



POWIATOWY URZĄD PRACY
W RUDZIE ŚLĄSKIEJ
ul. Ballestremów 16 41-700 Ruda Śląska
tel. +48 (32) 771 59 00, fax wew. 88
e-mail: karu@praca.gov.pl

POKOLENIOWE ZRÓŻNICOWANIE OSÓB BEZROBOTNYCH NA LOKALNYM RYNKU PRACY W RUDZIE ŚLĄSKIEJ

- RAPORT Z BADAŃ -

Ruda Śląska, październik 2017

Spis treści	nr str.
1. Metodologia oraz cele zrealizowanych badań wśród osób bezrobotnych	3
2. Cechy społeczno-demograficzne badanych osób bezrobotnych	4
3. Analiza wyników badań	7
3.1. System wartości osób bezrobotnych	7
3.2. Opinie osób bezrobotnych o swoich atutach na rynku pracy	8
3.3. Kompetencje cywilizacyjne osób bezrobotnych	10
3.4. Mobilność przestrzenna bezrobotnych	13
3.5. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy	14
3.6. Powody rezygnacji z pracy	17
3.7. Sposoby poszukiwania pracy	18
3.8. Plany osób bezrobotnych dotyczące podnoszenia kwalifikacji Zawodowych	20
3.9. Możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej	23
3.10. Oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców	25
3.11. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy w opiniach osób bezrobotnych	32
3.12. Możliwość pracy osób bezrobotnych w ramach elastycznych form zatrudnienia	35
3.13. Znaczenie wybranych składników pracy	35
3.14. Preferowane czynniki motywacji	51
3.15. Lojalność respondentów wobec pracodawców	54
3.16. Wzajemne uczenie się starszych i młodszych pracowników – opinie osób bezrobotnych	56
3.17. Preferowane sposoby komunikacji	58
4. Analiza „Desk research”	60
4.1. Problem bezrobocia na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej w latach 2000-2016	60
4.2. Procesy demograficzne następujące w Rudzie Śląskiej	62
5. Podsumowanie	70
6. Spis tabel i wykresów	76
7. Aneks – kwestionariusz ankiety wykorzystany do badań osób bezrobotnych	81

1. Metodologia oraz cele zrealizowanych badań wśród osób bezrobotnych

Cele badań:

Podczas innowacyjnych badań zainicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej starano się odpowiedzieć na wiele problemów badawczych, związanych z szeroko rozumianą problematyką aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Między innymi analizowano system wartości osób bezrobotnych – ze szczególnym uwzględnieniem roli pracy, sposoby poszukiwania pracy, oczekiwania wobec pracodawców, poziom kompetencji cywilizacyjnych, problematykę podnoszenia/uzupełniania kwalifikacji zawodowych, dokonano próby empirycznej diagnozy czynników materialnej i pozamaterialnej motywacji, czy poznania opinii, co jest dla osób bezrobotnych szczególnie ważne w pracy.

Głównym celem badań była próba diagnozy zróżnicowania pokoleniowego osób bezrobotnych. Na etapie doboru próby dokonano zróżnicowania wiekowego osób bezrobotnych ze względu na cztery zasadnicze kategorie wiekowe:

- urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”),
- urodzeni w latach 1965-1979 (pokolenie „X”),
- urodzeni w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”),
- urodzeni po 1989 roku (pokolenie „Z”).

Dane empiryczne były następnie agregowane na te cztery kategorie wiekowe. Dzięki temu powstał unikatowy, swoisty portret czterech zróżnicowanych pokoleniowo grup osób bezrobotnych, co pozwoli na podejmowanie zróżnicowanych działań z zakresu aktywizacji zawodowej, dedykowanych różnym wiekowo zróżnicowanym kategoriom osób bezrobotnych. Ponadto wyniki badań zrealizowanych wśród osób bezrobotnych są cenną informacją dla pracodawców, gdyż osoby pozostające bez pracy precyzyjnie podawały, co jest dla nich szczególnie ważne w sytuacji pracy, także w aspekcie budowy systemów motywacyjnych.

Zakres podmiotowy i przestrzenny badań:

Badaniami objęto 430 mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy w momencie realizacji badań posiadali status osoby bezrobotnej. Stanowiło to 22,2% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej.

Zakres czasowy realizacji badań:

sierpień – wrzesień 2017r.

Technika gromadzenia materiału empirycznego:

W badaniach wykorzystano standaryzowany kwestionariusz wywiadu, który składał się z 37 pytań i metryczki. Większość pytań miała charakter zamknięty i półotwarty. Część pytań zadano w formie tabel.

Osoby bezrobotne udzielały odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe podczas wizyty w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej.

Dobór próby:

Dobrana próba badawcza miała charakter reprezentatywny. Próba została dobrana w sposób kwotowy, z uwzględnieniem reprezentatywności osób bezrobotnych z czterech grup wiekowych. Dzięki temu można ekstrapolować wyniki badań na szerszą populację osób bezrobotnych.

2. Cechy społeczno-demograficzne badanych osób bezrobotnych

Analizę cech społeczno-demograficznych osób bezrobotnych, które uczestniczyły w badaniach zrealizowanych przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej przeprowadzono w oparciu o następujące dane: rok urodzenia, płeć, poziom wykształcenia, czas pozostawania bez pracy oraz zdiagnozowany profil pomocy. Ponadto, osoby urodzone po roku 1980 wskazywały, czy nadal mieszkają z rodzicami.

W badaniu łącznie wzięło udział 430 osób – mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy w momencie realizacji badań (sierpień – wrzesień 2017r.) posiadali status osoby bezrobotnej.

Biorąc pod uwagę kryterium wieku, to 23,0% ankietowanych stanowiły osoby urodzone przed 1965 rokiem, 25,6% to osoby urodzone w latach 1965-1979, 30,0% stanowiły osoby bezrobotne urodzone w latach 1980-1989, a 21,4% to osoby najmłodsze, urodzone po 1989 roku (Tabela 1).

Tabela 1

Rok urodzenia uczestniczących w badaniu osób bezrobotnych

Rok urodzenia	N	%
przed 1965 (pokolenie „Baby boomers”)	99	23,0
1965-1979 (pokolenie „X”)	110	25,6
1980-1989 (pokolenie „Y”)	129	30,0
po 1989 (pokolenie „Z”)	92	21,4
suma	430	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Do osób urodzonych w latach 1980-1989 oraz po roku 1989 skierowano pytanie dotyczące tego, czy nadal mieszkają razem z rodzicami. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że 15,5% osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980-1989 mieszka z rodzicami. Odsetek ten w przypadku osób urodzonych po roku 1989 wzrósł do 48,9%.

Kolejną istotną zmienną różnicującą osoby badane jest płeć. Szczegółowy rozkład płci ankietowanych przedstawiono w Tabeli nr 2. Można zaobserwować pewną nadreprezentację kobiet – wynika to z dobranej próby badawczej, która odzwierciedla strukturę osób bezrobotnych w analizowanych przedziałach wiekowych.

Tabela 2
Płeć uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych

Płeć	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
kobieta	52	52,5	78	70,9	93	72,1	61	66,3
mężczyzna	45	45,5	32	29,1	36	27,9	31	33,7
brak wskazań	2	2,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
suma	99	100,0	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z kolei w Tabeli 3 przedstawiono strukturę badanych osób bezrobotnych ze względu na kryterium wykształcenia.

Tabela 3
Poziom wykształcenia uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych

Poziom wykształcenia	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne	4	4,0	3	2,7	11	8,5	8	8,7
podstawowe/ gimnazjalne	22	22,2	30	27,3	26	20,2	26	28,3
zasadnicze zawodowe	43	43,5	40	36,4	30	23,2	14	15,2
średnie ogólne	8	8,1	6	5,5	13	10,1	11	12,0
średnie zawodowe	15	15,2	13	11,8	16	12,4	21	22,7
policealne	3	3,0	11	10,0	9	7,0	2	2,2
wyższe zawodowe	2	2,0	1	0,9	6	4,7	3	3,3
wyższe magisterskie	2	2,0	5	4,5	14	10,8	7	7,6
nie podano	0	0,0	1	0,9	4	3,1	0	0,0
suma	99	100,0	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W następnej Tabeli (nr 4) przedstawiono wskazania respondentów dotyczące faktycznego czasu pozostawania bez pracy.

Tabela 4
Czas pozostawania bez pracy uczestniczących w badaniu osób bezrobotnych

Czas pozostawania bez pracy	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
krócej niż 3 miesiące	12	12,1	20	18,2	33	25,6	31	33,8
od 3 do 6 miesięcy,	23	23,2	16	14,5	22	17,1	20	21,8
od 7 do 12 miesięcy,	10	10,1	11	10,0	20	15,5	7	7,6
od roku do dwóch lat,	13	13,1	17	15,5	28	21,6	14	15,3
od trzech do czterech lat	7	7,1	12	10,9	9	7,0	6	6,5
powyżej czterech lat	33	33,4	33	30,0	17	13,2	13	14,1
nie podano	1	1,0	1	0,9	0	0,0	1	0,9
suma	99	100	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W części metryczkowej kwestionariusza ankiety pytano także o zdiagnozowany profil pomocy u badanych osób bezrobotnych – szczegółowe wskazania przedstawiono w Tabeli 5.

Tabela 5
Profil pomocy uczestniczących w badaniu osób bezrobotnych

Profil pomocy	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
I	2	2,0	4	3,6	14	10,9	4	4,3
II	39	39,4	51	46,5	50	38,7	46	50,0
III	37	37,4	26	23,6	30	23,3	17	18,5
bez profilu	19	19,2	26	23,6	33	25,5	23	25,0
nie podano	2	2,0	3	2,7	2	1,6	2	2,2
suma	99	100,0	110	100	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: część osób bezrobotnych, w związku z niedawną rejestracją w PUP Ruda Śląska jeszcze nie miało zdiagnozowanego profilu pomocy

3. Analiza wyników badań

3.1. System wartości osób bezrobotnych

Jedno z pierwszych pytań skierowanych do osób bezrobotnych związane było z próbą diagnozy wartości, które w ich opiniach są szczególnie cenne w życiu człowieka.

Po analizie zgromadzonego materiału empirycznego można zauważyć, że dla wszystkich respondentów – niezależnie od wieku – najważniejsze wartości to zdrowie oraz dobre relacje z innymi ludźmi. Pewne różnice pomiędzy ankietowanymi osobami bezrobotnymi dotyczą postrzegania znaczenia „interesującej i dającej satysfakcji pracy”. O ile w przypadku pokolenia „Baby boomers” i pokolenia „X” ten czynnik jest na trzecim miejscu, o tyle na tej pozycji w przypadku pokolenia „Y” i pokolenia „Z” znajduje się „zadowolenie z życia rodzinnego”.

Tabela 6

Wartości, które zdaniem badanych osób bezrobotnych są szczególnie cenne w życiu człowieka

Wartości	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
zdrowie	66	66,7	67	60,9	71	55,0	60	65,2
dobre relacje z innymi ludźmi	48	48,4	60	54,5	58	45,0	47	51,1
interesująca i dająca satysfakcję praca	40	40,4	36	32,7	41	31,8	27	29,3
zadowolenie z życia rodzinnego	31	31,3	32	29,1	53	41,1	36	39,1
dobrobyt materialny	22	22,2	9	8,2	23	17,8	15	16,3
posiadanie pracy i jej bezpieczeństwo	17	17,2	24	21,8	37	28,7	16	17,4
miła atmosfera w pracy	12	12,1	14	12,7	16	12,4	10	9,0
postępowanie zgodne z Dekalogiem,	4	4,0	7	6,4	0	0,0	1	0,9
możliwość rozwoju zawodowego	3	3,0	6	5,5	13	10,1	13	14,1

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

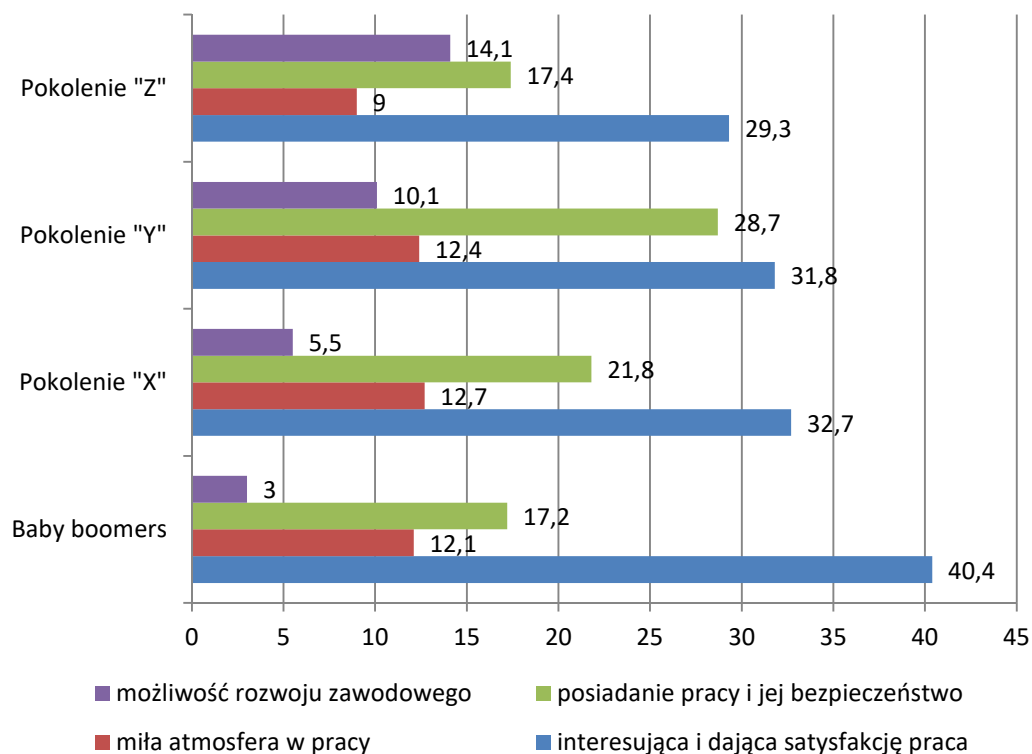
Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Na Wykresie 1 przedstawiono rozkład wskazań respondentów bezpośrednio odnoszących się do problematyki pracy. Mianowicie – jakie znaczenie dla nich przedstawia interesująca i

dająca satysfakcję pracę, posiadanie pracy i jej bezpieczeństwo, miła atmosfera w pracy oraz możliwość rozwoju zawodowego?

Wykres 1

Znaczenie wartości związanych z pracą dla badanych osób bezrobotnych (w%)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Przedstawiciele każdej z czterech kategorii wiekowych najwyżej oceniali znaczenie interesującej i dającej satysfakcji pracy, z tym, że zdecydowanie najważniejszą rolę ten czynnik odgrywał u osób zaliczanych do „Baby boomers”. Inny z ocenianych czynników „posiadanie pracy i jej bezpieczeństwo” najwyżej został oceniony przez przedstawicieli pokolenia „Y”. Natomiast na „możliwość rozwoju zawodowego” najczęściej wskazywali przedstawiciele pokolenia „Z”. Z kolei taki czynnik, jak „miła atmosfera w pracy” praktycznie miał podobne znaczenie u przedstawicieli tych czterech pokoleń respondentów.

3.2. Opinie osób bezrobotnych o swoich atutach na rynku pracy

Uczestniczące w badaniach osoby bezrobotne proszone były także o wskazanie swoich głównych atutów, które sami definiują w kategoriach zalet na rynku pracy.

Najstarsze osoby bezrobotne – zaliczane do pokolenia „Baby boomers”, dokonując tej swoistej autoreflakcji, najczęściej wymieniali następujące swoje mocne strony:

- doświadczenie zawodowe,
- pracowitość,
- punktualność,
- terminowość,
- rzetelność/dokładność,
- komunikatywność,

- dyspozycyjność,
- kwalifikacje zawodowe.

Osoby bezrobotne z pokolenia „X” jako kluczowe atuty podawali:

- punktualność,
- komunikatywność,
- pracowitość,
- doświadczenie zawodowe,
- sumienność,
- uczciwość,
- chęć do pracy,
- dokładność.

Pozostający bez pracy przedstawiciele pokolenia „Y” do kluczowych swoich zalet zaliczali:

- doświadczenie zawodowe,
- punktualność,
- chęć rozwoju,
- pracowitość,
- dokładność,
- dyspozycyjność,
- odpowiedzialność.

Natomiast najmłodszy respondenci – przedstawiciele pokolenia „Z” przede wszystkim mówili o następujących swoich zaletach na rynku pracy:

- komunikatywność,
- zorientowanie na osiągnięcie celu, determinacja,
- umiejętność szybkiej reakcji na następujące zmiany.

Jednym z istotnych atutów pracowników na współczesnym rynku pracy jest umiejętność realizacji kilku zadań w krótkim okresie czasu.

Większość badanych stwierdziło, że potrafi realizować wiele zadań jednocześnie – z tym jednak, że młodsza część respondentów częściej skłaniała się do takiego stwierdzenia (Tabela 7).

Tabela 7

Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na to, czy potrafią realizować wiele zadań jednocześnie

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	61	61,6	64	58,2	106	82,2	74	80,4
nie	35	35,4	36	32,7	19	14,7	17	18,5
brak wskazań	3	3,0	10	9,1	4	3,1	1	1,1
suma	99	100,0	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.3. Kompetencje cywilizacyjne osób bezrobotnych

Jednym z elementów badania była diagnoza poziomu kompetencji cywilizacyjnych u osób bezrobotnych (m.in. znajomość co najmniej jednego języka obcego – najlepiej angielskiego, posiadanie prawa jazdy kat. „B” i umiejętność poruszania się samochodem w ruchu miejskim, umiejętność obsługi komputera i korzystanie z Internetu).

Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych wskazała, że nie potrafi w sposób komunikatywny posługiwać się językiem obcym. Z tym, że zaobserwowano korelację - im młodszy wiek bezrobotnych, tym częściej wskazywali na umiejętność komunikatywnego posługiwania się językiem obcym.

W przypadku osób z pokolenia „Baby boomers” 84,8% respondentów wskazało, że nie zna języka obcego, u przedstawicieli pokolenia „X” odsetek tych osób kształtował się na podobnym poziomie 82,7%, u przedstawicieli pokolenia „Y” zmniejszył się do 62,8%, natomiast u przedstawicieli pokolenia „Z” osiągnął poziom 60,9%.

Osoby bezrobotne z pokolenia „Baby boomers” podawali, że znają następujące języki obce:

- rosyjski (6),
- angielski (1),
- niemiecki (1).

Przedstawiciele pokolenia „X” wskazywali na znajomość następujących języków obcych:

- niemiecki (5),
- angielski (3),
- romski (2),
- rosyjski (2),
- czeski (1).

Osoby bezrobotne z pokolenia „Y” podawali, że komunikatywnie potrafią posługiwać się następującymi językami obcymi:

- angielski (25),
- niemiecki (5),
- serbski (1),
- czeski (1),
- słowacki (1),
- francuski (1),
- włoski (1).

Osoby bezrobotne z pokolenia „Z” mówiły, że w sposób komunikatywny potrafią posługiwać się następującymi językami obcymi:

- angielski (24),
- niemiecki (2),
- holenderski (1).

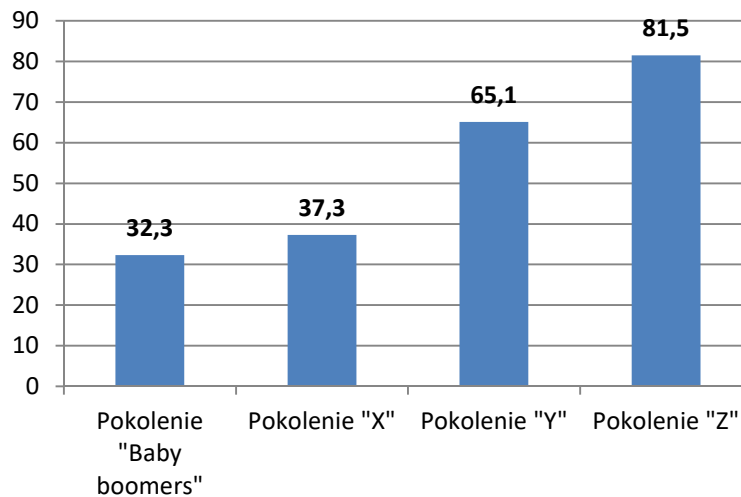
W następnej kolejności zapytano osoby bezrobotne, czy potrafią obsługiwać komputer (np. programy użytkowe Word, Excel). Uzyskane odpowiedzi od osób bezrobotnych, biorąc pod uwagę ich zróżnicowanie wiekowe przedstawiono na Wykresie 2.

Badania wykazały bardzo silną korelację – im wyższy wiek bezrobotnych, tym mniejszy odsetek z nich potrafi obsługiwać komputer. W przypadku osób bezrobotnych urodzonych

po roku 1989 (pokolenie „Z”) odsetek osób, które deklarują znajomość obsługi komputera kształtował się na poziomie 81,5%, natomiast u przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) zmniejszył się do poziomu 32,3%.

Wykres 2

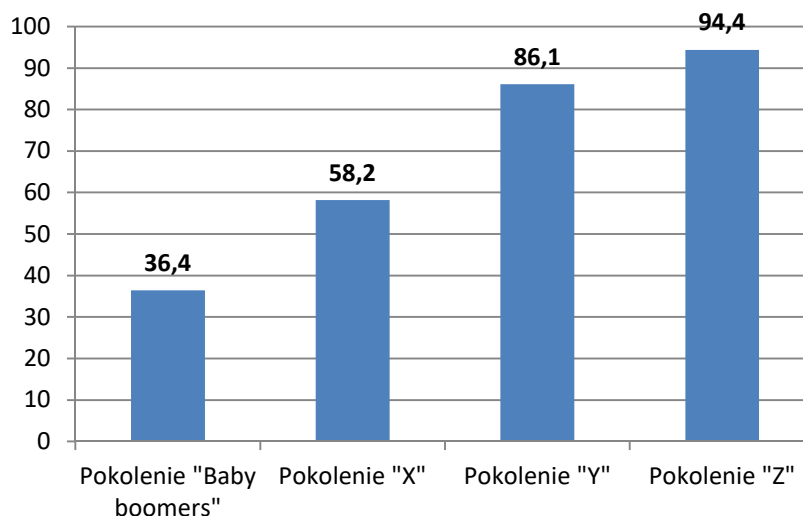
Udział badanych osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych, którzy deklarują umiejętność obsługi komputera – np. programy użytkowe Word, Excel (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Bardzo podobna zależność wystąpiła u badanych osób bezrobotnych w kontekście korzystania przez nich z Internetu. Otóż najstarsi respondenci - przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” najrzadziej wskazywali (36,4%), że korzystają z wirtualnej przestrzeni. Udział posługujących się Internetem u młodszych osób bezrobotnych systematycznie się zwiększa, by u osób z pokolenia „Z” osiągnąć poziom 94,4%.

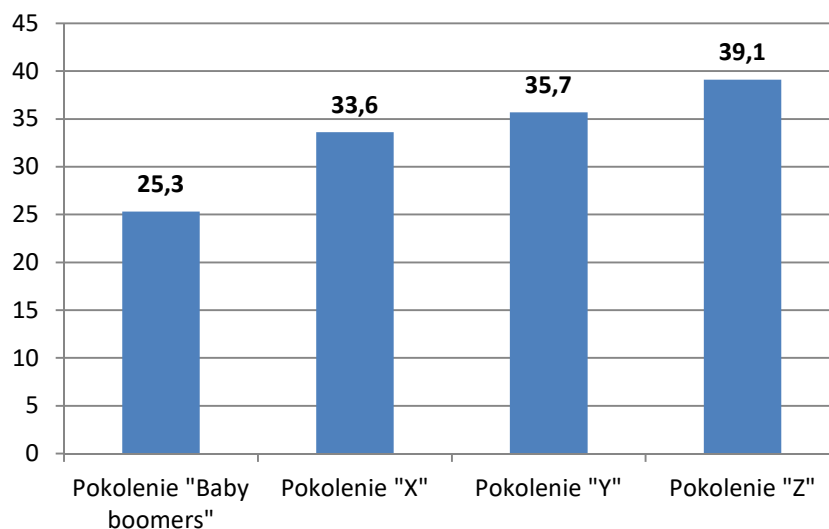
Wykres 3
Podział badanych ze względu na to czy korzystają z Internetu (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na kolejnym Wykresie – nr 4 przedstawiono podział badanych ze względu na posiadanie prawa jazdy kat. B oraz deklarowaną czynną umiejętność prowadzenia samochodu.

Wykres 4
Udział badanych osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych, którzy posiadają prawo jazdy kat. B oraz deklarują czynną umiejętność prowadzenia samochodu (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.4. Mobilność przestrzenna osób bezrobotnych

Podczas realizacji badań ankietowych wśród osób bezrobotnych pytano ich także o zagadnienia dotyczące mobilności przestrzennej. Na podstawie analizy zgromadzonego materiału badawczego można stwierdzić, że zdecydowana większość ankietowanych osób bezrobotnych deklaruje możliwość codziennego, wahadłowego dojeżdżania do pracy. Jednakże czas, jaki osoby te mogą przeznaczyć na dojazd z miejsca zamieszkania do pracy – zgodnie ze wskazaniami – nie powinien przekroczyć 20 minut (Tabela 8).

Tabela 8

Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na czas, jaki mogą przeznaczyć na codzienny dojazd do pracy

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
do 20 minut	21	40,5	33	41,3	36	40,0	27	41,6
21-40 minut	15	28,8	33	41,3	32	35,6	22	33,8
41-60 minut	6	11,5	10	12,4	17	18,9	6	9,2
powyżej 60 minut	5	9,6	0	0,0	2	2,2	2	3,1
brak możliwości codziennego dojazdu do pracy	4	7,7	0	0,0	2	2,2	3	4,6
trudno powiedzieć	1	1,9	4	5,0	1	1,1	5	7,7
suma	52	100,0	80	100,0	90	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy. Respondenci, którzy wskazywali, że nie są zainteresowani świadczeniem pracy, jeżeli byłoby to związane z codziennymi dojazdami jako powody takiego stanu rzeczy wskazywali na brak samochodu oraz na opiekę nad dziećmi

Kolejne pytanie skierowane do respondentów dotyczyło poznania opinii o ewentualnej możliwości przeprowadzki do innego miasta w kraju celem podjęcia pracy (Tabela 9). Przeprowadzona analiza wykazała, że nie ma istotnych różnic pomiędzy różnymi kategoriami wiekowymi osób bezrobotnych dotyczących ewentualnej przeprowadzki do innego miasta w kraju w celu podjęcia pracy. Jednocześnie najczęściej jednoznaczne odpowiedzi dotyczące braku zainteresowania przeprowadzką do innego miasta w kraju w celu świadczenia pracy zgłaszały osoby z najstarszego pokolenia „Baby boomers”.

Tabela 9

Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na deklarowaną możliwość przeprowadzki do innego miasta w kraju, aby podjąć pracę

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	10	19,2	13	16,3	15	16,7	12	18,5
nie	36	69,3	48	60,0	62	68,9	41	63,0
trudno powiedzieć	6	11,5	19	23,7	13	14,4	12	18,5
suma	52	100,0	80	100,0	90	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Analizowano także gotowość osób bezrobotnych z różnych kategorii wiekowych do świadczenia pracy poza granicami kraju.

Okazało się, że niezależnie od kryterium wieku, zdecydowana większość osób bezrobotnych nie jest zainteresowana wyjazdem do pracy poza granice kraju.

Spośród badanych przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” jedynie 6 respondentów (6,1%) stwierdziło, że mogliby podjąć pracę poza granicami Polski (głównie w Niemczech i Holandii). Wśród przedstawicieli pokolenia „X” znalazło się 9 respondentów (8,2%), którzy mogliby rozpocząć pracę poza granicami kraju. W ich przypadku zdecydowany prym wiodły Niemcy, Wielka Brytania i Holandia. Podobny odsetek ankietowanych (8,5%) z pokolenia „Y” deklarował możliwość podjęcia pracy, gdyby wiązałoby to się z koniecznością wyjazdu do innego kraju (wymieniając głównie Niemcy, Holandię i Wielką Brytanię). Natomiast spośród najmłodszych respondentów – przedstawicieli pokolenia „Z” - jedynie 3,3% rozważa możliwość podjęcia pracy poza granicami kraju, wskazując na dwa kraje – Niemcy i Wielką Brytanię.

3.5. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy

Osoby bezrobotne wskazywały także na główne powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej. Dla trzech kategorii wiekowych respondentów: „Baby boomers”, pokolenia „X” i pokolenia „Y” najczęściej podawanym powodem rejestracji było uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego. Najmłodsza grupa respondentów (pokolenie „Z”) w pierwszej kolejności wymieniała pomoc Urzędu w znalezieniu pracy, następnie osoby te wskazywały na ubezpieczenie zdrowotne. Te dwa motywy zdecydowanie miały charakter decydujący przy wskazywaniu kluczowych powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej.

Tabela 10
Najistotniejsze powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP Ruda Śląska

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ubezpieczenie zdrowotne	62	62,6	86	78,2	89	69,0	55	59,8
pomoc Urzędu w znalezieniu pracy	51	51,5	64	58,2	73	56,6	57	62,0
prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych	16	16,2	11	10,0	16	12,4	8	8,7
korzystanie z usług doradców zawodowych	16	16,2	19	17,3	14	10,9	14	15,2
korzystanie ze świadczeń z pomocy społecznej	15	15,2	22	20,0	17	13,2	6	6,5
chęć uczestnictwa w szkoleniu	10	10,1	19	17,3	16	12,4	16	17,4
pomoc Urzędu w znalezieniu stażu/pracy subsydiowanej	5	5,0	12	10,9	8	6,2	16	17,4
uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	1	1,0	4	3,6	7	5,4	3	3,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Osoby bezrobotne wskazywały także na czynniki, które w ich opiniach w determinujący sposób wpływają na pozostawanie bez pracy. Odpowiedzi badanych – w podziale na cztery kategorie wiekowe – przedstawiono w Tabeli 11.

Tabela 11

Czynniki, które w opiniach osób bezrobotnych w zasadniczy sposób wpływają na pozostawanie bez pracy

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
zbyt zaawansowany wiek	60	60,6	27	24,5	4	3,1	0	0,0
zły stan zdrowia	40	40,1	39	35,5	8	6,2	4	4,3
brak odpowiedniego wykształcenia	20	20,1	31	28,2	26	20,1	19	20,7
zbyt długa przerwa w pracy	15	15,1	20	18,2	8	6,2	6	6,5
brak odpowiednich ofert pracy	14	14,1	46	41,8	55	42,6	36	39,1
brak doświadczenia zawodowego	8	8,1	17	15,5	17	13,2	28	30,4
brak dyspozycyjności	5	5,1	3	2,7	12	9,3	5	5,4
opieka nad dziećmi	2	2,0	15	13,6	53	41,1	29	31,5

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

W tym przypadku ukazano istotne różnice pomiędzy wskazaniami poszczególnych kategorii wiekowych respondentów. Najstarsze osoby bezrobotne z kategorii wiekowej „Baby boomers” mówiły przede wszystkim o zbyt zaawansowanym wieku (60,6%), złym stanie zdrowia (40,1%) i o braku odpowiedniego wykształcenia (20,1%). Zły stan zdrowia jako jeden z istotniejszych czynników pozostawania bez pracy (drugi w rankingu, 35,5% wskazań) podawany był także przez osoby z kategorii wiekowej 1965-1979 (pokolenie „X”), ale na pierwszym miejscu znalazł się u nich brak odpowiednich ofert pracy (41,8%), a na miejscu trzecim – brak odpowiedniego wykształcenia (28,2%). Przedstawiciele pokolenia „Y” przede wszystkim wskazywali na brak odpowiednich ofert pracy (42,6%), opiekę nad dziećmi (41,1%) i brak odpowiedniego wykształcenia (20,1%). Z kolei w opiniach przedstawicieli pokolenia „Z” najistotniejsze czynniki determinujące fakt pozostawania bez pracy to: brak odpowiednich ofert pracy (39,1%), opieka nad dziećmi (31,5%) oraz brak doświadczenia zawodowego (30,4%).

3.6. Powody rezygnacji z pracy

Jak wykazała przeprowadzona analiza empiryczna, część osób ankietowanych w swojej biografii zawodowej miało epizod związany z rezygnacją z możliwości świadczenia pracy. Szczegółowe wskazania badanych przedstawiono w Tabeli 12.

Tabela 12
Powody rezygnacji z pracy wskazywane przez osoby bezrobotne

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
oferowano za małe zarobki	17	17,2	29	26,4	36	27,9	27	29,3
praca była za ciężka	15	15,2	19	17,3	10	7,8	14	15,2
dojazd do pracy był za długi/ kosztowny	11	11,1	26	23,6	24	18,6	34	37,0
nieodpowiednie godziny pracy (praca w weekendy, zmiany)	7	7,1	18	16,4	24	18,6	17	18,5
zła opinia o pracodawcy	7	7,1	7	6,4	18	14	9	9,8
praca bez perspektyw rozwoju	6	6,1	6	5,5	12	9,3	10	6,5
praca doraźna, bez perspektyw stabilizacji	5	5,1	3	2,7	16	12,4	6	6,5
czas pracy był za długi	4	4,0	13	11,8	15	11,6	11	12,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: w powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wskazali, że kiedykolwiek sami zrezygnowali z pracy

Badania nad tym obszarem problemowym wykazały pewne istotne różnice pomiędzy wskazaniami poszczególnych kategorii wiekowych respondentów.

Otóż badani urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) jako kluczowe powody rezygnacji z pracy podawali: niski poziom zarobków (17,2%), zbyt ciężka praca (15,2%) i zbyt długi/zbyt kosztowny dojazd do pracy (11,1%). Respondenci urodzeni w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) wskazywali na te same czynniki, jednakże w nieco innej konfiguracji. Najważniejszym czynnikiem determinującym rezygnację z pracy okazały się zbyt niskie zarobki (26,4%), na drugim miejscu umieszczono zbyt długi/zbyt kosztowny dojazd do pracy (23,6%), a na trzeciej pozycji – zbyt ciężka praca (17,3%).

Przedstawiciele Pokolenia „Y” podobnie, jak respondenci należący do „Baby boomers” i Pokolenia „X” jako zasadniczy powód rezygnacji z pracy podawali zbyt niskie zarobki (27,9%), a także – zbyt długi/kosztowny dojazd do pracy (18,6%) oraz nieodpowiednie godziny pracy/praca w weekendy/praca na zmiany (18,6%). Natomiast najmłodsza część badanych osób bezrobotnych – pokolenie „Z” najczęściej z przedstawiciele czterech grup respondentów

podawali, że zdarzyło się im zrezygnować z pracy. Jako kluczowe powody rezygnacji z pracy podawano: zbyt długi/zbyt kosztowny dojazd do pracy (37,0%), zbyt niskie zarobki (29,3%) oraz nieodpowiednie godziny pracy/praca w weekendy/praca na zmiany (18,5%).

3.7. Sposoby poszukiwania pracy

Jednym z istotniejszych zagadnień realizowanego badania była próba diagnozy, jaki rodzaj pracy byłby najbardziej odpowiedni dla osób, które są zarejestrowane w PUP Ruda Śląska. W tym celu w pierwszej kolejności zadano pytanie dotyczące tego, czy osoby bezrobotne w ogóle poszukują pracy, co zresztą jest ich ustawowym obowiązkiem – odpowiedzi badanych przedstawiono w Tabeli nr 13.

Tabela 13

Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na to, czy poszukują pracy

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	52	52,6	80	72,8	90	69,7	65	70,7
nie	43	43,4	26	23,6	38	29,5	27	29,3
brak wskazań	4	4,0	4	3,6	1	0,8	0	0,0
suma	99	100,0	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Spośród czterech kategorii wiekowych respondentów największy odsetek deklarujących, że poszukuje pracy to osoby urodzone w latach 1965-1979, a więc zaliczane do pokolenia „X”. Najrzadziej z kolei poszukiwanie pracy było deklarowane przez najstarszych respondentów – urodzonych przed 1965 rokiem, zatem zaliczanych do kategorii „Baby boomers”.

Do tych respondentów, którzy wskazali, że nie poszukują pracy skierowano pytanie o podanie powodów tego stanu rzeczy. Odpowiedzi osób bezrobotnych zaliczanych do różnych kategorii wiekowych okazały się w istotny sposób zróżnicowane. Starsi respondenci – urodzeni przed 1965 rokiem - w głównej mierze wskazywali na zły stan zdrowia (N=18) i zbyt zaawansowany wiek (N=17), jako na czynniki determinujące brak aktywności w zakresie poszukiwania pracy. Osoby w przedziale wiekowym 1965 – 1979 mówiły o złym stanie zdrowia (N=10) i opiece nad dziećmi (N=8). Natomiast u młodszej części respondentów, urodzonych w latach 1980-1989 oraz po roku 1989 zdecydowanie dominowała opieka nad dziećmi, jako czynnik w zasadniczy sposób wpływający na brak aktywności przy poszukiwaniu pracy. Odpowiedź ta została wskazana odpowiednio przez 22 (pokolenie „Y”) i 17 respondentów (pokolenie „Z”).

Zrealizowane badania pozwoliły na diagnozę poziomu aktywności osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy (Tabela 14). Zgodnie ze złożonymi deklaracjami, najwyższy poziom aktywności przy poszukiwaniu pracy wskazywały osoby urodzone w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”). Otóż 72,3% respondentów z tej kategorii wiekowej twierdzi, że pracy poszukuje codziennie lub kilka razy w tygodniu. Taką samą częstotliwość poszukiwania pracy

(codziennie lub kilka razy w tygodniu) deklaruje 67,7% osób zaliczanych do pokolenia „Z”. W przypadku „Baby boomers” i pokolenia „X” odsetek osób poszukujących pracy codziennie lub kilka razy w tygodniu kształtuje się na poziomie odpowiednio 59,6% i 57,5%.

Tabela 14
Częstotliwość poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
codziennie	9	17,3	10	12,5	24	26,7	26	40,0
kilka razy w tygodniu	22	42,3	36	45,0	41	45,6	18	27,7
raz w tygodniu	11	21,2	18	22,5	11	12,2	7	10,8
raz na dwa tygodnie	4	7,7	8	10,0	4	4,4	6	9,2
mniej więcej raz w miesiącu	5	9,6	7	8,8	4	4,4	6	9,2
rzadziej niż raz w miesiącu	1	1,9	1	1,3	6	6,7	2	3,1

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: w powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Respondenci podczas badań wskazywali nie tylko na częstotliwość, ale także na sposoby poszukiwania pracy. Szczegółowy rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiono w Tabel 15.

Tabela 15
Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
poprzez Internet	22	42,3	45	56,3	70	77,8	57	87,7
przez ogłoszenia prasowe	20	38,5	28	35,0	25	27,8	17	26,2
sprawdzając oferty w Powiatowym Urzędzie Pracy	17	32,7	27	33,8	37	41,1	20	30,8
szukając informacji u znajomych	17	32,7	31	38,8	29	32,2	18	27,7
odwiedzając osobiście potencjalnych pracodawców	16	30,8	24	30,0	19	21,1	13	20,0

wysyłając swoje życiorysy do potencjalnych pracodawców	15	28,8	21	26,3	27	30,0	25	38,5
sprawdzając oferty w prywatnych agencjach zatrudnienia	2	3,8	5	6,3	4	4,4	0	0,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: w powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

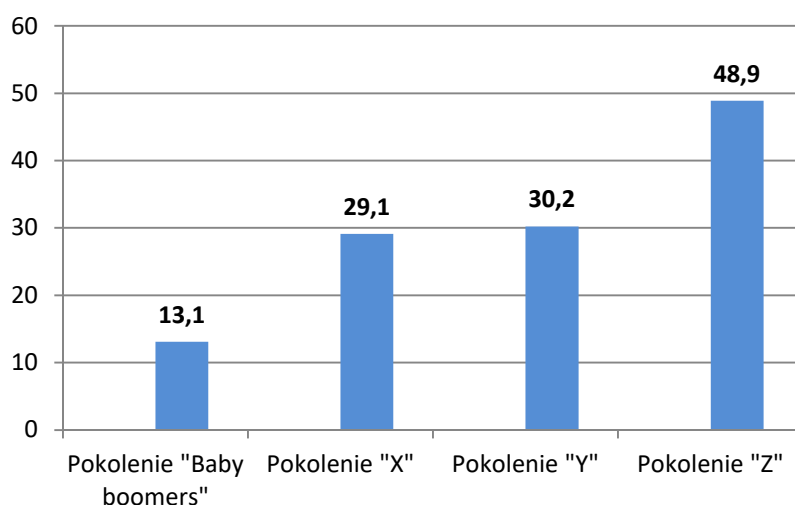
O ile przedstawiciele tych czterech pokoleń na pierwszym miejscu wskazywali na Internet, jako na źródło z którego korzystają przede wszystkim w kontekście poszukiwania informacji o wolnych miejscach pracy, o tyle pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi występują znaczne różnice co do udziału osób korzystających z Internetu w kontekście poszukiwania pracy. W przypadku poszukujących pracy z kategorii „Baby boomers” odsetek korzystających z Internetu kształtuje się na poziomie 42,3%, następnie udział ten zwiększa się do 56,3% u osób z pokolenia „X” i zdecydowanie wzrasta do poziomu 77,8% u pokolenia „Y”, by w końcu u „Z”-etów osiągnąć poziom 87,7%. Badani – podając sposoby poszukiwania pracy - również często wskazywali na przeglądanie ogłoszeń prasowych oraz na sprawdzanie ofert w Powiatowym Urzędzie Pracy. Zdecydowanie najrzadziej ankietowane osoby bezrobotne (w każdej grupie wiekowej) mówiły o poszukiwaniu pracy za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia.

3.8. Plany osób bezrobotnych dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Istotnym zagadnieniem poruszonym podczas realizowanych badań była próba diagnozy, na ile osoby bezrobotne są zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Na kolejnym Wykresie (nr 5) przedstawiono udział respondentów z każdej kategorii wiekowej, którzy zadeklarowali chęć podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku.

Wykres 5

Udział osób bezrobotnych z poszczególnych kategorii wiekowych, którzy deklarowali chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku (w%)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Respondenci jednocześnie wskazywali, w jaki sposób planują podnieść swoje kwalifikacje zawodowe w najbliższym roku.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że jedynie 13,1% osób bezrobotnych z kategorii wiekowej „Baby boomers” w najbliższym roku zamierza podnieść swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uczestnictwo w szkoleniach.

Osoby te podawały następującą tematykę szkoleń:

- techniki sprzedaży,
- prawo jazdy kat. B,
- prawo jazdy kat. D,
- podstawy obsługi komputera,
- Excel,
- kursy językowe (niemiecki, angielski),
- pracownik budowlany,
- obsługa kasy fiskalnej.

Niespełna 30% osób bezrobotnych z pokolenia „X” (29,1%) zamierza w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje za pośrednictwem szkoleń.

Wskazywano następującą tematykę:

- podstawy obsługi komputera,
- podstawy księgowości,
- sprzątaczką biurową,
- kursy językowe (niemiecki, angielski),
- prawo pracy,
- obsługa wózka widłowego,
- operator koparko-ładowarki,
- kasa fiskalna,

- kurs fryzjerski,
- kosmetyczka,
- spawacz,
- prawo jazdy kat. B,
- kurs gastronomiczny,
- florystyka.

Badania ankietowe wykazały, że 30,2% osób bezrobotnych z pokolenia „Y” zamierza podnieść swoje kwalifikacje za pośrednictwem następujących szkoleń:

- kursy językowe (niemiecki, angielski),
- realizacja dźwięku,
- ubezpieczenia,
- kadry/płace,
- spawacz,
- kierowca taksówki,
- obsługa wózków widłowych,
- prawo jazdy kat. „B”,
- ochrona osób i mienia,
- kosmetyczka,
- animacja 3D,
- zarządzanie czasem,
- lider zespołu,
- prawo jazdy kat. C + E,
- podstawy obsługi komputera.

W przypadku osób bezrobotnych z najmłodszej kategorii wiekowej – pokolenia „Z” to okazało się, że niemal połowa ankietowanych (48,9%) z tej kategorii wiekowej chce podnieść kwalifikacje zawodowe za pośrednictwem szkoleń w najbliższym roku.

Wskazywano na następujące szkolenia:

- spawacz,
- elektryk,
- kasa fiskalna,
- stylizacja paznokci,
- kosmetyczka,
- kasjer,
- wizaż,
- kursy językowe (niemiecki, angielski),
- grafika komputerowa,
- kucharz,
- trener personalny,
- dietetyk.

Z kolei do osób, które stwierdziły, że nie zamierzają podnieść swoich kwalifikacji zawodowych skierowano pytanie z prośbą o wskazanie powodów tego stanu rzeczy.

Okazało się, że osoby zaliczane do kategorii „Baby boomers” wskazywały na następujące powody braku zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych:

- brak środków finansowych (N=15),

- brak informacji o tym, jakie kwalifikacje są potrzebne na rynku (N=9),
- przekonanie, że podniesienie kwalifikacji zawodowych nie pomoże w znalezieniu pracy (N=8),
- brak czasu (N=5),
- przekonanie, że własne kwalifikacje są wystarczająco wysokie (N=5).

Osoby bezrobotne z pokolenia „X”, którzy nie chcą podnieść swoich kwalifikacji zawodowych argumentowali to w następujący sposób:

- brak środków finansowych (N=13),
- brak czasu (N=10),
- przekonanie, że podniesienie kwalifikacji zawodowych nie pomoże w znalezieniu pracy (N=5),
- brak informacji o tym, jakie kwalifikacje są potrzebne na rynku (N=3).

Z kolei osoby bezrobotne z pokolenia „Y” argumentując brak chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych mówili przede wszystkim o następujących czynnikach:

- brak czasu (N=24),
- brak środków finansowych (N=24),
- przekonanie, że podniesienie kwalifikacji zawodowych nie pomoże w znalezieniu pracy (N=5),
- brak interesujących szkoleń (N=6),
- przekonanie, że własne kwalifikacje są wystarczająco wysokie (N=4).

Natomiast osoby z pokolenia „Z”, którzy nie chcą podnieść swoich kwalifikacji zawodowych argumentowali to podając następujące powody:

- brak czasu (N=8),
- brak środków finansowych (N=5),
- przekonanie, że własne kwalifikacje są wystarczająco wysokie (N=4),
- brak chęci (N=3).

3.9. Możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej

Osoby bezrobotne, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej wskazywały także, czy rozważają możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej.

Wskazania respondentów również zostały zagregowane ze względu na kryterium wieku.

Najstarsza część respondentów – urodzeni przed 1965 rokiem najrzadziej (gdyż jedynie 3% ankietowanych z tej grupy wiekowej) wskazywała na to, że rozważają możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej. Osoby te mówiły o następujących branżach:

- naprawa pojazdów samochodowych (1),
- handel (1),
- spawanie tworzyw sztucznych (1).

Pozostałe grupy wiekowe badanych częściej wskazywały na chęć prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku osób urodzonych w latach 1965-1979 odsetek potencjalnie zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej kształtował się na poziomie

13,6%, u osób urodzonych w latach 1980-1989 udział ten wzrósł do 17,6%, natomiast u najmłodszych osób bezrobotnych - urodzonych po roku 1989 odsetek zainteresowanych własną działalnością gospodarczą wyniósł 20,7%.

Osoby bezrobotne urodzone w latach 1965-1979 wskazywały na następujące branże, w których mogłyby prowadzić działalność gospodarczą:

- handel (5),
- usługi budowlane (3),
- naprawa pojazdów samochodowych (2),
- gastronomia (1),
- usługi elektryczne (1),
- transport (1),
- fryzjerstwo (1).

Osoby bezrobotne urodzone w latach 1980-1989 wskazywały na następujące branże:

- handel (7),
- usługi budowlane (2),
- usługi fotograficzne (1),
- usługi prawnicze (1),
- E-commerce (1),
- edukacja artystyczna (1),
- ubezpieczenia (1),
- florystyka (1),
- usługi fryzjerskie (1),
- usługi kosmetyczne (1),
- coaching (1),
- telekomunikacja (1),
- usługi sprzątania (1),
- taxi (1).

Natomiast najmłodsza część osób bezrobotnych, urodzeni po roku 1989 najczęściej wskazywała następujące branże, w których mogłyby podjąć działalność gospodarczą:

- usługi kosmetyczne (9),
- handel (5),
- usługi rachunkowe (1),
- usługi elektryczne (1),
- gastronomia (1).

Do wszystkich osób bezrobotnych, które wskazały, że nie są zainteresowani prowadzeniem działalności gospodarczej skierowano pytanie z prośbą o podanie głównych powodów przesądzających o tym, że nie są zainteresowani rozpoczęciem działalności gospodarczej. Najstarsi respondenci mówili (urodzeni przed 1965r.) mówili o braku środków finansowych, złym stanie zdrowia i o braku odpowiedniej wiedzy. Osoby urodzone w latach 1965-1979 wskazywały na brak finansów, zbyt duże ryzyko oraz brak wiedzy i pomysłów. Osoby bezrobotne urodzone w latach 1980-1989 z kolei mówili o braku środków finansowych,

nadmiernym ryzyku, a także wskazywali na fakt wcześniejszego prowadzenia działalności gospodarczej. Najmłodszy respondenci (urodzeni po 1989r.) akcentowali przede wszystkim nadmierne ryzyko, dużą odpowiedzialność i to, że wcześniej prowadzili już działalność i nie są zainteresowani ponownym otwieraniem własnej działalności.

3.10. Oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców

Do uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych skierowano szereg pytań dotyczących ich oczekiwań wobec pracodawców. Pozostający bez pracy respondenci (niezależnie od kryterium wieku) bardzo wyraźnie podkreślali swoje oczekiwania odnośnie potrzeby uzyskania stabilności na rynku pracy. Analiza zgromadzonego materiału badawczego jednoznacznie wykazała, że większość z nich chciałaby pracować w ramach stabilnej umowy – najlepiej zawartej na czas nieokreślony (Tabela 16).

Tabela 16
Oczekiwania badanych osób bezrobotnych odnośnie formy prawnej dotyczącej świadczenia pracy

wskazania	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
czasowy kontrakt	2	3,8	1	1,3	4	4,4	2	3,1
stabilna umowa – najlepiej na czas nieokreślony	38	73,1	62	77,5	69	76,7	50	76,9
nie ma to dla mnie znaczenia	12	23,1	17	21,2	17	18,9	13	20,0
suma	52	100,0	80	100,0	90	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: w powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy

Kolejne pytanie skierowane do osób, które zadeklarowały poszukiwanie pracy dotyczyło identyfikacji czynników, na które w szczególności zwracają uwagę podczas poszukiwania pracy. Wskazania poszczególnych grup wiekowych osób bezrobotnych przedstawiono na kolejnych czterech Wykresach (nr 6-9).

Wykres 6

Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „Baby boomers” przy poszukiwaniu pracy (w %)

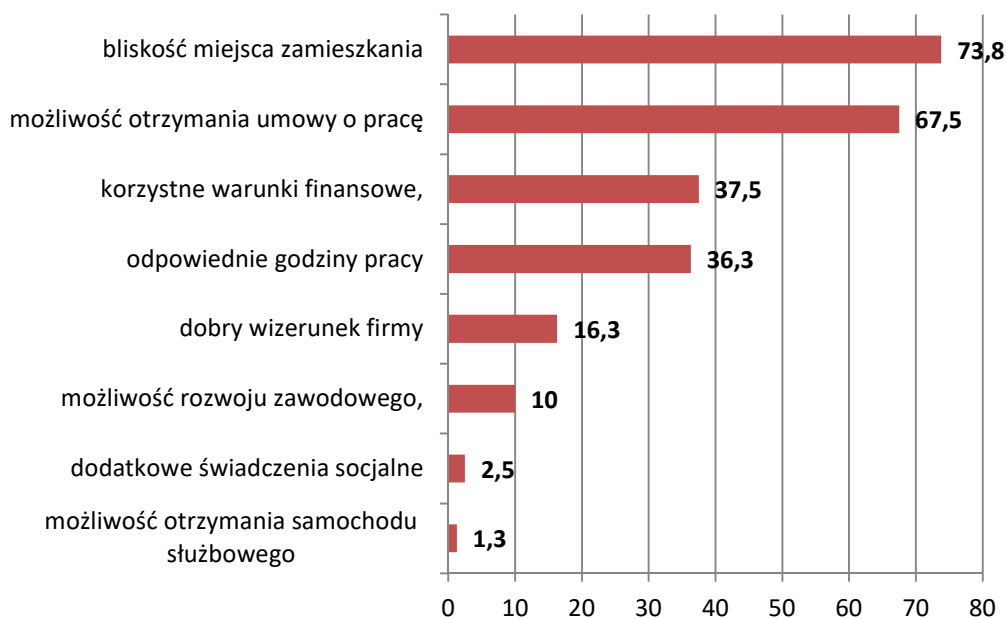


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy. Procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Wykres 7

Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „X” przy poszukiwaniu pracy (w %)

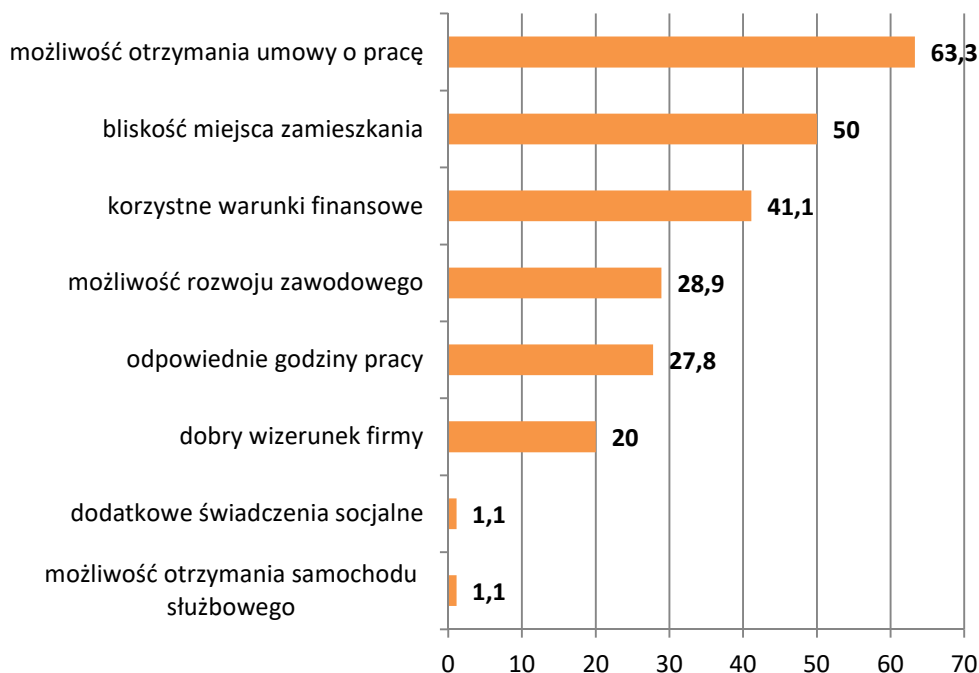


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy. Procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Wykres 8

Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „Y” przy poszukiwaniu pracy (w %)

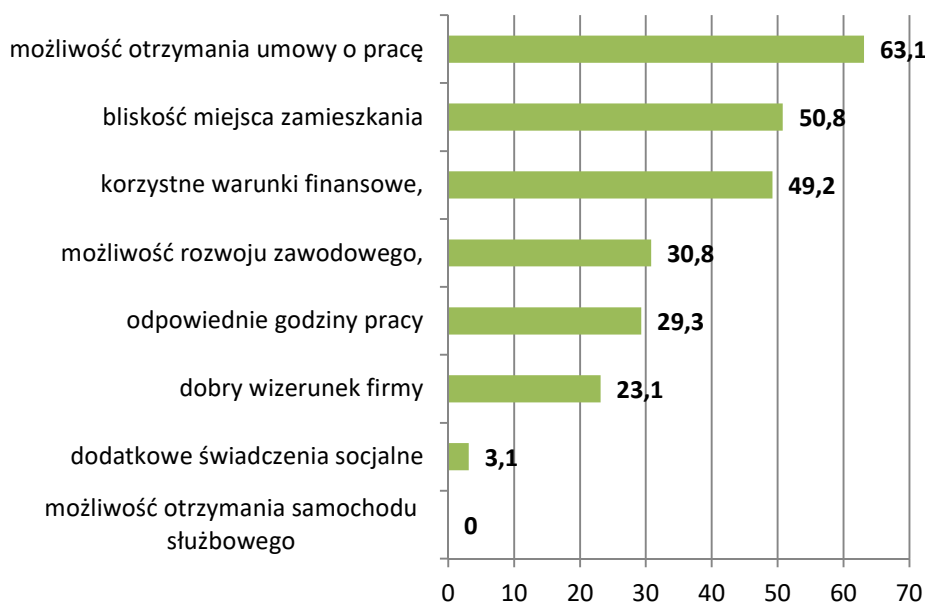


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy. Procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Wykres 9

Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „Z” przy poszukiwaniu pracy (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

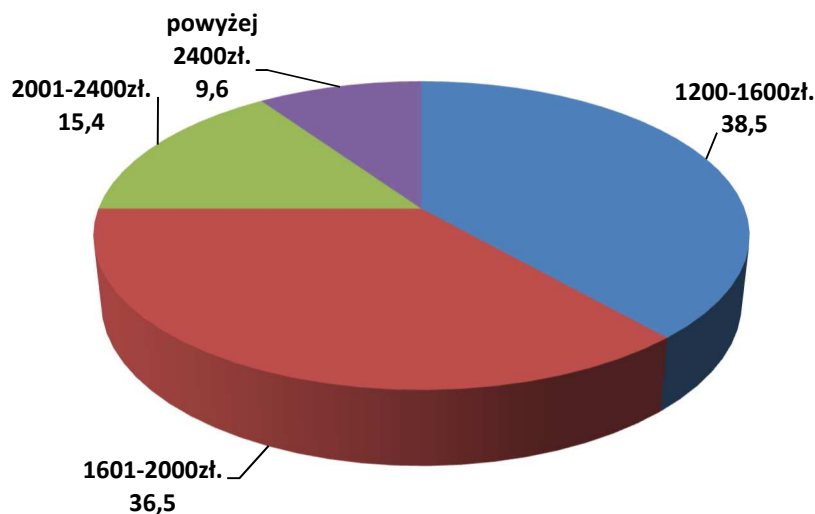
Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy. Procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Analizując odpowiedzi uzyskane od czterech grup wiekowych osób bezrobotnych można zauważyć, że niezależnie od kryterium wieku, osoby bezrobotne wskazywały na podobne czynniki o kluczowym znaczeniu, na które zwracają uwagę przy poszukiwaniu pracy. Respondenci zdecydowanie najczęściej mówili o bliskości miejsca zamieszkania, możliwości otrzymania umowy o pracę i o korzystnych warunkach finansowych. Z tą jednak różnicą, że starsi respondenci częściej mówili o tym, że oczekują pracy blisko miejsca zamieszkania, natomiast młodsza część badanych przede wszystkim wskazywała na oczekiwania związane z otrzymaniem umowy o pracę. Ponadto bezrobotni z pokoleń „Y” i „Z” – zatem młodszy wiekiem - zdecydowanie częściej artykułowali swoje oczekiwania wobec pracodawców związane z rozwojem zawodowym, a osoby bezrobotne z pokolenia „Baby boomers” i z pokolenia „X” częściej wskazywali na oczekiwania dotyczące odpowiednich godzin pracy, elastyczny czas pracy powinien być dostosowany do ich potrzeb i oczekiwań.

Podczas badań pytano także osoby bezrobotne o poziom wynagrodzenia, jaki byłby dla nich wystarczający, aby mogli podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Odpowiedzi respondentów przedstawiono na kolejnych czterech wykresach (nr 10 – 13).

Wykres 10

Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania „Baby boomers” (w%)

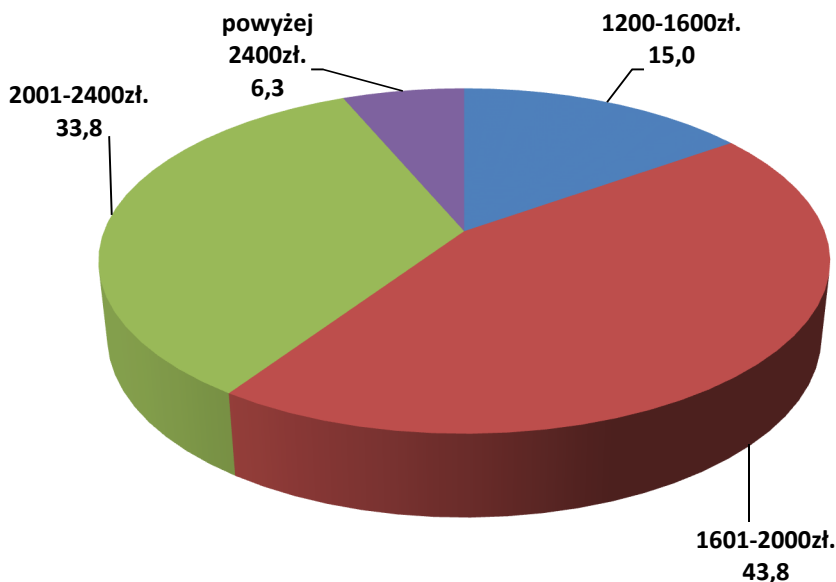


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Wykres 11

Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania pokolenia „X” (w%)

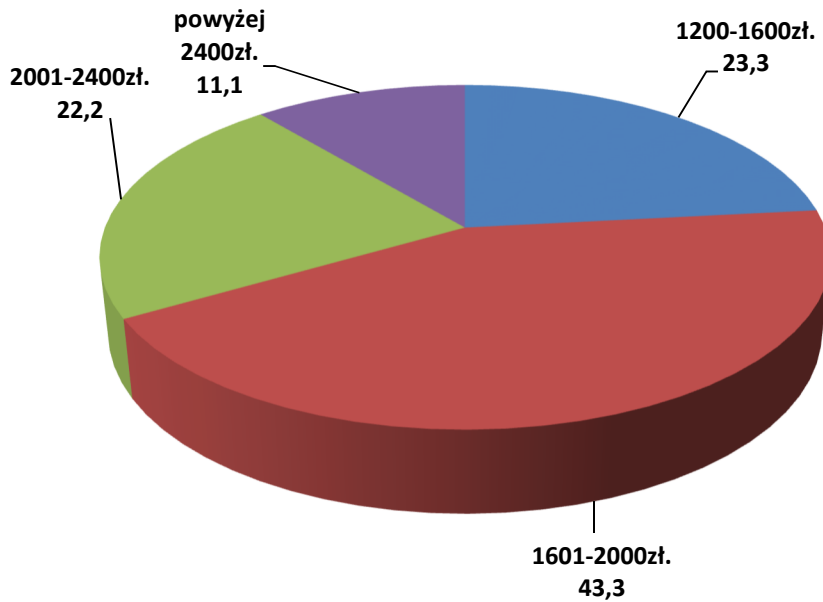


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Wykres 12

Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania pokolenia „Y” (w%)

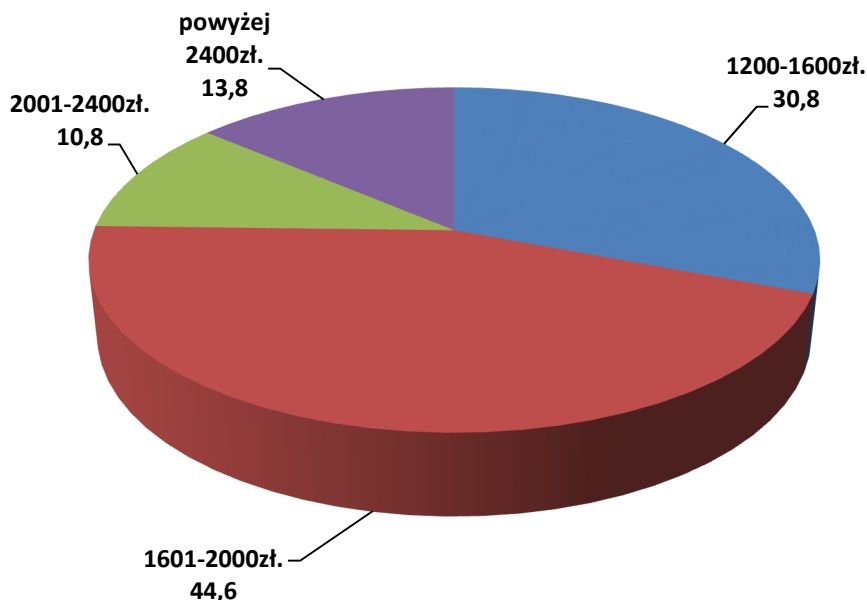


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Wykres 13

Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania pokolenia „Z” (w%)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: na powyższym wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Analizując poziom oczekiwanego wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, okazało się, że kwota do 2000zł. netto zadowoli 75% badanych przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” oraz taki sam odsetek osób bezrobotnych z pokolenia „Z”. Wyższe oczekiwania finansowe mają osoby, które zaliczane są do pokolenia „X” i „Y”. Otóż w przypadku osób urodzonych w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) odsetek osób, które mogłyby podjąć pracę za wynagrodzenie poniżej 2000zł. wyniósł 58,8%, natomiast w przypadku urodzonych w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) odsetek ten kształtował się na poziomie 66,6%.

Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej wskazywały również na swoje najważniejsze oczekiwania wobec pracodawców, jakie będą mieli gdy podejmą pracę (Tabela 17).

Tabela 17
Oczekiwania badanych osób bezrobotnych wobec pracodawców

oczekiwania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
satysfakcjonująca pensja	39	75,0	56	70,0	65	72,2	38	58,5
elastyczny czas pracy	21	40,4	24	30,0	36	40,0	27	41,5
świadczenie pracy w ramach umowy o pracę	18	34,6	37	46,3	38	42,2	24	36,9
możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych	12	23,1	21	26,3	41	45,6	41	63,1
świadczenia socjalne (np. wczasy „pod gruszą”, dodatki świąteczne, itp.)	12	23,1	13	16,3	11	12,2	6	9,2
pakiet świadczeń medycznych (np. refundacja wybranych badań)	9	17,3	10	12,5	8	8,9	4	6,2
możliwość awansu na wyższe stanowisko	5	9,6	10	12,5	19	21,1	14	21,5
dodatkowe dni płatnego urlopu	2	3,8	4	5,0	3	3,3	3	4,6
samochód służbowy	0	0,0	1	1,3	2	2,2	2	3,1

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. Trzech respondentów z kategorii wiekowej 1965-1979 dodatkowo wskazało na to, że oczekują wolnych od świadczenia pracy niedziel.

W powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała pewne różnice pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi respondentów w zakresie oczekiwań wobec pracodawców. Dla pokolenia „Baby boomers” najistotniejsze okazały się satysfakcjonująca pensja, elastyczny czas pracy i świadczenie pracy w ramach umowy o pracę. Przedstawiciele

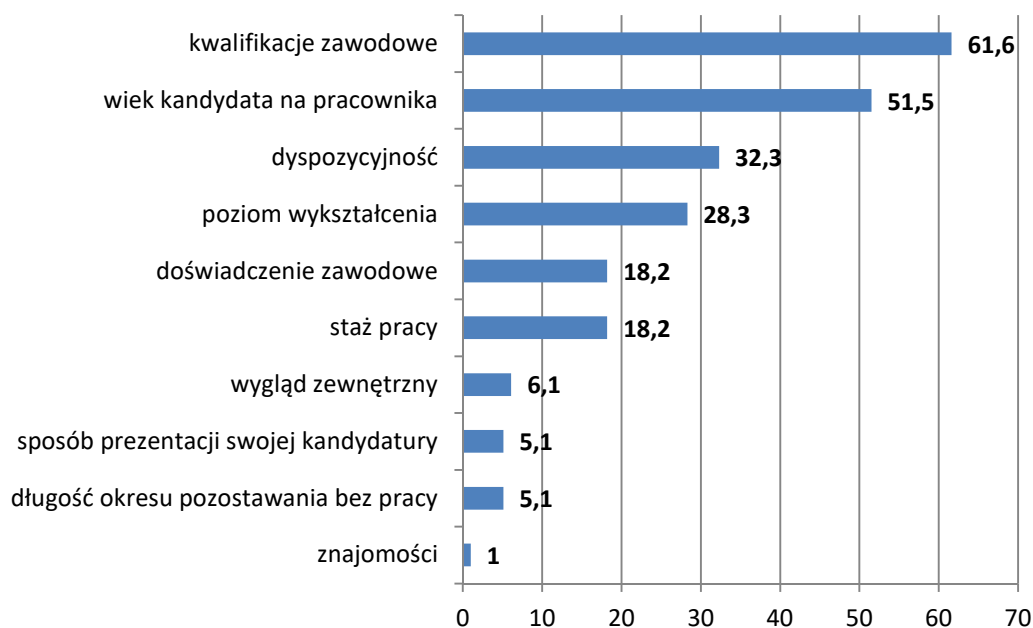
pokolenia „X” również wskazywali na te trzy czynniki, ale w nieco innej kolejności. O ile na pierwszym miejscu znalazła się satysfakcjonująca pensja, o tyle na drugiej pozycji umieszczono świadczenie pracy w ramach umowy o pracę, a na trzecim miejscu znalazł się elastyczny czas pracy. Respondenci z pokolenia „Y” również na pierwszym miejscu oczekują satysfakcjonującej pensji, natomiast w następnej kolejności wskazywali na możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz świadczenie pracy w ramach umowy o pracę. Z kolei najmłodszy badani – przedstawiciele pokolenia „Z” przede wszystkim mówili o oczekiwaniach związanych z możliwością podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, a następnie wymieniali satysfakcjonującą pensję i elastyczny czas pracy. W niewielkim stopniu badane osoby bezrobotne są zainteresowane – niezależnie od wieku – dodatkowymi dniami płatnego urlopu, czy możliwością korzystania z samochodu służbowego. Młodszy respondenci w porównaniu do starszych badanych osób bezrobotnych częściej wskazywali na oczekiwania możliwości awansu na wyższe stanowisko. Analiza wykazała także istotną zależność – im starsi wiekiem respondenci, tym w większym stopniu oczekują możliwości korzystania z dodatkowych świadczeń medycznych refundowanych przez pracodawcę.

3.11. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy w opiniach osób bezrobotnych

Interesująco wyglądają różnice pomiędzy wskazaniami ankietowanych osób bezrobotnych z różnych grup wiekowych odnośnie percepcji czynników, na które w ich opiniach przede wszystkim zwracają uwagę pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika. Szczegółowe dane dotyczące tej problematyki przedstawiono na kolejnych czterech Wykresach (14-17).

Wykres 14

Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „Baby boomers” (w %)

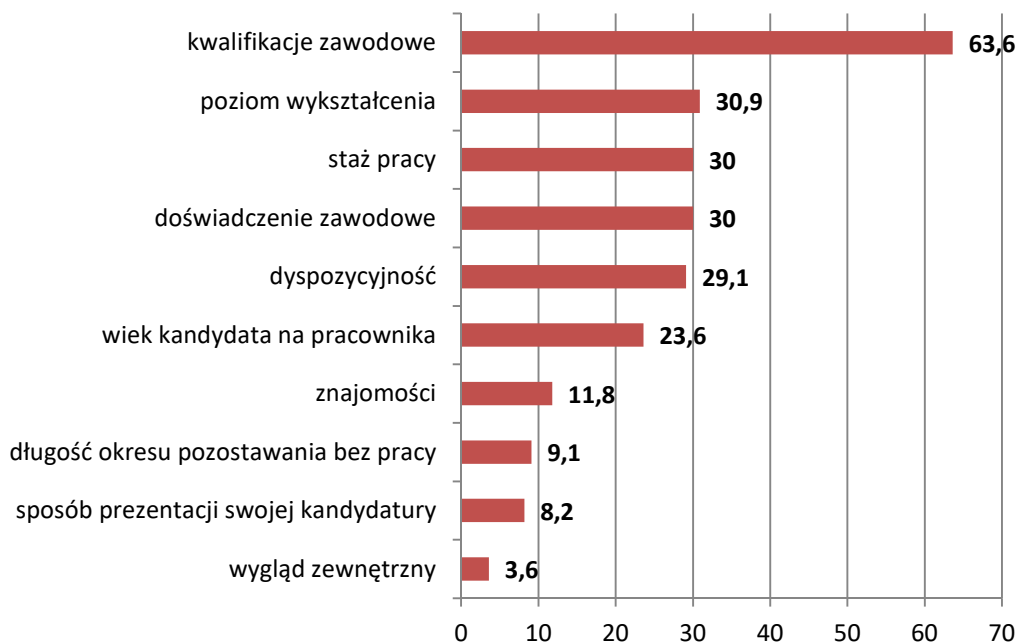


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Wykres 15

Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „X” (w %)

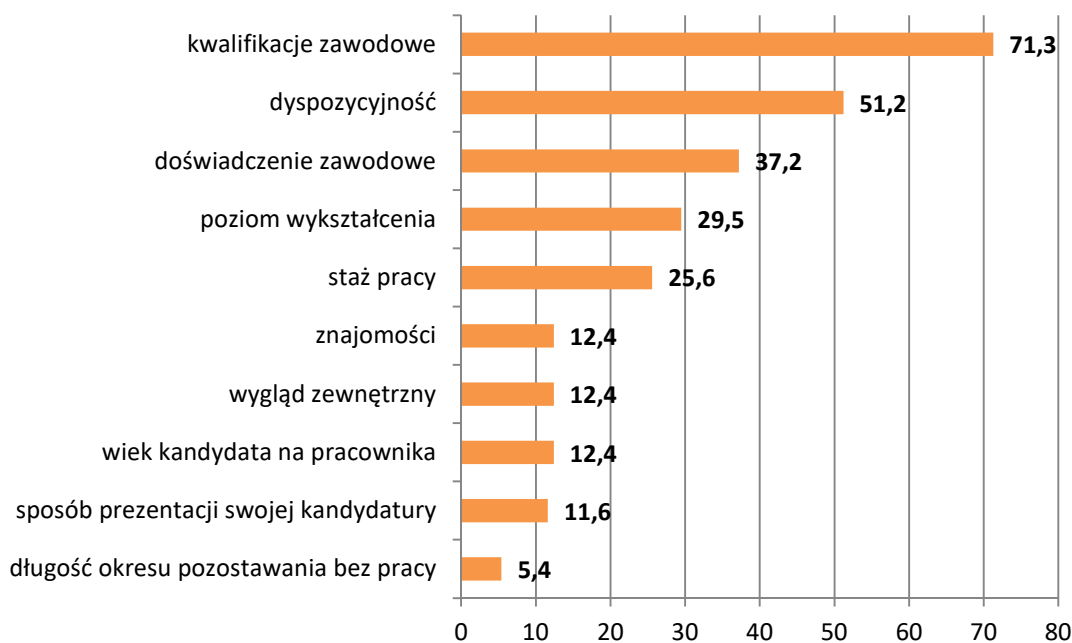


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Wykres 16

Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „Y” (w %)

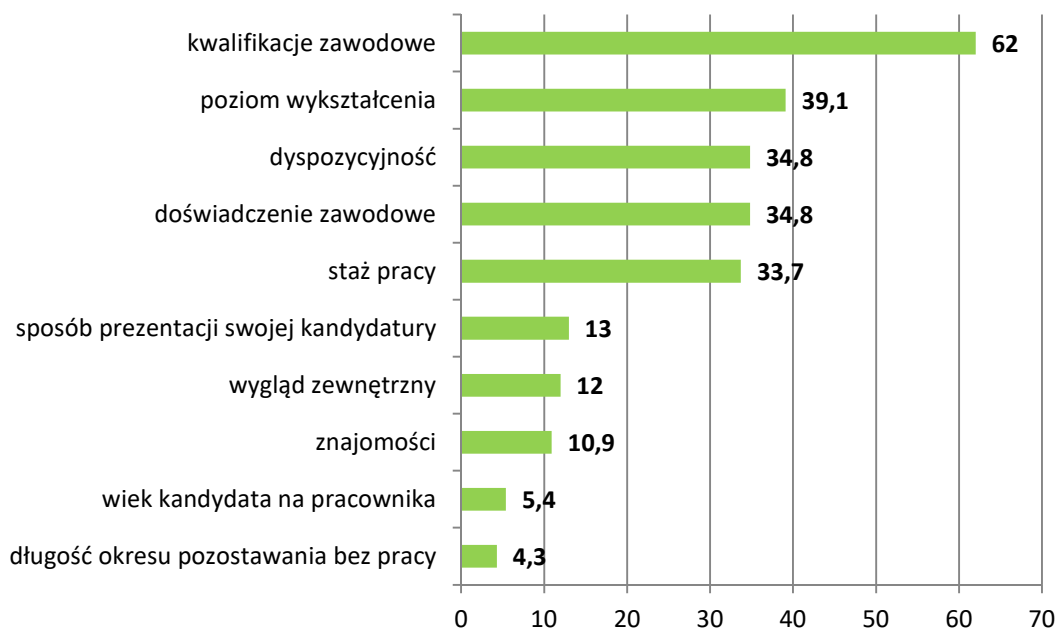


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Wykres 17

Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „Z” (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Przedstawiciele każdej z czterech badanych kategorii wiekowych respondentów, identyfikując czynniki, na które w ich opiniach zwracają uwagę pracodawcy na pierwszym miejscu podawali kwalifikacje zawodowe. Natomiast opinie osób bezrobotnych o innych, istotnych czynnikach, na które zwracają uwagę pracodawcy były już w istotny sposób zróżnicowane ze względu na kryterium ich wieku.

W opiniach respondentów z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), oprócz kwalifikacji zawodowych w szczególności dla pracodawców liczy się wiek kandydata na pracownika, dyspozycyjność i poziom wykształcenia.

Osoby bezrobotne z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) mówiły w głównej mierze o kwalifikacjach zawodowych, poziomie wykształcenia, stażu pracy i o doświadczeniu zawodowym. Przedstawiciele pokolenia „Y” identyfikując czynniki, które w ich opiniach są szczególnie istotne dla pracodawców wskazywali na kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność, doświadczenie zawodowe i poziom wykształcenia. Z kolei najmłodsza część ankietowanych – przedstawiciele pokolenia „Z”, oprócz kwalifikacji zawodowych, wskazywali na poziom wykształcenia, dyspozycyjność i doświadczenie zawodowe.

3.12. Możliwość pracy osób bezrobotnych w ramach elastycznych form zatrudnienia

Na współczesnym rynku pracy pracodawcy zanim zaoferują pracownikowi możliwość pracy w ramach umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wcześniej oferują pracownikom pracę w ramach umów elastycznych. Dlatego też pod analizę poddano, jak długi okres czasu badane osoby bezrobotne będą mogły świadczyć pracę w ramach różnych form elastycznych (Tabela 18).

Tabela 18

Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na okres czasu, w jakim mogą pracować w ramach innych umów niż umowa o pracę

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
krócej niż miesiąc	5	7,7	9	11,3	8	8,9	6	9,2
od 1 do 3 miesięcy	12	18,5	25	31,2	31	34,3	21	32,4
od 4 do 6 miesięcy	8	12,3	10	12,4	16	17,8	11	16,9
od 7 do 12 miesięcy	7	10,8	6	7,5	8	8,9	5	7,7
dłużej niż rok	16	24,5	15	18,8	10	11,2	9	13,8
brak zainteresowania pracą w ramach form elastycznych	17	26,2	15	18,8	17	18,9	13	20,0
suma	65	100,0	80	100,0	90	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: w powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że respondenci najstarsi wiekiem – pokolenie „Baby boomers” – z jednej strony najczęściej z wszystkich grup wiekowych wskazywali na brak zainteresowania pracą w ramach form elastycznych (26,2%), z drugiej najczęściej także mówili, iż dopuszczają możliwość pracy w ramach form elastycznych przez okres dłuższy niż rok (24,5%). To istotne zróżnicowanie wewnątrz jednej kategorii wiekowej może świadczyć o tym, że część osób bezrobotnych jest w dużym stopniu zdeterminowana, aby podjąć pracę, a akceptacja dłuższej możliwości pracy w ramach form niestandardowych może zwiększyć te szanse. Pozostałe kategorie pokoleniowe badanych bezrobotnych: „X”, „Y” i „Z” najczęściej mówiły, że mogą świadczyć prace w ramach form elastycznych w okresie od 1 do 3 miesięcy.

3.13. Znaczenie wybranych składników pracy

Istotnym składnikiem zrealizowanych badań wśród osób bezrobotnych przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej była próba diagnozy znaczenia wybranych składników pracy. W tym celu osoby bezrobotne poproszono o ocenę wskazanych w kwestionariuszu 22 składników pracy w czterostopniowej skali: bardzo ważne, ważne, nieważne, w ogóle nieważne.

Szczegółowe wskazania respondentów – w podziale na cztery kategorie wiekowe - zaprezentowano w Tabelach nr 19-22 oraz na Wykresach nr 18-21.

Tabela 19

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) na temat znaczenia wybranych składników pracy

Treść stwierdzenia:	wskazania							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	15	15,2	45	40,9	20	20,2	9	9,1
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	19	19,2	58	52,7	8	8,1	8	8,1
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	50	50,5	41	41,4	3	3,0	2	2,0
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	44	44,4	47	47,5	1	1,0	2	2,0
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	48	48,5	43	43,4	2	2,0	2	2,0
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	32	32,3	53	53,5	8	8,1	2	2,0
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	14	14,1	45	45,5	26	26,3	9	9,1
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	9	9,1	36	36,4	29	29,3	19	19,2
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	37	37,4	53	53,5	2	2,0	4	4,0
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	9	9,1	46	46,5	27	27,3	14	14,1
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	16	16,2	49	49,5	16	16,2	11	11,1
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	32	32,3	60	60,6	2	2,0	3	3,0
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	36	36,4	41	41,4	12	12,1	5	5,0
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	56	56,6	40	40,4	3	3,0	2	2,0
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	16	16,2	57	57,6	13	13,1	8	8,1
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	10	10,1	38	38,4	30	30,3	17	17,2
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	15	15,2	50	50,5	22	22,2	8	8,1
Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	19	19,2	62	62,6	6	6,1	8	8,1
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	21	21,2	70	70,7	3	3,0	3	3,0
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	23	23,2	63	63,6	7	7,1	4	4,0
Punktualność w pracy jest dla mnie:	48	48,5	46	46,5	0	0,0	2	2,0
Dokładność w pracy jest dla mnie:	50	50,5	42	42,4	1	1,0	2	2,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Składniki pracy, które najczęściej były oceniane przez osoby bezrobotne urodzone przed 1965 rokiem jako ważne i bardzo ważne dla nich, to:

- praca blisko miejsca zamieszkania,
- punktualność,
- dokładność,
- satysfakcja z wykonywanej pracy,
- szybkie zauważenie efektów swojej pracy,
- zadowalające zarobki,
- dobre stosunki z przełożonymi,
- dobre stosunki ze współpracownikami,
- poczucie stabilności zatrudnienia.

Każdy z ww. składników pracy oceniony został przez co najmniej 90% ankietowanych osób bezrobotnych urodzonych przed 1965 rokiem jako ważny lub bardzo ważny.

Natomiast w najmniejszym stopniu jako ważne i bardzo ważne składniki pracy oceniły osoby bezrobotne z najstarszej kategorii wiekowej:

- możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych,
- rywalizację w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy,
- uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy,
- awansowanie w pracy.

Wykres 18

Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 20

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) na temat znaczenia wybranych składników pracy

Treść stwierdzenia:	wskazania							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	15	13,6	61	55,5	28	25,5	0	0,0
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	32	29,1	67	60,9	8	7,3	0	0,0
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	61	55,5	48	43,6	1	0,9	0	0,0
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	57	51,8	50	45,5	0	0,0	0	0,0
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	47	42,7	62	56,4	0	0,0	0	0,0
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	40	40,4	61	55,5	8	7,3	10	9,1
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	8	7,3	63	57,3	29	26,4	10	9,1
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	11	11,1	44	40	43	39,1	1	0,9
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	47	42,7	55	50	3	2,7	5	4,5
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	8	7,3	52	47,3	41	37,3	2	4,5
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	15	13,6	73	66,4	18	16,4	1	0,9
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	39	35,5	68	61,8	1	0,9	3	2,7
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	39	35,5	50	45,5	14	12,7	1	0,9
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	39	35,5	64	58,2	3	2,7	3	2,7
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	19	17,3	66	60	18	16,4	14	12,7
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	9	8,2	37	33,6	49	44,5	3	2,7
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	18	16,4	71	64,5	17	15,5	4	3,6
Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	19	17,3	70	63,6	16	14,5	1	0,9
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	22	20	80	72,7	4	3,6	2	1,8
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	21	19,1	69	62,7	17	15,5	2	1,8
Punktualność w pracy jest dla mnie:	63	57,3	46	41,8	0	0,0	1	0,9
Dokładność w pracy jest dla mnie:	65	57,3	44	40	0	0	1	0,9

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Dla kolejnej kategorii badanych osób bezrobotnych – urodzonych w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) zdecydowanie najważniejszymi składnikami pracy okazały się:

- punktualność,
- zadowalające zarobki,
- dobre relacje ze współpracownikami,
- dokładność,
- satysfakcja z wykonywanej pracy,
- dobre relacje z przełożonymi,
- praca w odpowiednich godzinach,
- praca blisko miejsca zamieszkania,
- szybkie zauważenie efektów pracy,
- poczucie stabilności zatrudnienia,
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy.

Każdy z ww. składników pracy oceniony został przez co najmniej 90% ankietowanych urodzonych w latach 1965-1979 jako ważny lub bardzo ważny.

W najmniejszym stopniu jako ważne i bardzo ważne składniki pracy oceniły osoby bezrobotne z Pokolenia „X”:

- rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy,
- możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych,
- uczestnictwo w naradach/zebraniach.

Wykres 19

Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 21

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) na temat znaczenia wybranych składników pracy

Treść stwierdzenia:	wskazania							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	26	20,2	67	51,9	33	25,6	1	0,8
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	37	28,7	83	64,3	5	3,9	2	1,6
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	76	58,9	51	39,5	1	0,8	0	0,0
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	71	55	53	41,1	3	2,3	0	0,0
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	70	54,3	57	44,2	0	0,0	0	0,0
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	72	55,8	53	41,1	2	1,6	1	0,8
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	25	19,4	56	43,4	43	33,3	5	3,9
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	12	9,3	56	43,4	54	41,9	6	4,7
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	73	56,6	51	39,5	2	1,6	1	0,8
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	17	13,2	59	45,7	44	34,1	7	5,4
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	31	24	75	58,1	17	13,2	3	2,3
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	64	49,6	60	46,5	2	1,6	1	0,8
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	58	45,0	40	31,0	25	19,4	6	4,7
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	58	45,0	65	50,4	3	2,3	1	0,8
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	36	27,9	68	52,7	11	8,5	3	2,3
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	12	9,3	33	25,6	63	48,8	20	15,5
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	38	29,5	78	60,5	10	7,8	2	1,6
Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	35	27,1	80	62,0	12	9,3	2	1,6
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	34	26,4	87	67,4	5	3,9	2	1,6
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	34	26,4	81	62,8	13	10,1	1	0,8
Punktualność w pracy jest dla mnie:	76	58,9	49	38,0	1	0,8	1	0,8
Dokładność w pracy jest dla mnie:	83	64,3	41	31,8	1	0,8	1	0,8

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z kolei dla osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) najważniejszymi składnikami pracy są:

- zadowalające zarobki,
- dobre relacje ze współpracownikami,
- punktualność,
- praca w odpowiadających godzinach,
- dokładność,
- satysfakcja z pracy,
- poczucie stabilności zatrudnienia,
- utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi,
- praca blisko miejsca zamieszkania,
- szybkie zauważenie efektów wykonywanej pracy,
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy,
- możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych.

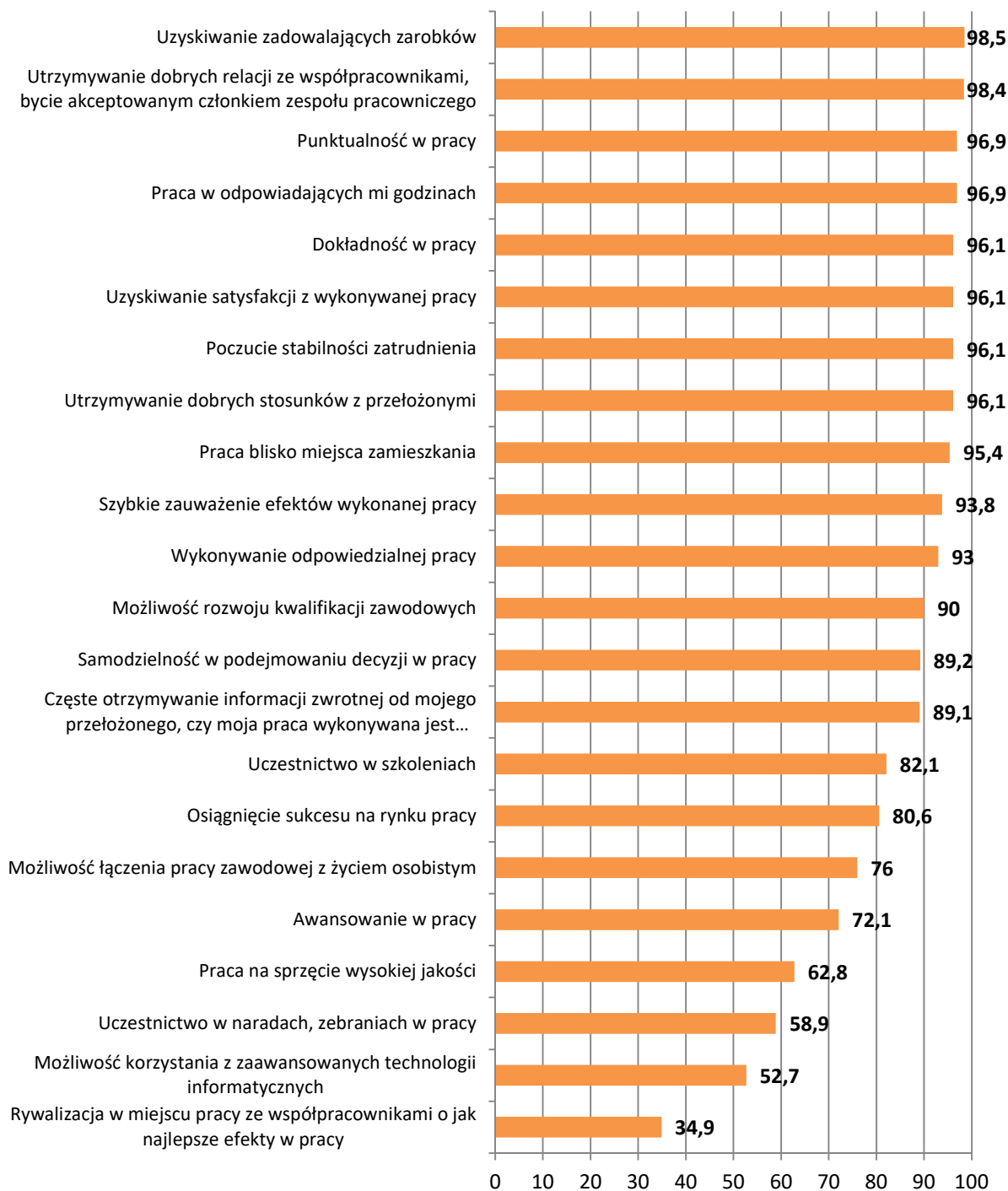
Każdy z ww. składników pracy oceniony został przez co najmniej 90% ankietowanych urodzonych w latach 1980-1989 jako ważny lub bardzo ważny.

W najmniejszym stopniu jako ważne i bardzo ważne składniki pracy oceniły osoby bezrobotne z pokolenia „Y”:

- rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy,
- możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych,
- uczestnictwo w naradach/zebraniach w pracy.

Wykres 20

Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 22

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach po roku 1989 (pokolenie „Z”) na temat znaczenia wybranych składników pracy

Treść stwierdzenia:	wskazania							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	19	20,7	47	51,1	21	22,8	2	2,2
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	26	28,3	57	62,0	8	8,7	1	1,1
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	47	51,1	43	46,7	2	2,2	0	0,0
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	50	54,3	39	42,4	3	3,3	0	0,0
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	48	52,2	43	46,7	0	0,0	1	1,1
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	49	53,3	38	41,3	5	5,4	0	0,0
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	19	20,7	42	45,7	26	28,3	5	5,4
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	13	14,1	40	43,5	35	38,0	4	4,3
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	49	53,3	36	39,1	2	2,2	1	1,1
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	11	12,0	41	44,6	33	35,9	5	5,4
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	29	31,5	49	53,3	12	13,0	2	2,2
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	47	51,1	40	43,5	4	4,3	0	0,0
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	34	37,0	38	41,3	14	15,2	4	4,3
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	46	50,0	37	40,2	5	5,4	4	4,3
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	25	27,2	55	59,8	8	8,7	2	2,2
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	11	12,0	29	31,5	38	41,3	13	14,1
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	33	35,9	47	51,1	12	13,0	0	0,0
Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	21	22,8	62	67,4	8	8,7	1	1,1
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	30	32,6	52	56,5	8	8,7	2	2,2
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	20	21,7	60	65,2	12	13,0	0	0,0
Punktualność w pracy jest dla mnie:	55	59,8	35	38,0	2	2,2	0	0,0
Dokładność w pracy jest dla mnie:	58	63,0	33	35,9	1	1,1	0	0,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Najmłodsza część badanych – pokolenie „Z” (urodzeni po roku 1989) do najważniejszych składników pracy zalicza:

- dokładność,
- zadowalające zarobki,
- punktualność,
- utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami,
- utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi,
- satysfakcja z wykonywanej pracy,
- praca w odpowiednich godzinach,
- poczucie stabilności zatrudnienia,
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy,
- częste otrzymywanie informacji zwrotnej od przełożonego, czy praca jest wykonywana poprawnie,
- praca blisko miejsca zamieszkania.

Każdy z ww. składników pracy oceniony został przez co najmniej 90% ankietowanych urodzonych po 1989 roku jako ważny lub bardzo ważny.

W najmniejszym stopniu jako ważne i bardzo ważne składniki pracy oceniły osoby bezrobotne z pokolenia „Z”:

- rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy,
- uczestnictwo w naradach/zebraniach,
- możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych.

Wykres 21

Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone po roku 1989 (pokolenie „Z”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Podczas badań respondenci ustosunkowywali się także do hipotetycznych sytuacji związanych z wykonywaniem pracy – poprzez aprobatę, bądź potępienie określonych zachowań. Odpowiedzi respondentów przedstawiono w czterech kolejnych zestawieniach tabelarycznych (nr 23-26).

Najstarsi respondenci (pokolenie „Baby boomers”) spośród opisanych hipotetycznych sytuacji, jakie mogą wystąpić w miejscu pracy, w największym stopniu potępiają spóźnianie się do pracy, załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy oraz korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą (Tabela 23).

Tabela 23

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy

Opis sytuacji	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	40	40,4	35	35,4	23	23,2
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	22	22,2	24	24,2	53	53,5
Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	8	8,1	19	18,2	71	71,7
Spóźnianie się do pracy	1	1,0	4	4,0	93	93,9
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	2	2,0	5	5,0	90	90,9
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	12	12,1	21	21,2	66	66,7

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jak wykazała przeprowadzona analiza empiryczna, osoby bezrobotne urodzone przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) w podobny sposób wypowiadały się jak osoby bezrobotne urodzone w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) w zakresie aprobaty bądź potępienia hipotetycznych sytuacji w pracy. Respondenci ci w pierwszej kolejności napiętnują następujące zachowania pracowników: spóźnianie się do pracy, załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy oraz korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą (Tabela 24 i Tabela 25).

Tabela 24

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) dotyczącej ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy

Opis sytuacji	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	48	43,6	30	27,3	32	29,1
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	22	20,0	37	33,6	51	46,4
Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	9	8,2	28	25,5	73	66,4
Spóźnianie się do pracy	4	3,6	2	1,8	104	94,5
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	8	7,3	16	14,5	85	77,3
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	11	10,0	18	16,4	70	63,6

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Nieco młodsza część respondentów (urodzeni w latach 1980-1989, pokolenie „Y”) w pierwszej kolejności potępiają spóźnianie się do pracy, a następnie załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy i pracę po godzinach bez dodatkowego wynagrodzenia.

Tabela 25

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) dotyczącej ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy

Opis sytuacji	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	49	38,0	49	38,0	31	24,0
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	23	17,8	43	33,3	63	48,8
Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	16	12,4	33	25,6	79	61,2
Spóźnianie się do pracy	6	4,7	7	5,4	115	89,1
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	4	3,1	23	17,8	102	79,1
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	9	7,0	23	17,8	97	75,2

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) podobnie jak przedstawiciele pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) wyraźnie nie aprobują spóźniania się do pracy, pracy po godzinach – bez dodatkowego wynagrodzenia i załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy (Tabela 26).

Tabela 26

Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych po 1989 roku (pokolenie „Z”) dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy

Opis sytuacji	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	25	27,2	48	52,2	19	20,7
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	20	21,7	30	32,6	42	45,7
Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	13	14,1	38	41,3	41	44,6
Spóźnianie się do pracy	3	3,3	7	7,6	82	89,1
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	11	12,0	30	32,6	51	55,4
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	10	10,9	24	26,1	58	63,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.14. Preferowane czynniki motywacji

Podczas realizacji badań respondentów pytano także o czynniki, które w ich odczuciu mają kluczowe znaczenie przy motywowaniu pracownika do efektywniejszej pracy – w podziale na czynniki o materialnym i pozamaterialnym charakterze.

W kolejnej Tabeli – nr 27 – przedstawiono opinie badanych osób bezrobotnych dotyczące materialnych czynników motywacji, które ich zdaniem mają najważniejsze znaczenie.

Jak wykazały badania, najstarsi respondenci („Baby boomers”) do najważniejszych czynników materialnej motywacji zaliczyli:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej (75,8%),
- przyznanie wyższych premii uznaniowych (39,4%),
- finansowanie systemu ubezpieczeń i programów emerytalnych (37,4%),
- finansowanie opieki medycznej (34,4%),
- finansowanie wczasów (9,1%).

Przedstawiciele pokolenia „X” wskazując kluczowe czynniki materialnej motywacji mówili o następujących motywatorach:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej (70,0%),
- przyznanie wyższych premii uznaniowych (47,3%),
- finansowanie opieki medycznej (30,9%),
- finansowanie systemu ubezpieczeń i programu emerytalnego (23,6%),
- finansowanie wczasów (14,5%).

Przedstawiciele pokolenia „Y” mówili przede wszystkim o następujących czynnikach motywacji materialnej:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej (69,8%),
- przyznanie wyższych premii uznaniowych (54,3%),
- finansowanie opieki medycznej (26,4%),
- organizować pracownikom szkolenia i konferencje (25,6%),
- finansowanie systemu ubezpieczeń i programu emerytalnego (23,3%).

Najmłodsza część respondentów (pokolenie „Z”) wskazywali na następujące czynniki motywacji materialnej, które mają w ich opiniach kluczowe znaczenie dla pracowników:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej (68,5%),
- przyznanie wyższych premii uznaniowych (45,7%),
- organizowanie pracownikom szkoleń i konferencji (26,1%),
- finansowanie opieki medycznej (25,0%),
- finansowanie wczasów (17,8%).

Tabela 27

Czynniki materialnej motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
przyznać wyższą stawkę zasadniczą	75	75,8	77	70,0	90	69,8	63	68,5
przyznać wyższe premie uznaniowe	39	39,4	52	47,3	70	54,3	42	45,7
finansować system ubezpieczeń i program emerytalny	37	37,4	26	23,6	30	23,3	15	16,3
finansować opiekę medyczną	36	34,4	34	30,9	34	26,4	23	25,0
finansować wczasy	9	9,1	16	14,5	19	14,7	23	17,8
fundować dzieciom najlepszych pracowników stypendia	5	5,1	12	10,9	14	10,9	10	10,9
udzielać preferencyjnych kredytów	5	5,1	4	3,6	5	3,9	4	4,3
dopuszczać do udziału w zyskach firmy	5	5,1	0	0,0	6	4,7	3	3,3
umożliwić korzystanie ze samochodu służbowego	4	4,0	4	3,6	13	10,1	11	12,0
organizować pracownikom szkolenia konferencje	4	4,0	15	13,6	33	25,6	24	26,1
udostępnić nieodpłatnie część akcji firmy	3	3,0	1	0,9	1	0,8	2	2,2

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Zrealizowane badania empiryczne wśród osób bezrobotnych były także podstawą do formułowania wniosków odnośnie pożądaných czynników pozamaterialnej motywacji – również w podziale na różne kategorie wiekowe respondentów (Tabela 28).

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że z zaproponowanej listy kafeteryjnej respondenci (niezależnie od kryterium wieku), wskazując najważniejsze czynniki pozamaterialnej motywacji mówili o następujących motywatorach:

- kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracowników,
- umożliwienie pracownikom awansu,
- częste chwalenie i docenianie wiedzy pracowników,
- pozwolenie pracownikom na własną organizację pracy.

Z tą jednak różnicą, że młodsze osoby bezrobotne (urodzone w latach 1980-1989 i po roku 1990) z większą intensywnością wskazywali na znaczenie umożliwienia awansu, z kolei starsza grupa respondentów (urodzeni przed 1965 rokiem) częściej mówiła o konieczności pozwolenia pracownikom na własną organizację pracy – Tabela 28.

Tabela 28

Czynniki pozamaterialnej motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
kulturalnie i z szacunkiem traktować pracowników	75	75,8	89	80,9	96	74,4	64	69,6
umożliwić pracownikom awans	36	36,4	43	39,1	64	49,6	60	65,2
często chwalić pracowników i doceniać ich wiedzę	36	36,4	43	39,1	55	42,6	40	43,5
pozwolić pracownikom na własną organizację pracy	31	31,3	27	24,5	37	28,7	21	22,8
udzielać upomnień i nagan złe pracującym osobom	9	9,1	11	10	14	10,9	13	14,1
zapewnić poczucie pewności i stałości zatrudnienia	7	7,1	20	18,2	23	17,8	11	12,0
umożliwić pracownikom bezproblemowe komunikowanie się z kierownictwem	6	6,1	3	2,7	8	6,2	3	3,3
przydzielać pracownikom trudniejsze zadania do wykonania	4	4,0	9	8,2	8	6,2	2	2,2
systematycznie oceniać efekty pracy	3	3,0	4	3,6	7	5,4	6	6,5
zwiększyć udział pracowników w zarządzaniu firmą	2	2,0	3	2,7	1	0,8	0	0,0
budować przeświadczenie, że pracuje się w firmie o dużej renomie	1	1,0	1	0,9	3	2,3	0	0,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

3.15. Lojalność respondentów wobec pracodawców

Podczas realizacji badań ankietowych wśród osób bezrobotnych analizowano również problematykę lojalności osób bezrobotnych wobec potencjalnych pracodawców. W tym celu zadano respondentom kilka pytań – dotyczących podejmowania ewentualnych działań w hipotetycznej sytuacji zagrożenia bankructwem ich pracodawcy (Tabela 29) oraz zakresu działań, jakie powinni podjąć pracodawcy, aby zwiększyć poziom lojalności pracowników.

Biorąc pod uwagę potencjalne działania osób bezrobotnych w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której będą pracować okazało się, że zmienna niezależna, jaką jest kryterium wieku w zasadzie nie wpłynęło na zróżnicowanie udzielonych odpowiedzi. Respondenci jednoznacznie wskazali, że w przypadku zagrożenia bankructwem ich przedsiębiorstwa staraliby się wcześniej zmienić pracę, aczkolwiek natężenie tych odpowiedzi było na wyższym poziomie u młodszych roczników – u przedstawicieli pokoleń „Y” i „Z”.

Następnie respondenci mówili o zgodzie na zmniejszenie zarobków, z tym, że zaobserwowano korelację – im młodszy badani, tym mniejszy odsetek z nich deklaruwał zgodę na zmniejszenie zarobków. Następnie osoby bezrobotne mówiły o oczekiwanej pomocy ze strony publicznych służb zatrudnienia z Rudy Śląskiej w kontekście znalezienia nowego miejsca pracy.

Tabela 29

Potencjalne działania badanych osób bezrobotnych w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której będą w przyszłości pracować

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
starat(a)bym się wcześniej zmienić miejsce pracy	46	46,5	54	40,1	90	69,8	61	66,3
aby temu zapobiec zgodził(a)bym się na zmniejszenie zarobków	28	28,3	23	20,9	18	14,0	11	12,0
oczekiwał(a)bym na pomoc PUP w znalezieniu nowej pracy	13	13,1	16	14,5	9	7,0	10	10,9
domagał(a)bym się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy	11	11,1	14	12,7	10	7,8	8	8,7
oczekiwał(a)bym ratunku dla przedsiębiorstwa ze strony Ministerstwa Finansów	12	12,1	10	9,1	9	7,0	4	4,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Podobnie rozłożyły się odpowiedzi ankietowanych (niezależnie od wieku) dotyczące wskazania działań, jakie powinien podejmować pracodawca względem pracowników, aby zwiększyć poziom ich lojalności. W zasadzie udzielone odpowiedzi ogniskowały się wokół zagadnień związanych z potrzebą współpracy z pracodawcą, który jest sprawiedliwy, wyrozumiały, odnosi się z szacunkiem do podległych pracowników, z drugiej strony bardzo wyraźnie akcentowano kwestie finansowe i oczekiwania terminowej wypłaty wynagrodzenia, które będzie przedstawiało dla respondentów określoną wartość.

Szczegółowo przedstawiając odpowiedzi udzielone przez osoby bezrobotne dotyczące wskazania potencjalnych działań pracodawców, które zwiększyłyby poziom lojalności wobec pracodawców, badani przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” sugerują, aby pracodawcy:

- byli uczciwi, szczerzy, obiektywni, lojalni wobec pracowników (N=44);
- okazywali życzliwość, szacunek pracownikom (N=19),
- motywowali, doceniali, chwalili pracowników (N=7),
- terminowo wypłacali godne wynagrodzenie (N=16),
- zapewnili dobre warunki pracy (N=2),
- wywiązywali się ze swoich zobowiązań wobec pracowników (N=3),
- nie wykorzystywali pracowników ponad ich siły (N=1).

Osoby bezrobotne, przedstawiciele pokolenia „X” postulują, aby pracodawcy:

- byli uczciwi, szczerzy, obiektywni, lojalni wobec pracowników (N=61),
- okazywali życzliwość, szacunek pracownikom (N=26),
- terminowo wypłacali godne wynagrodzenie (N=15),
- motywowali, doceniali, chwalili pracowników (N=8),
- zapewnili dobrą atmosferę w pracy (N=3),
- zapewnili pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N=2),
- zapewnili pracownikom korzystanie ze świadczeń socjalnych (N=1),
- dobrze wykonywali swoje obowiązki – jako pracodawcy (N=1).

Natomiast osoby bezrobotne – reprezentujący pokolenie „Y” sugerują, aby pracodawcy podejmowali następujące działania:

- byli uczciwi, szczerzy, obiektywni, lojalni wobec pracowników (N=59),
- okazywali życzliwość, szacunek pracownikom (N=29),
- terminowo wypłacali godne wynagrodzenie (N=18),
- motywowali, doceniali, chwalili pracowników (N=14),
- zapewnili pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N=4),
- dobrze wykonywali swoje obowiązki – jako pracodawcy (N=3),
- zapewnili dobrą atmosferę w pracy (N=1),
- pozwolili pracować pracownikom (N=1).

Najmłodszy bezrobotni – przedstawiciele pokolenia „Z” mówili o następujących działaniach pracodawców, mogących wpłynąć na wzrost poziomu ich lojalności wobec pracodawców:

- byli uczciwi, szczerzy, obiektywni, lojalni wobec pracowników (N=44),
- okazywali życzliwość, szacunek pracownikom (N=18),
- motywowali, doceniali, chwalili pracowników (N=14),
- terminowo wypłacali godne wynagrodzenie (N=8),
- zapewnili pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N=5),

- zapewnić pracownikom stabilność zatrudnienia (N=4),
- brak wycisku (N=4),
- dobrze wykonywali swoje obowiązki – jako pracodawcy (N=3),
- zapewnili dobrą atmosferę w pracy (N=3),
- pozwolili pracować pracownikom (N=1).
- kontrolować pracowników (N=1).

3.16. Wzajemne uczenie się starszych i młodszych pracowników – opinie osób bezrobotnych

Podczas realizacji badań analizowano także czego mogą nauczyć się młodszy pracownicy od pracowników starszych wiekiem (Tabela 30) i odwrotnie – czego mogą nauczyć się starsi pracownicy od młodszych (Tabela 31).

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że wszyscy respondenci – niezależnie od kryterium wieku – podawali „odpowiedzialność” jako cechę, której mogą nauczyć się młodsze osoby od starszych pracowników. Natomiast uszczegóławiając odpowiedzi poszczególnych kategorii wiekowych respondentów, to osoby bezrobotne z pokoleń „Baby boomers” oraz „X” na trzech pierwszych miejscach mówili o odpowiedzialności, lojalności wobec pracodawcy i współpracowników oraz o pracy w zespole. Osoby bezrobotne z pokolenia „Y” identyfikując cechy, które mogą nauczyć się osoby młodsze od starszych wskazywali przede wszystkim na odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę oraz pracę w zespole.

Natomiast najmłodsze badane osoby bezrobotne – przedstawiciele pokolenia „Z”, oprócz odpowiedzialności wskazywali na pracę w zespole i dokładność, jako na czynniki, których mogą się nauczyć od starszych wiekiem pracowników.

Najrzadziej badani wskazywali na podejmowanie ryzyka, optymizm i korzystanie z nowoczesnych technologii jako na cechy, których młodszy personel może nauczyć się od starszych pracowników.

Tabela 30

Opinie osób bezrobotnych dotyczące tego, czego młodszy pracownicy mogą nauczyć się od starszych pracowników

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
odpowiedzialność	64	64,6	64	58,2	68	52,7	41	44,6
lojalność wobec pracodawcy i współpracowników	53	53,5	46	41,8	44	34,1	31	33,7
praca w zespole	33	33,3	40	36,4	51	39,5	33	35,9
zaangażowanie w pracę	29	29,3	33	30,0	53	41,1	27	29,3
dokładność	22	22,2	34	30,9	29	22,5	33	35,9
radzenie sobie ze stresem	15	15,2	23	20,9	40	31,0	30	32,6
wydajność/efektywność	13	13,1	8	7,3	22	17,1	24	26,1
korzystanie z nowoczesnych technologii	13	13,1	14	12,7	18	14,0	14	15,2
optymizm	5	5,0	8	7,3	11	8,5	10	10,9
podejmowanie ryzyka	2	2,0	5	4,5	8	6,2	3	3,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Nie powinno wzbudzać zaskoczenia, że na pytanie o to, czego mogą nauczyć się starsi od młodszych pracowników najczęściej badani (i to z każdej kategorii wiekowej) wskazywali na korzystanie z nowoczesnych technologii.

Uczestniczące w badaniach osoby bezrobotne z pokolenia „Baby boomers”, a więc urodzeni przed 1965 rokiem, oprócz korzystania z nowoczesnych technologii mówili o optymizmie i lojalności wobec pracodawcy i współpracowników wskazując na to, czego mogą nauczyć się osoby starsze od młodszych na rynku pracy.

Osoby bezrobotne z pokolenia „X”, „Y” i „Z” mówiły, że młodszy personel może nauczyć się od starszych pracowników przede wszystkim odpowiedzialności. W dalszej kolejności reprezentanci pokolenia „X” wskazywali na lojalność wobec pracodawcy i współpracowników oraz na pracę w zespole. Pokolenie „Y” natomiast na drugiej i trzeciej pozycji wskazywało na zaangażowanie w pracę i pracę w zespole. Najmłodszy badani - przedstawiciele pokolenia „Z” bardzo często wskazywali również na pracę w zespole i dokładność.

Respondenci byli także zgodni w swoich opiniach, że w zasadzie starsi pracownicy nie nauczą młodszego personelu wydajności/efektywności, jak i dokładności (Tabela 31).

Tabela 31

Opinie osób bezrobotnych dotyczące tego, czego starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych pracowników

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
korzystania z nowoczesnych technologii	63	63,6	68	61,8	78	60,5	61	66,3
optymizmu	29	29,3	26	23,6	44	34,1	37	40,2
lojalności wobec pracodawcy i współpracowników	20	20,2	18	16,4	11	8,5	9	9,8
podjmowania ryzyka	18	18,2	33	30,0	55	42,6	26	28,3
pracy w zespole	18	18,2	21	19,1	27	20,9	20	21,7
odpowiedzialności	17	17,2	12	10,9	14	10,8	12	13,0
zaangażowania w pracę	13	13,1	15	13,6	17	13,2	16	17,4
radzenia sobie ze stresem	10	10,1	14	12,7	17	13,2	20	21,7
wydajności/efektywności	6	6,1	8	7,3	21	16,3	5	5,4
dokładności	6	6,1	15	13,6	12	9,3	11	12,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

3.17. Preferowane sposoby komunikacji

Starsza część osób bezrobotnych (urodzeni przed 1965 rokiem i w latach 1965-1979) jako najistotniejszy sposób komunikacji wskazywali rozmowę osobistą. Następne wskazania tej grupy respondentów to: rozmowa telefoniczna i sms.

Natomiast badani z młodszego pokolenia (urodzeni w latach 1980-1989 i po roku 1989) jako najważniejszy sposób komunikacji podawali rozmowę telefoniczną. Na kolejnych miejscach znalazła się rozmowa osobista i kontakt za pośrednictwem sms (Tabela 32). Badania wykazały istotną korelację – im niższy wiek respondenta, tym częściej osoby bezrobotne komunikują się za pośrednictwem sms oraz poczty elektronicznej.

Tabela 32

Wskazania badanych osób bezrobotnych dotyczące preferowanych sposobów komunikacji

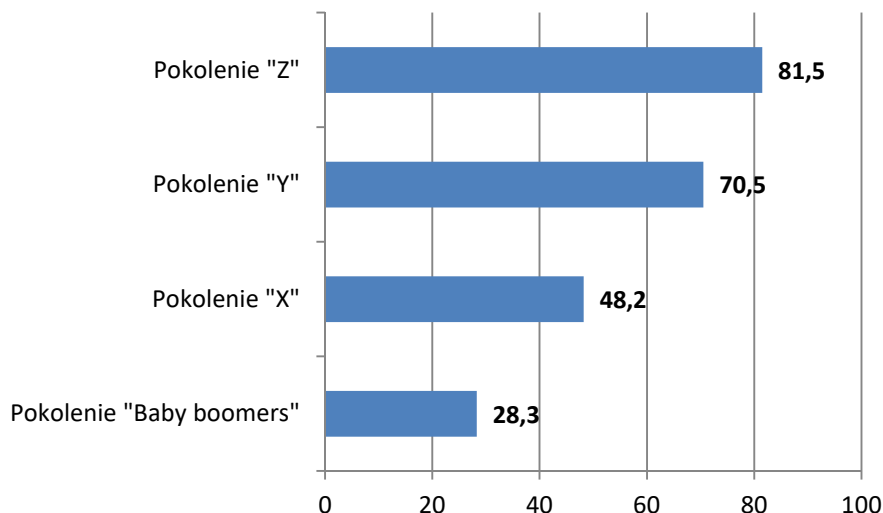
wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
rozmowa osobista	69	69,7	74	67,3	72	55,8	51	55,4
rozmowa telefoniczna	63	63,6	69	62,7	95	73,6	63	68,5
za pośrednictwem sms	28	28,3	36	32,7	46	35,6	41	44,6
za pośrednictwem poczty e-mail	11	11,1	18	16,4	32	24,8	29	31,5
za pośrednictwem mms	2	2,0	3	2,7	4	3,1	2	2,2
za pośrednictwem Messenger	2	2,0	4	3,6	15	11,6	14	15,2
za pośrednictwem mediów społecznościowych (np. Facebook)	2	2,0	4	3,6	5	3,9	10	10,9
za pośrednictwem skype	1	1,0	3	2,7	5	3,9	4	4,3
za pośrednictwem WhatsApp	0	0,0	5	4,5	11	8,5	2	2,2
za pośrednictwem gadu-gadu	0	0,0	1	0,9	0	0,0	2	2,2

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Osoby bezrobotne wskazywały także na to, czy korzystają ze smartfona (Wykres 22). Okazało się, że widoczna jest bardzo wyraźna korelacja – im niższy wiek badanych osób bezrobotnych, tym częściej korzystają ze smartfona. Otóż o ile w przypadku respondentów z pokolenia „Baby boomers” jedynie 28,3% osób bezrobotnych korzysta ze smartfona, o tyle udział ten rośnie do 81,5% w przypadku osób z pokolenia „Z”.

Wykres 22

Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na korzystanie ze smartfona



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jak długo korzystają ze smartfona. Badania również wykazały istotną korelację – im niższy wiek respondenta, tym dłuższy okres korzystania ze smartfona. Precyzując – przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” średnio korzystają ze smartfona od 4,6 lat. Natomiast wśród przedstawicieli Pokolenia „X” okres ten wzrósł do 6,2 lat, podobnie jak u osób z pokolenia „Y”. Natomiast u przedstawicieli pokolenia „Z” średni okres posiadania smartfona to niemal 7 ostatnich lat.

4. Analiza „desk research”

4.1 Problem bezrobocia na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej w latach 2000-2016

W analizie „desk research” przeprowadzonej na potrzeby projektu badawczego uwzględniono m.in. dane statystyczne dotyczące problematyki bezrobocia w Rudzie Śląskiej oraz dane statystyczne uwzględniające procesy demograficzne następujące w Rudzie Śląskiej.

Analiza zastanych danych statystycznych wyraźnie wykazuje, że w wziętym pod uwagę okresie czasu (2000-2017) najwięcej osób było zarejestrowanych jako bezrobotni w Powiatowym Urzędzie Pracy pod koniec grudnia 2002 roku (9346 osób). Następnie – do

końca 2008 roku odnotowano na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej dynamiczny spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Wówczas liczba bezrobotnych zmniejszyła się do 2366 osób – zatem o 6980 osób (o 74,7%). Kolejne lata związane były ze wzrostem liczby osób bezrobotnych – to zjawisko obserwowaliśmy nie tylko w Rudzie Śląskiej, ale także na obszarze całego województwa śląskiego i kraju. Istotny wzrost problemu bezrobocia związany był ze skutkami światowego kryzysu gospodarczego, zapoczątkowanego w 2008 roku w Stanach Zjednoczonych. W związku z postępującą globalizacją nasza krajowa gospodarka w coraz większym stopniu powiązana jest z gospodarką europejską i światową. Skutkuje to także zwiększeniem problemu bezrobocia na krajowym rynku pracy w przypadku wystąpienia kryzysu ekonomicznego w silniejszych gospodarczo krajach. Liczba osób bezrobotnych w Rudzie Śląskiej zwiększała się od 2008 do końca 2013 roku, następnie ponownie zaczęła się obniżać. Wg danych PUP Ruda Śląska pod koniec sierpnia 2017 roku liczba osób bezrobotnych w Rudzie Śląskiej wyniosła 1983 osoby.

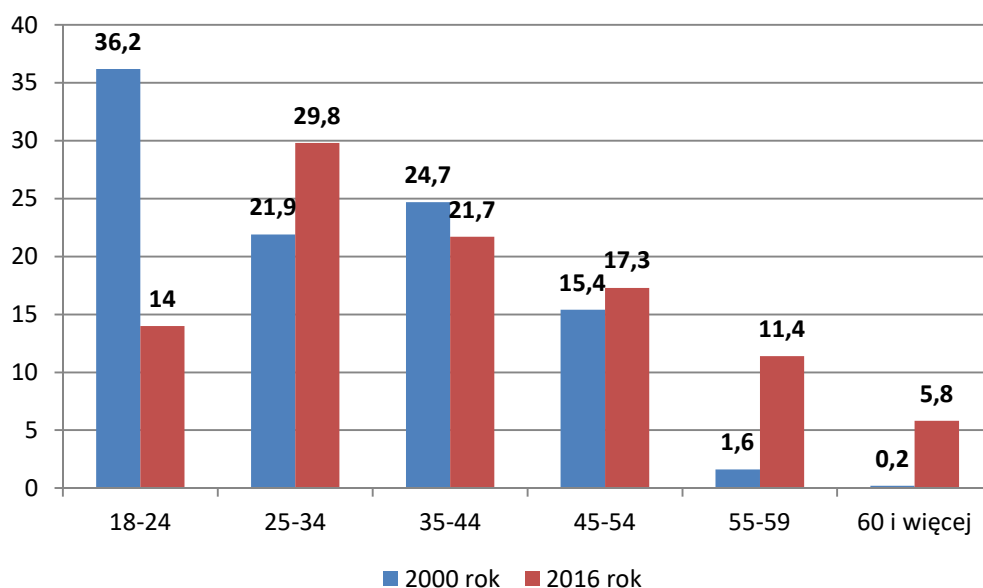
Na kolejnych dwóch wykresach przedstawiono zmiany struktury osób bezrobotnych na przestrzeni lat 2000-2016 ze względu na kryterium ich wieku (Wykres 23) i wykształcenia (Wykres 24).

Szczególnie istotne zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych nastąpiły u osób najmłodszych – w wieku 18-24 lata i u starszych osób, którzy przekroczyli 55 rok życia. Wyraźnie zmniejszył się udział osób w wieku 18-24 lata w strukturze bezrobotnych w Rudzie Śląskiej – z 36,2% w 2000 roku do 14,0% szesnaście lat później.

Jednocześnie znacząco zwiększył się udział osób bezrobotnych, którzy przekroczyli 55-ty rok życia. O ile pod koniec 2000 roku wśród osób bezrobotnych 1,8% liczyło więcej niż 55 lat, o tyle w 2016 roku odsetek ten wzrósł do 17,2%.

Wykres 23

Zmiana struktury wiekowej osób bezrobotnych w Rudzie Śląskiej – porównanie roku 2000 do roku 2016 (dane na koniec grudnia, w%)

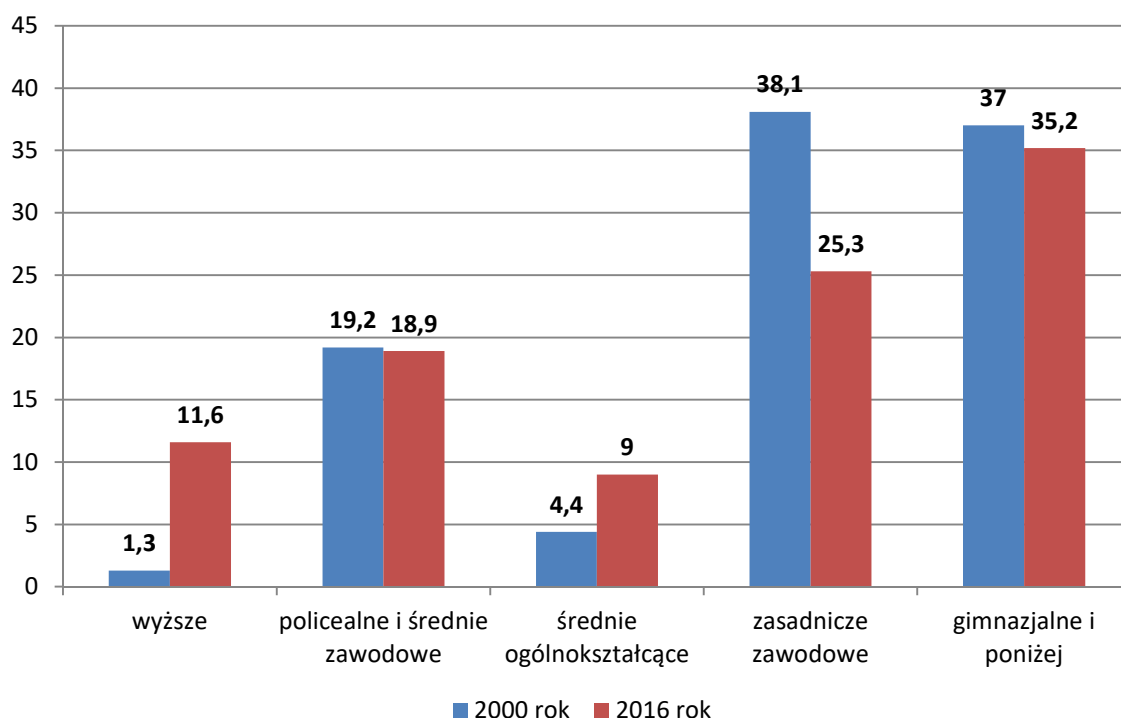


Źródło: dane PUP Ruda Śląska

Duże zmiany nastąpiły również w strukturze wykształcenia osób bezrobotnych. Pod koniec 2000 roku jedynie 1,3% wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej legitymowało się wykształceniem wyższym, natomiast pod koniec grudnia 2016 roku udział tych osób w strukturze bezrobotnych zwiększył się do 11,6%. Jednocześnie zmniejszył się udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym w analizowanym okresie – z 38,1% do 25,3%.

Wykres 24

Zmiana struktury wykształcenia osób bezrobotnych w Rudzie Śląskiej – porównanie roku 2000 do roku 2016 (dane na koniec grudnia, w%)



Źródło: dane PUP Ruda Śląska

4.2 Procesy demograficzne następujące w Rudzie Śląskiej

W niniejszym rozdziale opisano problemy demograficzne dotyczące Rudy Śląskiej – w oparciu o analizę danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego. Pierwszym istotnym trendem, który w perspektywie najbliższych lat będzie w coraz większym stopniu wpływał m.in. na lokalny rynek pracy w Rudzie Śląskiej jest systematycznie zmniejszająca się liczba mieszkańców miasta. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w Tabeli 33.

Tabela 33

Zamiana liczby mieszkańców Rudy Śląskiej w latach 2003-2016

lata	ogółem	w tym	
		kobiety	mężczyźni
2016	139 125	71 804	67 321
2015	139 844	72 159	67 685
2014	140 669	72 562	68 107
2013	141 521	72 983	68 538
2012	142 346	73 304	69 042
2011	143 024	73 540	69 484
2010	143 566	73 840	69 726
2009	143 394	73 591	69 803
2008	143 930	73 851	70 079
2007	144 584	74 168	70 416
2006	145 471	74 611	70 860
2005	146 582	75 093	71 489
2004	147 403	75 448	71 955
2003	148 361	75 921	72 440

Źródło: dane GUS

O ile w roku 2003 w Rudzie Śląskiej mieszkało 148 361 osób, o tyle trzynaście lat później (w 2016r.) liczba ta zmniejszyła się do 139 125 osób, czyli o 9 236 osób (o 6,2%). Przy czym – biorąc pod uwagę płeć, to większą dynamikę zmniejszania się liczby mieszkańców Rudy Śląskiej obserwujemy wśród mężczyzn. W analogicznym okresie (2003-2016) liczba mężczyzn w Rudzie Śląskiej zmniejszyła się o 5 119 osób (o 7,1%), natomiast liczba kobiet zmniejszyła się o 4117 osób (o 5,4%).

Zmniejszająca się liczba mieszkańców Rudy Śląskiej związana jest m.in. z utrzymującym się od wielu lat bardzo niepokojącym zjawiskiem – ujemnym przyrostem demograficznym. Krótko mówiąc – w Rudzie Śląskiej mamy do czynienia ze zjawiskiem ubytku naturalnego ludności, liczba zgonów przewyższa liczbę urodzin.

Tabela 34

Przyrost naturalny w Rudzie Śląskiej na 1000 ludności

lata	przyrost naturalny
2016	-1,74
2015	-2,70
2014	-1,01
2013	-1,04
2012	-0,78
2011	-0,82
2010	-0,27
2009	-0,50
2008	-0,12
2007	-1,40
2006	-1,63
2005	-1,69
2004	-1,04
2003	-1,47
2002	-1,52

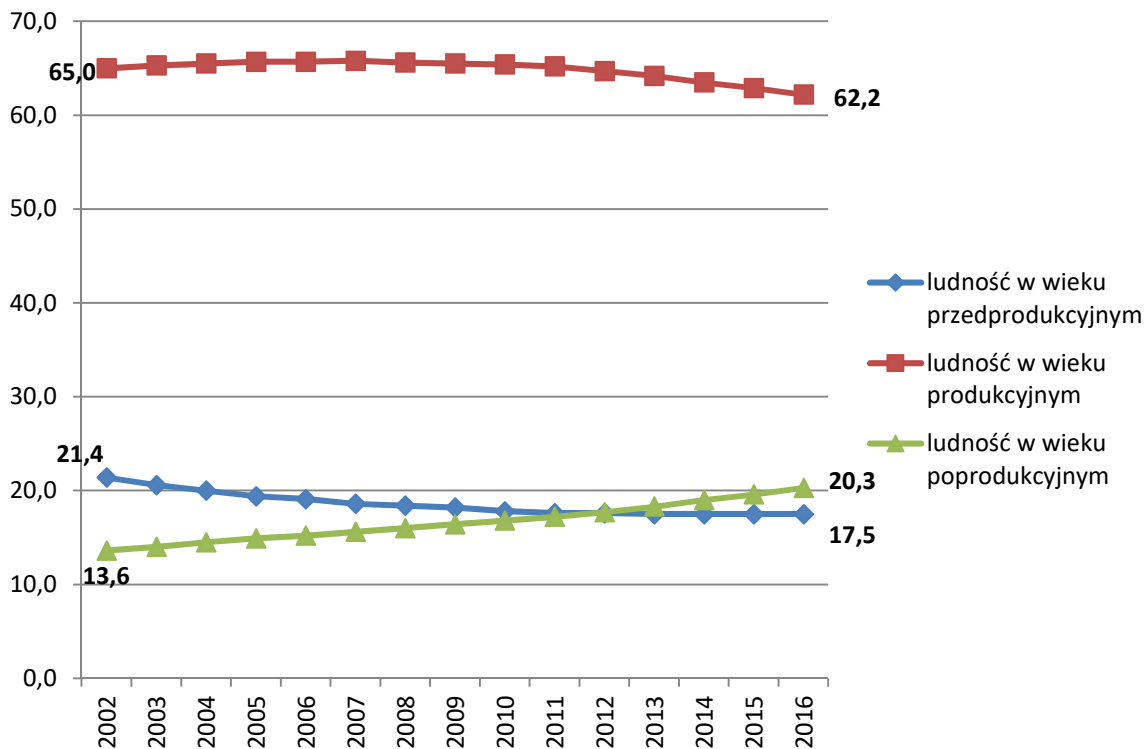
Źródło: dane GUS

Jednocześnie – na co należy zwrócić uwagę – w zasadniczy sposób zmienia się struktura wiekowa mieszkańców Rudy Śląskiej. Zmniejsza się udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (poniżej 18-go roku życia) i produkcyjnym (kobiety od 18. do 59 roku życia i mężczyźni od 18 do 64 roku życia), a zwiększa się udział ludności w wieku poprodukcyjnym (kobiety w wieku 60 lat i więcej, mężczyźni w wieku 65 lat i więcej) .

Na wykresie nr 25 przedstawiono zmiany, jakie nastąpiły w tym zakresie w ostatnich kilkunastu latach w Rudzie Śląskiej.

Wykres 25

Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w strukturze ludności (w %)



Źródło: dane GUS

Udział ludności w wieku produkcyjnym w latach 2002-2016 zmniejszył się z 65,0% do 62,2%. W analogicznym okresie zmniejszył się także udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (z 21,4 do 17,5%) oraz w istotnie zwiększył się udział ludności w wieku poprodukcyjnym – z 13,6% do 20,3%. Zatem aktualnie już co piąty mieszkaniec Rudy Śląskiej osiągnął wiek poprodukcyjny. Co więcej – udział osób w wieku poprodukcyjnym będzie systematycznie się zwiększał. W perspektywie najbliższych trzydziestu lat, zgodnie z szacunkami GUS, co trzeci mieszkaniec województwa śląskiego będzie miał więcej niż 65 lat.

Przedstawiając szczegółowe dane statystyczne dotyczące zmieniającej się liczby ludności osób w wieku powyżej 45 lat, można stwierdzić, że szybko zwiększa się ich udział w strukturze mieszkańców. Szczegółowe dane przedstawiono w Tabeli 35 i na Wykresie 26.

W latach 2003-2016 liczba mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy przekroczyli 45 rok życia zwiększyła się o 4889 osób – z 56 994 do 61 883 osób, czyli o 8,6%, przy czym większą dynamikę przyrostu osób w tym przedziale wiekowym odnotowano u kobiet (wzrost o 9,4%) niż u mężczyzn (wzrost o 7,6%).

Natomiast w całościowej strukturze udział ludności w wieku powyżej 45 lat zwiększył się w Rudzie Śląskiej z 38,4% do 44,5%. Zmiany, które zachodzą w strukturze wiekowej mieszkańców Rudy Śląskiej bezpośrednio będą wpływać na sytuację na lokalnym rynku pracy

– szczególnie w zakresie dostępności podaży osób do pracy. Zmniejszający się na rynku udział ludności w wieku produkcyjnej wpłynie na wzrost ilości ofert pracy na rynku i zmniejszenie się poziomu bezrobocia. Jednakże w związku z ograniczoną dostępnością osób do pracy część pracodawców może ograniczać swoją działalność biznesową.

Tabela 35

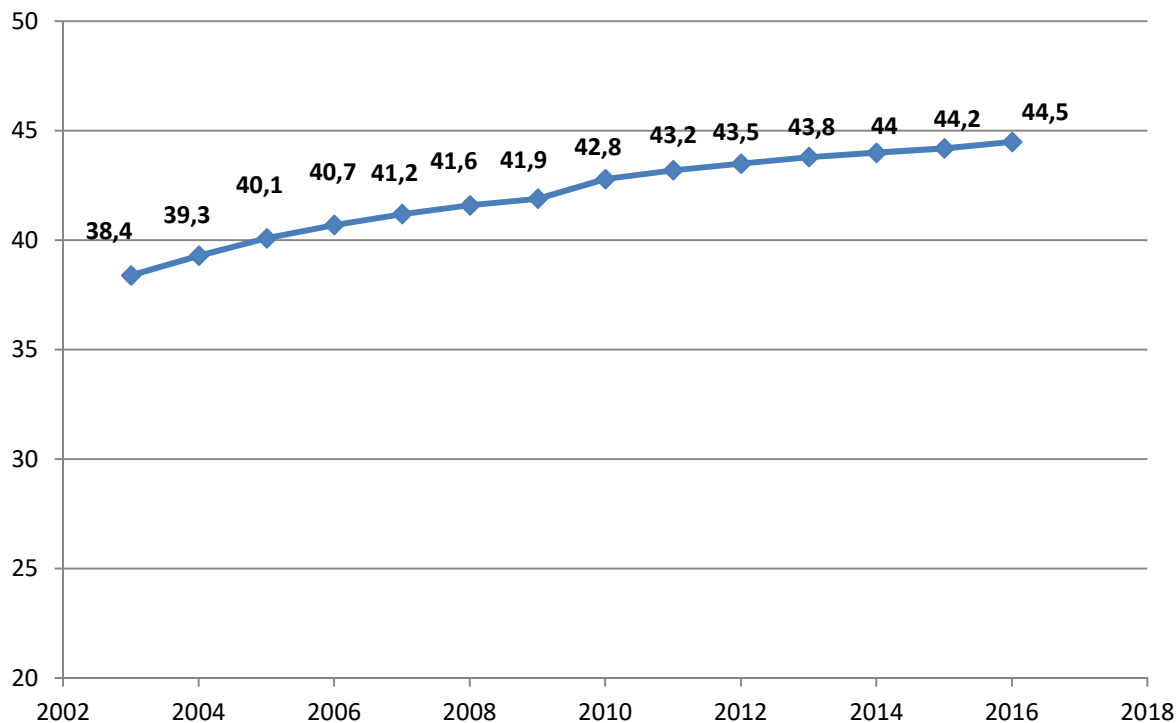
Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej w wieku powyżej 45 lat

lata	ogółem	w tym	
		kobiety	mężczyźni
2016	61 883	33 897	27 986
2015	61 865	33 899	27 966
2014	61 937	33 916	28 021
2013	61 951	33 862	28 089
2012	61 925	33 780	28 145
2011	61 784	33 648	28 136
2010	61 518	33 468	28 050
2009	60 151	32 800	27 351
2008	59 922	32 583	27 339
2007	59 575	32 393	27 182
2006	59 176	32 114	27 062
2005	58 811	31 907	26 904
2004	57 945	31 476	26 469
2003	56 994	30 973	26 021

Źródło: dane GUS

Wykres 26

Udział osób powyżej 45 lat w ogólnej strukturze ludności w Rudzie Śląskiej (w %)



Źródło: dane GUS

Opisując demograficzną sytuację w Rudzie Śląskiej odwołano się także do wskaźników obciążenia demograficznego. W pierwszej kolejności zwrócono uwagę na udział ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym (Tabela 36), a następnie na udział ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym (Tabela 37).

Tabela 36

Wskaźnik obciążenia demograficznego - ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym

lata	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym
2016	115,8
2015	111,9
2014	108,5
2013	104,5
2012	100,9
2011	97,6
2010	94,5
2009	90,0
2008	87,1
2007	84,0
2006	79,9
2005	76,4
2004	72,3
2003	68,0
2002	63,5

Źródło: dane GUS

Tabela 37

Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym

lata	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
2016	32,5
2015	31,2
2014	29,9
2013	28,5
2012	27,4
2011	26,4
2010	25,7
2009	25,0
2008	24,4
2007	23,7
2006	23,2
2005	22,6
2004	22,1
2003	21,5
2002	20,9

Źródło: dane GUS

Następujące zmiany demograficzne w Rudzie Śląskiej dynamicznie wpływają na kształt wskaźników obciążenia demograficznego. Stosunek ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym w 2002 roku kształtował się na poziomie 63,5, by w 2016 roku wzrosnąć do 115,8 – zatem w okresie czternastu lat aż o 84,2%.

W istotny w Rudzie Śląskiej sposób zwiększył się udział ludności w wieku poprodukcyjnym na każde 100 osób w wieku produkcyjnym – z 20,9% w 2002 roku do 32,5% w 2016 roku (wzrost o 55,5%).

5. Podsumowanie

Podsumowując zgromadzony materiał empiryczny na podstawie badań zrealizowanych wśród osób bezrobotnych, można stwierdzić, że:

- dla wszystkich respondentów – niezależnie od wieku – najważniejsze wartości to zdrowie oraz dobre relacje z innymi ludźmi. Pewne różnice pomiędzy ankietowanymi osobami bezrobotnymi dotyczą postrzegania znaczenia „interesującej i dającej satysfakcji pracy”. O ile w przypadku pokolenia „Baby boomers” i pokolenia „X” ten czynnik jest na trzecim miejscu, o tyle na tej pozycji w przypadku pokolenia „Y” i pokolenia „Z” znajduje się „zadowolenie z życia rodzinnego”;
- przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” najczęściej wymieniali następujące swoje mocne strony: a). doświadczenie zawodowe, b). pracowitość, c). punktualność;
- osoby bezrobotne z pokolenia „X” jako kluczowe atuty podawali: a). punktualność, b). komunikatywność, c). pracowitość;
- pozostający bez pracy przedstawiciele pokolenia „Y” do kluczowych swoich zalet zaliczali: a). doświadczenie zawodowe, b). punktualność, c). chęć rozwoju;
- najmłodszy respondenci – przedstawiciele pokolenia „Z” przede wszystkim mówili o następujących swoich zaletach na rynku pracy: a). komunikatywność, b). zorientowanie na osiągnięcie celu, determinacja, c). umiejętność szybkiej reakcji na następujące zmiany;
- większość badanych stwierdziło, że potrafi realizować wiele zadań jednocześnie – z tym jednak, że młodsza część respondentów częściej skłaniała się do takiego stwierdzenia;
- zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych wskazała, że nie potrafi w sposób komunikatywny posługiwać się językiem obcym, z tym, że zaobserwowano korelację - im młodszy wiek osób bezrobotnych, tym częściej wskazywali na umiejętność komunikatywnego posługiwania się językiem obcym;
- badania wykazały bardzo silną korelację – im wyższy wiek osób bezrobotnych, tym mniejszy odsetek z nich potrafi obsługiwać komputer. W przypadku osób bezrobotnych urodzonych po roku 1989 (pokolenie „Z”) odsetek, który deklaruje znajomość obsługi komputera kształtował się na poziomie 81,5%, natomiast u przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) zmniejszył się do poziomu 32,3%;
- otóż najstarsi respondenci - przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” najrzadziej wskazywali (36,4%), że korzystają z wirtualnej przestrzeni. Udział posługujących się Internetem u młodszych osób bezrobotnych systematycznie się zwiększa, by u osób z pokolenia „Z” osiągnąć poziom 94,4%;
- zdecydowana większość ankietowanych osób bezrobotnych deklaruje możliwość codziennego, wahałowego dojeżdżania do pracy. Jednakże czas, jaki osoby te mogą przeznaczyć na dojazd z miejsca zamieszkania do pracy – zgodnie ze wskazaniami – nie powinien przekroczyć 20 minut;
- przeprowadzona analiza wykazała, że nie ma istotnych różnic pomiędzy różnymi kategoriami wiekowymi osób bezrobotnych dotyczących ewentualnej przeprowadzki do innego miasta w kraju w celu podjęcia pracy, nie przekroczył on 20%;
- okazało się, że niezależnie od kryterium wieku, zdecydowana większość osób bezrobotnych nie jest zainteresowana wyjazdem do pracy poza granice kraju;

- dla trzech kategorii wiekowych respondentów: „Baby boomers”, pokolenia „X” i pokolenia „Y” najczęściej podawanym powodem rejestracji było uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego, najmłodsza grupa respondentów (pokolenie „Z”) w pierwszej kolejności wymieniała pomoc Urzędu w znalezieniu pracy, następnie osoby te wskazywały na ubezpieczenie zdrowotne;
- osoby bezrobotne identyfikowały także powody pozostawania bez pracy – najstarsze osoby bezrobotne z kategorii wiekowej „Baby boomers” mówiły przede wszystkim o zbyt zaawansowanym wieku (60,6%), złym stanie zdrowia (40,1%) i o braku odpowiedniego wykształcenia (20,1%), zły stan zdrowia jako jeden z istotniejszych czynników pozostawania bez pracy (drugi w rankingu, 35,5% wskazań) podawany był także przez osoby z kategorii wiekowej 1965-1979 (pokolenie „X”), ale na pierwszym miejscu znalazł się u nich brak odpowiednich ofert pracy (41,8%), a na miejscu trzecim – brak odpowiedniego wykształcenia (28,2%), przedstawiciele pokolenia „Y” przede wszystkim wskazywali na brak odpowiednich ofert pracy (42,6%), opiekę nad dziećmi (41,1%) i brak odpowiedniego wykształcenia (20,1%), z kolei w opiniach przedstawicieli pokolenia „Z” najistotniejsze czynniki determinujące fakt pozostawania bez pracy to: brak odpowiednich ofert pracy (39,1%), opieka nad dziećmi (31,5%) oraz brak doświadczenia zawodowego (30,4%);
- urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”), jako kluczowe powody rezygnacji z pracy podawali: niski poziom zarobków (17,2%), zbyt ciężką pracę (15,2%) i zbyt długi/zbyt kosztowny dojazd do pracy (11,1%). Przedstawiciele pokolenia „X” wskazywali na zbyt niskie zarobki (26,4%), zbyt długi/zbyt kosztowny dojazd do pracy (23,6%), a na trzeciej pozycji – zbyt ciężką pracę (17,3%), przedstawiciele pokolenia „Y”, podobnie, jak respondenci należący do „Baby boomers” i pokolenia „Y” jako zasadniczy powód rezygnacji z pracy podawali zbyt niskie zarobki (27,9%), a także – zbyt długi/kosztowny dojazd do pracy (18,6%) oraz nieodpowiednie godziny pracy/praca w weekendy/praca na zmiany (18,6%); natomiast najmłodsza część badanych osób bezrobotnych – pokolenie „Z” najczęściej z przedstawicieli czterech grup respondentów podawała, że zdarzyło się im zrezygnować z pracy; jako kluczowe powody rezygnacji z pracy podawano: zbyt długi/zbyt kosztowny dojazd do pracy (37,0%), zbyt niskie zarobki (29,3%) oraz nieodpowiednie godziny pracy/praca w weekendy/praca na zmiany (18,5%);
- spośród czterech kategorii wiekowych respondentów największy odsetek deklarujących, że poszukuje pracy to osoby urodzone w latach 1965-1979, a więc zaliczane do pokolenia „X”, najrzadziej z kolei poszukiwanie pracy było deklarowane przez najstarszych respondentów – urodzonych przed 1965 rokiem, zatem zaliczanych do kategorii „Baby boomers”;
- najwyższy poziom aktywności przy poszukiwaniu pracy wskazywały osoby urodzone w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”), otóż 72,3% respondentów z tej kategorii wiekowej twierdzi, że pracy poszukuje codziennie lub kilka razy w tygodniu, taką samą częstotliwość poszukiwania pracy (codziennie lub kilka razy w tygodniu) deklaruje 67,7% osób zaliczanych do pokolenia „Z”, w przypadku „Baby boomers” i pokolenia „X” odsetek osób poszukujących pracy codziennie lub kilka razy w tygodniu kształtuje się na poziomie odpowiednio 59,6% i 57,5%;
- przedstawiciele tych czterech pokoleń na pierwszym miejscu wskazywali na Internet, jako na źródło, z którego korzystają przede wszystkim w kontekście poszukiwania informacji o wolnych miejscach pracy, jednakże pomiędzy poszczególnymi grupami

wiekowymi występują znaczne różnice, co do udziału osób korzystających z Internetu przy poszukiwaniu pracy, w przypadku poszukujących pracy z kategorii „Baby boomers” odsetek korzystających z Internetu kształtuje się na poziomie 42,3%, następnie udział ten zwiększa się do 56,3% u osób z pokolenia „X” i zdecydowanie wzrasta do poziomu 77,8% u pokolenia „Y”, by w końcu u „Z”-etów osiągnąć poziom 87,7%, badani – podając sposoby poszukiwania pracy - również często wskazywali na przeglądanie ogłoszeń prasowych oraz na sprawdzanie ofert w Powiatowym Urzędzie Pracy, zdecydowanie najrzadziej ankietowane osoby bezrobotne (w każdej grupie wiekowej) mówiły o poszukiwaniu pracy za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia;

- analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że jedynie 13,1% osób bezrobotnych z kategorii wiekowej „Baby boomers” w najbliższym roku zamierza podnieść swoje kwalifikacje zawodowe poprzez uczestnictwo w szkoleniach, odsetek ten zwiększa się do 29,1% wśród osób z pokolenia „X” i 30,2% u osób z pokolenia „Y” i wzrasta do 48,9% u osób z pokolenia „Z”;
- jedynie 3,0% osób bezrobotnych urodzonych przed 1965 rokiem rozważa możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej, odsetek ten wzrasta do 13,6% u osób z pokolenia „X” i do 17,6% u osób bezrobotnych z pokolenia „Y”, by osiągnąć poziom 20,7% u osób najmłodszych – z pokolenia „Z”;
- niezależnie od kryterium wieku, osoby bezrobotne wskazywały na podobne czynniki o kluczowym znaczeniu, na które zwracają uwagę przy poszukiwaniu pracy, respondenci zdecydowanie najczęściej mówili o bliskości miejsca zamieszkania, możliwości otrzymania umowy o pracę i o korzystnych warunkach finansowych. Z tą jednak różnicą, że starsi respondenci częściej mówili o tym, że oczekują pracy blisko miejsca zamieszkania, natomiast młodsza część badanych przede wszystkim wskazywała na oczekiwania związane z otrzymaniem umowy o pracę, ponadto osoby bezrobotne z pokoleń „Y” i „Z” – zatem młodszy wiekiem - zdecydowanie częściej artykułowały swoje oczekiwania wobec pracodawców związane z rozwojem zawodowym, a osoby bezrobotne z pokolenia „Baby boomers” i z pokolenia „X” częściej wskazywały na oczekiwania dotyczące odpowiednich godzin pracy, elastyczny czas pracy powinien być dostosowany do ich potrzeb i oczekiwań,
- analizując poziom oczekiwanego wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, okazało się, że kwota do 2000zł. netto zadowoli 75% badanych przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” oraz taki sam odsetek osób bezrobotnych z pokolenia „Z”. Wyższe oczekiwania finansowe mają osoby, które zaliczane są do pokolenia „X” i „Y”;
- dla pokolenia „Baby boomers” najistotniejsze oczekiwania wobec pracodawców są związane z satysfakcjonującą pensją, elastycznym czasem pracy i świadczeniem pracy w ramach umowy o pracę, przedstawiciele pokolenia „X” również wskazywali na te trzy czynniki, ale w nieco innej kolejności, o ile na pierwszym miejscu znalazła się satysfakcjonująca pensja, o tyle na drugiej pozycji umieszczono świadczenie pracy w ramach umowy o pracę, a na trzecim miejscu znalazł się elastyczny czas pracy, respondenci z pokolenia „Y” również na pierwszym miejscu oczekują satysfakcjonującej pensji, natomiast w następnej kolejności wskazywali na możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz świadczenie pracy w ramach umowy o pracę, z kolei najmłodszy badani – przedstawiciele pokolenia „Z” przede wszystkim mówili o oczekiwaniach związanych z możliwością podnoszenia swoich kwalifikacji

zawodowych, a następnie wymieniali satysfakcjonującą pensję i elastyczny czas pracy, w niewielkim stopniu badane osoby bezrobotne są zainteresowane – niezależnie od wieku – dodatkowymi dniami płatnego urlopu, czy możliwością korzystania z samochodu służbowego, młodsi respondenci w porównaniu do starszych badanych osób bezrobotnych częściej wskazywali na oczekiwania możliwości awansu na wyższe stanowisko, analiza wykazała także istotną zależność – im starsi wiekiem respondenci, tym w większym stopniu oczekują możliwości korzystania z dodatkowych świadczeń medycznych refundowanych przez pracodawcę;

- przedstawiciele każdej z czterech badanych kategorii wiekowych respondentów, identyfikując czynniki, na które w ich opiniach zwracają uwagę pracodawcy na pierwszym miejscu podawali kwalifikacje zawodowe, natomiast opinie osób bezrobotnych o innych, istotnych czynnikach, na które zwracają uwagę pracodawcy były już w istotny sposób zróżnicowane ze względu na kryterium ich wieku, w opiniach respondentów z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), oprócz kwalifikacji zawodowych w szczególności dla pracodawców liczy się wiek kandydata na pracownika, dyspozycyjność i poziom wykształcenia, osoby bezrobotne z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) mówiły w głównej mierze o kwalifikacjach zawodowych, poziomie wykształcenia, stażu pracy i o doświadczeniu zawodowym. Przedstawiciele pokolenia „Y” identyfikując czynniki, które w ich opiniach są szczególnie istotne dla pracodawców wskazywali na kwalifikacje zawodowe, dyspozycyjność, doświadczenie zawodowe i poziom wykształcenia, z kolei najmłodsza część ankietowanych – przedstawiciele pokolenia „Z”, oprócz kwalifikacji zawodowych, wskazywała na poziom wykształcenia, dyspozycyjność i doświadczenie zawodowe;
- większość respondentów w ramach elastycznych form może pracować od 1 do 3 miesięcy;
- dla osób bezrobotnych z kategorii wiekowej „Baby boomers” najważniejsze czynniki związane z pracą, to: a). praca blisko miejsca zamieszkania, b). punktualność, c). dokładność’
- dla osób bezrobotnych z kategorii wiekowej pokolenia „X” zdecydowanie najważniejszymi składnikami pracy okazały się: a). punktualność, b). zadowalające zarobki, c). dobre relacje ze współpracownikami;
- dla osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) najważniejszymi składnikami pracy są: a). zadowalające zarobki, b). dobre relacje ze współpracownikami, c). punktualność;
- przedstawiciele najmłodszej części badanych (pokolenie „Z”) do najważniejszych składników pracy zaliczyli: a). dokładność, b). zadowalające zarobki, c). punktualność;
- respondenci z kategorii wiekowej „Baby boomers” i z kategorii „X” w pierwszej kolejności napiętnują następujące zachowania pracowników: spóźnianie się do pracy, załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy oraz korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą;
- przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) podobnie jak przedstawiciele pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) wyraźnie nie aprobują spóźniania się do pracy, pracy po godzinach – bez dodatkowego wynagrodzenia i załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy;

- jak wykazały badania, najstarsi respondenci („Baby boomers”) do najważniejszych czynników materialnej motywacji zaliczyli: a). przyznanie wyższej stawki zasadniczej (75,8%), b). przyznanie wyższych premii uznaniowych (39,4%), c). finansowanie systemu ubezpieczeń i programów emerytalnych (37,4%);
- przedstawiciele pokolenia „X” wskazując kluczowe czynniki materialnej motywacji mówili o następujących motywatorach: a). przyznanie wyższej stawki zasadniczej (70,0%), b). przyznanie wyższych premii uznaniowych (47,3%), c). finansowanie opieki medycznej (30,9%);
- przedstawiciele pokolenia „Y” mówili przede wszystkim o następujących czynnikach motywacji materialnej: a). przyznanie wyższej stawki zasadniczej (69,8%), b). przyznanie wyższych premii uznaniowych (54,3%), c). finansowanie opieki medycznej (26,4%);
- najmłodsza część respondentów (pokolenie „Z”) wskazywała na następujące czynniki motywacji materialnej, które mają w ich opiniach kluczowe znaczenie dla pracowników: a). przyznanie wyższej stawki zasadniczej (68,5%), b). przyznanie wyższych premii uznaniowych (45,7%), c). organizowanie pracownikom szkoleń i konferencji (26,1%);
- analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że z zaproponowanej listy kafeteryjnej respondenci (niezależnie od kryterium wieku), wskazując najważniejsze czynniki pozamaterialnej motywacji mówili o następujących motywatorach: a). kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracowników, b). umożliwienie pracownikom awansu, c). częste chwalenie i doceniania wiedzy pracowników;
- respondenci jednoznacznie wskazali, że w przypadku zagrożenia bankrutem ich przedsiębiorstwa staraliby się wcześniej zmienić pracę, aczkolwiek natężenie tych odpowiedzi było na wyższym poziomie u młodszych roczników – u przedstawicieli pokoleń „Y” i „Z”, w następnej kolejności respondenci mówili o zgodzie na zmniejszenie zarobków, z tym, że zaobserwowano korelację – im młodszy badani, tym mniejszy odsetek z nich deklarował zgodę na zmniejszenie zarobków;
- starsza część osób bezrobotnych (urodzeni przed 1965 rokiem i w latach 1965-1979) jako najistotniejszy sposób komunikacji wskazywała rozmowę osobistą. Następne wskazania tej grupy respondentów to: rozmowa telefoniczna i sms, natomiast badani z młodszego pokolenia (urodzeni w latach 1980-1989 i po roku 1989) jako najważniejszy sposób komunikacji podawali rozmowę telefoniczną, na kolejnych miejscach znalazła się rozmowa osobista i kontakt za pośrednictwem sms;
- zaobserwowano bardzo wyraźną korelację – im niższy wiek badanych osób bezrobotnych, tym częściej korzystają ze smartfona, otóż o ile w przypadku respondentów z pokolenia „Baby boomers” jedynie 28,3% osób bezrobotnych korzysta ze smartfona, o tyle udział ten rośnie do 81,5% w przypadku osób z pokolenia „Z”.

Na podstawie zrealizowanej analizy „desk research” można zauważyć, że:

- w latach 2000-2017 najwięcej osób było zarejestrowanych jako bezrobotni w Powiatowym Urzędzie Pracy pod koniec grudnia 2002 roku (9346 osób), następnie – do końca 2008 roku odnotowano na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej dynamiczny spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, wówczas liczba bezrobotnych zmniejszyła się do 2366 osób – zatem o 6980 osób (o 74,7%);

- szczególnie istotne zmiany w strukturze wiekowej osób bezrobotnych nastąpiły u osób najmłodszych – w wieku 18-24 lata i u starszych osób, którzy przekroczyli 55 rok życia, wyraźnie zmniejszył się udział osób w wieku 18-24 lata w strukturze bezrobotnych w Rudzie Śląskiej – z 36,2% w 2000 roku do 14,0% szesnaście lat później, jednocześnie znacząco zwiększył się udział osób bezrobotnych, którzy przekroczyli 55-ty rok życia. O ile pod koniec 2000 roku wśród osób bezrobotnych 1,8% liczyło więcej niż 55 lat, o tyle w 2016 roku odsetek ten wzrósł do 17,2%;
- w Rudzie Śląskiej obserwujemy systematyczne zmniejszanie się liczby ludności, w roku 2003 w Rudzie Śląskiej mieszkało 148 361 osób, trzynaście lat później (w 2016r.) liczba ta zmniejszyła się do 139 125 osób, czyli o 9 236 osób (o 6,2%);
- udział ludności w wieku produkcyjnym w latach 2002-2016 zmniejszył się z 65,0% do 62,2%. W analogicznym okresie zmniejszył się także udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (z 21,4 do 17,5%) oraz w istotnie zwiększył się udział ludności w wieku poprodukcyjnym – z 13,6% do 20,3%, zatem aktualnie już co piąty mieszkaniec Rudy Śląskiej osiągnął wiek poprodukcyjny;
- w latach 2003-2016 liczba mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy przekroczyli 45 rok życia zwiększyła się o 4889 osób – z 56 994 do 61 883 osób, czyli o 8,6%, przy czym większą dynamikę przyrostu osób w tym przedziale wiekowym odnotowano u kobiet (wzrost o 9,4%) niż u mężczyzn (wzrost o 7,6%), natomiast w całościowej strukturze udział ludności w wieku powyżej 45 lat zwiększył się w Rudzie Śląskiej z 38,4% do 44,5%. Zmiany, które zachodzą w strukturze wiekowej mieszkańców Rudy Śląskiej bezpośrednio będą wpływać na sytuację na lokalnym rynku pracy – szczególnie w zakresie dostępności podaży osób do pracy.

6. Spis tabel i wykresów

Spis tabel	str.
Tabela 1 Rok urodzenia uczestniczących w badaniu osób bezrobotnych	4
Tabela 2 Płeć uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych	5
Tabela 3 Poziom wykształcenia uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych	5
Tabela 4 Czas pozostawania bez pracy uczestniczących w badaniu osób bezrobotnych	6
Tabela 5 Profil pomocy uczestniczących w badaniu osób bezrobotnych	6
Tabela 6 Wartości, które zdaniem badanych osób bezrobotnych są szczególnie cenne w życiu człowieka	7
Tabela 7 Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na to, czy potrafią realizować wiele zadań jednocześnie	9
Tabela 8 Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na czas, jaki mogą przeznaczyć na codzienny dojazd do pracy	13
Tabela 9 Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na deklarowaną możliwość przeprowadzki do innego miasta w kraju, aby podjąć pracę	14
Tabela 10 Najistotniejsze powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP Ruda Śląska	15
Tabela 11 Czynniki, które w opiniach osób bezrobotnych w zasadniczy sposób wpływają na pozostawanie bez pracy	16
Tabela 12 Powody rezygnacji z pracy wskazywane przez osoby bezrobotne	17
Tabela 13 Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na to, czy poszukują pracy	18
Tabela 14 Częstotliwość poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne	19
Tabela 15 Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne	19
Tabela 16 Oczekiwania badanych osób bezrobotnych odnośnie formy prawnej dotyczącej świadczenia pracy	25
Tabela 17 Oczekiwania badanych osób bezrobotnych wobec pracodawców	31
Tabela 18 Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na okres czasu, w jakim mogą pracować w ramach innych umów niż umowa o pracę	35

Tabela 19 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) na temat znaczenia wybranych składników pracy	36
Tabela 20 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) na temat znaczenia wybranych składników pracy	39
Tabela 21 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980-1989 na temat znaczenia wybranych składników pracy	42
Tabela 22 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach po roku 1989 na temat znaczenia wybranych składników pracy	45
Tabela 23 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy	48
Tabela 24 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1965-1979 dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy	49
Tabela 25 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980-1989 dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy	50
Tabela 26 Opinie badanych osób bezrobotnych urodzonych po 1989 roku dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy	51
Tabela 27 Czynniki materialnej motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych	52
Tabela 28 Czynniki pozamaterialnej motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych	53
Tabela 29 Potencjalne działania badanych osób bezrobotnych w przypadku zagrożenia bankrutem firmy, w której będą w przyszłości pracować	54
Tabela 30 Opinie osób bezrobotnych dotyczące tego, czego młodszy pracownicy mogą nauczyć się od starszych pracowników	57
Tabela 31 Opinie osób bezrobotnych dotyczące tego, czego starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych pracowników	58
Tabela 32 Wskazania badanych osób bezrobotnych dotyczące preferowanych sposobów komunikacji	59
Tabela 33 Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej	63

Tabela 34 Przyrost naturalny w Rudzie Śląskiej na 1000 ludności	64
Tabela 35 Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej w wieku powyżej 45 lat	66
Tabela 36 Wskaźnik obciążenia demograficznego - ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym	68
Tabela 37 Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	69
Spis wykresów	str.
Wykres 1 Znaczenie wartości związanych z pracą dla badanych osób bezrobotnych (w%)	8
Wykres 2 Udział badanych osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych, którzy deklarują umiejętność obsługi komputera – np. programy użytkowe Word, Excel (w %)	11
Wykres 3 Podział badanych ze względu na to czy korzystają z Internetu (w %)	12
Wykres 4 Udział badanych osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych, którzy posiadają prawo jazdy kat. B oraz deklarują czynną umiejętność prowadzenia samochodu (w %)	12
Wykres 5 Udział osób bezrobotnych z poszczególnych kategorii wiekowych, którzy deklarowali chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku (w%)	21
Wykres 6 Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „Baby boomers” przy poszukiwaniu pracy (w %)	26
Wykres 7 Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „X” przy poszukiwaniu pracy (w %)	26
Wykres 8 Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „Y” przy poszukiwaniu pracy (w %)	27
Wykres 9 Czynniki szczególnie istotne dla osób bezrobotnych z pokolenia „Z” przy poszukiwaniu pracy (w %)	28
Wykres 10 Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania „Baby boomers” (w%)	29

Wykres 11 Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania pokolenia „X” (w%)	29
Wykres 12 Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania pokolenia „Y” (w%)	30
Wykres 13 Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, aby podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy – wskazania pokolenia „Z” (w%)	30
Wykres 14 Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „Baby boomers” (w %)	32
Wykres 15 Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „X” (w %)	35
Wykres 16 Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „Y” (w %)	35
Wykres 17 Czynniki na które zwracają uwagę pracodawcy przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia „Z” (w %)	34
Wykres 18 Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone przed 1965 rokiem (pokolenie „X”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)	38
Wykres 19 Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)	41
Wykres 20 Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)	44
Wykres 21 Składniki pracy ocenione przez badane osoby bezrobotne urodzone po roku 1989 (pokolenie „Z”) jako ważne i bardzo ważne (suma w%)	47
Wykres 22 Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na korzystanie ze smartfona	60
Wykres 23 Zamiana struktury wiekowej osób bezrobotnych w Rudzie Śląskiej – porównanie roku 2000 do roku 2016 (dane na koniec grudnia, w%)	61
Wykres 24 Zamiana struktury wykształcenia osób bezrobotnych w Rudzie Śląskiej – porównanie roku 2000 do roku 2016 (dane na koniec grudnia, w%)	62
Wykres 25 Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w strukturze ludności (w %)	65

Wykres 26 Udział osób powyżej 45 lat w ogólnej strukturze ludności w Rudzie Śląskiej (w %)	67
---	-----------

7. Aneks

Kwestionariusz ankiety wykorzystany w badaniach osób bezrobotnych



POWIATOWY URZĄD PRACY W RUDZIE ŚLĄSKIEJ

ul. Ballestremów 16

41-700 Ruda Śląska

tel. +48 (32) 771 59 00, fax +48 (32) 771 59 88

e-mail: karu@praca.gov.pl

Szanowni Państwo,

Celem badań ankietowych, które aktualnie przeprowadza Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej jest **poznanie oczekiwań osób pozostających bez pracy wobec pracodawców oraz diagnoza barier utrudniających aktywizację zawodową**. Poznanie opinii osób bezrobotnych m.in. o faktycznych przeszkodach w uzyskaniu pracy pozwoli służbom zatrudnienia PUP Ruda Śląska na realizację takich programów aktywizujących lokalny rynek pracy, które spełniać będą Państwa oczekiwania.

Badania, w których Państwo biorą udział, są częścią analizy lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Zwracamy się zatem z prośbą o podanie informacji, które posłużą do opracowania szczegółowego raportu o tutejszym rynku pracy.

Wypowiedzi oczywiście są w pełni anonimowe i będą służyły wyłącznie do celów naukowo - poznawczych.

Dziękujemy za współpracę i zrozumienie.

**Dyrekcja i pracownicy
PUP Ruda Śląska**

Ruda Śląska, sierpień 2017r.



<p>Pyt. 1</p>	<p>Co Pani/ Pana zdaniem jest szczególnie ważne w życiu człowieka? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <p>a. dobre relacje z innymi ludźmi, b. interesująca i dająca satysfakcję praca, c. dobrobyt materialny, d. zadowolenie z życia rodzinnego, e. zdrowie, f. postępowanie zgodne z Dekalogiem, g. miła atmosfera w pracy, h. posiadanie pracy i jej bezpieczeństwo, i. możliwość rozwoju zawodowego, j. inne (jakie?).....</p>
<p>Pyt. 2</p>	<p>Jakie są Pani/Pana główne atuty/mocne strony na rynku pracy? (prosimy krótko opisać)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Pyt. 3</p>	<p>Jakie są główne przyczyny Pani/ Pana rejestracji w PUP Ruda Śląska? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <p>a. ubezpieczenie zdrowotne b. pomoc Urzędu w znalezieniu pracy c. prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych d. pomoc Urzędu w znalezieniu stażu/pracy subsydiowanej e. korzystanie ze świadczeń z pomocy społecznej f. chęć uczestnictwa w szkoleniu g. korzystanie z usług doradców zawodowych h. uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej i. inne (jakie?).....</p>
<p>Pyt. 4</p>	<p>Czy poszukuje Pani/ Pan pracy? (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</p> <p>a. tak (prosimy przejść do pytań: 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 i dalej) b. nie (prosimy odpowiedzieć <u>na poniższe pytanie</u> a potem przejść do pytania 15 i dalej)</p> <p>Dlaczego nie poszukuje Pan/i pracy? (prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</p> <p>b1. opieka nad dziećmi b2. posiadam inne źródło dochodu b3. zły stan zdrowia b4. brak dla mnie ofert pracy b5. planowany wyjazd za granicę b6. pracodawcy mało płacą b7. zbyt zaawansowany wiek b8. inne (jakie?).....</p>
<p>Pyt. 5</p>	<p>Preferuje Pani/Pan świadczenie pracy w ramach: (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</p> <p>a. czasowych kontraktów b. stabilnej umowy – najlepiej na czas nieokreślony c. nie ma to dla mnie znaczenia</p>
<p>Pyt. 6</p>	<p>Poszukując pracy w szczególności zwraca Pani/Pan uwagę na: (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <p>a. dobry wizerunek firmy b. możliwość otrzymania umowy o pracę c. bliskość miejsca zamieszkania d. korzystne warunki finansowe, e. dodatkowe świadczenia socjalne</p>

	f. możliwość rozwoju zawodowego, g. odpowiednie godziny pracy h. możliwość otrzymania samochodu służbowego i. inne (jakie?).....
Pyt. 7	Jak często poszukuje Pani/ Pan pracy? (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź) a. codzienne, b. kilka razy w tygodniu, c. raz w tygodniu, d. raz na dwa tygodnie, e. mniej więcej raz w miesiącu, f. rzadziej (jak często?).....
Pyt. 8	Za jakie minimalne wynagrodzenie netto („na rękę”) zgodził(a)by się Pani/ Pan podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy? (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź) a. 1200-1600zł b. 1601-2000zł c. 2001-2400zł. d. powyżej 2400zł.
Pyt. 9	W jaki sposób najczęściej poszukuje Pani/Pan pracy? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi) a. przez ogłoszenia prasowe, b. wysyłając swoje życiorysy do potencjalnych pracodawców, c. odwiedzając osobiście potencjalnych pracodawców, d. poprzez Internet, e. szukając informacji u znajomych, f. sprawdzając oferty w Powiatowym Urzędzie Pracy, g. sprawdzając oferty w prywatnych agencjach zatrudnienia, h. inne sposoby (jakie?).....
Pyt. 10	Jeżeli podejmie Pani/Pan pracę prosimy wskazać, jakie będą Pani/Pana najważniejsze oczekiwania wobec pracodawcy? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi) a. satysfakcjonująca pensja, b. możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych, c. możliwość awansu na wyższe stanowisko, d. elastyczny czas pracy, e. świadczenie pracy w ramach umowy o pracę, f. samochód służbowy, g. świadczenia socjalne (np. wczasy „pod gruszą”, dodatki świąteczne, itp.) h. pakiet świadczeń medycznych (np. refundacja wybranych badań), i. dodatkowe dni płatnego urlopu, j. inne (jakie?).....
Pyt. 11	Czy był(a)by Pani/ Pan w stanie podjąć pracę, gdyby wiązała się z tym konieczność codziennego dojazdu do pracy? (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź) a. tak (ile czasu mogłaby Pani/ mógłby Pan codziennie poświęcić na dojazd w jedną stronę do pracy?) a1. do 20 minut a2. 21-40 minut a3. 41-60 minut a4. powyżej 60 minut b. nie (dlaczego?).....

	c. trudno powiedzieć
Pyt. 12	Czy był(a)by Pani/ Pan w stanie podjąć pracę w innej miejscowości w kraju, gdyby wiązała się z tym konieczność przeprowadzki? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. tak b. nie c. trudno powiedzieć
Pyt. 13	Czy byłby Pani/Pan w stanie podjąć pracę poza granicami kraju? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. tak (w jakim kraju/w jakich krajach?)..... b. nie c. trudno powiedzieć
Pyt. 14	Jak długo mogłaby Pani/ mógłby Pan pracować w ramach umów innych niż umowa o pracę (np. na zasadach umowy zlecenia)? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. krócej niż miesiąc b. od 1 do 3 miesięcy c. od 4 do 6 miesięcy d. od 7 do 12 miesięcy e. dłużej niż rok f. w ogóle nie jestem zainteresowana/zainteresowany świadczeniem pracy w ramach innych umów niż umowa o pracę
Pyt. 15	Czy rozważał/a Pani/ Pan możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a. tak (jaka branża?)..... b. nie (dlaczego?)..... c. trudno powiedzieć

<p>Pyt. 16</p>	<p>Jak Pani/Pan uważa - dlaczego aktualnie pozostaje Pani/Pan bez pracy? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. zbyt zaawansowany wiek b. brak odpowiednich ofert pracy c. brak odpowiedniego wykształcenia d. brak doświadczenia zawodowego e. opieka nad dziećmi f. zły stan zdrowia g. brak dyspozycyjności h. zbyt długa przerwa w pracy i. inne (jakie?).....
<p>Pyt. 17</p>	<p>Na co Pani/Pana zdaniem zwraca uwagę pracodawca przyjmując nowego pracownika? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. kwalifikacje zawodowe b. dyspozycyjność c. poziom wykształcenia d. znajomości e. staż pracy f. wiek kandydata na pracownika g. sposób prezentacji swojej kandydatury h. wygląd zewnętrzny i. długość okresu pozostawania bez pracy j. doświadczenie zawodowe k. inne (jakie?).....
<p>Pyt. 18</p>	<p>Czy zamierza Pani/Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje? (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak (prosimy przejść do pytania 19, 21 i następnych) b. nie (prosimy przejść do pytania 20 i następnych) c. trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 21 i następnych)
<p>Pyt. 19</p>	<p>W jaki sposób zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? (prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. kursy, szkolenia (jakie?)..... b. dalsza nauka (prosimy opisać)..... c. inne (jakie?).....
<p>Pyt. 20</p>	<p>Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoich kwalifikacji zawodowych? (prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</p> <ul style="list-style-type: none"> a. brak czasu b. podniesienie kwalifikacji i tak mi nie pomoże w znalezieniu pracy c. brak środków finansowych d. brak szkoleń, które mnie interesują e. brak chęci f. moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie g. nie wiem, jakie kwalifikacje są potrzebne na rynku h. inne (jakie?).....
<p>Pyt. 21</p>	<p>Czy posiada Pan/i prawo jazdy kat. „B” i czynną umiejętność prowadzenia samochodu?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. tak b. nie

Pyt. 22	<p>Czy potrafi się Pan/i posługiwać komunikatywnie przynajmniej jednym językiem obcym?</p> <p>a. tak a1. język/języki (jakie?)..... b. nie</p>																																																																																				
Pyt. 23	<p>Czy potrafi Pani/Pan obsługiwać komputer (np. programy Word, Excel)?</p> <p>a. tak b. nie</p>																																																																																				
Pyt. 24	<p>Czy korzysta Pan/i na co dzień z Internetu?</p> <p>a. tak b. nie</p>																																																																																				
Pyt. 25	<p>Czy zdarzyło się, że mógł Pan/ mogła Pani podjąć pracę, ale zrezygnowała Pani/ zrezygnował Pan z oferty pracy? (prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</p> <p>a. oferowano za małe zarobki b. praca była za ciężka c. czas pracy był za długi d. dojazd do pracy był za długi/ kosztowny e. nie odpowiednie godziny pracy (praca w weekendy, zmiany) f. praca bez perspektyw rozwoju g. praca doraźna, bez perspektyw stabilizacji h. zła opinia o pracodawcy i. inne (jakie?).....</p>																																																																																				
Pyt. 26	<p>Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy ocenić <u>każde</u> z nich (poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach.</p> <table border="1" data-bbox="268 1037 1468 2027"> <thead> <tr> <th data-bbox="268 1037 359 1104"></th> <th data-bbox="359 1037 954 1104">Treść stwierdzenia:</th> <th data-bbox="954 1037 1074 1104">Bardzo ważne</th> <th data-bbox="1074 1037 1182 1104">ważne</th> <th data-bbox="1182 1037 1331 1104">nieważne</th> <th data-bbox="1331 1037 1468 1104">w ogóle nieważne</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="268 1104 359 1142">26/1</td> <td data-bbox="359 1104 954 1142">Awansowanie w pracy jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1104 1074 1142"></td> <td data-bbox="1074 1104 1182 1142"></td> <td data-bbox="1182 1104 1331 1142"></td> <td data-bbox="1331 1104 1468 1142"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1142 359 1209">26/2</td> <td data-bbox="359 1142 954 1209">Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1142 1074 1209"></td> <td data-bbox="1074 1142 1182 1209"></td> <td data-bbox="1182 1142 1331 1209"></td> <td data-bbox="1331 1142 1468 1209"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1209 359 1344">26/3</td> <td data-bbox="359 1209 954 1344">Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1209 1074 1344"></td> <td data-bbox="1074 1209 1182 1344"></td> <td data-bbox="1182 1209 1331 1344"></td> <td data-bbox="1331 1209 1468 1344"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1344 359 1411">26/4</td> <td data-bbox="359 1344 954 1411">Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1344 1074 1411"></td> <td data-bbox="1074 1344 1182 1411"></td> <td data-bbox="1182 1344 1331 1411"></td> <td data-bbox="1331 1344 1468 1411"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1411 359 1478">26/5</td> <td data-bbox="359 1411 954 1478">Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1411 1074 1478"></td> <td data-bbox="1074 1411 1182 1478"></td> <td data-bbox="1182 1411 1331 1478"></td> <td data-bbox="1331 1411 1468 1478"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1478 359 1545">26/6</td> <td data-bbox="359 1478 954 1545">Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1478 1074 1545"></td> <td data-bbox="1074 1478 1182 1545"></td> <td data-bbox="1182 1478 1331 1545"></td> <td data-bbox="1331 1478 1468 1545"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1545 359 1612">26/7</td> <td data-bbox="359 1545 954 1612">Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1545 1074 1612"></td> <td data-bbox="1074 1545 1182 1612"></td> <td data-bbox="1182 1545 1331 1612"></td> <td data-bbox="1331 1545 1468 1612"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1612 359 1724">26/8</td> <td data-bbox="359 1612 954 1724">Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1612 1074 1724"></td> <td data-bbox="1074 1612 1182 1724"></td> <td data-bbox="1182 1612 1331 1724"></td> <td data-bbox="1331 1612 1468 1724"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1724 359 1792">26/9</td> <td data-bbox="359 1724 954 1792">Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1724 1074 1792"></td> <td data-bbox="1074 1724 1182 1792"></td> <td data-bbox="1182 1724 1331 1792"></td> <td data-bbox="1331 1724 1468 1792"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1792 359 1859">26/10</td> <td data-bbox="359 1792 954 1859">Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1792 1074 1859"></td> <td data-bbox="1074 1792 1182 1859"></td> <td data-bbox="1182 1792 1331 1859"></td> <td data-bbox="1331 1792 1468 1859"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1859 359 1926">26/11</td> <td data-bbox="359 1859 954 1926">Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1859 1074 1926"></td> <td data-bbox="1074 1859 1182 1926"></td> <td data-bbox="1182 1859 1331 1926"></td> <td data-bbox="1331 1859 1468 1926"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1926 359 1993">26/12</td> <td data-bbox="359 1926 954 1993">Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:</td> <td data-bbox="954 1926 1074 1993"></td> <td data-bbox="1074 1926 1182 1993"></td> <td data-bbox="1182 1926 1331 1993"></td> <td data-bbox="1331 1926 1468 1993"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="268 1993 359 2027">26/13</td> <td data-bbox="359 1993 954 2027">Możliwość łączenia pracy zawodowej z</td> <td data-bbox="954 1993 1074 2027"></td> <td data-bbox="1074 1993 1182 2027"></td> <td data-bbox="1182 1993 1331 2027"></td> <td data-bbox="1331 1993 1468 2027"></td> </tr> </tbody> </table>		Treść stwierdzenia:	Bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nieważne	26/1	Awansowanie w pracy jest dla mnie:					26/2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:					26/3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:					26/4	Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:					26/5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:					26/6	Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:					26/7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:					26/8	Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:					26/9	Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:					26/10	Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:					26/11	Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:					26/12	Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:					26/13	Możliwość łączenia pracy zawodowej z				
	Treść stwierdzenia:	Bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nieważne																																																																																
26/1	Awansowanie w pracy jest dla mnie:																																																																																				
26/2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:																																																																																				
26/3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:																																																																																				
26/4	Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:																																																																																				
26/5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:																																																																																				
26/6	Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:																																																																																				
26/7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:																																																																																				
26/8	Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:																																																																																				
26/9	Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:																																																																																				
26/10	Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:																																																																																				
26/11	Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:																																																																																				
26/12	Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:																																																																																				
26/13	Możliwość łączenia pracy zawodowej z																																																																																				

		życiem osobistym				
	26/14	Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:				
	26/15	Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:				
	26/16	Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:				
	26/17	Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:				
	26/18	Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:				
	26/19	Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:				
	26/20	Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:				
	26/21	Punktualność w pracy jest dla mnie:				
	26/22	Dokładność w pracy jest dla mnie:				
Pyt. 27	<p>Jakie według Pani/ Pana są najlepsze <u>materialne</u> sposoby motywowania pracowników do efektywniejszej pracy? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <p>a. przyznać wyższą stawkę zasadniczą, b. umożliwić korzystanie ze samochodu służbowego, c. przyznać wyższe premie uznaniowe, d. finansować wczasy, e. fundować dzieciom najlepszych pracowników stypendia, f. udzielać preferencyjnych kredytów, g. udostępnić nieodpłatnie część akcji firmy, h. dopuścić do udziału w zyskach firmy, i. finansować system ubezpieczeń i program emerytalny, j. finansować opiekę medyczną, k. organizować pracownikom szkolenia, konferencje, l. inne (jakie?).....</p>					
Pyt. 28	<p>Jakie według Pani/ Pana są najlepsze <u>pozamaterialne</u> sposoby motywowania pracowników do efektywniejszej pracy? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <p>a. umożliwić pracownikom awans, b. kulturalnie i z szacunkiem traktować pracowników, c. pozwolić pracownikom na własną organizację pracy, d. często chwalić pracowników i doceniać ich wiedzę, e. przydzielać pracownikom trudniejsze zadania do wykonania, f. udzielać upomnień i nagan źle pracującym osobom, g. zwiększyć udział pracowników w zarządzaniu firmą, h. systematycznie oceniać efekty pracy, i. umożliwić pracownikom bezproblemowe komunikowanie się z kierownictwem, j. budować przeświadczenie, że pracuje się w firmie o dużej renomie, k. zapewnić poczucie pewności i stałości zatrudnienia, l. inne (jakie?).....</p>					
Pyt. 29	<p>Jaki jest Pani/Pana stosunek do poniższych zachowań pracowników?</p>					

	Zachowania pracowników	Nie mam nic przeciwko	Jest mi to obojętne	potępiam
	29/1 Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać			
	29/2 Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością			
	29/3 Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą			
	29/4 Spóźnianie się do pracy			
	29/5 Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy			
	29/6 Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia			
Pyt. 30	Czego Pani/Pana zdaniem mogą nauczyć się młodszy pracownicy od starszych wiekiem pracowników? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi) a. lojalności wobec pracodawcy i współpracowników b. odpowiedzialności c. korzystania z nowoczesnych technologii d. podejmowania ryzyka e. optymizmu f. radzenia sobie ze stresem g. zaangażowania w pracę h. pracy w zespole i. wydajności/efektywności j. dokładności k. inne (jakie?).....			
Pyt. 31	Czego Pani/Pana zdaniem mogą nauczyć się starsi pracownicy od młodszych wiekiem pracowników? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi) a. lojalności wobec pracodawcy i współpracowników b. odpowiedzialności c. korzystania z nowoczesnych technologii d. podejmowania ryzyka e. optymizmu f. radzenia sobie ze stresem g. zaangażowania w pracę h. pracy w zespole i. wydajności/efektywności j. dokładności k. inne (jakie?).....			
Pyt. 32	Czym jest dla Pani/Pana sukces? (prosimy krótko opisać)			

Pyt. 33	Proszę sobie wyobrazić sytuację, że firma, w której Pani/Pan pracuje przechodzi kryzys i jest na skraju bankructwa. Jak Pani/Pan się zachowa? (prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź) a. starał(a)bym się wcześniej zmienić miejsce pracy, b. aby temu zapobiec zgodził(a)bym się na zmniejszenie zarobków, c. domagał(a)bym się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy, d. oczekiwał(a)bym ratunku dla przedsiębiorstwa ze strony Ministerstwa Finansów, e. oczekiwał(a)bym na pomoc PUP w znalezieniu nowej pracy, f. inne zachowanie (jakie ?)
Pyt. 34	Jakie działania powinien podejmować pracodawca, aby pracownik był wobec niego lojalny? (prosimy krótko opisać)
Pyt. 35	Czy potrafi Pani/Pan realizować w pracy wiele zadań jednocześnie? a. Tak b. Nie
Pyt. 36	Jaki sposób komunikacji Pani/Pan preferuje: (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi) a. za pośrednictwem sms b. za pośrednictwem mms c. rozmowa telefoniczna d. za pośrednictwem skype e. za pośrednictwem poczty e-mail f. rozmowa osobista g. za pośrednictwem Messenger h. za pośrednictwem WhatsApp i. za pośrednictwem gadu-gadu j. za pośrednictwem mediów społecznościowych (np. Facebook) k. inne (jakie?).....
Pyt. 37	Czy korzysta Pani/Pan ze smartfona? a. tak (Jak długo? Prosimy podać w latach.....) b. nie

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

METRYCZKA

M1. Rok urodzenia

M1a. przed 1965

M1b. 1965-1979

M1c. 1980-1989 (przejsć do M1a)

M1d. 1990 i później (przejsć do M1a)

M2. Do osób urodzonych w latach 1980-1989 i 1990 i później zadać pytanie:

Czy nadal mieszka Pani/Pan z rodzicami?

M2a. tak

M2b. nie

M3. Płeć

M3a. kobieta

M3b. mężczyzna

M4. Poziom wykształcenia

M4a. niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne

M4b. podstawowe/ gimnazjalne

M4c. zasadnicze zawodowe

M4d. średnie ogólne

M4e. średnie zawodowe

M4f. policealne

M4g. wyższe zawodowe

M4h. wyższe magisterskie

M4i. inne (jakie?).....

M5. Czas pozostawania bez pracy

M5a. krócej niż 3 miesiące

M5b. od 3 do 6 miesięcy,

M5c. od 7 do 12 miesięcy,

M5d. od roku do dwóch lat,

M5e. od trzech do czterech lat

M5f. powyżej czterech lat

M6. Profil pomocy:

M6a. I profil

M6b. II profil

M6c. III profil

M6d. bez profilu

Raz jeszcze bardzo dziękujemy Pani/Panu za poświęcony czas.