentów znalazły się również: mniejsza dyspozycyjność, strach przed nowościami oraz większa podatność na choroby. Całość wypowiedzi na ten temat obrazuje wykres nr 3.

Wykres 3. Osoby po 50 roku życia - przyczyny trudności w podjęciu pracy zarobkowej w opinii respondentów (%)

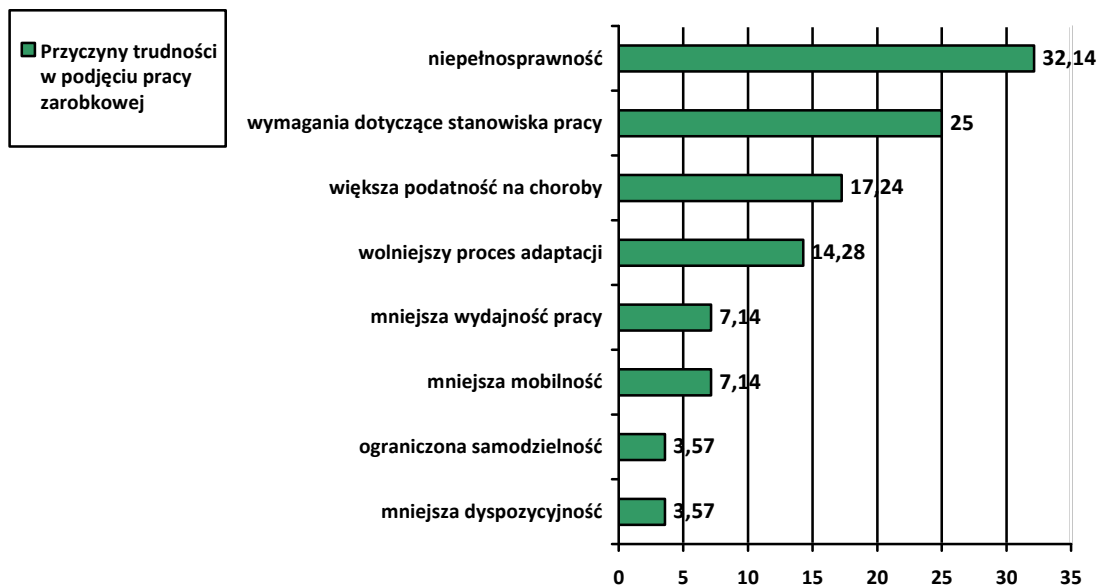


Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci podawali jednocześnie kilka odpowiedzi

Aż 70% respondentów wskazało osoby niepełnosprawne jako te, które mają największe trudności ze znalezieniem pracy. Najczęściej wymienianą przez respondentów przeszkodą w tej grupie osób, jest ich niepełnosprawność (32%). Dużym problemem dla pracodawców są również wymagania odnośnie stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych oraz bariery architektoniczne, które nie pozwalają na swobodne poruszanie się w obrębie stanowiska pracy (25%). Osoby niepełnosprawne są także często uznawane za mało wydajne i bardziej podatne na choroby (17,24%). Również ta grupa w opinii respondentów potrzebuje więcej czasu na adaptację w nowym miejscu pracy (14,28%). Powody trudności w znalezieniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne zostały przedstawione w wykresie nr 4.

Wykres 4. Osoby niepełnosprawne - przyczyny trudności w podjęciu pracy zarobkowej w opinii respondentów (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci podawali jednocześnie kilka odpowiedzi

Ostatnia z grup objętych badaniem – kobiety – została wskazana jako grupa, która ma trudności w podjęciu pracy, jedynie przez 40% respondentów. Jednym z dwóch powodów takiej sytuacji, obok płci (25%) jest mniejsza dyspozycyjność ze względu na posiadaną rodzinę (75%).

W ostatniej części poświęconej tematyce doświadczenia w zakresie kontaktów z osobami bezrobotnymi, respondenci zostali poproszeni o podanie propozycji, w jaki sposób Powiatowy Urząd Pracy może wspomagać osoby bezrobotne z grupy objętej badaniem.

Najwięcej opinii dotyczyło wszystkich bezrobotnych, bez podziału na poszczególne grupy objęte badaniem. Rozwój doradztwa zawodowego, więcej szkoleń i kursów zawodowych, refundacja kosztów zatrudnienia osób bezrobotnych, to tylko niektóre propozycje pracodawców. W przypadku osób niepełnosprawnych, w opinii respondentów, bardzo ważna jest pomoc psychologiczna, by ułatwić im adaptację na rynku pracy. Dobrym rozwiązaniem

według badanych jest dofinansowanie lub ulgi przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Istotnym działaniem jest także promocja niepełnosprawnych jako pełnowartościowych pracowników. Wśród propozycji dla osób po 50 roku życia, najczęściej wymienianymi były: pomoc w adaptacji na rynku pracy (również pomoc w przystosowaniu się do nowych wymagań rynku przez kursy komputerowe), oraz organizacja przygotowań zawodowych, aby ułatwić zmianę kwalifikacji. Część pracodawców wyraziła opinię, że na większą efektywność współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy wpływa dalsze zacieśnienie współpracy pośredników pracy z działami kadr, by lepiej rekrutować kandydatów do pracy. Wśród respondentów pojawiały się także propozycje hipotetyczne, ze względu na obecne prawodawstwo, np. możliwość udostępnienia rejestru bezrobotnych pracodawcom wraz z danymi dotyczącymi posiadanych kwalifikacji.

Powyższa analiza wskazuje na dosyć ścisłą współpracę respondentów z Powiatowym Urzędem Pracy. Większość z nich ma kontakt z osobami bezrobotnymi, a sytuacja na rynku pracy nie jest im obca. Grupami, którym najtrudniej znaleźć pracę są, w opinii badanych, niepełnosprawni i osoby po 50 roku życia. Również do tych grup najczęściej odnosiły się propozycje pracodawców, w jaki sposób Powiatowy Urząd Pracy może wspomagać osoby z grup objętych badaniem.

5. Plany kadrowe pracodawców wobec grup objętych badaniem

Odpowiedź na to zagadnienie będzie zawierała informacje na temat aktualnego stanu zatrudnienia osób z grup objętych badaniem oraz chęci i możliwości przyjęcia nowych pracowników. Pracodawcy wskażą również jaki sposób rekrutacji uważają za najlepszy, a także czy stawiają na rozwój swojej obecnej kadry zarówno teraz jak i w przyszłości.

Spośród grup objętych badaniem najchętniej zatrudniane są kobiety (97,5%). W 24,4% badanych podmiotów kobiety stanowią ponad 50% zatrudnionych pracowników – w tym aż 41,6% podmiotów zadeklarowało zatrudnienie na poziomie 75% i więcej. Spośród grup objętych badaniem również kobietom najczęściej powierza się stanowiska kierownicze (72,5% podmiotów zatrudniających kobiety na wysokich stanowiskach).

Grupą często zatrudnianą są osoby po 50 roku życia - 95% badanych przedsiębiorstw deklaruje, że wśród swojej kadry są takie osoby. Stanowią one w 30% badanych podmiotów powyżej 25% zatrudnionej kadry. Aż -57,8% podmiotów zatrudniających osoby po 50 roku życia deklaruje zatrudnienie tej grupy na kierowniczych stanowiskach.

Najrzadziej zatrudnianą grupą są niepełnosprawni. Tylko 47,5% badanych podmiotów odpowiedziało twierdząco na pytanie: „Czy zatrudniają Państwo osoby niepełnosprawne?”. Wśród zatrudniających powyższą grupę tylko 21% podmiotów powierza stanowiska kierownicze osobom niepełnosprawnym. Stanowią one na ogół nieliczną część załogi – do 3% załogi w 47,3% podmiotów zatrudniających niepełnosprawnych.

Powyższe wyniki mają swoje odzwierciedlenie w planach zatrudnienia wszystkich grup objętych badaniem. Najwięcej respondentów wyraziło chęć zatrudnienia kobiet (42,5%), kolejną grupą są osoby powyżej 50 roku życia (27,5%). Grupą badanych, z którą pracodawcy wiążą najmniejsze plany są osoby niepełnosprawne (22,5%). Znaczącym jest fakt, że aż 25% badanych podmiotów wyraziło chęć zatrudnienia osób z grup objętych badaniem bez podziału na poszczególne grupy. Pojawili się także respondenci, którzy nie potrafili podać żadnej informacji dotyczącej planów zatrudnienia (27,5%). Najczęściej powodem takiego stanu rzeczy był brak planów zatrudnienia lub

brak dostępu do takich planów przez osoby udzielające wywiadu, ze względu na decyzyjność wyższego szczebla.

Respondenci zostali także poproszeni o podanie konkretnych stanowisk, na których planują zatrudnić osoby z grup objętych badaniem, wraz z wymaganymi kwalifikacjami. Szczegółowe zestawienie odpowiedzi respondentów zostało zamieszczone w załączniku nr 1.

Z planami zatrudnienia wiąże się kwestia sposobu rekrutacji pracowników z grup objętych badaniem. Respondenci zostali zapytani o stopień skuteczności poszczególnych działań dotyczących pozyskiwania kobiet, niepełnosprawnych i osób po 50 roku życia. Pojawiły się znaczne dysproporcje w opiniach o sposobach rekrutacji w poszczególnych grupach objętych badaniem. Poniżej zostaną zaprezentowane wyniki odpowiednio dla trzech grup badanych, a mianowicie dla kobiet, osób niepełnosprawnych oraz osób po 50 roku życia. Odpowiedzi udzielano tylko względem grup, które są zatrudniane przez dany podmiot.

Najskuteczniejszymi sposobami pozyskiwania kobiet do pracy w opinii respondentów, jest rekomendacja znajomych i korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy. Aż 42,5% badanych oceniło pierwszy sposób jako raczej skuteczny, a 22,5% jako bardzo skuteczny. Korzystanie z usług Urzędu Pracy jest natomiast postrzegane jako bardzo skuteczne przez 12,5% odpowiadających, ale za to aż 45% uważa ten sposób za raczej skuteczny. Najgorsze rekomendacje otrzymały odpowiedzi traktujące o korzystaniu z usług agencji zatrudnienia oraz działaniach związanych z Internetem. Agencje zatrudnienia zostały ocenione jako nieskuteczne przez aż 62,5% respondentów. Ogłoszenia na stronie internetowej zostały ocenione nieco lepiej, bo za nieskuteczne uznało je 35% badanych. Niżej zostały ocenione ogłoszenia na portalach internetowych. Aż 45% respondentów uznało je za nieskuteczne.

Niepełnosprawni stanowią grupę, która jest zatrudniana przez niski odsetek przedstawicieli badanych podmiotów. Dlatego też odpowiedzi na analizowane pytanie nie były bardzo zróżnicowane. Ponownie najlepiej została oceniona rekomendacja znajomych (15% zatrudniających niepełnosprawne osoby).

W przeciwieństwie do grupy kobiet, agencje zatrudnienia zostały ocenione jako raczej skuteczne lub bardzo skuteczne w pozyskiwaniu niepełnosprawnych

do pracy (31,5%). Za raczej nieskuteczne lub bardzo nieskuteczne zostały uznane ogłoszenia z prasie/mediach (10%) oraz ogłoszenia w Internecie (5,2%).

W opinii przedstawiciele podmiotów zatrudniających osoby powyżej 50 roku życia, najskuteczniejszym sposobem rekrutacji jest rekomendacja znajomych i korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy. Aż 21% zatrudniających analizowaną grupę pracowników uważa pierwszy sposób za raczej skuteczny lub bardzo skuteczny. Korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy zostało ocenione tak samo przez 15,7% respondentów. Za nieskuteczne zostało uznane pozyskiwanie osób po 50 roku życia za pomocą ogłoszeń na stronie internetowej lub na portalach internetowych (15,7%). W odpowiedziach badanych pojawiły się także inne sposoby działań mających służyć pozyskiwaniu pracowników z grup objętych badaniem. Respondenci najczęściej wymieniali własną bazę danych (57,5%). W 34,7% odpowiedzi została ona uznana za nieskuteczne lub bardzo nieskuteczne narzędzie w pozyskiwaniu nowych pracowników z grup objętych badaniem, podczas gdy aż 43% uznało ją za raczej skuteczny lub bardzo skuteczny sposób pozyskiwania pracowników powyżej 50 roku życia.

Plany kadrowe to również zagadnienia związane z rozwojem pracowników. Jak zostało wcześniej wspomniane, badane podmioty mają dużą świadomość znaczenia rozwoju kadry dla swojego przyszłego funkcjonowania. Nie dziwi więc fakt, że aż 92,5% respondentów wymieniło szkolenia stosowane w reprezentowanych przez siebie przedsiębiorstwach, a aż 85% badanych potrafiło wskazać planowane szkolenia. Respondenci pytani o szkolenia dla grup objętych badaniem nie potrafili dokonać podziału na szkolenia wyłącznie dla kobiet, niepełnosprawnych i osób powyżej 50 roku życia. Poniżej zostały więc zaprezentowane wyniki odnoszące się do wszystkich pracowników badanych podmiotów.

Wśród respondentów, najpopularniejsze są szkolenia rozwijające umiejętności związane z pracą na danym stanowisku, w danym zawodzie (57,5% stosuje dane szkolenia, a 55% planuje takie szkolenia). Wśród wymienianych pojawiają się np. szkolenia dotyczące panowania nad agresją wśród dzieci, szkolenie z zakresu obsługi zarządzania procesem produkcyjnym, szkolenia z rachunkowości, szkolenia z bliższego kontaktu z klientem

– nawiązywanie umiejętności relacji i podejścia do klienta, czyli szkolenia związane z daną branżą. Osobną grupą stosowanych szkoleń są szkolenia nadające uprawnienia, np. kursy na operatorów CNC⁸, kursy instruktorów nauki zawodu, uprawnienia SEP⁹, EID¹⁰, kursy spawania itp. (25% badanych podmiotów je przeprowadza, a 20% planuje). Popularne są również szkolenia z zakresu prawa i ubezpieczeń społecznych, obejmujące między innymi aktualizacje prawne dla różnych branż (35%; planuje 30%), oraz szkolenia/kursy rozwijające umiejętności związane z obsługą komputera (25%; planuje 15%). Wśród badanych aż 22,5% szkoli swoich pracowników z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i z zakresu komunikacji (interpersonalnej i biznesowej). Tego rodzaju szkolenia są planowane przez 25% respondentów. Szczegółowy obraz przeprowadzonych i planowanych szkoleń przedstawia wykres nr 5.

Z grupy stosowanych szkoleń na uwagę zasługują również wyodrębnione szkolenia, dotyczące wiedzy na temat zamówień publicznych i pozyskiwania funduszy europejskich (20%; planuje 12,5%). Bardzo mało podmiotów stosuje szkolenia z języków obcych. Tylko 7,5% przeprowadza takie szkolenia, a jedynie 5% planuje je stosować w przyszłości.

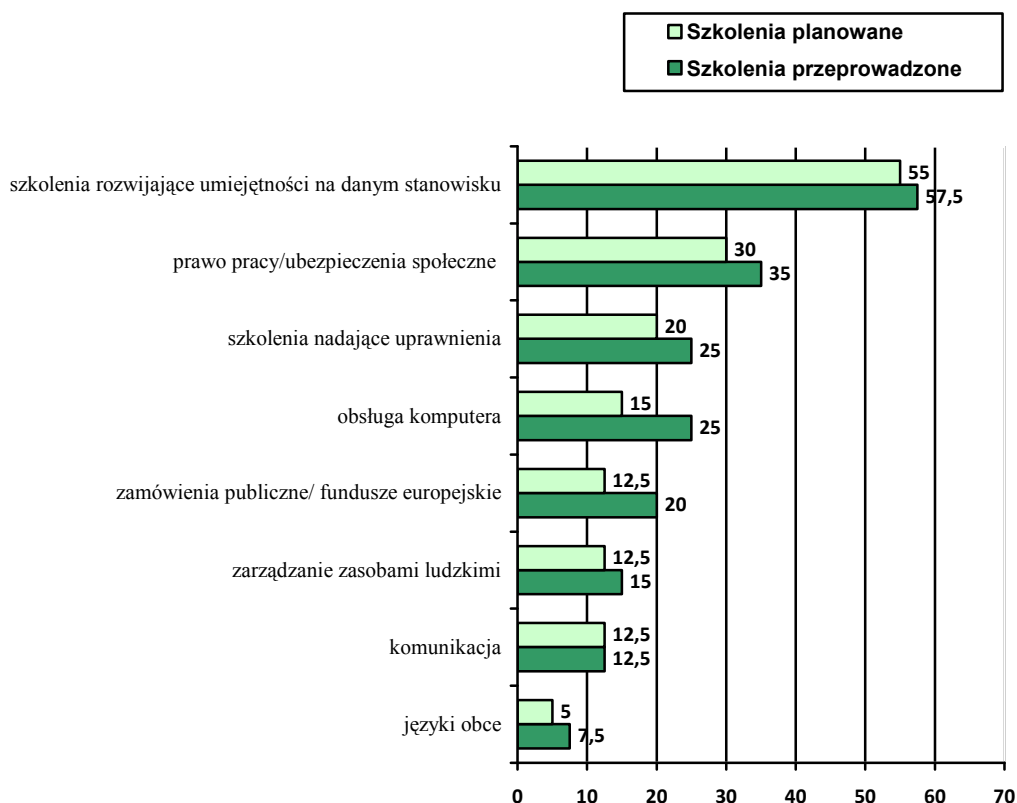
Przedstawiciele badanych podmiotów zapytani o stosowane szkolenia często wymieniali obowiązkowe szkolenia BHP (27,5%).

⁸ Uprawnienia do obsługi obrabiarek sterowanych numerycznie

⁹ Uprawnienia nadawane przez Stowarzyszenie Elektryków Polskich do wykonywania zawodu elektryka

¹⁰ Uprawnienia nadawane kierowcom umożliwiające prowadzenie cysterny z materiałami łatwopalnymi

Wykres 5. Szkolenia przeprowadzane i planowane przez podmioty biorące udział w badaniu (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Na wzrost motywacji, a tym samym rozwój kadr, wpływają również różnego typu dodatki pracownicze. Za takie uznawane jest między innymi dofinansowanie dojazdów do miejsca pracy. Pracodawcy biorący udział w badaniu zostali poproszeni o wskazanie form wsparcia dla osób spoza Rudy Śląskiej. Tylko 30% stosuje takie wsparcie. Wśród stosowanych form przeważa okresowe finansowanie kosztów związanych z dojazdami (66,5%). Pracodawcy akceptują też elastyczne podejście do czasu pracy (50%) oraz, w nielicznych przypadkach, sami zapewniają dojazd do miejsca pracy (16,6%). Głównym powodem, dla którego respondenci nie stosują wsparcia dla osób spoza Rudy Śląskiej jest organizacja dojazdu do pracy przez samych pracowników (jeżdżą własnymi samochodami, komunikacją miejską, itp.). Zdarza się, że pracownicy dowożą się wzajemnie lub żaden z nich nie mieszka poza Rudą Śląską.

Z powyższego opisu sytuacji kadrowej oraz planów związanych z zatrudnionymi pracownikami wynika, że najkorzystniejszą sytuację na rynku pracy mają kobiety i osoby po 50 roku życia - te dwie grupy są najczęściej zatrudniane. Pracodawcy z nimi wiążą również najbliższe plany zatrudnienia. O wiele bardziej niepokojąca jest sytuacja osób niepełnosprawnych. Są grupą nie chętnie zatrudnianą, bez perspektyw na zatrudnienie, ponieważ pracodawcy z różnych względów nie przewidują dla nich stanowisk pracy.

Analizowana sytuacja kadrowa pokazuje również, że korzystanie z usług Urzędu Pracy jest jednym z najskuteczniejszych sposobów rekrutacji pracowników. Najpopularniejszą formą rekrutacji jest rekomendacja znajomych, co może wskazywać na słabe wykorzystywanie potencjału podmiotów zajmujących się profesjonalnym pozyskiwaniem i doбором kadr (np. agencje zatrudnienia). Godne podkreślenia jest podejście badanych podmiotów do rozwoju pracowników. Przeprowadzane szkolenia i plany przyszłych szkoleń świadczą o dużej świadomości konieczności inwestycji w kadry.

6. Grupy objęte badaniem w opinii pracodawców

Zaprezentowane poniżej wyniki obejmują ocenę przygotowania kobiet, niepełnosprawnych i osób po 50 roku życia pod względem wymienionych cech i umiejętności oraz opinie pracodawców na temat form wsparcia skierowanych do poszczególnych grup objętych badaniem.

Wśród oceniających przygotowanie grup objętych badaniem, niektórzy respondenci nie potrafili dostosować ocen do konkretnych grup. Tylko 27,5% dostrzegło różnice pomiędzy wszystkimi badanymi grupami; 22,5% nie potrafiło ocenić niepełnosprawnych (powodem było nie zatrudnianie takich osób), 35% respondentów nie potrafiło dostrzec różnic w ocenie między kobietami i osobami niepełnosprawnymi, a 7,5% nie dostrzegało różnic między grupą kobiet i osób po 50 roku życia. Wśród badanych była również grupa respondentów, którzy nie dostrzegali różnic między wszystkimi grupami objętymi badaniem (7,5%). Poniższa analiza zawiera procentowe zestawienie ocen w stosunku do wszystkich respondentów biorących udział w badaniu.

Podobnie są przedstawiane wyniki dotyczące idei stosowania form wsparcia skierowanych do poszczególnych grup objętych badaniem. W tym pytaniu również tylko niektórzy respondenci potrafili wskazać odrębne oceny idei stosowania form wsparcia dla każdej z grup (37,5%). Reszta badanych, albo nie zauważała różnicy w idei stosowania wymienionych form wsparcia dla każdej z grup (25%), czy też nie potrafiła się ustosunkować do oceny idei wsparcia grupy niepełnosprawnych (17,5%), lub też nie widziała różnicy w ocenie idei stosowania form wsparcia między poszczególnymi grupami objętymi badaniem (brak różnicy: kobiety i osoby niepełnosprawne - 15%, kobiety i osoby po 50 roku życia - 5%).

Respondenci zapytani o dodatkowe kwalifikacje już zatrudnionych osób, z grup objętych badaniem, najchętniej wypowiadali się nie stosując podziału na poszczególne grupy. Aż 62,5% badanych podmiotów wymieniło takie kwalifikacje. Najczęściej były one związane z konkretnymi stanowiskami danej branży, jak np. tłumacz, uprawnienia budowlane itp. Wśród wymienianych najpopularniejszymi kwalifikacjami wśród wszystkich badanych grup

są uprawnienia SEP i prawo jazdy (20% posiadających dodatkowe kwalifikacje). Niektórzy respondenci udzielili odpowiedzi z rozróżnieniem grupy kobiet. Wśród kwalifikacji kobiet znalazły się: tytuł inspektora BHP i PPOŻ, wózki widłowe i technik radiolog.

6 a) Bezrobotne kobiety

Pierwszą opisywaną grupą są kobiety. Jest to grupa, która nadal ma największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Dotyczy to zarówno młodych kobiet, gdzie nadal istnieje obawa częstych absencji z powodu macierzyństwa, ale też kobiet starszych. Tu z kolei występują problemy związane z przystosowaniem do ciągle zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Poniższe dane przedstawiają opinie naszych respondentów.

Bezrobotne kobiety zostały ocenione bardzo pozytywnie pod względem cech i umiejętności pracowniczych. Na 17 badanych cech, przy 16 przeważają oceny dobre lub bardzo dobre (przy skali: bardzo słabo, słabo, średnio, dobrze i bardzo dobrze). W jednym przypadku (cecha: chęć rywalizacji) tyle samo badanych podmiotów oceniło ją średnio i dobrze (32,5% badanych).

Najlepiej ocenioną cechą jest obowiązkowość i pracowitość. Obie zostały ocenione dobrze i bardzo dobrze przez 90% respondentów, z przewagą oceny dobrej (60%). Kolejnymi wysoko ocenionymi cechami są: punktualność (87,5% ocen dobrych i bardzo dobrych; jeden badany ocenił ją jako słabą) i komunikatywność (85% dobrych i bardzo dobrych) oraz umiejętność pracy zespołowej i ambicja (obie cechy uzyskały 75% ocen dobrych i bardzo dobrych).

Najsłabiej ocenionymi przez respondentów umiejętnościami potrzebnymi do pracy są: szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa; radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami oraz dyspozycyjność. Warto nadmienić, że wszystkie trzy, mimo iż zostały ocenione przez 20% respondentów słabo lub bardzo słabo, otrzymały także znaczny odsetek ocen dobrych i bardzo dobrych (dyspozycyjność została oceniona przez 52,5% badanych dobrze i bardzo dobrze; radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami przez 47,5%, a szukanie nowych rozwiązań i inicjatywa przez 45% badanych). Szczegółowy rozkład ocen poszczególnych cech przedstawia tabela nr 6.

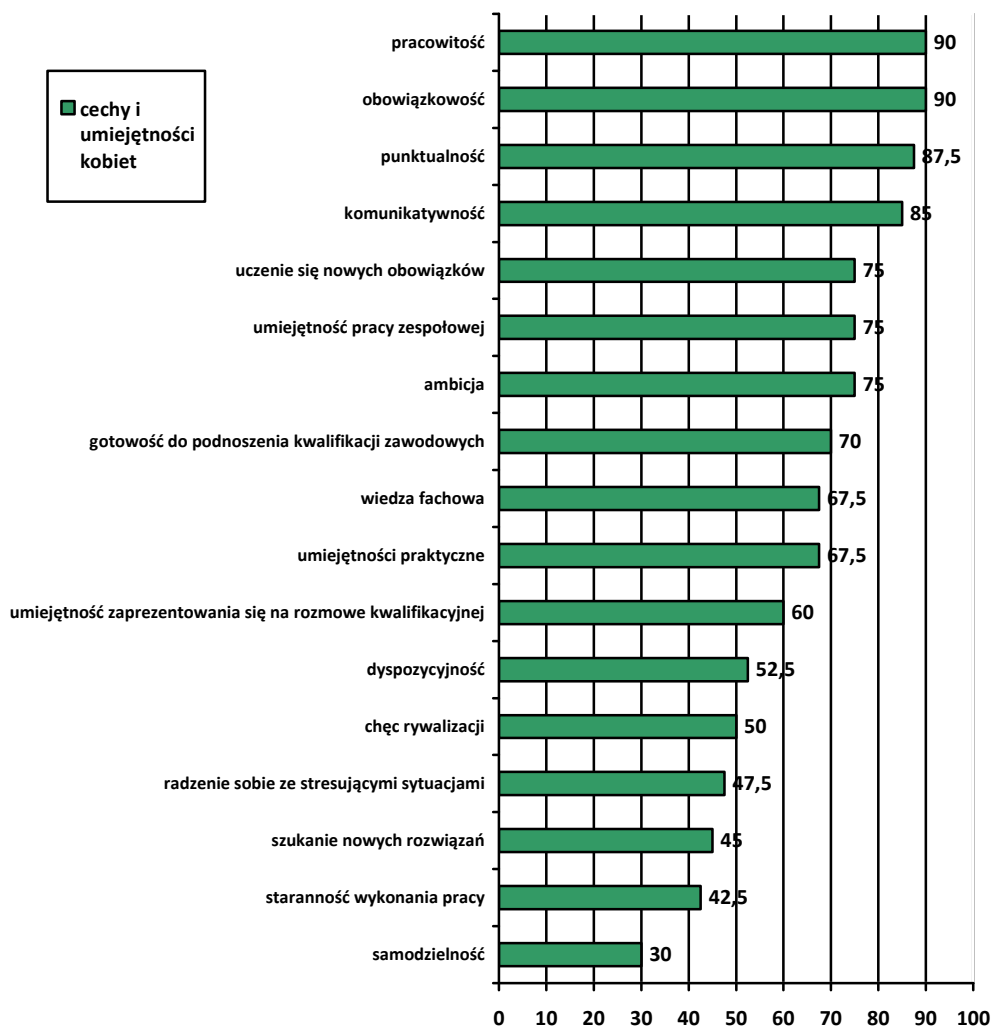
Tabela 6. Ocena przygotowania do pracy kobiet pod względem wybranych cech i umiejętności (w %)

<i>KOBIETY</i>						
<i>Jak ogólnie ocenia Pani/Pan przygotowanie kobiet do wykonywania pracy pod względem wymienionych w poniższej tabeli cech i umiejętności? (%)</i>						
Lp.	Cecha/umiejętność	Bardzo słabo	słabo	średnio	dobrze	Bardzo dobrze
1	Wiedza fachowa	-	5,0	27,5	52,5	15,0
2	Umiejętności praktyczne	-	-	7,5	47,5	20,0
3	Uczenie się nowych obowiązków	-	2,5	22,5	45,0	30,0
4	Staranność wykonania pracy	-	-	7,5	10,0	32,5
5	Obowiązkowość	-	-	7,5	60,0	30,0
6	Punktualność	-	2,5	10,0	55,0	32,5
7	Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	-	20,0	32,5	37,5	10,0
8	Umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	-	17,5	7,5	55,0	5,0
9	Umiejętność pracy zespołowej	-	-	7,5	52,5	22,5
10	Gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	-	10,0	20,0	47,5	22,5
11	Ambicja	-	5,0	20,0	52,5	22,5
12	Chęć rywalizacji	2,5	12,5	32,5	32,5	17,5
13	Komunikatywność	-	-	15,0	62,5	22,5
14	Pracowitość	-	-	7,5	60,0	30,0
15	Szukanie nowych, rozwiązań, inicjatywa	5,0	15,0	35,0	32,5	12,5
16	Samodzielność	5,0	-	27,5	10,0	20,0
17	Dyspozycyjność	-	20,0	22,5	40,0	12,5

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż nie wszyscy ankietowani potrafili podać swoją ocenę do wszystkich cech.

Wykres 6. Ranking cech i umiejętności kobiet świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Respondenci zostali poproszeni także o wskazanie zalet kobiet pracujących w ich otoczeniu, a także o wskazanie obaw związanych z zatrudnieniem kobiet. Do najczęściej wymienianych zalet należą: dokładność i sumienność (50%), pracowitość (47,5%) oraz obowiązkowość (37,5%). Zaletami kobiet w opinii respondentów są również: komunikatywność (12,5%), odpowiedzialność (10%), dobra organizacja pracy (10%) oraz zdyscyplinowanie (7,5%). Pracodawcy wymieniali również punktualność, odporność na stres, umiejętność pracy w zespole, pomysłowość oraz chęć poszerzania wiedzy jako zalety zatrudnionych przez siebie kobiet. Większość pracodawców nie miała obaw związanych z zatrudnianiem kobiet (67,5%). W opinii pozostałych,

najczęściej wymienianą obawą jest macierzyństwo/posiadanie dzieci (15%) oraz związana z tym mniejsza dyspozycyjność (10%).

Badani respondenci zostali zapytani również o ocenę idei stosowania różnych form wsparcia skierowanych do kobiet. Respondenci mieli wypowiedzieć się na poziomie teoretycznym – nie odnosząc ocenianych form do własnej działalności. Wszystkie formy wsparcia skierowane do kobiet, wymienione w pytaniu, zostały ocenione bardzo wysoko. Na 8 podanych form, 4 zostały ocenione wysoko lub bardzo wysoko przez ponad 80% badanych. Pozostałe 4 formy również zostały ocenione pozytywnie – ponad 60% wskazało ocenę wysoką lub bardzo wysoką. Najwyżej ocenioną formą wsparcia skierowaną do kobiet było wspieranie zatrudnienia kobiet przez formy subsydiowanego zatrudnienia (90% badanych oceniło tą formę wysoko lub bardzo wysoko). Również pozytywnie zostało ocenione wspieranie dostępu kobiet do edukacji (studia, studia podyplomowe, szkolenia zawodowe i interpersonalne) – 85% respondentów oceniło tę formę wysoko lub bardzo wysoko. Najwięcej ocen niskich otrzymało promowanie elastycznych form zatrudnienia i zapewnienie opieki nad dziećmi (7,5% ocen niskich i bardzo niskich). Obie formy zostały jednocześnie ocenione wysoko lub bardzo wysoko przez kolejno - 80% i 75% badanych. Formą wsparcia skierowaną do kobiet, która przysporzyła najwięcej trudności z oceną było wspieranie przedsiębiorczości kobiet poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej (25% respondentów zapytanych o ocenę tej formy wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”). Szczegółowy rozkład ocen zawiera tabela nr 7.

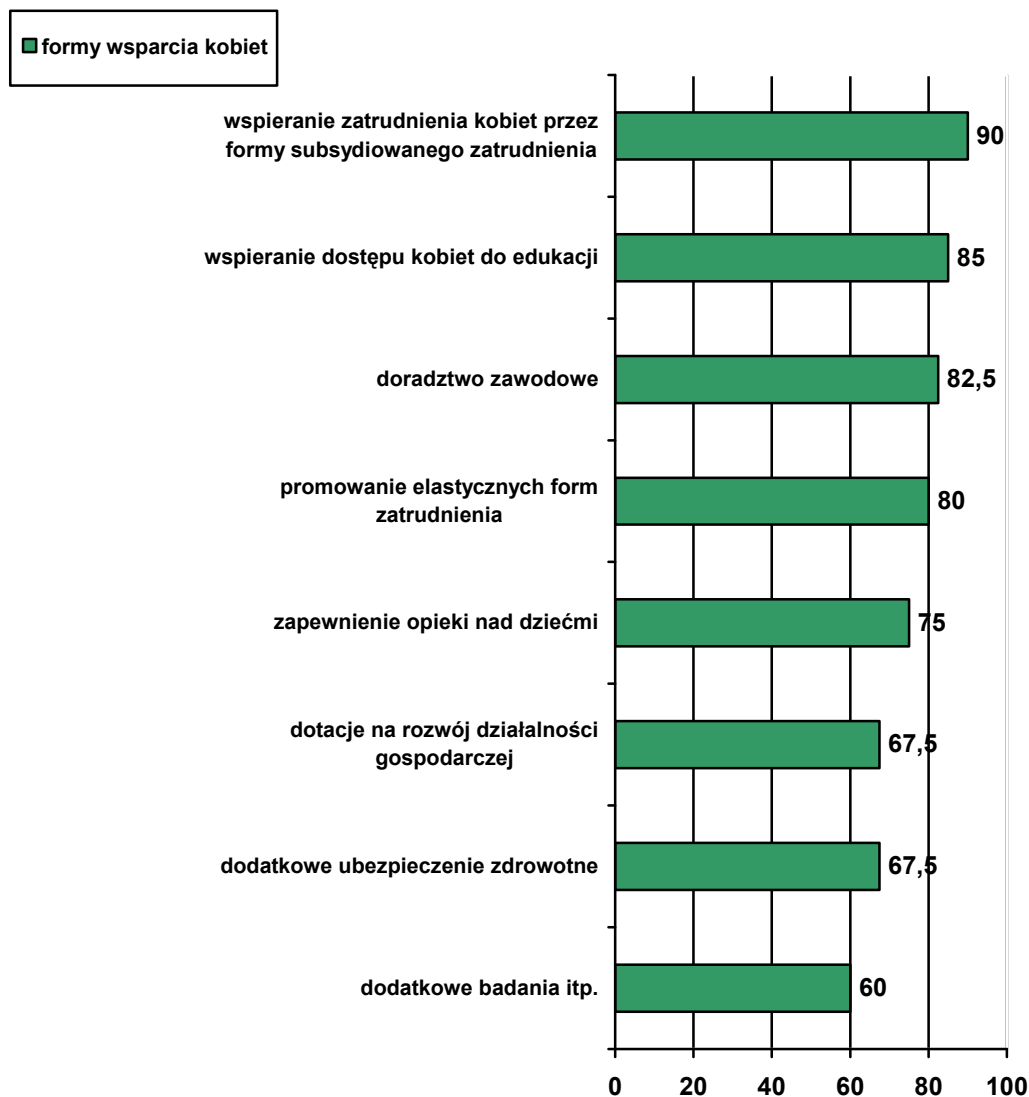
Tabela 7. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do kobiet (w %)

<i>KOBIETY</i>						
<i>Jak ocenia Pani/Pan ideę stosowania wymienionych poniżej form wsparcia skierowanych do kobiet? (%)</i>						
Lp.	Forma wsparcia	Bardzo nisko	nisko	średnio	wysoko	Bardzo wysoko
1	Doradztwo zawodowe zarówno to z PUP, jak i organizowane przez firmy zewnętrzne	2,5	-	5,0	27,5	55,0
2	Wspieranie dostępu kobiet do edukacji (studia, studia podyplomowe, szkolenia zawodowe i interpersonalne)	-	2,5	12,5	32,5	52,5
3	Promowanie elastycznych form zatrudnienia	2,5	5,0	7,5	27,5	52,5
4	Wspieranie zatrudnienia kobiet przez formy subsydiowanego zatrudnienia	-	-	7,5	40,0	50,0
5	Wspieranie przedsiębiorczości kobiet poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej	-	-	7,5	35,0	32,5
6	Zapewnienie opieki nad dziećmi	5,0	2,5	2,5	40,0	35,0
7	Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	2,5	-	10,0	37,5	30,0
8	Dodatkowe badania, szczepienia ochronne, korzystanie z rehabilitacji	-	-	2,5	25,0	35,0

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż nie wszyscy ankietowani potrafili podać swoją ocenę do wszystkich form wsparcia.

Wykres 7. Ranking form wsparcia skierowanych do kobiet (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Mimo tak wysokich ocen powyższych form wsparcia, z wypowiedzi respondentów wynika, że lokalni przedsiębiorcy niechętnie stosują jakiegokolwiek mechanizmy wsparcia skierowane do kobiet. Tylko 12,5% badanych odpowiedziało, że takie formy są raczej lub zdecydowanie stosowane. Wśród uzasadnień pojawiały się takie formy wsparcia jak żłobki przyzakładowe, badania dla kobiet, karnety na basen lub aerobik, skrócony lub ruchomy czas pracy. Niektórzy respondenci podkreślali w swoich wypowiedziach, że formy wsparcia dla kobiet są domeną przede wszystkim dużych koncernów, ponieważ

one posiadają środki na ten cel. Wśród 22,5% odpowiedzi negatywnych (zdecydowanie nie lub raczej nie), najczęściej uzasadnieniem były wysokie koszty takiego wsparcia. Szczególnie mali przedsiębiorcy nie mogą sobie na to pozwolić. Pojawiły się też ostre słowa krytyki, iż pracodawcy chętniej szukają oszczędności zamiast form wsparcia dla kobiet. Kobiety w opinii niektórych są mało dyspozycyjne, co też jest kosztem dla pracodawcy. Aż 65% respondentów nie potrafiło ustosunkować się do tego pytania.

Szerokie poparcie dla idei stosowania form wsparcia skierowanych do kobiet zaprezentowane powyżej, ma małe odzwierciedlenie w praktyce. Respondenci zapytani o stosowanie elastycznych form zatrudnienia¹¹ w 52,5% odpowiedzieli, że nie stosują takich form. Pozostali najchętniej stosują ruchomy czas pracy (30%). Praca w niepełnym wymiarze godzin i praca z Internetem jest stosowana przez 7,5% badanych, natomiast praca na wezwanie¹² i telepraca¹³ jest stosowana przez 5% badanych. Inne formy, takie jak np. równoważny czas pracy¹⁴, leasing pracowniczy¹⁵, weekendowy czas pracy¹⁶ czy zadaniowy czas pracy¹⁷ są stosowane tylko przez 2,5% respondentów.

Najchętniej stosowanymi innymi formami wsparcia kobiet są pakiety medyczne. Aż 45% respondentów oferuje pomoc medyczną, najczęściej rozumianą jako badania okresowe, dodatkowe badania zdrowotne - również badania specjalistyczne (np. mammografia), turnusy rehabilitacyjne, szczepienia, dofinansowanie do zakupu okularów. Popularną formą wsparcia

¹¹ Nietypowe formy zatrudnienia, które częściowo zastępują typowe zatrudnienie na czas nieokreślony.

¹² Praca jest wykonywana jedynie w czasie, który jest faktycznie wykorzystywany przez pracodawcę, pracownicy poza okresami pracy faktycznie wykonywanej muszą pozostawać stale do dyspozycji pracodawcy na wypadek konieczności jej podjęcia.

¹³ Stałe wykonywanie pracy na odległość od miejsca, gdzie oczekuje się rezultatu pracy i gdzie jest on wykorzystywany. Odbywa się poza kontaktem osobistym z pracodawcą z wykorzystaniem np. telefonu, komputera itp.

¹⁴ Możliwość wydłużenia czasu pracy w pewnych dniach, przy zastosowaniu odpowiednio krótszego czasu pracy w innych dniach. Musi on więc być zrekompensowany krótszą pracą w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy na przestrzeni przyjętego okresu rozliczeniowego.

¹⁵ Specyficzna forma pośrednictwa pracy, która zapewnia pracodawcom możliwość bardzo szybkiego, doraźnego zatrudniania pracowników w zależności od pojawiających się potrzeb personalnych.

¹⁶ Na pisemny wniosek pracownika, można ustalić w umowie o pracę, że praca będzie świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do maksymalnie 12 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca.

¹⁷ Może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Jest on stosowany, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy, organizacją pracy lub miejscem wykonywania pracy.

jest fundusz socjalny (17,5%), w ramach którego dofinansowuje się kolonie i podręczniki dla dzieci pracowników. Wśród innych stosowanych form wsparcia pojawiło się także finansowanie form rekreacji, takich jak basen, aerobik, czy wycieczki integracyjne (10%). Brak stosowania innych form wsparcia zadeklarowało aż 40% respondentów.

Ze względu na specyfikę analizowanej grupy, przedstawiciele podmiotów zostali zapytani o kilka dodatkowych informacji na temat form wsparcia i równości płci. Badanie miało wykazać czy kobiety po urodzeniu dziecka też mogą liczyć na wsparcie ze strony pracodawcy. Najpopularniejszymi formami wsparcia dla kobiet po urodzeniu dziecka są przerwy w pracy na karmienie (85%), praca w niepełnym wymiarze godzin (82,5%) oraz ruchome godziny pracy (65%). Wśród stosowanych form wsparcia kobiet po urodzeniu dziecka są również: praca w domu (w tym praca w domu za pośrednictwem Internetu) – 15% i możliwość pozostawienia dziecka w przykładowym żłobku/przedszkolu (2,5%).

Ciekawe spostrzeżenia na temat badanej grupy przyniosły odpowiedzi dotyczące oceny równości płci na rynku pracy. Aż 52,5% respondentów twierdzi, że kobiety i mężczyźni mają równe szanse na objęcie stanowisk kierowniczych. Niepokojącym pozostaje fakt, że aż 37,5% badanych odpowiedziało, że to mężczyźni mają większe szanse na objęcie stanowisk kierowniczych, a żaden nie wskazał przewagi kobiet w tym względzie. Świadczy to o wciąż aktualnym stereotypowym podejściu do zatrudnienia mężczyzn i kobiet. Przywoływane wcześniej wyniki badań mogą wskazywać na pozytywną tendencję do jego zwalczania - 72,5% respondentów zatrudniających kobiety, powierza im stanowiska kierownicze.

Kobiety są najczęściej i najchętniej zatrudnianą przez respondentów grupą pracowników spośród wszystkich 3 grup objętych badaniem. Dotyczy to zarówno kobiet młodych, jak i w starszym wieku. Pracodawcy u swoich pracowników cenią sobie przede wszystkim pracowitość, sumienność, obowiązkowość. Podkreślają również, że kobiety z większym zaangażowaniem podchodzą do wykonywania swoich obowiązków, co odróżnia je od mężczyzn: „kobiety są bardziej obowiązkowe niż mężczyźni, lepiej przykładają się

do swojej pracy”¹⁸. Pojawiały się również pozytywne opinie na temat pracy starszych kobiet: „panie dojrzałe wykazują się większymi zaletami niż młode - takimi jak obowiązkowość, sumienność, lepiej prezentują się niż te młodsze, które dopiero co wkraczają na rynek pracy”¹⁹. Jedyną obawą, z którą przejawia większość pracodawców dotyczy młodych kobiet i związana jest z częstszymi absencjami w pracy spowodowanymi macierzyństwem.

Umiejętność łączenia spraw zawodowych z rodzinnymi, wykorzystywana później w pracy przez kobiety, sprawiła, że są one postrzegane przez pracodawców jako osoby, które potrafią odnaleźć się na każdym stanowisku. Ponadto wysokie kwalifikacje i cechy osobiste kobiet spowodowały, że są oceniane przez respondentów bardzo dobrze. Respondenci dostrzegają w kobietach dobrych pracowników i chętnie je zatrudniają.

¹⁸ Wypowiedź respondenta.

¹⁹ Wypowiedź respondenta.

6 b) Bezrobotne osoby niepełnosprawne

Drugą grupą objętą badaniem potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania szczególnych kategorii osób bezrobotnych są osoby niepełnosprawne.

Niepełnosprawność, rozumiana jako długotrwały stan, w którym występują pewne ograniczenia w prawidłowym funkcjonowaniu człowieka, jest jednym z powodów występowania zjawiska wykluczenia społecznego. Niepełnosprawność spowodowana jest obniżeniem sprawności funkcji fizycznych lub psychicznych.

Z niepełnosprawnością fizyczną wiąże się zazwyczaj tak zwana niepełnosprawność społeczna, czyli niemożność pełnego funkcjonowania w społeczeństwie oraz wszelkie problemy związane z ochroną zdrowia i dostępem do tejże ochrony. Niepełnosprawność społeczna jest w dużej mierze wyznaczona przez warunki jakie społeczeństwo zapewnia osobom niepełnosprawnym – takim jak przysposobienie transportu, funkcjonowanie instytucji ochrony zdrowia, czy budownictwa dla osób niepełnosprawnych. W efekcie może nastąpić znaczne ograniczenie, a nawet wyeliminowanie jednostki z funkcjonowania w społeczeństwie, jej zamknięcie na świat zewnętrzny, zaburzenia psychiczne, a także nietolerancja zdrowej części społeczeństwa. Mówiąc obrazowo, to społeczeństwo określa kto i w jaki sposób jest niepełnosprawny²⁰. Dlatego też, osoby te potrzebują szczególnego wsparcia, aby mogły odnaleźć się na współczesnym rynku pracy.

Badani przedsiębiorcy, zapytani o przygotowanie analizowanej grupy do wykonywania pracy, ocenili osoby niepełnosprawne jako dobrze przygotowane do wykonywania swoich obowiązków. W 5-stopniowej skali ocen (bardzo słabo, słabo, średnio, dobrze, bardzo dobrze) na 17 badanych cech aż w 14 przypadkach przeważają oceny dobre, w 2 przypadkach oceny bardzo dobre i średnie, natomiast jedna cecha (chęć rywalizacji) oceniona została w równym stopniu przez respondentów jako średnio i dobrze.

²⁰ Zespół Projektowy firmy *Nowe Motywacje Sp. z o.o.* w składzie: Maciej Głogowski, Tomasz Dąbrowski, Paulina Małecka, Joanna Zwolińska, Wojciech Bednarek, *Raport z realizacji projektu „Gmina Grajewo-integracja przeciw wykluczeniu”*, wrzesień 2008

Spośród wszystkich zaproponowanych cech i umiejętności przedsiębiorcy najbardziej u osób niepełnosprawnych cenią uczenie się nowych obowiązków i obowiązkowość – te cechy zostały ocenione jako dobre przez 20%, a bardzo dobre przez 10% (uczenie się nowych obowiązków) i 15% (obowiązkowość) badanych. Staranność wykonywania pracy oceniona została równie wysoko, bo przez 32,5% respondentów, w tym przez 15% dobrze, a przez 17,5% bardzo dobrze. Ambicja, cecha, która równie często pojawia się w opiniach pracodawców, oceniona została w 22,5% dobrze i w 12,5% średnio. Kolejną ocenianą cechą jest komunikatywność. Wydawać by się mogło, że nie jest ona zbyt mocną stroną osób niepełnosprawnych, a jednak respondenci oceniają ją w 22,5% jako cechę dobrą, a w 2,5% jako bardzo dobrą.

Jeśli chodzi o wiedzę fachową i umiejętności praktyczne, to pracodawcy również pozytywnie odnoszą się do tych cech. Pierwsza z nich dobrze oceniona została przez 17,5%, a średnio przez 15%, natomiast druga otrzymała ocenę dobrą od 20% i ocenę średnią od 12,5% ankietowanych. Dyspozycyjność w opiniach przedsiębiorców również wypadła zadowalająco, ponieważ 7,5% oceniło ją bardzo dobrze, a 20% z nich dobrze. Punktualność to ważna zaleta osób niepełnosprawnych. Została ona oceniona dobrze przez 17,5% i średnio przez 12,5% respondentów. Podobnie badani ocenili samodzielność - 15% ankietowanych ocenia ją u swoich pracowników jako cechę dobrą i 12,5% jako średnią. Umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej ceni sobie 15% respondentów (została oceniona dobrze), a 12,5% oceniło ją średnio, natomiast chęć rywalizacji podzieliła respondentów - jednocześnie dobrze i średnio oceniło ją po 12,5% badanych. Nieco gorzej zostało ocenione szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań - średnio przez 12,5% i słabo przez 10% respondentów. Ciekawie przedstawiają się oceny takich umiejętności jak: praca zespołowa, gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz pracowitość, ponieważ ocenione zostały przez respondentów w trójnasób to znaczy nie tylko dobrze, ale też średnio i bardzo dobrze. Procentowo wyniki przedstawiają się następująco: umiejętność pracy zespołowej: dobrze – 27,5%, średnio oraz bardzo dobrze po 5%; gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych: dobrze – 20%, średnio oraz bardzo

dobrze po 7,5%; pracowitość: dobrze – 22,5%, średnio oraz bardzo dobrze po 7,5%.

Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami również zostało ocenione różnorodnie przez przedsiębiorców, ponieważ dobrze oceniło ją 15% z nich, ale średnio i słabo po 10%. Rozkład wszystkich ocen prezentuje tabela 8.

Tabela 8. Ocena przygotowania do pracy osób niepełnosprawnych pod względem wybranych cech i umiejętności (w %)

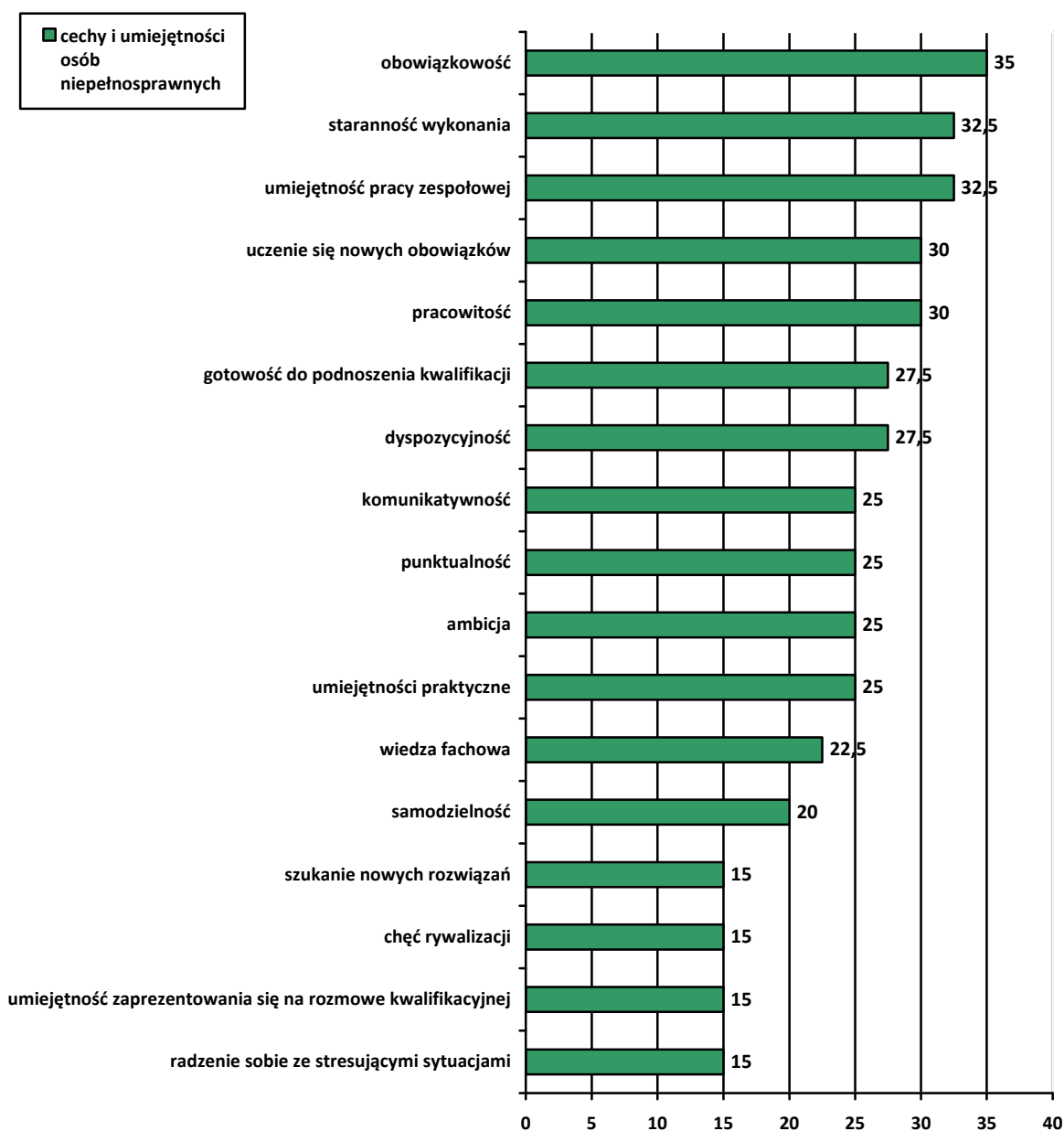
OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE						
<i>Jak ogólnie ocenia Pani/Pan przygotowanie osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy pod względem wymienionych w poniższej tabeli cech i umiejętności? (%)</i>						
Lp.	Cecha/umiejętność	Bardzo słabo	słabo	średnio	dobrze	Bardzo dobrze
1	Wiedza fachowa	-	-	15,0	17,5	5,0
2	Umiejętności praktyczne	-	-	12,5	20,0	5,0
3	Uczenie się nowych obowiązków	-	-	7,5	20,0	10,0
4	Staranność wykonania pracy	-	-	5,0	15,0	17,5
5	Obowiązkowość	-	-	5,0	20,0	15,0
6	Punktualność	-	-	12,5	17,5	7,5
7	Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	-	10,0	10,0	15,0	-
8	Umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	-	10,0	12,5	15,0	-
9	Umiejętność pracy zespołowej	-	-	5,0	27,5	5,0
10	Gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	-	2,5	7,5	20,0	7,5
11	Ambicja	-	-	12,5	22,5	2,5
12	Chęć rywalizacji	-	10,0	12,5	12,5	2,5
13	Komunikatywność	-	2,5	10,0	22,5	2,5
14	Pracowitość	-	-	7,5	22,5	7,5
15	Szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań,	-	10,0	12,5	7,5	7,5

	inicjatywa					
16	Samodzielność	-	5,0	12,5	15,0	5,0
17	Dyspozycyjność	-	2,5	2,5	20,0	7,5

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż nie wszyscy ankietowani potrafili podać swoją ocenę do wszystkich cech.

Wykres 8. Ranking cech i umiejętności osób niepełnosprawnych świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

W kolejnym pytaniu pracodawcy poproszeni zostali o ocenę idei form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych. W 6-stopniowej skali (bardzo nisko, nisko, średnio, wysoko, bardzo wysoko, trudno powiedzieć), na 9 zaproponowanych form wsparcia, w 3 przypadkach dominują oceny bardzo wysokie, w kolejnych 3 oceny wysokie, a w pozostałych 3 przypadkach zarówno oceny bardzo wysokie i wysokie. Wynika z tego, że wprowadzenie i zastosowanie takich form pomocy osobom niepełnosprawnym jest bardzo dobrym pomysłem i cieszy się uznaniem wśród pracodawców. Szersze wyniki prezentują się następująco. Idea, która najczęściej powtarzała się w odpowiedziach, w związku z czym została najlepiej oceniona przez respondentów, to wspieranie zatrudnienia przez formy subsydiowanego zatrudnienia (jednocześnie ocenę wysoką i bardzo wysoką wystawiło jej po 20% - duża w tym zasługa urzędów pracy). Kolejną bardzo dobrze ocenioną przez pracodawców ideą jest doradztwo zawodowe oraz promowanie elastycznych form zatrudnienia. Co ciekawe, 17,5% respondentów oceniło oba pomysły w ten sam sposób - wysoko i bardzo wysoko. Dostosowanie stanowiska pracy również znalazło aprobatę wśród znacznej rzeszy respondentów (27,5% - ocena bardzo wysoka; 7,5% - ocena wysoka).

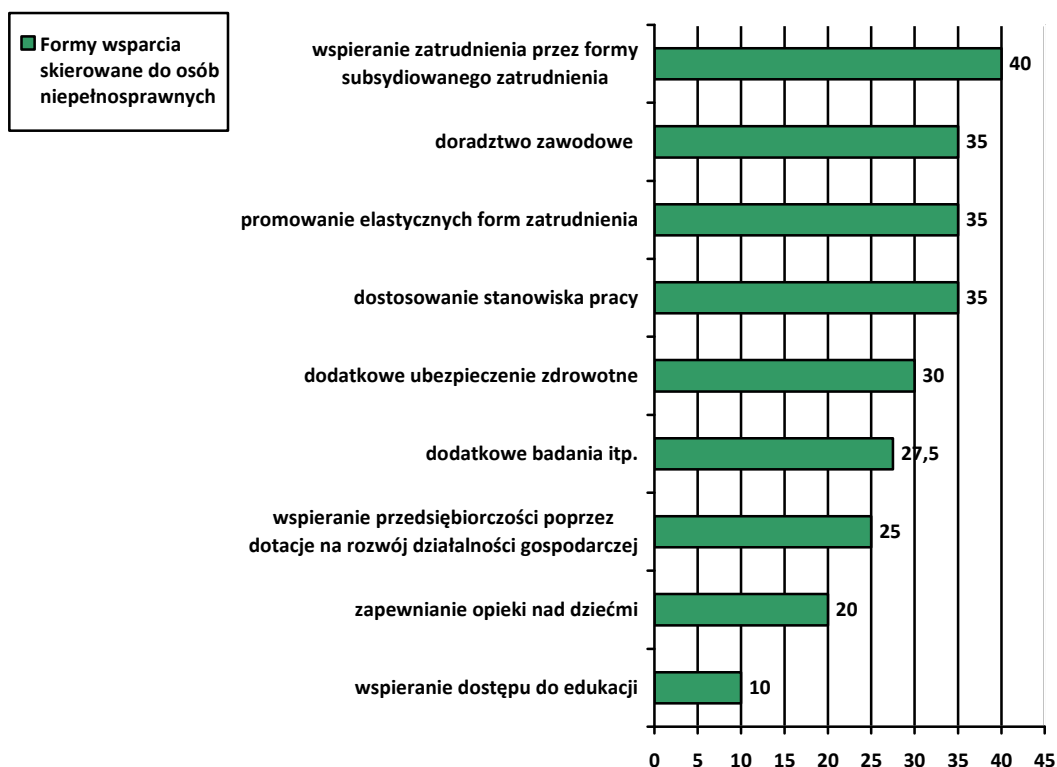
Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne to również zdaniem badanych zachęcająca forma wsparcia oceniona bardzo wysoko przez 20%, a wysoko przez 10% ankietowanych. Podobnie ocenione zostały dodatkowe badania, szczepienia ochronne i korzystanie z rehabilitacji (bardzo wysoko – 22,5%, wysoko - 5% ankietowanych). Wysoko oceniony został również pomysł wspierania dostępu do edukacji (22,5%). Mniejszym zainteresowaniem wśród pracodawców cieszyły się takie formy jak: wspieranie przedsiębiorczości poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej (ocena wysoka 17,5%, ocena niska 10%) oraz zapewnienie opieki nad dziećmi (15% ocena wysoka; brak zdania w tej kwestii ma 10% badanych). Rozkład wszystkich ocen prezentuje tabela 9.

Tabela 9. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (w %)

<i>OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE</i>						
<i>Jak ocenia Pani/Pan ideę stosowania wymienionych poniżej form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych? (%)</i>						
Lp.	Forma wsparcia	Bardzo nisko	nisko	średnio	wysoko	Bardzo wysoko
1	Doradztwo zawodowe zarówno to z PUP, jak i organizowane przez firmy zewnętrzne	-	-	5,0	17,5	17,5
2	Wspieranie dostępu do edukacji (studia, studia podyplomowe, szkolenia zawodowe i interpersonalne)	-	2,5	10,0	2,5	7,5
3	Promowanie elastycznych form zatrudnienia	-	2,5	5,0	17,5	17,5
4	Wspieranie zatrudnienia przez formy subsydiowanego zatrudnienia	-	2,5	-	20,0	20,0
5	Wspieranie przedsiębiorczości poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej	-	10,0	5,0	17,5	7,5
6	Dostosowanie stanowiska pracy	-	-	5,0	7,5	27,5
7	Zapewnienie opieki nad dziećmi	-	5,0	5,0	15,0	5,0
8	Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne	-	5,0	-	10,0	20,0
9.	Dodatkowe badania, szczepienia ochronne, korzystanie z rehabilitacji	-	-	-	5,0	22,5

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż nie wszyscy ankietowani potrafili podać swoją ocenę do wszystkich form wsparcia.

Wykres 9. Ranking form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Pracodawców spytano również, czy posiadają wiedzę na temat stosowania przez lokalnych przedsiębiorców jakichkolwiek form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych. Spośród wszystkich ankietowanych 37,5% oświadczyło, że słyszało o stosowaniu takich form wsparcia, najczęściej w postaci likwidacji barier architektonicznych; 32,5% respondentów nie posiada w ogóle wiedzy na ten temat. Aż 30% stwierdziło, że nie są stosowane żadne formy wsparcia - tu najczęściej padała odpowiedź, że szczególnie firmy prywatne nie posiadają odpowiednich funduszy na te cele. Z powyższej analizy wynika, że ponad połowa badanych nie ma kontaktu z innymi przedsiębiorcami, a ich wiedza na temat pomocy dla osób niepełnosprawnych jest skąpa.

Najczęściej stosowaną formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest skrócony wymiar czasu pracy. Z deklaracji ankietowanych wynika, iż przyjmuje on formę skróconego dnia, dodatkowego urlopu czy dodatkowych 30 minut przerwy (stosowane przez 10% respondentów). Inne pojawiające się elastyczne formy zatrudnienia to, w pojedynczych przypadkach, stosowanie równoważnego czasu pracy i ruchomego czasu pracy.

Pracodawcy bardzo chętnie stosują inne formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Najczęściej wymieniane, to różnorodne pakiety medyczne np. w postaci badań okresowych, opieki profilaktycznej, bezzwrotnej pomocy na dofinansowanie zakupu lekarstw czy bezpłatnego korzystania z usług specjalistów, korzystanie z funduszy i turnusów rehabilitacyjnych, szczepionki, ubezpieczenia grupowe w razie wypadków losowych. Stosowanie tych form wsparcia deklaruje 30% respondentów. Kolejną formą wsparcia jest fundusz socjalny, istniejący głównie w instytucjach administracji publicznej i wykorzystywany jako swoista zapomoga z tytułu zakupu leków, dodatków na zakup podręczników dla dzieci uboższych pracowników, dofinansowania do wypoczynku dzieci w postaci kolonii, zielonych szkół. Ankietowani również chętnie wspomagają swoich pracowników np. w postaci organizacji wycieczek integracyjnych, karnetów do aquaparku (30% respondentów).

Przedsiębiorcy, w ramach pytania o doświadczenia w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych zapytani zostali o zalety i obawy związane z ich zatrudnianiem.

Wśród zalet, których pracodawcy dostrzegają znacznie więcej w grupie pracowników niepełnosprawnych, dominuje pracowitość, doceniona przez 20% badanych. Kolejną zaletą jest staranność wykonywania obowiązków, doceniona przez 15% ankietowanych, zaraz za tą cechą plasuje się obowiązkowość (12,5% respondentów). Chęć do pracy i sumienność to walory podawane jednocześnie przez 7,5%. Pracodawcy dostrzegają i doceniają w swoich pracownikach również lojalność, otwartość na ludzi. Wśród ankietowanych pojawiają się opinie, że osoby niepełnosprawne czują się bardziej docenione, gdy są komuś potrzebne, jak również, że dokładniej przykładają się do wykonywania swoich obowiązków niż pozostali pracownicy.

Respondenci mają nie wiele obaw związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Najczęściej powtarzającą się obawą, w opinii respondentów, jest większa podatność na choroby – tak odpowiedziało 7,5% badanych. Pracodawcy obawiają się również częstych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w związku z tworzeniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (7,5%).

Respondenci zostali poproszeni również o odpowiedź na pytanie, czy adaptowali lokale lub budynki na potrzeby zatrudniania osób

niepełnosprawnych oraz, czy korzystali z zewnętrznych źródeł refundacji części poniesionych na ten cel nakładów. Tylko 27,5% przedsiębiorców odpowiedziało pozytywnie, a jako źródło refundacji najczęściej podawany był Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, z którego usług skorzystało 17,5% pracodawców. Innymi źródłami wymienianymi przez respondentów są fundusze unijne (5%) i miejskie (również 5%). Jeden respondent wskazał również fundusz wojewódzki.

Osoby niepełnosprawne w opinii respondentów są wartościowymi, dobrze wykonującymi swoje obowiązki pracownikami: „pracodawcy często mają opory w zatrudnianiu takich osób, bo często myślą niepełnosprawność fizyczną z intelektualną, gdzie jedno do drugiego ma się nijak”²¹. Niepełnosprawni są postrzegani również jako pracowite, obowiązkowe, sumienne osoby. Wśród badanych pojawiła się opinia, że nie wyróżnia się pracowników niepełnosprawnych - liczy się dobre i umiejętne wykonywanie swoich obowiązków. Osoby niepełnosprawne są postrzegane przez większość respondentów jako bardziej zdeterminowane i lepiej przykładające się do pracy. Cieszą się, że ktoś ich docenił - mają wtedy większe poczucie własnej wartości.

Pracodawcy, którzy zatrudniają w swoich zakładach osoby niepełnosprawne, cenią u nich chęć do pracy, odwagę, przełamywanie własnych niedoskonałości. Niestety zatrudniających tę grupę osób jest nadal zbyt mało. Na niski stopień zatrudniania osób niepełnosprawnych wpływają, co często jest podkreślane przez prywatnych przedsiębiorców, wysokie koszty utrzymania oraz nieprzychylnie przepisy prawne. Niekorzystnie wpływa także niska świadomość społeczna. W opiniach respondentów pojawiła się odważna opinia, że nadal jesteśmy zacofani w tej kwestii w stosunku do krajów zachodu, bo niepełnosprawny nadal się źle kojarzy.

²¹ Wypowiedź respondenta.

6 c) Bezrobotne osoby po 50 roku życia

Ostatnią grupą objętą badaniem potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania szczególnych kategorii osób bezrobotnych są osoby po 50 roku życia. Jak wynika z obserwacji rynku pracy, osoby te ze względu na wolniejszy proces adaptacji mają większe trudności z dostosowaniem się do warunków pracy panujących na rynku, w stosunku do osób młodszych.

Użyte w kwestionariuszu sformułowanie „osoba po 50 roku życia” odnosi się do kobiet, mężczyzn i osób niepełnosprawnych, które ukończyły 50 lat i więcej.

Przygotowanie osób po 50 roku życia do wykonywania pracy zostało ocenione przez respondentów jako dobre. W 5 - stopniowej skali ocen (bardzo słabo, słabo, średnio, dobrze, bardzo dobrze) na 17 badanych cech, w 10 przypadkach przeważają oceny dobre, w 2 – bardzo dobre, a w 4 przypadkach oceny średnie. W przypadku jednej cechy – gotowości do podnoszenia kwalifikacji zawodowych - procent respondentów wskazujących na oceny słabe, średnie i dobre był zbliżony.

Pracodawcy najlepiej spośród wszystkich zaproponowanych cech osób po 50 roku życia, ocenili punktualność. Aż 50% badanych oceniło tą cechę dobrze, a 25% - bardzo dobrze. Kolejną bardzo wysoko ocenioną cechą jest pracowitość i obowiązkowość. W obu przypadkach przeważa ocena dobra i bardzo dobra. Pracowitość została oceniona dobrze przez 55% i bardzo dobrze przez 17,5% ankietowanych. Obowiązkowość otrzymała 52,5% ocen dobrych i 20% - bardzo dobrych.

Pracodawcy pozytywnie ocenili również umiejętność pracy zespołowej (ocena dobra – 52,5%; ocena średnia 17,5%). Wiedza fachowa, umiejętności praktyczne oraz staranność wykonywania pracy to również ważne dla respondentów cechy. Wiedza fachowa została oceniona przez 40% badanych jako dobra i 27,5% jako bardzo dobra; umiejętności praktyczne otrzymały 32,5% ocen dobrych i 35% bardzo dobrych. Staranność wykonywania pracy otrzymała aż 52,5% ocen dobrych i 15% bardzo dobrych.

Respondenci ciekawie ocenili dwie cechy: ambicję i komunikatywność. Obie uzyskały aż 42,5% ocen dobrych i 25% ocen średnich. Bardzo wysoko

ocenione zostały: dyspozycyjność (32,5% ocen bardzo dobrych; 27,5% - dobrych; samodzielność (37,5% ocen dobrych, a 22,5% średnich). Cechy osób po 50 roku życia ocenione słabiej, to radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami (35% ocen dobrych i 20% ocen średnich) oraz szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań (ocenione dobrze w 22,5% i średnio w 27,5%). Najslabiej według respondentów osoby po 50 radzą sobie z chęcią rywalizacji (45% ocen średnich, 12,5% ocen słabych) oraz z umiejętnością zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej (37,5% ocen średnich i 20% słabych). Cechą, która oceniona została dość nietypowo jest gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Respondenci ocenili ją w 25% równocześnie słabo, średnio i dobrze. Rozkład wszystkich ocen prezentuje tabela nr 10.

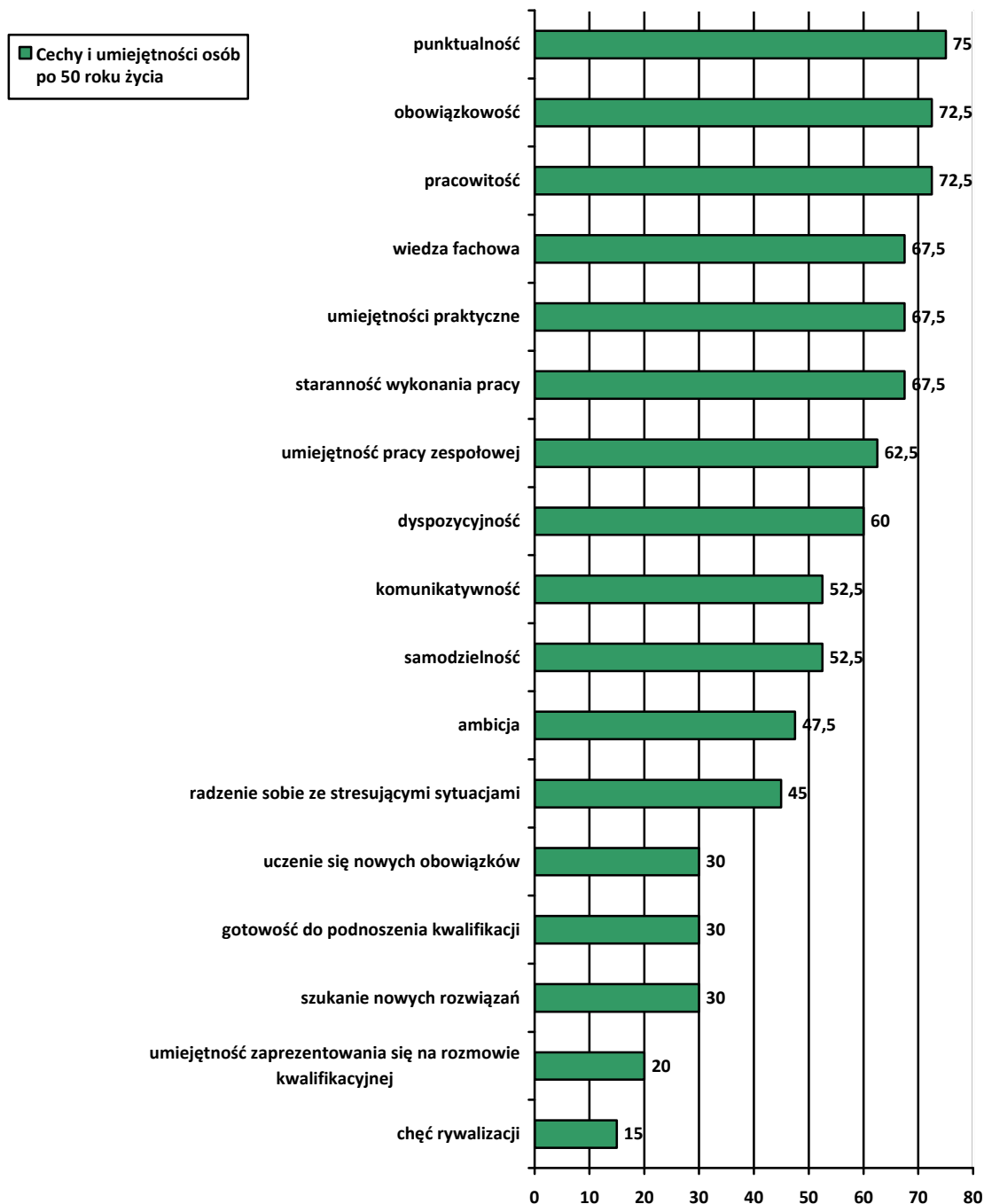
Tabela 10. Ocena przygotowania do pracy osób po 50 roku życia pod względem wybranych cech i umiejętności (w %)

OSOBY PO 50 ROKU ŻYCIA						
<i>Jak ogólnie ocenia Pani/Pan przygotowanie osób po 50 roku życia do wykonywania pracy pod względem wymienionych w poniższej tabeli cech i umiejętności? (%)</i>						
Lp.	Cecha/umiejętność	Bardzo słabo	słabo	średnio	dobrze	Bardzo dobrze
1.	Wiedza fachowa	-	7,5	7,5	40,0	27,5
2.	Umiejętności praktyczne	-	2,5	10,0	32,5	35,0
3.	Uczenie się nowych obowiązków	-	17,5	32,5	25,0	5,0
4.	Staranność wykonania pracy	-	-	12,5	52,5	15,0
5.	Obowiązkowość	-	-	7,5	52,5	20,0
6.	Punktualność	-	-	5,0	50,0	25,0
7.	Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	5,0	10,0	20,0	35,0	10,0
8.	Umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	5,0	20,0	37,5	17,5	2,5
9.	Umiejętność pracy zespołowej	-	-	17,5	52,5	10,0
10.	Gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	-	25,0	25,0	25,0	5,0
11.	Ambicja	-	7,5	25,0	42,5	5,0
12.	Chęć rywalizacji	7,5	12,5	45,0	10,0	5,0
13.	Komunikatywność	-	2,5	25,0	42,5	10,0
14.	Pracowitość	-	-	7,5	55,0	17,5
15.	Szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa	10,0	12,5	27,5	22,5	7,5
16.	Samodzielność	-	5,0	22,5	37,5	15,0
17.	Dyspozycyjność	2,5	-	7,5	27,5	32,5

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż nie wszyscy ankietowani potrafili podać swoją ocenę do wszystkich cech.

Wykres 10. Ranking cech i umiejętności osób po 50 roku życia świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Pracodawcy poproszeni zostali również o ocenę idei form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia. W 6-stopniowej skali ocen (bardzo nisko, nisko, średnio, wysoko, bardzo wysoko, trudno powiedzieć) na 9 zaproponowanych form wsparcia w 3 przypadkach przeważały oceny

bardzo wysokie, w 2 wysokie, w 1 przypadku dominowała ocena średnia, w 2 przypadkach zbiegły się oceny średnie i wysokie. Wynika z tego, że sam pomysł wprowadzenia i zastosowania takich form pomocy dla osób po 50 jest dość pozytywnie oceniany i cieszy się dobrą opinią wśród pracodawców.

Szczególnie przypadła do gustu respondentom idea wspieranie zatrudnienia przez formy subsydiowanego zatrudnienia. Ta forma pomocy udzielana jest przez urzędy pracy szczególnie tym osobom, które znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Formy subsydiowanego zatrudnienia zostały oceniona wysoko przez 32,5% i bardzo wysoko przez 25% respondentów. Drugą dobrze ocenioną przez przedsiębiorców ideą wsparcia są dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne (ocena bardzo wysoka - 30% i wysoka - 17,5% badanych). Równie dobrze są postrzegane wśród ankietowanych dodatkowe badania, szczepienia ochronne i korzystanie z rehabilitacji (ocena wysoka - 12,5% i bardzo wysoka - 20%). Kolejna forma - wspieranie przedsiębiorczości przez dotacje na rozwój działalności gospodarczej - to 22,5% ocen wysokich i 25% ocen średnich. Dostosowanie stanowiska pracy średnio oceniło 22,5% respondentów i tyle samo wystawiło ocenę wysoką. Podobnie oceniono wspieranie dostępu do edukacji - 20% ocen średnich i tyle samo wysokich.

Najmniejszą popularność wśród przedsiębiorców zdobył pomysł zapewnienia opieki nad dziećmi - tylko 20% oceniło ją średnio, a aż 20% badanych nie miało zdania na ten temat. Bardzo pozytywnie została oceniona idea stosowania doradztwa zawodowego (oceny bardzo wysokie - 37,5%; wysokie i średnie -15%). Rozkład wszystkich ocen prezentuje tabela 11.

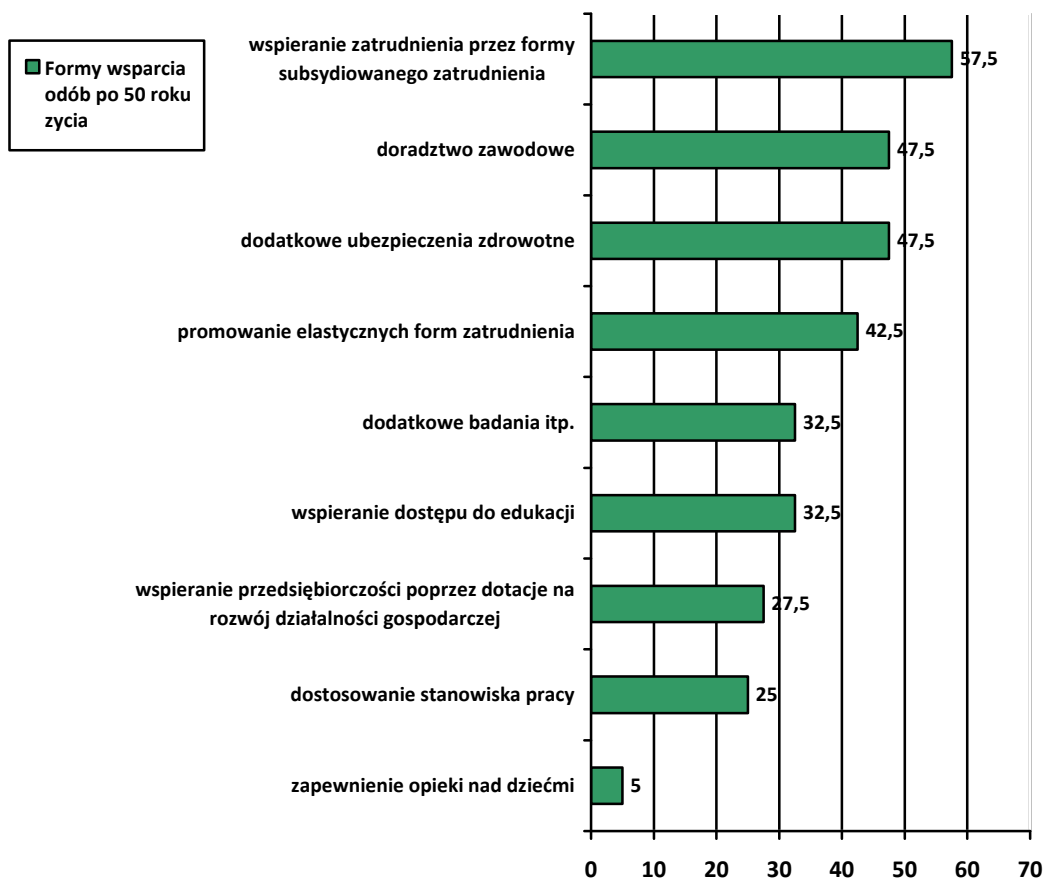
Tabela 11. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (w %)

OSOBY PO 50 ROKU ŻYCIA						
Jak ocenia Pani/Pan ideę stosowania wymienionych poniżej form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia? (%)						
Lp.	Forma wsparcia	Bardzo nisko	nisko	średnio	wysoko	Bardzo wysoko
1	Doradztwo zawodowe zarówno te z PUP, jak i organizowane przez firmy zewnętrzne	-	-	15,0	15,0	37,5
2	Wspieranie dostępu do edukacji (studia, studia podyplomowe, szkolenia zawodowe i interpersonalne)	2,5	12,5	20,0	20,0	12,5
3	Promowanie elastycznych form zatrudnienia	-	12,5	15,0	27,5	15,0
4	Wspieranie zatrudnienia przez formy subsydiowanego zatrudnienia	-	2,5	7,5	32,5	25,0
5	Wspieranie przedsiębiorczości poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej	2,5	7,5	25,0	22,5	5,0
6	Dostosowanie stanowiska pracy	-	5,0	22,5	22,5	2,5
7	Zapewnienie opieki nad dziećmi	12,5	12,5	20,0	2,5	2,5
8	Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne	-	2,5	7,5	17,5	30,0
9	Dodatkowe badania, szczepienia ochronne, korzystanie z rehabilitacji	-	-	2,5	12,5	20,0

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż nie wszyscy ankietowani potrafili podać swoją ocenę do wszystkich form wsparcia.

Wykres 11. Ranking form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)



Pracodawców zapytano również o wiedzę na temat stosowania przez lokalnych przedsiębiorców jakichkolwiek form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia. Aż 62,5% nie posiada takiej wiedzy, dla 30% badanych nie istnieją żadne formy wsparcia, a tylko 7,5% słyszało o stosowaniu przez lokalnych przedsiębiorców wsparcia w stosunku do osób po 50 roku życia. Najczęściej wymienianymi formami pomocy były te, które proponują urzędy pracy – szkolenia, przygotowania zawodowe. Powyższa analiza wyników pozwala stwierdzić, że aż 90% badanych ma małą świadomość funkcjonowania form wsparcia osób po 50 roku życia.

Respondenci zostali zapytani również o elastyczne podejście do zatrudnienia wobec pracowników po 50 roku życia. W przypadku tej grupy osób 20% respondentów przyznało, że stosuje w swoich zakładach ruchomy czas pracy. Pozostali respondenci, w pojedynczych przypadkach, stosują takie elastyczne formy pracy jak: równoważny czas pracy, zadaniowy czas pracy,

weekendowy czas pracy, praca na wezwanie, telepraca, praca z Internetem, niepełny wymiar etatu. Z powyższej analizy wynika, że tylko 37,5% respondentów jest skłonna wspomagać osoby po 50 roku życia poprzez zatrudnienie w postaci nietradycyjnych form zatrudnienia.

Z przeprowadzonych badań wynika, że respondenci bardzo chętnie odnoszą się do innych formy wsparcia dla osób po 50 roku życia. Najchętniej stosowane są różnego rodzaju pakiety medyczne np. w postaci dodatkowych ubezpieczeń, programów zdrowotnych; bezzwrotnego dofinansowania zakupu lekarstw, czy bezpłatnego korzystania z usług lekarskich. Popularne jest finansowanie badań ginekologicznych, mammograficznych, badań tarczycy, szczepionek, ubezpieczeń grupowych w razie wypadków losowych, opieki profilaktycznej, zabiegów oraz turnusów rehabilitacyjnych (47,5% badanych zadeklarowało stosowanie jednej lub więcej z powyższych form). Bardzo często, szczególnie w zakładach państwowych, istniejący fundusz socjalny respondenci (17,5%) wykorzystują jako swoistą zapomogę dla rodzin pracowników o mniejszych dochodach w postaci np. dofinansowania do podręczników dla dzieci, finansowania wypoczynku w postaci kolonii, zielonych szkół. Ankietowani również chętnie wspomagają swoich pracowników poprzez organizację wycieczek integracyjnych, czy finansowania karnetów do aquaparku (5% respondentów). Inne stosowane formy wsparcia, to dodatki stażowe za długoletnią pracę, wynagrodzenia wypłacane zaliczkowo, kursy zawodowe w celu odświeżenia wiedzy czy szkolenia z zakresu zarządzania wiekiem. Te formy preferowało 10% ankietowanych.

Respondenci zostali zapytani o zalety i obawy związane z zatrudnianiem osób powyżej 50 roku życia. Wśród zalet najbardziej cenioną jest doświadczenie. Aż 57,5% badanych oceniło tą cechę pozytywnie. Również wysoko oceniona została pracowitość (45% ocen pozytywnych). Kolejnymi ważnymi cechami są: obowiązkowość (32,5% ocen pozytywnych), sumienność (25%), dyspozycyjność (22,5%). Tyle samo procent respondentów ceni wiedzę fachową i umiejętności praktyczne swoich pracowników. Badani, wśród zalet, wskazali również komunikatywność i otwartość na ludzi (17,5%) i dyscyplinę (10%). Cechy osobowościowe, które cieszą się mniejszą popularnością wśród pracodawców to: rzetelność i odpowiedzialność – po 7,5% oraz lojalność - 5%. W pojedynczych przypadkach przedsiębiorcy wymienili: pomysłowość,

uprzejmość, brak wygórowanych ambicji, umiejętność słuchania, wysoką efektywność, samodzielność w działaniu, umiejętność kierowania ludźmi, dystans do siebie, odporność na stres oraz zdolność analitycznego myślenia.

Wśród obaw związanych z zatrudnianiem osób po 50 roku życia to najczęściej wymienianą jest absencja w pracy związana z problemami zdrowotnymi (25%). Innymi obawami pracodawców są: nieumiejętność przystosowania się do zmian na rynku pracy, strach przed nowościami, ograniczona mobilność (15%). Respondenci obawiają się również złych nawyków z poprzednich miejsc pracy (10%) oraz mniejszej dyspozycyjności związanej z wiekiem (7,5%). Pracodawcy obawiają się również motywów podejmowania pracy przez osoby po 50 roku, od tego bowiem zależy wydajność pracy (5%). Innymi podawanymi obawami są wypalenie zawodowe i nieumiejętność radzenia sobie ze stresem.

Pracodawców poproszono również, aby wypowiedzieli się na temat zawodów i funkcji, jakie pełniły wcześniej osoby po 50 zanim zostały u nich zatrudnione. W większości przypadków (45%) pracodawcy zadeklarowali, że ich pracownicy byli zatrudnieni wcześniej na tych samych stanowiskach, 15% stwierdziło, że pracownicy po 50 roku życia są zatrudnieni w ich zakładzie od samego początku. Tylko 7,5% badanych nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Pozostali respondenci stwierdzili, że pracownicy wykonywali wcześniej inne zawody, niż obecnie. Pracownicy po 50 roku życia najczęściej byli zatrudnieni w administracji i w zawodach pokrewnych jak, np. księgowy, kadrowy, fakturzystka (20% respondentów). Większość osób po 50 roku życia, zatrudnionych w podmiotach reprezentowanych przez respondentów, wcześniej było zatrudnionych w branżach związanych z przemysłem ciężkim, np. w górnictwie (17,5%). Wymieniane są również inne zawody: sprzedawca (12,5%), nauczyciel (10%), elektryk (7,5%) oraz elektrotechnicy, hutnicy, spawacze i piekarze (po 5%). Reszta stanowisk, na których pracowała obecna kadra według respondentów to głównie: magazynier, psycholog, cukiernik, pielęgniarka, stomatolog, wędliniarz, wykrawacz, osoba porządkująca, trener piłki nożnej, kelner, inspektor BHP, elektromonter, specjalista techniczny.

Powyższa analiza wyników pozwala stwierdzić, że osoby po 50 roku życia w opinii respondentów są cennymi pracownikami. Decyduje o tym doświadczenie życiowe, fachowa wiedza i umiejętności praktyczne. Ważną rolę

pełni również dyspozycyjność. Wśród respondentów pojawiła się opinia, że dopiero wtedy gdy osoby są na emeryturze, zwłaszcza wcześniejszej, mogą pomyśleć o sobie i otworzyć własny biznes. Pracodawcy pozytywnie wypowiadali się również na temat lojalności wobec firmy, która obca jest w tych czasach młodemu pokoleniu pracowników.

7. Podsumowanie

Jednym z najważniejszych celów projektu „PUP - Profesjonalne Upowszechnianie Pracy” jest tworzenie i rozwój systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy z powodu dynamicznych zmian. Dotarcie ze skuteczną pomocą do konkretnych grup osób bezrobotnych wymaga określenia popytu wśród lokalnych pracodawców, scharakteryzowania ich wymagań co do kompetencji osób bezrobotnych i zidentyfikowania oczekiwań odnośnie tematyki szkoleń, które powinni ukończyć kandydaci do zatrudnienia. Pierwszy podprojekt badawczy Pilotażowego Programu Badań Jakościowych, dotyczący zbadania potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania szczególnych kategorii osób bezrobotnych – kobiet, osób niepełnosprawnych i osób po 50 roku życia, miał odpowiedzieć na powyższe założenia. Przeprowadzone badania spełniły cele założone w projekcie i dostarczyły ważnych informacji na temat badanych grup.

Kobiety są najczęściej i najchętniej zatrudnianą przez respondentów grupą pracowników spośród wszystkich grup objętych badaniem. Respondenci u swoich pracownic cenią sobie przede wszystkim pracowitość, sumienność i obowiązkowość. Podkreślają również duże zaangażowanie w wypełnianie obowiązków. Kobiety ze względu na posiadane cechy i predyspozycje np. umiejętność łączenia spraw zawodowych z rodzinnymi, są w opinii badanych pracownikami, którzy potrafią odnaleźć się na każdym stanowisku. Wysokie kwalifikacje i cechy osobiste spowodowały, że ocena poszczególnych kwestii poruszanych w kwestionariuszu wypadła w opinii respondentów bardzo dobrze. Jedynymi obawami wymienianymi przez respondentów są częste absencje spowodowane macierzyństwem/posiadaniem dzieci. Z opinii badanych wynika, że kobiety są postrzegane jako chętnie zatrudniane pracownice.

Niepełnosprawni postrzegani są jako wartościowi, dobrze wykonujący swoje obowiązki pracownicy. Respondenci zatrudniający osoby niepełnosprawne cenią u nich chęć do pracy, odwagę i przełamywanie własnych niedoskonałości. Niestety odsetek firm zatrudniających tę grupę osób jest nadal bardzo niski. Wpływają na to, co często podkreślają prywatni

przedsiębiorcy, wysokie koszty utrzymania oraz nieprzychylnie przepisy prawa. Respondenci zwrócili również uwagę na niepokojące, nadal funkcjonujące w społeczeństwie, stereotypowe opinie dotyczące osób niepełnosprawnych, przez które osoby te są uważane za gorszych pracowników.

Osoby po 50 roku życia w opinii respondentów są dobrymi pracownikami, ze względu na doświadczenie życiowe, wiedzę fachową, umiejętności praktyczne i dyspozycyjność. Pracodawcy często pozytywnie wypowiadali się na temat lojalności osób po 50 roku życia wobec firmy, która obca jest w tych czasach młodemu, goniącemu za sukcesem człowiekowi. Jedyne obawy związane z zatrudnieniem tej grupy osób są związane z częstą absencją w pracy z powodów zdrowotnych, a także z problemem przystosowania się do nowego rynku pracy (np. nowa technologia). Mocną stroną osób po 50 roku życia jest jednak posiadane doświadczenie. W opinii respondentów może ono pełnić rolę głównej karty przetargowej w poszukiwaniu pracy.

Pracodawcy nie zawsze potrafili wskazać swoje wymagania odnośnie kwalifikacji osób z grupy objętej badaniem. Problemy ze sprecyzowaniem wynikały z tego, iż w większości zawodów, na które pracodawcy skłonni byliby zatrudnić nowych pracowników nie wymagały posiadania przez nich uprawnień specjalistycznych, bądź cech szczególnych.

Po przeprowadzeniu analizy wyników badań dotyczących potrzeb pracodawców w zakresie zatrudnienia kobiet, osób niepełnosprawnych i osób po 50 roku życia można stwierdzić, że pracodawcy są w dużym stopniu zadowoleni ze swojego personelu. Większość respondentów uważa, że każda z wymienionych grup objętych badaniem posiada umiejętności i cechy osobiste, które ich wyróżniają jako dobrych pracowników. Mogą one procentować w przyszłości i stać się pomocne w poszukiwaniu pracy. Uzyskane w wyniku badania dane pozwolą również rozpoznać popyt i podaż na lokalnym rynku pracy. Wpłyną także pozytywnie na dostosowanie odpowiednich instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb pracodawców i osób bezrobotnych. Przeprowadzone badania bez wątpienia stanowią będą podstawę kolejnych działań w przyszłości.

ZAKŁADNIK 1		Wymagania odnośnie kwalifikacji dotyczących planów zatrudnienia osób z grupy objętej badaniem							
zawód	wykształcenie	doświadczenie	umiejętności językowe	obsługa komputera	uprawnienia specjalistyczne	prawo jazdy	cechy osobowościowe	inne umiejętności	
Szycarz - monter, spawacz, prępczak, technolog, elektryk, elektrotechnik – osoby po 50, kobiety - surwiłki, niepełnosprawni - zawód technolog	Kierunkowe minimum zawodowe	Niekoniecznie wymagane, przyuczamy do zawodu	Tak – dla technologa	MS Office	W zakresie spawania określonymi metodami np. w osłonie gazu drutem przyszkowym, monter mógłby posiadać uprawnienia palacza	-	Zdejmowanie, samodzielność w podejmowaniu decyzji, chęć do pracy	umiejętność czytania rysunku technicznego	
Sprzedawca, rozbielarz, wykrawacz, wędrarz, pomocnicy klientów, sklepowi, pomocnik wędliniarza, pakowacz, osoby na dźwiż palczakami	Zasadnicze Zawodowe	-	-	Podstawy komputera, jeśli chodzi o wagowego i pakowacza	-	-	Komunikatywność, łatwość przyswajania danej materii, umiejętność intrygacji powierzonych zadań, obowiązkowo, umiejętność pracy w zespole	-	
Sprzątaczką, pracownik gospodarczy, piekacz, odlewnik (piekacz i odlewnik po odpowiednich szkołach)	Piekacz i odlewnik zawodowe, sprzątaczką i pracownik gospodarczy niestopne	W przypadku piekacza i odlewnika	-	-	-	-	Pracowita, obowiązkowo, sumienność	-	
Szycarz, spawacz, ślusarz, malarz,	Zawodowe	Mile wiadane, a w przyszłości planowane przyznanie do zawodu	-	-	-	-	sumienność, pracowitość, obowiązkowość	Kursy spawnicze	
Rehabilitant fizykoterapeuta, rehabilitacja, pielęgniaci	Lekarze i pielęgniaci wyższe i średnie	W przypadku lekarzy i pielęgniarzek	Mile wiadane	Podstawy	Drenaż limfatyczny przy rehabilitacji	Mile wiadane	Komunikatywność, wysoka kultura osobista, popamiętność wystawiania się,	-	

<p>Osoba do dziaŕu obsługi mieszkaŕców</p>	<p>Srednie lub wyzsze ekonomiczne lub administracyjne</p>	<p>wyksztaœceniu srednim, a przy wyksztaœceniu wyzszym staz nie jest</p>	<p>-</p>	<p>MŚ Office</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Komunikatywnoœœ, uprzejmoœœ, cierpliwœœ, umiejœtnoœœ studiowania ludzi</p>	<p>-</p>
<p>Osoby do sprzãtania, kosiarz, kierowca, operator maszyn ogrodowych, osoba do prac biurowych</p>	<p>Do biura - srednie - kierunek ekonomiczno-administracyjny, kierowca, kosiarz, operator maszyn ogrodowych</p>	<p>3-letni staz pracy w biurze przy wyksztaœceniu srednim, a przy wyksztaœceniu wyzszym staz nie jest</p>	<p>-</p>	<p>MŚ Office, Planek</p>	<p>-</p>	<p>W przypadku operatora maszyn ogrodowych i kierowcy</p>	<p>Powinien sobie radziœ z zadaniami, które ma do wykonania</p>	<p>-</p>
<p>Wychowawca- pedagog</p>	<p>Wyszsze o okreœlonym kierunku np. resocjalizacja, terapia zajœciowa</p>	<p>Kierowcy – przy najmniej rok praktyki, w przypadku pracy biurowej niewielkie doœwiadczenie, operator maszyn ogrodowych niewielkie doœwiadczenie w obsłudze podobnych maszyn</p>	<p>-</p>	<p>MŚ Office</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Poczyŕnawy stosunek do œwiata, komunikatywnoœœ, umiejœtnoœœ pracy w grupie</p>	<p>Zdolnoœci manualne, muzyczne</p>
<p>Spawacz, osoby do dziaŕu handlowego, do dziaŕu kontroli jakoœci</p>	<p>Wyszsze o okreœlonym kierunku np. resocjalizacja, terapia zajœciowa</p>	<p>W przypadku spawacza</p>	<p>Angielski wymagany w dziale kontroli jakoœci i w dziale handlowym</p>	<p>MŚ Office</p>	<p>Spawacz np. umiejœtnoœœ jednostronnego spawania, spawania bez podkadek; kontroler jakoœci - umiejœtnoœœ czytania rysunku technicznego.</p>	<p>-</p>	<p>Pracowitoœœ, obowiazkowoœœ, zdyscyplinowanie</p>	<p>-</p>
<p>Budowlaniec, elektryk, elektronik i osoba do samodzielnego transportu</p>	<p>Wyszsze najlepiej techniczne</p>	<p>Wymagane</p>	<p>-</p>	<p>AUTOCAD, programy projektowe</p>	<p>-</p>	<p>Tak</p>	<p>Umiejœtnoœœ pracy z mœdziejzã, komunikatywnoœœ</p>	<p>-</p>
<p>GPomoc nauzczytela - osoba wspierajãca, mœda osoba niekoniecznie z konkretnym zawodem</p>	<p>Srednie - nie wymagane pedagogiczne</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Cierpliwœœ, chœœ do pracy, dostarczanie potrzeb innych, asertywnoœœ, wytrzymaœœ, elastycznœœ, musi lubiœ pracœ z dziećmi</p>	<p>-</p>

		wymagany									
Stróż, portier, kierowca autobusu	Zawodowe	Niekoniuczne, ale w przypadku kierowcy mogłoby być niewielkie	-	-	-	-	Kategoria D dla kierowcy	odpowiedzialność, punktualność, niekaralność	-		
Elektronik, elektrotechnik	Głównie techniczne	Wymagane w zawodzie	Może być angielski lub niemiecki	Podstawowa	-	-	-	Umiejętność współpracy w grupie, niekonfliktowość, chęć do pracy	-		
Telemarketer, mechanik samochodowy, sprzedawca, handlowiec, magazynier	Zawodowe, wyższe może mieć telemarketer	Dla mechanika i magazyniera	-	„Autoracja” i program Katalogowani a części	-	-	Tak	Osoba musi mieć to „coś” w sobie, otwarta, komunikatywna, mała szczerze gólnie magazynier	-		
Kelebek lub kucharz od maja do września	Średnie	Mile widziane kierunkowe – kucharz, kelner	-	-	-	-	-	Pracowność, punktualność, dobra trekwencja w przypadku stażysty	-		
Kierowca i pielęgniarz	Pielęgniarz - po szkole pielęgniarstwie, ale niekonieczne	W przypadku pielęgniarza może być medyczne	-	-	-	Kierowca – kat B	Cierpliwość, wyrozumiałość, podejście do zwierząt osoba nie może bać się ciężkiej pracy	-	-		
Osoba do sekretariatu, do wydziału ruchu drogowego	Średnie ekonomiczne	Mile widziana praca na podobnym stanowisku	-	MS Office	-	-	-	Samodzielność, pracowitość, rzetelność	-		
Osoba na stanowisko techniczne, i do działu marketingu i sprzedaży	Na stanowisko techniczne – średnie, a do działu sprzedaży wyższe	Na stanowisko techniczne dosłownie kierunkowe, do działu sprzedaży niekonieczne	-	MS Office	-	-	tak	Komunikatywność, samodzielność, umiejętność rozwiązywania problemów	-		

Pracownik biurowy, osoba w ramach telepracy.	Srednie	.	Niekonieczne	Tak	.	.	Tak	Komunikatywność, obowiazkowość, czelność, umiejtność stuchania	.
Pracownik lub specjalista z dziedziny reklamy	wyższe, ale mile wiodziane – najlepiej po reklamie	Mile dzia z dziedziny reklamy i promocji	Niekonieczne	Tak	.	.	Tak	Komunikatywność, umiejtność pracy w zespole, miła aparacja, jasność i klarowność wyrażania myśli	.
Pielęgniarka	Srednie medyczne	Tak	Mile wdziane	MIS Office	.	.	.	Dobry kontakt z pacjentem, komunikatywność	.
Stomatolog	Medyczne kierunkowe	Tak	Angielski, niemiecki	MIS Office	.	Kat. B	Umiejtność pracy w zespole, łatwość nawiązywania kontaktów	.	
Pracownicy do sprzedaży, do działu obsługi klienta, do działu warzyw-owoc, do działu sprzedaży	Srednie zawodowe	Najlepiej zawod handlowca, ale niekoniecznie	.	Podstawowa	.	.	Chęć do nauki, dyspozycyjność, odpowiedzialność, elastyczność, umiejtność pracy w grupie, zdolność interpretacyjne, komunikatywność	Zdolności manualne, zmysł estetyczny	
Osoba do działu obsługi Klienta	Srednie lub wyższe	Mile wdziane kilkuletnie doświadczenie w biurze	.	MIS Office	.	.	Komunikatywność, odporność na stres, obnałość na klienta	.	
Przedstawiciel handlowy	Marketing	.	Angielski i przede wczystym popytany polski	MIS Office	.	Kat. B i własny samochód	Kontaktowość, zdolność przekonywania, obnałość	.	
Koordinator projektu - ekonomista	Preferowane wyższe	Z zakresu zarządzania projektami	Angielski	Tak	.	.	Komunikatywność, odpowiedzialność, umiejtność pracy w zespole, kreatywność	Umiejtność prezentacji i wystąpień publicznych	

Pracownik administracyjny - kobieta, mężczyźni do produkcji - zawód o profilu technicznym - ślusarskim	Kobieta - średnie, mężczyźni - zawodowe	-	Minimum - angielski	MIS Office	Kobieta - obsługi komputera i urządzeń biurowych, mężczyźni - spawacz może mieć kurs wózków widłowe	Tak	Brak naukowy, dyspozycyjność	-
Specjaliści od tunelów i osoby do księgowości	Wyższe lub średnie, w przypadku księgowej preferowane ekonomiczne	W przypadku księgowej tak	Mile widać any angielski	MIS Office	-	Tak	Sumiennność, pracowitość, obywatelstwo	-
Specjaliści techniczni, elektrycy, automatycy	Wyższe, średnie, zawodowe - kierunkowe	-	Preferowane	Tak	Uprawienia do wykonywania prac przy urządzeniach elektroenergetycznych, świadczą kwalifikacja ogólna uprawniająca do zajmowania się eksploatacją urządzeń instalacji i sieci	Kat. B	Sumiennność, obywatelstwo, umiejętności reprezentowania firmy na zewnątrz.	-
Osoby na stanowisko administracyjno-instrukcyjne, kierownicy, krajoznawcy	Umiejętność sztyca, ale nie konieczne	-	-	-	Znaczący lub umiarkowany stopień niepełnosprawności	-	Chęć do pracy	-

Zródło: Badania własne PUP Rudzie Śląskiej

Załącznik 2 Kwestionariusz wywiadu

 <p>KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI</p>	 <p>URZĄD PRACY</p>	 <p>EFS Europejski Fundusz Społeczny</p>	
<p>Pilotażowy Program Badań Jakościowych realizowany jest w ramach projektu „PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego poddziałanie 6.1.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki</p>			

Kwestionariusz wywiadu (IDI)

<input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/> Data spotkania	<input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/> Miejsce
<input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/> Sygnatura wywiadu	<input style="width: 95%; height: 20px;" type="text"/> Prowadzący wywiad

Dane podstawowe

Profil PKD	Ilość zatrudnionych osób
Ilość osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych	Ilość osób zatrudnionych na pozostałych stanowiskach
Ilość osób zatrudnionych na pozostałych stanowiskach w poszczególnych działach / referatach	
Dział administracyjny (m. in. sekretariat, księgowość, kadry)	
Marketing / promocja / reklama	
Sprzedaż	
Logistyka / transport	
Produkcja	
Inne, jakie	

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

Część A

1. Ile osób zatrudnionych jest w Państwa Firmie na podstawie?	Ilość	
a. Umowy o pracę na czas nieokreślony		
b. Umowy o pracę na czas określony		
c. Umowy na zastępstwo		
d. Umowy o dzieło		
e. Umowy zlecenia		
f. Innych umów (jakich?)		
2. Czy zatrudniacie Państwo pracowników w ramach elastycznych (nietradycyjnych) form zatrudnienia?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
2a. Jeśli tak, to ile osób i w ramach jakiego rodzaju umów?	
3. Czy zatrudniacie Państwo pracowników spoza Rudy Śląskiej?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
3a. Jeśli tak, ilu?	
4. Czy stosujecie Państwo jakieś formy wsparcia dla osób dojeżdżających do pracy spoza Rudy Śląskiej?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
4a. Jeśli tak, to jakie spośród niżej wymienionych:		
a. okresowe finansowanie części kosztów związanych z dojazdami do firmy		<input type="checkbox"/>
b. zapewnienie dojazdu do i z miejsca zatrudnienia		<input type="checkbox"/>
c. elastyczne podejście do czasu pracy		<input type="checkbox"/>
d. możliwość wykonywania pracy, bądź jej części, w trybie np. telepracy lub za pomocą Internetu		<input type="checkbox"/>
e. inne, jakie?		<input type="checkbox"/>
4b. Jeśli nie, dlaczego?		
5. Czy zatrudniają Państwo?		
a. Osoby niepełnosprawne	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
a1. Jeśli tak, ile?	Na stanowiskach kierowniczych?	Na pozostałych stanowiskach?
b. Osoby w wieku powyżej 50 lat	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
b1. Jeśli tak, ile?	Na stanowiskach kierowniczych?	Na pozostałych stanowiskach?
c. Kobiety	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
c1. Jeśli tak, ile?	Na stanowiskach kierowniczych?	Na pozostałych stanowiskach?

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

6. Proszę określić stopień skuteczności poszczególnych działań dotyczących pozyskiwania kobiet do pracy w Państwa Przedsiębiorstwie:

	Nieskuteczne	Raczej nieskuteczne	Trudno powiedzieć	Raczej skuteczne	Bardzo skuteczne
a. rekomendacja znajomych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. ogłoszenia w prasie/mediach	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. ogłoszenia na stronie internetowej firmy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. ogłoszenia na portalach internetowych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. korzystanie z usług agencji zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g. inny sposób (jaki?.....)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

7. Proszę określić stopień skuteczności poszczególnych działań dotyczących pozyskiwania osób niepełnosprawnych do pracy w Państwa Przedsiębiorstwie:

	Nieskuteczne	Raczej nieskuteczne	Trudno powiedzieć	Raczej skuteczne	Bardzo skuteczne
a. rekomendacja znajomych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. ogłoszenia w prasie/mediach	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. ogłoszenia na stronie internetowej firmy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. ogłoszenia na portalach internetowych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. korzystanie z usług agencji zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g. inny sposób (jaki?.....)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

8. Proszę określić stopień skuteczności poszczególnych działań dotyczących pozyskiwania osób po 50 roku życia do pracy w Państwa Przedsiębiorstwie:

	Nieskuteczne	Raczej nieskuteczne	Trudno powiedzieć	Raczej skuteczne	Bardzo skuteczne
a. rekomendacja znajomych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. ogłoszenia w prasie/mediach	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. ogłoszenia na stronie internetowej firmy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. ogłoszenia na portalach internetowych	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. korzystanie z usług agencji zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g. inny sposób (jaki?.....)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

9. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan przygotowanie kobiet do wykonywania pracy pod względem wymienionych w poniższej tabeli cech i umiejętności?:

	Bardzo	Słabo	Średnio	Dobrze	Bardzo
--	--------	-------	---------	--------	--------

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

	słabo				dobrze
a. wiedza fachowa;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. umiejętności praktyczne;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. uczenie się nowych obowiązków;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. staranność wykonywania pracy;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. obowiązkowość;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. punktualność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g. radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h. umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i. umiejętność pracy zespołowej;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j. gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k. ambicja;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l. chęć rywalizacji;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m. komunikatywność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n. pracowitość;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o. szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p. samodzielność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q. inne, (jaki?).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

10. Czy Pani/Pana zdaniem, lokalni przedsiębiorcy stosują jakiegokolwiek formy wsparcia skierowane do kobiet?

Zdecydowanie nie <input type="checkbox"/>	Raczej nie <input type="checkbox"/>	Raczej tak <input type="checkbox"/>	Zdecydowanie tak <input type="checkbox"/>
Jeśli tak, to jakie?		
Jeśli nie, dlaczego?		

11. Jak ocenia Pani/Pan ideę stosowania wymienionych poniżej form wsparcia skierowanych do kobiet?

	Bardzo nisko	Nisko	Średnio	Wysoko	Bardzo wysoko	Trudno powiedzieć
a. doradztwo zawodowe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
b. wspieranie dostępu kobiet do edukacji (studia, studia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

podyplomowe, szkolenia zawodowe i interpersonalne)						
c. promowanie elastycznych form zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
d. wspieranie zatrudnienia kobiet przez formy subsydiowanego zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
e. wspieranie przedsiębiorczości kobiet poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
f. zapewnienie opieki nad dziećmi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
g. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
h. inne, (jakie?)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>

12. Jak ocenia Pani/Pan równość płci na rynku pracy?

a. mężczyźni mają większe szanse na objęcie stanowisk kierowniczych, niż kobiety	<input type="checkbox"/>
b. kobiety i mężczyźni mają równe szanse na objęcie stanowisk kierowniczych	<input type="checkbox"/>
c. kobiety mają większe szanse na objęcie stanowisk kierowniczych, niż mężczyźni	<input type="checkbox"/>
d. trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/>

13. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan przygotowanie osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy pod względem wymienionych w poniższej tabeli cech i umiejętności?:

	Bardzo słabo	Słabo	Średnio	Dobrze	Bardzo dobrze
a. wiedza fachowa;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. umiejętności praktyczne;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. uczenie się nowych obowiązków;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. staranność wykonywania pracy;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. obowiązkowość;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. punktualność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g. radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h. umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i. umiejętność pracy zespołowej;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j. gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

k. ambicja;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
l. chęć rywalizacji;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
m. komunikatywność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
n. pracowitość;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
o. szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
p. samodzielność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
q. inne, (jakie?)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
14. Czy Pani/Pana zdaniem, lokalni przedsiębiorcy stosują jakiegokolwiek formy wsparcia skierowane do osób niepełnosprawnych?						
Zdecydowanie nie <input type="checkbox"/>	Raczej nie <input type="checkbox"/>	Raczej tak <input type="checkbox"/>	Zdecydowanie tak <input type="checkbox"/>			
Jeśli tak, to jakie?					
Jeśli nie, dlaczego?					
15. Jak ocenia Pani/Pan ideę stosowania wymienionych poniżej form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych?						
	Bardzo nisko	Nisko	Średnio	Wysoko	Bardzo wysoko	Trudno powiedzieć
a. doradztwo zawodowe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
b. wspieranie dostępu do edukacji (studia, studia podyplomowe, szkolenia zawodowe i interpersonalne)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
c. promowanie elastycznych form zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
d. wspieranie zatrudnienia przez formy subsydiowanego zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
e. wspieranie przedsiębiorczości poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
f. dostosowanie stanowiska pracy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
g. zapewnienie opieki nad dziećmi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
h. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
i. inne, (jakie?).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
16. Jak ogólnie ocenia Pani/Pan przygotowanie osób po 50 roku życia do wykonywania pracy pod względem wymienionych w poniższej tabeli cech i umiejętności?:						
	Bardzo słabo	Słabo	Średnio	Dobrze	Bardzo dobrze	

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

a. wiedza fachowa;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. umiejętności praktyczne;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. uczenie się nowych obowiązków;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. staranność wykonywania pracy;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. obowiązkowość;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. punktualność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g. radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h. umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i. umiejętność pracy zespołowej;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j. gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k. ambicja;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l. chęć rywalizacji;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m. komunikatywność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n. pracowitość;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o. szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p. samodzielność;	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q. inne,(jaki?).....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

17. Czy Pani/Pana zdaniem, lokalni przedsiębiorcy stosują jakiegokolwiek formy wsparcia skierowane do osób po 50 roku życia?

Zdecydowanie nie <input type="checkbox"/>	Raczej nie <input type="checkbox"/>	Raczej tak <input type="checkbox"/>	Zdecydowanie tak <input type="checkbox"/>
Jeśli tak, to jakie?		
Jeśli nie, dlaczego?		

18. Jak ocenia Pani/Pan ideę stosowania wymienionych poniżej form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia?

	Bardzo nisko	Nisko	Średnio	Wysoko	Bardzo wysoko	Trudno powiedzieć
a. doradztwo zawodowe	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
b. wspieranie dostępu do edukacji (studia, studia podyplomowe, szkolenia zawodowe i interpersonalne)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

c. promowanie elastycznych form zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
d. wspieranie zatrudnienia przez formy subsydiowanego zatrudnienia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
e. wspieranie przedsiębiorczości poprzez dotacje na rozwój działalności gospodarczej	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
f. dostosowanie stanowiska pracy	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
g. zapewnienie opieki nad dziećmi	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
h. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>
i. inne, (jaki?)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/>

Część B

1. Jak ocenia Pani/Pan perspektywy rozwoju rynku pracy na obszarze powiatu rudzkiego w perspektywie 2 najbliższych lat?

.....

2. Jak ocenia Pani/Pan perspektywy rozwoju własnej firmy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy?

.....

2a. Jakie są główne czynniki determinujące rozwój Państwa Firmy?

.....

2b. Jakie są główne czynniki utrudniające rozwój Państwa Firmy?

a. Braki kadrowe	<input type="checkbox"/>
b. Niedostosowanie podaży do popytu	<input type="checkbox"/>
c. Problemy prawno - instytucjonalne	<input type="checkbox"/>
d. Występowanie silnej konkurencji	<input type="checkbox"/>
e. Inne (jaki?)	<input type="checkbox"/>

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

3. Czy w ramach prowadzonej działalności wykorzystujecie Państwo outsourcing (zasoby zewnętrzne)?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
3a. Jeśli tak, to w jakim zakresie?		
4. Jakie są Pani/Pana plany odnośnie rozwoju obecnej kadry oraz zatrudniania nowych pracowników?		
a. Czy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy planują Państwo zatrudnić nowych pracowników?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
b. Czy posiadacie Państwo wolne miejsca pracy z przeznaczeniem dla osób z grupy objętej badaniem?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
c. Czy posiadacie Państwo możliwości techniczne (lokal, sprzęt, itp.) dotyczące zatrudniania osób z grupy objętej badaniem?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
d. Czy w ciągu najbliższych 12 m-cy planują Państwo zatrudnić pracowników spośród grupy objętej badaniem?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
e. Czy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy planują Państwo wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
e1. Jeśli tak, to jakich?		
f. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Państwa pracownicy uczestniczyli w szkoleniach finansowanych przez zakład pracy?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
f1. Jeśli tak, proszę wymienić obszary tematyczne szkoleń	
g. Czy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy planują Państwo sfinansować szkolenia dla własnych pracowników?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
g1. Jeśli tak, proszę wymienić obszary tematyczne planowanych szkoleń	
h. Czy planujecie Państwo inne działania rozwojowe dla własnej kadry pracowniczej?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
h1. Jeśli tak, jakie?	
4a. W przypadku wystąpienia odpowiedzi negatywnych dotyczących braku planów zatrudniania osób z grupy objętej badaniem ...		
a. Czym spowodowany jest ten fakt?	
b. Czy występują u Państwa jakiegokolwiek czynniki uniemożliwiające zatrudnianie osób z grupy objętej badaniem?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
b1. Jeśli tak, jakie?	
c. Czy, gdyby istniała możliwość dofinansowania ze strony PUP stanowisk pracy związanych z badaną grupą to byłoby Państwo skłonni zmienić decyzje w sprawie planów zatrudnienia?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

4b. W przypadku wystąpienia odpowiedzi pozytywnych dotyczących istnienia planów zatrudniania osób z grupy objętej badaniem ...			
a. Jakie osoby planujecie Państwo zatrudnić spośród grupy objętej badaniem?	Osoby niepełnosprawne <input type="checkbox"/>	Osoby powyżej 50 roku życia <input type="checkbox"/>	Kobiety <input type="checkbox"/>
b. Na jakie stanowiska planujecie Państwo zatrudnić osoby spośród grupy objętej badaniem?		
c. Jakie macie Państwo wymagania odnośnie kwalifikacji tych osób:	Zawód		
	Wykształcenie		
	Doświadczenie		
	Umiejętności językowe		
	Obsługa komputera		
	Inne umiejętności (jakie?)		
	Uprawnienia specjalistyczne		
	Prawo jazdy		
	Cechy osobowościowe		
	Inne (jakie?)		
d. Jakie formy zatrudnienia planuje Pani/Pan zastosować w kontekście zatrudnienia osób z grupy objętej badaniem?		
e. Czy zakres obowiązków przewidzianych dla osób z grupy objętej badaniem różni się od obowiązków przewidzianych dla osób spoza tej grupy?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
5. Ogólne doświadczenia w zakresie zatrudniania osób z grupy objętej badaniami			
a. Czy w ciągu ostatnich 2 lat pracowały u Państwa osoby z grupy objętej badaniami?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
a1. Jeśli tak, to jakie?	Osoby niepełnosprawne <input type="checkbox"/>	Osoby powyżej 50 roku życia <input type="checkbox"/>	Kobiety <input type="checkbox"/>
b. Jaka była rotacja tych osób na stanowiskach pracy?	Duża <input type="checkbox"/>		Mała <input type="checkbox"/>
c. Jakie były najczęstsze przyczyny ustania ich zatrudnienia?		
d. Czy aktualnie zatrudnione osoby z grupy objętej badaniem, kierowane są przez Państwa na szkolenia / studia dofinansowane przez Firmę?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
d1. Jeśli tak, jakie?		
e. Czy aktualnie zatrudnione osoby z grupy objętej badaniem, posiadają inne dodatkowe kwalifikacje, niż pracownicy spoza tej grupy?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

e1. Jeśli tak, jakie?		
f. Jakie są Pani/Pana pozytywne doświadczenia w zakresie zatrudniania osób z grupy objętej badaniem?		
g. Jakie są Pani/Pana negatywne doświadczenia w zakresie zatrudniania osób z grupy objętej badaniem?		
6. Doświadczenia w zakresie zatrudniania kobiet			
a. Czy w Państwa Firmie kobiety po urodzeniu dziecka mają możliwość:	Pracy w niepełnym wymiarze	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
	Ruchomych godzin pracy	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
	Przerw w pracy na karmienie dziecka	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
	Pracy w domu	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
	Pracy na odległość z wykorzystaniem np. internetu	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
	Pozostawienia dziecka w przykładowym żłobku/przedszkolu	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
b. Jakie są Pani/Pana zdaniem największe zalety kobiet zatrudnionych w Państwa Firmie?		
c. Jakie są Pani/Pana najistotniejsze obawy związane z zatrudnianiem kobiet?		
d. Czy byliby Państwo w stanie wspomóc zatrudnione kobiety w opiece nad dziećmi (np. refundować koszty opieki, zorganizować przykładowe przedszkole, żłobek)?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
e. Czy stosowali Państwo elastyczne formy zatrudnienia w stosunku do kobiet?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
e1. Jeśli tak, to jakie?			
f. Czy stosowali Państwo jakiegokolwiek inne formy wsparcia w stosunku do kobiet?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
f1. Jeśli tak, to jakie?			
7. Doświadczenia w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych			
a. Czy adaptowali Państwo lokale/budynki na potrzeby zatrudniania osób niepełnosprawnych?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
a1. Jeśli tak, czy korzystali Państwo z zewnętrznych źródeł refundacji części poniesionych na ten cel nakładów?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
b. Czy posiada Pani/Pan wiedzę na temat możliwości wsparcia firmy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>	
c. Jakie są Pani/Pana zdaniem największe zalety osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Państwa Firmie?		

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

				
d. Jakie są Pani/Pana najistotniejsze obawy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych?				
e. Czy stosowali Państwo elastyczne formy zatrudnienia w stosunku do osób niepełnosprawnych?		TAK <input type="checkbox"/>		NIE <input type="checkbox"/>	
e1. Jeśli tak, to jakie?					
f. Czy stosowali Państwo jakieś inne formy wsparcia w stosunku do osób niepełnosprawnych?		TAK <input type="checkbox"/>		NIE <input type="checkbox"/>	
f1. Jeśli tak, to jakie?					
8. Doświadczenia w zakresie zatrudniania osób powyżej 50 roku życia					
a. Czy posiadają Państwo wiedzę na temat zawodów i funkcji, jakie pełniły wcześniej takie osoby?		TAK <input type="checkbox"/>		NIE <input type="checkbox"/>	
a1. Jeśli tak, jakie to były zawody/funkcje				
b. Jakie są Pani/Pana zdaniem największe zalety osób powyżej 50 roku życia, zatrudnionych w Państwa Firmie?				
c. Jakie są Pani/Pana najistotniejsze obawy związane z zatrudnianiem osób powyżej 50 roku życia?				
d. Czy stosowali Państwo elastyczne formy zatrudnienia w stosunku do osób powyżej 50 roku życia?		TAK <input type="checkbox"/>		NIE <input type="checkbox"/>	
d1. Jeśli tak, to jakie?					
g. Czy stosowali Państwo jakieś inne formy wsparcia w stosunku do osób powyżej 50 roku życia?		TAK <input type="checkbox"/>		NIE <input type="checkbox"/>	
g1. Jeśli tak, to jakie?					
9. Doświadczenia w zakresie kontaktów z osobami bezrobotnymi					
a. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy kontaktowały się z Panią/Panem osoby zainteresowane zatrudnieniem w Państwa Firmie?		TAK <input type="checkbox"/>		NIE <input type="checkbox"/>	
a1. Jeśli tak, proszę wskazać jak często					
Codziennie <input type="checkbox"/>	2-3 razy w tygodniu <input type="checkbox"/>	Mniej więcej raz w tygodniu <input type="checkbox"/>	2-3 razy w miesiącu <input type="checkbox"/>	Rzadziej niż raz w miesiącu <input type="checkbox"/>	Brak odpowiedzi <input type="checkbox"/>
b. Czy Pani/Pana zdaniem osoby bezrobotne rzeczywiście pragną podjąć pracę?		TAK <input type="checkbox"/>		NIE <input type="checkbox"/>	
c. Czy Pani/Pana zdaniem osoby bezrobotne z grupy objętej badaniem mają większe trudności w podjęciu pracy					

PUP- Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

zawodowej, niż pozostali bezrobotni?	TAK <input type="checkbox"/>	NIE <input type="checkbox"/>
c1 Jeśli tak, czym wg Pani/Pana jest to w największej mierze spowodowane?	
d. W jaki sposób Pani/Pana zdaniem PUP może wspomagać osoby bezrobotne z grupy objętej badaniem?	
Dodatkowe uwagi		

Dziękujemy za udział w badaniach!

SPIS TABEL:

Tabela 1. Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	10
Tabela 2. Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym (dane z 31.12.2007 r.).....	10
Tabela 3. Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	11
Tabela 4. Odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym (dane z 2007 r.).....	11
Tabela 5. Udział pracujących w ogólnej liczbie ludności (dane z 31.12.2007 r.)	11
Tabela 6. Ocena przygotowania do pracy kobiet pod względem wybranych cech i umiejętności (w %)	32
Tabela 7. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do kobiet (w %)	35
Tabela 8. Ocena przygotowania do pracy osób niepełnosprawnych pod względem wybranych cech i umiejętności (w %).....	42
Tabela 9. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (w %)	45
Tabela 10. Ocena przygotowania do pracy osób po 50 roku życia pod względem wybranych cech i umiejętności (w %).....	51
Tabela 11. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (w %).....	54

SPIS WYKRESÓW:

Wykres 1. Czynniki wpływające na rozwój rynku pracy w opinii respondentów (%)	13
Wykres 2. Czynniki determinujące rozwój firmy w opinii respondentów (%)	16
Wykres 3. Osoby po 50 roku życia - przyczyny trudności w podjęciu pracy zarobkowej w opinii respondentów (%)	20
Wykres 4. Osoby niepełnosprawne - przyczyny trudności w podjęciu pracy zarobkowej w opinii respondentów (%)	21
Wykres 5. Szkolenia przeprowadzane i planowane przez podmioty biorące udział w badaniu (%).....	27
Wykres 6. Ranking cech i umiejętności kobiet świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)	33
Wykres 7. Ranking form wsparcia skierowanych do kobiet (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)	36
Wykres 8. Ranking cech i umiejętności osób niepełnosprawnych świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)	43
Wykres 9. Ranking form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)	46
Wykres 10. Ranking cech i umiejętności osób po 50 roku życia świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)	52
Wykres 11. Ranking form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)	55