



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PILOTAŻOWY PROGRAM BADAŃ JAKOŚCIOWYCH PRZEPROWADZONYCH WŚRÓD PRACODAWCÓW I 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
Ruda Śląska 2009

Opracowanie:

zespół pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej

ISBN 978-83-926738-3-5

Nakład: 500 egzemplarzy

SPIS TREŚCI:

I. Wstęp.....	4
1. Metodologia badań.....	7
1.1 Badanie potrzeb pracodawców w zakresie zatrudniania szczególnych kategorii osób bezrobotnych	7
1.2 Badanie potrzeb zawodowych osób bezrobotnych.....	9
II. Wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców	12
1. Zapotrzebowanie pracodawców w zakresie zatrudniania szczególnych kategorii osób bezrobotnych	12
1.1 plany kadrowe.....	12
1.2 kobieta jako pracownik w opinii pracodawców	13
1.3 niepełnosprawny jako pracownik w opinii pracodawców.....	20
1.4 osoba po 50 roku życia jako pracownik w opinii pracodawców.....	27
III. Wyniki badań przeprowadzone wśród osób bezrobotnych	35
1. Badanie potrzeb zawodowych osób bezrobotnych	35
1.1 osoby bezrobotne poniżej 25 roku życia	35
1.1.1 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy	36
1.1.2 podnoszenie i zmiana kwalifikacji.....	38
1.1.3 mobilność pracownicza	40
1.2 osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia	42
1.2.1 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy	44
1.2.2 podnoszenie i zmiana kwalifikacji.....	46
1.2.3 mobilność pracownicza	48
1.3 osoby bezrobotne bez wykształcenia średniego	50
1.3.1 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy	51
1.3.2 podnoszenie i zmiana kwalifikacji.....	53
1.3.3 mobilność pracownicza	55
1.4 osoby długotrwale bezrobotne	57
IV. Podsumowanie	61
Spis tabel	65
Spis wykresów	66

I. 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 w projekcie było wdrożenie pilotażowego Programu Badań Jakościowych, w ramach którego przeprowadzono 4 podprojekty badawcze. 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 pracę poza granice miasta, regionu czy kraju.

Do podstawowych zadań urzędu pracy należy przede wszystkim promocja zatrudnienia. Aby sprostać realizacji tego celu niezbędne jest posiadanie wiedzy z zakresu diagnozy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy. Wysoka jakość świadczonych usług oraz przekonanie pracodawców i osób bezrobotnych co do słuszności proponowanych działań wymaga identyfikacji potrzeb tych osób, co możliwe jest m.in. dzięki wdrożeniu Pilotażowego Programu Badań Jakościowych lokalnego rynku pracy. Należy zaznaczyć, że badania te są kontynuacją badań empirycznych przeprowadzonych w ramach projektu „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej” w okresie od 01.01.2007 do 31.03.2008 roku. Metodologia tych badań zakładała dotarcie do czterech grup respondentów, a mianowicie: do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej, do pracodawców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy i do pracujących

mieszkańców Rudy Śląskiej. Przeprowadzenie ponad 18 000 ankiet pozwoliło na wszechstronną eksplorację ww. obszarów, służącą wytyczeniu kierunków działań w sferze zatrudnienia i przedsiębiorczości lokalnego rynku pracy. Uzyskane wyniki stały się też podstawą do przyjęcia „Lokalnej strategii zatrudnienia i promocji przedsiębiorczości w Rudzie Śląskiej na lata 2008-2015.”

Pilotażowy Program Badań Jakościowych i uzyskane w jego wyniku dane pozwolą rozpoznać popyt i podaż na lokalnym rynku pracy, umożliwiając dostosowanie odpowiednich instrumentów rynku pracy do potrzeb pracodawców i osób bezrobotnych oraz stanowić będą podstawę kolejnych działań w przyszłości. Publikacja, którą oddajemy w państwa ręce stanowi podsumowanie przeprowadzonych badań. Raporty z poszczególnych badań przeprowadzonych w ramach projektu są dostępne na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej: www.puprudaslaska.pl

Mamy nadzieję, że niniejsze opracowanie wzbogaci informacje o rynku pracy i będzie mogło być wykorzystane w państwa działalności.

1. Metodologia badań

1.1 Badanie potrzeb pracodawców w zakresie zatrudnienia szczególnych kategorii osób bezrobotnych

Termin i miejsce realizacji badania:

Badanie przeprowadzone zostało od 27.08.2008 r. do 04.11.2008 r.

Adresaci badania:

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

Zastosowane metody i narzędzia badawcze:

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

Jako narzędzie badawcze wybrano kwestionariusz wywiadu. Jest to w istocie rzeczy ułożona według precyzyjnie ustalonej kolejności lista przeznaczonych dla respondenta pytań wraz z miejscami przeznaczonymi na zanotowanie odpowiedzi¹.

Kwestionariusz wywiadu, na podstawie którego zostało przeprowadzone niniejsze badanie składał się z dwóch części – pytań zamkniętych i otwartych. Część A zawierała pytania zamknięte, czyli przygotowaną przez badacza listę odpowiedzi do wyboru tzw. kafeterię, z której respondent wskazywał jedną. Otwierały ją pytania o fakty czyli uzyskanie informacji o danych społeczno - demograficznych podmiotów badanych. Pytania te pełniły funkcję metryczki (informacje o branży, w której funkcjonuje dany podmiot, ilość zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób). Podstawą części A były pytania o opinie odnoszące się do sposobu postrzegania przez respondentów pewnych faktów, zjawisk, procesów (pytania o opinie na temat sposobów rekrutacji bezrobotnych do pracy,

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

przygotowania do wykonywania pracy czy, idei stosowania zaproponowanych form wsparcia).

Cześć B zawierała pytania otwarte, gdzie respondentowi nie narzucono żadnego schematu, czy wariantu odpowiedzi, miał on więc pełną swobodę w wyrażeniu opinii w wybrany przez siebie sposób. W części tej zastosowano szeroki wachlarz pytań, np. pytania o opinie, o motywy, gdzie zamiarem jest ujawnienie subiektywnie odczuwalnych pobudek do wykonywania tych czy innych zajęć, podejmowanych działań, bądź wyrażanych sądów. Następnie zawarto pytania o sugestie, gdzie respondent miał za zadanie sformułowanie pewnego zalecenia. Zastosowano również pytania uzupełniające, których celem było uzyskanie od rozmówcy dodatkowych informacji przydatnych do interpretowania odpowiedzi².

Proces doboru respondentów:

Podstawą doboru respondentów była baza danych pracodawców Powiatowego Urzędu Pracy. Spośród niej wybrano w sposób nielosowy, celowy, w I badaniu 52 respondentów (40 planowanych i 12 rezerwowych) oraz w II badaniu 70 respondentów (40 planowanych i 30 rezerwowych). 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 różny przekrój branż oraz wybór firm, które zatrudniają powyżej 5 pracowników.

W I badaniu wśród respondentów 40% stanowiły instytucje samorządowe, a 60% przedsiębiorstwa prywatne, z czego kolejno 40% to małe i średnie przedsiębiorstwa, natomiast po 10% mikro i duże przedsiębiorstwa. Biorąc pod uwagę branżę prowadzonej działalności – przeważały firmy związane z produkcją, usługami, sprzedażą, wytwarzaniem czy wynajmem, i stanowiły 45% ogółu uczestniczących w badaniach, 15% stanowiły instytucje reprezentujące branżę medyczną i pomoc społeczną, a 10% szkolnictwo i edukację. Pozostałe 30% respondentów to przedsiębiorstwa reprezentujące pozostałą działalność gospodarczą.

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

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

1.2 Badanie potrzeb zawodowych osób bezrobotnych

Termin i miejsce realizacji badania:

Badanie zostało przeprowadzone od 01.07.2009 do 10.07.2009 r., w Rudzie Śląskiej.

Adresaci badania:

Badanie zostało skierowane do 80, osób bezrobotnych zamieszkałych w Rudzie Śląskiej.

Zastosowane metody i narzędzia badawcze:

Badania zostały 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 badanym³.

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

³ L. A. Gruszczyński: *Elementy metod i technik badań socjologicznych*

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 respondent⁴.

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

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 stanowiły 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

⁴ ibidem

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.

II. Wyniki badań przeprowadzone wśród pracodawców

1. Zapotrzebowanie pracodawców w zakresie zatrudnienia szczególnych kategorii osób bezrobotnych

1.1 plany kadrowe

Odpowiedź na to zagadnienie będzie zawierała informacje na temat aktualnego stanu zatrudnienia osób z grup objętych badaniem oraz chęci i możliwości przyjęcia nowych pracowników.

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

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

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

Powyższe wyniki mają swoje odzwierciedlenie w planach zatrudnienia wszystkich grup objętych badaniem. Najwięcej respondentów wyraziło chęć zatrudnienia kobiet (42,5%), kolejną grupą są osoby powyżej 50 roku życia (27,5%). Grupą badanych, z którą pracodawcy wiążą najmniejsze plany są osoby

niepełnosprawne (22,5%). Znaczącym jest fakt, że aż 25% badanych podmiotów wyraziło chęć zatrudnienia osób z grup objętych badaniem bez podziału na poszczególne grupy. Pojawili się także respondenci, którzy nie potrafili podać żadnej informacji dotyczącej planów zatrudnienia (27,5%). Najczęściej powodem takiego stanu rzeczy był brak planów zatrudnienia lub brak dostępu do takich planów przez osoby udzielające wywiadu, ze względu na decyzyjność wyższego szczebla.

Podsumowując, znaczna część respondentów nie będzie poszerzać kadry pracowniczej, niestety jak podkreślają na takie decyzje duży wpływ ma obecne spowolnienie gospodarcze, a także nierzadko kwestie finansowe związane z ponoszonymi kosztami zatrudnienia. Respondenci, którzy będą zatrudniać nowych pracowników, obok korzystania w celu ich pozyskania z ogłoszeń w mediach czy wykorzystania znajomości, najczęściej wymieniali urząd pracy jako dobry sposób pozyskiwania pracowników. Również spora część badanych upatruje w naszej instytucji źródła pomocy w przyszłym zatrudnieniu. Pracodawca przyjmując nowego pracownika zwraca uwagę na jego kwalifikacje zawodowe, a także na cechy charakteru, ponieważ jak uważają respondenci, obie rzeczy są niezwykle istotne aby umiejętnie wykonywać powierzone obowiązki.

1.2 kobieta jako pracownik w opinii pracodawców

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

Bezrobotne kobiety zostały ocenione bardzo pozytywnie pod względem cech i umiejętności pracowniczych. Na 17 badanych cech, przy 16 przeważają oceny

dobre lub bardzo dobre (przy skali: bardzo słabo, słabo, średnio, dobrze i bardzo dobrze). W jednym przypadku (cecha: chęć rywalizacji) tyle samo badanych podmiotów oceniło ją średnio i dobrze (32,5% badanych). Szczegółowe wyniki przedstawia tabela:

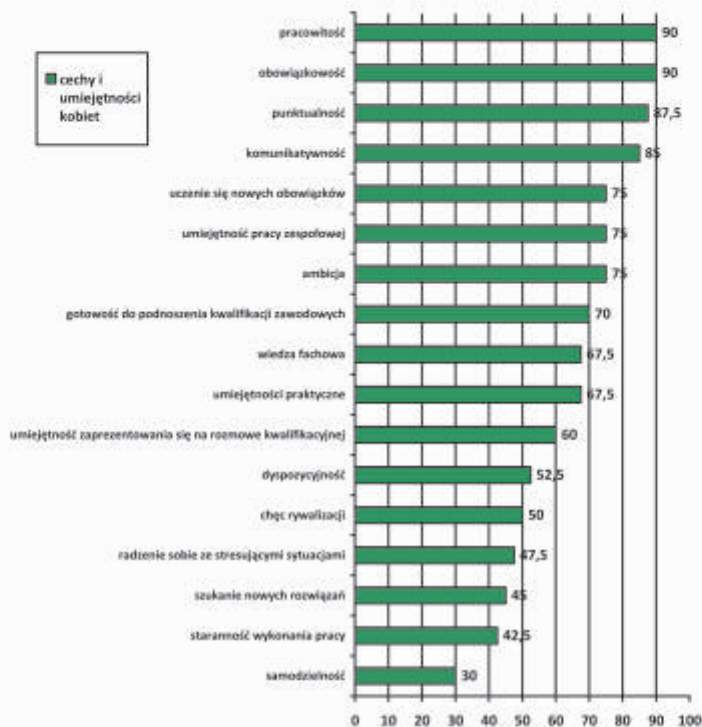
Tabela 1. Ocena przygotowania do pracy kobiet pod względem wybranych cech i umiejętności (w %)

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

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

Wykres 1. Ranking cech i umiejętności kobiet świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

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

Badani respondenci zostali zapytani również o ocenę idei stosowania różnych form wsparcia skierowanych do kobiet. Respondenci mieli wypowiedzieć się na poziomie teoretycznym – nie odnosząc ocenianych form do własnej działalności. Wszystkie formy wsparcia skierowane do kobiet, wymienione w pytaniu, zostały ocenione bardzo wysoko. Na 8 podanych form, 4 zostały ocenione wysoko lub bardzo wysoko przez ponad 80% badanych. Szczegółowe wyniki przedstawia tabela:

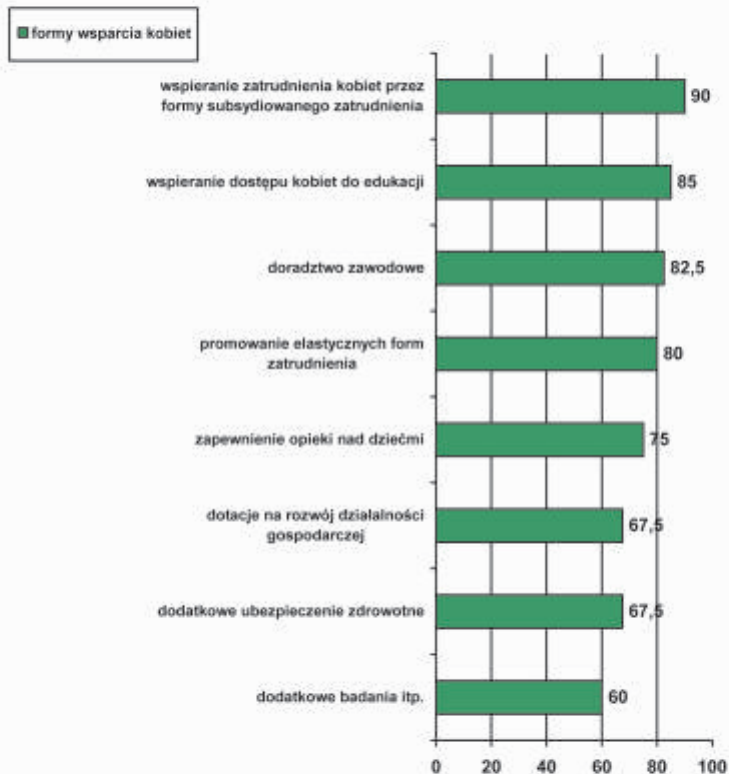
Tabela 2. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do kobiet (w %)

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

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

Wykres 2. Ranking form wsparcia skierowanych do kobiet (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Mimo tak wysokich ocen powyższych form wsparcia, z wypowiedzi respondentów wynika, że lokalni przedsiębiorcy niechętnie stosują jakiegokolwiek mechanizmy wsparcia skierowane do kobiet. Tylko 12,5% badanych odpowiedziało,

że takie formy są raczej lub zdecydowanie stosowane. Wśród wskazań pojawiały się takie formy wsparcia jak żłobki przyzakładowe, badania dla kobiet, karnety na basen lub aerobik, skrócony lub ruchomy czas pracy. Niektórzy respondenci podkreślali w swoich wypowiedziach, że formy wsparcia dla kobiet są domeną przede wszystkim dużych koncernów, ponieważ one posiadają środki na ten cel. Wśród 22,5% odpowiedzi negatywnych (zdecydowanie nie lub raczej nie), najczęściej uzasadnieniem były wysokie koszty takiego wsparcia. Szczególnie mali przedsiębiorcy nie mogą sobie na to pozwolić. Pojawiły się też ostre słowa krytyki, iż pracodawcy chętniej szukają oszczędności zamiast form wsparcia dla kobiet. Kobiety w opinii niektórych są mało dyspozycyjne, co też jest kosztem dla pracodawcy. Aż 65% respondentów nie potrafiło ustosunkować się do tego pytania.

Szerokie poparcie dla idei stosowania form wsparcia skierowanych do kobiet zaprezentowane powyżej, ma małe odzwierciedlenie w praktyce. Respondenci zapytani o stosowanie elastycznych form zatrudnienia⁵ w 52,5% odpowiedzieli, że nie stosują takich form. Pozostali najchętniej stosują ruchomy czas pracy (30%). Praca w niepełnym wymiarze godzin i praca z Internetem jest stosowana przez 7,5% badanych, natomiast praca na wezwanie⁶ i telepraca⁷ jest stosowana przez 5% badanych. Inne formy, takie jak np. równoważny czas pracy⁸, leasing pracowniczy⁹, weekendowy czas pracy¹⁰ czy zadaniowy czas pracy¹¹ są stosowane tylko przez 2,5% respondentów.

Najchętniej stosowanymi innymi formami wsparcia kobiet są pakiety medyczne. Aż 45% respondentów oferuje pomoc medyczną, najczęściej rozumianą jako badania okresowe, dodatkowe badania zdrowotne - również badania

⁵ Nietypowe formy zatrudnienia, które częściowo zastępują typowe zatrudnienie na czas nieokreślony.

⁶ Praca jest wykonywana jedynie w czasie, który jest faktycznie wykorzystywany przez pracodawcę, pracownicy poza okresami pracy faktycznie wykonywanej muszą pozostawać stale do dyspozycji pracodawcy na wypadek konieczności jej podjęcia.

⁷ Stałe wykonywanie pracy na odległość od miejsca, gdzie oczekuje się rezultatu pracy i gdzie jest on wykorzystywany. Odbywa się poza kontaktem osobistym z pracodawcą z wykorzystaniem np. telefonu, komputera itp.

⁸ Możliwość wydłużenia czasu pracy w pewnych dniach, przy zastosowaniu odpowiednio krótszego czasu pracy w innych dniach. Musi on więc być zrekompensowany krótszą pracą w innych dniach lub dniami wolnymi od pracy na przestrzeni przyjętego okresu rozliczeniowego.

⁹ Specyficzna forma pośrednictwa pracy, która zapewnia pracodawcom możliwość bardzo szybkiego, doraźnego zatrudniania pracowników w zależności od pojawiających się potrzeb personalnych.

¹⁰ Na pisemny wniosek pracownika, można ustalić w umowie o pracę, że praca będzie świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do maksymalnie 12 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca.

¹¹ Może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy.

specjalistyczne (np. mammografia), turnusy rehabilitacyjne, szczepienia, dofinansowanie do zakupu okularów.

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

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

Kobiety są najczęściej i najchętniej zatrudnianą przez respondentów grupą pracowników spośród wszystkich 3 grup objętych badaniem. Dotyczy to zarówno kobiet młodych, jak i w starszym wieku. Pracodawcy u swoich pracownic cenią sobie przede wszystkim pracowitość, sumiennosc, obowiązkowość. Podkreślają również, że kobiety z większym zaangażowaniem podchodzą do wykonywania swoich obowiązków, co odróżnia je od mężczyzn: „kobiety są bardziej obowiązkowe niż mężczyźni, lepiej przykładają się do swojej pracy”¹². Pojawiały się również pozytywne opinie na temat pracy starszych kobiet: „panie dojrzałe wykazują się większymi zaletami niż młode - takimi jak obowiązkowość, sumiennosc, lepiej prezentują się niż te młodsze, które dopiero co wkraczają na rynek pracy”¹³. Jedyną obawą, którą przejawia większość pracodawców dotyczy młodych kobiet i związana jest z częstszymi absencjami w pracy spowodowanymi macierzyństwem.

¹² Wypowiedź respondenta.

¹³ Wypowiedź respondenta.

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

1.3 niepełnosprawny jako pracownik w opinii pracodawców

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

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

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

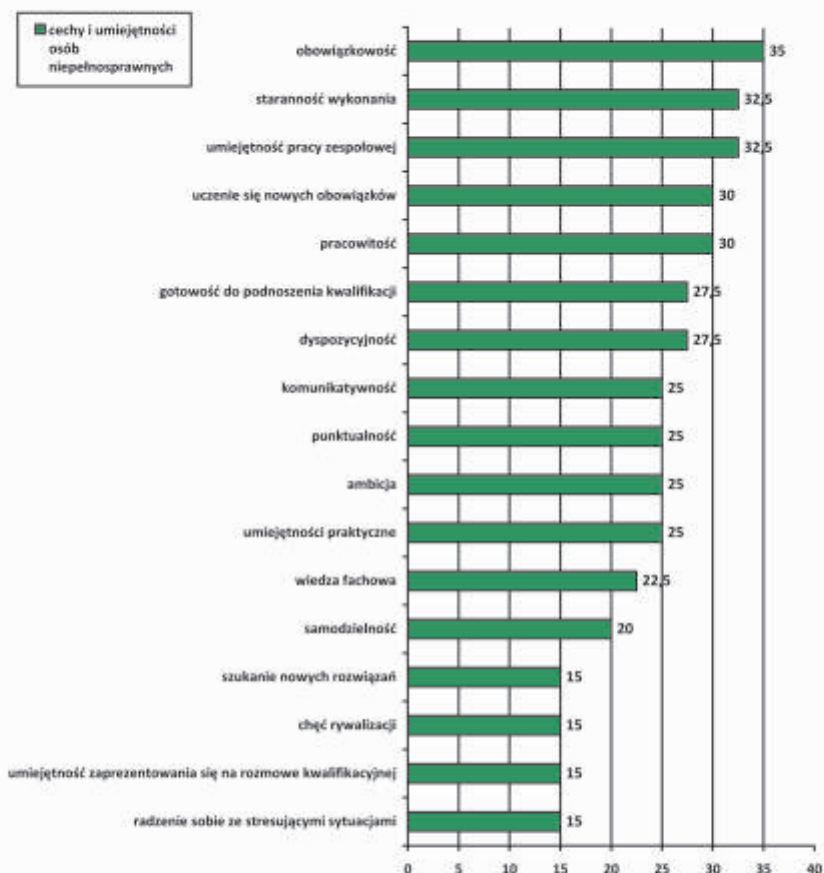
Tabela 3. Ocena przygotowania do pracy osób niepełnosprawnych pod względem wybranych cech i umiejętności (w %)

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

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

Wykres 3. Ranking cech i umiejętności osób niepełnosprawnych świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

W kolejnym pytaniu pracodawcy poproszeni zostali o ocenę idei form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych. W 6-stopniowej skali (bardzo nisko, nisko, średnio, wysoko, bardzo wysoko, trudno powiedzieć), na 9 zaproponowanych form wsparcia, w 3 przypadkach dominują oceny bardzo wysokie, w kolejnych 3 oceny wysokie, a w pozostałych 3 przypadkach zarówno oceny bardzo wysokie i wysokie. Wynika z tego, że wprowadzenie i zastosowanie takich form pomocy

osobom niepełnosprawnym jest bardzo dobrym pomysłem i cieszy się uznaniem wśród pracodawców. Szczegółowe wyniki przedstawia tabela:

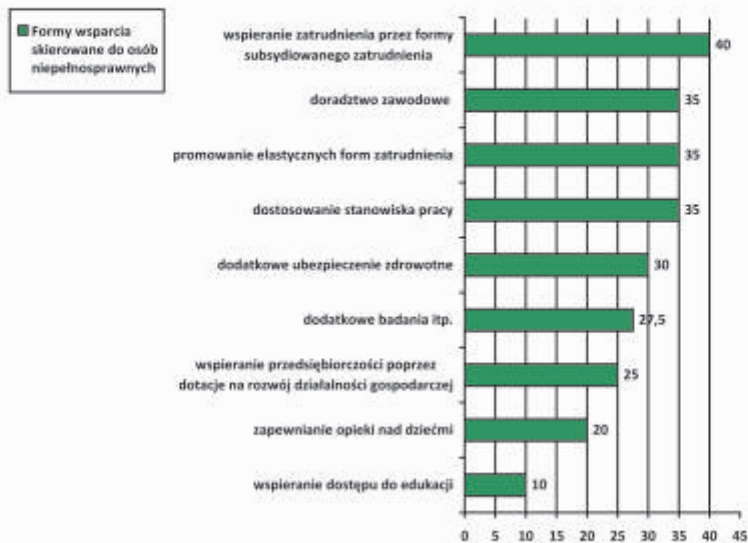
Tabela 4. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (w %)

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

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

Wykres 4. Ranking form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Pracodawców spytano również, czy posiadają wiedzę na temat stosowania przez lokalnych przedsiębiorców jakichkolwiek form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych. Spośród wszystkich ankietowanych 37,5% oświadczyło, że słyszało o stosowaniu takich form wsparcia, najczęściej w postaci likwidacji barier architektonicznych; 32,5% respondentów nie posiada w ogóle wiedzy na ten temat. Aż 30% stwierdziło, że nie są stosowane żadne formy wsparcia.

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

Pracodawcy bardzo chętnie stosują inne formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Najczęściej wymieniane, to różnorodne pakiety medyczne np.

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

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

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

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

Respondenci zostali poproszeni również o odpowiedź na pytanie, czy adaptowali lokale lub budynki na potrzeby zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz, czy korzystali z zewnętrznych źródeł refundacji części poniesionych na ten cel nakładów. Tylko 27,5% przedsiębiorców odpowiedziało pozytywnie, a jako źródło refundacji najczęściej podawany był Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób

Niepełnosprawnych, z którego usług skorzystało 17,5% pracodawców. Innymi źródłami wymienianymi przez respondentów są fundusze unijne (5%) i miejskie (również 5%). Jeden respondent wskazał również fundusz wojewódzki.

Osoby niepełnosprawne w opinii respondentów są wartościowymi, dobrze wykonującymi swoje obowiązki pracownikami, „pracodawcy często mają opory w zatrudnianiu takich osób, bo często myślą niepełnosprawność fizyczną z intelektualną, gdzie jedno do drugiego ma się nijak”¹⁴. Niepełnosprawni są postrzegani również jako pracowite, obowiązkowe, sumienne osoby. Wśród badanych pojawiła się opinia, że nie wyróżnia się pracowników niepełnosprawnych - liczy się dobre i umiejętne wykonywanie swoich obowiązków. Osoby niepełnosprawne są postrzegane przez większość respondentów jako bardziej zdeterminowane i mocniej przykładające się do pracy. Cieszą się, że ktoś ich docenił - mają wtedy większe poczucie własnej wartości.

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

¹⁴ Wypowiedź respondenta.

1.4 osoba po 50 roku życia jako pracownik w opinii pracodawców

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

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

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

Tabela 5. Ocena przygotowania do pracy osób po 50 roku życia pod względem wybranych cech i umiejętności (w %)

OSOBY PO 50 ROKU ŻYCIA						
<i>Jak ogólnie ocenia Pani/Pan przygotowanie osób po 50 roku życia do wykonywania pracy pod względem wymienionych w poniższej tabeli cech i umiejętności? (%)</i>						
Lp.	Cecha/umiejętność	bardzo słabo	słabo	średnio	dobrze	bardzo dobrze
1.	Wiedza fachowa	-	7,5	7,5	40,0	27,5
2.	Umiejętności praktyczne	-	2,5	10,0	32,5	35,0
3.	Uczenie się nowych obowiązków	-	17,5	32,5	25,0	5,0
4.	Staranność wykonania pracy	-	-	12,5	52,5	15,0
5.	Obowiązkowość	-	-	7,5	52,5	20,0
6.	Punktualność	-	-	5,0	50,0	25,0

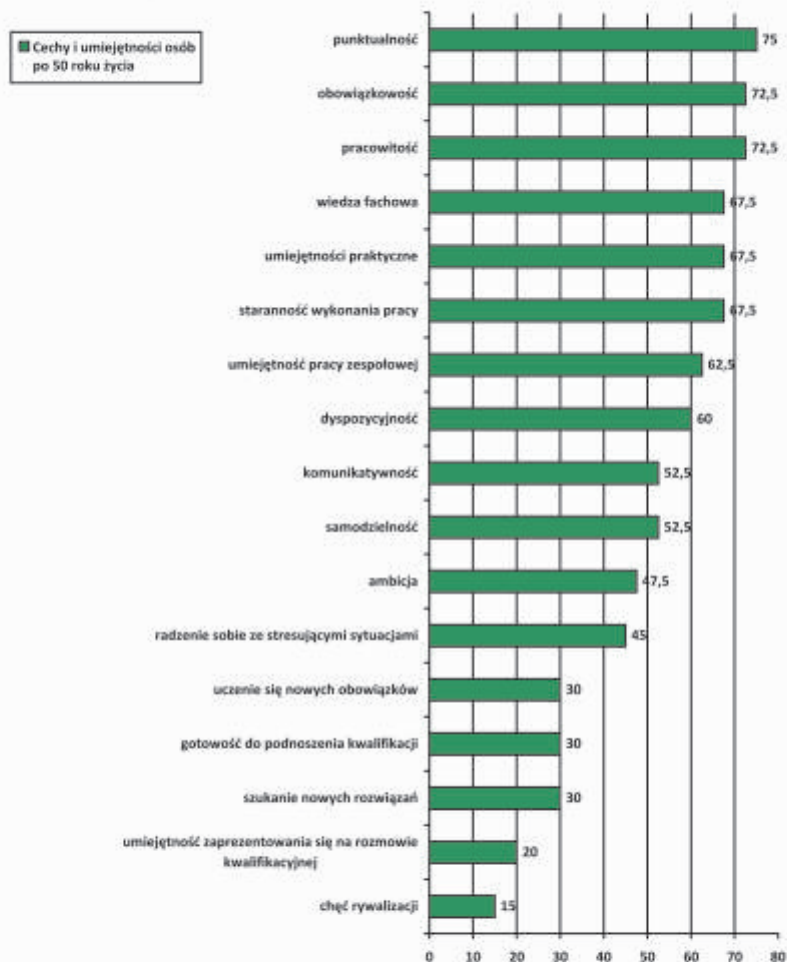
PUP-Profesjonalne Upowszechnianie Pracy

7.	Radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami	5,0	10,0	20,0	35,0	10,0
8.	Umiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	5,0	20,0	37,5	17,5	2,5
9.	Umiejętność pracy zespołowej	-	-	17,5	52,5	10,0
10.	Gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	-	25,0	25,0	25,0	5,0
11.	Ambicja	-	7,5	25,0	42,5	5,0
12.	Chęć rywalizacji	7,5	12,5	45,0	10,0	5,0
13.	Komunikatywność	-	2,5	25,0	42,5	10,0
14.	Pracowitość	-	-	7,5	55,0	17,5
15.	Szukanie nowych, nieszablonowych rozwiązań, inicjatywa	10,0	12,5	27,5	22,5	7,5
16.	Samodzielność	-	5,0	22,5	37,5	15,0
17.	Dyspozycyjność	2,5	-	7,5	27,5	32,5

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

Wykres 5. Ranking cech i umiejętności osób po 50 roku życia świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen „dobrze” i „bardzo dobrze”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

Pracodawcy poproszeni zostali również o ocenę idei form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia. W 6-stopniowej skali ocen (bardzo nisko, nisko, średnio, wysoko, bardzo wysoko, trudno powiedzieć) na 9 zaproponowanych form wsparcia w 3 przypadkach przeważały oceny bardzo wysokie, w 2 wysokie, w 1 przypadku dominowała ocena średnia, w 2 przypadkach zbiegły się oceny

średnie i wysokie. Wynika z tego, że sam pomysł wprowadzenia i zastosowania takich form pomocy dla osób po 50 jest dość pozytywnie oceniany i cieszy się dobrą opinią wśród pracodawców. Szczegółowe wyniki przedstawia tabela:

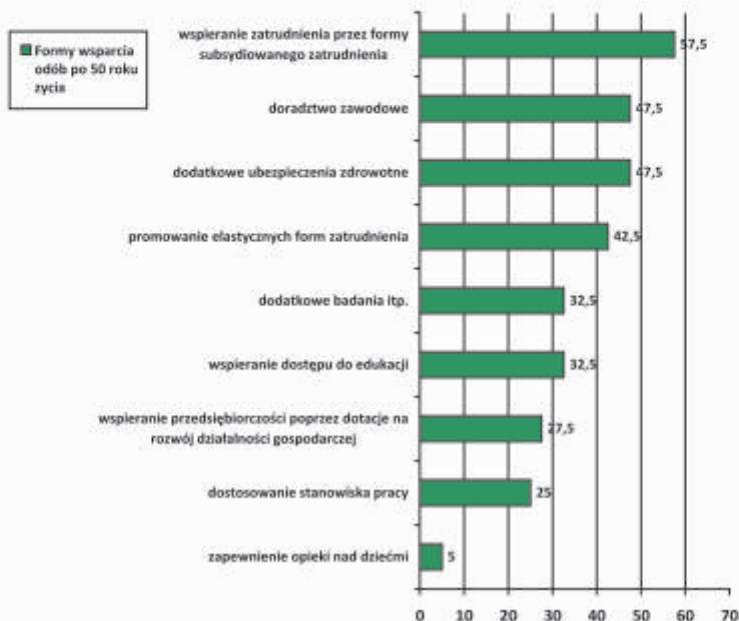
Tabela 6. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (w %)

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

Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

Wykres 6. Ranking form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (%)



Źródło: Badania własne PUP Ruda Śląska

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

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

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

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

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

w działaniu, umiejętność kierowania ludźmi, dystans do siebie, odporność na stres oraz zdolność analitycznego myślenia.

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

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

Powyższa analiza wyników pozwala stwierdzić, że osoby po 50 roku życia w opinii respondentów są cennymi pracownikami. Decyduje o tym doświadczenie życiowe, fachowa wiedza i umiejętności praktyczne. Ważną rolę pełni również dyspozycyjność. Wśród respondentów pojawiła się opinia, że dopiero wtedy gdy osoby są na emeryturze, zwłaszcza wcześniejszej, mogą pomyśleć o sobie i otworzyć własny biznes. Pracodawcy pozytywnie wypowiadali się również na temat

lojalności wobec firmy, która obca jest w tych czasach młodemu pokoleniu pracowników.

III. Wyniki badań przeprowadzone wśród osób bezrobotnych

1. Badanie potrzeb zawodowych osób bezrobotnych

1.1 osoby bezrobotne poniżej 25 roku życia

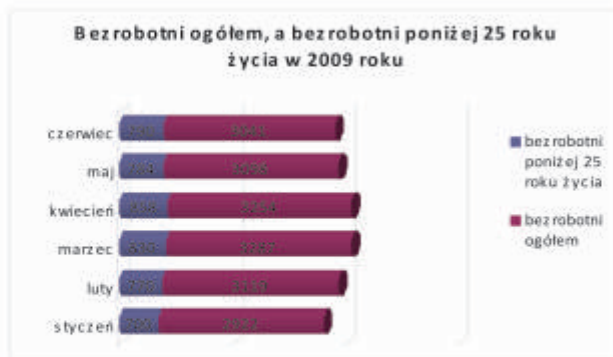
Bezrobocie wśród ludzi do 25 roku życia utrzymuje się w zasadzie na zbliżonym poziomie i sięga 20% w skali kraju, ostatnio ma jednak tendencję rosnącą. Duży udział młodzieży wśród osób bezrobotnych jest cechą charakterystyczną zjawiska bezrobocia w Polsce. Przyczyn często upatruje się w kryzysie gospodarczym, który nie zachęca pracodawców do zatrudnienia nowych pracowników – ofert pracy jest za mało. W przypadku Rudy Śląskiej bezrobocie wśród osób do 25 roku życia kształtuje się następująco:

Tabela 7. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku

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

Źródło: www.puprudaslaska.pl

Wykres 7. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni poniżej 25 roku życia



Źródło: www.puprudaslaska.pl

1.1.1 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy

Wyniki badania dotyczące poniższego podrozdziału 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.

W przypadku pytania dotyczącego metod poszukiwania pracy, respondenci wskazywali następujące sposoby:

Wykres 8. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby do 25 roku życia



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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. 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.

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.

1.1.2 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 poprzednim podrozdziale 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.

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 widziałoby swoją osobę w przyszłości.

Tabela 8. Zawody, branże w których chcieliby przekwalifikować się ankietowani

Kobiety	Mężczyźni
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

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 9. 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.

1.1.3 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 siły roboczej do zmieniających się warunków oraz zapewnić bodźce do zmian w konkurencyjnej, globalnej gospodarce¹⁵.

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:

¹⁵ www.rynekpracy.pl

Tabela 10. Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazd?

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

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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. Wykres przedstawia szczegóły:

Wykres 9. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę?



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 zdecydowałby 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.

1.2 osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia

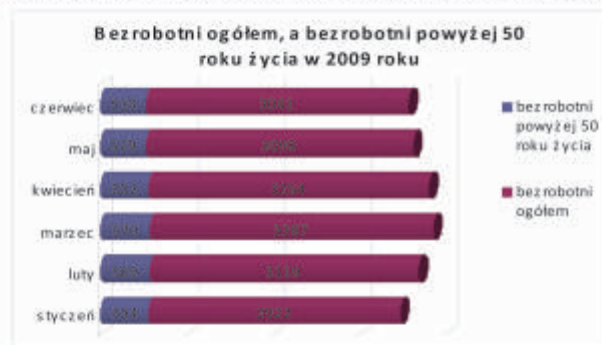
Spółeczeństwo często uważa, że osoby starsze wykazują się mniejszą aktywnością w poszukiwaniu pracy niż ludzie młodszy. Jako przyczynę tego stanu rzeczy najczęściej wymieniano niskie poczucie własnej wartości bezrobotnych po 50-ce, brak wiary we własne siły oraz zniechęcenie i rezygnację związane z długotrwałym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

Tabela 11. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku

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

Źródło: www.puprudaslaska.pl

Wykres 10. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni powyżej 50 roku życia



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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 starszej¹⁶.

¹⁶ www.infoPraca.pl

1.2.1 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. Wykres przedstawia najczęściej wskazywane odpowiedzi:

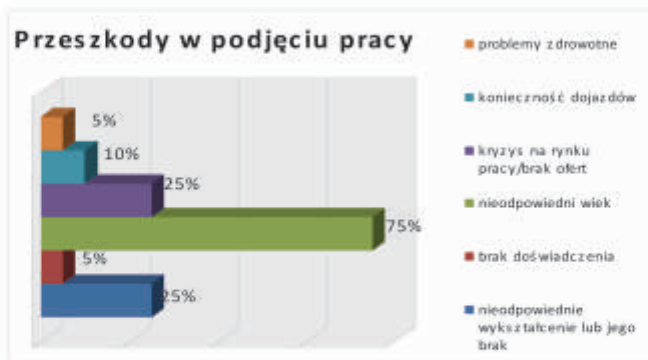
Wykres 11. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby powyżej 50 roku życia



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Natomiast przeszkody, na które wskazują ankietowani dotyczą przede wszystkim:

Wykres 12. Przeszkody w podjęciu pracy według osób powyżej 50 roku życia



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. Mimo, że 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.

1.2.2 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% stwierdziło, 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”.

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”.

Śród 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 byłoby 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 do 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”.

1.2.3 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 gospodarkę, system ubezpieczeń społecznych i całe społeczeństwo¹⁷.

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 12. Czas dojazdu do pracy

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

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

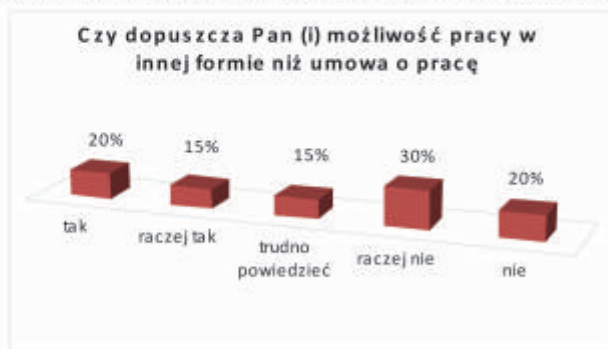
Pytanie pierwsze wymaga aby dopytać również „Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonny/sklonna pracować na zmiany (np. na zmianę nocną)?”. Otóż połowa ankietowanych nie widzi przeszkód aby podjąć pracę zmianową, 15% stwierdziło, że nie jest zainteresowana pracą w nocy, a 5% badanych chciałoby pracować tylko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

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)?”.

¹⁷ www.rynekpracy.pl

Z wyników badań wynika, że połowa ankietowanych nie zamierza „zatrudnić się” np. na podstawie umów cywilnoprawnych, a szczegółowe dane wyglądają następująco:

Wykres 13. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę



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.

1.3 osoby bezrobotne bez wykształcenia średniego

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 kraju¹⁸.

Tabela 13 . 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 14. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni bez wykształcenia średniego



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

¹⁸ www.silesia-region.pl

1.3.1 sposoby i bariery w poszukiwaniu pracy

W podrozdziale tym omówimy, 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.

Najczęściej wskazywane sposoby poszukiwania pracy przez osoby bez wykształcenia średniego są następujące:

Wykres 15. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bez średniego wykształcenia



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 niestabilizowana sytuacja rodzinna (5%). Mężczyźni wskazali natomiast, że pracodawcy zamiast młodych ludzi wolą często przyjąć emerytów – stwierdziło w ten sposób 5% badanych.

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.

Wykres 16. Przeszkody w podjęciu pracy przez osoby bez średniego wykształcenia



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.

1.3.2 podnoszenie i zmiana kwalifikacji

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

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 chciałyby zmienić lub zdobyć nowy zawód. Szczególnie te osoby, które nie posiadają wyuczonej profesji dopytywały czy urząd dysponuje konkretnymi szkoleniami. Pozostałe odpowiedzi kształtują się następująco:

Wykres 17. Czy dopuszcza Pan (i) zmianę zawodu



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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

Tabela 14. Zawody i specjalności, jakie chcieliby uzyskać ankietowani

Kobiety	Mężczyźni
1. kurs kasy fiskalnej	1. spawacz
2. sprzedawca	2. budownictwo
3. sprzątaczką	3. operator koparki wielonaczyniowej
4. fakturzystka	4. górnik
5. księgowa	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 spawacza i wyrazili 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 doksztalać 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 chciałaby się przekwalifikować. Zastanawiające 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.

1.3.3 mobilność pracownicza

W jaki sposób mieszkańcy Rudy Śląskiej podchodzą do zagadnienia mobilności zawodowej, przedstawiają poniższe dane.

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”.

Następne pytanie dotyczyło czasu, który respondenci byłiby w stanie poświęcić na dojazd. Wyniki prezentuje poniższa tabela:

Tabela 15. Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazdy?

Czas dojazdu	Ilość osób
0,5 h	5%
1 h	37,5%
1,5 h	7,5%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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.

„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.

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.

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

1.4 osoby długotrwale bezrobotne

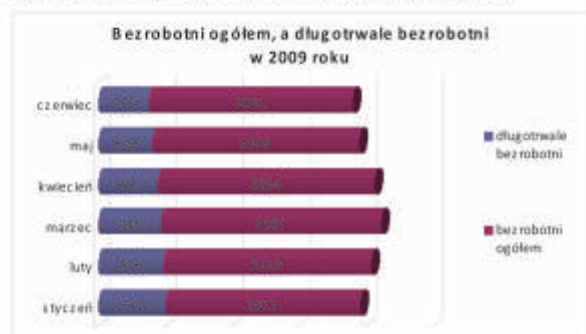
Osoby długotrwale bezrobotne to jeszcze jedna grupa, która bardzo silnie zasila statystyki naszego urzędu, dlatego też została ujęta w niniejszym raporcie. Bezrobotni, którzy składają się na omawianą grupę zostali wyodrębnieni z pozostałych trzech, co znaczy, że osoba długotrwale bezrobotna może być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

Tabela 16 . Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku

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

Źródło: www.puprudaslaska.pl

Wykres 18. Bezrobotni ogółem, a długotrwale bezrobotni



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

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 umożliwia 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.

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 17. 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. księgową	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, byłoby 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.

Ankietowane osoby długotrwale bezrobotne wyrażają dużą chęć kontynuowania nauki, wprawdzie dalsze doksztalcanie 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. 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.

IV. Podsumowanie

Jednym z najważniejszych celów projektu „PUP - Profesjonalne Upowszechnianie Pracy” jest tworzenie i rozwój systemu monitorowania i prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy z powodu dynamicznych zmian. Dotarcie ze skuteczną pomocą do konkretnych grup osób bezrobotnych wymaga określenia popytu wśród lokalnych pracodawców i scharakteryzowania ich wymagań co do kompetencji osób bezrobotnych. Podprojekty badawcze Pilotażowego Programu Badań Jakościowych miały odpowiedzieć na powyższe założenia. Przeprowadzone badania spełniły cele założone w projekcie i dostarczyły ważnych informacji na temat badanych grup.

Wszystkie badania przeprowadzone zostały w Rudzie Śląskiej, dlatego też ważne wydało się, aby zapytać czy jest to miasto perspektyw, jeśli chodzi o pozyskiwanie pracy.

Zarówno dla pracodawców, jak i osób bezrobotnych Ruda Śląska jest się miastem, w którym warto poszukiwać zatrudnienia. Mieszkańcy w większości uważają, że najlepiej pracować w miejscu, które umożliwi 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. Co ciekawe wśród badanych nie było osoby twierdzącej, że sytuacja na rudzkiemu rynku pracy będzie gorsza niż obecnie. Potwierdzają to badania dotyczące migracji zarobkowych, ponieważ wykazały one, że wiele osób przybywa do naszego miasta licząc na uzyskanie atrakcyjnego zatrudnienia.

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. 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. 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.

W związku z powyższym ciekawy jest punkt widzenia pracodawców na kwestie zatrudnienia poszczególnych grup osób. W przypadku osób starszych pracodawcy mają odmienne zdanie co do samej ich pracy, niż osoby zainteresowane.

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

Kolejne grupy osób również zostały pozytywnie ocenione, pracodawcy u każdej z tych grup dostrzegają cechy, które w istotny sposób mają wpływ na charakter wykonywanych przez nich obowiązków.

Respondenci u kobiet cenią sobie przede wszystkim pracowitość, sumienność i obowiązkowość. Podkreślają również duże zaangażowanie w wypełnianie obowiązków. Kobiety ze względu na posiadane cechy i predyspozycje np. umiejętność łączenia spraw zawodowych z rodzinnymi, są w opinii badanych pracownikami, którzy potrafią odnaleźć się na każdym stanowisku. Jedynymi obawami wymienianymi przez respondentów są częste absencje spowodowane macierzyństwem/posiadaniem dzieci. Z opinii badanych wynika, że kobiety są postrzegane jako chętnie zatrudniane pracownice.

Niepełnosprawni postrzegani są jako wartościowi, dobrze wykonujący swoje obowiązki pracownicy. Respondenci zatrudniający osoby niepełnosprawne cenią u nich chęć do pracy, odwagę i przełamywanie własnych niedoskonałości. Niestety odsetek firm zatrudniających tę grupę osób jest nadal bardzo niski. Wpływają na to, co często podkreślają prywatni przedsiębiorcy, wysokie koszty utrzymania oraz nieprzychylnie przepisy prawa. Respondenci zwrócili również uwagę na niepokojące,

nadal funkcjonujące w społeczeństwie, stereotypowe opinie dotyczące osób niepełnosprawnych, przez które osoby te są uważane za gorszych pracowników.

Z poszukiwaniem pracy, a w zasadzie z przeszkodami związanymi z jej znalezieniem wiąże się dalsze dokształcanie się osób bezrobotnych oraz osób zatrudnionych.

Pracodawcy wskazują, że ich podwładni wyrażają chęć ciągłej nauki, co ma potwierdzenie w częstotliwości korzystania przez nich z różnorodnych firm, które zajmują się doszkalaniami.

Osoby bezrobotne, w szczególności 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 dokształcać 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.

Kwestią najczęściej poruszaną są zagadnienia dotyczące urzędu pracy. Każde z badań w mniejszym bądź w większym stopniu odnosi się do działania naszego urzędu pracy albo poprzez ocenę współpracy albo poprzez korzystanie z poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy.

Osoby długotrwale bezrobotne zdecydowanie wolą 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 zawodową.

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. W przypadku osób po 50 roku życia i osób bez wykształcenia średniego najwięcej respondentów korzystało z pośrednictwa pracy. Osoby

długotrwale bezrobotne zaś najefektywniej oceniają i najchętniej korzystają z doradztwa zawodowego, szczególnie wysoko cenią sobie zajęcia klubu pracy oraz porady zawodowe indywidualne.

Z powyższych stwierdzeń wynika, że ważne jest podnoszenie samooceny pracowników poprzez podkreślanie ich zalet z punktu widzenia pracodawców takich jak np. większa lojalność, stabilność zatrudnienia, doświadczenie i wiedza, czy wręczcie 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.

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

SPIS TABEL:

Tabela 1. Ocena przygotowania do pracy kobiet pod względem wybranych cech i umiejętności.....	14
Tabela 2. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do kobiet (w %)	16
Tabela 3. Ocena przygotowania do pracy osób niepełnosprawnych pod względem wybranych cech i umiejętności (w %).....	21
Tabela 4. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (w%).....	23
Tabela 5. Ocena przygotowania do pracy osób po 50 roku życia pod względem wybranych cech i umiejętności (w %).....	27
Tabela 6. Ocena idei stosowania form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (w %).....	30
Tabela 7. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku	35
Tabela 8. Zawody, branże, w których chcieliby przekwalifikować się ankietowani	39
Tabela 9. Podnoszenie kwalifikacji	39
Tabela 10. Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazdy?	41
Tabela 11. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku	43
Tabela 12. Czas dojazdu do pracy	48
Tabela 13. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku	50
Tabela 14. Zawody i specjalności, jakie chcieliby uzyskać ankietowani	54
Tabela 15. Ile czasu byłby/byłaby Pan (i) w stanie poświęcić na dojazdy?	56
Tabela 16. Liczba osób bezrobotnych w I półroczu 2009 roku	58
Tabela 17. Zawody i specjalności, jakie chcieliby uzyskać ankietowani	59

SPIS WYKRESÓW:

Wykres 1. Ranking cech i umiejętności kobiet świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen świadczących „dobrze” i „bardzo dobrze”) (w %) ...15	15
Wykres 2. Ranking form wsparcia skierowanych do kobiet (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (w %).....17	17
Wykres 3. Ranking cech i umiejętności osób niepełnosprawnych świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen świadczących „dobrze” i „bardzo dobrze”) (w %).....22	22
Wykres 4. Ranking form wsparcia skierowanych do osób niepełnosprawnych (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (w %).....24	24
Wykres 5. Ranking cech i umiejętności osób po 50 roku życia świadczących o przygotowaniu do wykonywania pracy (suma ocen świadczących „dobrze” i „bardzo dobrze”) (w %).....29	29
Wykres 6. Ranking form wsparcia skierowanych do osób po 50 roku życia (suma ocen „wysoko” i „bardzo wysoko”) (w %).....31	31
Wykres 7. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni poniżej 25 roku życia.....36	36
Wykres 8. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby do 25 roku życia37	37
Wykres 9. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę?.....41	41
Wykres 10. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni powyżej 50 roku życia43	43
Wykres 11. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby powyżej 50 roku życia44	44
Wykres 12. Przeszkody w podjęciu pracy według osób powyżej 50 roku życia.....45	45
Wykres 13. Czy dopuszcza Pan (i) możliwość pracy w innej formie niż umowa o pracę?.....49	49
Wykres 14. Bezrobotni ogółem, a bezrobotni bez wykształcenia średniego.....50	50
Wykres 15. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bez średniego wykształcenia51	51
Wykres 16. Przeszkody w podjęciu pracy przez osoby bez średniego wykształcenia52	52
Wykres 17. Czy dopuszcza Pan (i) zmianę zawodu?53	53
Wykres 18. Bezrobotni ogółem, a długotrwale bezrobotni.....58	58

NOTATKI

A series of horizontal dotted lines for writing.

NOTATKI

A series of 25 horizontal dotted lines for taking notes.

NOTATKI

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

