



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## **RAPORT POBADAWCZY**

# **BADANIE POTRZEB ZAWODOWYCH OSÓB BEZROBOTNYCH**

Publikacja powstała w ramach Projektu „PUP – Profesjonalne Upowszechnianie Pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej  
październik 2009

## SPIS TREŚCI:

1. Wstęp .....	2
2. Metodologia badań .....	5
3. Usługi i instrumenty rynku pracy .....	8
3.1 usługi rynku pracy .....	8
3.2 instrumenty rynku pracy .....	11
4. Osoby bezrobotne poniżej 25 roku życia .....	14
4.1 ocena sytuacji na rudzkim rynku pracy .....	14
4.2 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy .....	18
4.3 podnoszenie i zmiana kwalifikacji .....	21
4.4 mobilność pracownicza .....	27
4.5 ocena i korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy .....	27
5. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia .....	32
5.1 ocena sytuacji na rudzkim rynku pracy .....	32
5.2 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy .....	36
5.3 podnoszenie i zmiana kwalifikacji .....	39
5.4 mobilność pracownicza .....	41
5.5 ocena i korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy .....	44
6. Osoby bezrobotne bez wykształcenia średniego .....	49
6.1 ocena sytuacji na rudzkim rynku pracy .....	49
6.2 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy .....	53
6.3 podnoszenie i zmiana kwalifikacji .....	57
6.4 mobilność pracownicza .....	60
6.5 ocena i korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy .....	63
7. Osoby długotrwale bezrobotne na tle 3 głównych grup .....	68
8. Podsumowanie .....	74
Wzór ankiety .....	78
Spis tabel .....	84
Spis wykresów .....	85

## 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.

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 dotyczyły 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 pracą 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 pod potrzeby 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 01.07.2009 do 10.07.2009 roku w Rudzie Śląskiej.

### *Adresaci badania:*

Badanie było skierowane do 80 osób bezrobotnych zamieszkałych w Rudzie Śląskiej.

### *Proces doboru respondentów:*

Podstawą doboru respondentów była baza danych Powiatowego Urzędu Pracy. Spośród niej wybrano w sposób nielosowy, celowy, 80 respondentów. Celowy dobór próby zakłada pewne kryteria, według których dokonuje się wyboru respondentów. Nielosowy dobór próby polega na tym, że o tym kto zostanie zaproszony do badań decyduje nie los, lecz badacz. Kryterium doboru próby w przypadku prowadzonych badań, był wiek respondentów, poziom wykształcenia oraz długość pozostawania bez pracy.

Badaniem objęto grupy osób bezrobotnych, które najliczniej i trwale zasilają statystyki naszego urzędu. Wśród badanych 25% stanowiły osoby poniżej 25 roku życia, 25% osoby powyżej 50 roku życia, a 50% osoby bez wykształcenia średniego, natomiast 37,5% spośród 3 wymienionych grup stanowią osoby długotrwale bezrobotne.

Wśród młodych ankietowanych przeważają osoby wykształcone, szczególnie można to zaobserwować wśród kobiet - 60% z nich posiada średnie, a 30% wyższe wykształcenie, tylko 10% gimnazjalne. Wśród mężczyzn natomiast 40% posiada wykształcenie średnie, 30% zawodowe, 20% gimnazjalne, a tylko 10% wykształcenie wyższe. Osoby do 25 roku życia to osoby stanu wolnego (95%) i w większości krótkotrwale bezrobotne (75%).

Osoby powyżej 50 roku życia to osoby raczej słabiej wykształcone na 100% - 40% posiada wykształcenie podstawowe, 35% zawodowe, 5% jest bez wykształcenia, a tylko 20% posiada wykształcenie średnie. Jeśli chodzi o stan cywilny – 60% to osoby zamężne i żonate, 5% rozwodnicy, 10% wdowcy, znalazły się również panny i kawalerowie, którzy stanowią 25% respondentów. W przypadku długości pozostawania bez pracy większość, podobnie jak w przypadku osób młodych to osoby krótkotrwale bezrobotne (65%).

Respondenci bez średniego wykształcenia to głównie osoby młodsze do 40 roku życia (62,5%). W większości osoby te nie posiadają żadnego wykształcenia (35%), a po 30% dysponuje wykształceniem podstawowym i zawodowym, zaś 5% gimnazjalnym. W większości osoby z omawianej grupy to mężatki lub żonaci (47,5%), w 45% panny i kawalerowie, natomiast w 7,5% rozwodnicy. Osoby bez średniego wykształcenia to w zasadzie osoby długotrwale bezrobotne (32,5% - do dwóch lat, 15% - dłużej), 42,5% badanych pozostaje bez pracy do 6 miesięcy, a 10% do 12 miesięcy.

Osoby długotrwale bezrobotne stanowią 37,5% ankietowanych spośród wszystkich trzech grup. Z reguły są to osoby w średnim wieku, w większości z wykształceniem podstawowym (43%) i zawodowym (26%), ale także z wykształceniem średnim (22%), bez wykształcenia (6%), a także z wykształceniem wyższym (3%). Większość z badanych to osoby stanu wolnego – 56%, ale również mężatki i żonaci 30%. Pozostałe osoby to rozwodnicy – 7% i wdowcy – również 7%. Najdłużej bez pracy, bo do dwóch lat pozostaje aż 77% badanych, a 23% znacznie dłużej.

#### *Zastosowane metody i narzędzia badawcze:*

Jako narzędzie badawcze wybrano technikę ankiety. Ankieta to formularz, lista pytań, na które udziela się pisemnie odpowiedzi.

Badanie zostało przygotowane w oparciu o techniki standaryzowane (ujednolicone) co oznacza, że wszystkie badane osoby traktowane są tak samo i do wszystkich nich kierowane jest narzędzie (kwestionariusz) w takim samym brzmieniu. Jest to także jedna z tych technik, w których mamy do czynienia z procesem komunikacji między badaczem, a badanym. Są to takie techniki, w których po to, aby uzyskać potrzebne informacje, trzeba nawiązać kontakt z badanym.

W badaniu wykorzystano ankietę opartą na komunikowaniu pośrednim, kiedy między dwiema stronami procesu komunikacyjnego występuje jakiś materialny „pośrednik”, dzięki któremu nie dochodzi do kontaktu „twarzą w twarz” i staje się on niepotrzebny.

Ankieta telefoniczna, bo o niej mowa, pozwala w szybki sposób i w krótkim czasie uzyskać wszystkie niezbędne informacje o interesującej nas grupie badawczej. Często tak jak w naszym przypadku przeprowadzana jest na większej grupie osób. W telefonicznym zbieraniu danych pytania czyta i odpowiedzi zapisuje sam badacz lub jego przedstawiciel (ankieter), ale nie respondent<sup>1</sup>.

Badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem w celu weryfikacji przygotowanego narzędzia badawczego.

---

<sup>1</sup> L. A. Gruszczyński: Elementy metod i technik badań socjologicznych.



### **3. Usługi i instrumenty rynku pracy**

Do podstawowych zadań naszego urzędu należy promocja zatrudnienia - aby sprostać realizacji tego zadania niezbędne jest posiadanie wiedzy z zakresu diagnozy procesów zachodzących na rudzkim rynku pracy. W tym celu trzeci podprojekt badawczy poświęcony został zbadaniu potrzeb zawodowych osób bezrobotnych.

Przedstawione niżej usługi i instrumenty rynku pracy opisane zostały na podstawie znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie z dniem 01.02.2009 r. Wypowiedzi respondentów oparte były w większości na przepisach obowiązujących na koniec stycznia 2009 r.

#### **3.1 usługi rynku pracy**

Podstawowymi usługami rynku pracy są:

- 1) pośrednictwo pracy
- 2) poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa
- 3) organizacja szkoleń

Pośrednictwo pracy to skuteczne udzielanie pomocy poszukującym pracy i osobom bezrobotnym w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia

Pośrednictwo pracy polega na:

- ✓ udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia
- ✓ pozyskiwaniu ofert pracy

- ✓ informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy
- ✓ inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami
- ✓ informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa polega na pomocy w wyborze lub zmianie zawodu i miejsca zatrudnienia w oparciu o możliwości psychofizyczne i sytuację życiową klienta. Posiada w swej ofercie następujące usługi:

Porada zawodowa:

- ✓ określenie predyspozycji zawodowych na podstawie wywiadu oraz testów psychologicznych
- ✓ wybór odpowiedniego kierunku szkolenia i zawodu,
- ✓ planowanie kariery zawodowej,
- ✓ sporządzenie dokumentów aplikacyjnych (życiorys, list motywacyjny),
- ✓ przygotowanie do odbycia rozmowy kwalifikacyjnej,
- ✓ poszukiwanie pracy oraz rozpoznanie indywidualnych trudności w znalezieniu pracy,
- ✓ doradztwo dla osób planujących rozpocząć działalność gospodarczą

Klub pracy:

Szkolenie klubu pracy trwa trzy tygodnie i ma przygotować uczestników do intensywnego i efektywnego poszukiwania pracy, tak aby po ukończeniu szkolenia byli w stanie:

- ✓ określić i zanalizować lokalny rynek pracy,
- ✓ określić i porównać swoje mocne strony z możliwościami oferowanymi przez rynek pracy, co pozwoli na znalezienie pracy lub samozatrudnienia,
- ✓ zastosować różnorodne techniki poszukiwania pracy, takie jak:
  - napisanie życiorysu i listu motywacyjnego,
  - przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą,
  - wykorzystanie telefonu podczas poszukiwania pracy,
  - budowanie i wykorzystanie własnej siatki kontaktów,
- ✓ udoskonalić swoje umiejętności podejmowania decyzji i ich realizacji

### Zajęcia aktywizacyjne:

Trwają 3-5 dni i są przeznaczone dla osób, którym brakuje wiedzy i/lub umiejętności potrzebnych w aktywnym poszukiwaniu pracy. Mają one na celu pobudzenie aktywności, przygotowanie do samodzielnego poszukiwania pracy i podjęcia zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej. Cel ten jest realizowany poprzez przekazanie uczestnikom zajęć wiedzy z zakresu

- ✓ rynku pracy,
- ✓ metod aktywnego poszukiwania pracy,
- ✓ samopoznania/im lepiej poznamy siebie, tym łatwiej nam ocenić czy odpowiadamy wymaganiom rynku pracy,
- ✓ sporządzania dokumentów aplikacyjnych CV i LM,
- ✓ przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą

### Szkolenia

Powiatowy Urząd Pracy organizuje i finansuje szkolenia bezrobotnym w trybie grupowym i indywidualnym.

- ✓ szkolenia grupowe organizowane są na podstawie rocznego planu szkoleń, który jest udostępniany na tablicy ogłoszeń oraz na stronie internetowej. Informacji na temat szkoleń udzielają specjaliści ds. rozwoju zawodowego, pośrednicy pracy i doradcy zawodowi.
- ✓ Powiatowy Urząd Pracy może skierować osobę bezrobotną na wskazane przez nią szkolenie, jeśli uzasadni ona celowość udziału w szkoleniu. Koszt szkolenia nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia. Takie skierowanie przysługuje nie częściej niż raz w ciągu roku kalendarzowego.

Uczestnikowi szkolenia przysługuje prawo do stypendium<sup>2</sup>.

Uzyskane w wyniku badania dane pomogą w dostosowaniu odpowiednich instrumentów rynku pracy pod potrzeby klientów.

---

<sup>2</sup> *Bądź aktywny* – publikacja Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej

## 3.2 instrumenty rynku pracy

Podstawowymi instrumentami rynku pracy są:

- 1) przygotowanie zawodowe dorosłych
- 2) staż
- 3) prace interwencyjne
- 4) roboty publiczne
- 5) prace społecznie użyteczne

### Przygotowanie zawodowe dorosłych

Jest to forma nabywania umiejętności praktycznych u pracodawcy oraz zdobywania wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych. Może być realizowane w dwóch formach:

- a) praktyczna nauka zawodu dorosłych – trwa od 12-18 miesięcy i kończy się uzyskaniem tytułu zawodowego lub tytułu czeladnika
- b) przyuczenie do pracy dorosłych – trwa od 3-6 miesięcy i kończy się uzyskaniem zaświadczenia potwierdzającego nabyte umiejętności.

Uczestnikowi przygotowania zawodowego dorosłych przysługuje prawo do stypendium.

### Staż

Oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez realizację zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy pomiędzy nim, a pracodawcą. Staż może trwać od 3-12 miesięcy oraz od 3-6 miesięcy.

Do odbycia stażu na okres 12 miesięcy kierowane są osoby, które:

- ✓ nie ukończyły 25 lat (liczy się data urodzenia)
- ✓ w okresie 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej nie ukończyły 27 lat (liczy się data urodzenia).

Do odbycia stażu na okres do 6 miesięcy kierowane są osoby:

- ✓ bezrobotne do 25 roku życia,

- ✓ bezrobotne długotrwale albo po zakończeniu kontraktu socjalnego, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- ✓ bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- ✓ bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- ✓ bezrobotne samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- ✓ bezrobotne, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia,
- ✓ bezrobotne niepełnosprawne

Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium.

#### Prace interwencyjne/roboty publiczne

Pozwalają na zatrudnienie osoby bezrobotnej w ramach umowy o pracę, przy współdziałaniu urzędu pracy.

Do zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych mogą zostać skierowane osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy określone w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj.:

- ✓ bezrobotni do 25 roku życia,
- ✓ bezrobotni długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- ✓ bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- ✓ bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- ✓ bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- ✓ bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- ✓ bezrobotni niepełnosprawni

#### Prace społecznie użyteczne

Mogą być skierowane osoby bezrobotne, które:

- ✓ nie posiadają prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych
- ✓ korzystają ze świadczeń Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej

Prace społecznie użyteczne wykonywane są w miejscu zamieszkania lub pobytu bezrobotnego w wymiarze 10 godzin tygodniowo, maksymalnie 44 godziny miesięcznie. Za wykonywanie prac społecznie użytecznych przysługuje świadczenie w wysokości nie niższej niż 6,50 zł za każdą godzinę<sup>3</sup>.

Uzyskane w wyniku badania dane pomogą w dostosowaniu odpowiednich usług rynku pracy pod potrzeby klientów.

---

<sup>3</sup> *Bądź aktywny* – publikacja Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej

## 4. Osoby bezrobotne poniżej 25 roku życia

### 4.1 ocena sytuacji na rudzkiem rynku pracy

Bezrobocie wśród ludzi do 25 roku życia utrzymuje się w zasadzie na zbliżonym poziomie i sięga 20% w skali kraju, ostatnio ma jednak tendencję rosnącą. Duży udział młodzieży wśród osób bezrobotnych jest cechą charakterystyczną zjawiska bezrobocia w Polsce. Przyczyn często upatruje się w kryzysie gospodarczym, który nie zachęca pracodawców do zatrudnienia nowych pracowników – ofert pracy jest za mało. Osoby te są często negatywnie postrzegane przez pracodawców i trudno im znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy, ze względu na brak doświadczenia. W takich warunkach trudności ze znalezieniem zatrudnienia mają właśnie ludzie młodzi, którzy nie mieli jeszcze okazji nabyć doświadczenia zawodowego. Sytuacja ta wymaga podjęcia dodatkowych środków motywujących do zatrudnienia, np. poprzez wzmocnienie programów stażowych.<sup>4</sup>

W przypadku Rudy Śląskiej bezrobocie wśród osób do 25 roku życia kształtuje się następująco:

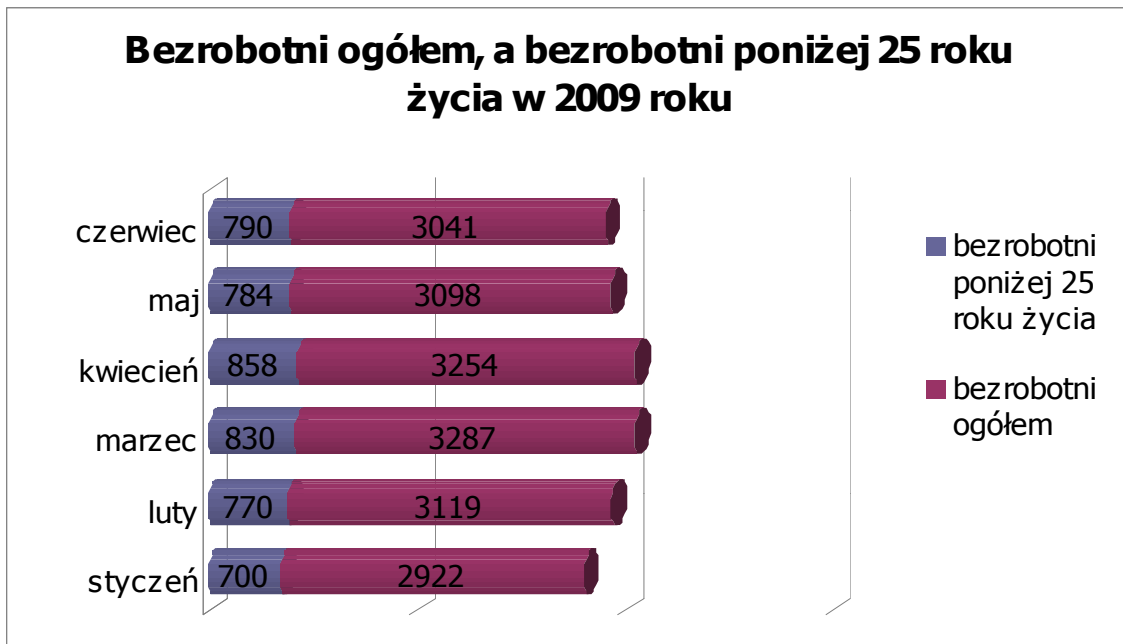
Tabela 1. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku

OSOBY BEZROBOTNE PONIŻEJ 25 ROKU ŻYCIA W RUDZIE ŚLĄSKIEJ			
	ogółem	kobiety	mężczyźni
styczeń	700	416	284
lutą	770	431	339
marzec	830	451	379
kwiecień	858	464	394
maj	784	433	351
czerwiec	790	446	344

Źródło: [www.puprudaslaska.pl](http://www.puprudaslaska.pl)

<sup>4</sup> Rzeczpospolita: „Młode ofiary kryzysu”.

Wykres 1.



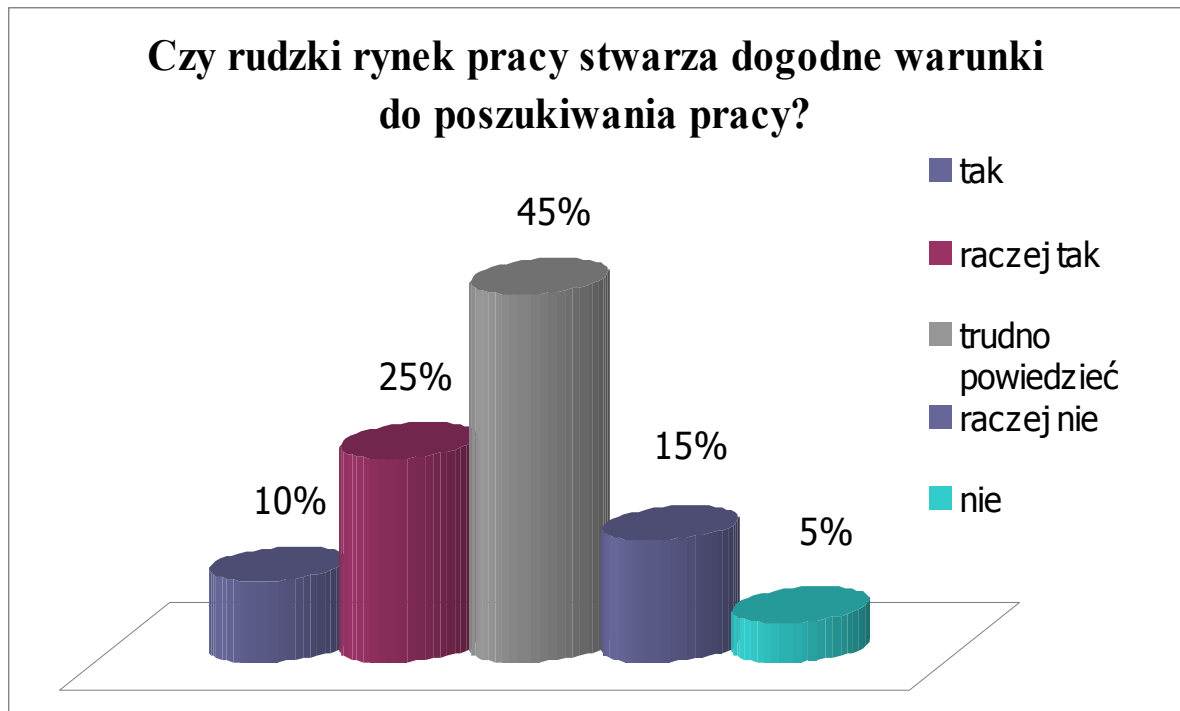
Źródło: [www.puprudaslaska.pl](http://www.puprudaslaska.pl)

Poniżej zostaną zaprezentowane wyniki badań traktujące o perspektywach rozwojowych rudzkiego rynku pracy według osób poniżej 25 roku życia.

W przypadku pytania czy „rudzki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy” - wyniki były zróżnicowane jeśli chodzi o płeć (kobiety ograniczyły się tylko do dwóch propozycji). 70% respondentek nie potrafiło jasno określić odpowiedzi na powyższe pytanie, zaś 30% wskazało na odpowiedź „raczej tak”. W przypadku mężczyzn odpowiedzi były trochę bardziej zróżnicowane. Po 20% badanych wskazało – „tak”, „raczej tak” oraz „trudno powiedzieć”, natomiast 30% postawiło na odpowiedź „raczej nie”, a tylko 10% ankietowanych „nie”. Wynika z tego, iż tyle samo ankietowanych (po 40%) uważa jednocześnie rudzki rynek pracy jako dogodne bądź niedogodne miejsce do poszukiwania pracy.



Wykres 2.

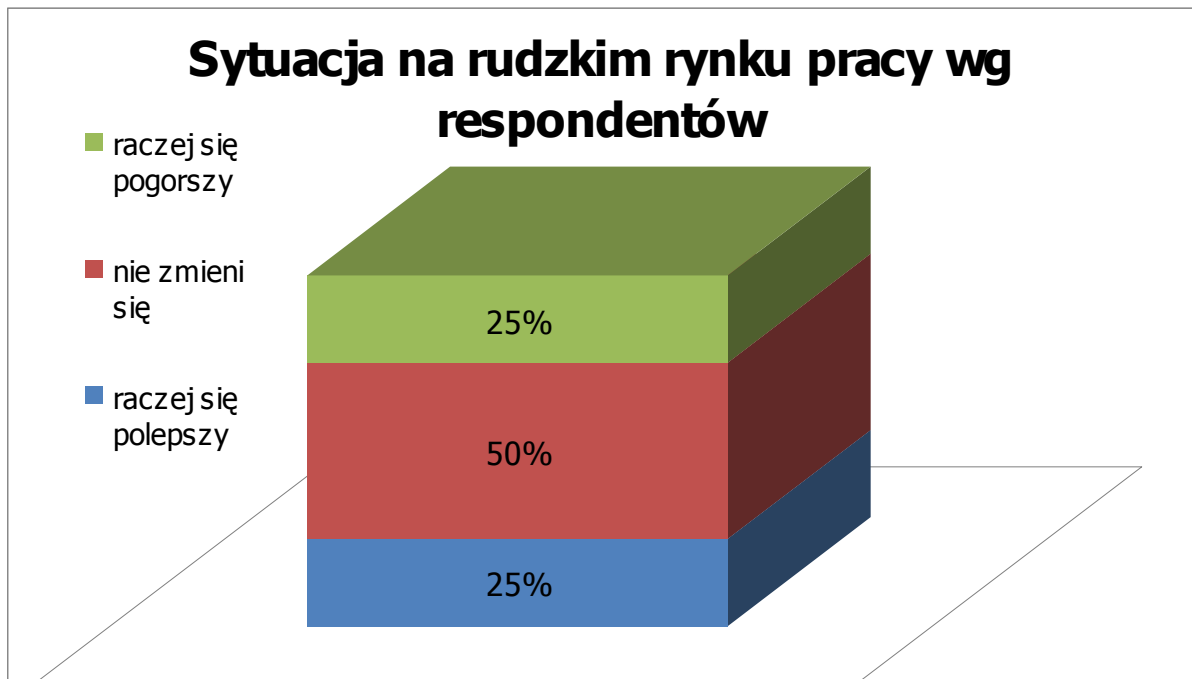


Wykres przedstawia wyniki łączne - bez podziału na płeć  
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W kontekście powyższego pytania respondentów poproszono więc o ocenę sytuacji na rudzkim rynku pracy w perspektywie najbliższych lat. Celem było poznanie opinii na temat naszego miasta, które mimo przemian gospodarczych w kraju i na świecie - stawia na nieustanny rozwój.

Według połowy badanych sytuacja na rudzkim rynku pracy nie zmieni się, ale co ciekawe tyle samo ankietowanych twierdzi, iż „raczej się polepszy” i „raczej się pogorszy” (po 25%). Żadna z osób nie wykazała natomiast postawy huraoptymistycznej, ani zbyt pesymistycznej i nie wskazała, że sytuacja na naszym rynku pracy „zdecydowanie się polepszy” czy „zdecydowanie się pogorszy”. Młodzi ludzie w dobie niepewnej sytuacji gospodarczej raczej ostrożnie podchodzą do wyrażania skrajnych opinii.

Wykres 3.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Rynek pracy Rudy Śląskiej wśród młodych ludzi nie jest postrzegany zbyt atrakcyjnie pod względem ekonomicznym czy inwestycyjnym. Młodzież nie upatruje w naszym mieście zbyt dużych perspektyw rozwoju zawodowego i możliwości zdobycia ciekawej pracy. Również nastroje na przyszłość nie są zbyt optymistyczne, wielu młodych ludzi twierdzi bowiem, że obecna sytuacja gospodarcza pozostanie niezmienną.

## 4.2 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy

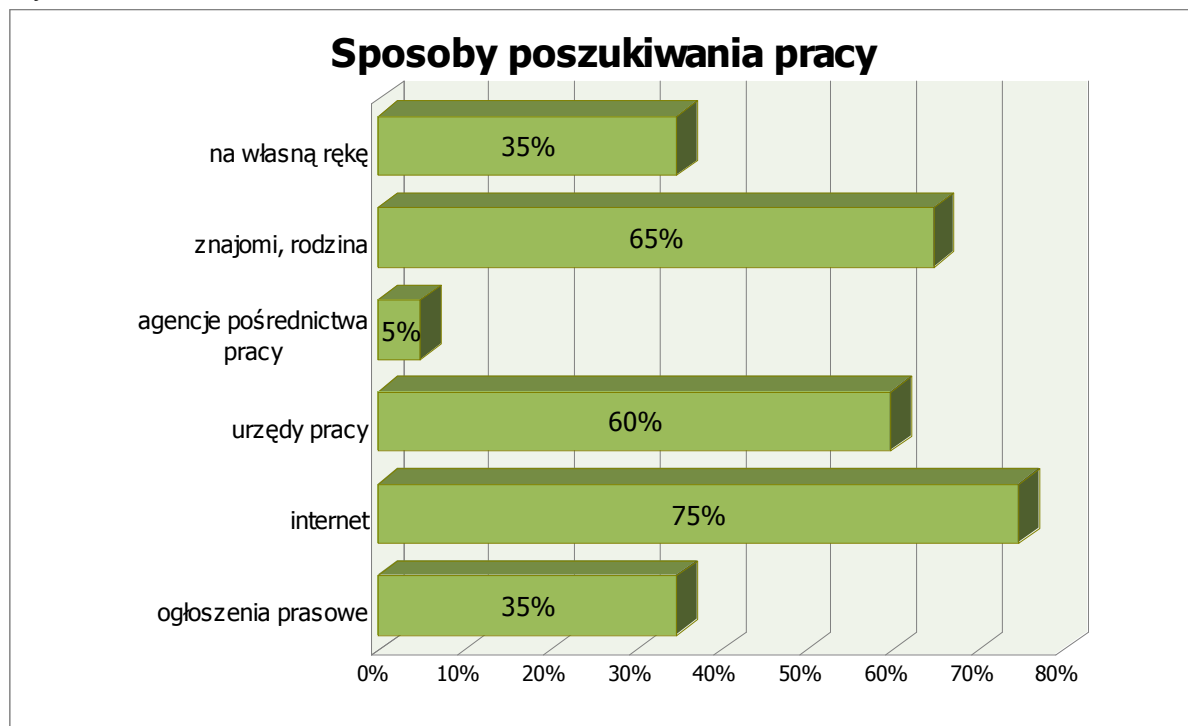
Z poniższych danych dowiemy się czy wnioski dotyczące oceny sytuacji na rudzim rynku pracy w jakikolwiek sposób przekładają się na bariery w poszukiwaniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Wyniki badania przedstawia w jaki sposób ankietowani poszukują pracy, który ze sposobów jest najskuteczniejszy, jeśli chodzi o zdobycie zatrudnienia. Czy podczas poszukiwania pracy badani spotkali się z niekorzystnymi propozycjami ze strony przyszłego pracodawcy, czy to ze względu na jakiegokolwiek formy dyskryminacji, czy z propozycją zasilenia szarej strefy. I wreszcie czy i jakie bariery powodują trudności w uzyskaniu zatrudnienia.

Jeśli chodzi o pytanie dotyczące metod poszukiwania pracy, każdy z respondentów mógł tutaj wskazać więcej niż jedną odpowiedź spośród 6 proponowanych. Najczęściej ankietowani wskazywali po 3 sposoby, w jakie najczęściej poszukują zatrudnienia. Żadna z osób nie wymieniła innych, nie zaproponowanych w ankiecie możliwości poszukiwania pracy.

Młodzi rudzianie podczas szukania pracy najchętniej korzystają z najnowszych środków masowego przekazu, twierdząc nierzadko, że jest to najszybszy i najskuteczniejszy sposób poruszania się po rynku pracy - z Internetu korzysta 75% ankietowanych. Kolejnym dogodnym sposobem na znalezienie pracy jest według młodych ludzi pomoc znajomych i rodziny (twierdzi tak 65% osób). Niektórzy z respondentów uważają, że tylko dzięki bliskim można w obecnych czasach znaleźć jakiegokolwiek zajęcie. Spośród dwóch zaproponowanych w ankiecie instytucji, poprzez które można uzyskać zatrudnienie, respondenci wskazali urząd pracy (60%) jako trzeci dogodny sposób poszukiwania pracy. Pozostałe wymienione w ankiecie możliwości wyboru zostały ocenione niżej – poprzez ogłoszenia prasowe i na własną rękę szuka pracy po 35% ankietowanych, zaś z usług agencji zatrudnienia korzysta tylko 5% osób.

Wykres 4.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Przy okazji pytania o sposoby poszukiwania pracy istotną kwestią wydało się pytanie czy respondenci podczas aplikacji na poszczególne stanowiska spotkali się z jakimikolwiek formami dyskryminacji ze strony potencjalnego pracodawcy. Dane wskazują, że żadna z osób nie wykazała, że np. wiek, płeć, czy wyznanie było jakąkolwiek przeszkodą w otrzymaniu zatrudnienia.

Równie korzystnie przedstawiają się dane dotyczące pytania o propozycję pracy „na czarno”. Otóż 85% respondentów poniżej 25 roku życia nikt nie proponował tego rodzaju pracy. Natomiast 15% badanych, w tym tylko mężczyznom składano propozycje pracy w szarej strefie.

Mimo że młodzi ludzie nie wskazali żadnych trudności, na które napotkali bezpośrednio w rozmowie z potencjalnym pracodawcą, to jednak przy pytaniu o największe przeszkody w podjęciu pracy, zwrócili uwagę na wiele takich barier.

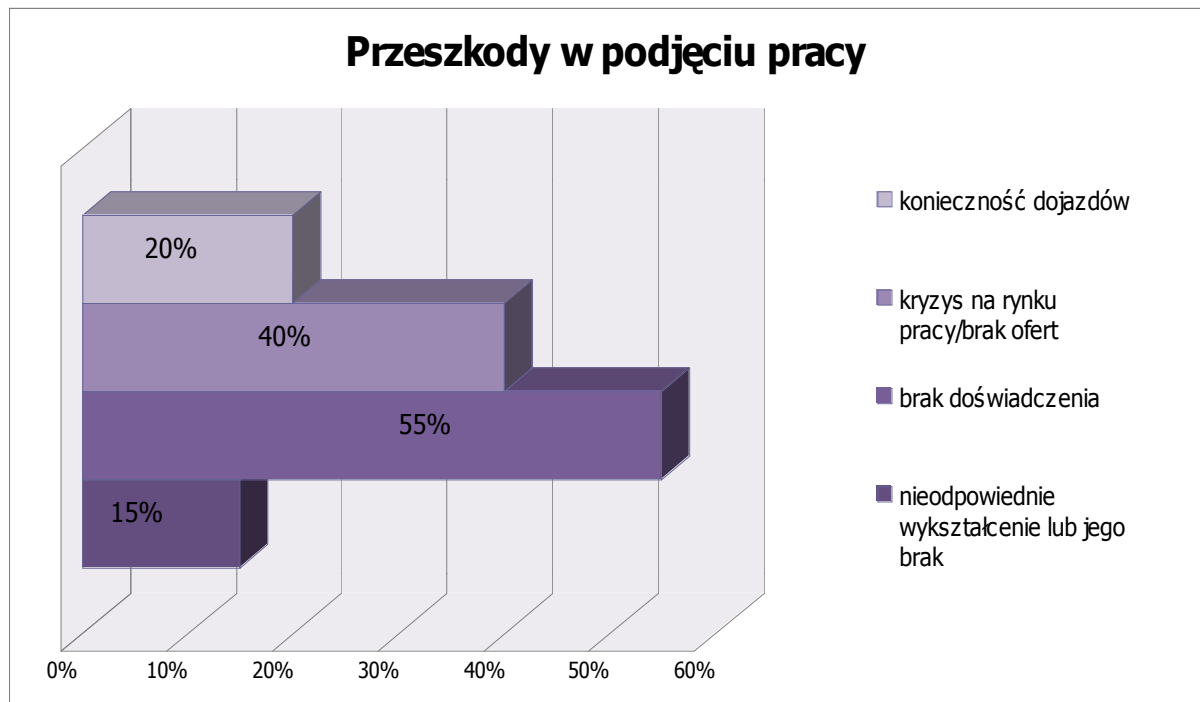
Tutaj pojawiły się pewne różnice pod względem płci, jeśli chodzi o wskazywanie przeszkód dotyczących podjęcia zatrudnienia. Podobnie jak w wyżej omawianym zagadnieniu tutaj również ankietowani mogli wskazywać więcej niż jedną

odpowieź spośród 5 podanych. Żadna z osób nie wymieniła innych, nie zaproponowanych w ankiecie przeszkód w podjęciu pracy.

Według kobiet największą przeszkodą w podjęciu pracy jest kryzys na rynku pracy/brak ofert – tak twierdzi 60%. Kolejną barierą dla 50% badanych jest brak doświadczenia, zaś nieodpowiednie wykształcenie lub jego brak to problem dla 30% ankietowanych. Konieczność dojazdów do pracy to przeszkoda tylko dla 20% kobiet, natomiast żadna z respondentek nie wskazała na nieodpowiedni wiek jako barierę w poszukiwaniu zatrudnienia, zapewne ze względu na młody wiek ankietowanych.

Dla 60% mężczyzn główną trudnością w podjęciu pracy okazał się brak doświadczenia, natomiast kryzys na rynku pracy/brak ofert oraz konieczność dojazdów to problem łącznie dla 20% respondentów. Nieodpowiednie wykształcenie lub jego brak oraz podobnie jak w przypadku kobiet nieodpowiedni wiek nie stanowią żadnej przeszkody w podjęciu pracy.

Wykres 5.



Wykres przedstawia wyniki łączne – bez podziału na płeć  
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Osobom do 25 roku życia pomocne w znalezieniu zatrudnienia są przede wszystkim najnowsze media. W dzisiejszych czasach młodzi ludzie wiedzę czerpią przede wszystkim z internetu, więc przy okazji służy on również jako szybki sposób poszukiwania pracy. Podkreślają też, że bez pomocy znajomych i rodziny ciężko byłoby znaleźć dobrą i satysfakcjonującą pracę. Ankietowani wyróżniają również rolę urzędu pracy jako dobrego pośrednika w poszukiwaniu pracy. Przeszkód podczas aplikacji na stanowiska respondenci praktycznie nie wskazywali, nie spotkali się z żadnymi formami dyskryminacji i większości z nich nie proponowano pracy „na czarno”. Natomiast wskazywali na trudności podczas samego poszukiwania pracy – główną barierą dla młodzieży jest nadal brak doświadczenia, co nie wydaje się zaskakującym stwierdzeniem.

### **4.3 podnoszenie i zmiana kwalifikacji**

Zaprezentowane poniżej wyniki będą przedstawiać zagadnienia dotyczące chęci zmiany zawodu, przekwalifikowania się oraz próbę zbadania czy młodzież stawia na dalszą naukę, aby ciągle podnosić swoją wartość na rynku pracy.

W przypadku pytania o zmianę zawodu podobnie jak w poprzednich podrozdziałach inaczej zapatrywały się na to samo zagadnienie kobiety, a inaczej mężczyźni.

„Czy dopuszcza Pani zmianę zawodu aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy?” Duża część kobiet (40%) twierdziła, że trudno im na to pytanie odpowiedzieć, natomiast łącznie 60% ankietowanych bierze pod uwagę zmianę zawodu, ponieważ jednocześnie wskazały odpowiedź „tak” lub „raczej tak”. Żadna z kobiet natomiast nie podała odpowiedzi „raczej nie” i „nie” co oznacza, że respondentki nie mają zamiaru poprzestać na piastowaniu jednego stanowiska pracy

w ciągu całej swojej kariery zawodowej, co pewnie związane jest z ich młodym wiekiem.

W przypadku mężczyzn sprawa wygląda trochę inaczej, są bardziej zdeterminowani, ponieważ wszyscy ankietowani dopuszczają zmianę zawodu aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie zatrudnienia.

Wykres 6.



Wykres przedstawia wyniki łączne – bez podziału na płeć  
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Respondentów, którzy stwierdzili, że dopuszczają zmianę zawodu postanowiono w takim razie zapytać w jakim zawodzie chcieliby się przekwalifikować. 50% ankietowanych była w stanie wskazać w jakiej nowej specjalności widziałyby swoją osobę w przyszłości.

*Tabela 2. Zawody, w których chcieliby przekwalifikować się ankietowani*

<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>
1. turystyka, pilot wycieczek	1. stolarka, budownictwo
2. sprzedawca	2. elektronik
3. księgowa	3. magazynier
4. założenie własnej działalności gospodarczej o profilu artystycznym lub praca w ośrodkach kulturalnych	4. informatyk
	5. brukarz

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Niektóre osoby, mimo iż wskazały że biorą pod uwagę zmianę profesji, nie potrafiło określić konkretnego zawodu, który chcieliby zdobyć. Często wypowiedzieli się w ten sposób: „trudno mi na tę chwilę odpowiedzieć”, „na razie jeszcze nie wiem, musiałbym się zorientować, jakie zawody są pożądane”, „zależy ile będzie pracy w jakim zawodzie”, „obojętnie, wszystko co się nawinie i pozwoli zarabiać”.

Oprócz próby uzyskania informacji na temat chęci pozyskania nowego fachu, czy przekwalifikowywania się przez młode bezrobotne osoby, chcieliśmy dowiedzieć się czy respondenci chętnie podejmują bądź zamierzają podjąć dalszą naukę.

Wyniki badań wykazują, że młodzi ludzie otwarci są na pozyskiwanie nowej wiedzy, ponieważ 90% respondentów bierze pod uwagę dalsze kształcenie, a tylko 10% ankietowanych (wyłącznie mężczyźni) nie zamierza podjąć dalszej nauki w celu podniesienia swojej wartości na rynku pracy.



Tabela 3. Podnoszenie kwalifikacji

Podnoszenie kwalifikacji	Kobiety	Mężczyźni
Szkolenia/kursy	30%	60%
Kontynuowanie nauki w szkole ponadgimnazjalnej	-	10%
Kontynuowanie nauki w szkole policealnej	20%	-
Studia	40%	30%
Studia podyplomowe	10%	10%
Studia doktoranckie	10%	-

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Powyższe wyniki pokazują, że młodzi ludzie są aktywni, kończą lub mają zamiar podjąć dalsze kształcenie w szkołach i na studiach, zapisują się na kursy doskonalące i szkolenia. Pracodawcy powinni skorzystać z tej chęci rozwijania kompetencji, pomóc je ukierunkować, dać szansę zdobycia doświadczenia w pracy, a w ten sposób zyskać zaangażowanych, bardzo dobrych pracowników. Jednakże ze względu na młody wiek i stawianie pierwszych kroków w karierze zawodowej, ludziom tym trudno było wskazać czy dopuszczają zmianę zawodu lub określić w jakim zawodzie chcieliby się przekwalifikować, podczas gdy dopiero zdobyli nowy fach.

#### 4.4 mobilność pracownicza

Większa mobilność siły roboczej, zarówno pomiędzy zawodami (mobilność zawodowa), jak również wewnątrz krajów i pomiędzy nimi (mobilność geograficzna) potencjalnie przyczynia się do gospodarczego i społecznego postępu, wyższego zatrudnienia oraz zrównoważonego i stałego rozwoju. Pozwala również skuteczniej i sprawniej dostosować się europejskiej gospodarce, zatrudnieniu i sile roboczej

do zmieniających się warunków oraz zapewnić bodźce do zmian w konkurencyjnej, globalnej gospodarce<sup>5</sup>.

Według ostatnich badań spada liczba osób, szczególnie młodych, które byłyby chętne do podjęcia pracy w innym mieście. Kryzys gospodarczy podtrzymał tę tendencję i wpłynął na większe przywiązanie pracowników do dotychczasowych miejsc pracy. Dwa lata temu możliwość wyjazdu brało pod uwagę 48 proc. badanych, natomiast w marcu 2009 liczba ta była o 9 proc. niższa.

Kryzys wpłynął na przywiązanie Polaków do ich obecnego zajęcia. W październiku 2008 r., gdy na rynku pojawiły się pierwsze oznaki gorszej koniunktury, niemal co czwarty pracujący, nieposzukujący pracy respondent zdecydowanie rozważyłby zmianę pracy, gdyby pojawiła się atrakcyjna oferta. Sześć miesięcy później, w marcu 2009 r., liczba internautów zdecydowanie otwartych na nowe wyzwania zawodowe była już o 5 proc. niższa<sup>6</sup>.

Badania przeprowadzone w naszym urzędzie pracy miały pokazać jak na mobilność zawodową zapatrują się młodzi ludzie mieszkający w Rudzie Śląskiej. Tendencje są następujące.

Respondentów zapytano czy uważają się za pracowników mobilnych, którzy mogliby podjąć pracę poza Rudą Śląską – 80% ankietowanych uważa się za takich. Przy okazji dopytani zostali, ile czasu każdy z ankietowanych jest w stanie poświęcić na dojazdy do pracy oraz czy badani są skłonni pracować na zmiany. Wyniki kształtują się następująco:

*Tabela 4. Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazdy?*

<b>Czas dojazdu do pracy</b>	<b>Ilość osób</b>
0,5 h.	30%
1 h.	35%
1,5 h.	15%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

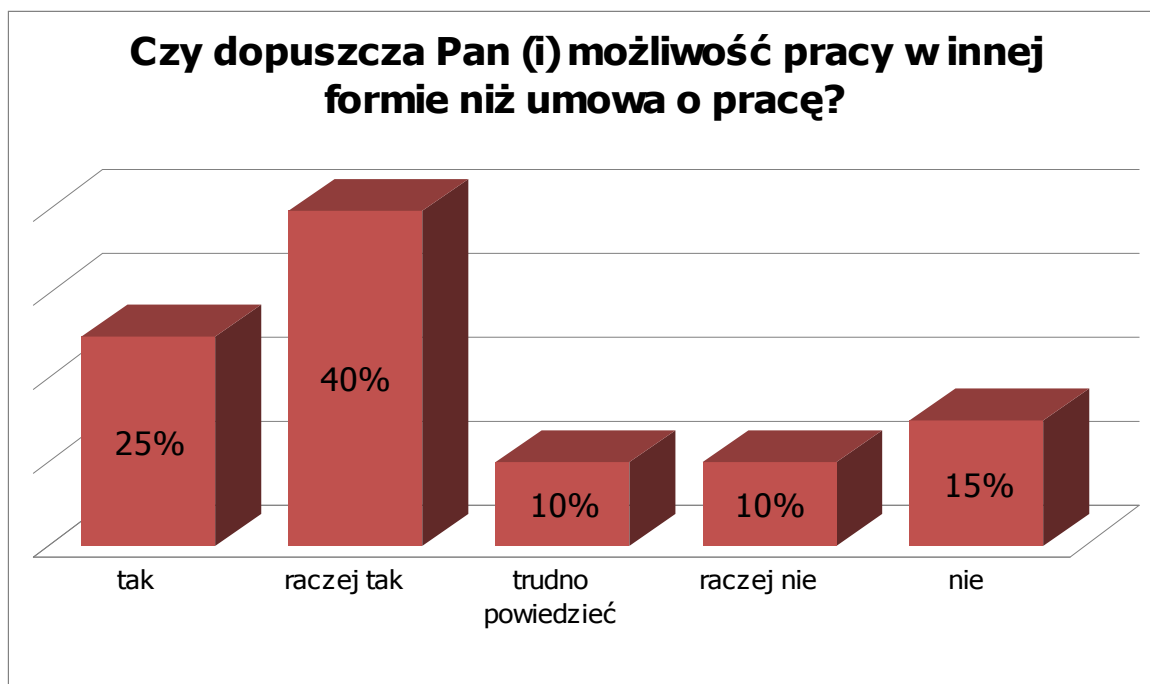
<sup>5</sup> [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)

<sup>6</sup> [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)

W przypadku pracy zmianowej – 50% respondentów jest skłonna pracować na zmiany, 5% deklaruje że tylko na dwie, nie biorąc pod uwagę zmiany nocnej.

Młodzi respondenci w większości uważają się za osoby mobilne, co ma swoje przełożenie na chęć podjęcia przez nich w przyszłości pracy zawartej nie tylko pod postacią standardowej umowy. 65% osób poniżej 25 roku życia dopuszcza możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę np. w postaci umów cywilnoprawnych. Wyłącznie standardowe zatrudnienie preferuje 25% osób badanych, zaś 10% ankietowanych nie potrafiło zdecydować w jakiej formie chciałoby podjąć pracę, wskazując że trudno im na to pytanie odpowiedzieć.

Wykres 7.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z mobilnością pracowniczą ściśle powiązane jest jeszcze jedno zagadnienie, a mianowicie chęć pracy na własny rachunek.

Gdy respondentom zadano pytanie czy zdecydowaliby się na samozatrudnienie czyli prowadzenie własnej działalności gospodarczej, 40% było zdecydowanych założyć własną firmę, 15% badanych odpowiedziało, że „raczej tak”,

20% nie miało zdania, natomiast 25% nie zamierza występować w roli swojego szefa.

Mobilność zawodowa wśród młodych osób w Rudzie Śląskiej jest dosyć wysoka – w miarę potrzeb znaczna liczba ankietowanych gotowa jest podjąć pracę poza miejscem zamieszkania. Większa część z nich preferuje krótkie dojazdy do pracy, nie przekraczające godziny, zaś pracę na zmiany jest skłonna podjąć połowa respondentów. Młodzi ludzie są bardziej otwarci i świadomi sytuacji na rynku pracy i dlatego deklarują, że mogą podjąć pracę nie tylko w oparciu o umowę o pracę. Wśród osób do 25 roku życia wiele jest takich, które nie ograniczają się tylko do poszukiwania pracy, ale biorą pod uwagę poszerzenie rynku o swoją własną działalność gospodarczą.

#### **4.5 ocena i korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy**

Ostatnia część ankiety właściwej to pytania odnoszące się do współpracy badanych z rudzkim urzędem pracy. Celem czterech poszczególnych części było uzyskanie informacji na temat tego czy respondenci korzystają z naszych usług i instrumentów rynku pracy – a jeśli korzystają to jaki jest ich stopień zadowolenia z poszczególnych form pomocy. Jedno z pytań dotyczyło również oceny dotychczasowych kontaktów z naszym urzędem jako całości.

Jeśli chodzi o usługi rynku pracy, a konkretnie korzystanie ze szkoleń – tylko 15% osób poniżej 25 roku życia miała okazję poprzez nasz urząd zdobyć nowe kwalifikacje, uzupełnić stare bądź pozyskać nowy fach.

Ten niewielki procent korzystania przez młodych ludzi z ww. formy wsparcia wynika z ukończonych przez nich szkół i zdobywania przez absolwentów doświadczeń zawodowych w ramach dopiero co uzyskanych kwalifikacji zawodowych.

Podobnie wygląda sprawa w przypadku usług doradztwa zawodowego – niewielka ilość – tylko 10% respondentów (mężczyźni) korzystało z takiej pomocy.

Ankietowani ogólnie wiedzą, że istnieje Dział Poradnictwa i Informacji Zawodowej, natomiast nie są w większości świadomi czym nasi doradcy się zajmują. W nielicznych przypadkach ich wiedza ogranicza się tylko do „czegoś takiego jak Klub Pracy”.

W przypadku pośrednictwa pracy respondenci często twierdzili, że nie korzystali, ponieważ nikt z urzędników nie zaproponował im żadnej oferty pracy lub nie posiadali kwalifikacji odpowiadających konkretnej ofercie pracy. Z tej formy pomocy korzystało podobnie jak w przypadku doradztwa zawodowego – tylko 10% ankietowanych (tylko mężczyźni).

Instrumenty rynku pracy to najbardziej popularna wśród osób do 25 roku życia propozycja urzędu pracy, zaś najczęściej praktykowaną formą jest staż. Znajomość tej formy wsparcia wśród młodych ludzi jest dość wysoka, zarówno dotyczy to osób które odbyły staż, jak i tych, które nie miały takiej okazji. Świadomość wśród respondentów jest duża ze względu na wiek - do końca 2008 roku przywilej odbycia stażu miały tylko młode osoby.

Jak wynika z badań, poszczególne osoby wiedzą, że jest to rodzaj pomocy, który ułatwia start w karierze zawodowej, umożliwia zdobycie potrzebnego doświadczenia zawodowego, zdobycia nowych umiejętności, a później łatwiejsze pozyskanie pierwszej pracy. Ze stażu korzystało 75% ankietowanych w tym 45% kobiet i 30% mężczyzn.

Podstawowa prośba skierowana do respondentów dotycząca usług rynku pracy i subsydiowanych form wsparcia to określenie przez nich stopnia zadowolenia z korzystania z tych form pomocy. Ankietowani oceniali w 5 – stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa.

Tabela 5. *Stopień zadowolenia osób korzystających ze szkoleń*

Ocena	Liczba osób
5	5%
4	5%
3	5%
2	0%
1	0%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 6. *Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego*

<b>Klub Pracy</b>	<b>Ocena</b>	<b>Liczba osób</b>
	5	0%
	4	5%
	3	5%
	2	0%
	1	0%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 7. *Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy*

<b>Ocena</b>	<b>Liczba osób</b>
5	5%
4	0%
3	5%
2	0%
1	0%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 8. *Stopień zadowolenia osób korzystających ze stażu*

<b>Ocena</b>	<b>Liczba osób</b>
5	50%
4	15%
3	5%
2	0%
1	5%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

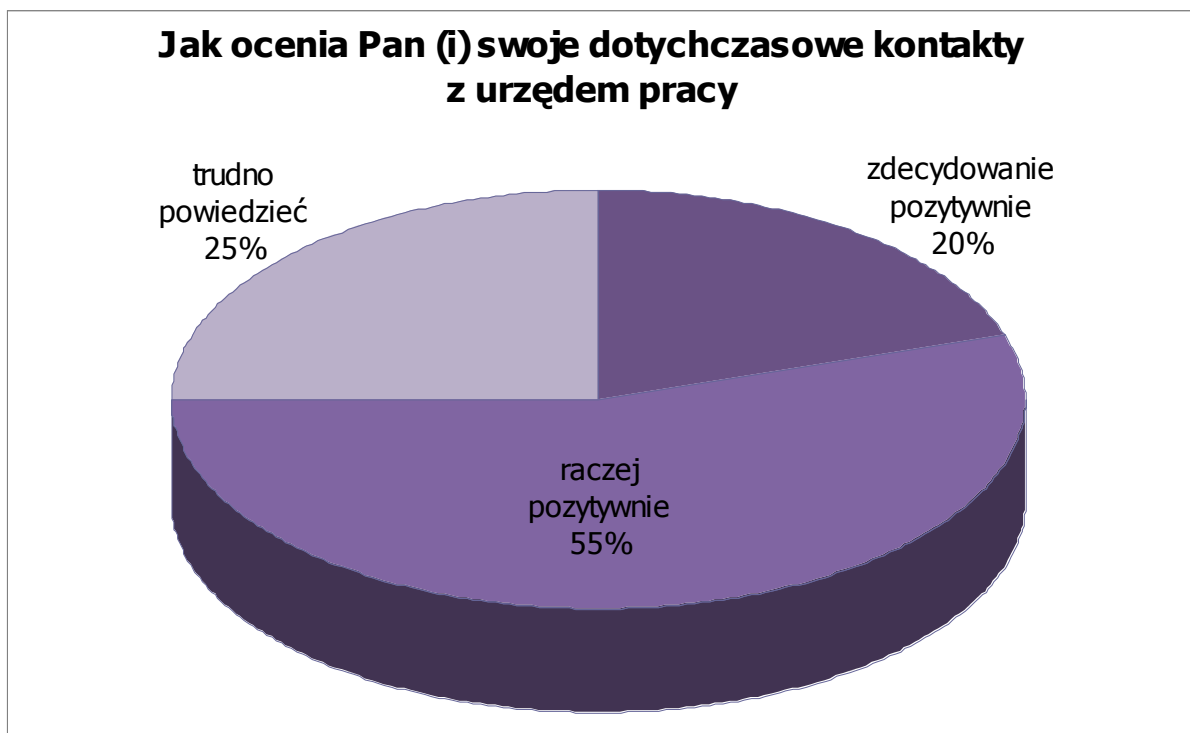
Oceny niskie (dotyczy stażu) niektórzy respondenci dodatkowo argumentowali, twierdząc że zaniżone stopnie nie były spowodowane niekompetencją urzędu, ale niefachowością pracodawców, niedotrzymaniem umów.

Jeśli chodzi o inne rodzaje instrumentów rynku pracy to nielicznie praktykowaną wśród młodych ludzi formą wsparcia było jeszcze przygotowanie zawodowe dorosłych – korzystało z niego 5% badanych i przy ocenie wskazali na bardzo wysoki poziom zadowolenia.

Oprócz sprecyzowania stopnia zadowolenia z poszczególnych usług oferowanych przez nasz urząd osobom bezrobotnym, respondentów poproszono aby ocenili w sposób ogólny swoje dotychczasowe kontakty z rudzkiem urzędem pracy. Wyniki przedstawiają się następująco:

Wśród respondentek pojawiły się tylko dwie odpowiedzi: „raczej pozytywnie” – tak ocenia swoje kontakty 70% oraz „trudno powiedzieć” – tak stwierdziło 30% ankietowanych. Wśród mężczyzn pojawiły się ocenione w ten sam sposób dwie odpowiedzi – „zdecydowanie pozytywnie” i „raczej pozytywnie” – tak twierdzi po 40% badanych, natomiast odpowiedź „trudno powiedzieć” – wskazało 20% badanych. Żaden z respondentów obu płci nie ocenił swoich dotychczasowych kontaktów „raczej negatywnie” bądź „zdecydowanie negatywnie”.

Wykres 8.



Wykres przedstawia wyniki łączne – bez podziału na płeć  
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Powyższa analiza wyników pozwala stwierdzić, że osoby bezrobotne do 25 roku życia kontakty z naszym urzędem i korzystanie z poszczególnych usług oceniają pozytywnie. Trochę niepokoi natomiast fakt, że wiedza respondentów ogranicza się w większości do możliwości odbycia stażu, pozostałe usługi i instrumenty rynku pracy są dla młodych ludzi znane pobieżnie lub w ogóle nie są znane. Może to się wiązać ze skoncentrowaniem się tej grupy na głównym wskazanym przez nich problemie – „braku doświadczenia” i stażu jako sposobie przezwyciężenia go.



## 5. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia

### 5.1 ocena sytuacji na rudzkim rynku pracy

Spółeczeństwo często uważa, że osoby starsze wykazują się mniejszą aktywnością w poszukiwaniu pracy niż ludzie młodszy. Jako przyczynę tego stanu rzeczy najczęściej wymieniano niskie poczucie własnej wartości bezrobotnych po 50-ce, brak wiary we własne siły oraz zniechęcenie i rezygnację związane z długotrwałym okresem pozostawania bez pracy.

Z badań socjologicznych wynika, że jedynie 1% pracodawców mając wybór między młodym a starszym kandydatem o tych samych kwalifikacjach i poziomie oczekiwań finansowych wybrałby starszego. Prawie połowa (45%) udzieliła informacji że „raczej wolałaby młodszego” a co dziesiąty pracodawca, nie zastanawiałby się ani chwili, tylko od razu zrezygnował z osoby starszej<sup>7</sup>.

W kontekście powyższych wniosków bezrobocie wśród osób po 50 roku życia w Rudzie Śląskiej obrazuje poniższa tabela:

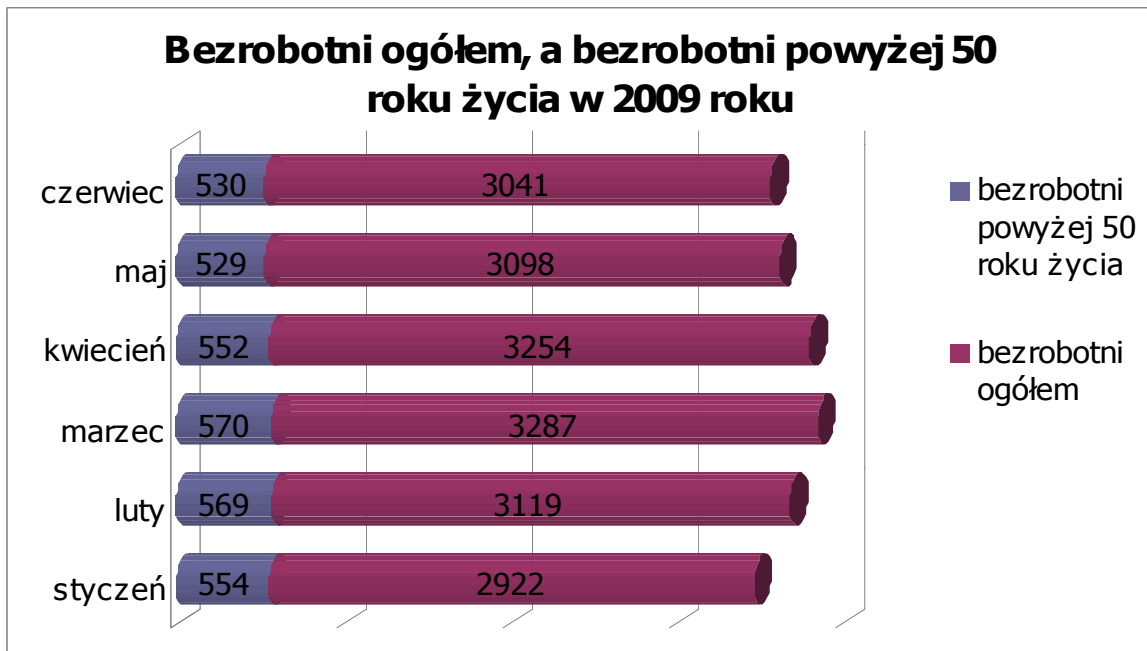
Tabela 9. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku

OSOBY BEZROBOTNE POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA W RUDZIE ŚLĄSKIEJ			
	<i>ogółem</i>	<i>kobiety</i>	<i>mężczyźni</i>
<i>styczeń</i>	554	279	275
<i>luty</i>	569	273	296
<i>marzec</i>	570	273	297
<i>kwiecień</i>	552	271	281
<i>maj</i>	529	263	266
<i>czerwiec</i>	530	262	268

Źródło: [www.puprudaslaska.pl](http://www.puprudaslaska.pl)

<sup>7</sup> [www.infoPraca.pl](http://www.infoPraca.pl)

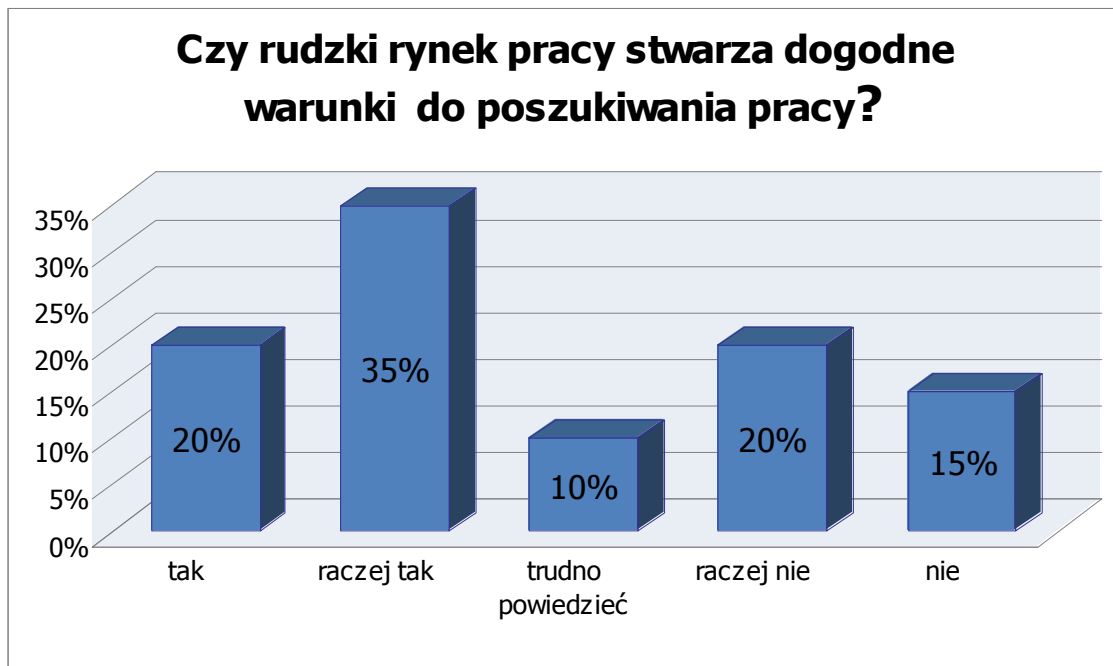
Wykres 9.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Dane dotyczące rudzkiego rynku pracy kształtują się trochę inaczej niż miało to miejsce przy młodych osobach. W przypadku osób po 50 roku życia nie obserwuje się już takiej rozbieżności zapatrywania się na tą samą kwestię jeśli chodzi o kobiety i mężczyzn. Wyniki też specjalnie się nie wyróżniają, brak jest odpowiedzi, która by jakoś szczególnie się odznaczała. Otóż na pytanie czy rudzki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy 35% respondentów odpowiedziało, że „raczej tak”, dwie odpowiedzi uzyskały taką samą wartość procentową - 20% - tylu ankietowanych podało odpowiedź „tak” i „raczej nie”. 15% wskazało, że Ruda Śląska to nie jest miejsce, gdzie można swobodnie poszukiwać pracy, zaś 10% stwierdziło, że trudno im na to pytanie odpowiedzieć.

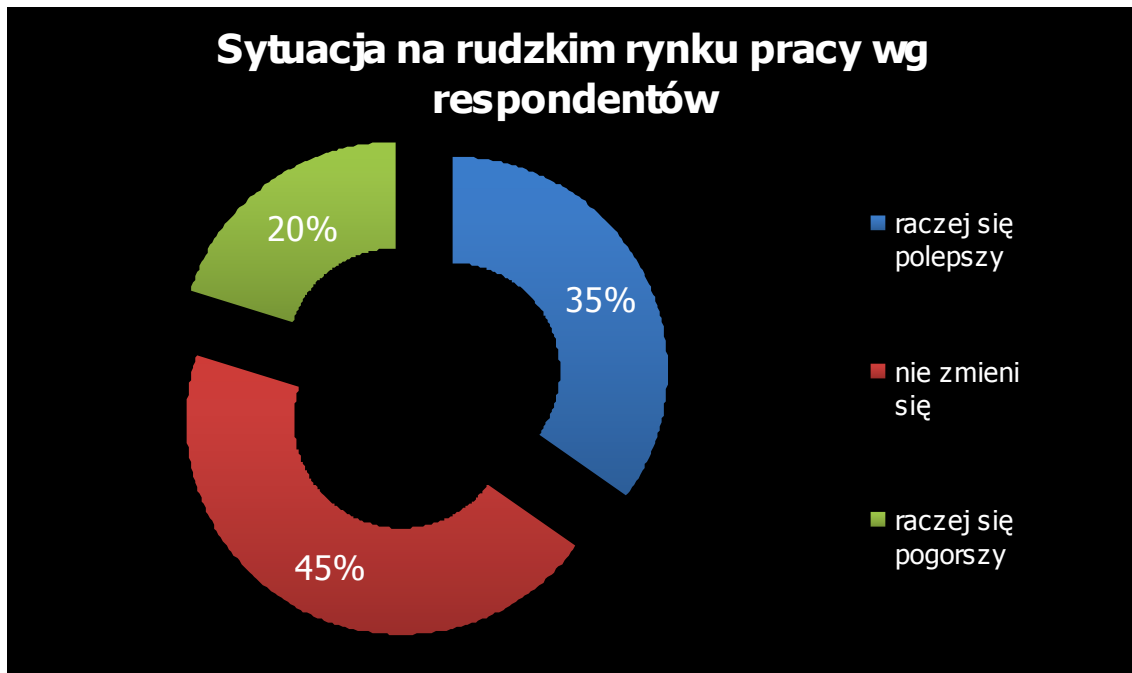
Wykres 10.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Drugie z pytań, które zadano ankietowanym, a które również dotyczyło naszego miasta to „Jak według Pana (i) będzie się rozwijać sytuacja na rudzkim rynku pracy?” Żaden z respondentów nie wskazał dwóch skrajnych odpowiedzi, podobnie jak w przypadku osób poniżej 25 roku życia, osoby starsze również nie są przekonane, że sytuacja gospodarcza w naszym mieście „zdecydowanie się polepszy” albo co może cieszyć „zdecydowanie się pogorszy”. Najwięcej ankietowanych (45%) uznało, że najbardziej realna jest odpowiedź, iż uwarunkowania ekonomiczne „nie zmienią się”. Pozostała grupa (35%) stwierdziła, że sytuacja być może „raczej się polepszy”, a 20%, że „raczej się pogorszy”.

Wykres 11.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Osoby po 50 roku życia ostrożnie podchodzą do wyrażania opinii dotyczących dogodnych warunków pracy w naszym mieście. Świadczą o tym wyniki przeprowadzonych badań – odpowiedzi są bardzo zróżnicowane, trudno jednoznacznie określić czy Ruda Śląska to dobre miasto na poszukiwanie pracy czy raczej miasto nie dające większych możliwości. W przypadku pytań o przyszłość optymistycznym prognozą jest to, iż ankietowani nie uważają, że sytuacja na rudzkim rynku pracy może drastycznie się zmienić na niekorzyść.

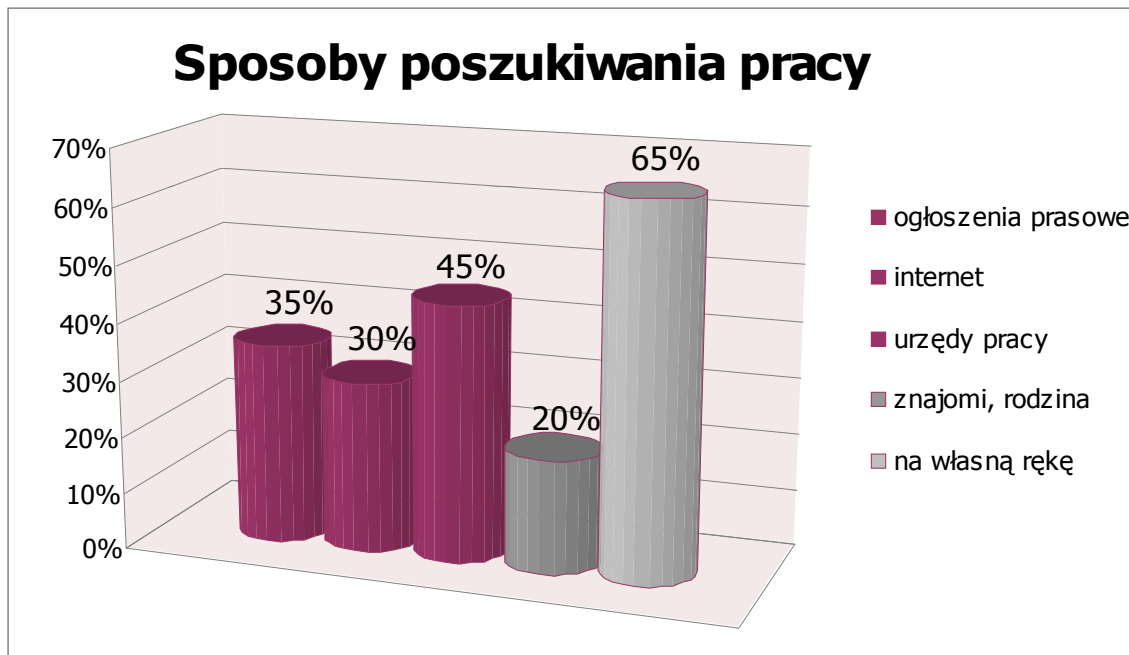
## 5.2 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy

Wskazane w tytule podrozdziału zagadnienia mają nam przybliżyć wyniki, w jaki sposób osoby po 50 roku życia najczęściej poszukują pracy, które z wymienionych metod to te najskuteczniejsze możliwości poszukiwania zatrudnienia i wreszcie co powoduje, że osoby te mają nadal spore trudności ze znalezieniem jakiegokolwiek pracy.

Podobnie jak w przypadku osób poniżej 25 roku życia ankietowani z opisywanej grupy wiekowej również mogli wskazać kilka sposobów w jaki najczęściej poszukują pracy. Najczęściej padały po dwie odpowiedzi.

Według osób po 50 roku życia najlepszym sposobem poszukiwania pracy to „wiara we własne możliwości”- tak twierdzi 65%. Obserwujemy tu zupełnie inne podejście do tej samej kwestii w porównaniu z młodym pokoleniem, gdzie odpowiedź „na własną rękę” znalazła się na przedostatniej pozycji pod względem dogodnych metod poszukiwania zatrudnienia. Respondenci często przy tej odpowiedzi podkreślali, że są w takim wieku iż trudno im, a nierzadko wstyd prosić kogokolwiek o pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Wielu ankietowanych twierdziło z kolei, że urząd pracy dosyć dobrze sprawdza się jako pośrednik w uzyskaniu pracy (45%). Korzystanie z mass mediów to dogodny sposób na poszukiwanie pracy według 65% respondentów. Z ogłoszeń prasowych korzysta 35%, zaś z internetu tylko 30%, w porównaniu z osobami młodymi wśród których internet to podstawowe narzędzie w wyszukiwaniu ofert pracy. Najmniejszą popularnością „cieszą się” znajomi i rodzina – z ich pomocy korzysta 20% badanych. Żaden z respondentów nie wskazał odpowiedzi „agencje pośrednictwa pracy”, twierdząc często, że nie posiadają dostatecznej wiedzy w jaki sposób te instytucje działają i gdzie się znajdują. Nikt z badanych nie wskazał również swojego własnego sposobu na poszukiwanie pracy.

Wykres 12.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z poszukiwaniem pracy wiąże się ściśle kolejna sprawa, a mianowicie podejście pracodawców do kwestii samego zatrudnienia osób po 50 roku życia.

Gdy respondentom zadano pytanie: „Czy podczas szukania pracy spotkał (a) się Pan (i) z jakimikolwiek formami dyskryminacji ze strony potencjalnego pracodawcy?” 60% ankieterów odpowiedziało że nie, natomiast 40% wskazało na takie przeszkody. Jedyną odpowiedź jaka padała to bariera wieku. Respondenci skarżyli się, że metryka jest skutecznym „odstraszaczem” w pozyskaniu pracy.

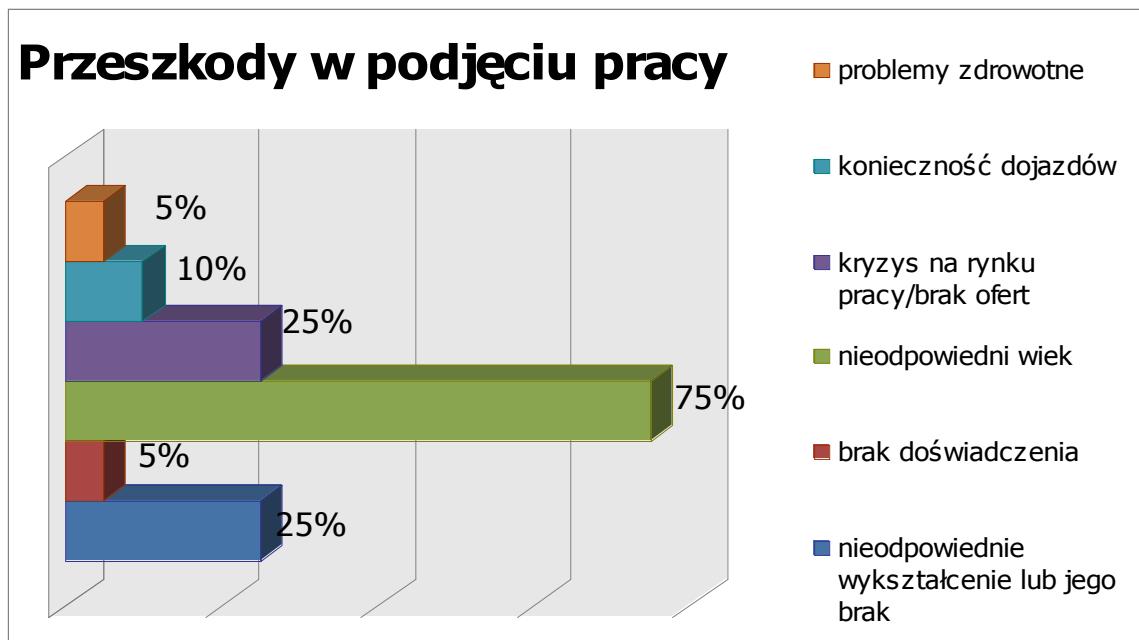
Dosyć często podczas rozmów kwalifikacyjnych ankieterzy spotykali się z propozycją pracy „na czarno” – tak twierdzi 55%, ale na szczęście 45% respondentów nikt nie proponował takiego „zatrudnienia.”

W Polsce, w grupie 55-64 lata pracuje zaledwie 28% osób (w Unii wskaźnik ten wynosi 42,5%). Co najważniejsze zaś, osoby z tej grupy chcą pracować - ale nie mają gdzie. A kryzys i nowa polityka pracodawców (1500 brutto) również nie poprawi lecz zaostrzy tą sytuację<sup>8</sup>. Artykuł ten jest doskonałym wstępem do kolejnego zagadnienia, które dotyczy barier w podjęciu pracy.

<sup>8</sup> [www.egospodarka.pl](http://www.egospodarka.pl)

Odpowiedź na pytanie: „Jakie dla Pana (i) są największe przeszkody w podjęciu pracy” dokładnie odzwierciedla dane wskazane w zagadnieniu dotyczącym dyskryminacji. Mianowicie aż 75% ankietowanych spośród 5 proponowanych opcji wskazało, że to właśnie „nieodpowiedni wiek” jest dla nich największym utrudnieniem w podjęciu zatrudnienia. Przy tym pytaniu można było również podać więcej niż jedną propozycję, respondenci wskazywali w większości jednak po jednej odpowiedzi. Pozostałe bariery dla ankietowanych nie wydały się aż takim wielkim problemem i nie były tak często wyszczególnione. Otóż „nieodpowiednie wykształcenie lub jego brak” i „kryzys na rynku pracy/brak ofert” zostały wymienione przez łącznie 25% badanych jako przeszkody. „Konieczność dojazdów” to problem dla 10% respondentów w tym dla samych mężczyzn, zaś dla 5% respondentek dylemat stanowi „brak doświadczenia”. Pojawiła się również inna przeszkoda nie wykazana w opcjach do wyboru – „problemy zdrowotne”, ponieważ taki właśnie powód stanowi barierę w podjęciu pracy dla 5% ankietowanych (samych mężczyzn).

Wykres 13.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Porównując osoby po 50 roku życia do osób młodych możemy dostrzec spore różnice w podejściu do sposobów i barier w poszukiwaniu pracy. Osoby starsze znacznie mniej chętnie wykorzystują najnowsze „cuda techniki” do poszukiwania pracy, jakby mniej ufni udogodnieniom technicznym wolą liczyć na samego siebie. Niepokoi też bariera, którą wskazują podczas poszukiwania pracy. Tyle mówi się i nagłaśnia w prasie, radiu, telewizji o programach, dzięki którym osoby po 50 roku życia będą miały lub mają łatwiejszy ponowny start w karierze zawodowej, to jednak wyniki badań pokazują, że teoria z praktyką często się rozmija. Pracodawcy powinni zwracać uwagę na podstawowy atut tej grupy wiekowej, jakim jest już niewątpliwie stabilizacja rodzinna i duże doświadczenie zawodowe.

### **5.3 podnoszenie i zmiana kwalifikacji**

Kolejny podpunkt przeprowadzonych badań przybliży nam, jak na zagadnienie podnoszenia i zmiany kwalifikacji zapatrują się osoby po 50 roku życia.

W przypadku osób starszych sprawa ze zmianą zawodu wygląda podobnie jak u osób poniżej 25 roku życia. To znaczy w zależności od płci, inaczej do możliwości zmiany profesji podchodzą kobiety, a inaczej mężczyźni.

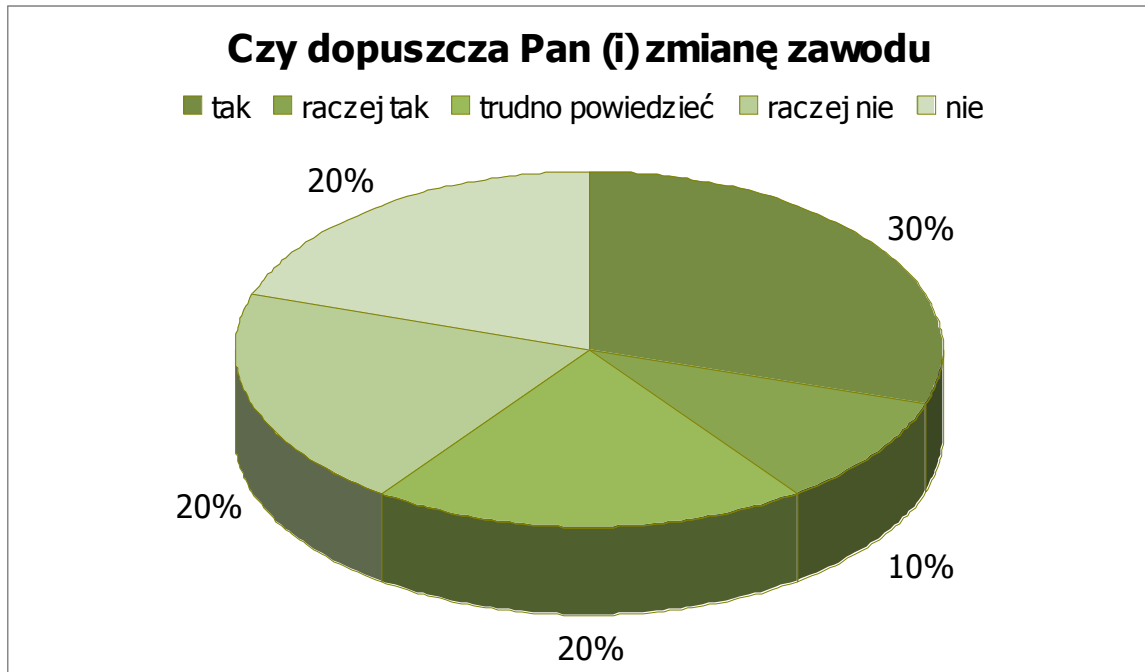
Kobiety w większości (60%) zdecydowane są na zmianę kwalifikacji, 30% odpowiedziało, że trudno im jednoznacznie postanowić, a tylko 10% stwierdziła, że „raczej nie” będą już dokonywać żadnych zmian. Nie padła natomiast odpowiedź „nie”, co oznacza, iż ankietowane nie do końca są przekonane, że nie będą musiały brać pod uwagę zdobycia nowego zawodu. Opcja „raczej tak” nie została wskazana.

W przypadku mężczyzn gdy zadano im pytanie „Czy dopuszcza Pan zmianę zawodu aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy?” żaden z nich nie wskazał na odpowiedź „tak”, za to aż 40% odpowiedziało „nie”, zaś 30% ankietowanych, że „raczej nie”. Oznacza to, że 70% respondentów nie zamierza



poszerzać lub zmieniać swojej profesji i chciałoby poszukiwać pracy w wyuczonym fachu. 20% badanych wskazało odpowiedź „raczej tak”, a 10% „trudno powiedzieć”.

Wykres 14.



Wykres przedstawia wyniki łączne bez podziału na płeć  
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Kobiety w większości zadeklarowały, że w miarę potrzeb są zdecydowane na zmianę profilu, ale gdy zapytano je: „W jakim zawodzie chciałaby się Pani przekwalifikować?” tylko połowa z nich była w stanie podać jaki to miałby być zawód. Otóż 30% respondentek wskazało na fakturzystkę, sprzątaczkę oraz szkolenie z zakresu kasy fiskalnej. Pozostałe odpowiadały: „mogę wziąć każdą pracę fizyczną”, „w zależności od tego co by mi zaproponowano” lub „wszystko jedno”.

Spośród mężczyzn, którzy dopuszczają zmianę zawodu 20% odpowiedziało, że byłoby to „coś z zakresu budownictwa” i mechanika samochodowa.

Na podnoszenie i zmianę kwalifikacji składa się jeszcze dalsze kontynuowanie nauki - zapytano więc respondentów „Czy zamierza Pan (i) podjąć dalszą naukę, aby podnieść swoją wartość na rynku pracy?”. Ankietowani w większości (70%) odpowiedzieli, że owszem z tym że byłyby to wyłącznie kursy/szkolenia. Nikt

z respondentów nie zamierza podjąć dalszej nauki mając na myśli kontynuowanie kształcenia w szkole ponadgimnazjalnej, policealnej bądź na studiach. Badani często podkreślali przy tym pytaniu, że w ich wypadku na naukę jest już za późno – wiek powoduje mniejszą chłonność umysłu i słabsze przyswajanie wiedzy książkowej. Pozostali ankietowani (30%) definitywnie nie biorą pod uwagę dalszego podnoszenia kwalifikacji czy poprzez kursy/szkolenia, czy kontynuowanie nauki w szkole.

Ciekawostką jest tutaj zgodność odpowiedzi respondentów. Jednocześnie 35% kobiet i mężczyzn wskazało, że zamierza podjąć szkolenia/kursy oraz łącznie po 15% odpowiedziało, że nie zamierza się dalej kształcić.

Porównując osoby przed 25 rokiem życia do osób po 50 roku życia pod względem chęci zmiany zawodu to możemy stwierdzić, że pogląd kobiet z obu grup wiekowych na tę samą kwestię jest w zasadzie ten sam - kobiety w większości zdecydowane są na zmianę profesji. Trochę inaczej problem kształtuje się w przypadku mężczyzn. Otóż młodzi respondenci w zasadzie w 100% zdecydowaliby się na zmianę fachu w przyszłości, natomiast ankietowani po 50 roku życia uczyniliby to w większości niechętnie, co być może związane jest właśnie z wiekiem i niechęcią do zmian. Osoby po 50 roku życia równie chętnie co ludzie młodzi deklarują podjęcie dalszej nauki, z tym że opiera się ona tylko i wyłącznie na podnoszeniu bądź zmianie kwalifikacji w postaci szkoleń. Osoby starsze raczej nie podejmują decyzji o kontynuowaniu nauki w szkole, bo jak to określają „wiek nie pozwala im na tak szybkie wchłanianie wiedzy, jak miało to miejsce jeszcze 20, 30 lat temu”.

## **5.4 mobilność pracownicza**

Przedwczesne wycofywanie się z życia zawodowego osób po 50 roku życia stanowi dziś poważny problem społeczno-ekonomiczny. W konsekwencji niski poziom aktywności zawodowej osób po 50 roku życia uderza nie tylko w pokolenie

50+, ale także w gospodarce, system ubezpieczeń społecznych i całe społeczeństwo<sup>9</sup>.

Starzeniu się społeczeństwa towarzyszy specyficzna forma zachowań osób powyżej przyjętej granicy mobilności zawodowej na rynku pracy. Pięćdziesięciolatek chronią się za parawanem wcześniejszych emerytur w obawie przed utratą pracy i bezrobociem spowodowanym niską atrakcyjnością dla potencjalnych pracodawców (mają często niskie kwalifikacje, gorszy stan zdrowia i mniejszą podatność na zmiany). Województwo śląskie obfituje w młodych emerytów ze sporą grupą górników na czele<sup>10</sup>.

Jak w Rudzie Śląskiej prezentują się wyniki dotyczące aktywności zawodowej osób powyżej 50 roku życia przedstawiają poniższe dane.

Gdy respondentom zadano pytanie: „Czy uważa się Pan (i) za pracownika mobilnego, który może podjąć pracę poza Rudą Śląską?” 70% ankietowanych odpowiedziało „tak”.

Z pytaniem powyższym wiąże się następane: „Ile czasu byłby Pan/byłaby Pani w stanie poświęcić na dojazdy?”. Wyniki przedstawia poniższa tabela:

*Tabela 10. Czas dojazdu do pracy*

<b>Czas dojazdu do pracy</b>	<b>Udział procentowy osób</b>
0,5 h.	20%
1 h.	40%
1,5 h.	10%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pytanie pierwsze wymaga aby dopytać również „Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonny/sklonna pracować na zmiany (np. na zmianę nocną)?”. Otóż połowa ankietowanych nie widzi przeszkód aby podjąć pracę zmianową, 15% stwierdziło, że nie jest zainteresowana pracą w nocy, a 5% badanych chciałoby pracować tylko na jedną zmianę.

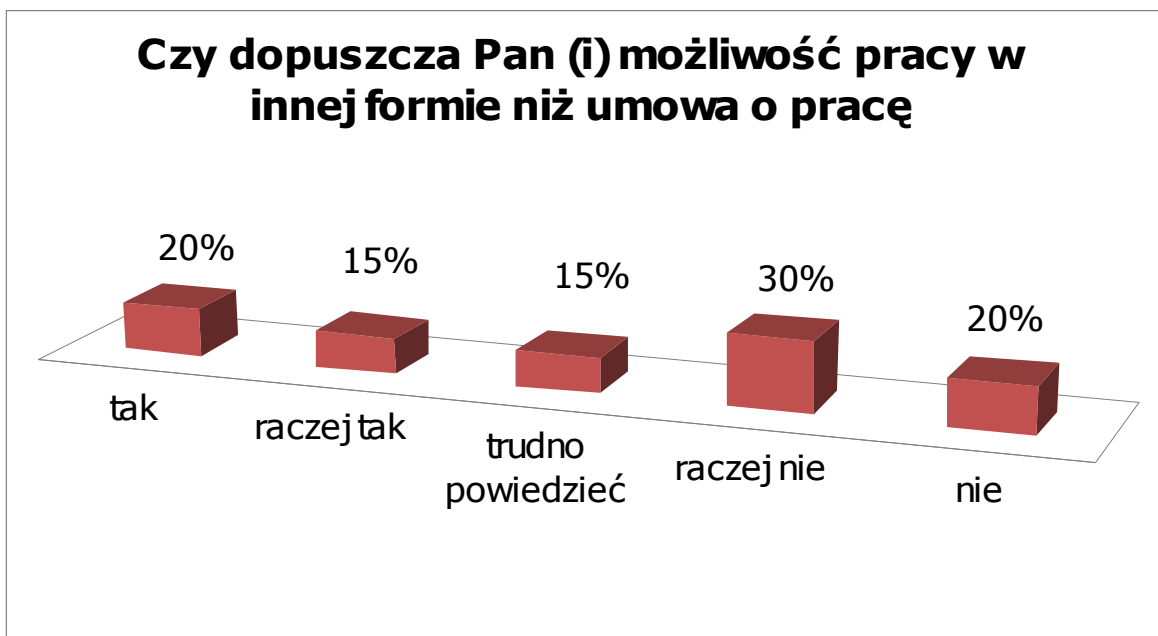
<sup>9</sup> [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)

<sup>10</sup> [www.obserwatorium.ae.katowice.pl](http://www.obserwatorium.ae.katowice.pl)

Pozostałe 20% respondentów nie uważa się za pracowników mobilnych (15% odpowiedziało „raczej nie”, 5% „nie” – wyłącznie mężczyźni), natomiast 10% (wyłącznie mężczyźni) nie potrafiło udzielić odpowiedzi, pozostając przy opcji „trudno powiedzieć”.

Pod hasłem *mobilność* kryje się również zatrudnienie i wszystkie jego przejawy. Zadano więc ankietowanym pytanie: „Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę (np. umowa zlecenie, umowa o dzieło)?”. Z wyników badań wynika, że połowa ankietowanych nie zamierza „zatrudnić się” na podstawie umów cywilnoprawnych, szczegółowe dane wyglądają następująco: po 20% udzieliło odpowiedzi „tak” i „nie”, 30% badanych wskazała opcję „raczej nie” oraz po 15% respondentów odpowiedziało „raczej tak” i „trudno powiedzieć” („trudno powiedzieć” - tylko kobiety). 5% ankietowanych (tylko mężczyźni) wskazało jednocześnie dwie odpowiedzi – „tak” i „raczej nie”, ponieważ dopuszczają pracę na umowę zlecenie, natomiast nie zamierzają „zatrudnić” się na zasadzie umowy o dzieło.

Wykres 15.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W przypadku pytania o samozatrudnienie wyniki były już bardziej sprecyzowane. Osoby po 50 roku życia nie są już tak skłonne, aby zakładać swoją działalność gospodarczą. 70% ankietowanych odpowiedziało, że nie zdecydowałoby się na otwarcie własnego biznesu, a tylko 30% odpowiedziało twierdząco.

Gdy zapytano osoby po 50 roku życia czy uważają się za osoby mobilne większość z nich odpowiedziała, że jak najbardziej, tylko że to stwierdzenie nie do końca znajduje odzwierciedlenie w pytaniach szczegółowych. Tylko połowa respondentów jest skłonna pracować na zmiany, również połowa zgadza się na inną niż umowa o pracę formę zatrudnienia, a aż 70% badanych nie zamierza otwierać własnej działalności gospodarczej. Z drugiej strony trudno się dziwić, bo osobom starszym nie tak łatwo podejmować nowe kroki, a większość z nich chce spokojnie dorobić do emerytury w czym np. „zatrudnienie” na zasadzie umów cywilnoprawnych nie pomoże.

## **5.5 ocena i korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy**

Celem wskazanego w podtytule zagadnienia jest uzyskanie od respondentów powyżej 50 roku życia opinii na temat naszego urzędu. Wyniki będą przedstawiać stopień zadowolenia z poszczególnych form pomocy skierowanych do osób bezrobotnych, a także ocenę osobistych kontaktów na zasadzie klient-urząd pracy.

W przypadku usług rynku pracy sprawa wygląda trochę inaczej wśród osób po 50 roku życia. Otóż osoby starsze częściej niż młodzież korzystały z tego rodzaju wsparcia, natomiast nieliczni mieli okazję korzystać z instrumentów rynku pracy proponowanych przez nasz urząd.

W szkoleniach, jako pierwszej spośród trzech części poświęconych w ankiecie usługom rynku pracy, brało udział 35% ankietowanych. Niektórzy z respondentów

przy ocenach podkreślali, że zbyt mało czasu poświęcono na praktykę, a zbyt duże było nastawienie na teorię.

Z doradztwa zawodowego korzystało 25% badanych, w tym najwięcej brało udział w zajęciach klubu pracy bo 20%, natomiast 5% korzystało z porady indywidualnej.

Pośrednictwo pracy podobnie jak w przypadku osób do 25 roku życia staże, cieszyło się największą popularnością wśród osób starszych. Z ofert pracy naszego urzędu korzystało 70% respondentów, ale niestety przy ocenie stopnia zadowolenia wyniki nie wyglądały już tak dobrze. Niektórzy z ankietowanych skarżyli się, że „oferty pracy proponowane są na krótki okres czasu (3, 4 miesiące) i zwykle na umowę zlecenie lub o dzieło” lub „pracodawcy często oszukują, co innego podają do wiadomości urzędu, a co innego okazuje się w praktyce (np. w przypadku zarobków, stażu pracy, wieku, kwalifikacji)”.

Najmniej osób korzystało z instrumentów rynku pracy (wyłącznie kobiety) bo tylko 15% (dla porównania wśród osób do 25 roku życia odsetek wynosił 80%). Z tego po 5% korzystało z prac społecznie użytecznych, robót publicznych i przygotowania zawodowego, a także każdy z badanych wskazał tą samą ocenę stopnia zadowolenia z subsydiowanych form wsparcia. Żaden z respondentów nie miał jeszcze okazji skorzystać ze stażu, który według starej ustawy (obowiązującej do stycznia 2009 r.) był zarezerwowany tylko dla osób młodych.

Każdego z respondentów, którzy korzystali z poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy poproszono, aby wskazali stopień zadowolenia oceniając każde z nich. Ankietowani oceniali w 5 – stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa. Wyniki prezentują poniższe tabele:

Tabela 11. *Stopień zadowolenia osób korzystających ze szkoleń*

Ocena	Ilość osób
5	15%
4	10%
3	10%
2	0%
1	5%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ jedna z osób wskazała dwie oceny

Tabela 12. *Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego*

<b>Klub Pracy</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	10%
	4	5%
	3	0%
	2	5%
	1	0%
<b>Porada indywidualna</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	0%
	4	5%
	3	0%
	2	0%
	1	0%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 13. *Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy*

<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
5	5%
4	5%
3	20%
2	15%
1	25%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 14. *Stopień zadowolenia osób korzystających z instrumentów rynku pracy*

<b>Prace społecznie użyteczne</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	0%
	4	5%
	3	0%
	2	0%
1	0%	

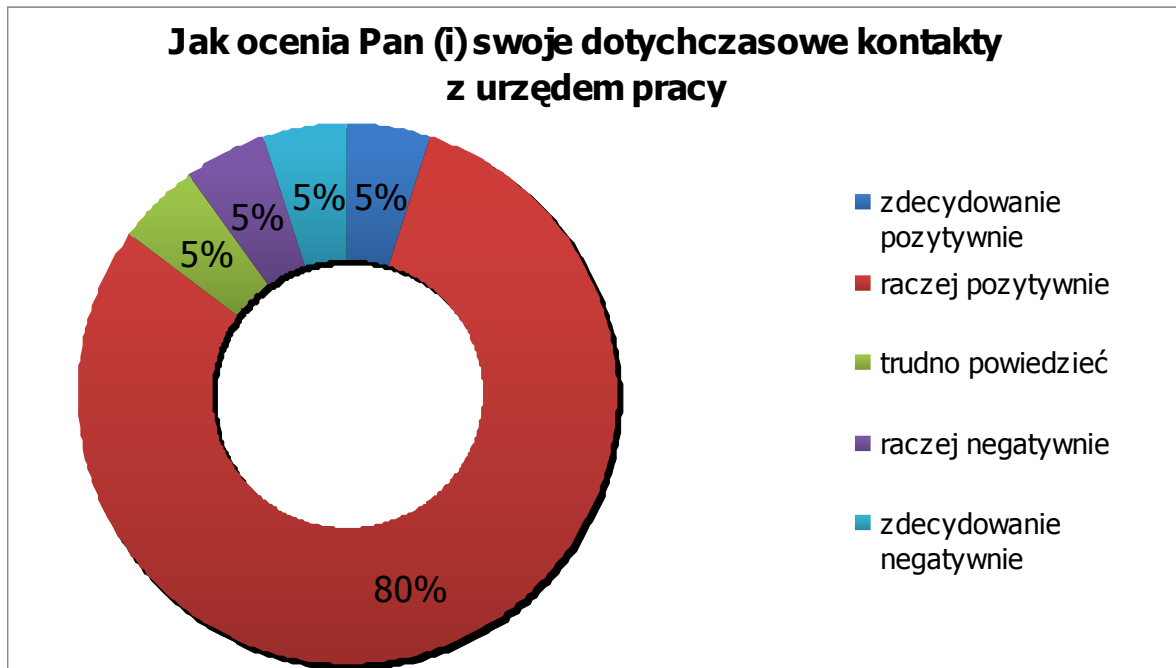
<b>Przygotowanie zawodowe</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	0%
	4	5%
	3	0%
	2	0%
	1	0%
<b>Roboty publiczne</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	0%
	4	5%
	3	0%
	2	0%
	1	0%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Respondenci oprócz powyższych ocen szczegółowych poproszeni zostali o wyrażenie ogólnego zdania dotyczącego kontaktów z naszym urzędem. Urząd pracy w Rudzie Śląskiej w świetle opinii osób po 50 roku życia przedstawia się bardzo pozytywnie, ponieważ aż 80% ankietowanych ocenia swoje dotychczasowe stosunki „raczej pozytywnie” (tak wskazało 40% kobiet i 40% mężczyzn). Pozostałe odpowiedzi zdobyły tylko po 5% głosów.



Wykres 16.



Źródło: badanie własne PUP Ruda Śląska

Osoby po 50 roku życia dosyć często korzystały z usług rynku pracy proponowanych przez rudzki urząd pracy i w zasadzie były zadowolone z udzielonego wsparcia, może z wyjątkiem pośrednictwa pracy, gdzie większość ocen to były stopnie niższe. Respondenci jednak nie winili naszego urzędu tylko wskazywali na niedomówienia ze strony pracodawców. Mniejsze zainteresowanie dotyczyło instrumentów rynku pracy, być może ze względu na niższą popularność niektórych subsydiowanych form wsparcia. Ankietowani w większości oceniali w/w formy pomocy z perspektywy lat wcześniejszych.

Co do oceny dotychczasowych osobistych kontaktów klient-urząd pracy, osoby po 50 roku życia miały trochę bardziej sprecyzowane opinie aniżeli młodzież. Przeważała opinia pozytywna, podczas gdy w przypadku młodych ludzi rozpiętość ocen nieco się wahała. Wśród osób poniżej 25 roku życia nie wystąpiły za to opinie negatywne.

## **6. Osoby bezrobotne bez wykształcenia średniego**

### **6.1 ocena sytuacji na rudzkim rynku pracy**

W ostatnich pięciu latach poziom wykształcenia ponad 60% mieszkańców województwa powyżej 15 roku życia, nie przekraczał poziomu szkoły zawodowej co świadczy o tym, że ludność ta posiadała wykształcenie zawodowe bądź niższe. Odsetek osób z wykształceniem wyższym stanowił jedynie 8,9% dając w rankingu województw dopiero 11 miejsce i był jednym z najniższych wskaźników w kraju .

Struktura wykształcenia ludności pracującej potwierdza niezadowalającą poziom wykształcenia osób pracujących w województwie. Wśród osób pracujących w województwie 16,5%, posiadało wykształcenie wyższe, 41,2% legitymowało się wykształceniem średnim, 36,0% posiadało kwalifikacje na poziomie zasadniczym zawodowym, natomiast 6,3% posiadało wykształcenie niepełne zawodowe. Pracujące kobiety były lepiej wykształcone od mężczyzn.

Wyższy od średniej krajowej udział osób z wykształceniem zawodowym, spowodowany był przede wszystkim popytem ze strony rozwijających się w regionie tradycyjnych gałęzi przemysłu. Młodzież województwa studiować może na kilkudziesięciu wyższych uczelniach (technicznych, zawodowych, uniwersytetach, akademiach lub innych szkołach wyższych). Niższy od średniej krajowej udział osób z wykształceniem średnim i wyższym, stanowi główną przeszkodę w przyspieszeniu przekształcania gospodarki województwa oraz poprawy warunków życia w regionie<sup>11</sup>.

Statystyka osób bez wykształcenia średniego w Rudzie Śląskiej kształtuje się następująco:

---

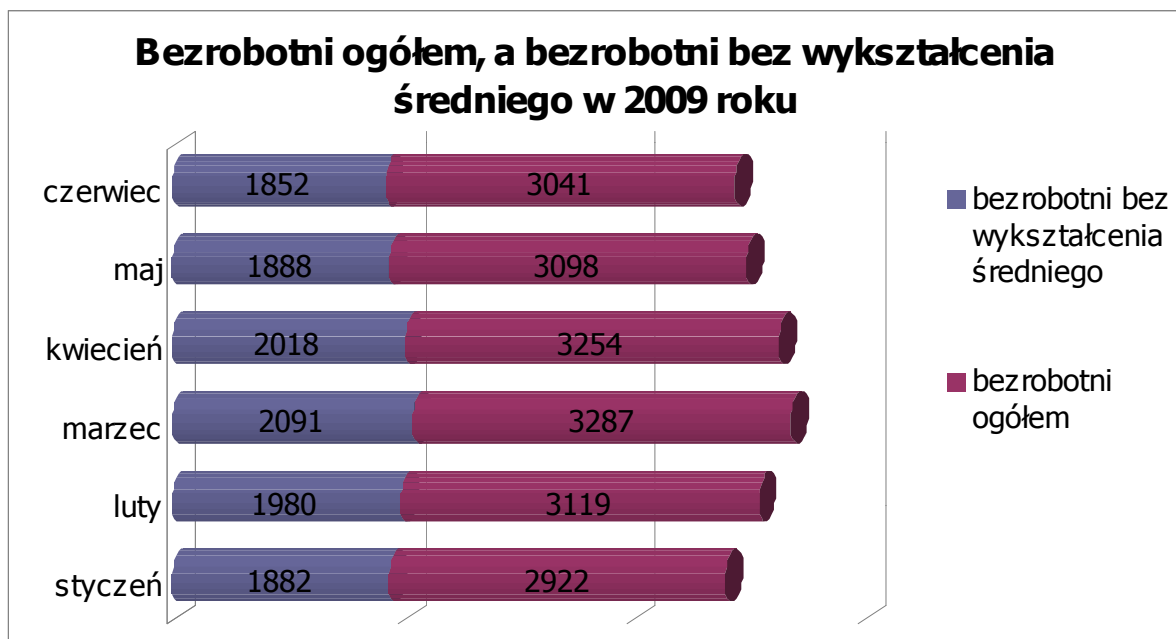
<sup>11</sup> [www.silesia-region.pl](http://www.silesia-region.pl)

Tabela 15 . Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku

OSOBY BEZROBOTNE BEZ WYKSZTAŁCENIA ŚREDNIEGO			
	ogółem	kobiety	mężczyźni
styczeń	1882	1056	826
luty	1980	1068	912
marzec	2091	1088	1003
kwiecień	2018	1051	967
maj	1888	993	895
czerwiec	1852	975	877

Źródło: www.puprudaslaska.pl

Wykres 17.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Podpunkt będzie próbą uzyskania od osób bez średniego wykształcenia ogólnych informacji, jak według respondentów wygląda sytuacja na rudzkim rynku pracy oraz czy sytuacja ta będzie się w przyszłości pogarszać czy polepszać.

Oceny ankietowanych dotyczące dogodnych warunków do poszukiwania pracy w Rudzie Śląskiej różnią się odpowiedziami biorąc pod uwagę opinie kobiet i mężczyzn.

Respondentki prawie w połowie (45%) nie potrafiły zdecydować czy w Rudzie Śląskiej warto pracować czy raczej jest to miasto, gdzie o dobrą pracę trudno. Wiele spośród badanych (40%) twierdziła natomiast, że nasz rynek pracy stwarza dosyć duże możliwości na pozyskanie zatrudnienia (20% dla odpowiedzi „tak” i również 20% dla odpowiedzi „raczej tak”). Propozycje „raczej nie” i „nie” uzyskały niską wartość procentową.

Na pytanie: „Czy według Pana rudzki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy?” mężczyźni w większości (60%) twierdzili, że w naszym mieście można liczyć na perspektywy rozwoju zawodowego (po 30% odpowiedziało „tak” i „raczej tak”). Tylko 20% respondentów twierdzi, że w Rudzie Śląskiej nie warto poszukiwać pracy, ponieważ nie ma ku temu dogodnych warunków (po 10% dla odpowiedzi „raczej nie” i „nie”). 20% ankietowanych nie posiada w omawianej kwestii zdania.

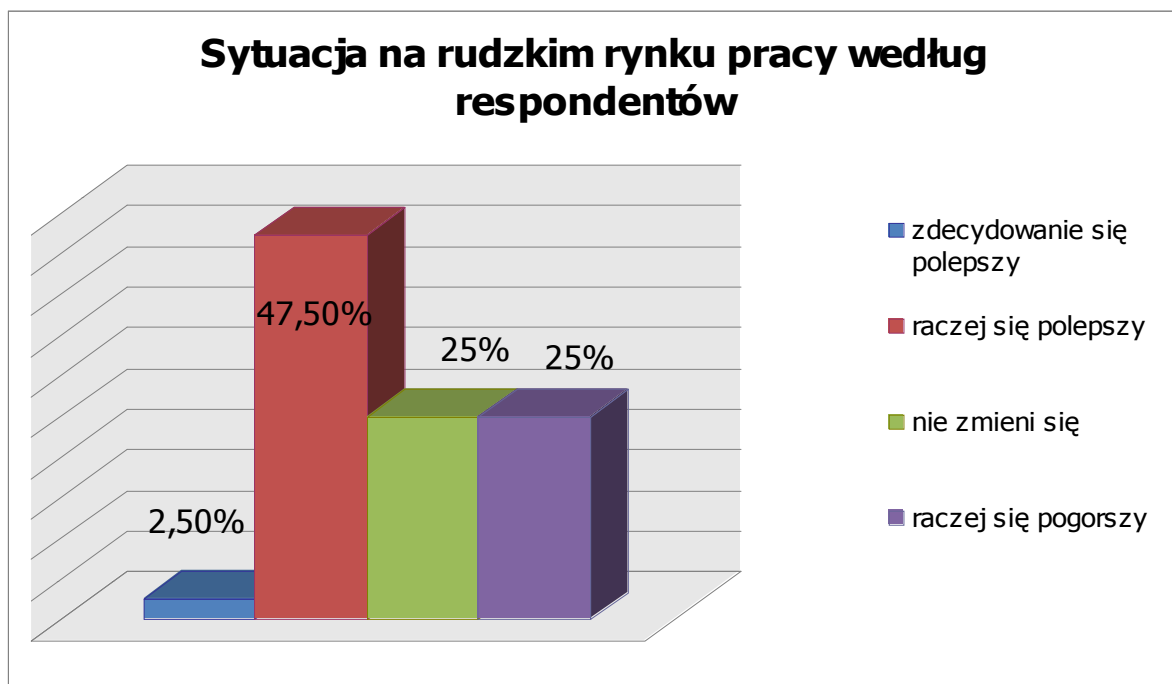
Wykres 18.



Wykres przedstawia wyniki łączne bez podziału na płeć  
 Źródło: badanie własne PUP Ruda Śląska

Przez większość mieszkańców naszego miasta, tutejszy rynek pracy w zasadzie nie został oceniony źle pod względem poszukiwania zatrudnienia. Ale jak mieszkańcy zapatrują się na dalszy rozwój sytuacji w Rudzie Śląskiej miało odpowiedzieć nam kolejne zagadnienie. Rudzianie są raczej nastawieni pozytywnie, ponieważ 47,5% ankietowanych uważa, że sytuacja na naszym rynku pracy będzie rozwijać się w dobrym kierunku i „raczej się polepszy”. 25% respondentów jest w zasadzie nastawiona sceptycznie i ostrożnie podchodzi do wydawania osądów na temat przyszłości, twierdząc że sytuacja „nie zmieni się”. Tyle samo osób (25%) okazało się pesymistami, ponieważ stwierdziło że sytuacja gospodarcza „raczej się pogorszy”, jednak nikt z ankietowanych nie bierze pod uwagę, że na rynku pracy będzie zupełnie beznadziejnie. Tylko 2,5% badanych ma nadzieję, że rudzki rynek pracy „zdecydowanie się polepszy”.

Wykres 19.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Ocena sytuacji w Rudzie Śląskiej przez osoby bez wykształcenia średniego wypadła nieźle, ponieważ połowa respondentów uważa, że rudzki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy i tyle samo ankietowanych ma nadzieję, że sytuacja na naszym rynku pracy będzie rozwijała się w dobrym kierunku.

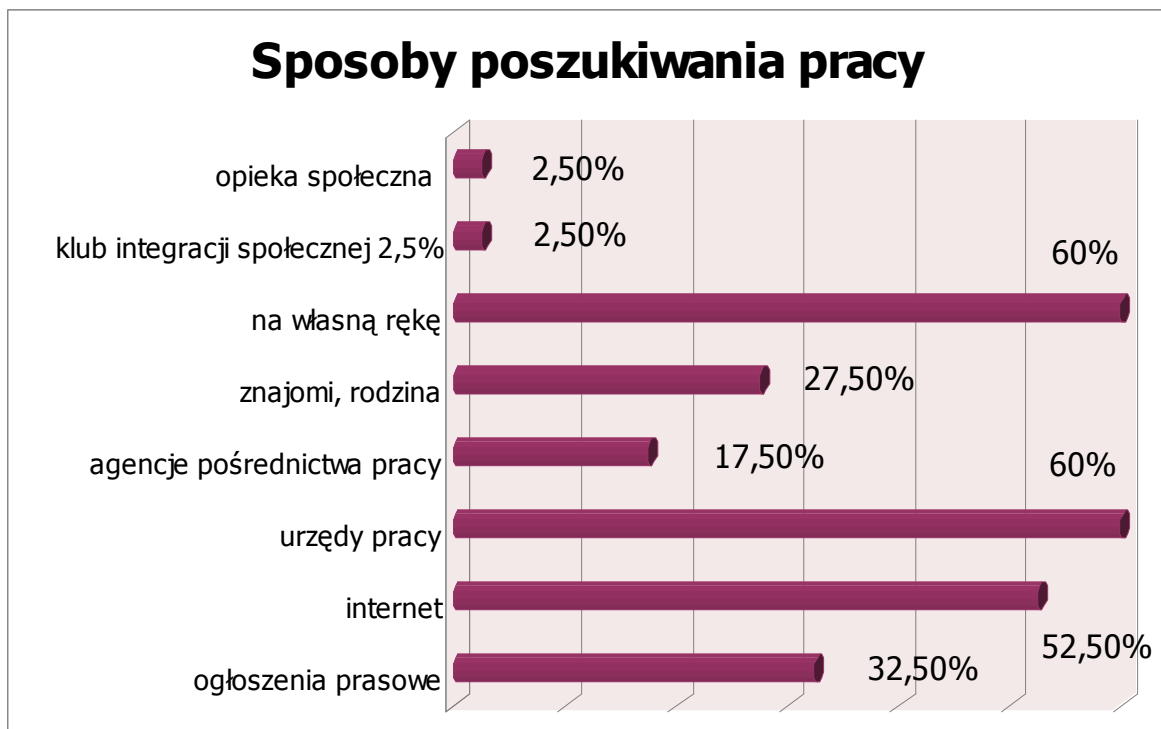
## **6.2 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy**

Podrozdział ten podobnie jak poprzednie ma nam przybliżyć, w jaki sposób osoby ankietowane najczęściej poszukują pracy, co powoduje że mają trudności z uzyskaniem zatrudnienia oraz czy napotykały na jakiegokolwiek trudności ze strony potencjalnego pracodawcy podczas aplikacji.

Spośród sześciu opcji do wyboru respondenci najczęściej wskazywali dwa lub trzy sposoby na poszukiwanie pracy. Z wyników badań możemy dowiedzieć się, że osoby bez wykształcenia średniego najczęściej poszukują pracy „na własną rękę” – według 60% ankietowanych to najlepszy sposób na pozyskanie zatrudnienia, ponieważ niektóre z osób twierdzą, że otrzymanie w taki sposób pracy „dźwiga morale przyszłego pracownika”. Równie często respondenci deklarowali (60%), że bardzo dobrym sposobem na poszukiwanie zatrudnienia jest urząd pracy, który niewątpliwie ułatwia nie tylko pośrednictwo w zatrudnieniu, ale przy okazji pomaga zdobyć nowy zawód. Kolejną metodą, która zdobyła uznanie wśród osób poniżej średniego wykształcenia jest Internet, który dla wielu osób jest najdogodniejszym sposobem poszukiwania zatrudnienia, bo pozwala zdobyć pracę nie wychodząc z domu – tak twierdzi 52,5% respondentów. Dla innych ankietowanych dogodne sposoby zdobycia zatrudnienia to ogłoszenia prasowe – tak deklaruje 32,5% badanych, zaś dla 27,5% respondentów najlepszy sposób to pomoc znajomych i rodziny. Natomiast 17,5% respondentów (same kobiety) korzystało z agencji

pośrednictwa pracy poszukując zatrudnienia. To stosunkowo więcej niż w przypadku wyżej omawianych grup osób, ponieważ instytucje te wymienione zostały przez znikomą ilość osób jako metoda na poszukiwanie pracy. Oprócz zaproponowanych w ankiecie sześciu możliwości na poszukiwanie pracy 5% respondentów posiada również swoje dodatkowe sposoby na pozyskanie zatrudnienia – 2,5% stwierdziła, że pomaga im w tym klub integracji społecznej, a pozostałym 2,5% opieka społeczna.

Wykres 20.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Podczas poszukiwania pracy respondenci napotykają również na pewne problemy, wiele z takich przeszkód pojawia się podczas aplikowania na dane stanowisko pracy.

Ankietowani wskazywali, że jest to najczęściej wiek – tak odpowiedziało 20% badanych, a dla 10% barierą są problemy zdrowotne. Tylko kobiety wskazały, że napotkały na takie formy dyskryminacji: jak posiadanie dzieci (10%), wykształcenie (5%), płeć (5%), czy nieustabilizowana sytuacja rodzinna (5%). Mężczyźni wskazali

natomiast, że pracodawcy zamiast młodych ludzi wolą często przyjąć emerytów – stwierdziło w ten sposób 5% badanych.

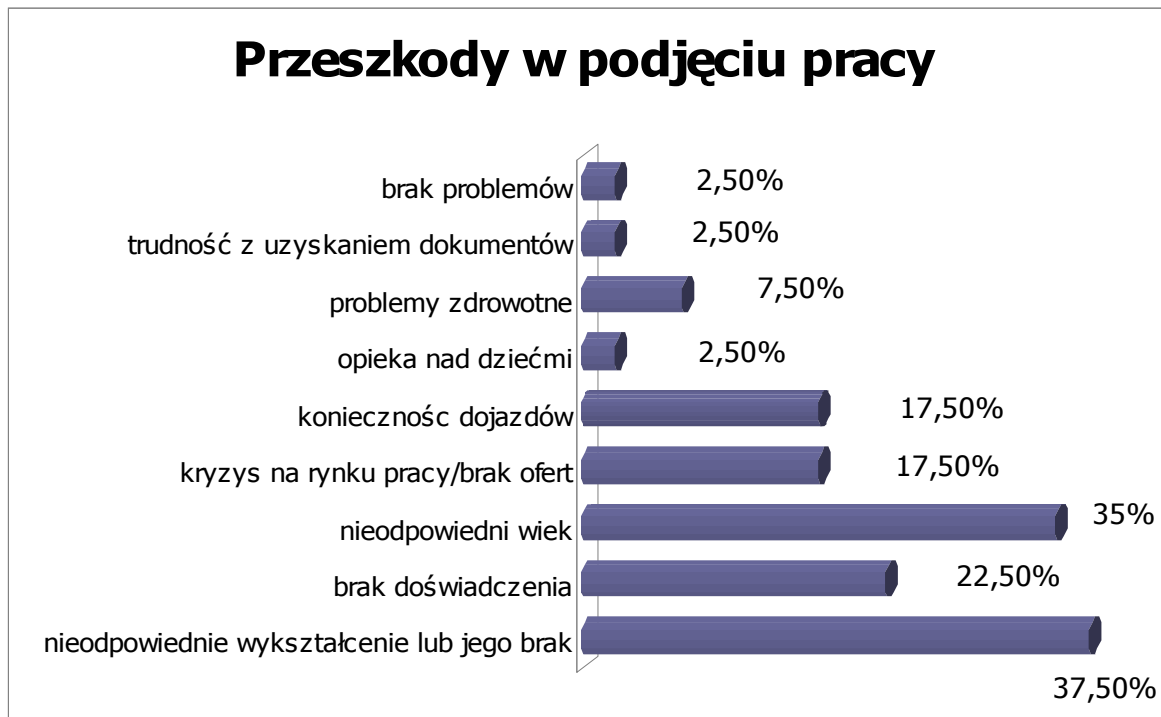
Na pytanie „Czy podczas szukania pracy spotkał się Pan (i) z propozycją pracy >na czarno<?” – 67,5% odpowiedziało, że nikt im takich propozycji nie składał, natomiast 32,5% stwierdziło że spotkało się ze strony potencjalnego pracodawcy z „ofertą” pracy w szarej strefie.

Respondenci poproszeni zostali również o podanie przyczyn, z powodu których nie mogą starać się o dane stanowisko pracy, bądź któryś z potencjalnych pracodawców wskazał na jakiegokolwiek utrudnienie, które dyskwalifikuje daną osobę jako przyszłego pracownika. Ankietowani mimo, iż mogli przy tym pytaniu wybrać więcej niż jedną zaproponowaną opcję, to jednak w większości ograniczali się do wskazania tylko jednej odpowiedzi.

Nie stanowiło zaskoczenia, że według badanych głównym powodem, dla którego nie mogą ubiegać się o każde stanowisko jest w ich mniemaniu nieodpowiednie wykształcenie lub jego brak – tak odpowiedziało 37,5% respondentów. Kolejnym poważnym problemem według osób bez średniego wykształcenia jest nieodpowiedni wiek - taką przeszkodę wskazuje 35% ankietowanych, a brak doświadczenia to bariera dla 22,5% badanych. Kryzys na rynku pracy/brak ofert i konieczność dojazdów do pracy to przeszkoda łącznie dla 35% ankietowanych. Kobiety (5%) dodatkowo wskazały, że dla nich problemem, a właściwie dla przyszłego pracodawcy, jest opieka nad dziećmi, natomiast mężczyźni napotkali na trudności w związku z ich problemami zdrowotnymi (15%) i na trudność z uzyskaniem świadectw pracy od byłego pracodawcy, które z kolei powodują przeszkody w bezpośrednim zatrudnieniu – tak zadeklarowało 5% respondentów. Znalazły się również osoby (5%), które stwierdziły że nie ma żadnych powodów, dla których nie mogą uzyskać zatrudnienia.



Wykres 21.



Wykres przedstawia wyniki łączne bez podziału na płeć  
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Podczas wymieniania sposobów poszukiwania pracy, wypowiedzi osób z wykształceniem niższym niż średnie były bardzo zbliżone do tych, które deklarowały osoby po 50 roku życia, ponieważ w obu grupach jednocześnie opcje „na własną rękę” i „urzędy pracy” znalazły się bardzo wysoko w hierarchii najpopularniejszych metod poszukiwania pracy. Urzędy pracy ogólnie we wszystkich trzech omawianych grupach plasują się na dość wysokich pozycjach jako dobra „metoda” na znalezienie zatrudnienia. Natomiast to co odróżnia omawianą grupę od pozostałych, to korzystanie z innej instytucji pośrednictwa pracy – z agencji pośrednictwa pracy. Jak dotąd ten sposób na poszukiwanie pracy był wykorzystywany przez znikomą część respondentów lub w ogóle. W przypadku pytania o przeszkody w poszukiwaniu pracy ankietowani najczęściej wskazywali na nieodpowiednie wykształcenie, co zresztą niespodzianką nie jest, zaś podczas aplikacji na konkretne stanowiska, szczególnie kobiety skarżyły się, że posiadanie przez nich dzieci stanowi nadal problem dla przyszłego pracodawcy.

### 6.3 podnoszenie i zmiana kwalifikacji

Kształcić i podnosić kwalifikacje pracownik powinien przez całe życie, ponieważ to umożliwia mu utrzymanie się na rynku pracy, a związane jest nierzadko z finansami.

„Osoba z wyższym wykształceniem na stanowisku szeregowym zarabia przeciętnie o 266 zł więcej od pracownika z wykształceniem podstawowym. Jest to różnica niecałych 20%. >Premia< za wykształcenie robi się znacząca na wyższych szczeblach w hierarchii firmy. Specjaliści z wyższym wykształceniem zarabiają o 500 zł więcej od specjalistów po liceum bądź technikum, kierownicy - 1 000 zł, a dyrektorzy - 1 500 zł.

Analiza wyników Internetowego Badania Wynagrodzeń zezwala na postawienie tezy, że rozpiętości przeciętnych wynagrodzeń ze względu na wykształcenie będą się powiększały. Podwyżki płac wśród osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym, otrzymało zaledwie 17%. Co więcej, co trzeciemu pracownikowi z takim wykształceniem obniżono pensję. W przypadku pracowników z wyższym wykształceniem relacje były niemal odwrotne. Podwyżki płac ucieszyły prawie 40% takich zatrudnionych, podczas gdy spadku pensji doznało tylko niewiele ponad 10% magistrów. Bardzo podobne proporcje wystąpiły w przypadku pracowników z wykształceniem niepełnym wyższym (lub licencjatem) oraz podyplomowym<sup>12</sup>.

Sprawdźmy jak na podnoszenie kwalifikacji zapatrują się rudzcy bezrobotni.

Osoby bez wykształcenia średniego zapytane zostały czy dopuszczają zmianę zawodu, bądź czy chciałyby zdobyć zawód, aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy, ponieważ w trakcie badań okazało się, że wiele osób nie posiada wyuczonego fachu.

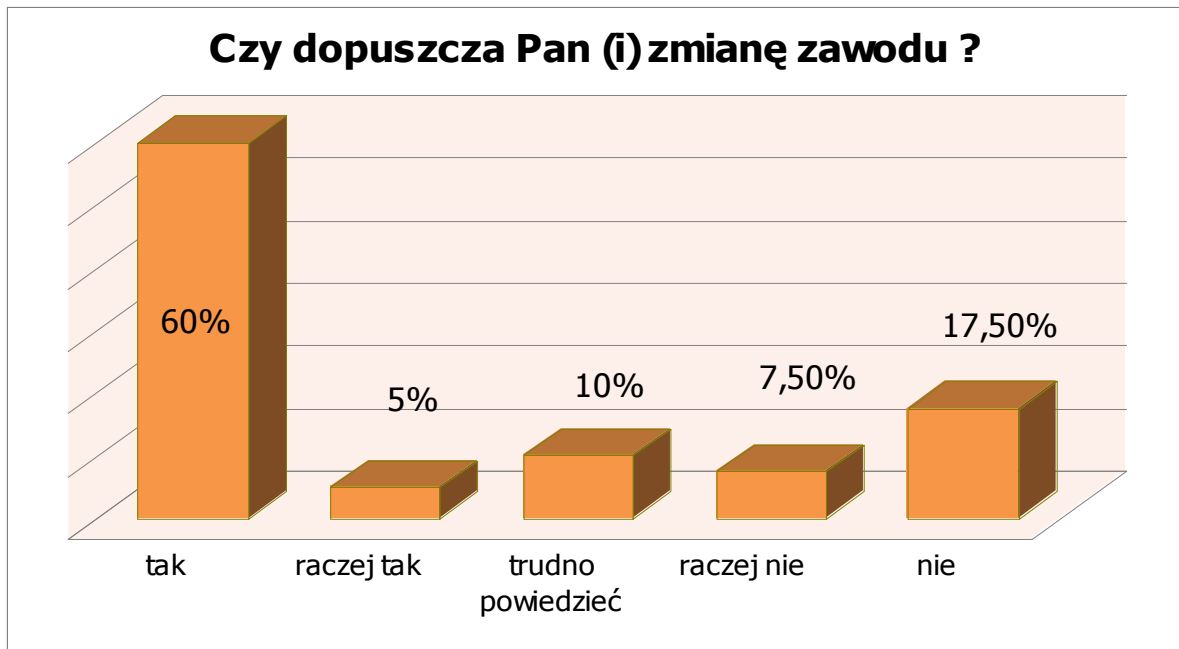
Wyniki były dość optymistyczne, ponieważ ponad połowa (60%) respondentów chciałaby zmienić lub zdobyć nowy zawód. Szczególnie te osoby, które nie posiadają wyuczonej profesji dopytywały czy urząd dysponuje konkretnymi szkoleniami. Pozostałe odpowiedzi były wskazywane niezbyt często przez ankietowanych i osiągały niski próg procentowy. Otóż 17,5% badanych kategorycznie nie ma

---

<sup>12</sup> [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)

zamiaru zmieniać zawodu często wypowiadając się, że fachu wyuczyli się w szkole i chcą uzyskać pracę zgodnie z pobranymi kwalifikacjami. 10% ankietowanych nie wie czy będzie zmieniało zawód, 7,5% „raczej nie” chce się przekwalifikować, a 5% „raczej” zdecyduje się na zmiany.

Wykres 22.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

47,5% spośród 60% badanych potrafiło wskazać w jakim zawodzie/jakiej branży chciałoby się przekwalifikować lub jaki kurs ukończyć, a niektóre z osób podawały nawet więcej niż jeden zawód.

Tabela 16 . *Zawody i specjalności, jakie chcieliby uzyskać ankietowani*

<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>
1. kurs kasy fiskalnej	1. spawacz
2. sprzedawca	2. budownictwo
3. sprzątaczką	3. operator koparki wielonaczyniowej
4. fakturzystka	4. górnik
5. księgową	5. mechanik samochodowy
6. krawcowa	6. magazynier
7. praca biurowa	7. ochroniarz
8. informatyka	8. usługi remontowo-budowlane
9. założenie własnej działalności gospodarczej	

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W przypadku kobiet najczęściej wymienianym zawodem, który chciałyby zdobyć lub w którym chciałyby się przekwalifikować jest zawód sprzedawcy, zaś najchętniej wskazywanym kursem, który respondentki miałyby zamiar odbyć jest szkolenie z zakresu kas fiskalnych.

Mężczyźni najchętniej przekwalifikowaliby się w zawodzie mechanika samochodowego i wyrażali chęć pracy na budowie.

Powyższe wnioski przekładają się dokładnie na odpowiedź na następane pytanie, ponieważ respondenci zapytani czy zamierzają podjąć dalszą naukę najczęściej wskazywali, że byłoby to szkolenia i kursy (65%). Zaskakujące jest natomiast to, że ankietowani nie zamierzają podejmować dalszej nauki w dokładnym tego słowa znaczeniu, ponieważ na opcję „kontynuowanie nauki w szkole ponadgimnazjalnej” wskazało tylko 10% badanych. 17,5% respondentów nie zamierza się dalej kształcić w jakikolwiek sposób, zaś 10% nie jest zdecydowanych, ponieważ wskazało odpowiedź „raczej nie”. Do końca również nie jest przekonana grupa 2,5% badanych czy będzie lub nie będzie w przyszłości pobierać dalszą edukację, odpowiadając „trudno powiedzieć”.

Osoby bez średniego wykształcenia jak wynika z powyższych danych chętnie wypowiadały się na temat zmiany lub zdobycia zawodu, szczególnie że większość osób zdaje sobie sprawę, że wymagania rynku pracy są coraz wyższe w stosunku do

posiadanych kwalifikacji. W porównaniu z osobami powyżej 50 i poniżej 25 roku życia omawiana grupa była bardziej zdecydowana i w większości potrafiła wskazać zawód, w którym chciałyby się przekwalifikować. Dziwne jest natomiast to, że mimo iż respondenci wskazywali w poprzednim zagadnieniu, że nieodpowiednie wykształcenie stanowi dla nich największą barierę w podjęciu pracy, to jednak w przeważającej większości nie zamierzają dalej się kształcić. W obecnej sytuacji gospodarczej nie wystarcza już jeden wyuczony dawno w szkole zawód, nierzadko o zdezaktualizowanych już kwalifikacjach.

#### **6.4 mobilność pracownicza**

Istnieje wyraźna zależność pomiędzy wykształceniem respondentów, a wyrażaną chęcią zmiany miejsca zamieszkania z powodu pracy. Respondenci mający wykształcenie średnie i niższe byli mniej otwarci na przeprowadzkę i stanowili 62,2% ankietowanych. Natomiast osoby z wykształceniem wyższym, ze stopniem magistra lub doktora – odpowiednio 85%, 87,4% i 86,1% – byłyby bardziej skłonne zmienić miejsce zamieszkania z powodu pracy. Podobnie jak w przypadku chęci zmiany miejsca zamieszkania w przyszłości ze względu na pracę, stopień wykształcenia miał także wpływ na mobilność w przeszłości. Respondenci o wykształceniu poniżej średniego rzadziej przeprowadzali się z powodu pracy niż ci z wykształceniem wyższym. Najczęściej, w przeszłości przeprowadzały się osoby posiadające stopień magistra<sup>13</sup>.

Powyższe wyniki dotyczyły uwarunkowań na tle całego kraju, natomiast w jaki sposób mieszkańcy Rudy Śląskiej podchodzą do zagadnienia mobilności zawodowej, przedstawiają poniższe dane.

---

<sup>13</sup> badania przeprowadzone dla portalu [www.manpower.waw.pl](http://www.manpower.waw.pl)

W przypadku pytania „Czy uważa się Pan (i) za pracownika mobilnego, który może podjąć pracę poza Rudą Śląską” odpowiedzi kobiet i mężczyzn trochę różniły się. Mianowicie kobiety w takiej samej liczbie - 40% uważają się za pracowników mobilnych, jak również nie zamierzają podejmować pracy poza miejscem zamieszkania (40%). 20% respondentek nie wie czy może podjąć pracę poza stałym miejscem zamieszkania. Mężczyźni natomiast w 70% zadeklarowali, iż są w stanie pracować poza Rudą Śląską, a 30% stwierdziła – „trudno powiedzieć”. Pozostała ilość nie uważa się za pracowników mobilnych.

Osobom, które biorą pod uwagę wyjazd za pracę poza miejsce zamieszkania zadano pytanie, ile czasu byłoby w stanie poświęcić na dojazdy. Wyniki prezentuje poniższa tabela:

Tabela 17. *Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazdy?*

<b>Czas dojazdu</b>	<b>Ilość osób</b>
0,5 h	5%
1 h	37,5%
1,5 h	7,5%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jedna z osób nie wskazała godzinowo ile byłaby w stanie dojeżdżać do pracy, ale według niej uzależnione jest to od tego czy „zarobki będą warte długich podróży do pracy”.

Respondentów poproszono, aby wypowiedzieli się również na temat pracy o różnych porach dnia oraz w nocy. Ankietowani w dużej części (42,5%) nie widzą przeszkód, aby ich praca polegała nie tylko na jednej zmianie, 7,5% badanych nie zamierza pracować w nocy, natomiast tylko 2,5% chciałoby wykonywać jednozmianową pracę.

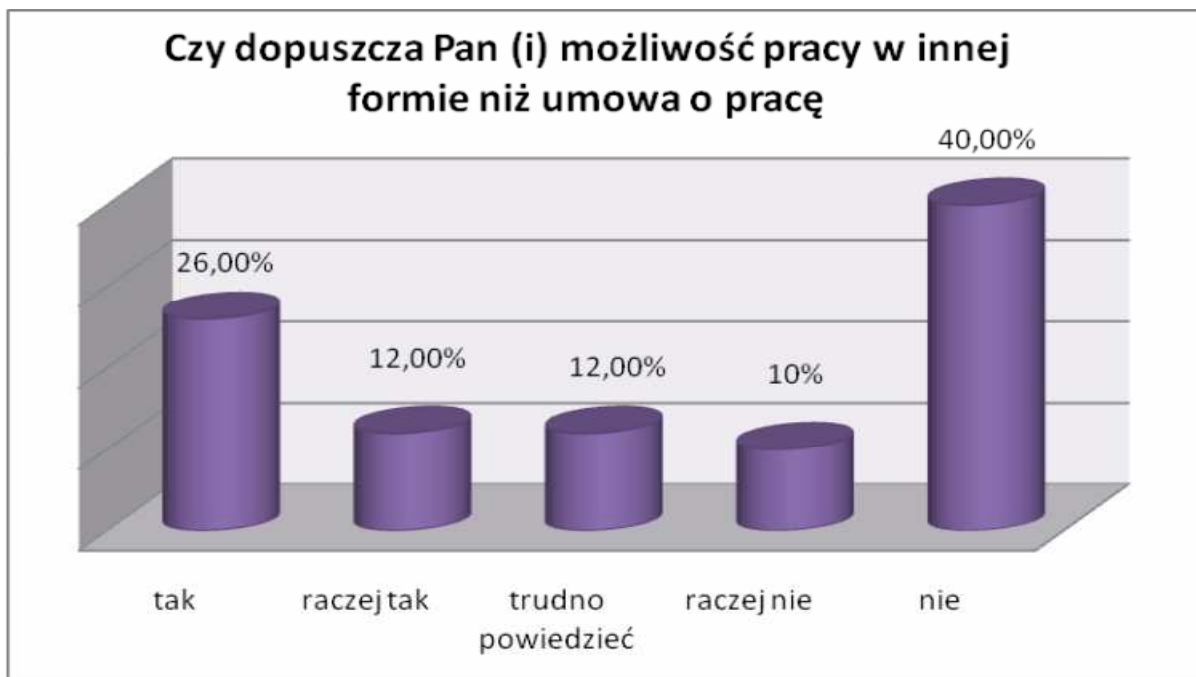
Jak deklaracje mobilności przekładają się na chęć pracy w różnych formach i na podstawie różnych umów przedstawia poniższe dane.

Na pytanie „Czy dopuszcza Pani możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę” kobiety najczęściej odpowiadały „tak” – 35%, chociaż sporo „głosów” uzyskała również odpowiedź „nie” – 25%. Pozostałe wyniki kształtowały się

następująco: „trudno powiedzieć” 15%, „raczej tak” oraz „raczej nie” po 10% każda. 5% respondentek stwierdziło, że dopuszcza możliwość zarobku na umowę zlecenie, natomiast nie zamierza podejmować pracy na umowę o dzieło.

Połowa ankietowanych mężczyzn nie dopuszcza możliwości pracy w innej niż umowa o pracę formie, 15% być może podejmie taką pracę, ponieważ wskazało odpowiedź „raczej tak”. Po 10% respondentów podało odpowiedź „tak”, „trudno powiedzieć” i „raczej nie”. Podobnie jak w przypadku kobiet 5% ankietowanych zdecydowałoby się pracować tylko na umowę zlecenie, inne formy umów cywilnoprawnych nie wchodzi w grę.

Wykres 23.



Wykres przedstawia wyniki łączne bez podziału na płeć  
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Zatrudnienie to nie tylko być pracobiorcą, ale również pracować na własne konto w postaci prowadzenia działalności gospodarczej. Osoby bez wykształcenia średniego biorące udział w ankiecie w większości nie zdecydowałyby się na samozatrudnienie, ponieważ w 55% postawiły na odpowiedź „raczej nie” i „nie”. 15% respondentów waha się, natomiast 30% myślało o otwarciu własnej firmy.

Co ciekawe, podczas tego pytania ankietowani byli wyjątkowo zgodni w udzielaniu odpowiedzi. Otóż 27,5% kobiet i mężczyzn jednocześnie nie jest zainteresowanych działalnością gospodarczą oraz po 15% respondentów i respondentek zdecydowałyby się na samozatrudnienie. Również po 7,5% kobiet i mężczyzn udzieliła odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Osoby bez wykształcenia średniego nie należą do grupy pracowników bardzo mobilnych. Choć ankietowani zgodziliby się w większej części pracować w innym niż Ruda Śląska mieście, poświęcać czas na dojazdy do pracy nawet do godziny i pracować na zmiany, to jednak nie zamierzają wykonywać innego niż na umowę o pracę zajęcia. Podobnie sprawa wygląda w przypadku zakładania własnej działalności gospodarczej – ankietowani mają pewne obawy związane z samozatrudnieniem i wolą nie pracować na własne konto.

## **6.5 ocena i korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy**

Ostatnie zagadnienie dotyczące osób bez wykształcenia średniego obejmuje zakresem korzystanie z poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy proponowanych przez naszą instytucję, a także ocenę korzystania z poszczególnych form wsparcia. W większości ankietowani wypowiedzieli się i oceniali poszczególne usługi i instrumenty rynku pracy z perspektywy lat przeszłych. Ankietowani oceniali w 5-stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa.

Omawiana grupa osób najliczniej korzystała z usług rynku pracy, a konkretnie z pośrednictwa pracy. Są to osoby, które spośród wszystkich omawianych dotąd grup najaktywniej korzystały z ofert pracy proponowanych im przez nasz urząd (45%). Zaproponowane oferty pracy zostały następująco ocenione przez respondentów:



Tabela 18. *Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy*

Ocena	Ilość osób
5	5%
4	7,5%
3	5%
2	12,5%
1	15%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Niestety większość ankietowanych, którym proponowano oferty pracy oceniło je dosyć nisko, ponieważ jak twierdzili respondenci często zdarzało się, że praca była już nieaktualna lub nie zgadzała się z posiadanymi przez nich kwalifikacjami. Pojawiła się również zaskakująca odpowiedź – w odpowiedzi na otrzymaną z urzędu propozycję pracy badany usłyszał, że pracodawca nie chce przyjmować nikogo z urzędu.

Proponowane osobom zainteresowanym oferty pracy najczęściej nie dochodziły do skutku w postaci zatrudnienia.

Szkolenia to kolejna usługa rynku pracy pomagająca zdobyć lub nabyć nowe kwalifikacje. Z różnorodnych kursów proponowanych osobom bezrobotnym skorzystało do tej pory 30% ankietowanych. Tematyka i sposób w jakim zostały przeprowadzone były w większości ocenione przez badanych pozytywnie. Szczegóły przedstawia tabela:

Tabela 19. *Stopień zadowolenia osób korzystających ze szkoleń*

Ocena	Ilość osób
5	17,5%
4	7,5%
3	2,5%
2	0%
1	2,5%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Niektóre niskie oceny były przez ankietowanych komentowane, np. „brakowało cateringu”.

Jeśli chodzi o doradztwo zawodowe – ankietowani najliczniej korzystali z klubu pracy (12,5%) i z porady zawodowej (17,5%). Kobiety brały udział tylko w zajęciach klubu pracy. Wspomniane formy wsparcia zostały ocenione następująco:

Tabela 20. *Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego*

<b>Klub Pracy</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	2,5%
	4	7,5%
	3	2,5%
	2	0%
	1	0%
<b>Porada zawodowa</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	2,5%
	4	7,5%
	3	2,5%
	2	0%
	1	5%

Źródło: badania własne PUP

W czasie ocen pojawiło się kilka sugestii, że „doradcy zawodowi wyrażają się za trudnym językiem” i poprzez to respondenci nie zawsze mogli zrozumieć sens omawianych problemów, szczególnie dotyczyło to zajęć klubu pracy.

Instrumenty rynku pracy to forma pomocy, z której korzystało najmniej respondentów z omawianej grupy, podobnie jak w przypadku osób po 50 roku życia. W subsydiowanych formach wsparcia brało udział 10% respondentów, a ocenione zostały w następujący sposób:

Tabela 21. *Stopień zadowolenia osób korzystających z instrumentów rynku pracy*

<b>Prace społecznie użyteczne</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	0%
	4	2,5%
	3	0%
	2	0%
	1	0%
<b>Przygotowanie zawodowe</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	0%
	4	2,5%
	3	0%
	2	0%
	1	0%
<b>Roboty publiczne</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	0%
	4	0%
	3	0%
	2	2,5%
	1	0%
<b>Staż</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	2,5%
	4	0%
	3	0%
	2	0%
	1	0%

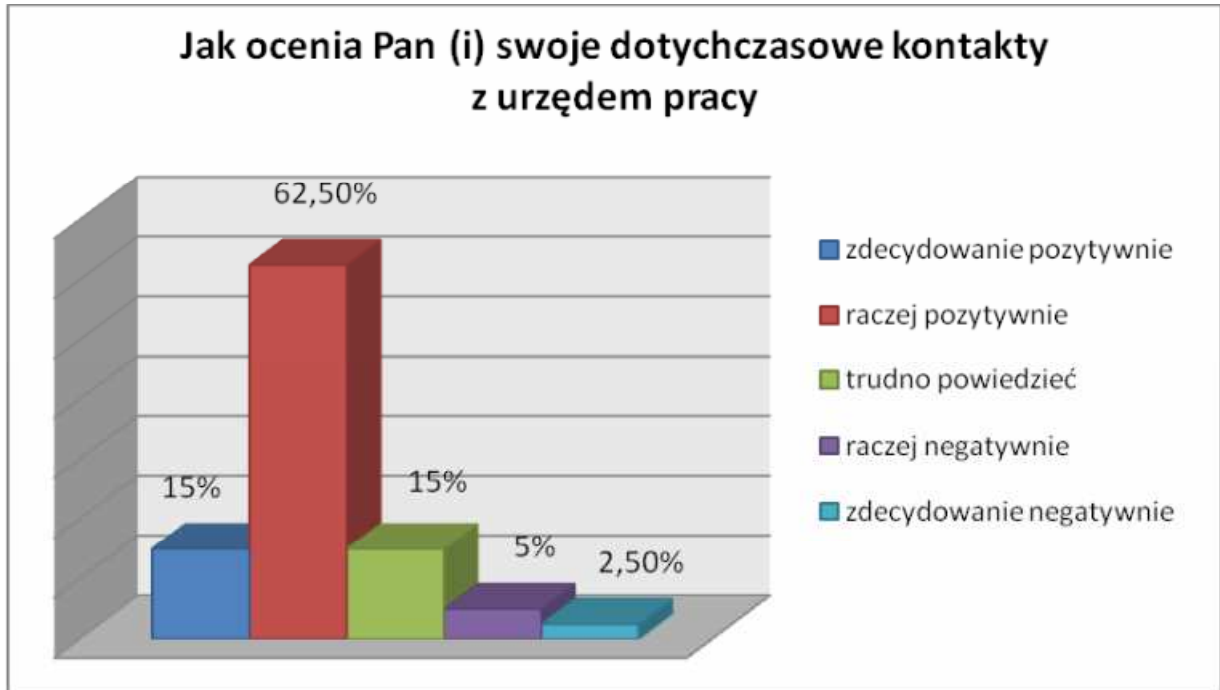
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z prac społecznie użytecznych i przygotowania zawodowego korzystały tylko kobiety, natomiast ze stażu i robót publicznych mężczyźni.

Respondentom zadano jeszcze jedno pytanie, tym razem o ich odczucia i całościową ocenę ogólnych kontaktów z naszym urzędem. Na pytanie „Jak Pan (i) ocenia swoje dotychczasowe kontakty z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie

Śląskiej?” ankietowani byli w większości zadowoleni, ponieważ 77,5% ocenia swoje dotychczasowe kontakty na poziomie dobrym, natomiast tylko 7,5% nie ma najlepszej opinii o naszym urzędzie. 15% respondentów nie potrafiła zdecydować, odpowiadając „trudno powiedzieć”.

Wykres 24.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analizując korzystanie z poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy przez osoby bez wykształcenia średniego, możemy zaobserwować, że osoby te pomimo że stanowią liczną grupę zasilającą statystyki rudzkiego urzędu, to na tle innych grup dosyć często korzystają z różnorodnych form wsparcia. Również opinia na temat ogólnych kontaktów jest dosyć dobra, natomiast rozkładając na czynniki pierwsze poszczególne oferty urzędu oceny kształtują się już różnie. Mimo wszystko zbyt mało jeszcze osób korzysta z usług naszego urzędu, ponieważ wartość procentowa korzystania z wymienionych przez respondentów form pomocy nie dobiega nawet do połowy i być może to właśnie spowodowane jest tym, że osoby te tak licznie zarejestrowane są w naszym urzędzie.

## 7. Osoby długotrwale bezrobotne na tle 3 głównych grup

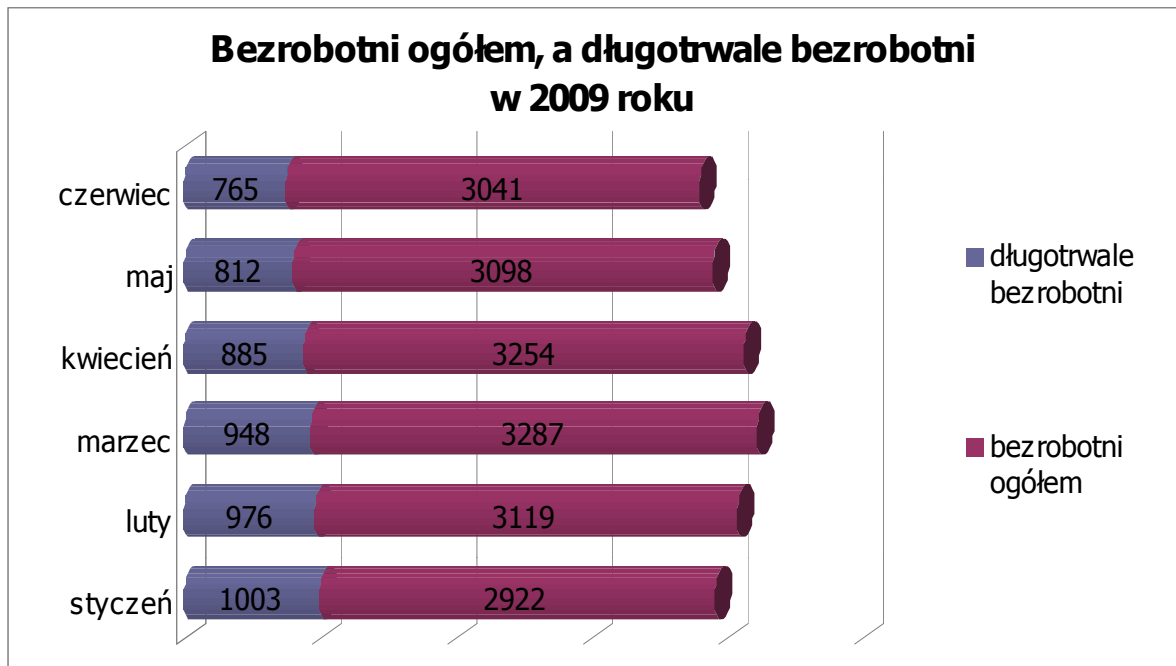
Osoby długotrwale bezrobotne to jeszcze jedna grupa, która bardzo silnie zasila statystyki naszego urzędu, dlatego też została ujęta w niniejszym raporcie. Bezrobotni, którzy składają się na omawianą grupę zostali wyodrębnieni z pozostałych trzech, co znaczy, że osoba długotrwale bezrobotna może być jednocześnie osobą poniżej 25 lub powyżej 50 roku życia, a także osobą bezrobotną bez wykształcenia średniego. Szczegółową statystykę omawianej grupy przedstawia poniższa tabela:

Tabela 22 . Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku

OSOBY DŁUGOTRWALE BEZROBOTNE			
	<i>ogółem</i>	<i>kobiety</i>	<i>mężczyźni</i>
<i>styczeń</i>	1003	712	291
<i>luty</i>	976	686	290
<i>marzec</i>	948	664	284
<i>kwiecień</i>	885	611	274
<i>maj</i>	812	571	241
<i>czerwiec</i>	765	517	248

Źródło: [www.puprudaslaska.pl](http://www.puprudaslaska.pl)

Wykres 25.



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Zacznijmy od informacji na temat rynku pracy w naszym mieście.

Gdy zapytano respondentów czy według nich rudzki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy - większość badanych (63%) stwierdziło, że owszem, ponieważ odpowiedzią która najczęściej się pojawiała była odpowiedź „raczej tak” – tak twierdziło 40% ankietowanych oraz odpowiedź „tak” (23%) . Wiele osób uważa, że nasze miasto poprzez swoje geograficzne położenie i dobre połączenie komunikacyjne, jest ciekawym miejscem pod względem inwestycyjnym, wiele firm ma tu swoje filie, dlatego też występują dogodne warunki, aby tutaj poszukiwać pracy.

Badanie nastrojów dotyczących przyszłej sytuacji na rudzkim rynku pracy również wypadło obiecująco. Respondenci są pozytywnie nastawieni do tego, co może wydarzyć w najbliższych latach. Według nich sytuacja na rudzkim rynku pracy będzie się polepszać – taką nadzieję ma połowa ankietowanych. Wielu twierdzi, że musi się polepszyć, ponieważ miasto ciągle się rozwija, „a po każdym kryzysie zawsze nadchodzą tłuste lata”.

Po zapoznaniu się z opinią respondentów na temat oceny sytuacji na naszym rynku pracy, warto zorientować się, jak powyższe wnioski przekładają się na

poszukiwanie przez ankietowanych pracy i na jakie problemy związane z poszukiwaniem zatrudnienia wskazują.

Dobrym „sposobem” na znalezienie pracy okazał się urząd pracy – osoby długotrwale bezrobotne jako jedyna grupa wskazały naszą instytucję na pierwszym miejscu pod względem najdogodniejszych metod poszukiwania zatrudnienia (niecałe 57%). Niektóre osoby stwierdziły, że jest im najłatwiej korzystać z naszej placówki, ponieważ jest to pierwsze miejsce, z którym mają kontakt zaraz po stracie pracy. Często podkreślali, że dzięki urzędowi oprócz otrzymania zatrudnienia, mogą bardzo często odnowić lub pozyskać kwalifikacje, zdobyć nowy zawód.

Podczas wymieniania sposobów poszukiwania pracy respondenci wskazywali również na pewne utrudnienia, które czasem uniemożliwiają im zdobycie ciekawej oferty. Taką największą barierą okazał się dla prawie 47% ankietowanych nieodpowiedni wiek – jest to zresztą przeszkoda dla większości osób spośród wszystkich badanych grup. Co ciekawe respondenci nie wskazywali w większości na utrudnienia, które uniemożliwiałyby im możliwość aplikowania na niektóre stanowiska. Otóż z jakimikolwiek formami dyskryminacji ze strony potencjalnego pracodawcy nie spotkało się nigdy 60%, zaś pracy „na czarno” nikt nie proponował ponad 53% respondentów.

W celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy, osoby długotrwale bezrobotne są otwarte na pozyskiwanie nowej wiedzy, co zresztą znalazło odzwierciedlenie w powyższym stwierdzeniu, gdy respondenci wskazywali, że urząd pracy umożliwi im odbycie szkoleń. Dalsze kształcenie ma zamiar kontynuować ponad 66% ankietowanych, w tym aż 60% chciałoby odbyć kurs, który ułatwiłby im wejście na rynek pracy i pozwolił stać się znów atrakcyjnym dla pracodawcy.

Odbycie szkolenia wiąże się z chęcią zdobycia nowego zawodu, uzupełnienia starych kwalifikacji, a także z pozyskaniem nowej wiedzy teoretycznej bardzo potrzebnej w przyszłej pracy. Dlatego też ankietowani w prawie 54% wyrazili chęć zmiany zawodu aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy. Wiele osób wierzy, że pomoże im w tym nasz urząd, często dopytywali o możliwość odbycia danego szkolenia.

Wykaz zawodów, w których chcieliby przekwalifikować się respondenci bądź szkolenie, które chcieliby ukończyć przedstawia poniższa tabela:

Tabela 23. Zawody i specjalności, jakie chcieliby uzyskać ankietowani

Kobiety	Mężczyźni
1. kurs kasy fiskalnej	1. stolarz
2. fakturzystka	2. budownictwo
3. sprzedawca	3. mechanik samochodowy
4. sprzątaczką	4. magazynier
5. księgowa	5. ochroniarz
6. krawcowa	6. usługi remontowo-budowlane

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z szansą na szybkie uzyskanie dobrej pracy wiąże się często dyspozycyjność, otwartość na zmiany czyli mobilność zawodowa. Połowa respondentów chętnie podejmie pracę poza miejscem zamieszkania, nie jest dla nich problemem sprawa dojazdów, byłiby również w stanie poświęcić godzinę na dotarcie do pracy, ponieważ większość już wcześniej pracowała poza Rudą Śląską. Nie sprawia im również trudności podjęcie zatrudnienia związanego z pracą zmianową.

Trochę inaczej sprawa wygląda z podjęciem samego zatrudnienia. Otóż prawie 47% ankietowanych nie dopuszcza pracy w innej formie niż umowa o pracę. Respondenci w zasadzie nie chcą pracować na podstawie umów cywilnoprawnych, bo jak twierdzą wolą mieć stałe zatrudnienie, które gwarantuje im przywileje wynikające ze stałego etatu oraz możliwość odkładania składek na emeryturę.

Respondenci nie są również zainteresowani otwarciem własnej działalności gospodarczej. 53% badanych nie zdecydowałoby się na samozatrudnienie, które wiąże się trudną rolą jaką jest prowadzenie i utrzymanie własnego biznesu.

Zakończenie ankiety to przede wszystkim oceny. Podsumowanie i wydanie opinii o usługach i instrumentach, którymi dysponuje urząd pracy, a z których korzystają m.in. osoby bezrobotne. Ankietowani oceniali w 5-stopniowej skali, gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa.

Osoby długotrwale bezrobotne jak się okazuje najchętniej korzystają z usług rynku pracy jakim jest poradnictwo zawodowe, a uściślając z zajęć klubu pracy (24%) i z porad zawodowych indywidualnych (17%). Wiedza, którą wynieśli z tych zajęć ma odzwierciedlenie w poniższych ocenach:



Tabela 24. *Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego*

<b>Klub Pracy</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	10%
	4	10%
	3	4%
	2	0%
	1	0%
<b>Porada zawodowa</b>	<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
	5	13%
	4	4%
	3	0%
	2	0%
	1	0%

Źródło: badania własne PUP

Jeszcze jedna usługa, z której chętnie korzystali respondenci z omawianej grupy to pośrednictwo pracy. Z ofert pracy, którymi dysponuje nasz urząd korzystało 30% ankietowanych. Poziom zadowolenia z oferowanej pomocy przedstawia tabela:

Tabela 25. *Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy*

<b>Ocena</b>	<b>Ilość osób</b>
5	3%
4	3%
3	7%
2	7%
1	10%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Respondenci oceniali również swoje osobiste kontakty z naszymi urzędem czyli np. obsługę przez urzędników. Ocena wypadła dość dobrze, ponieważ ponad

83% ankietowanych jest zadowolona z naszej pracy, gdyż oceniła swoje dotychczasowe kontakty pozytywnie.

Osoby długotrwale bezrobotne to bodajże najbardziej zdyscyplinowana spośród wszystkich badanych grupa. Ankietowani wyrażają dużą chęć kontynuowania nauki, wprawdzie dalsze kształcanie dotyczy tylko odbywania kursów, bo jak twierdzą zdobycie nowego zawodu lub odnowienie kwalifikacji jest bardziej przydatne i wymaga mniej poświęcenia. Częściej niż przedstawiciele pozostałych grup - potrafią wskazać konkretny zawód, w którym chcieliby się przekwalifikować. Respondenci równie chętnie korzystali z usług rynku pracy, które oferuje urząd pracy co odnajduje swój wyraz w sposobie poszukiwania pracy, ponieważ to naszą instytucję najczęściej wskazali jako dobrego pośrednika w poszukiwaniu pracy. Trochę gorzej natomiast wypadła mobilność, respondenci są ostrożni - nie chcą pracować na podstawie umów cywilnoprawnych i na zasadzie samozatrudnienia, bo jak twierdzą zależy im na stałej pracy, bez tak dużej odpowiedzialności, jaką niesie za sobą prowadzenie działalności gospodarczej.

## 8. 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 dynamicznie zachodzących zmian. Dotarcie ze skuteczną pomocą do osób bezrobotnych wymaga scharakteryzowania ich potrzeb i oczekiwań zawodowych w zakresie usług i instrumentów rynku pracy oraz określenie roli rudzkiego urzędu jako pośrednika i pomocnika w zatrudnieniu. Trzeci podprojekt badawczy Pilotażowego Programu Badań Jakościowych miał odpowiedzieć na powyższe założenia. Przeprowadzone badania dostarczyły ważnych informacji na temat potrzeb zawodowych osób bezrobotnych.

Z badań wynika, że Ruda Śląska jest się miastem, w którym warto poszukiwać zatrudnienia. Mieszkańcy w większości uważają, że najlepiej pracować w miejscu, które umożliwia szybkie przemieszczanie się do pracy, ale według respondentów Ruda Śląska to przede wszystkim miasto, które ciągle się rozwija, a powstające nowe zakłady pracy są dla nich szansą rozwoju. Trochę inne podejście do omawianej kwestii mają ludzie młodzi – trudno im odpowiedzieć. Wynika to zapewne z tego, że w większości sami jeszcze nie posiadają doświadczeń zawodowych, a obecna sytuacja gospodarcza nie nastraja do wyrażania optymistycznych opinii.

Gdy zbadano nastroje ankietowanych w stosunku do przyszłości dotyczącej sytuacji gospodarczej w Rudzie Śląskiej okazało się, że opinie są podzielone - młodzi ludzie i osoby po 50 roku życia uważają, że sytuacja w naszym mieście pozostanie bez zmian. Natomiast osoby bez średniego wykształcenia oraz długotrwale bezrobotni mają nadzieję, że może być tylko lepiej i „po każdym kryzysie zawsze nadchodzą dobre dni”.

Powyższe wnioski przekładają się na sposoby poszukiwania przez respondentów pracy. Młodzi ludzie wykorzystują w tym celu nowoczesne środki masowego przekazu, poszukując pracy w obrębie całego kraju, nierzadko również zagranicą. Starsi ludzie oraz osoby bez średniego wykształcenia wskazują na wiarę we własne siły podczas poszukiwania zatrudnienia, argumentując to w ten sposób, iż

„człowiek czuje się wtedy bardziej dowartościowany, wiedząc że sam może sobie zawdzięczać znalezienie pracy”. Osoby długotrwale bezrobotne zdecydowanie wolą natomiast poszukiwać pracy poprzez urząd pracy, gdyż jak twierdzą jest to pierwsza instytucja, z którą mają kontakt po utracie zatrudnienia. Przy okazji rejestracji mogą nie tylko zdobyć ofertę pracy, ale również mają szansę zapisać się na szkolenie czy uzyskać poradę prawną.

Poszukiwanie pracy zawsze wiąże się z pewnymi problemami przy jej znalezieniu. Było tak również w przypadku naszych ankietowanych. Młode osoby, co nie jest niespodzianką wskazują na brak doświadczenia, który niewątpliwie utrudnia im odnalezienie się na rynku pracy. Większość młodych respondentów w trakcie przeprowadzania badań odbywała staż, więc zapewne uzyskanie kwalifikacji zawodowych przyczyni się do łatwiejszego pozyskania przez nich w przyszłości pracy. Osoby starsze natomiast spotkały się z problemem nieodpowiedniego wieku. Nierzadko mają w tym względzie pretensje do pracodawców, bo często duże doświadczenie zawodowe pomijane jest na niekorzyść wieku. Poza tym wiek okazał się przeszkodą wśród większości ankietowanych podczas aplikowania na poszczególne stanowiska. Osoby bez wykształcenia średniego w większości podawały „nieodpowiednie wykształcenie” jako barierę w podjęciu zatrudnienia. Ankietowani z omawianej grupy zdają sobie sprawę, że niższe wykształcenie często nie idzie w parze z oczekiwaniami zawodowymi i dobrą płacą. Z powyższego wynika, że każda z poszczególnych grup wskazuje na takie utrudnienia, z którymi wiąże się ich bezpośredni problem pozostawania bez pracy.

Wcześniejsze stwierdzenia przekładają się kwestię dalszego doksztalcania. Otóż osoby młode zdając sobie sprawę z niedoświadczenia zawodowego mają zamiar w większości podnosić swoje kwalifikacje, zarówno poprzez udział w szkoleniach, jak i poprzez kontynuowanie nauki w szkole bądź na studiach. Osoby starsze również mają zamiar dalej się doksztalcać zdając sobie sprawę z postępujących zmian zachodzących w gospodarce, które wymuszają mobilność zawodową. Osoby po 50 roku życia niechętnie jednak podejmą dalszą naukę w szkole argumentując to w ten sposób, iż „wiek nie pozwala im na tak szybkie wchłanianie wiedzy, jak to miało miejsce jeszcze 20, 30 lat temu.” Zresztą podobnie jest w przypadku osób bez wykształcenia średniego i osób długotrwale bezrobotnych – kontynuowanie nauki w ich przypadku to w większości szkolenia i kursy. Z drugiej strony nie można się temu dziwić, ponieważ ukończone szkolenie pozwala w szybki

sposób nabyć nowe kwalifikacje zawodowe, a tego wiedza podręcznikowa nie zastąpi.

Zastanawiający jest za to fakt, że osoby po 50 roku życia, mimo że wskazywały, iż w większości chcą poszerzać kwalifikacje, to w odpowiedzi na pytanie czy chciałyby zmienić zawód – wykazywały odpowiedzi negatywne. Przecież szkolenie przede wszystkim wiąże się ze zmianą zawodu lub podniesieniem kwalifikacji. Pozostałe grupy częściej dopuszczają zmianę zawodu, szczególnie osoby młode wykazują największą elastyczność.

Przy omawianiu zagadnień dalszego kształcenia wspomniano o mobilności pracowniczej.

Dla respondentów z każdej z grup nie stanowi problemu podjęcie pracy poza swoim miejscem zamieszkania, ponieważ w większości już wcześniej byli zatrudnieni poza Rudą Śląską. Trochę inaczej wygląda sprawa, jeśli chodzi pracę w innej niż umowa o pracę formie. W zasadzie tylko osoby poniżej 25 roku życia dopuszczają możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę, pozostali respondenci nie są chętni pracować np. na podstawie umów cywilnoprawnych. Młodzi ludzie to bardzo elastyczne osoby, obserwuje się u nich duży „pęd” do wiedzy, pozostali respondenci szczególnie osoby po 50 roku życia chcą w zasadzie spokojnie dorobić do emerytury, dlatego tak ważna dla nich jest praca na podstawie umowy o pracę.

W przypadku podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania osoby nie zgłaszają przeszkód, ale za to już w przypadku podjęcia pracy na własne ryzyko występuje pewien problem – zdecydowana większość nie zamierza otwierać własnej firmy. Podejście to wynika zapewne ze skomplikowanych rozwiązań prawnych, na które napotyka się podczas zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej.

Jedną z ważniejszych kwestii tej ankiety było to, aby dowiedzieć się ile osób korzystało z usług i instrumentów rynku pracy proponowanych przez nasz urząd oraz co najważniejsze jak respondenci oceniają korzystanie z poszczególnych form pomocy.

Wśród młodych ludzi największą popularnością cieszą się subsydiowane formy pomocy, a w zasadzie staże. Młodzi ludzie chętnie korzystają z takiej formy wsparcia, ponieważ ułatwia im ona zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego. Również w ich ocenach odzwierciedla się popularność tych form pomocy, bo większość to oceny dobre. W przypadku osób po 50 roku życia i osób bez wykształcenia średniego to pośrednictwo pracy zdobyło największą frekwencję,

co niestety nie przekłada się na zadowolenie badanych z tej usługi, ponieważ większość respondentów twierdzi, że informacje podane do wiadomości urzędu odbiegały od tego co prezentowano bezpośrednio na rozmowie kwalifikacyjnej w firmie, ponadto oferty pracy z których korzystali okazywały się też nieaktualne. Osoby długotrwale bezrobotne zaś najefektywniej oceniają i najchętniej korzystają z doradztwa zawodowego, szczególnie wysoko cenią sobie zajęcia klubu pracy oraz porady zawodowe indywidualne.

Generalnie jak wynika z przeprowadzonych badań ankietowani do 25 roku życia to osoby elastyczne, otwarte na wszelkie zmiany, chętne do zdobywania nowych umiejętności, poszerzania wiedzy. Wynika to zapewne z zorientowania w obecnej sytuacji ekonomicznej wśród młodych ludzi, a także szerokich horyzontów myślowych.

W przypadku pozostałych grup konieczne jest zachęcanie pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji i przekonanie ich, że kształtowanie i rozwój kariery zawodowej nie jest dla nich sprawą zamkniętą.

Ważne jest podnoszenie samooceny pracowników poprzez podkreślanie ich zalet z punktu widzenia pracodawców takich jak np. większa lojalność, stabilność zatrudnienia, doświadczenie i wiedza, czy wreszcie cierpliwość i możliwość szkolenia młodych pracowników. Istotne jest zachęcanie ludzi nieaktywnych zawodowo do wyjścia poza podstawowe świadczenia i podejmowania dodatkowej aktywności zawodowej. Należy także wśród pracodawców propagować wiedzę na temat elastycznych form zatrudnienia, które mogą stanowić narzędzie aktywizacji starszych pracowników oraz informować ich o możliwościach wykorzystania funduszy szkoleniowych.

Uzyskane w wyniku badania dane, pozwalają na rozpoznanie kierunków popytu i podaży na lokalnym rynku pracy. Przeprowadzone badania bez wątpienia stanowią też będą podstawę kolejnych działań w przyszłości.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

## **BADANIE POTRZEB ZAWODOWYCH OSÓB BEZROBOTNYCH**

### **1. Jakie dla Pana (i) są największe przeszkody w podjęciu pracy?**

01	Nieodpowiednie wykształcenie lub jego brak	
02	Brak doświadczenia	
03	Nieodpowiedni wiek	
04	Kryzys na rynku pracy/brak ofert	
05	Konieczność dojazdów	
06	Inne (jakie?)	

### **2. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę (np. umowa zlecenie, umowa o dzieło)?**

01	Tak	
02	Raczej tak	
03	Trudno powiedzieć	
04	Raczej nie	
05	Nie	

**3. Czy uważa się Pan (i) za pracownika mobilnego, który może podjąć pracę poza Rudą Śląską?**

01	<b>Tak</b>	
01.1	Ile czasu byłby Pan/byłaby Pani w stanie poświęcić na dojazdy?	
01.2	Czy były/byłaby Pan (i) skłonny/skłonna pracować na zmiany? (np. zmiana nocna)	
02	<b>Raczej tak</b>	
02.1	Ile czasu byłby Pan/byłaby Pani w stanie poświęcić na dojazdy?	
02.2	Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonny/skłonna pracować na zmiany? (np. zmiana nocna)	
03	<b>Trudno powiedzieć</b>	
04	<b>Raczej nie</b>	
05	<b>Nie</b>	

**4. Czy zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan (i) na samozatrudnienie (prowadzenie własnej działalności gospodarczej) aby znaleźć pracę?**

01	Tak	
02	Raczej tak	
03	Trudno powiedzieć	
04	Raczej nie	
05	Nie	

**5. Czy dopuszcza Pan (i) zmianę zawodu aby zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy?**

01	Tak	
02	Raczej tak	
03	Trudno powiedzieć	
04	Raczej nie	
05	Nie	



**6. W jakim zawodzie chciałby/chciałaby Pan (i) się przekwalifikować?**

.....

.....

**7. Czy zamierza Pan (i) podjąć dalszą naukę, aby podnieść swoją wartość na rynku pracy?**

01	<b>Tak</b>	
01.1	Szkolenia, kursy	
01.2	Kontynuowanie nauki w szkole ponadgimnazjalnej	
01.3	Kontynuowanie nauki w szkole policealnej	
01.4	Studia	
01.5	Studia podyplomowe	
02	<b>Raczej tak</b>	
02.1	Szkolenia, kursy	
02.2	Kontynuowanie nauki w szkole ponadgimnazjalnej	
02.3	Kontynuowanie nauki w szkole policealnej	
02.4	Studia	
02.5	Studia podyplomowe	
03	<b>Trudno powiedzieć</b>	
04	<b>Raczej nie</b>	
05	<b>Nie</b>	

**8. W jaki sposób poszukuje Pan (i) pracy?**

01	Ogłoszenia prasowe	
02	Internet	
03	Urzędy pracy	
04	Agencje pośrednictwa pracy	
05	Znajomi, rodzina	
06	Na własną rękę	
07	Inne (jakie?)	

**9. Czy podczas szukania pracy spotkał się/spotkała się Pan (i) z jakimikolwiek formami dyskryminacji ze strony potencjalnego pracodawcy (np. ze względu na płeć, wiek, wyznanie itp.)?**

01	Tak	
02	Nie	

**10. Czy podczas szukania pracy spotkał się/spotkała się Pan (i) z propozycją pracy „na czarno”?**

01	Tak	
02	Nie	

**11. Czy według Pana (i) rudzki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy?**

01	Tak	
02	Raczej tak	
03	Trudno powiedzieć	
04	Raczej nie	
05	Nie	

**12. Jak według Pana (i) będzie się rozwijać sytuacja na rudzkim rynku pracy?**

01	Zdecydowanie się polepszy	
02	Raczej się polepszy	
03	Nie zmieni się	
04	Raczej się pogorszy	
05	Zdecydowanie się pogorszy	

**13. Jak ocenia Pan (i) swoje dotychczasowe kontakty z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej?**

01	Zdecydowanie pozytywnie	
02	Raczej pozytywnie	
03	Trudno powiedzieć	
04	Raczej negatywnie	
05	Zdecydowanie negatywnie	

**A. Proszę ocenić w skali od 1 do 5 (gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa) Pani/Pana stopień zadowolenia ze szkoleń organizowanych przez PUP Ruda Śląska.**

01	
----	--

**B. Proszę ocenić w skali od 1 do 5 (gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa) Pani/Pana stopień zadowolenia z subsydiowanych form zatrudnienia (staże itp.).**

01	
----	--

**C. Proszę ocenić w skali od 1 do 5 (gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa) Pani/Pana stopień zadowolenia z doradztwa zawodowego świadczonego przez PUP Ruda Śląska.**

01	
----	--

**D. Proszę ocenić w skali od 1 do 5 (gdzie 1 to ocena najniższa, a 5 najwyższa) Pani/Pana stopień zadowolenia z pośrednictwa pracy świadczonego przez PUP Ruda Śląska.**

01	
----	--

## **METRYCZKA**

1. Płeć:

- a) kobieta
- b) mężczyzna

2. Wiek

.....

3. Wykształcenie

- a) brak
- b) podstawowe
- c) gimnazjalne
- d) zawodowe
- e) średnie
- f) wyższe

4. Stan cywilny

- a) panna/kawaler
- b) mężatka/żonaty
- c) rozwódka/rozwodnik
- d) wdowa/wdowiec

5. Długość pozostawania bez pracy

- a) do 6 miesięcy
- b) do 12 miesięcy
- c) 2 lata
- d) dłużej

**SPIS TABEL:**

Tabela 1. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku .....	14
Tabela 2. Zawody, w których chcieliby przekwalifikować się ankietowani .....	23
Tabela 3. Podnoszenie kwalifikacji .....	24
Tabela 4. Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazdy? .....	25
Tabela 5. Stopień zadowolenia osób korzystających ze szkoleń .....	28
Tabela 6. Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego .....	29
Tabela 7. Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy .....	29
Tabela 8. Stopień zadowolenia osób korzystających ze stażu .....	29
Tabela 9. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku .....	32
Tabela 10. Czas dojazdu do pracy .....	42
Tabela 11. Stopień zadowolenia osób korzystających ze szkoleń .....	45
Tabela 12. Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego ...	46
Tabela 13. Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy .....	46
Tabela 14. Stopień zadowolenia osób korzystających ze stażu .....	46
Tabela 15. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku .....	50
Tabela 16. Zawody i specjalności, jakie chcieliby uzyskać ankietowani .....	59
Tabela 17. Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazdy? .....	61
Tabela 18. Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy .....	64
Tabela 19. Stopień zadowolenia osób korzystających ze szkoleń .....	64
Tabela 20. Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego ...	65
Tabela 21. Stopień zadowolenia osób korzystających z instrumentów rynku pracy .	66
Tabela 22. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku .....	68
Tabela 23. Zawody i specjalności, jakie chcieliby uzyskać ankietowani .....	71
Tabela 24. Stopień zadowolenia osób korzystających z doradztwa zawodowego ...	72
Tabela 25. Stopień zadowolenia osób korzystających z pośrednictwa pracy .....	72

**SPIS WYKRESÓW:**

Wykres 1. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni poniżej 25 roku życia w 209 roku .....	15
Wykres 2. Czy rudycki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy? .....	16
Wykres 3. Sytuacja na rudyckim rynku pracy wg respondentów .....	17
Wykres 4. Sposoby poszukiwania pracy .....	19
Wykres 5. Przeszkody w podjęciu pracy .....	20
Wykres 6. Czy dopuszcza Pan (i) zmianę zawodu? .....	22
Wykres 7. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę? .....	26
Wykres 8. Jak ocenia Pan (i) swoje dotychczasowe kontakty z urzędem pracy? ....	30
Wykres 9. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni powyżej 50 roku życia w 209 roku .....	33
Wykres 10. Czy rudycki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy? .....	34
Wykres 11. Sytuacja na rudyckim rynku pracy wg respondentów .....	35
Wykres 12. Sposoby poszukiwania pracy .....	37
Wykres 13. Przeszkody w podjęciu pracy .....	38
Wykres 14. Czy dopuszcza Pan (i) zmianę zawodu? .....	40
Wykres 15. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę?.....	43
Wykres 16. Jak ocenia Pan (i) swoje dotychczasowe kontakty z urzędem pracy? ...	48
Wykres 17. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni bez wykształcenia średniego w 2009 roku .....	50
Wykres 18. Czy rudycki rynek pracy stwarza dogodne warunki do poszukiwania pracy? .....	51
Wykres 19. Sytuacja na rudyckim rynku pracy wg respondentów .....	52
Wykres 20. Sposoby poszukiwania pracy .....	54
Wykres 21. Przeszkody w podjęciu pracy .....	56
Wykres 22. Czy dopuszcza Pan (i) zmianę zawodu? .....	58
Wykres 23. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę?.....	62
Wykres 24. Jak ocenia Pan (i) swoje dotychczasowe kontakty z urzędem pracy? ...	67
Wykres 25. Bezrobotni ogółem, a długotrwale bezrobotni .....	69