



Raport z badań ankietowych przeprowadzonych wśród osób pracujących w Rudzie Śląskiej

Opracował
dr Rafał Muster
Koordynator Projektu
„Diagnoza kierunków rozwoju
rynku pracy w Rudzie Śląskiej”

Projekt badawczy „**Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej**” finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej w okresie od 01.01.2007 r. do 31.03.2008 r. w ramach: Priorytetu I „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej” Działanie 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy” Schemat b) „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy” Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006

Ruda Śląska, lipiec 2007r.

Spis treści	str.
I. Wstęp i zagadnienia metodologiczne.....	3
II. Społeczno-demograficzne cechy osób badanych.....	5
III. Całościowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego.....	8
IV. Analiza odpowiedzi udzielonych przez osoby związane z branżą górnictwem.....	40
V. Analiza odpowiedzi udzielonych przez osoby w wieku mobilnym (18-44 lata).....	47
VI. Podsumowanie.....	55
VII. Spis tabel i wykresów.....	58
VIII. Kwestionariusz wywiadu użyty w badaniach.....	62

I. Wstęp i zagadnienia metodologiczne

Na początku 2007r. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej przystąpił do realizacji projektu wielopłaszczyznowej analizy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej.

Projekt badawczy „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej” współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet I „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracja zawodowa i społeczna”, Działanie 1.1 „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy”, Schemat b – „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy”) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006.

Wypracowana na potrzeby projektu metodologia badań zakłada dotarcie do czterech różnych grup respondentów. Po pierwsze – do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, po drugie – do bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, po trzecie – pracodawców i wreszcie po czwarte – do pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Analizy prowadzone wśród bezrobotnych oraz kończących szkoły ponadgimnazjalne mają charakter całościowy, natomiast badania prowadzone wśród pracodawców i pracujących realizowane są na celowo dobranych próbach.

Projekt (realizowany od stycznia 2007r. do marca 2008r.) zakłada dwukrotne przeprowadzenie badań ankietowych wśród uczniów, pracodawców i pracujących oraz jednokrotne wśród bezrobotnych.

Materiał badawczy gromadzony jest przez osoby odbywające staż w Powiatowym Urzędzie Pracy w oparciu o technikę wywiadu bądź ankiety. Partnerami tak szerokiego przedsięwzięcia są: Miejski Zakład Obsługi Placówek Oświatowych, Rudzka Agencja Rozwoju „Inwestor”, Rudzki Inkubator Przedsiębiorczości oraz Śląski Park Przemysłowy.

Niniejszy raport przedstawia wyniki pierwszych badań empirycznych przeprowadzonych na populacji 4 025 pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.

Cele badań:

Głównymi celami badań przeprowadzonych wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej była identyfikacja istniejących możliwości rozwoju zawodowego, czynników

wpływających na chęć zmiany obecnej pracy, a także – diagnoza kompetencji cywilizacyjnych (m.in. prawo jazdy kat. „B”, znajomość co najmniej jednego języka obcego, korzystanie z Internetu) u osób wykonujących pracę. Ponadto dokonano próby diagnozy czynników wpływających na dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz poznanie składników pracy szczególnie ważnych dla pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Osobne – pogłębione analizy przeprowadzono dla respondentów związanych zawodowo z branżą górniczą oraz dla osób w wieku mobilnym (18 – 44 lata).

Zakres podmiotowy i przestrzenny badań:

4025 osób pracujących, zamieszkujących obszar Rudy Śląskiej.

Zakres czasowy:

Marzec 2007r. – maj 2007r.

Technika gromadzenia materiału empirycznego:

Wykorzystany został standaryzowany kwestionariusz ankiety, który składał się z 25 pytań i metryczki. Większość pytań miało charakter zamknięty lub półotwarty (z kafeterią odpowiedzi) – także w formie tabel. Jedynie kilka pytań było tzw. otwartych, bez kafeterii odpowiedzi.

Metoda doboru próby i dystrybucja ankiet:

Na pytania kwestionariuszowe odpowiadali pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej. Ankieterzy przeprowadzający wywiady z pracodawcami (ok. 1100 przebadanych przedsiębiorstw) zostawiali dodatkowo do wypełnienia, dla pracowników badanych firm/instytucji, kwestionariusze ankiet z prośbą o ich wypełnienie. Po kilku dniach ankietier odbierał wypełnione kwestionariusze. Ilość ankiet dostarczana do określonych przedsiębiorstw zależała od ilości zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach. Ilość zostawionych ankiet dla pracowników była uzależniona od liczby ogółu pracujących w tych firmach. Zastosowano w tym przypadku odpowiednie proporcje – im więcej zatrudnionych (na podstawie danych GUS-u), tym więcej zostawiono ankiet. Część kwestionariuszy była również dystrybuowana wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej podczas wywiadówek w szkołach.

II. Społeczno - demograficzne cechy osób badanych

Analizę cech społeczno-demograficznych respondentów uczestniczących w badaniach przeprowadzono w oparciu o takie zmienne, jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, branża w której pracują, ogólny staż pracy, staż pracy w obecnej firmie/ instytucji, a także – wysokość dochodów przypadających na członka rodziny. W populacji pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy zgodzili się wziąć udział w badaniu ankietowym dominowały kobiety (67,6%). Wynikało to z większej chęci udzielenia odpowiedzi na pytania ankietowe, a co za tym idzie – implikowało mniejszą ilość odmów.

Tabela 1		
Podział ankietowanych ze względu na płeć		
Płeć	N	%
Kobiety	2722	67,60%
Mężczyźni	1101	27,40%
Nie podano	202	5%
Suma	4025	100%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na pytania ankietowe najczęściej odpowiadały osoby liczące od 25 do 34 i od 35 do 44 lat. Ankietowani z tych dwóch przedziałów wiekowych stanowili łącznie niemal 60% ogółu populacji badanych – patrz tabela nr 2.

Tabela 2		
Podział ankietowanych ze względu na wiek		
Wiek	N	%
18-24	330	8,2%
25-34	1160	28,8%
35-44	1178	29,3%
45-54	905	22,5%
55 i więcej	150	3,7%
nie podano	302	7,5%
Suma	4025	100,0%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy zgodzili się wziąć udział w badaniu ankietowym osoby legitymujące się wyższym wykształceniem stanowiły ok. 30% ogółu respondentów (wg statystyk GUS-u ponad 20% ogółu pracujących legitymuje się wykształceniem wyższym).

Praktyka pokazała, że najlepiej kwalifikowani mieszkańcy Rudy Śląskiej najchętniej brali udział w badaniach. Co piąty badany (19,3%) legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Podobny odsetek stanowili respondenci o wykształceniu średnim technicznym (19,7%).

Pewne niedoszacowanie w próbie badawczej osób o najniższym poziomie wykształcenia wynikało z faktu, że respondenci ci bardzo często odmawiali udziału w prowadzonych badaniach – tabela nr 3.

Tabela 3		
Podział ankietowanych ze względu na wykształcenie		
wykształcenie	N	%
niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne	8	0,2
podstawowe/ gimnazjalne	94	2,4
zasadnicze zawodowe	777	19,3
średnie ogólne	414	10,3
średnie techniczne	792	19,7
policealne	303	7,5
wyższe zawodowe	374	9,3
wyższe magisterskie	992	24,6
brak odpowiedzi	269	6,7
Suma	4025	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Ankietowanych pytano również o ogólny staż pracy oraz o staż w obecnym przedsiębiorstwie. Szczegółowy rozkład udzielonych odpowiedzi przedstawiono w tabelach nr 4 i nr 5.

Tabela 4		
Podział ankietowanych ze względu na ogólny staż pracy		
staż pracy	N	%
poniżej 5 lat	670	16,6
od 5 do 10 lat	661	16,4
od 11 do 15 lat	555	13,8
od 16 do 20 lat	570	14,2
od 21 do 25 lat	526	13
powyżej 25 lat	792	19,8
brak odpowiedzi	251	6,2
Suma	4025	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 5		
Podział ankietowanych ze względu na staż pracy w obecnej firmie		
staż pracy	N	%
poniżej 5 lat	1436	35,8
od 5 do 10 lat	840	20,9
od 11 do 15 lat	564	14
od 16 do 20 lat	448	11,1
od 21 do 25 lat	244	6
powyżej 25 lat	234	5,8
brak odpowiedzi	259	6,4
Suma	4025	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Biorąc pod uwagę dochody przypadające na członka rodziny u pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej okazało się, że najczęściej wskazywano przedział 401-800 zł netto (niemal 30%). Dla 6% uczestniczących w badaniach dochody netto na członka rodziny nie przekroczyły 400 zł, a dla 2,6% - przekroczyły pułap 2000 zł.

Tabela 6		
Podział ankietowanych ze względu na dochody netto przypadające na członka rodziny		
	N	%
do 400 zł	248	6,2
401-800zł	1188	29,6
801-1200zł	815	20,2
1201-1600zł	326	8
1601-2000zł	138	3,4
pow. 2000zł	104	2,6
brak odpowiedzi	1206	30
Suma	4025	100

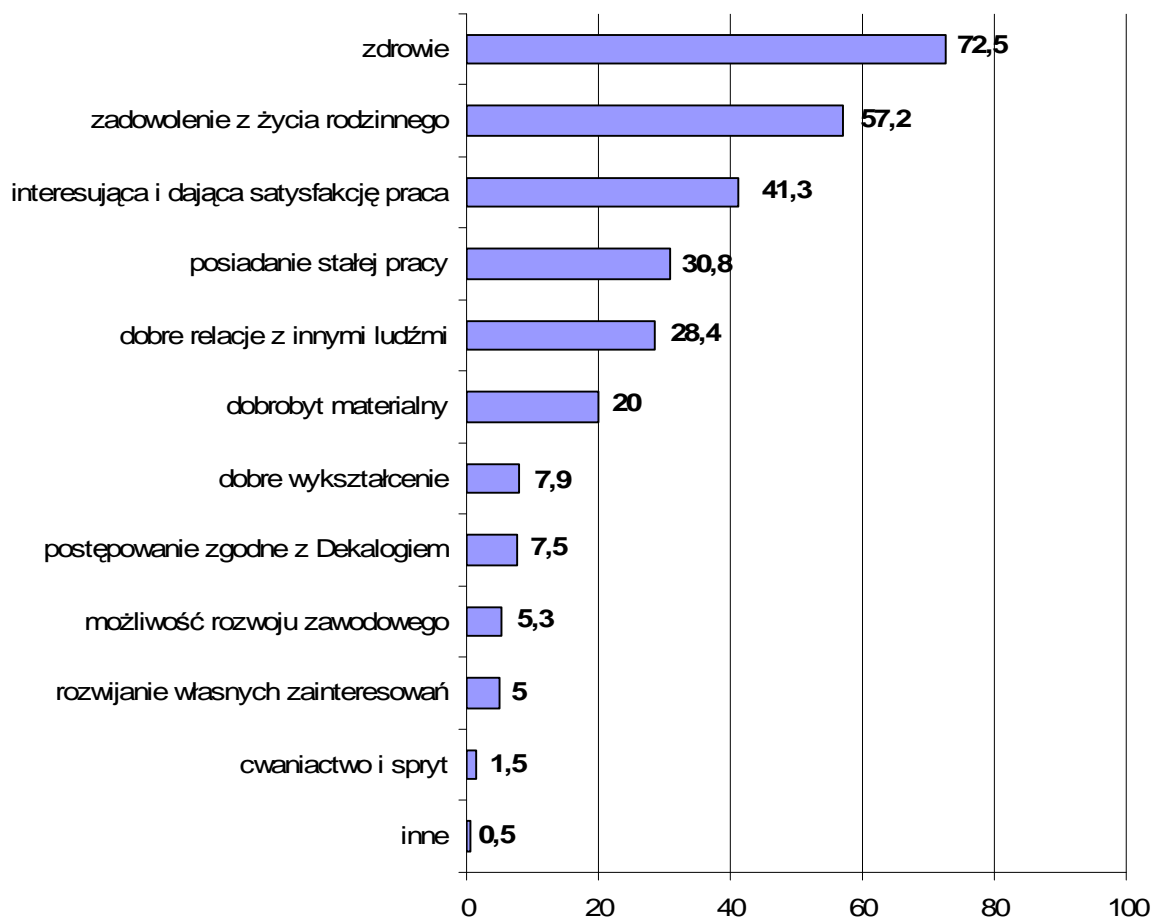
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badani w części metryczkowej kwestionariusza wywiadu byli również pytani o to, czy wśród członków ich najbliższej rodziny znajdują się osoby bezrobotne. Do członków najbliższej rodziny na potrzeby realizacji projektu badawczego zaliczono ojca, matkę, brata, siostrę, syna lub córkę. Co piąty ankietowany (885 osób, czyli ok. 22%) wykazał, że co najmniej jedna osoba zaliczana do kręgu jego najbliższych pozostaje bez pracy. Najczęściej wskazywano na matkę (3,9%), siostrę (3,7%), a w dalszej kolejności - syna (2,8%), brata (2,8%), córkę (2,3%) i na końcu ojca (0,9%). Dziesięciu ankietowanych zaznaczyło, że zarówno ich ojciec, jak i matka są bezrobotni.

III. Całościowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego

Jednym z celów projektu badawczego była identyfikacja systemu wartości reprezentowanego przez pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Analiza empiryczna wykazała, że zdaniem respondentów do najważniejszych cech w życiu człowieka należy: zdrowie (72,5%), zadowolenie z życia rodzinnego (57,2%) oraz interesująca i dająca satysfakcję praca (41,3%). Najrzadziej respondenci wskazywali na takie czynniki, jak: możliwość rozwoju zawodowego (5,3%), rozwijanie własnych zainteresowań (5%) oraz cwaniactwo i spryt (1,5%).

Wykres 1
Cechy ważne w życiu człowieka w opiniach respondentów



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi. Ankietowani do kategorii „inne” zaliczyli: seks (5), dobrze płatną pracę (4), miłość (4), rodzinę (4), samorealizację (1), znajomości (1).

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wyniki badań dotyczących reprezentowanego systemu wartości przez uczestniczących w świecie pracy mieszkańców Rudy Śląskiej nie różnią się w tej kwestii od wyników analiz empirycznych prowadzonych na próbie ogólnopolskiej. Praca jako wartość okazała się istotnym składnikiem systemu wartości u pracującej grupy respondentów. Jednak co ciekawe – ankietowani ponad *posiadanie stałej pracy* (30,8%) przedkładają pracę, która jest *interesująca i daje poczucie satysfakcji* (41,3%). Zatem dla części badanych ważniejsze będzie zadowolenie z pracy niż poczucie stałości zatrudnienia. Taki układ gradacyjny systemu wartości – biorąc pod uwagę kwestie związane z problematyką pracy – może być wskaźnikiem posiadania wysokich kwalifikacji zawodowych przez część badanych, ale także symptomem

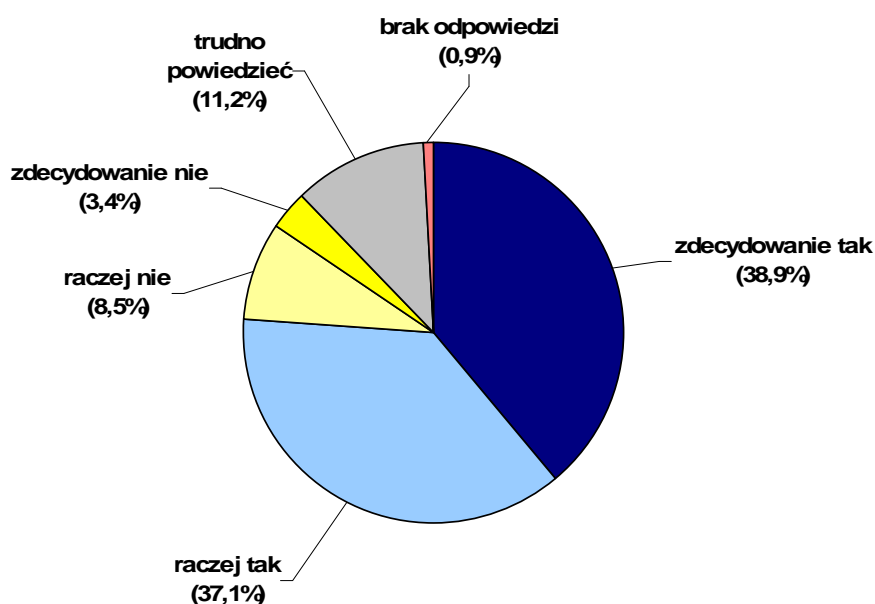
wyraźnej poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy. Fakt, że w zidentyfikowanym układzie systemu wartości na pierwszej pozycji pojawiło się *zdrowie* (72,5%) można interpretować w kategoriach pragmatycznych. Dobry stan zdrowia pozwala sprawnie funkcjonować na rynku pracy, czy też szerzej – w życiu społecznym. Dla populacji badanej ważne jest również osiągnięcie *zadowolenia z życia rodzinnego* (57,2%). Powinni z tego sobie zdawać sprawę szczególnie ci pracodawcy, którzy często wymagają od swojego personelu pozostawania „po godzinach”, czy też wykonywania dodatkowej pracy w domu.

Populacja pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym w większości zgodziła się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż pozostać bezrobotnym. Łącznie odpowiedziało w ten sposób 76% ogółu badanych – z czego niemal 40% udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Niemal 12% badanych było przeciwnego zdania, z czego 3,4% w stopniu zdecydowanym nie zgodziło się z powyższym stwierdzeniem. Wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy w stopniu zdecydowanym uważali, że lepiej być bezrobotnym, niż podjąć jakąkolwiek pracę (biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia) wyraźnie przeważały osoby z wykształceniem wyższym.

Jednak ogólnie tak duży odsetek respondentów zgadzających się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć każdą pracę, niż pozostawać bezrobotnym może świadczyć o wysokiej motywacji obecnie zatrudnionych do pełnienia roli pracownika, co w przypadku ewentualnej utraty pracy implikować powinno jak najszybszy powrót na rynek pracy. Dla tych osób praca sama w sobie przedstawia określoną wartość, stąd też deklarowane aktywne a nie pasywne zachowania na rynku.

Wykres 2

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badanym zadano również pytanie o percepcję cech/ umiejętności, które ich zdaniem w opiniach pracodawców są szczególnie istotne przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu określonych kandydatów do pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono w tabeli nr 7 oraz na wykresie nr 3.

Okazało się, iż wg wskazań pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej to kwalifikacje zawodowe, posiadane uprawnienia, dyspozycyjność, doświadczenie zawodowe i poziom wykształcenia są najistotniejszymi czynnikami wpływającymi na podejmowanie decyzji o zatrudnieniu pracowników przez pracodawcę. Każdy z ww. pięciu czynników był identyfikowany przez co najmniej 80% ankietowanych jako ważny i bardzo ważny w kontekście przyjmowania nowych kadr.

Zatem zwrócono uwagę przede wszystkim na czynniki związane z poziomem kwalifikacji zawodowych, konkretnymi umiejętnościami praktycznymi, które pozwolą na wykonywanie określonych prac. W opiniach pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej czynnikiem o ważnym znaczeniu z punktu widzenia podejmowania decyzji przez pracodawcę o zatrudnieniu określonego kandydata jest umiejętne

zaprezentowanie się na rozmowie kwalifikacyjnej. Tak odpowiadało 75 osób na każdym z 100 respondentów.

Tabela 7

Cechy/ umiejętności na które zwracają uwagę pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika w opiniach respondentów

Cechy/ umiejętności	w ogóle nie ważne		nie ważne		ani ważne, ani nie ważne		ważne		bardzo ważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
kwalfikacje zawodowe	62	1,6	40	1	260	6,6	1775	43,5	1777	45,4
posiadane uprawnienia	31	0,8	75	2	387	10,3	2293	60,9	978	26
dyspozycyjność	27	0,7	60	1,6	427	11	2226	57,8	1113	28,9
doświadczenie zawodowe	39	1	107	2,8	478	12,5	2219	58	982	25,7
poziom wykształcenia	35	0,9	69	1,8	525	13,7	2171	56,6	1037	27
sposób prezentacji własnej kandydatury	54	1,4	186	4,9	702	18,6	2053	54,5	772	20,5
rodzaj ukończonej szkoły	54	1,4	228	6	919	24,3	2016	53,3	566	15
wygląd zewnętrzny	112	3	279	7,3	968	25,5	1952	51,4	486	12,8
wiek kandydata na pracownika	105	2,8	311	8,2	1011	26,5	1785	46,8	602	15,8
staż pracy	95	2,5	347	9,1	1096	28,8	1845	48,6	417	11
znajomości, rekomendacje	225	6	443	11,9	1122	30,1	1237	33,2	704	18,9
długość okresu pozostawania bez pracy	329	8,8	672	17,9	1306	34,8	1158	30,9	284	7,6
sytuacja rodzinna	424	11,3	800	21,2	1350	35,9	977	25,9	214	5,7

Uwaga: 103 osoby (2,6% ogółu ankietowanych) wskazało dodatkowo, że dla pracodawców liczą się w stopniu ważnym i bardzo ważnym dodatkowo takie czynniki, jak: komunikatywność (17), znajomość języków obcych (17), chęć do pracy (14), uczciwość (11), znajomości (8), cechy charakteru (8), umiejętność pracy w zespole (7), prawo jazdy (6), płeć (5), zdrowie (5), kultura osobista (3), kreatywność (2).

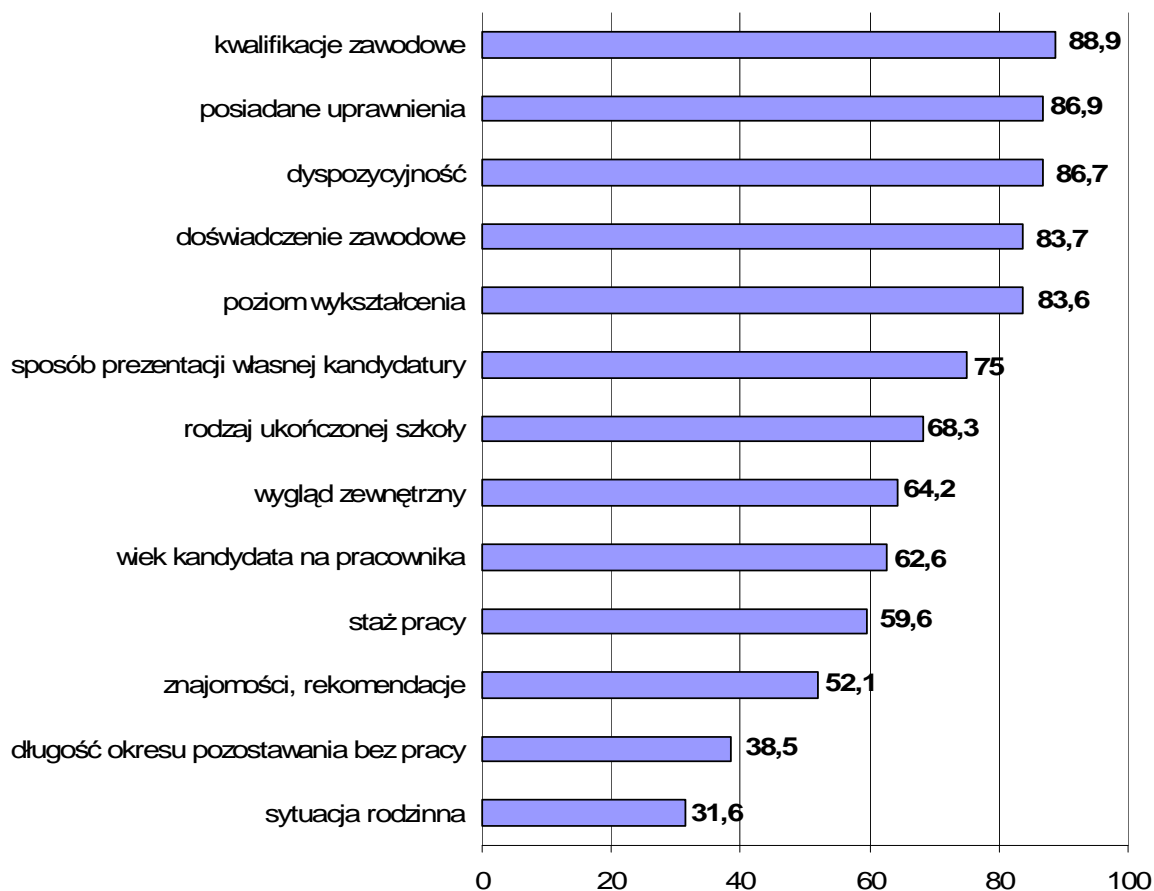
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z kolei czynnikami o najmniejszym znaczeniu dla pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nowego personelu wg subiektywnych wskazań respondentów okazały się: sytuacja rodzinna kandydata (31,6%) oraz długość okresu pozostawania bez pracy (38,5%).

Mniej więcej połowa respondentów zwróciła uwagę na znaczenie znajomości/ rekomendacji przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydata do pracy przez pracodawcę.

Wykres 3

Cechy/ umiejętności, które zdaniem respondentów są ważne i bardzo ważne dla pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analiza empiryczna wykazała, że respondenci obecną pracę zdobyli w głównej mierze poprzez: znajomych (41,9%), samodzielny kontakt z pracodawcą (40,9%) oraz służby zatrudnienia Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej (5,5%). Znikomy odsetek badanych zdobył pracę za pośrednictwem niekomercyjnych służb zatrudnienia (0,3%) i poprzez uczestnictwo w targach pracy (0,15%). Zatem z punktu widzenia efektywnego poszukiwania pracy najskuteczniejsze będzie wykorzystanie kapitału społecznego, opartego na sieci wzajemnego zaufania pomiędzy poszczególnymi uczestnikami rynku pracy – w tym przypadku pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Jednakże niezwykle istotny z punktu widzenia skuteczności procesu poszukiwania pracy okazał się również samodzielny kontakt z pracodawcą. Ten sposób znalezienia obecnej pracy został wskazany przez ponad 40% ankietowanych. Na uwagę zasługuje fakt, że 5,5% ogółu ankietowanych swoją

obecną pracę zdobyło za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej. To bardzo przyzwyczajony wskaźnik rozważywszy fakt, że mniej więcej co trzeci badany w obecnym przedsiębiorstwie jest zatrudniony dłużej niż funkcjonują w Polsce publiczne służby zatrudnienia.

Tabela 8		
Sposób otrzymania informacji o wolnym miejscu pracy w firmie, gdzie respondenci obecnie pracują		
odpowiedzi	N	%
poprzez znajomych	1687	41,9
samodzielny kontakt z pracodawcą	1647	40,9
Powiatowy Urząd Pracy	219	5,5
prasa	137	3,4
Internet	98	2,4
prywatne agencje zatrudnienia	12	0,3
targi pracy	6	0,15
inne	104	2,6
brak odpowiedzi	115	2,85
Suma	4025	100

Uwaga: do kategorii „inne” zaliczono: informacja uzyskana w szkole (20), MZOPO (15), wcześniejsze miejsce pracy (14), przeniesienie służbowe (14), propozycja po odbyciu praktyki (10), miejsce pracy zostało utworzone przez mnie (9), propozycja po odbyciu stażu (7), Biuro Karier przy wyższej uczelni (5), przypadek (4), dyrekcja zakładu (2), Górnicza Agencja Pracy (1), pośrednictwo pracy w Urzędzie Miasta (1), RAR Inwestor (1), propozycja telefoniczna (1),
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Do najczęściej wskazywanych zawodów, w których w subiektywnym odczuciu badanych najłatwiej otrzymać pracę w Rudzie Śląskiej zaliczono: przedstawiciele profesji budowlanych (przede wszystkim murarzy, tynkarzy), informatyków, sprzedawców, górników i przedstawiciele handlowych. Każdy z tych zawodów został wskazany przez co najmniej 100 badanych.

Tabela 9	
Zawody, w których najłatwiej dostać pracę w Rudzie Śląskiej wg wskazań respondentów	
zawody	N > 20
Przedstawiciele zawodów budowlanych	643
Informatyk	323
Sprzedawca	302
Górnik	132

Przedstawiciel handlowy	126
Kierowca samochodu ciężarowego	77
Specjalista ds. bankowości	73
Spawacz	72
Lekarz	70
Ekonomista	69
Nauczyciel (bez wskazania przedmiotu)	69
Fryzjer	58
Kucharz	42
Pielęgniarka	35
Księgowy	33
Policjant	30
Farmaceuta	26
Nauczyciel j. obcego	25
Prawnik	22

Uwaga: w powyższej tabeli przedstawiono tylko te zawody wskazane przez co najmniej 20 ankietowanych jako profesje, w których w ich opiniach najłatwiej znaleźć pracę w Rudzie Śląskiej. 1388 osób (34,5% ogółu ankietowanych) nie udzieliło odpowiedzi na powyższe pytanie.

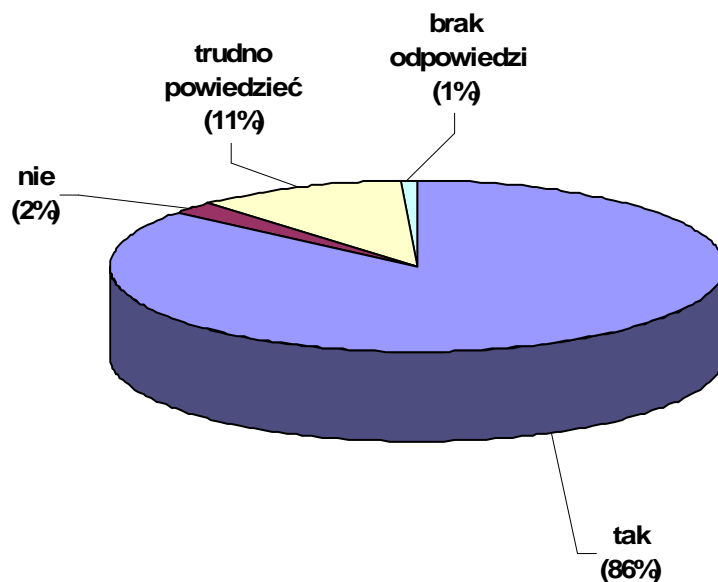
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na współczesnym, dynamicznym rynku pracy niewątpliwie coraz większego znaczenia nabiera umiejętność dostosowywania swoich kompetencji do następujących zmian. Ważna jest nie tylko świadomość konieczności podnoszenia własnych kwalifikacji, ale przede wszystkim podejmowanie konkretnych działań w tym obszarze. Elastyczne dostosowywanie się do wymogów współczesnego rynku pracy jest jedną z kompetencji cywilizacyjnych o znaczeniu fundamentalnym. Cykliczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych umożliwia nie tylko ewentualną zmianę pracy, ale również dla znacznej części zatrudnionych jest podstawowym warunkiem utrzymania obecnego miejsca pracy. Wynika to z wprowadzanych innowacji i nowych procedur, głębokich zmian technologicznych, czy organizacyjnych.

Na każdych 100 ankietowanych 86 osób uważa, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w dzisiejszych czasach jest niezbędna. Jedynie 2% populacji pracujących było przeciwnego zdania. Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że do tej grupy respondentów należą przede wszystkim osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym (44,2%), w przedziale wiekowym 35 – 44 lata (31,8%). Niemal 32% z tej grupy respondentów twierdzi, że co najmniej jeden z członków ich najbliższej rodziny (ojciec, matka, brat lub siostra) jest osobą bezrobotną. Wśród ogółu biorących udział w badaniu odsetek ten był wyraźnie niższy i wynosił niecałe 22%.

Wykres 4

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji w dzisiejszych czasach jest niezbędna?*

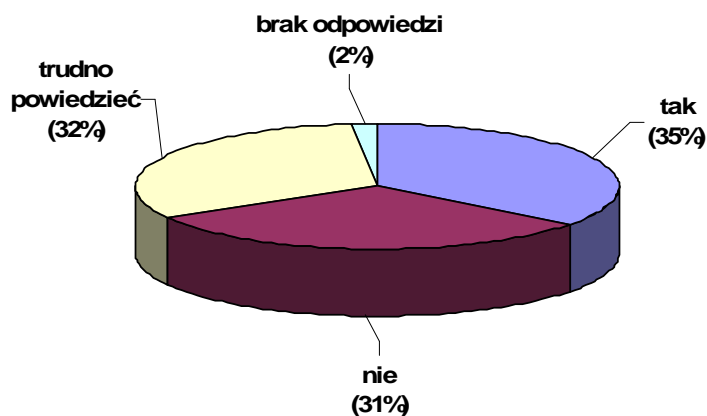


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pomimo, iż pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej w zdecydowanej większości (86%) podkreślali znaczenie podnoszenia kompetencji zawodowych na współczesnym rynku pracy, to jednak jedynie co trzeci (35%) zamierza w najbliższym roku uzupełnić swoje kwalifikacje.

Wykres 5

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?*



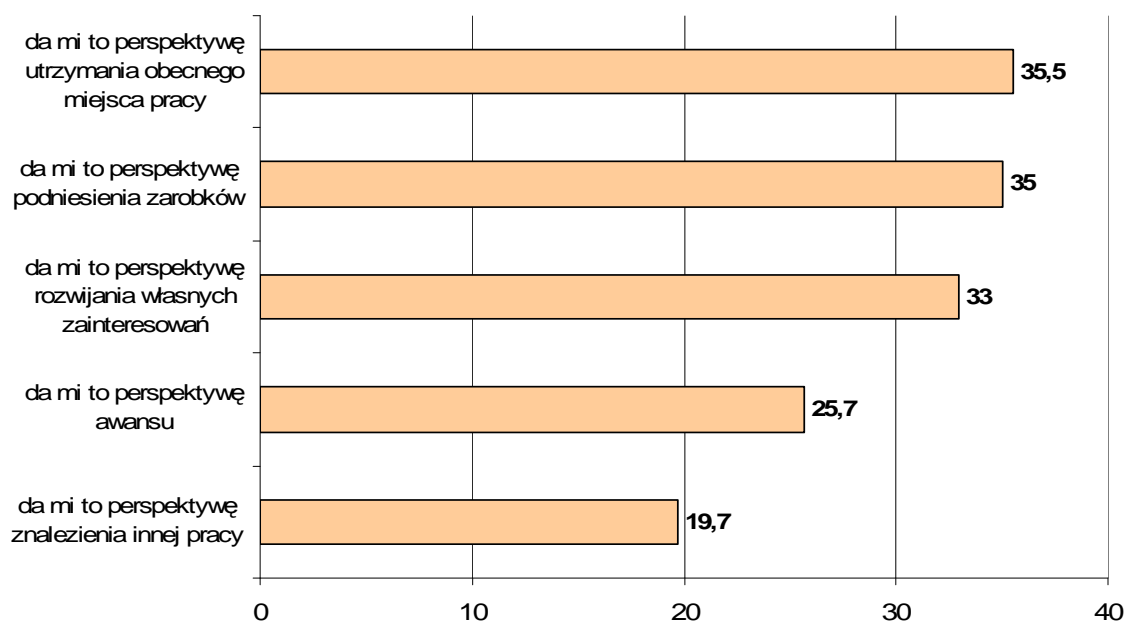
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W analizie empirycznej dokonano również próby identyfikacji przyczyn, dla których populacja pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej chce uzupełniać swoje kwalifikacje zawodowe. Czynniki o zasadniczym charakterze okazały się: perspektywa utrzymania obecnego miejsca pracy (35,5%), możliwość podniesienia uzyskiwanych zarobków (35%) oraz – rozwijanie własnych zainteresowań (33%). Co czwarty badany (25,7%) zwrócił uwagę na możliwość awansu, a co piąty (19,7%) na perspektywę znalezienia innej pracy.

Można zatem postawić tezę, że uczestnictwo w szkoleniach, czy szerzej – podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest ważnym czynnikiem wpływającym na zwiększenie poczucia stabilności w firmie. Natomiast odpowiedni poziom bezpieczeństwa i świadomość względnej stałości zatrudnienia implikuje wzrost zadowolenia z pracy oraz zwiększa poziom lojalności wobec przedsiębiorstwa.

Wykres 6

Powody chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych przez respondentów



Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać dwie odpowiedzi.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uczestnictwo w szkoleniach, podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest niezwykle ważnym składnikiem procesu gospodarowania czynnikiem ludzkim w przedsiębiorstwie. Z czego – niestety – w dalszym ciągu nie zdaje sobie sprawy wielu pracodawców.

Badani wskazywali przede wszystkim na szkolenia (15,3%), dalszą naukę (10,9%) oraz – szkolenia i dalszą naukę (4,8%) jako na sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

odpowiedzi	N	%	% ogółu
szkolenia	613	43,2	15,3
dalsza nauka	443	40,0	10,9
szkolenia i dalsza nauka	192	13,5	4,8
samokształcenie	23	1,6	0,6
brak wskazania	285	20,5	7,0
inne	50	3,8	1,3

Uwaga: do kategorii „inne” zaliczono przede wszystkim: zdanie specjalistycznych egzaminów, oraz zrobienie specjalizacji zawodowej. Ankietowani mogli podawać więcej niż jeden sposób.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Natomiast zasadniczymi powodami braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych okazały się: brak wpływu podniesienia kwalifikacji na aktualną sytuację zawodową (14,7%), brak odpowiednich środków finansowych (9,8%), poczucie wystarczająco wysokich kwalifikacji (6,3%) oraz – brak wystarczającej ilości czasu (6,1%).

Tabela 11			
Powody braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych u respondentów			
odpowiedzi	N	%	% ogółu
podniesienie kwalifikacji nie miałyby wpływu na moją sytuację zawodową	588	46,1	14,7
nie dysponuję środkami finansowymi na podnoszenie kwalifikacji zawodowych	396	31,3	9,8
moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie	267	21,2	6,3
nie dysponuję wystarczającą ilością czasu, aby podnieść kwalifikacje zawodowe	246	19,5	6,1
inne	31	2,5	0,8

Uwaga: do kategorii „inne” zaliczono przede wszystkim przejście w najbliższym czasie na emeryturę. Ankietowani zaznaczali więcej niż jeden powód braku chęci podnoszenia kwalifikacji.

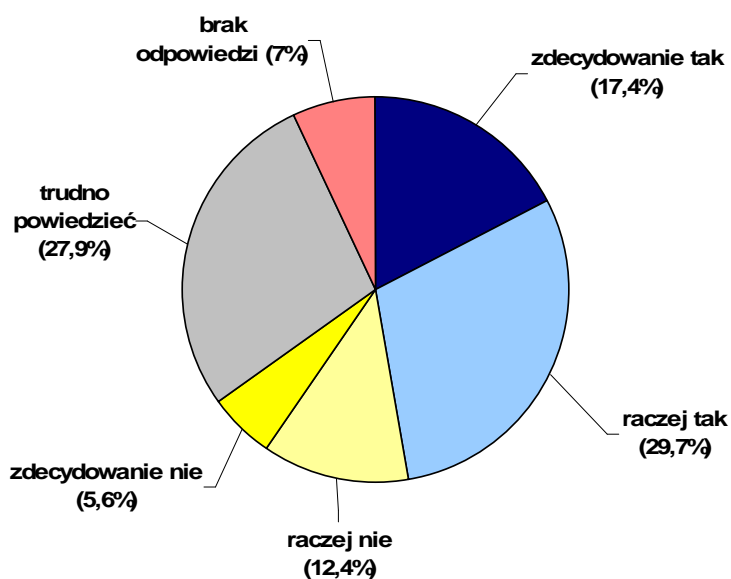
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Zatem jedną z podstawowych przyczyn wpływających demotywująco na chęć podnoszenia swoich kompetencji jest poczucie braku wpływu ewentualnego nabycia nowych kwalifikacji na poprawę sytuacji zatrudnionego w miejscu pracy. Można przypuszczać, że część z tych osób (szczególnie o wysokim poziomie wykształcenia) będzie dążyć do zmiany miejsca pracy.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że niemal połowa badanych (z czego 17,4% w stopniu bardzo dużym) jest zadowolona z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie. Odmiennego zdania było 18% populacji respondentów. Okazało się, że spośród ankietowanych niezadowolonych w bardzo dużym stopniu z możliwości podnoszenia swoich kompetencji zawodowych w obecnej firmie wywodzą się osoby deklarujące dążenie do zmiany miejsca zatrudnienia w najbliższym czasie.

Wykres 7

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pracujący respondenci, którzy stwierdzili, że są zadowoleni z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych pytani byli o przyczyny tego stanu rzeczy. Tymi czynnikami okazały się przede wszystkim: możliwość rozwoju, wyższe zarobki, awans zawodowy oraz sam fakt uczestnictwa w szkoleniach.

odpowiedzi	N	%	% ogółu
możliwość rozwoju kwalifikacji	589	26,7	14,6
uczestnictwo w szkoleniach	234	10,6	5,8
wyższe zarobki	105	4,8	2,6
możliwość awansu zawodowego	95	4,3	2,4
dofinansowanie do kursów	69	3,1	1,7
efektywniejsza praca	58	2,6	1,4
własna satysfakcja	45	2,0	1,1
możliwość zmiany pracy	22	1,0	0,5
brak odpowiedzi	809	36,6	20,09

Uwaga: ankieterzy podawali więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z kolei do zasadniczych czynników wpływających na brak zadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych wskazywano przede wszystkim brak możliwości udziału w szkoleniach finansowanych przez firmę,

Tabela 13			
Powody braku zadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie			
odpowiedzi	N	%	% ogółu
brak możliwości szkoleń	392	38,9	9,7
nie wpływa to na wzrost wynagrodzenia	42	4,2	1,0
nie wpływa to na możliwość awansu	24	2,3	0,6
wyłącznie na własny koszt	12	1,1	0,3
brak potrzeby	10	1,0	0,25
wysoki koszt	10	1,0	0,25
Brak odpowiedzi	436	43,3	10,8
inne	85	8,4	2,1

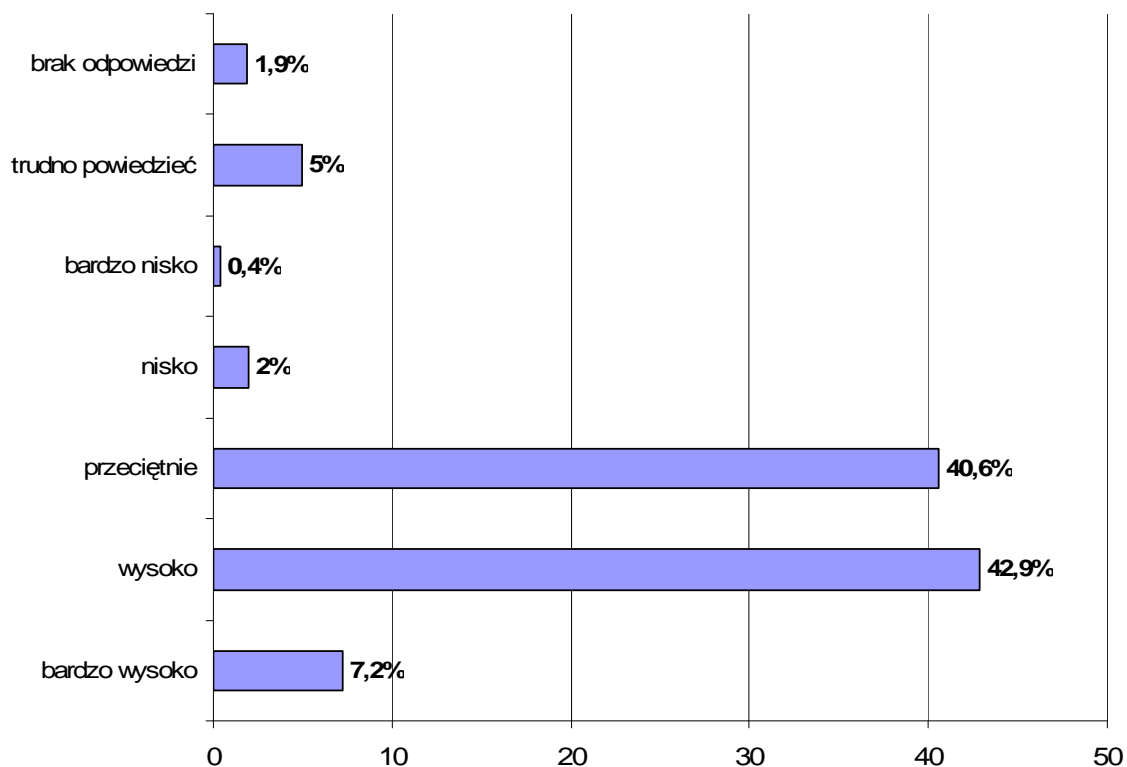
Uwaga: ankietowani podawali więcej niż jedną odpowiedź
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Brak możliwości brania udziału w szkoleniach organizowanych i finansowanych przez firmę, w której jest się zatrudnionym wpływa na zmniejszenie poziomu zadowolenia z możliwości rozwoju zawodowego. To z kolei ściśle koreluje z ogólnym brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy. Skutkiem ograniczonych możliwości wzrostu kompetencji zawodowych będzie problem fluktuacji kadr – szczególnie tej o najwyższym potencjale rozwojowym.

Wśród ogółu ankietowanych niemal 43% uważa, że posiada wysokie kwalifikacje zawodowe, nieco ponad 7% swoją kompetencyjność oceniło bardzo dobrze. Jedynie 2,5% respondentów własne kwalifikacje oceniło na poziomie niskim i bardzo niskim. Na podstawie bliższej analizy zebranego materiału empirycznego można stwierdzić, że osoby o niskiej percepcji swoich kwalifikacji zawodowych legitymują się w większości wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym i związane są z pracą w handlu, budownictwie, usługach utrzymania czystości.

Wykres 8

Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Jak Pani/ Pan ocenia swoje kwalifikacje zawodowe?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jednym ze szczegółowych celów przeprowadzonych badań była identyfikacja, jak długo pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej zamierzają pracować jeszcze w obecnym przedsiębiorstwie, a także – zdiagnozowanie czynników wpływających na chęć zmiany pracy.

Niemal połowa badanych (47,7%) zadeklarowało gotowość do pracy w obecnym przedsiębiorstwie aż do przejścia na emeryturę – patrz tabela nr 14.

Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie		
okres	N	%
nie dłużej niż rok	101	2,5
od 1 do 5 lat	281	7,0
aż do przejścia na emeryturę	1921	47,7
trudno to teraz określić	1606	39,9
inny okres	8	0,2
brak odpowiedzi	108	2,7
Suma	4025	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W analizie empirycznej dokonano także próby identyfikacji profilu dwóch grup respondentów – po pierwsze tych, którzy chcą pracować w obecnym przedsiębiorstwie aż do przejścia na emeryturę, a po drugie – tych, którzy w najbliższym roku planują zmienić miejsce pracy.

Na podstawie szczegółowej analizy materiału badawczego można generalnie stwierdzić, że na chęć pracy w obecnej firmie w zasadniczy sposób wpływa wiek ankietowanych. Można użyć pewnej generalizacji, że im wyższy wiek respondentów, tym więcej z nich deklaruje chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę (tabela nr 15).

Tabela 15				
Wiek osób deklarujących chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
Wiek	N	%	% ogółu	% z populacji o określonym wieku
18-24	52	2,7	1,3	15,8
25-34	335	17,4	8,3	28,9
35-44	657	34,3	16,3	55,8
45-54	651	33,9	16,2	71,9
55 i więcej	81	4,2	2	54
nie podano	145	7,5	3,6	X
Suma	1921	100	47,7	X

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Okazało się również, że o pracy w obecnym przedsiębiorstwie aż do uzyskania świadczeń emerytalnych częściej myślą kobiety niż mężczyźni (tabela nr 16).

Tabela 16				
Płeć osób deklarujących chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
Płeć	N	%	% ogółu	% z populacji o określonej płci
Kobiety	1365	71	33,9	50,1
Mężczyźni	469	24,5	11,6	42,6
Nie podano	87	4,5	2,2	X
Suma	1921	100	47,7	X

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wśród ogółu pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy nie zamierzają zmienić pracy dominowały osoby z wykształceniem wyższym magisterskim (25,5%), zasadniczym zawodowym (20,9%) oraz średnim technicznym (19,7%) – tabela nr 17.

Pracownicy ci (tabela nr 18) związani są przede wszystkim z oświatą, administracją, górnictwem, handlem i służbą zdrowia.

Ankietowani chcący pracować w obecnych firmach swoje kwalifikacje postrzegają jako bardzo wysokie i wysokie (tabela nr 19).

Tabela 17				
Wykształcenie osób deklarujących chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
Wykształcenie	N	%	% ogółu	% z populacji o określonym wykształceniu
niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne	4	0,2	0,1	50
podstawowe/ gimnazjalne	49	2,6	1,2	52,2
zasadnicze zawodowe	402	20,9	10	51,7
średnie ogólne	188	9,8	4,7	45,4
średnie techniczne	378	19,7	9,4	47,7
policealne	135	7	3,4	44,6
wyższe zawodowe	157	8,2	3,9	42
wyższe magisterskie	490	25,5	12,1	49,4
brak odpowiedzi	118	6,1	2,9	X
Suma	1921	100	47,7	X

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 18				
Branża, w której pracują osoby deklarujące chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
Branża (wg subiektywnych wskazań respondentów)	N (N>10)	%	% ogółu	% z populacji z określonej branży
oświata	520	27	12,9	63,5
górnictwo	192	10	4,8	67,1
handel	129	6,7	3,2	31,7
administracja	120	10,9	5,2	57,1
służba zdrowia	110	5,7	2,7	47,4
budowlana	37	1,9	0,9	37,4
energetyka	35	1,8	0,8	56,5
gastronomia	28	1,5	0,7	30,1
finanse	23	1,2	0,6	57,5
policja	22	1,1	0,5	53,7
gazownictwo	21	1,0	0,5	95,5
straż pożarna	18	0,9	0,4	90
hutnictwo	16	0,8	0,3	61,5
elektronika	13	0,7	0,3	39,4
farmacja	12	0,6	0,2	41,4
przemysł spożywczy	12	0,6	0,2	50
fryzjerstwo	12	0,6	0,2	54,5
motoryzacja	12	0,6	0,2	23,5
straż miejska	11	0,5	0,1	44
bibliotekarstwo	10	0,5	0,1	83,3

Uwaga: w tabeli nr 18 przedstawiono branże wskazywane przez co najmniej 10 osób.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 19				
Subiektywne postrzeganie kwalifikacji zawodowych przez osoby deklarujące chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
Postrzeganie własnych kwalifikacji	N	%	% ogółu	% z populacji o określonym postrzeganiu własnych kwalifikacji
Bardzo wysokie	174	9,0	4,3	60,2
Wysokie	865	45	21,6	50,2
Przeciętne	710	37	17,6	43,5
Niskie	42	2,2	1,0	50
Bardzo niskie	7	0,4	0,2	38,9
Trudno powiedzieć	90	4,7	2,2	44,5
Brak wskazania	33	1,7	0,8	42,3
Suma	1921	100	47,7	X

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W zdecydowanej większości badani, którzy deklarują chęć pracy w obecnym przedsiębiorstwie do emerytury zgadzają się ze stwierdzeniem, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych na współczesnym rynku pracy jest niezbędna (tabela nr 20). Natomiast już tylko niespełna 30% z nich zamierza w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe (tabela nr 21). Połowa z populacji respondentów chcących pracować w obecnej firmie do uzyskania świadczeń emerytalnych jest zadowolona z możliwości podnoszenia swoich kompetencji zawodowych (tabela nr 22).

Tabela 20				
Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w dzisiejszych czasach jest niezbędna – odpowiedzi udzielone przez chcących pracować w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
odpowiedzi	N	%	% ogółu	% z populacji uważających, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji jest niezbędna
tak	1646	85,7	40,9	47,7
nie	49	2,6	1,2	55,7
trudno powiedzieć	213	11	5,3	47,7
brak odpowiedzi	13	0,7	0,3	34,2
Suma	1921	100	47,7	X

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 21				
Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje – odpowiedzi udzielone przez chcących pracować w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
odpowiedzi	N	%	% ogółu	% z populacji chcących podnieść kwalifikacje w najbliższym roku
tak	566	29,4	14	39,9
nie	752	39,1	18,7	59,5
trudno powiedzieć	584	30,5	14,5	45,8
brak odpowiedzi	19	1,0	0,5	27,5
Suma	1921	100	47,7	X

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 22				
Czy jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie – odpowiedzi udzielone przez chcących pracować w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę				
odpowiedzi	N	%	% ogółu	% z populacji będących zadowolonych z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych
Zdecydowanie tak	403	20,9	10	56
Raczej tak	609	31,8	15,2	50,6
Raczej nie	209	10,9	5,2	41,9
Zdecydowanie nie	72	3,7	1,8	31,1
Trudno powiedzieć	486	25,3	12	44,4
Brak odpowiedzi	142	7,4	3,5	49,8
Suma	1921	100	47,7	X

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Niemal 10% badanych stwierdziło, że w obecnym przedsiębiorstwie nie chce wykonywać pracy dłużej niż 5 lat – z czego 2,5% (101 osób) mówi jedynie o roku.

Po szczegółowej analizie zebranego materiału empirycznego można nakreślić swoistego rodzaju profil pracującego mieszkańca Rudy Śląskiej, który w najbliższych 12 miesiącach planuje zmianę miejsca pracy. Niemal połowa z respondentów deklarujących chęć zmiany pracy w najbliższym roku nie przekroczyła 34-go roku życia. W tej populacji znaczący odsetek (31%) stanowią osoby o wysokich kwalifikacjach, które legitymują się dyplomem ukończenia szkoły wyższej. Pracownicy ci aktualnie pracują przede wszystkim w branży handlowej, gastronomicznej, a także w służbie zdrowia oraz administracji. W systemie wartości tej grupy respondentów ważne miejsce zajmuje dobrobyt materialny, a także wykonywanie pracy, która jest interesująca i daje poczucie zadowolenia. Natomiast do czynników najczęściej podawanych jako przyczyna chęci zmiany miejsca pracy

podawano po pierwsze - złą atmosferę w pracy, po drugie brak możliwości rozwoju/ awansu i wreszcie po trzecie – niską pensję.

W zdecydowanej większości (89%) przedstawiciele tej grupy respondentów uważają, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych na współczesnym rynku pracy jest niezbędna. Natomiast 53% w najbliższym roku zamierza podnieść, bądź uzupełnić swoje kwalifikacje – jak okazało się - o wiele więcej niż ogół ankietowanych. W głównej mierze wskazywano na kursy i dalszą naukę w szkole lub na wyższej uczelni.

Najważniejszym powodem, dla którego ankietowani deklarujący chęć zmiany w najbliższym czasie miejsca zatrudnienia, podnoszą kwalifikacje zawodowe jest perspektywa znalezienia nowej pracy (69,7%). W dalszej kolejności wskazywano na: perspektywę podniesienia zarobków (30,2%), rozwijanie własnych zainteresowań/pasji (26,4%), możliwość awansu (13,2%) i wreszcie – perspektywę utrzymania obecnego miejsca pracy (5,7%).

Okazało się, że respondenci mający zamiar zmienić pracę identyfikując powody podnoszenia kwalifikacji zawodowych kierują się zupełnie innymi motywami w porównaniu z ogółem ankietowanych. O ile dla pierwszej grupy respondentów najważniejsza jest możliwość znalezienia innej pracy, o tyle dla drugiej – perspektywa utrzymania aktualnego zatrudnienia. Pogłębiona analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, iż osoby chcące zmienić obecne miejsce pracy częściej wskazywały na niezadowolenie z możliwości podnoszenia kwalifikacji (43%), niż na satysfakcję z takiego stanu rzeczy (29%). Zasadniczym powodem braku zadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji okazała się niewystarczająca ilość szkoleń lub ich całkowity brak. Większość spośród zamierzających zmienić pracę w najbliższym roku (57%) akceptuje możliwość podjęcia nowego zatrudnienia poza Rudą Śląską. W zdecydowanym stopniu w odpowiedziach respondentów przeważały miasta aglomeracji śląskiej z Katowicami, Gliwicami i Chorzowem na czele. Jedynie 8% z tej grupy respondentów planuje wyjazd za granicę. Badania wykazały również, że podstawowe kompetencje cywilizacyjne, takie jak: prawo jazdy kat. „B”, znajomość co najmniej jednego języka obcego, czy korzystanie z Internetu w grupie respondentów zamierzających zmienić pracę są reprezentowane w większym stopniu w porównaniu do całości ankietowanych. W szczególności dotyczyło to znajomości języków obcych i regularnego korzystania z Internetu.

Za pośrednictwem pytań otwartych identyfikowano przyczyny dla których część respondentów chce w najbliższych latach zmienić pracę (9,5%), a część pracować aż do przejścia na emeryturę (47,7%). Szczegółowa analiza empiryczna zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że respondenci jako jedną z zasadniczych przyczyn chęci zmiany pracy podawali niskie zarobki i brak możliwości uzyskania awansu, czy też – złe stosunki międzyludzkie.

Osoby, które nie chcą pracować w obecnym przedsiębiorstwie dłużej niż pięć lat pytane były o ewentualną możliwość podjęcia pracy poza Rudą Śląską. 4,4% populacji respondentów w badaniach deklarowało taką możliwość, natomiast 4,1% było przeciwnego zdania.

Tabela 23		
Podział respondentów ze względu na chęć podjęcia pracy poza Rudą Śląską		
	N	%
tak	178	4,4
nie	167	4,1
nie dotyczy	3549	88,2
brak odpowiedzi	131	3,3
Suma	4025	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Zasadniczymi powodami, dla których mieszkańcy Rudy Śląskiej nie chcą zmieniać obecnego miejsca zatrudnienia jest zadowolenie z pracy, wiek, krótki czas dojazdu do pracy, czy fakt nabycia w najbliższym czasie praw emerytalnych (tabela nr 24).

Zatem subiektywne poczucie zadowolenia z pracy jest najistotniejszą determinantą obniżającą niekorzystny dla firm wskaźnik fluktuacji. Na tym etapie można postawić sobie pytanie o czynniki, które wpływają na zadowolenie z pracy. Doświadczenia autora niniejszego raportu w zakresie badań nad problematyką zadowolenia z pracy pozwalają postawić tezę, że można do nich zaliczyć: zgodność własnych zainteresowań z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi, dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi, możliwość rozwoju zawodowego, czy wreszcie - uzyskiwane wynagrodzenie.

Tabela 24			
Powody braku chęci zmiany pracy u pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej			
przyczyny	N > 10	%	% ogółu
satysfakcja z pracy	738	32	18,3
wiek (tuż przed emeryturą)	205	8,9	5,1
praca blisko domu	100	4,3	2,5
przejsięcie na emeryturę	75	3,3	1,9
brak alternatywnych ofert pracy	57	2,5	1,4
stabilność zatrudnienia	52	2,3	1,2
adekwatne kwalifikacje do stanowiska	12	0,5	0,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej oceniali również ważność dla nich jedenastu składników pracy (awansowanie w pracy, wykonywanie odpowiedzialnej pracy, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego, utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi, uzyskiwanie zadowalających zarobków, praca w odpowiednich godzinach, praca na sprzęcie wysokiej jakości, poczucie stałości zatrudnienia, uczestnictwo w naradach/zebraniach, uczestnictwo w szkoleniach, zadowolenie z pracy), a następnie zaznaczali, czy one w rzeczywistości występują. Tym samym można było dokonać porównania stanu rzeczywistego z pożądanym w subiektywnych wskazaniach respondentów. W tabeli nr 27 (str. 33) przedstawiono swoistego rodzaju lukę kulturową pomiędzy tym, co ważne i istotne dla pracujących a tym, co występuje w rzeczywistości.

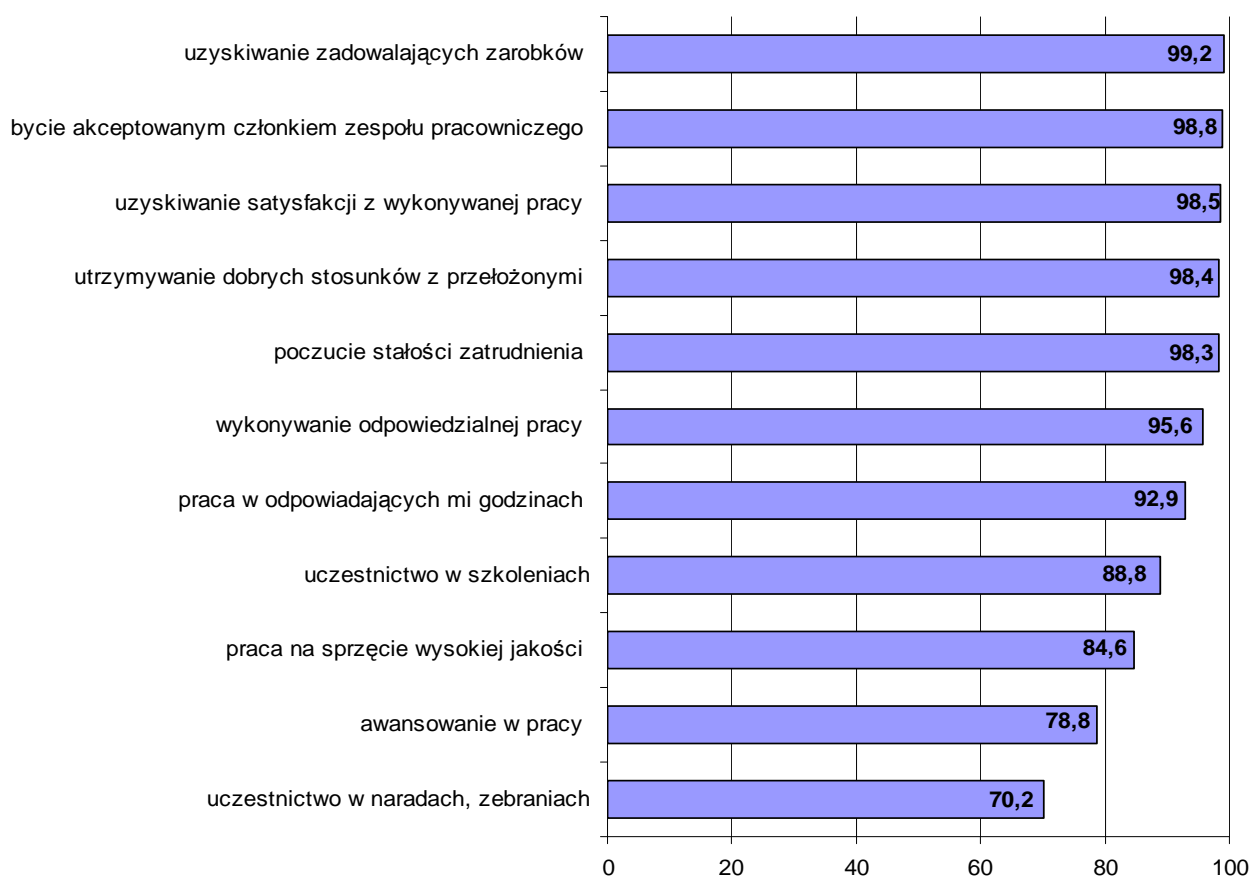
Tabela 25								
Percepcja stopnia istotności poszczególnych składników pracy								
składniki pracy:	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nie ważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
awansowanie w pracy jest dla mnie	656	17	2391	61,8	743	19,2	65	1,7
wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie	1276	32,6	2469	63	154	3,9	16	0,4
bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie	2422	61,5	1469	37,3	35	0,9	12	0,3
utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie	2107	53,8	1750	44,6	53	1,4	10	0,3
uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie	2385	60,9	1500	38,3	22	0,6	7	0,2
praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie	1451	37,4	2156	55,5	254	6,5	23	0,6
praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie	1002	26,3	2221	58,3	512	13,4	75	2
poczucie stałości zatrudnienia jest dla mnie	2711	69,7	1111	28,6	59	1,5	10	0,3

uczestnictwo w naradach, zebraniach jest dla mnie	431	11,3	2260	58,9	953	24,8	194	5
uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie	999	26	2410	62,8	375	9,8	56	1,5
uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie	2519	64,5	1337	34	36	0,9	15	0,4

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W zdecydowanej większości wymienione w ankiecie składniki pracy okazały się w opiniach respondentów ważne lub bardzo ważne. Jednak najistotniejszymi okazały się: uzyskiwanie zadowalających zarobków (99,2%), bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego (98,8%), uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy (98,5%), utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi (98,4%), poczucie stałości zatrudnienia (98,3%) i wykonywanie odpowiedzialnej pracy (95,6%). Wyżej wymienione składniki pracy zostały wskazane jako ważne i bardzo ważne przez ponad 95% badanych.

Wykres 9
Składniki pracy bardzo ważne i ważne w opiniach respondentów



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Odpowiedzi respondentów w zakresie identyfikacji stopnia ważności poszczególnych składników pracy mają wydźwięk ekonomiczno-społeczny. Osoby funkcjonujące w świecie pracy dążą do zaspokojenia w pierwszej kolejności potrzeb materialnych (homo oeconomicus) oraz społecznych (politicon zoone). Przejawem czego jest chęć uzyskiwania gratyfikacji finansowej na odpowiednim poziomie, jak i bycie akceptowanym w społecznym środowisku pracy. Jeżeli te czynniki o zasadniczym znaczeniu dla funkcjonowania człowieka w środowisku pracy zostaną zaspokojone wówczas implikować to będzie pojawienie się poczucia bezpieczeństwa i względnej stabilizacji. Może to doprowadzić do zmniejszenia niekorzystnego zjawiska jakim jest nadmierna fluktuacja personelu.

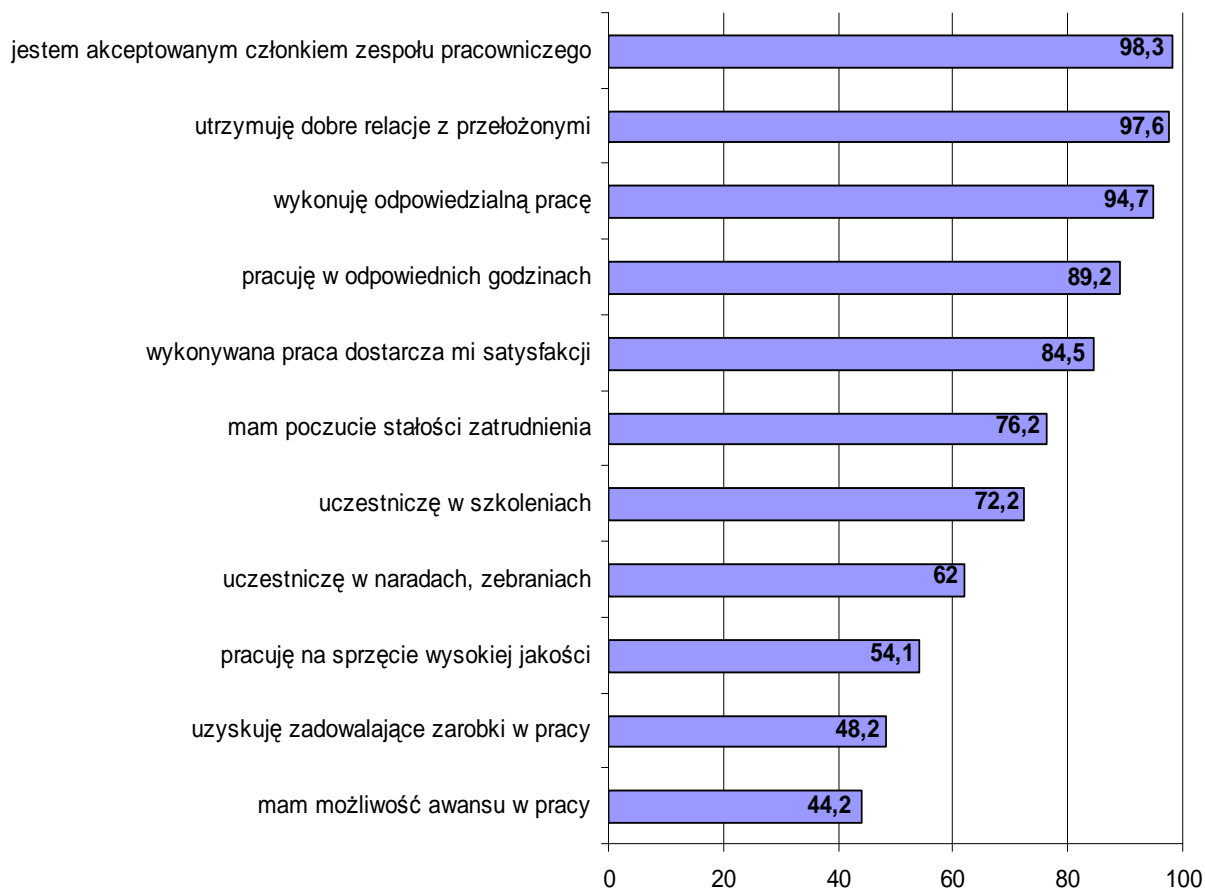
Mniej osób do szczególnie istotnych dla nich składników pracy zaliczyło awansowanie (78,8%) oraz uczestnictwo w naradach/ zebraniach (70,2%).

Tabela 26								
Ocena występowania przez respondentów określonych składników pracy								
Składniki pracy:	zdecydowane tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie	
	N	%	N	%	N	%	N	%
mam możliwość awansu w pracy	352	9,3	1322	34,9	1875	49,5	236	6,2
wykonuję odpowiedzialną pracę	1381	35,5	2300	59,2	194	5	11	0,3
jestem akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego	1310	33,3	2557	65	60	1,5	6	0,2
utrzymuję dobre relacje z przełożonymi	1120	28,6	2701	69	82	2	14	0,4
uzyskuję zadowalające zarobki w pracy	243	6,3	1618	41,9	1486	38,4	519	13,4
pracuję w odpowiednich godzinach	864	22,3	2593	66,9	344	8,9	73	1,9
pracuję na sprzęcie wysokiej jakości	342	9,1	1682	45	1444	38,7	267	7,1
mam poczucie stałości zatrudnienia	620	16,3	2276	59,9	779	20,5	123	3,2
uczestniczę w naradach, zebraniach	446	11,7	1908	50,3	1215	32	228	6
uczestniczę w szkoleniach	475	12,6	2254	59,6	895	23,7	155	4,1
wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji	822	21,2	2451	63,3	499	12,9	98	2,5

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 10

Występujące składniki pracy wg subiektywnych wskazań respondentów



Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono sumy odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Według subiektywnych wskazań respondentów zdecydowanie dominującymi składnikami pracy, które występują w rzeczywistości są te związane z relacjami międzyludzkimi w zakładzie pracy.

Niemal wszyscy ankietowani stwierdzili, że są akceptowanymi członkami zespołu pracowniczego (98,3%) jak i utrzymują dobre relacje z przełożonymi (97,6%).

Pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej, którzy zgodzili się na wzięcie udziału w badaniu ankietowym stwierdzili, że wykonują odpowiedzialną pracę (94,7%) i pracują w odpowiednich godzinach (89,2%).

Na każdym 100 przeankietowanych 48 uważa, że uzyskuje zadowalające zarobki a 44 ma możliwość awansu.

Tabela 27						
Stopień ważności poszczególnych składników pracy – stan obecny i pożądany						
treść opinii	A		treść opinii	B		A - B (w %)
	tak ¹ (w %)	nie ² (w %)		ważne ³ (w %)	nieważne ⁴ (w %)	
mam możliwość awansu w pracy	44,2	55,8	awansowanie w pracy jest dla mnie	79,1	20,9	-34,9
wykonuję odpowiedzialną pracę	94,7	5,3	wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie	95,7	4,3	-1,0
jestem akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego	98,3	1,7	bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie	98,8	1,2	-0,5
utrzymuję dobre relacje z przełożonymi	97,6	2,4	utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie	98,3	1,7	-0,7
uzyskuję zadowalające zarobki w pracy	48,2	51,8	uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie	99,2	0,8	-51,0
pracuję w odpowiednich godzinach	89,2	10,8	praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie	92,9	7,1	-3,7
pracuję na sprzęcie wysokiej jakości	54,2	45,8	praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie	84,6	15,4	-30,4
mam poczucie stałości zatrudnienia	76,3	23,7	poczucie stałości zatrudnienia jest dla mnie	98,2	1,8	-21,9
uczestniczę w naradach, zebraniach	62,0	38,0	uczestnictwo w naradach, zebraniach jest dla mnie	70,2	29,8	-8,2
uczestniczę w szkoleniach	72,2	27,8	uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie	88,7	11,3	-16,5
wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji	84,6	15,4	uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie	98,7	1,3	-14,1

Uwaga: ¹ – suma odpowiedzi: „zdecydowanie tak” i „raczej tak”; ³ – suma odpowiedzi: „zdecydowanie ważne” i „ważne”;
² – suma odpowiedzi: „raczej nie” i „zdecydowanie nie”; ⁴ – suma odpowiedzi: „nieważne” i „zdecydowanie nieważne”;
 Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego w zakresie identyfikacji luk występujących pomiędzy stanem aktualnym a oczekiwanym jeżeli chodzi o poszczególne części składowe pracy (tabela nr 27 i wykres nr 11) pozwala na postawienie kilku wniosków.

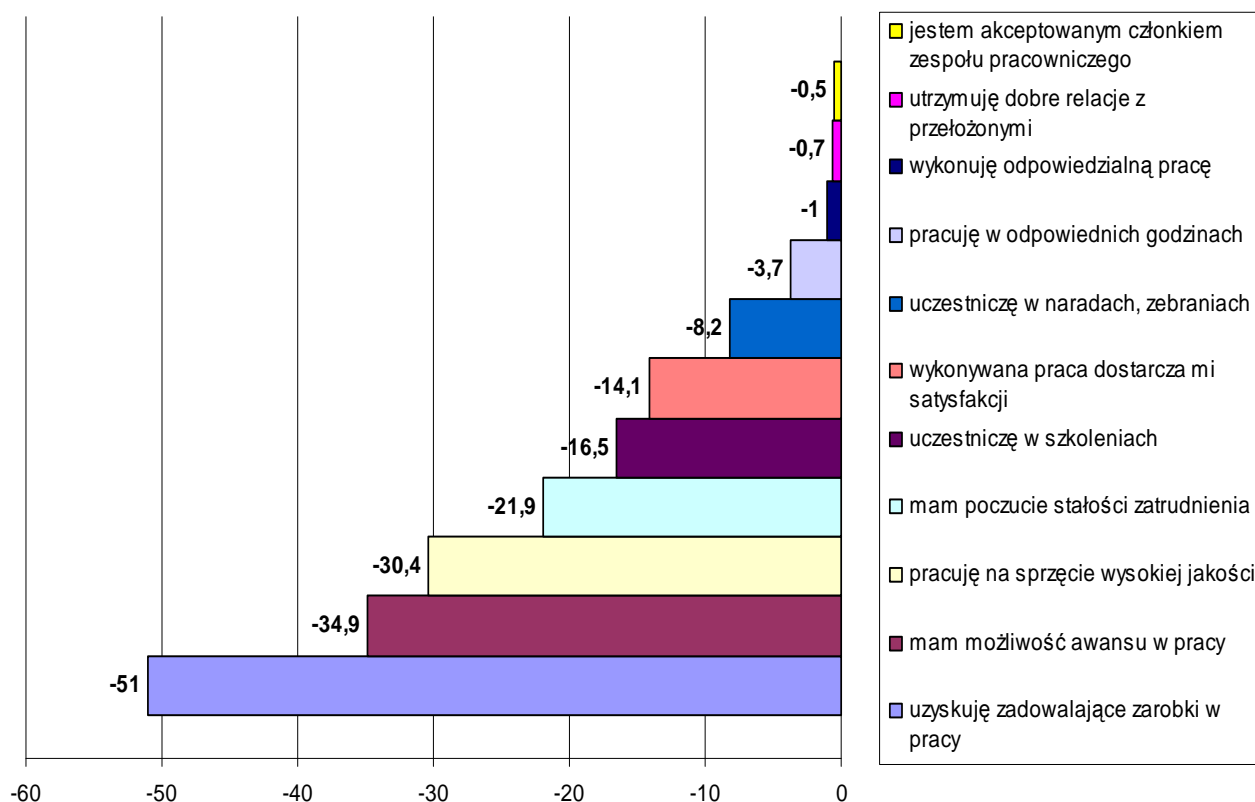
Otóż największe rozbieżności u pracowników zaobserwowano w zakresie:

- a. **uzyskiwanych zarobków** (48,2% uważa, że uzyskuje zadowalające zarobki, natomiast dla 99,2% ważne jest, aby uzyskiwać satysfakcjonujące zarobki – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 51%);

- b. **możliwość awansu** (44,2% uważa, że ma możliwość awansu, natomiast dla 79,1% awansowanie w pracy jest ważne – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 34,9%);
- c. **praca na sprzęcie wysokiej jakości** (54,2% uważa, że pracuje na sprzęcie wysokiej jakości, natomiast dla 84,6% możliwość pracy na dobrym jakościowo sprzęcie jest ważna – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 30,4%);
- d. **poczucie stałości zatrudnienia** (76,3% uważa, że ma poczucie stałości zatrudnienia, natomiast dla 98,2% poczucie trwałości stosunku pracy jest ważne – różnica pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym wynosi 21,9%).

Wykres 11

Różnice procentowe pomiędzy stanem obecnym a oczekiwaniami respondentów w zakresie występowania określonych składników pracy

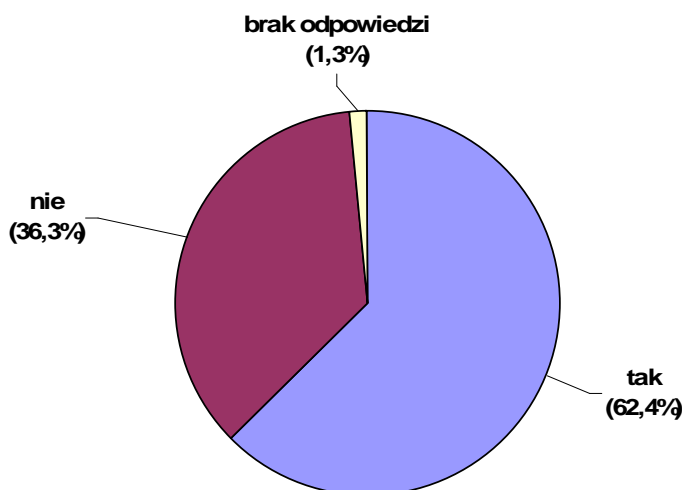


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jednym z celów projektu badawczego była próba odpowiedzi na pytanie o kompetencje cywilizacyjne posiadane przez funkcjonujących w świecie pracy mieszkańców Rudy Śląskiej. Do kompetencji tych zaliczyć można m.in.: prawo jazdy kat. „B”, umiejętność korzystania z komputera i Internetu, znajomość co najmniej jednego języka obcego (najlepiej angielskiego), podnoszenie kwalifikacji zawodowych i dostosowywanie ich do zmian następujących na rynku. Kompetencje te można nazwać uniwersalnymi. Ułatwiają one nie tylko podjęcie pracy i jej utrzymanie, czy ewentualną zmianę zatrudnienia. Odpowiedni poziom kompetencji cywilizacyjnych ułatwia funkcjonowanie we współczesnym społeczeństwie.

Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego pozwala stwierdzić, że spośród każdego 100 ankietowanych 62 posiada prawo jazdy kat. „B”.

Wykres 12
Podział respondentów ze względu na posiadanie prawa jazdy kat. „B”

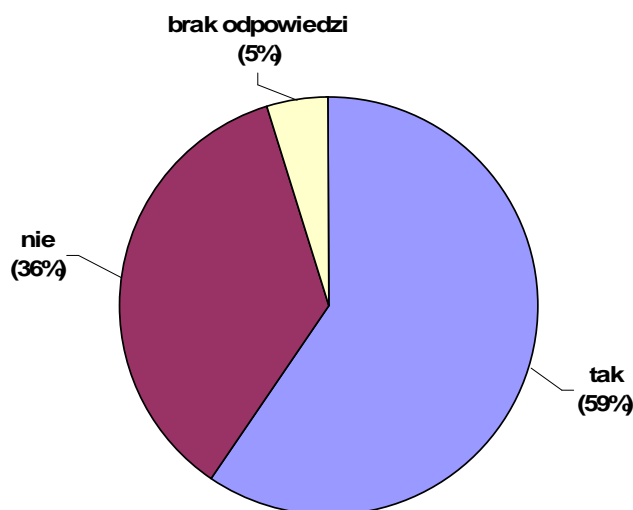


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Niemal 60% respondentów (wykres nr 13) deklaruje znajomość co najmniej jednego języka obcego. Pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej wskazywali przede wszystkim na znajomość następujących języków: angielskiego, rosyjskiego, niemieckiego i francuskiego.

Wykres 13

Podział ankietowanych ze względu na znajomość języka obcego



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 28			
Języki obce, których znajomość deklarują respondenci			
języki	N	%	% ogółu
angielski	1212	50,6	30,10
rosyjski	773	32,3	19,20
niemiecki	320	13,4	7,95
francuski	75	3,10	1,86
włoski	8	0,30	0,20
łacina	3	0,12	0,07
czeski	2	0,10	0,04
chorwacki	1	0,05	0,02
hiszpański	1	0,05	0,02

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Ankietowani, którzy deklarowali znajomość co najmniej jednego języka obcego jednocześnie wskazywali na poziom jego znajomości wg subiektywnego uznania. Okazało się, iż najczęściej wybierano poziom dostatecznej znajomości języka obcego (tabela nr 29). Tym samym można stwierdzić, że faktyczna znajomość

co najmniej jednego języka obcego dla większości pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej pozostawia wiele do życzenia.

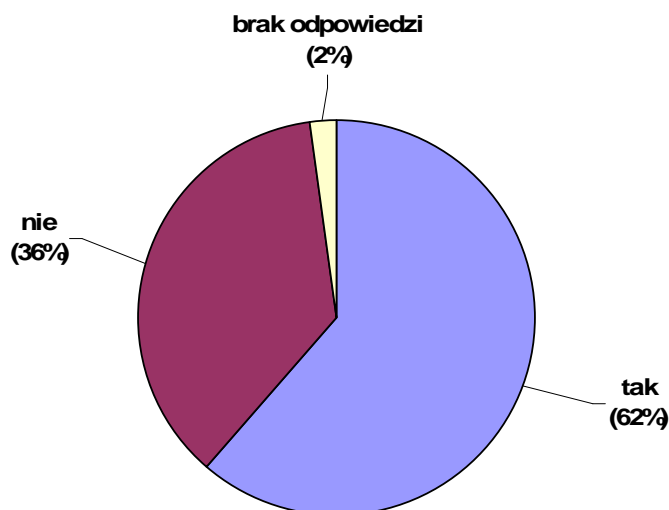
Tabela 29								
Deklarowany poziom znajomości języków obcych								
języki obce, jakie znają respondenci	bardzo dobry		dobry		dostateczny		brak odpowiedzi	
	N	%	N	%	N	%	N	%
angielski	120	9,9	422	34,8	658	54,3	12	1
rosyjski	44	5,7	231	29,9	444	57,4	54	7
niemiecki	32	10	95	29,7	190	59,4	3	0,9
francuski	11	14,7	21	28	43	57,4	0	0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Kolejną niezwykle istotną kompetencją cywilizacyjną jest „bycie w sieci” – czyli korzystanie z Internetu. 62% respondentów deklaruje regularne użytkowanie sieci internetowej. Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że osobami, które nie korzystają z Internetu są gorzej wykształceni mieszkańcy Rudy Śląskiej, deklarujący niechęć w podnoszeniu własnych kompetencji zawodowych.

Wykres 14

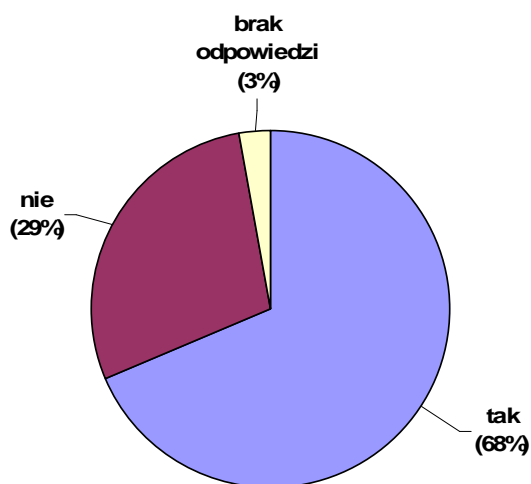
Podział ankietowanych ze względu na korzystanie z Internetu



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uczestniczący w badaniach pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej w większości (68%) codziennie dojeżdżają do pracy. Bardziej wnikliwa analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, iż czas przeznaczany na dojazd do pracy w większości przypadków nie przekracza 20 minut w jedną stronę. Jedynie nieco powyżej jednego procenta (1,3%) na dojazd do pracy poświęca co najmniej godzinę.

Wykres 15
Podział respondentów ze względu na codzienny dojazd do pracy



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 30			
Czas dojazdu do pracy			
czas dojazdu	N	%	% ogółu
do 20 minut	1651	60	41,1
od 21 do 40 minut	709	25,7	17,7
od 41 do 60 minut	223	8,1	5,5
pow. 60 minut	52	1,9	1,3
brak odpowiedzi	118	4,3	2,9
Suma	2753	100	68,5

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Mieszkańcy Rudy Śląskiej wskazywali również na ewentualne strategie działania w przypadku utraty pracy. Analiza empiryczna wykazała, iż respondenci w takiej sytuacji w pierwszej kolejności zaakceptują rejestrację w Powiatowym

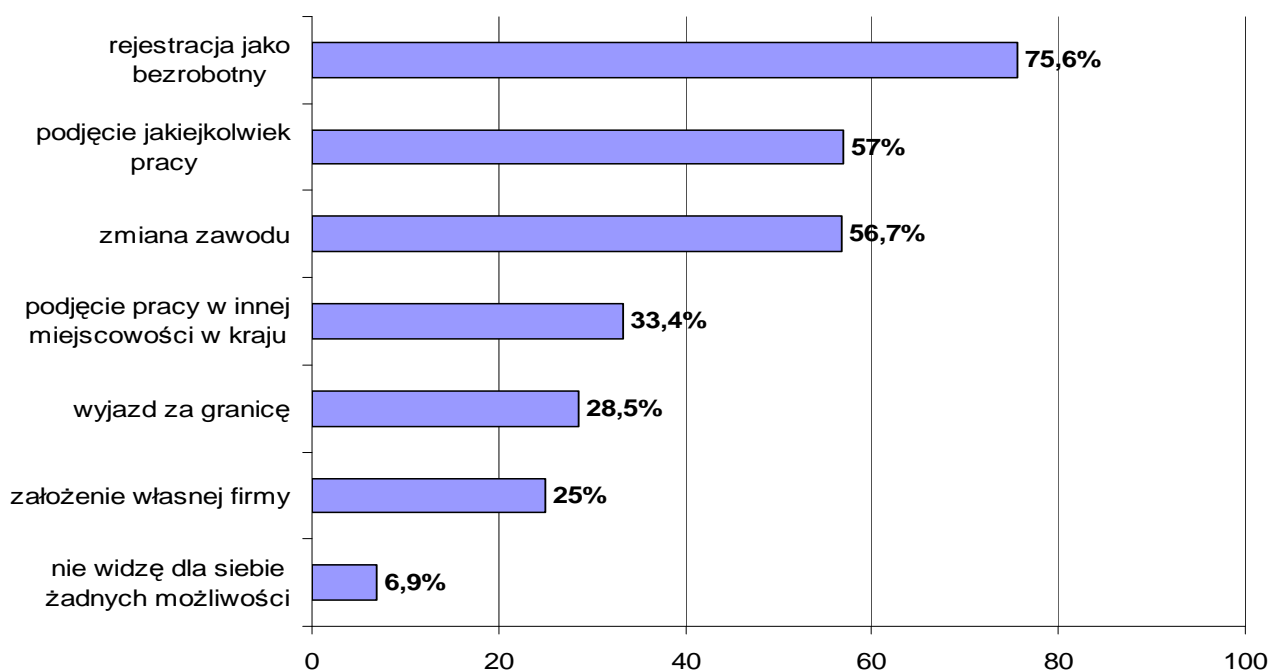
Urządzie Pracy jako bezrobotni (75,6%), w następnej kolejności – podejmą jakąkolwiek pracę (57%), zmienią zawód (56,7%), podejmą pracę w innej miejscowości w kraju (33,4%), wyjadą do pracy za granicę (28,5%) i wreszcie – będą rozważać rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (25%). Jedynie 7% populacji ankietowanych stwierdziło, że nie widzi dla siebie żadnych możliwości w przypadku utraty pracy.

Tabela 31										
Akceptowane sposoby zachowania na rynku respondentów w przypadku utraty pracy										
potencjalne możliwości	zdecydowane tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
rejestracja jako bezrobotny	1127	31,3	1598	44,3	449	12,5	214	5,9	216	6
podjęcie jakiejkolwiek pracy	375	10,1	1739	46,9	883	23,8	337	9	370	10
zmiana zawodu	593	16	1510	40,7	999	26,9	232	6,25	378	10,2
podjęcie pracy w innej miejscowości w kraju	305	8,2	1306	25,2	1234	33,3	564	15,2	296	8
wyjazd za granicę	305	8,2	754	20,3	1274	37,3	1030	27,8	346	9,3
założenie własnej firmy	213	5,8	702	19,2	1697	46,4	634	17,3	414	11,3
nie widzę dla siebie żadnych możliwości	79	2,5	136	4,4	540	17,4	1401	45,2	943	30,4

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 16

Akceptowane sposoby działania pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej w przypadku braku pracy (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Fakt, że najwięcej badanych w hipotetycznym przypadku braku pracy deklaruje rejestrację w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna (75,6%) można interpretować jako dobry wizerunek publicznych służb zatrudnienia z Rudy Śląskiej – efektywnych w swoim działaniu na rynku pracy.

IV. Analiza odpowiedzi udzielonych przez osoby związane z branżą górniczą

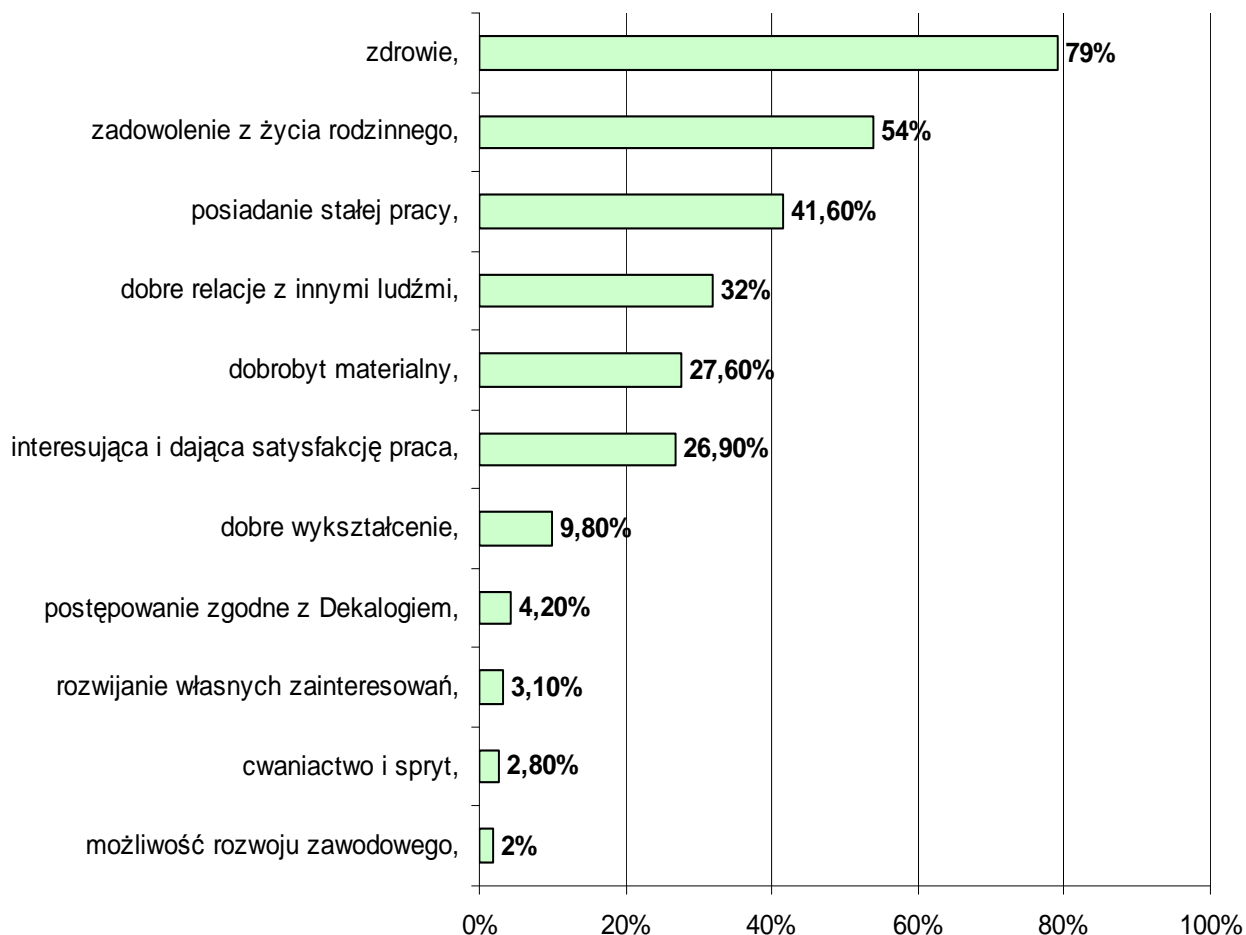
Dwóm grupom respondentów poświęcono w raporcie pobadawczym szczególną uwagę. Po pierwsze – pracownikom branży górniczej, po drugie – osobom w wieku mobilnym (18 – 44 lata). Uzasadnić można to faktem, że na obszarze Rudy Śląskiej jest czynnych pięć kopalń węgla kamiennego. Tym samym górnictwo jest branżą o szczególnym znaczeniu dla Rudy Śląskiej, z którą zawodowo jest związany znaczący odsetek mieszkańców tej gminy. Ponadto jedną z determinant w zasadniczy sposób wpływających na kształt i strukturę rynku pracy – także w układzie lokalnym – jest zasób siły roboczej w tzw. wieku mobilnym. Jest on tworzony przez osoby w wieku 18 – 44 lata.

W opiniach pracowników górnictwa do trzech najważniejszych wartości w życiu człowieka zaliczono: zdrowie (79%), zadowolenie z życia rodzinnego (54%) oraz posiadanie stałej pracy (41,6%).

Zaobserwowano pewne różnice w odpowiedziach identyfikujących system wartości u przedstawicieli branży górniczej w porównaniu do odpowiedzi udzielonych przez ogół respondentów. Okazało się, że dla osób z górnictwa ważniejsze od interesującej i dającej satysfakcji pracy jest posiadanie stabilnej pracy i jej bezpieczeństwo. Natomiast dla ogółu badanych istotniejsza jest możliwość osiągnięcia satysfakcji z pracy od stabilizacji zatrudnienia.

Wykres 17

Cechy ważne w życiu człowieka w opinii ankieterowanych przedstawicieli branży górniczej



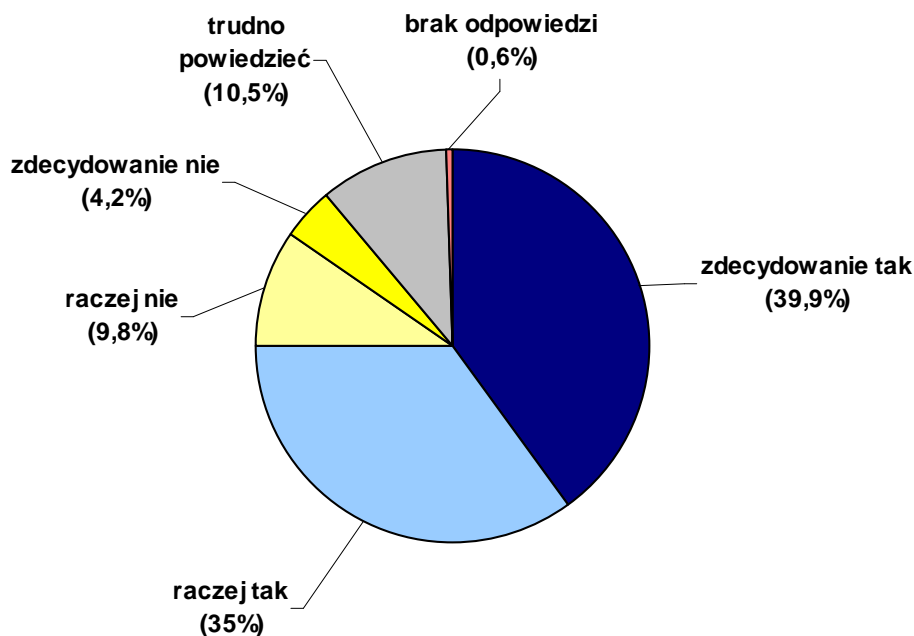
Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Odpowiedzi pracowników związanych z branżą górniczą na pytanie o to, czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym (nie różnią się w zasadniczy sposób od rozkładu odpowiedzi ogółu respondentów. Niemal 75% górników uczestniczących w badaniu jednoznacznie opowiedziało się za tym, aby podjąć jakiegokolwiek zatrudnienie niż być bezrobotnym. 14% było odmiennego zdania. Może świadczyć to o dużym etosie pracy wśród pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.

Wykres 18

Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: *Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?*

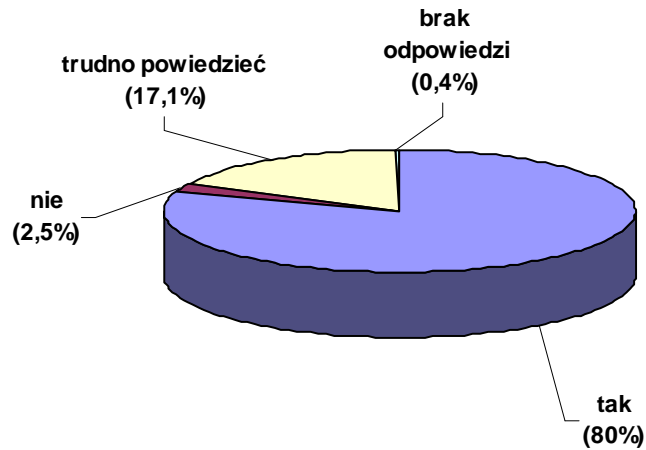


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania empiryczne wykazały, iż na każdych 100 ankietowanych związanych z górnictwem 80 podziela pogląd, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w dzisiejszych czasach jest niezbędna (wykres nr 19). Natomiast już tylko 23 deklaruje zamiar podniesienia swojej kompetencyjności w najbliższym roku (wykres nr 20). Porównując wskazania przedstawicieli branży górniczej (wykres nr 20) z odpowiedziami wszystkich respondentów (wykres nr 5) okazuje się, że wśród pracujących w górnictwie chęć do uzupełniania swoich kwalifikacji jest na niższym poziomie. W tym przypadku różnica wyniosła 7 punktów procentowych na niekorzyść pracujących w rudzkich kopalniach węgla kamiennego.

Wykres 19

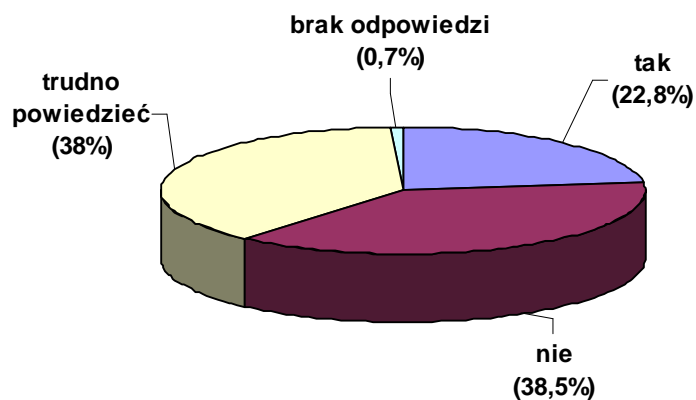
Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: *Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji w dzisiejszych czasach jest niezbędna?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 20

Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: *Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?*

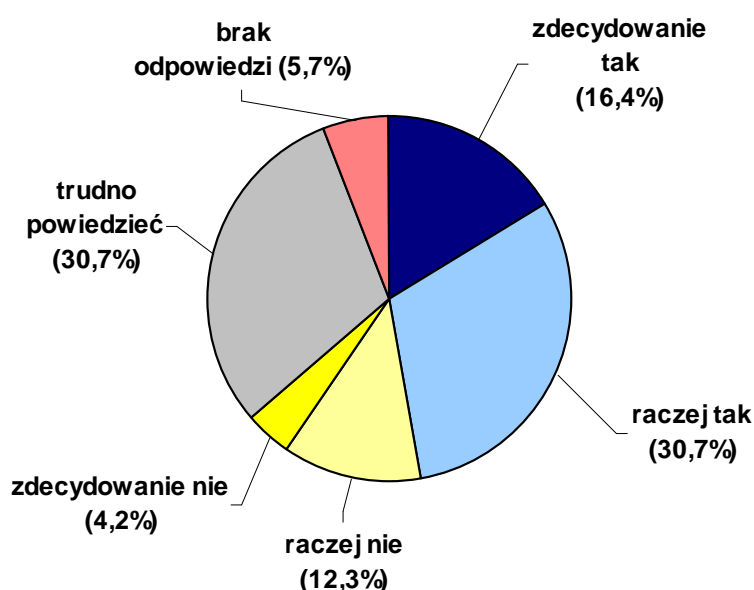


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W podobny sposób rozłożyły się odpowiedzi ogółu respondentów oraz przedstawicieli branży górniczej na pytanie o to, czy są zadowoleni z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku ok. 46% jest usatysfakcjonowanych z możliwości uzupełniania swoich kompetencji (wykres nr 7 oraz wykres nr 21).

Wykres 21

Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: *Czy jest Pani/ Pan zadowolona/y z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania ankietowe wykazały, że ponad 67% górników wyraźnie opowiedziało się za chęcią pracy w obecnym przedsiębiorstwie aż do przejścia na emeryturę (tabela nr 33). Podczas gdy wśród ogółu respondentów odsetek deklarujących chęć pozostania w obecnej firmie do przejścia na emeryturę był znacząco niższy i wyniósł 47,7% (tabela nr 14). Tak znaczące różnice można tłumaczyć stosunkowo wysokimi zarobkami w branży górniczej, świadczeniami socjalnymi, poczuciem stałości zatrudnienia, ale przede wszystkim – wcześniejszym uzyskiwaniem praw emerytalnych. Dla znaczącej części górników uczestniczących w badaniu

ankietowym perspektywa przejścia na emeryturę nie jest odległa, co z pewnością mogło wpływać na określony rozkład odpowiedzi.

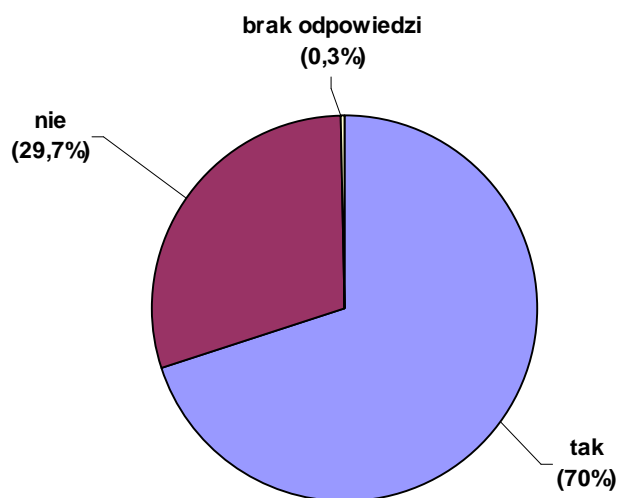
Tabela 32		
Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie przez osoby związane z górnictwem		
okres	N	%
nie dłużej niż rok	10	3,5
od 1 do 5 lat	24	8,4
aż do przejścia na emeryturę	192	67,1
trudno to teraz określić	57	19,9
brak odpowiedzi	3	1,1
Suma	286	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analiza empiryczna wykazała, że 70% ankietowanych posiada prawo jazdy kat. „B” (wykres nr 22), 44% deklaruje znajomość języka angielskiego (wykres nr 23), a 62% na co dzień korzysta z Internetu (wykres nr 24). Porównując stopień posiadania ww. kompetencji przedstawicieli branży górniczej z ogółem respondentów okazuje się, iż podobny odsetek zarówno pierwszej, jak i drugiej grupy ankietowanych korzysta z Internetu. Wśród populacji badanych górników więcej (o 8%) jest osób posiadających prawo jazdy kat. „B”, natomiast mniej (o 15%) deklarujących znajomość języka obcego. Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że poziom deklarowanej znajomości języka obcego u przedstawicieli branży górniczej najczęściej jest określany jako dostateczny.

Wykres 22

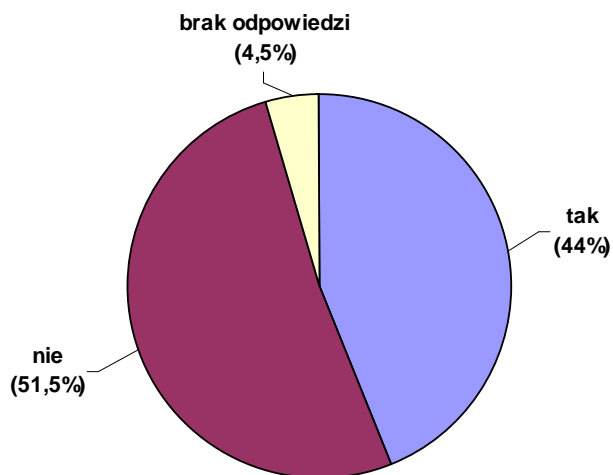
Podział ankietowanych przedstawicieli branży górniczej ze względu na posiadanie prawa jazdy kat. „B”



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 23

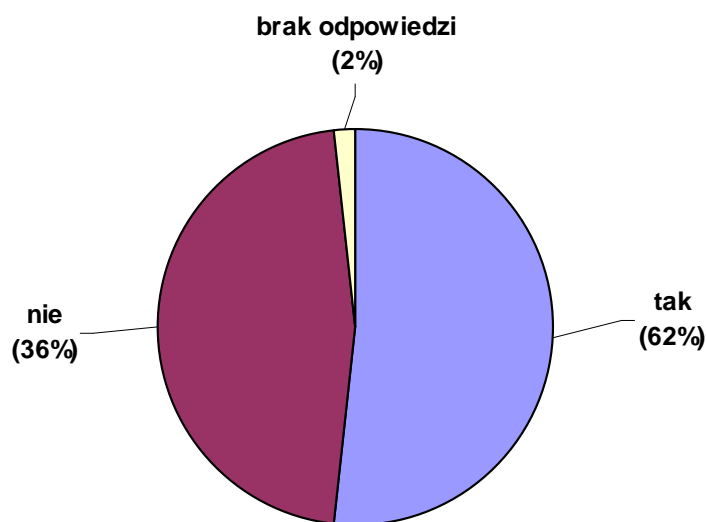
Podział ankietowanych przedstawicieli branży górniczej ze względu na deklarowaną znajomość języka obcego



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 24

Podział ankietowanych przedstawicieli branży górniczej ze względu na korzystanie z Internetu



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

V. Analiza odpowiedzi udzielonych przez osoby w wieku mobilnym (18 - 44 lata)

W raporcie pobadawczym szczególną uwagę poświęcono – oprócz pracownikom branży górniczej – osobom znajdującym się w tzw. wieku mobilnym na rynku pracy, czyli od 18 do 44 lat.

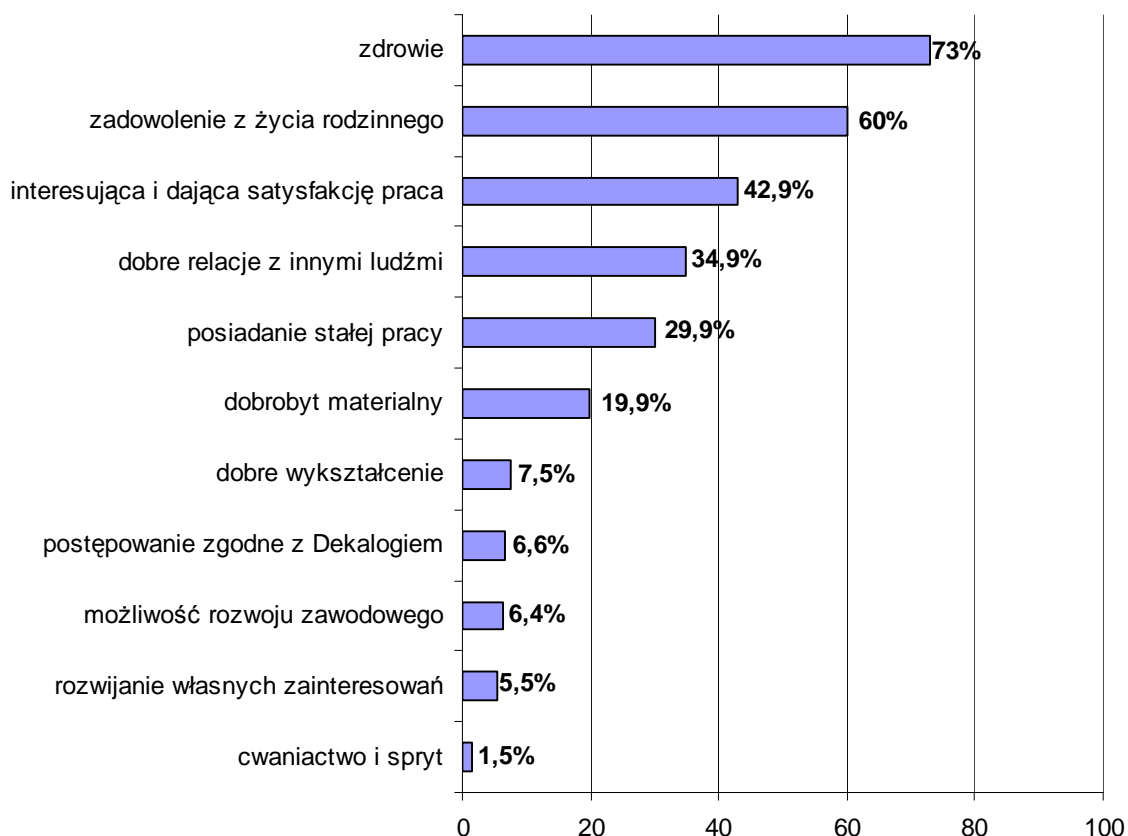
Pogłębiona analiza odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli jej grupy respondentów dotyczyła m.in. systemu wartości i tego, w którym miejscu usytuowana jest w nim praca, problematyki podnoszenia kwalifikacji zawodowych, czy wreszcie – poziomu posiadania kompetencji cywilizacyjnych.

W opiniach świadczących pracę osób w wieku mobilnym do najważniejszych cech w życiu człowieka (wykres 25) zalicza się: zdrowie (73%), zadowolenie z życia rodzinnego (60%), interesująca i dająca satysfakcję praca (42,9%), dobre relacje z innymi ludźmi (34,9%), a także - posiadanie stałej pracy (29,9%). W tym

gradacyjnym układzie poszczególnych wartości wysoko znajduje się praca. Jednakże ta grupa respondentów (w odróżnieniu od górników) ponad posiadanie stabilnej pracy przedkłada pracę, która jest interesująca i daje poczucie zadowolenia.

Wykres 25

Cechy ważne w życiu człowieka w opiniach ankietowanych w wieku mobilnym (18-44 lata)

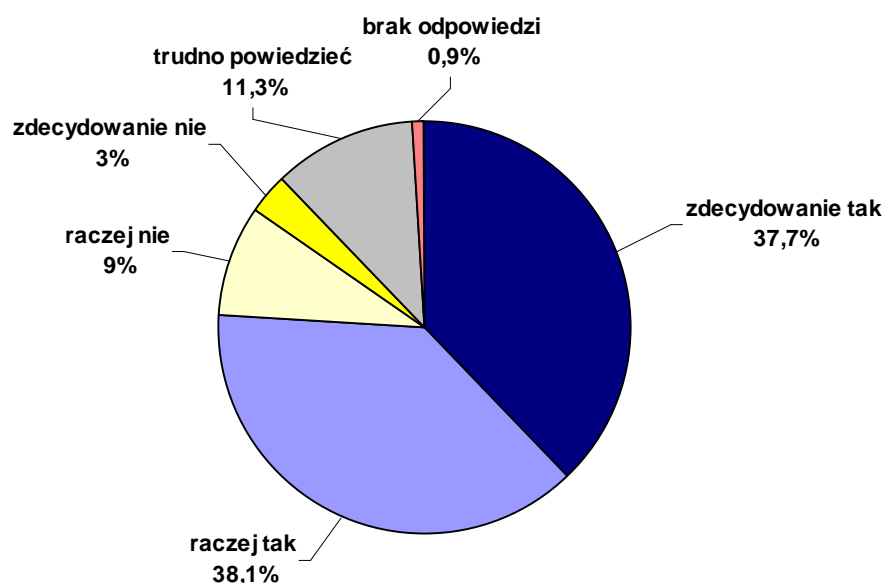


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

75% ankietowanych spośród populacji respondentów w wieku 18-44 lata zgadza się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym (wykres nr 25). 12% było odmiennego zdania. Poglądy na tą kwestię osób w wieku mobilnym bardzo zbliżone są do odpowiedzi ogółu respondentów.

Wykres 26

Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: *Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analiza empiryczna wykazała, że osoby w wieku mobilnym najczęściej informację o wakującym etacie, gdzie obecnie pracują pozyskiwali z trzech następujących źródeł: poprzez znajomych (42,1%), samodzielny kontakt z pracodawcą (39,5%), a także za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy (6%).

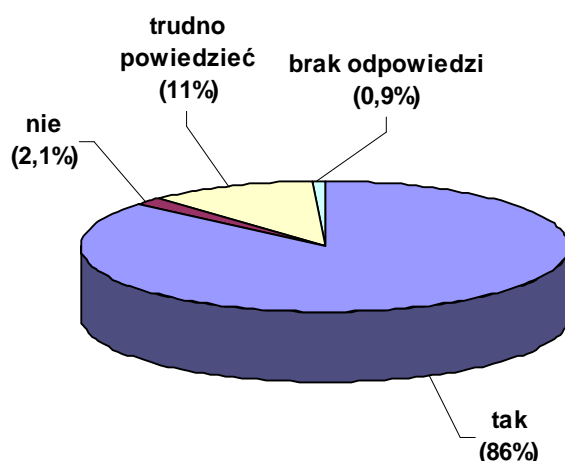
odpowiedzi	N	%
poprzez znajomych	1123	42,1
prywatne agencje zatrudnienia	10	0,4
prasa	101	3,8
Powiatowy Urząd Pracy	158	6
Internet	81	3
targi pracy	6	0,2
samodzielny kontakt z pracodawcą	1055	39,5
inne	75	2,8
brak odpowiedzi	59	2,2
Suma	2668	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W zdecydowanej większości pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej w wieku mobilnym mają świadomość konieczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Tak wskazało 86% z populacji badanych mających od 18 do 44 lat (wykres 27).

Wykres 27

Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w dzisiejszych czasach jest niezbędna?



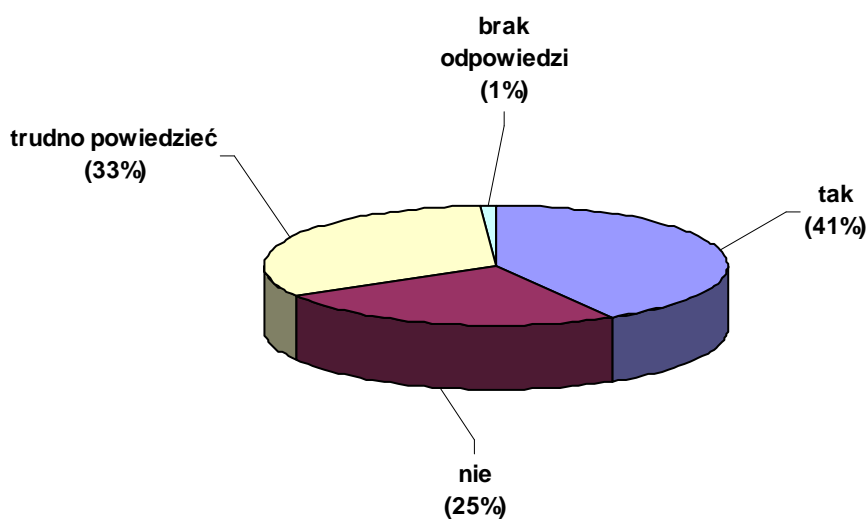
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

O ile 86% respondentów, którzy są w wieku mobilnym uważa, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnych czasach jest niezbędna, o tyle jedynie 41% zadeklarowało zamiar podniesienia własnych kompetencji w najbliższym roku (wykres nr 28). Ta grupa respondentów jako zasadnicze przyczyny podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych podawała (wykres nr 29): możliwość podniesienia zarobków (37,3%), rozwijanie własnych zainteresowań (33,5%), czy też utrzymanie obecnego miejsca pracy (32,5%).

Mniej więcej co czwarty (26,4%) z tej grupy zwrócił uwagę na perspektywę awansu, a co piąty (21,8%) – na perspektywę znalezienia innej pracy.

Wykres 28

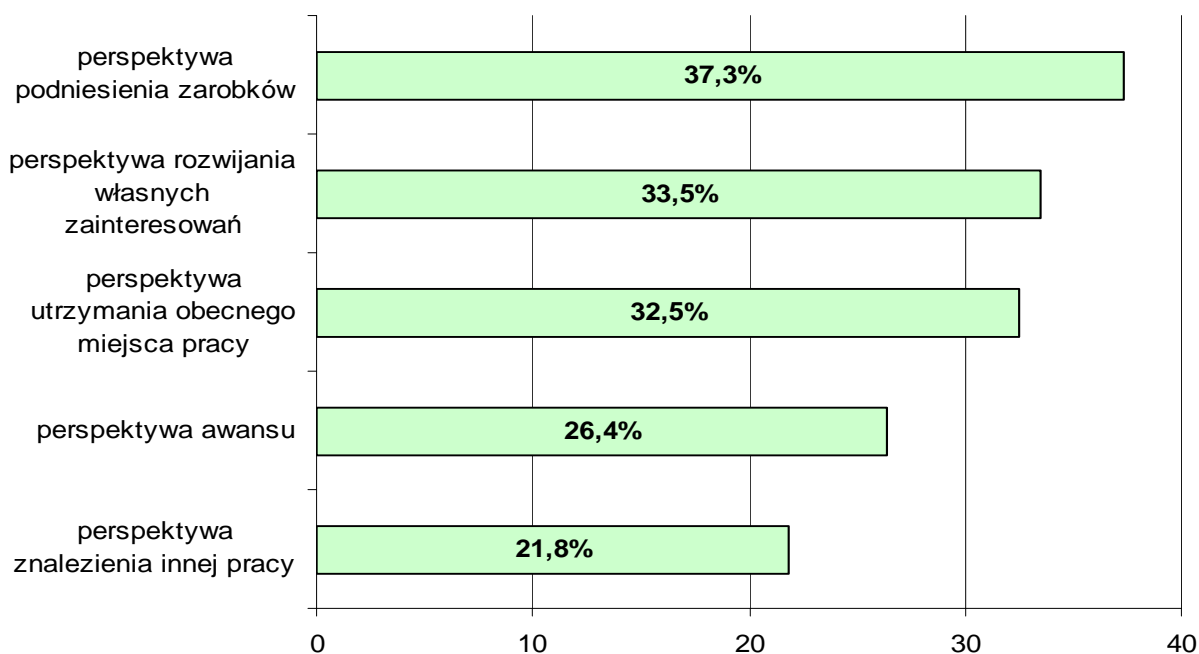
Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: *Czy zamierza Pani/Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 29

Powody, dla których ankietowani w wieku mobilnym zamierzają podnieść swoje kwalifikacje zawodowe



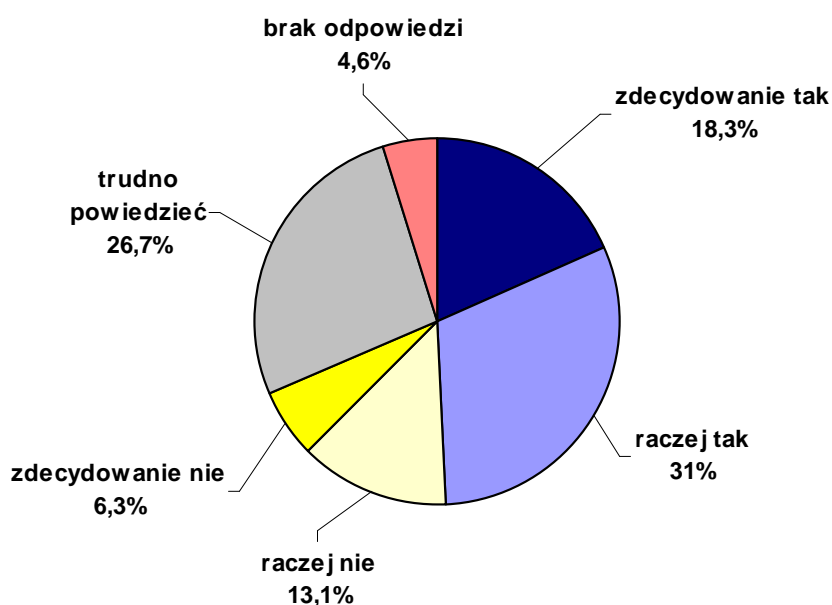
Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Połowa spośród osób ankietowanych w wieku mobilnym (49,3%) jest zadowolonych z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie. Przeciwnego zdania było 19,4% badanych. Odpowiedzi na to pytanie udzielone przez ogół respondentów nie różniły się od tych udzielonych przez ankietowanych w wieku mobilnym.

Wykres 30

Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: *Czy jest Pani/ Pan zadowolona/y z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie?*

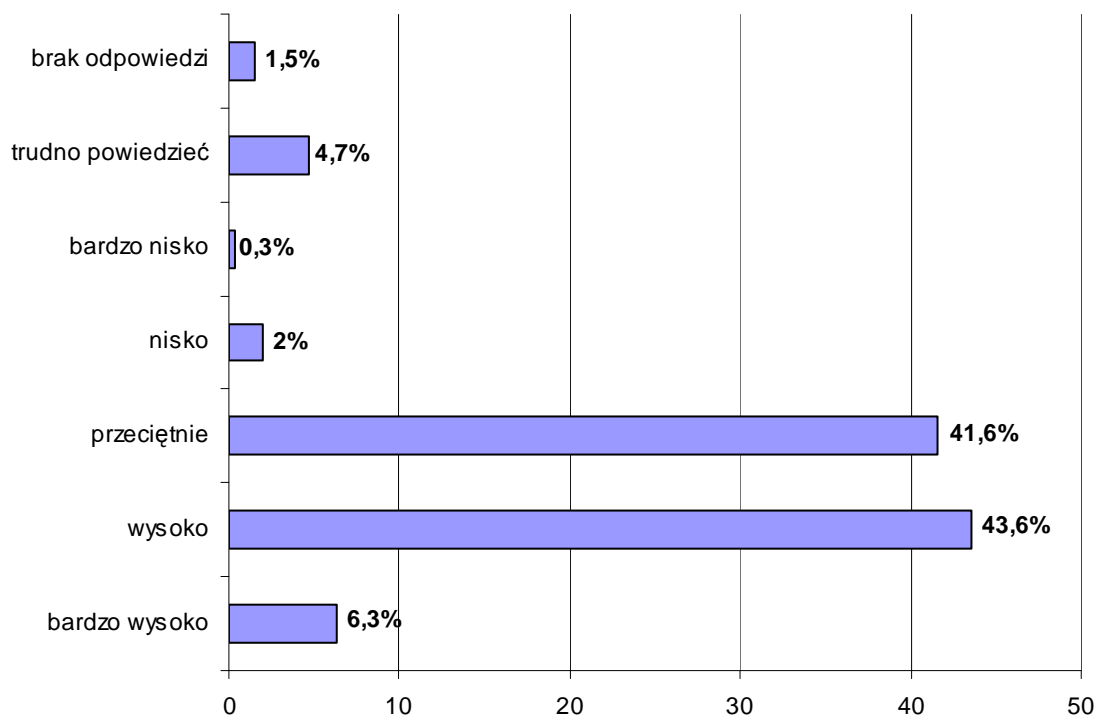


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Połowa respondentów w wieku 18 – 44 lata swoje kwalifikacje zawodowe ocenia jako wysokie lub bardzo wysokie (wykres nr 31). W tym przypadku nie odnotowano również znaczących różnic w odpowiedziach porównując ogół respondentów do wybranej grupy 2668 osób w wieku mobilnym.

Wykres 31

Ocena własnych kwalifikacji zawodowych przez respondentów w wieku mobilnym



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania empiryczne wykazały, że niemal 10% respondentów w wieku mobilnym nie zamierza w obecnym przedsiębiorstwie pracować dłużej niż 5 lat, z czego 2,4% (64 osoby) wskazują na okres nie dłuższy niż rok.

okres	N	%
nie dłużej niż rok	64	2,4
od 1 do 5 lat	192	7,2
aż do przejścia na emeryturę	1044	39,1
trudno to teraz określić	1314	49,3
inny okres	4	0,1
brak odpowiedzi	50	1,9
Suma	2668	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Szczegółowa analiza zebranego materiału badawczego wykazała, że najczęściej identyfikowanymi powodami chęci zmiany miejsca pracy przez mobilnych zawodowo w najbliższym okresie okazały się: niskie zarobki, brak możliwości rozwoju, a także złe stosunki międzyludzkie panujące w firmie.

W kolejnych tabelach (nr 35, 36 i 37) zaprezentowano stopień posiadania istotniejszych kompetencji cywilizacyjnych (prawo jazdy, znajomość języków obcych, korzystanie z Internetu) przez osoby ankietowane będące w wieku mobilnym. Osobne zestawienia zostały zrobione dla mobilnych zawodowo w różnych przedziałach wiekowych: 18-24 lata, 25-34 lata i 35-44 lata.

Używając pewnej generalizacji można stwierdzić, że im wyższy wiek osób mieszczących się w przedziale mobilnych zawodowo, tym więcej z nich posiada prawo jazdy kat. „B” (tabela nr 36).

Tabela nr 35				
Posiadanie prawa jazdy kat. "B" przez ankietowanych w wieku mobilnym				
wiek (w latach)	tak		nie	
	N	%	N	%
18-24	174	52,7	154	46,7
25-34	795	68,5	359	30,9
35-44	785	66,6	383	32,5

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Okazało się również, że im niższy wiek respondentów z kategorii mobilnych zawodowo, tym częściej składano deklaracje znajomości języków obcych (tabela nr 36) oraz regularne korzystanie z Internetu (tabela nr 37).

Tabela nr 36				
Znajomość języków obcych u ankietowanych w wieku mobilnym				
wiek (w latach)	tak		nie	
	N	%	N	%
18-24	269	81,5	52	15,8
25-34	798	68,8	332	28,6
35-44	601	51	520	44,1

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela nr 37				
Korzystanie z Internetu przez ankietowanych w wieku mobilnym				
wiek (w latach)	tak		nie	
	N	%	N	%
18-24	254	76,9	72	21,8
25-34	864	74,5	278	24
35-44	727	61,7	433	36,8

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

VI. Podsumowanie

Podsumowując zebrany materiał empiryczny na podstawie wywiadów kwestionariuszowych przeprowadzonych wśród 4025 pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej można stwierdzić, że:

- najbardziej cenionymi wartościami są zdrowie (72,5%), zadowolenie z życia rodzinnego (57,2%), interesująca i dająca satysfakcję praca (41,3%) i posiadanie stałej pracy(30,8%),
- 76% uważa, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym,
- do czynników ułatwiających znalezienie pracy należą kwalifikacje zawodowe (88,9%), posiadane uprawnienia (86,9%), dyspozycyjność (86,7%), doświadczenie zawodowe (83,7%) i poziom wykształcenia (83,6%),
- najczęściej otrzymywano informację o wakującym miejscu pracy za pośrednictwem znajomych (41,9%), poprzez samodzielny kontakt z pracodawcą (40,9%), oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy (5,5%),
- wg wskazań respondentów najłatwiej podjąć pracę w Rudzie Śląskiej przedstawicielom zawodów budowlanych, informatykom, sprzedawcom, górnikom i przedstawicielom handlowym,
- większość (86%) zgadza się ze stwierdzeniem, że gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych na współczesnym rynku pracy jest niezbędna, natomiast jedynie 35% zamierza w najbliższym roku ponieść/ uzupełnić swoje kwalifikacje,
- do zasadniczych powodów chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych (głównie poprzez szkolenia i dalszą naukę) zaliczono perspektywę utrzymania

obecnego miejsca pracy (35,5%), możliwość uzyskania podwyżki (35%), a także – rozwijanie własnych zainteresowań/ pasji (33%),

- brak wpływu podniesienia kwalifikacji zawodowych na aktualną sytuację zatrudnionych (14,7%) oraz niewystarczające środki finansowe (9,8%) okazały się najczęściej podawanymi przyczynami braku chęci podnoszenia kompetencji,
- niemal połowa ankietowanych (47,1%) jest zadowolona z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 18% było odmiennego zdania,
- zasadniczymi powodami satysfakcji z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych okazały się rozwój zawodowy, a także sam fakt uczestnictwa w szkoleniach finansowanych przez zakład pracy,
- z kolei do najważniejszych przyczyn niezadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych zaliczono brak szkoleń, a także brak wpływu podnoszenia kompetencji zawodowych na możliwość awansu, czy uzyskania podwyżki płacy,
- co drugi ankietowany (50,1%) ocenia swoje kwalifikacje zawodowe jako wysokie i bardzo wysokie, jedynie 2,4% identyfikuje je jako niskie lub bardzo niskie,
- 2,5% ogółu ankietowanych zamierza w obecnej firmie pracować nie dłużej niż rok (osoby te pracują przede wszystkim w handlu, administracji i służbie zdrowia), 7% - od roku do co najwyżej 5 lat, natomiast 47,7% aż do przejścia na emeryturę (osoby te reprezentują najczęściej oświatę i górnictwo)
- zasadniczymi przyczynami chęci zmiany miejsca pracy w najbliższym czasie okazały się niska pensja i brak perspektyw rozwoju, a także – złe stosunki międzyludzkie, natomiast ta grupa respondentów, która deklarowała chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę wskazywała na satysfakcję z pracy, stosunkowo krótki okres do nabycia praw emerytalnych, czy też wykonywanie pracy blisko miejsca zamieszkania,
- wg wskazań badanych trzema najważniejszymi (pożądanymi) składnikami pracy okazały się: uzyskiwanie zadowalających zarobków (99,2%), bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego (98,8%) i uzyskiwanie satysfakcji z pracy (98,5%),

- natomiast do składników pracy występujących w rzeczywistości w największym stopniu zaliczono fakt bycia akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego (98,3%), utrzymywania dobrych relacji z przełożonymi (97,6%) i wykonywania odpowiedzialnej pracy (94,7%),
- największe rozbieżności u ankietowanych pomiędzy stanem pożądanym a rzeczywistym w zakresie występowania określonych składników pracy okazały się: *uzyskiwanie satysfakcjonujących zarobków z pracy* (dla 99,2% jest to istotne, podczas gdy 48,2% jest zadowolonych z obecnych zarobków), *możliwość awansu* (dla 78,8% jest to istotne, podczas gdy 44,2% wskazuje, iż ma możliwość awansu), a także *praca na sprzęcie wysokiej jakości* (dla 84,6% jest to istotne, natomiast 54,1% wskazuje, że pracuje na sprzęcie wysokiej jakości),
- analizując posiadanie określonych kompetencji cywilizacyjnych u badanej populacji można stwierdzić, że 64,2% z nich posiadają prawo jazdy kat. „B”, 59% deklaruje znajomość co najmniej jednego języka obcego (najczęściej angielskiego lub rosyjskiego na poziomie dostatecznymi, bądź dobrym),
- niemal 70% respondentów codziennie dojeżdża do pracy (czas dojazdu do pracy większości z nich nie przekracza 20 minut),
- respondenci w przypadku ewentualnej utraty pracy zaakceptują w pierwszej kolejności rejestrację jako bezrobotny w Powiatowym Urzędzie Pracy (75,6%), a w dalszej kolejności – podjęcie jakiegokolwiek pracy, bądź zmianę zawodu.

VII. Spis tabel i wykresów

Spis tabel	str.
Tabela 1, Podział ankietowanych ze względu na płeć.....	5
Tabela 2, Podział ankietowanych ze względu na wiek.....	5
Tabela 3, Podział ankietowanych ze względu na wykształcenie.....	6
Tabela 4, Podział ankietowanych ze względu na ogólny staż pracy.....	7
Tabela 5, Podział ankietowanych ze względu na staż pracy w obecnej firmie.....	7
Tabela 6, Podział ankietowanych ze względu na dochody netto przypadające na członka rodziny.....	7
Tabela 7, Cechy/ umiejętności na które zwracają uwagę pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika w opiniach respondentów.....	12
Tabela 8, Sposób otrzymania informacji o wolnym miejscu pracy w firmie, gdzie respondenci obecnie pracują.....	14
Tabela 9, Zawody, w których najłatwiej dostać pracę w Rudzie Śląskiej wg wskazań respondentów.....	14
Tabela 10, Deklarowane sposoby podnoszenia kwalifikacji zawodowych.....	18
Tabela 11, Powody braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych u respondentów.....	19
Tabela 12, Powody zadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie.....	20
Tabela 13, Powody braku zadowolenia z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie.....	21
Tabela 14, Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie.....	22
Tabela 15, Wiek osób deklarujących chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	23
Tabela 16, Płeć osób deklarujących chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	23
Tabela 17, Wykształcenie osób deklarujących chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	24
Tabela 18, Branża, w której pracują osoby deklarujące chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	24
Tabela 19, Subiektywne postrzeganie kwalifikacji zawodowych przez osoby deklarujące chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	25
Tabela 20, Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w dzisiejszych czasach jest niezbędna – odpowiedzi udzielone przez chcących pracować w	

obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	25
Tabela 21, Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje – odpowiedzi udzielone przez chcących pracować w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	26
Tabela 22, Czy jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie – odpowiedzi udzielone przez chcących pracować w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę.....	26
Tabela 23, Przyczyny dla których pracujący nie chcą pracować dłużej niż 5 lat w obecnej firmie.....	28
Tabela 24, Powody braku chęci zmiany pracy u pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.....	29
Tabela 25, Percepcja stopnia istotności poszczególnych składników pracy.....	29
Tabela 26, Ocena występowania przez respondentów określonych składników pracy	31
Tabela 27, Stopień ważności poszczególnych składników pracy – stan obecny i pożądany.....	33
Tabela 28, Języki obce, których znajomość deklarują respondenci.....	36
Tabela 29, Deklarowany poziom znajomości języków obcych.....	37
Tabela 30, Czas dojazdu do pracy.....	38
Tabela 31, Akceptowane sposoby zachowania się na rynku pracy w przypadku utraty pracy.....	39
Tabela 32, Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie przez osoby związane z górnictwem.....	45
Tabela 33, Sposób otrzymania informacji o wolnym miejscu pracy, w firmie, gdzie respondenci w wieku mobilnym obecnie pracują.....	49
Tabela 34, Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie przez respondentów w wieku mobilnym.....	53
Tabela 35, Posiadanie prawa jazdy kat. "B" przez ankietowanych w wieku mobilnym	54
Tabela 36, Znajomość języków obcych u ankietowanych w wieku mobilnym.....	54
Tabela 37, Korzystanie z Internetu przez ankietowanych w wieku mobilnym.....	55

Spis wykresów

	Str.
Wykres 1, Cechy ważne w życiu człowieka w opiniach respondentów.....	9
Wykres 2, Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?.....	11
Wykres 3, Cechy/ umiejętności, które zdaniem respondentów są ważne i bardzo	

ważne dla pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu określonego kandydata.....	13
Wykres 4, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji w dzisiejszych czasach niezbędna?</i>	16
Wykres 5, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?</i>	17
Wykres 6, Powody chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych przez respondentów	18
Wykres 7, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Czy jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie?</i>	20
Wykres 8, Rozkład odpowiedzi na pytanie: <i>Jak Pani/ Pan ocenia swoje kwalifikacje zawodowe?</i>	22
Wykres 9, Składniki pracy bardzo ważne i ważne w opiniach respondentów.....	30
Wykres 10, Występujące składniki pracy wg subiektywnych wskazań respondentów..	32
Wykres 11, Różnice procentowe pomiędzy stanem obecnym a oczekiwaniami respondentów w zakresie występowania określonych składników pracy.....	34
Wykres 12, Podział respondentów ze względu na posiadanie prawa jazdy kat. „B”....	35
Wykres 13, Podział ankietowanych ze względu na znajomość języka obcego.....	36
Wykres 14, Podział ankietowanych ze względu na korzystanie z Internetu.....	37
Wykres 15, Podział respondentów ze względu na codzienny dojazd do pracy.....	38
Wykres 16, Akceptowane sposoby działania pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej w przypadku braku pracy (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).....	39
Wykres 17, Cechy ważne w życiu człowieka w opinii ankietowanych przedstawicieli branży górniczej.....	41
Wykres 18, Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: <i>Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?</i>	42
Wykres 19, Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: <i>Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji w dzisiejszych czasach jest niezbędna?</i>	43
Wykres 20, Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: <i>Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?</i>	43
Wykres 21, Rozkład odpowiedzi przedstawicieli branży górniczej na pytanie: <i>Czy jest Pani/ Pan zadowolona/y z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych?</i>	44
Wykres 22, Podział ankietowanych przedstawicieli branży górniczej ze względu na posiadanie prawa jazdy kat. „B”.....	46
Wykres 23, Podział ankietowanych przedstawicieli branży górniczej ze względu na deklarowaną znajomość języka obcego.....	46

Wykres 24, Podział ankietowanych przedstawicieli branży górniczej ze względu na korzystanie z Internetu.....	47
Wykres 25, Cechy ważne w życiu człowieka w opiniach ankietowanych w wieku mobilnym (18-44 lata).....	48
Wykres 26, Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: Czy lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?.....	49
Wykres 27, Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w dzisiejszych czasach jest niezbędna?.....	50
Wykres 28, Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?.....	51
Wykres 29, Powody, dla których ankietowani w wieku mobilnym zamierzają podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.....	51
Wykres 30, Rozkład odpowiedzi na pytanie respondentów w wieku mobilnym: Czy jest Pani/ Pan zadowolona/y z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obecnej firmie?.....	52
Wykres 31, Ocena własnych kwalifikacji zawodowych przez respondentów w wieku mobilnym.....	53

VIII. Kwestionariusz ankiety użyty w badaniach



Szanowni Państwo,

*Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej przeprowadza badania ankietowe, których celem jest **zdiagnozowanie procesów zachodzącym na lokalnym rynku pracy**. Niezwykle istotną rolę na rynku pracy pełnią osoby, które pracują. Dlatego też prosimy Państwa o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania zawarte w niniejszej ankiecie.*

Państwa odpowiedzi są szczególnie ważne dla zespołu badawczego – prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na wszystkie pytania.

Pragniemy jednocześnie zapewnić Państwa o anonimowości prowadzonych badań – ich wyniki pozwolą na tworzenie kompleksowego i długofalowego programu ograniczania w mieście problemu bezrobocia.

Jednocześnie informujemy Państwa, że badania zostały objęte patronatem Prezydenta Miasta Ruda Śląska.

Z góry dziękujemy za życzliwą współpracę i poświęcony nam czas.

**Dyrekcja i pracownicy
Powiatowego Urzędu Pracy
w Rudzie Śląskiej**

Projekt badawczy „**Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej**” finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej w okresie od 01.01.2007 r. do 31.03.2008 r. w ramach: Priorytetu I „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej” Działanie 1.1 „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy” Schemat b) „Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy”

Ruda Śląska, styczeń 2007

Pyt. 1	<p>Co zdaniem Pani/ Pana jest szczególnie ważne w życiu człowieka? <i>(z poniższej listy prosimy wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. dobre relacje z innymi ludźmi, b. interesująca i dająca satysfakcję praca, c. dobrobyt materialny, d. zadowolenie z życia rodzinnego, e. zdrowie, f. dobre wykształcenie, g. postępowanie zgodne z Dekalogiem, h. cwaniactwo i spryt, i. posiadanie stałej pracy, j. możliwość rozwoju zawodowego, k. rozwijanie własnych zainteresowań, l. inne (jakie?)..... 																																																																																																									
Pyt. 2	<p>Czy zgadza się Pani/ Pan ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym? <i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. zdecydowanie tak, b. raczej tak, c. raczej nie, d. zdecydowanie nie, e. trudno powiedzieć, 																																																																																																									
Pyt. 3	<p>Na co zwracają uwagę pracodawcy przyjmując osoby do pracy? Prosimy ocenić poniższe oczekiwania pracowników wobec kandydatów do pracy (poprzez postawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach,) Prosimy ocenić każdy czynnik.</p> <p>1 oznacza „w ogóle nie ważne”, 2 – „nie ważne”, 3 – „takie sobie, ani ważne, ani nie ważne”, 4 – „ważne”, 5 – „bardzo ważne”</p> <table border="1" data-bbox="252 1205 1366 1957"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3/1</td> <td>kwalfikacje zawodowe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/2</td> <td>Dyspozycyjność</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/3</td> <td>Poziom wykształcenia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/4</td> <td>Znajomości, rekomendacje</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/5</td> <td>Wiek kandydata na pracownika</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/6</td> <td>Staż pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/7</td> <td>Sposób prezentacji swojej kandydatury</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/8</td> <td>Rodzaj ukończonej szkoły</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/9</td> <td>Wygląd zewnętrzny</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/10</td> <td>Sytuacja rodzinna</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/11</td> <td>Posiadane doświadczenie zawodowe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/12</td> <td>Długość okresu pozostawania bez pracy</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/13</td> <td>Posiadane uprawnienia</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3/14</td> <td>Inne (jakie?).....</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			1	2	3	4	5	3/1	kwalfikacje zawodowe						3/2	Dyspozycyjność						3/3	Poziom wykształcenia						3/4	Znajomości, rekomendacje						3/5	Wiek kandydata na pracownika						3/6	Staż pracy						3/7	Sposób prezentacji swojej kandydatury						3/8	Rodzaj ukończonej szkoły						3/9	Wygląd zewnętrzny						3/10	Sytuacja rodzinna						3/11	Posiadane doświadczenie zawodowe						3/12	Długość okresu pozostawania bez pracy						3/13	Posiadane uprawnienia						3/14	Inne (jakie?).....					
		1	2	3	4	5																																																																																																				
3/1	kwalfikacje zawodowe																																																																																																									
3/2	Dyspozycyjność																																																																																																									
3/3	Poziom wykształcenia																																																																																																									
3/4	Znajomości, rekomendacje																																																																																																									
3/5	Wiek kandydata na pracownika																																																																																																									
3/6	Staż pracy																																																																																																									
3/7	Sposób prezentacji swojej kandydatury																																																																																																									
3/8	Rodzaj ukończonej szkoły																																																																																																									
3/9	Wygląd zewnętrzny																																																																																																									
3/10	Sytuacja rodzinna																																																																																																									
3/11	Posiadane doświadczenie zawodowe																																																																																																									
3/12	Długość okresu pozostawania bez pracy																																																																																																									
3/13	Posiadane uprawnienia																																																																																																									
3/14	Inne (jakie?).....																																																																																																									
Pyt. 4	<p>W jaki sposób dowiedziała się Pani/ dowiedział się Pan o wolnym miejscu pracy, na którym obecnie Pani/ Pan pracuje?</p>																																																																																																									

	<p><i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. poprzez znajomych, b. prywatne agencje zatrudnienia, c. prasa, d. Powiatowy Urząd Pracy, e. Internet, f. targi pracy, g. samodzielny kontakt z pracodawcą, h. inne (jakie?).....
Pyt. 5	<p>Jak Pani/ Pan myśli – przedstawiciele jakich zawodów/ specjalności mają obecnie największe szanse, aby znaleźć pracę w Rudzie Śląskiej? <i>(prosimy o wskazanie tych zawodów)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1..... 2..... 3.....
Pyt. 6	<p>Czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest wg Pani/ Pana w dzisiejszych czasach niezbędna? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak, b. nie, c. trudno powiedzieć
Pyt. 7	<p>Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak (prosimy przejść do pytania nr 8, 9, 11 i następnym) b. nie (prosimy przejść do pytania nr 10, 11 i następnym) c. trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 11 i następnym)
Pyt. 8	<p><i>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „a”)</i> Dlaczego zamierza Pani/ Pan podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie dwie odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. da mi to perspektywę utrzymania obecnego stanowiska pracy, b. da mi to perspektywę awansu, c. da mi to perspektywę podniesienia zarobków, d. da mi to perspektywę znalezienia innej pracy, e. da mi to perspektywę rozwijania własnych zainteresowań/ pasji, f. inne (jakie?).....
Pyt. 9	<p><i>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „a”)</i> W jaki sposób zamierza Pani/ Pan podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy krótko to opisać)</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Pyt. 10	<p><i>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „b”)</i> Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan w najbliższym czasie podnieść swoich kwalifikacji zawodowych? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie dwie odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie, b. podniesienie kwalifikacji zawodowych nie miałoby wpływu na moją sytuację zawodową,

	<p>c. nie dysponuję wystarczającą ilością czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje,</p> <p>d. nie dysponuję środkami finansowymi pozwalającymi na zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych,</p> <p>e. inne (jakie?).....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Pyt. 11	<p>Czy ogólnie jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie?</p> <p>a. zdecydowanie tak (prosimy przejść do pytania 12, 14 i następnych)</p> <p>b. raczej tak (prosimy przejść do pytania 12, 14 i następnych)</p> <p>c. raczej nie (prosimy przejść do pytania 13, 14 i następnych)</p> <p>d. zdecydowanie nie (prosimy przejść do pytania 13, 14 i następnych)</p> <p>e. trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 14 i następnych)</p>
Pyt. 12	<p><i>(to pytanie skierowane jest do osób, które w pyt. 11 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</i></p> <p>Dlaczego jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie?</p> <p><i>(prosimy to krótko opisać)</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Pyt. 13	<p><i>(to pytanie skierowane jest do osób, które w pyt. 11 wybrały odpowiedź „c” lub „d”)</i></p> <p>Dlaczego nie jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie?</p> <p><i>(prosimy to krótko opisać)</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Pyt. 14	<p>Jak Pani/ Pan ocenia swoje kwalifikacje zawodowe?</p> <p><i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. bardzo wysoko,</p> <p>b. wysoko,</p> <p>c. przeciętnie,</p> <p>d. nisko,</p> <p>e. bardzo nisko,</p> <p>f. trudno powiedzieć,</p>
Pyt. 15	<p>Jak długo chciał(a)by Pani/Pan jeszcze pracować w firmie, w której Pani/ Pan jest zatrudniona/y?</p> <p>a. nie dłużej niż rok (prosimy przejść do pytania 16, 17, 19 i następnych)</p> <p>b. od 1 do 5 lat (prosimy przejść do pytania 16, 17, 19 i następnych)</p> <p>c. aż do przejścia na emeryturę (prosimy przejść do pytania 18, 19 i następnych)</p> <p>d. trudno to w tej chwili określić (prosimy przejść do pytania 19 i następnych)</p> <p>e. inny okres czasu (jak długo?)..... (prosimy przejść do pyt. 19 i następnych)</p>
Pyt. 16	<p><i>(to pytanie skierowane jest tylko do tych osób, które w pytaniu 15 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</i></p> <p>Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan pracować w obecnej firmie dłużej niż 5 lat? Jakie czynniki na to wpływają. Prosimy je opisać.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Pyt. 17	<i>(to pytanie skierowane jest tylko do tych osób, które w pytaniu 15 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</i> Czy zamierza Pani/ Pan podjąć pracę poza Rudą Śląską? a. tak (gdzie?)..... b. nie				
Pyt. 18	Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan zmienić pracy? Jakie czynniki na to wpływają?				
Pyt. 19	Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy uważnie je przeczytać i ocenić każde z nich (poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach).				
	Treść stwierdzenia:	Bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nieważne
19/1	Awansowanie w pracy jest dla mnie:				
19/2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:				
19/3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem grupy pracowniczej jest dla mnie:				
19/4	Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:				
19/5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:				
19/6	Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:				
19/7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:				
19/8	Poczucie stałości zatrudnienia jest dla mnie:				
19/9	Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:				
19/10	Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:				
19/11	Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:				
Pyt. 20	Czy posiada Pan/i prawo jazdy? <i>(prosimy wybrać jedną odpowiedź)</i> a. tak (jakiej kategorii?)..... b. nie				
Pyt. 21	Czy potrafi się Pan/i posługiwać przynajmniej jednym językiem obcym? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. tak a1. język (jaki?)..... a2. stopień znajomości aa1. bardzo dobry, aa2. dobry, aa3. dostateczny b1. język (jaki?)..... B2. stopień znajomości bb1. bardzo dobry, bb2. dobry,				

	bb3. dostateczny					
	b. nie					
Pyt. 22	Czy korzysta Pan/i na co dzień z Internetu? (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)					
	a. tak					
	a1. czego najczęściej poszukuje Pani/ Pan za pośrednictwem Internetu?					
					
					
	b. nie					
Pyt. 23	Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy uważnie je przeczytać i ocenić każde z nich (poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach).					
	Treść stwierdzenia:	zdecydowanie tak	tak	nie	zdecydowanie nie	
23/1	Mam możliwość awansu w pracy					
23/2	Wykonuję odpowiedzialną pracę					
23/3	Utrzymuję dobre relacje ze współpracownikami i czuję się akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego					
23/4	Utrzymuję dobre relacje z przełożonymi					
23/5	Uzyskuję zadowalające zarobki w pracy					
23/6	Pracuję w odpowiednich godzinach					
23/7	Pracuję na sprzęcie wysokiej jakości					
23/8	Mam poczucie stałości zatrudnienia					
23/9	Uczestniczę w naradach, zebraniach					
23/10	Uczestniczę w szkoleniach					
23/11	Wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji					
Pyt. 24	Czy codziennie dojeżdża Pani/Pan do pracy?					
	a. tak (mniej więcej ile minut?).....					
	b. nie					
Pyt. 25	Za pośrednictwem tego pytania chcielibyśmy sprawdzić zachowanie Pani/ Pana w przypadku braku pracy.					
	Gdyby Pan/i miał/a problemy ze znalezieniem pracy, to co by Pan/i zrobił/a? Czy zgadza się Pani/ Pan z poniższymi stwierdzeniami? (prosimy w każdej rubryce w odpowiednim miejscu wstawić znak „x”)	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć
25/1	zmieniłabym/ zmieniłbym zawód					
25/2	założyłabym/ założyłbym własną firmę					

25/3	wzięłabym/ wziąłbym taką pracę jaka jest – nawet poniżej moich kwalifikacji					
25/4	starałabym się/ starałbym się podjąć pracę w innej miejscowości w kraju					
25/5	starałabym się/ starałbym się wyjechać do pracy za granicę					
25/6	zarejestrowałabym się/ zarejestrowałbym się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna					
25/7	nie wiem co bym zrobiła/ zrobił, ponieważ nie widzę dla siebie żadnych możliwości					

Na koniec prosimy Państwa o podanie kilku informacji o sobie, które zostaną wykorzystane **jedynie** w celu statystycznego opracowania zebranych materiałów badawczych.

Przypominamy raz jeszcze, że badania są anonimowe – prosimy nie podpisywać ankiet.

METRYCZKA

M1. wiek (w latach).....

M2. płeć

M2a. kobieta

M2b. mężczyzna

M3. poziom wykształcenia:

M3a. niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne

M3b. podstawowe/ gimnazjalne

M3c. zasadnicze zawodowe

M3d. średnie ogólne

M3e. średnie techniczne

M3f. policealne

M3g. wyższe zawodowe

M3h. wyższe magisterskie

M3i. inne (jakie?).....

M4. Branża, w jakiej Pani/ Pan pracuje.....

M5. Stanowisko.....

M6. Ogólny staż pracy

M6a. poniżej 5 lat

M6b. 5 - 10 lat

M6c. 11 – 15 lat

M6d. 16 - 20 lat

M6e. 21 – 25 lat

M6f. powyżej 25 lat

M7. Staż pracy w firmie, w której Pani/ Pan obecnie pracuje

M7a. poniżej 5 lat

M7b. 5 - 10 lat

M7c. 11 – 15 lat

M7d. 16 - 20 lat

M7e. 21 – 25 lat

M7f. powyżej 25 lat

M8. Wysokość miesięcznych dochodów w Pani/a gospodarstwie domowym na członka rodziny („na rękę”).....

M9. Czy ktoś z Pani/Pana najbliższej rodziny jest osobą bezrobotną?

M9a. TAK (matka, ojciec, córka, syn, brat, siostra)

M9b. NIE

Uwagi

.....
.....
.....

Dziękujemy za współpracę i poświęcony czas