

UNIWERSYTET WROCŁAWSKI

WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH

INSTYTUT SOCJOLOGII

BADANIE LOKALNEGO RYNKU PRACY

„SYTUACJA BEZROBOTNYCH W POWIECIE KŁODZKIM”

CZĘŚĆ I

WROCŁAW 2006

RAPORT POWSTAŁ ZE ŚRODKÓW FUNDUSZU PRACY MINISTERSTWA PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ

RAPORT PRZYGOTOWAŁ:

UNIwersytet Wrocławski, Instytut Socjologii

ZESPÓŁ BADAJĄCY POD OPIEKĄ NAUKOWĄ PROF. DR HAB. MARIANA SURMACZYŃSKIEGO

KOORDYNACJA:

POWIATOWY URZĄD PRACY

W KŁODZKU

UL. OKRZEI 8, 57-300 KŁODZKO

WRKL@PRACA.GOV.PL

SPIS TREŚCI

Wstęp	4
I. DETERMINANTY BEZROBOCIA	7
II. RODZAJE ZACHOWAŃ W SYTUACJI BEZROBOCIA	29
III. ROLA I ZADANIA URZĘDU PRACY W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH	44
IV. WPŁYW CZYNNIKÓW ZEWNĘTRZNYCH NA ZMNIEJSZENIE BEZROBOCIA	55
V. PLANY BEZROBOTNYCH DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA	74
VI. SATYSFAKCJA Z WYNAGRODZENIA I KWALIFIKACJI	98
Podsumowanie	105
Załączniki	109

WSTĘP

Niniejszy raport powstał na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Kłodzku. Wnioski z raportu mają przyczynić się do diagnozowania w możliwie obiektywny sposób potrzeb uczestników rynku pracy.

Punktem wyjścia było założenie, że w celu rozwoju zatrudnienia na poziomie lokalnym konieczne jest określenie indywidualizacji potrzeb populacji pracodawców i bezrobotnych, aby publiczne służby zatrudnienia dysponujące specyficznymi kompetencjami w postaci instrumentów rynku pracy mogły być skuteczniejsze w działaniu.

Polski rynek pracy cechuje niska stopa zatrudnienia i aktywności zawodowej oraz brak na nim wyraźnych reakcji popytu na podaż i odwrotnie. Rodzi to problemy dla instytucji, które kształtują lokalną politykę zatrudnienia na szczeblu samorządowym w zakresie racjonalnego wykorzystywania środków finansowych.

Podstawowym założeniem tej części badań było określenie zachowań i postaw osób bezrobotnych w powiecie kłodzkim, w celu poznania wspólnych cech przedstawicieli tej samej populacji. Pozwoliło to na standardowy i kontrolowany pomiar rzeczywistości. Szukano odpowiedzi na pytanie: „Na jakich płaszczyznach swojej działalności Urząd Pracy powinien skoncentrować największą uwagę, aby skutecznie realizować obowiązki ustawowe z jednoczesnym zaspokajaniem potrzeb i oczekiwań bezrobotnych”.

Cała procedura badań zawierała dwie główne fazy: koncepcyjną i badawczą. Pierwszym etapem badań było przygotowanie narzędzi badawczych i uznano, że najbardziej zasadnym będzie opracowanie **Kwestionariusza Wywiadu**. Narzędzie to daje możliwość uzyskania bogatego materiału oraz poznanie zjawisk zachodzących w świadomości badanych. Kwestionariusz wywiadu zawierał pytania **półotwarte** z koniunktywną kafeterią, dające respondentowi możliwość swobodnego wyboru przygotowanych przez badających odpowiedzi oraz pytania **otwarte** sformułowane tak, aby respondent miał całkowitą swobodę wypowiedzi.

Do badania wyznaczono grupę 350 osób, spośród 17971, co stanowi 2% reprezentującej wszystkie cechy i elementy bezrobotnych, zarejestrowanych na dzień 31 lipca 2006 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kłodzku. Każdemu bezrobotnemu przypisano numer porządkowy, zgodnie z danymi ewidencyjnymi Urzędu, a następnie zastosowano metodę losową. Wybór losowy polegał na tym, że każdy członek badanej zbiorowości miał równą szansę znalezienia się w próbce. W wyborze tym zastosowano imienne listy osób bezrobotnych z podziałem na gminy tak, aby każda gmina miała swoją delegację. Badający wybierał

konsekwentnie do reprezentacji co 51 osobę, rozpoczynając od pozycji nr 7, losowo ustalonej. Zespół badający stwierdził, że próbka reprezentacyjna została właściwie dobrana i mieści się w granicach błędu statystycznego, czego dowodem są wskaźniki bezrobocia w powiecie kłodzkim. Badania przeprowadziło 14 przeszkolonych w dniu 29 sierpnia 2006 r. ankieterów w okresie od września do końca października 2006 r. Ankieterzy w swojej pracy dołożyli wszelkich starań, aby pozyskane informacje były rzetelne i wyczerpujące. Wykorzystano jeden typ techniki prowadzenia rozmów, jakim jest wywiad skategoryzowany. Wywiad ten przeprowadzany był w trzech typowych sytuacjach. Sytuacja pierwsza polegała na przeprowadzeniu wywiadu w formie indywidualnej, gdzie badający czytał pytania według przygotowanego wzoru i notował skrupulatnie odpowiedzi. Sytuacja druga wymagała zachowania się zgodnie z oczekiwaniem respondenta tzn. na jego życzenie respondent samodzielnie czytał treść pytań i wpisywał odpowiedzi. Sytuacja trzecia, ze względu na ograniczony czas prowadzenia badań, dotyczyła wywiadu w 10-12 osobowych grupach i każdy uczestnik badania również samodzielnie czytał pytania i udzielał odpowiedzi.

W pierwszej części pracy przedstawiono wyniki badań oraz analizy dotyczące zgromadzonego materiału badawczego. W drugiej części przedstawiono wnioski z analizy badań dotyczących założonych tez. W części trzeciej zawarto tabele i wykresy, stanowiące załącznik do niniejszego raportu.

CELE BADANIA

1. Określenie przyczyn bezrobocia.
2. Poznanie zachowań osób pozostających bez pracy w celu ustalenia kierunków ich aktywizacji zawodowej.
3. Identyfikacja grup ryzyka wśród bezrobotnych.
4. Ocena funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy w Kłodzku.
5. Określenie perspektyw rozwoju powiatu kłodzkiego w opinii bezrobotnych.
6. Ustalenie najbardziej pożądanых przez bezrobotnych form pomocy w postaci instrumentów rynku pracy.
7. Preferencje bezrobotnych dotyczące wynagrodzenia i kwalifikacji.

I. DETERMINANTY BEZROBOCIA

Wg GUS w Powiecie Kłodzkim stopa bezrobocia wynosiła **29,4%** na dzień 30.06.2006 roku (dla porównania: na dzień 30.06 2005 roku wielkość ta utrzymywała się na poziomie 31,2%). Na tle sytuacji w Polsce, gdzie w październiku 2006 roku stopa bezrobocia wśród aktywnej zawodowo ludności wynosiła 14,9%, jest to wielkość znacznie odbiegająca od przeciętnej. Nie trzeba udowadniać, że problem bezrobocia nie jest marginalny i warto usystematyzować wiedzę na ten temat. Raport niniejszy będzie tego próbą.

Pierwsza sprawa, jaka została poddana badaniu dotyczyła powodów rejestracji naszych respondentów w Urzędzie Pracy. W kwestionariuszu wywiadu wskazano szereg sytuacji, które mogły mieć wpływ na bezrobotnych. Te kwestie to: upadłość państwowego zakładu pracy, upadłość prywatnego zakładu pracy, upadłość spółdzielczego zakładu pracy, rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy, rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, wygaśnięcie umowy o pracę, ukończenie szkoły, zakończenie pracy za granicą, ukończenie zasadniczej służby wojskowej.

Ranking Nr 1. Drogi stawiania się bezrobotnym.

	Liczba wskazań (%)
1. Ukończenie szkoły	19,2
2. Wygaśnięcie umowy o pracę	17,2
3. Upadłość państwowego zakładu pracy	14,9
4. Rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy	13,2
5. Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron	10,6
6. Upadłość prywatnego zakładu pracy	9,2
7. Zakończenie pracy za granicą	2,0
8. Ukończenie zasadniczej służby wojskowej	1,4
9. Upadłość spółdzielczego zakładu pracy	1,1
10. Inne	11,2

Źródło: badania zespołu

Największą grupą bezrobotnych wśród respondentów stanowią osoby, które **ukończyły szkołę** i zarejestrowały się w Urzędzie Pracy, jest to prawie piąta część wszystkich badanych. Badanie wskazało, że naturalnym odruchem absolwentów szkół, jest rejestracja w Urzędzie Pracy. Prawdopodobnie tę można wytłumaczyć trzema czynnikami: (1) brakiem oferty zatrudnienia skierowanej wprost do młodzieży tuż „po szkole” (pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby z pewnym doświadczeniem zawodowym), (2) możliwością skorzystania ze staży i szkoleń organizowanych przez Urząd Pracy, co zwiększa szanse młodych przy poszukiwaniu zatrudnienia oraz (3) jest to grupa absolwentów, którzy nie podejmują dalszej nauki i rejestrują się tylko po to, aby otrzymać ubezpieczenie zdrowotne z Urzędu Pracy. Ponad 70% bezrobotnych, to osoby w wieku od 18 do 24 lat, 28% to absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych oraz 31,6%, posiada wykształcenie średnie ogólne, 74,6% ma niskie lub żadne doświadczenie zawodowe.

Drugą pozycję w rankingu zajmuje **wygaśnięcie umowy o pracę**. Na terenie dotkniętym tak głębokim bezrobociem, gdzie trzon przedsiębiorczości stanowią mikrofirmy jednoosobowe i rodzinne, nie dziwi fakt, że umowy o pracę zawierane są ostrożnie, na krótkie okresy. Bardzo wyraźna jest sezonowość niektórych usług, szczególnie tych związanych z turystyką, wypoczynkiem i rolnictwem w Kotlinie Kłodzkiej. Doświadczenia z wygaśnięciem umowy o pracę posiada prawie 20% mężczyzn i 15,3% kobiet. W kategorii wykształcenie po odrzuceniu wartości skrajnych, dominują osoby, które posiadają wykształcenie policealne i średnie zawodowe (20%) oraz zasadnicze zawodowe (20,4%), 35% ma staż pracy od 2 do 5 lat.

Zielone światło dla gospodarki rynkowej, jakie zapaliła dla Polski ustawa z 23 grudnia 1988 roku o działalności gospodarczej, ujawniło szereg przedsiębiorstw państwowych, których polityka ekonomiczna nie miała nic wspólnego ze zdrowym zarządzaniem, zgodnym z regułami gry rynkowej. W całym kraju upadały masowo duże fabryki i zakłady, które dotąd utrzymywane były głównie przez państwo. Powiat kłodzki nie jest wyjątkiem w tej kwestii. Przykładem całkowitego zaniku przemysłu są gminy noworudzkie. Do 1999 roku rejony te znane były z górnictwa węgla kamiennego, przemysłu jedwabniczego i elektronicznego. W badaniu 40% osób, które trafiły do bezrobocia **po upadku zakładu państwowego** pochodzą z tego rejonu. Po zamknięciu największych państwowych zakładów w Nowej Rudzie, ilość osób bezrobotnych podwyższała się systematycznie począwszy od 1999 roku o ¼ (z około 4500 do ponad 6000 – dane PUP Kłodzko). Sytuacja ta utrzymywała się niemal niezmiennie do dnia przystąpienia Polski do Wspólnoty Europejskiej. Niektóre osoby bezrobotne, szczególnie trudno odnajdują się na rynku pracy, ich doświadczenia zawodowe wiążą się często z jednym miejscem pracy i często z jednym stanowiskiem. Badania potwierdzają, że upadłość państwowego zakładu pracy, którą

wskazano w 14,9% dotyczy ludzi związanych z procesem transformacji gospodarki. Jest to szczególnie widoczne w kategorii wieku, gdzie 1/3 respondentów wskazujących tę przyczynę swojego bezrobocia umiejscawia się w przedziale 45 – 54 lata. Nie mniej wyraziste jest to w kategorii stażu pracy, gdzie powyżej 11 lat stażu i więcej ma aż około 83% osób wskazujących na tę przyczynę. Kolejnym potwierdzeniem, że osoby tracące pracę po upadku państwowego zakładu pracy szczególnie źle adaptują się na obecnym rynku pracy świadczy fakt, że wśród nich jest ponad 31% osób, które w Urzędzie Pracy rejestrowały się jeden lub dwa razy. Jest to ewidentna oznaka ich małej elastyczności.

Kolejne wskazanie respondentów to **rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy**, czyli znowu przyczyna jest niezależna od osób badanych. Najwięcej osób dotkniętych taką formą zwolnienia znajduje się w przedziale wieku od 35 do 54 lat, stanowią one około 35,8% ogółu. Są to najczęściej robotnicy (17,1%) długotrwale bezrobotni (13,1%), którzy legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym (19,5% respondentów) i 54,1% ma staż pracy powyżej 11 lat. Dwa ostatnie analizowane czynniki wykazują pewne konsekwentnie pojawiające się prawidłowości. Otóż wyłania się obraz bezrobotnego, który nie z własnej winy utracił pracę, dość mało ma do zaoferowania na rynku pracy, który nie jest w stanie wchłonąć zbyt wielu pracowników do wykonywania prostych prac.

W dotychczasowych rozważaniach uczestnicy badania wskazywali przyczyny bezrobocia, na które nie mieli wpływu, inaczej jest w sytuacji, gdy **rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na mocy porozumienia stron**. Kobiety dwukrotnie częściej (13,8%) niż mężczyźni (6,2%) decydowali się na takie zakończenie pracy. W kategorii stażu pracy wyróżniają się badani z przedziału 2 do 5 lat, bo stanowią 24,3% decydujących się na porozumienie z pracodawcą w sprawie zakończenia pracy.

Utrata pracy po **upadłości prywatnego zakładu pracy** dotknęła 32 osoby tj. 9,2% ogółu respondentów. W kategorii wieku najczęściej osoby z przedziału 55-59 lat wskazywały na ten czynnik (21,7%).

Znikome ilości osób **zakończyły pracę za granicą** (2%) i **służbę wojskową** (1,4%) mężczyzn.

Tabela Nr 1. W jaki sposób stał się Pan(i) bezrobotnym według płci respondentów (w %) N = 349

KATEGORIE	N	Typ odpowiedzi									
		upadłość państwowego zakładu pracy	upadłość prywatnego zakładu pracy	upadłość spółdzielczego zakładu pracy	rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy	rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron	wygaśnięcie umowy o pracę	ukończenie szkoły	zakończenie pracy za granicą	ukończenie zasadniczej służby wojskowej	inny
Płeć											
Mężczyzna	146	13,7%	9,6%	2,1%	13,7%	6,2%	19,9%	19,2%	2,1%	3,4%	10,3%
Kobieta	203	15,8%	8,9%	0,5%	12,8%	13,8%	15,3%	19,2%	2%	-	11,8%

Źródło: badania zespołu

Z tabeli wynika, że płeć nie ma znaczenia, gdy przyczyna utraty pracy jest niezależna od badanych. Niemal identycznie rozkładają się wyniki w stosunku do kobiet i mężczyzn, gdy mamy do czynienia z upadłością prywatnego zakładu pracy (odpowiednio: 8,9% i 9,6%) i rozwiązania stosunku pracy przez zakład, nieco więcej mężczyzn (13,7%) niż kobiet (12,8%) doświadczyło zwolnienia na podstawie wygaśnięcia umowy o pracę, a o 2,1% kobiet więcej (mężczyźni stanowią 13,7%) zarejestrowało się w Urzędzie Pracy po upadłości państwowego zakładu pracy. Jak wcześniej wspomniano, decyzje mężczyzn są bardziej zachowawcze, bo tylko 6,2% mężczyzn decyduje się na rezygnację z pracy na mocy porozumienia stron, natomiast sposób taki wybrało 13,8% kobiet. Największą grupą bezrobotnych są osoby, które skończyły szkołę. W kategorii płci jest to wielkość identyczna – po 19,2% ogółu respondentów.

W Polsce nie ma obowiązku rejestracji osób pozostających bez pracy. Są jednak takie okoliczności, które wymuszają zgłaszanie się bezrobotnych do Urzędu Pracy. Pierwsza z nich, to brak ubezpieczenia zdrowotnego, kolejna - to potrzeba posiadania zaświadczenia o statusie bezrobotnego, którym klienci Urzędu Pracy okazują się w Ośrodkach Pomocy Społecznej, w szkołach, gdy dzieci korzystają ze stypendiów socjalnych i w innych instytucjach. Ale najważniejsza grupa bezrobotnych to ci, którzy rejestrują się, aby korzystać z ofert pracy zgłoszonych do Urzędu lub z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu czy programów rynku pracy typu: staż, przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne, roboty publiczne, szkolenia, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy czy jednorazowa bezzwrotna dotacja

na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Prawdziwa wewnętrzna potrzeba rejestrowania się nie była przedmiotem niniejszych badań, ale warto jest wskazać na tę sprawę, bo jest ona bezpośrednim impulsem do szukania pomocy w Urzędzie, gdy kończy się jakiś etap w życiu człowieka związany z aktywnością zawodową lub szkolną.

Po ustaleniu niezależnej przyczyny zadano respondentom pytanie o czynniki, które wpłynęły na bezrobocie badanych. Na tym etapie dokonano próby ustalenia, czy bezrobotni wg własnego mniemania posiadali odpowiednie kwalifikacje, czy wpływ na to miała sezonowość produkcji lub usług, niewłaściwe zarządzanie zakładem, poplecznictwo, czy też zakończenie programów zorganizowanych przez Urząd Pracy, po których pracodawca nie zatrudnił bezrobotnego.

Ranking Nr 2. Wpływ innych czynników na bezrobocie.

	Liczba wskazań (%)
1. Posiadam zbyt niskie kwalifikacje	36,1
2. Zakład pracy „upadł” z powodu dużej konkurencji na rynku pracy	19,8
3. Byłem pracownikiem sezonowym, okresowym	17,2
4. Posiadam nieodpowiednie kwalifikacje	17,2
5. Zarządzanie zakładem było niewłaściwe	13,2
6. Kierownictwo miało na moje miejsce „swoją” osobę	12,3
7. Korzystałem z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu	4,0
8. Inne	27,5

Źródło: badania zespołu

Uwaga: odsetki wynoszą ponad 100%, ponieważ każdy badany mógł wybrać 3 możliwości odpowiedzi

Posiadanie zbyt niskich kwalifikacji wskazało najwięcej osób jako przyczynę bezrobocia. Kobiety (39%) częściej niż mężczyźni (31,9%) odczuły, że jest to najważniejsza przyczyna ich niedostosowania zawodowego na rynku pracy. W kategorii wieku dominują ludzie młodzi z przedziału od 18 do 24 lat i stanowią 59,1% respondentów, bez stażu pracy (56,3%). Najbardziej stabilna sytuacja okazuje się być w znanych i renomowanych ośrodkach uzdrowiskowych, gdzie harmonijnie rozwijający się rynek pracy generuje wiele miejsc zatrudnienia, także dla osób o niskich kwalifikacjach; respondenci z tych rejonów stanowią niewielką liczebność, np. Polanicę Zdrój reprezentują 3 osoby, Kudowę Zdrój 5 osób a Łądek Zdrój (gmina miejska) 2 osoby. Wg danych GUS w 2003 roku Polanica Zdrój wykazała się

dochodami gminy na poziomie 2111,50 zł na jednego mieszkańca, wydatki ogółem to 1869,66 zł, zaś wydatki inwestycyjne i majątkowe (359,45 zł na osobę) uplasowały się na drugiej pozycji i były tylko nieco niższe niż w gminie wiejskiej Kłodzko. Dla porównania na ostatnim miejscu w zestawianiu znalazła się Nowa Ruda gmina miejska i tu odpowiednio poziom budżetu przedstawiał się następująco: dochody na jednego mieszkańca – 1102,06 zł, wydatki ogółem 1036,88 zł, a wydatki majątkowe i inwestycyjne realizowane były w wysokości 46,04 zł (trzeba zaznaczyć, że jeszcze mniej w przeliczeniu na jednego mieszkańca, przeznaczono na inwestycje tylko w Łądku Zdrój - 43,47 zł i Międzyzlesiu - 42,40 zł). Z badań i zestawienia statystycznego wynika, że niskie kwalifikacje nie są przeszkodą w uzyskaniu zatrudnienia w tych rejonach, gdzie następuje szybki i widoczny rozwój regionu. W gminach, w których mało się inwestuje, gdzie nowych miejsc pracy nie ma, a konkurencja wśród starających się o zatrudnienie jest wysoka, stawia się wygórowane wymagania wobec kandydatów do pracy.

Upadłość zakładu pracy z powodu dużej konkurencji na rynku pracy jest drugim jednorodnym wskazaniem respondentów (ponieważ **inne** powody przedstawiło 19,8% badanych). Kobiety (19,5%) niemal na równi z mężczyznami (20,1%) są dotknięte takim doświadczeniem; są to osoby głównie z przedziału wieku 45-54 lata (35,1%) o wykształceniu zasadniczym zawodowym (28,3%), osoby te mają długi staż pracy, bo prawie 38,5% legitymuje się stażem od 21 do 30 lat. W okresie przejściowym rynek pracy potrzebuje czasu na wykrystalizowanie się właściwych kierunków rozwoju. Powstaje stosunkowo wiele nowych przedsiębiorstw i zakładów, niestety większość z nich po okresie próby na konkurencyjnym rynku ogłasza upadłość. Są to prawidłowe reguły gry z ekonomicznego punktu widzenia, ale dla bezrobotnego w wieku dojrzałym, utrata zatrudnienia może stać się poważną przeszkodą w powrocie do życia zawodowego. Osoba taka szybko traci poczucie własnej wartości.

Powiat kłodzki to rejon o szczególnych walorach turystycznych i uzdrowiskowych. Park Narodowy Gór Stołowych, parki krajobrazowe i rezerваты przyrody, unikalne obiekty zabytkowe przyciągają turystów z Polski i zza granicy, mnożą się gospodarstwa agroturystyczne, które oferują wypoczynek w otoczeniu natury. Mimo że góry przyciągają pasjonatów sportów zimowych także od jesieni do wiosny, sezonowe oferty pracy pojawiają się masowo wczesną wiosną, by zaniknąć niemal całkowicie jesienią. 17,2% bezrobotnych podejmuje **pracę sezonową i okresową**, często jest to praktykowane przez wiele lat – kilkumiesięczna praca przerywana jest rejestracjami w Urzędzie Pracy. Utrata pracy po zatrudnieniu okresowym lub sezonowym najczęściej wskazywana była przez bezrobotnych z gminy Bystrzyca Kłodzka – miasto (37,7%). W kategorii wieku dominują respondenci z przedziału 25 – 34 lata, którzy

stanowią 29,0% ogółu. Wyróżniają się także badani posiadający staż pracy od 2 do 5 lat i osiągnęli wskazanie 36,8%.

W badaniu zdecydowano się na podjęcie tematu **nieodpowiednich kwalifikacji**. Respondenci dość często (17,2%) wskazywali na ten aspekt nieprzystosowania do potrzeb rynku pracy. Najbardziej charakterystyczną cechą jest to, że są to ludzie z dość dużym stażem pracy, bo prawie 50% ma co najmniej 11 letnie doświadczenie zawodowe.

Niewłaściwe zarządzanie zakładem (w ocenie własnej respondentów) wskazało 13,2% osób jako przyczynę ich bezrobocia. Sądzi tak 13,2% kobiet oraz mężczyzn oraz 18% osób w przedziale wieku od 45 do 54 lat. Stanowisko samodzielnego specjalisty, (więc można przypuszczać, że ci badani byli zbliżeni do kręgów kierownictwa firmy), zajmowało 18,2% respondentów. Wziąwszy pod uwagę kategorię wykształcenia zauważono, że osoby z średnim ogólnym poziomem wykształcenia wybierały ten czynnik najczęściej (17,5%). Temat ten przybliżyć można na przykładzie restrukturyzacji Kopalni Węgla Kamiennego Nowa Ruda. Do likwidacji kopalni przystąpiono w 1999 roku. Na bazie tego największego zakładu pracy w tym rejonie powołano do życia szereg spółek, które działały na zasadach spółek z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółek akcyjnych. Profil ich produkcji lub usług był różnorodny, od przeróbki kamienia budowlanego (granitów, marmurów, piaskowca), po usługi stolarskie. Do dziś nie przetrwała żadna firma. Jest to przykład całkowitej klęski tego przedsięwzięcia.

Spółeczeństwo pamięta czasy, kiedy na skutek obowiązku zatrudnienia w Polsce Ludowej, uchylający się od pracy obywatel był karany. Praca była dostępna, wręcz nakazana i tylko ciężkie naruszenie dyscypliny mogło spowodować jej utratę, co nie stwarzało większych zagrożeń, bo kolejne wolne miejsca były na wyciągnięcie ręki. Niewykluczone, że zwolnieni z pracy respondenci kierowali się emocjami lub pewnymi przyzwyczajeniami z przeszłości i mogli niewłaściwie ocenić sposób przyjęcia nowych osób na ich miejsce, ponieważ trudno przyznać, nawet przed sobą, że osoba, która przejęła po nas obowiązki jest lepsza, ma wyższe kwalifikacje, gruntowniejszą wiedzę, czy posiada bardziej przydatne firmie doświadczenia. Analizując zatem odczucia badanych, a ci w 12,3% wypowiedzi uznali, że **kierownictwo miało „swoją” osobę na ich miejsce** i fakt ten stał się bezpośrednią przyczyną utraty pracy respondenta. Taki typ odpowiedzi najczęściej wskazywało 22,5% bezrobotnych w wieku od 35 – 44 lat, o wykształceniu zawodowym (14,2%), ze stażem pracy od 11 do 20 lat (17%).

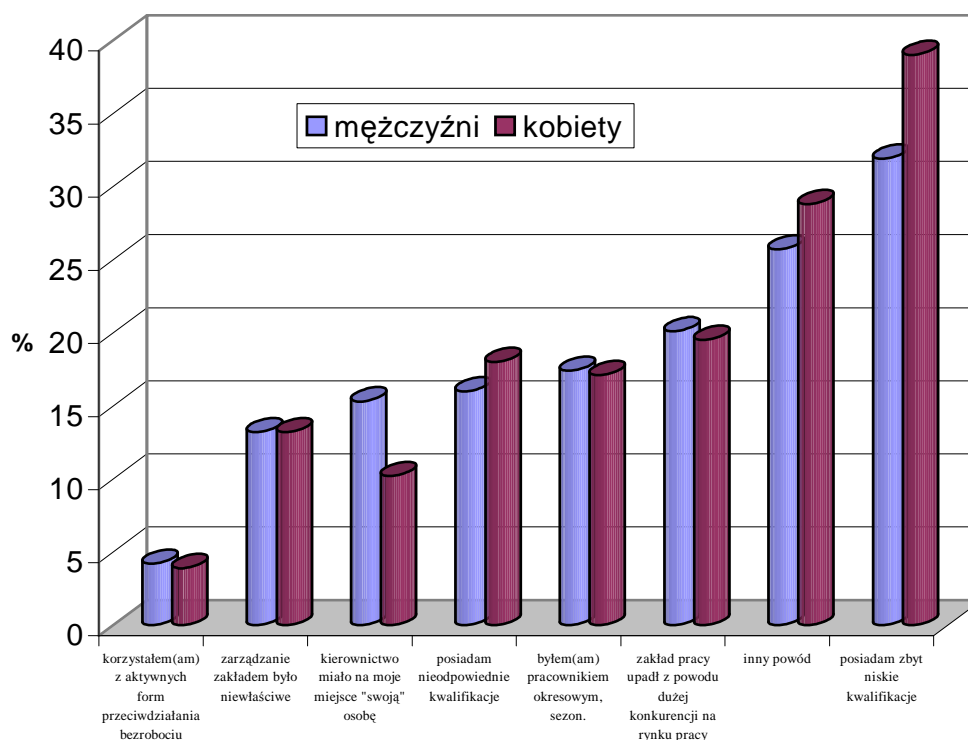
Powiatowy Urząd Pracy w Kłodzku jest organizatorem **aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu**, które mają wspomóc: pracodawców, gdy stwarzają wolne miejsca pracy i bezrobotnych, którzy są przez Urząd na te miejsca kierowani. Na każde przedsięwzięcie jest przygotowana umowa pomiędzy pracodawcą a Urzędem, w której bardzo

często zawarta jest klauzula o zatrudnieniu osoby bezrobotnej po zakończeniu finansowania przez Urząd Pracy. Pewna grupa bezrobotnych (3,8%) korzystających z tych form powróciła do rejestrów Urzędu.

Są to najczęściej ludzie z wykształceniem średnim ogólnym (7%) - dla tych osób przyjęcie propozycji, np. stażu lub przygotowania zawodowego, jest tylko pewnym etapem na drodze dalszej edukacji; być może dlatego nie dążyli do dłuższego zatrudnienia. Warto zwrócić uwagę, że drugą wartość reprezentują bezrobotni po szkole podstawowej (5,8%), ponieważ, pracodawcy niechętnie zatrzymują w firmie osoby o niskich kwalifikacjach. Do analizy nie przyjęto wartości skrajnych, ponieważ oznaczały się niską liczebnością (1 osoba z wykształceniem wyższym magisterskim i tyleż samo z licencjatem).

Respondenci wskazali aż 96 razy (27,5%) **inne przyczyny bezrobocia**, niż zaproponowano w kwestionariuszu wywiadu. Analizując wypowiedzi, na plan pierwszy w tym punkcie wysunęła się kwestia posiadania dzieci i opieki nad nimi oraz sprawy zdrowotne. Potomstwo jest dla naszych bezrobotnych często priorytetem. Jeżeli w rodzinie jeden rodzic utrzymuje rodzinę, drugi z reguły pozostaje z dziećmi w domu. Ponieważ szara strefa jest w powiecie kłodzkim silnie rozwinięta, najczęściej bezrobotne matki są zarejestrowane po to, aby ubezpieczyć siebie i dzieci, a także pracującego „na czarno” małżonka. Dla wielu osób rejestracja w Urzędzie Pracy nie ma punktów styčných z planowaniem pracy, jest natomiast niezbędna do uzyskania pomocy z instytucji pomocy społecznej czy stypendiów unijnych. Stan ten nie zmieni się dopóki Urząd Pracy, zgodnie z obecnym stanem prawnym, będzie oferował ubezpieczenie zdrowotne swoim klientom. Można przypuszczać, że ogromna część bezrobotnych nigdy nie figurowałaby w rejestrach, gdyby posiadali możliwość ubezpieczenia nie uzależniającego ich od Urzędu Pracy.

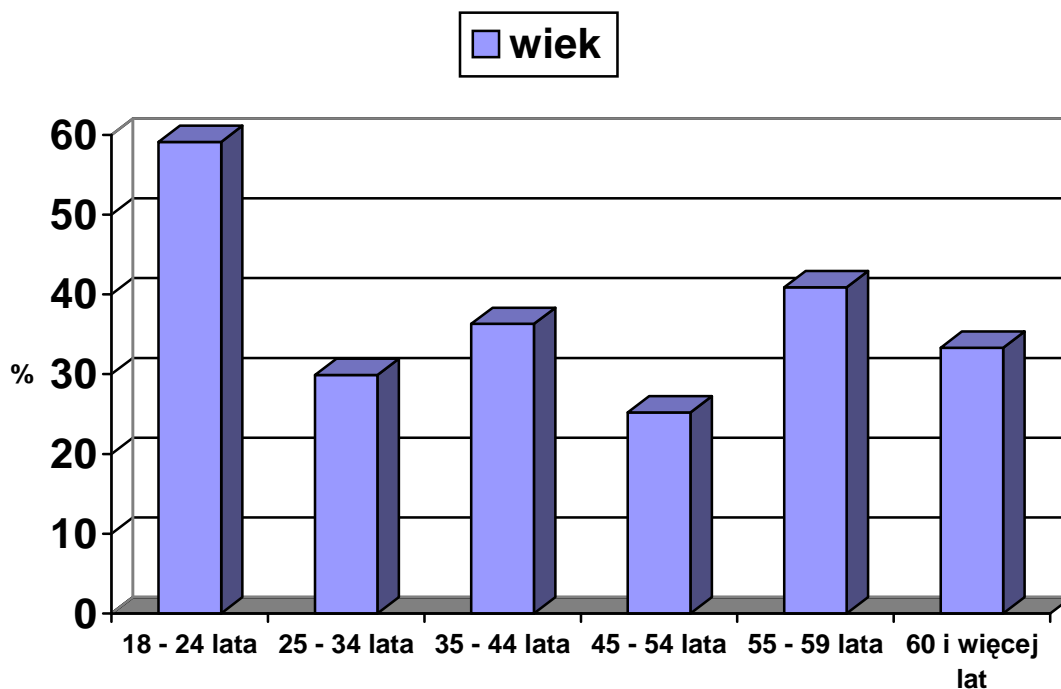
Rys. Nr 1. Sprawy, wpływające na pozostanie osobą bezrobotną w zależności od płci



Źródło: badania zespołu

Wykres pokazuje, że kobiety (39%) częściej niż mężczyźni (31,9%) wskazują na zbyt niskie kwalifikacje w stosunku do wymagań rynku pracy. Rzadziej natomiast, bo 10,2% pań skarżyło się na zwolnienie z powodu wyboru na ich miejsce „swojej” osoby, natomiast wśród mężczyzn doświadczyło tego 19,2% badanych. W pozostałych czynnikach płeć nie odgrywała zasadniczej roli w wyborach badanych. Kobiety chętniej wskazywały na inne przyczyny rejestracji w Urzędzie Pracy, niż zaproponowane przez realizujących badania. Najradszą przyczyną rejestracji kobiet i mężczyzn jest ukończenie programów aktywizujących zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Kłodzku – mężczyźni – 4,2%, kobiety - 3,9%. Można wysnuć z tego wniosek, że po okresie refundacji najczęściej dochodzi do zatrudnienia bezrobotnego. Świadczy to o wzmacnianiu się kondycji pracodawców, skoro mogą pozwolić sobie na dalsze utrzymanie pracownika finansując go całkowicie z własnych środków.

Rys. Nr 2. Posiadanie zbyt niskich kwalifikacji przez bezrobotnych w zależności od wieku



Źródło: badania zespołu

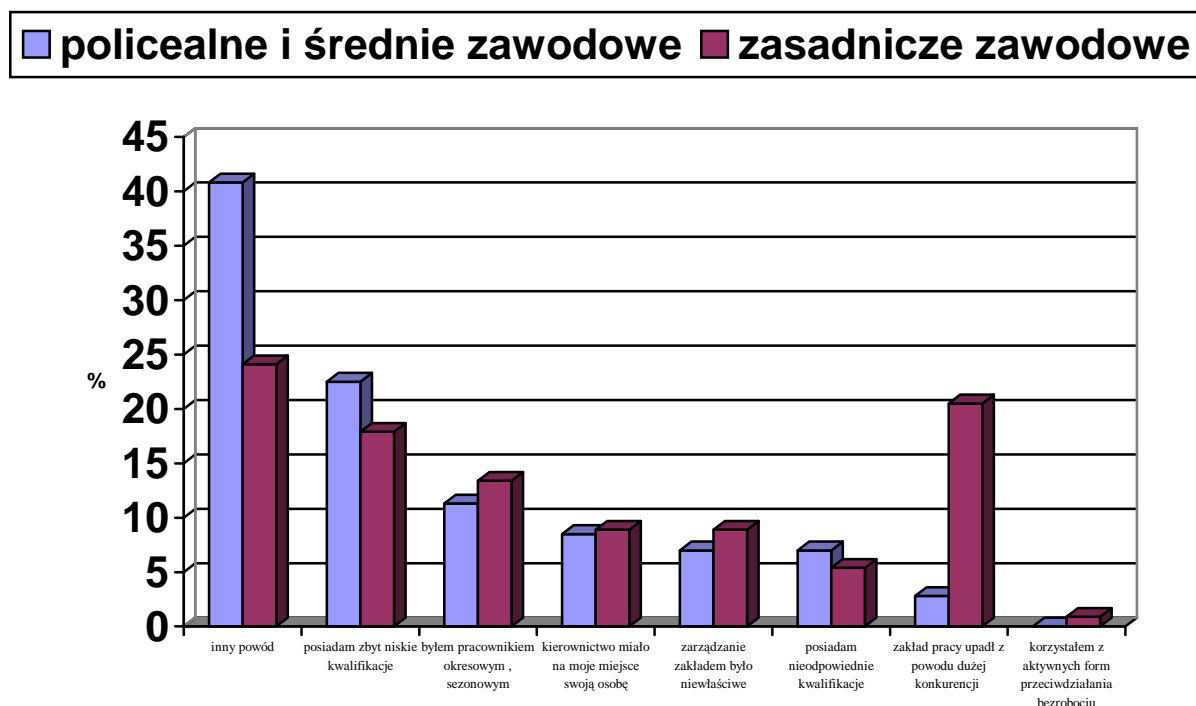
Pokuszono się o opisanie tylko jednego czynnika: posiadanie zbyt niskich kwalifikacji w stosunku do wieku badanych. Wynik jest zaskakujący, ponieważ przedziałem, który charakteryzuje się najwyższym wskazaniem tej cechy, są bardzo młodzi ludzie od 18 do 24 roku życia (59,1%). Wydawałoby się, że młodzież wchodząca na rynek pracy powinna wyróżniać się, jeżeli nie szczególnie wysokimi kwalifikacjami, to przynajmniej dobranymi kwalifikacjami do lokalnego rynku pracy. Są to osoby w wieku, kiedy edukacja powinna być ich najważniejszą aktywnością, a przeciwnie, to właśnie oni (najczęściej absolwenci szkół ponadgimnazjalnych) wskazują na słabe przygotowanie do funkcjonowania w życiu zawodowym.

Na niskie kwalifikacje uskarżają się także osoby z przedziału wieku od 55 do 59 lat (40,9%), co można wytłumaczyć tym, że przemiany gospodarcze spowodowały upadek wielu zakładów, w których respondenci pracowali przez wiele lat posiadając i wykorzystując odpowiednie kwalifikacje. Prawie niemożliwe wydaje się dopasowanie tych osób do wymogów obecnego rynku. Należy zauważyć, że wartości w wybranej kategorii są wysokie – wszystkie przekraczają 25%.

Po sprecyzowaniu pytania, która z kilku wskazanych spraw jest dla respondentów najistotniejsza, nie otrzymano rewolucyjnych wyników. Nadal potwierdza się to, że dla prawie 1/3 badanych bezrobotnych przyczyną pozostawania w ewidencji bezrobotnych jest inna, niż sprawy wskazane w wyborach. Jest to tak liczna reprezentacja, że należy skrupulatnie przeanalizować jej sylwetkę. W kategorii płci 28,8% kobiet i 25,7% mężczyzn podaje **inny powód** rejestracji w Urzędzie Pracy, najczęściej są to osoby z przedziału wieku 55 – 59 lat (40,9%) oraz badani od 18 do 24 lat, którzy stanowią 34,8% ogółu. Respondenci o wykształceniu policealnym lub średnim zawodowym to 35,1%, ze stażem pracy od 11 do 20 lat (33%).

Kolejne wybory nie wnoszą nowych spostrzeżeń; na tym etapie badań respondenci potwierdzili, że utrata pracy nastąpiła w stosunku do ¼ z nich z powodu niskich kwalifikacji, 11,1% wskazuje na upadłość zakładu pracy z powodu dużej konkurencji na rynku pracy, kolejne 10,8% obwinia za ten stan sezonowość zatrudnienia, 8,8% uważa, że zarządzanie zakładem było niewłaściwe, 7,9% wskazuje na protekcję, a 5,5% osób powołuje się na nieodpowiednie kwalifikacje, najmniejsza grupa to osoby niezatrudnione po programach finansowanych przez Urząd Pracy (1,8%). Każdy z tych czynników został omówiony przy wyborach wielokrotnych w pytaniu drugim.

Rys. Nr 3. Najważniejsza sprawa wpływająca na bezrobocie w zależności od wykształcenia



Źródło: badania zespołu

Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym najchętniej wskazywały inny powód rejestracji, niż wyszczególniono, odpowiednio: 40,8% i 24,1%. Pewne wyjaśnienia tej sytuacji wynikną na etapie uzasadnienia wyborów, więc obecnie nie będzie możliwe zidentyfikowanie ich. Natomiast 22,5% osób z wykształceniem policealnymi i średnim zawodowym uważa niskie kwalifikacje za przyczynę niepowodzeń na rynku pracy, o prawie 5% mniej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym sądzi tak samo. Dla tych ostatnich znaczącym powodem utraty pracy była upadłość zakładu z powodu konkurencji na rynku (20,5%), gdy osoby ze średnim wykształceniem doświadczyły tego zaledwie w 3%. Do prac sezonowych i okresowych chętniej zgłaszają się bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym i jest to powód rejestracji dla 22,5% badanych.

Przy niemal 30% stopie bezrobocia w powiecie kłodzkim rola Urzędu Pracy staje się dominująca. Mimo widocznego postępu na rynku ofert pracy, ciągle jest zbyt mało inwestycji i trwałych miejsc pracy, które mogłyby wchłonąć choćby część bezrobotnych. Ciągłe zapotrzebowanie na pracowników przedstawione przez Czechów, jest przyjmowane przez bezrobotnych z powiatu kłodzkiego ostrożnie. Dla głowy rodziny, który musi zamieszkać w Czechach, by pracować, płaca na poziomie 1 500 zł netto nie daje gwarancji godnej egzystencji jego rodzinie, nic dziwnego, że bezrobotni chętniej podejmują aktywność za niższe uposażenie, ale blisko miejsca zamieszkania. Urząd Pracy próbuje zapełnić tę lukę. Środki przeznaczone na aktywizację bezrobotnych i pomoc dla pracodawcy nie są wystarczające, ale doraźnie Urząd jest w stanie pomóc lokalnym instytucjom i przedsiębiorczości oraz bezrobotnym. Wśród wnioskujących o wsparcie pracodawców najwięcej jest takich, którzy głównie nastawiają się na przyjęcie stażysty lub bezrobotnego w ramach przygotowania zawodowego. Są to formy o tyle korzystne, że nie obciążają finansowo pracodawcy w okresie ich trwania. W większości przypadków po stażu, czy przygotowaniu zawodowym następuje zawarcie umowy o pracę z bezrobotnym. Od roku Urzędy Pracy nawiązują także ścisłą współpracę z Ośrodkami Pomocy Społecznej. Do dyspozycji OPS pozostawiono okresowe zatrudnienie w ramach robót publicznych, które jest częściowo refundowane przez środki z Urzędu Pracy, ale doboru kandydatów do pracy dokonują pracownicy „opieki”, ponieważ mają najlepsze rozeznanie w sytuacji rodzinnej bezrobotnego.

Brak stałej oferty pracy dla bezrobotnych z doświadczeniem na stanowiskach robotniczych, powoduje, że powiększa się grupa powracających wciąż do Urzędu po

krótkotrwałym zatrudnieniu i bezrobotnych długotrwale zarejestrowanych, a co się z tym wiąże bez prawa do zasiłku.

Ranking Nr 3. Wpływ innych czynników na bezrobocie.

	Uzasadnienia (%)
1. Brak wykształcenia i kwalifikacji	32,5
2. Wymuszona fluktuacja załogi, koniec umowy	17,0
3. Zmiany w zakładach pracy (upadek)	14,3
4. Konkurencja na rynku	10,2
5. Zatrudnienie znajomych, rodziny, lepszych pracowników	9,4
6. Problemy zatrudnienia, brak miejsc pracy	8,8
7. Sprawy rodzinne	6,4
8. Sprawy zdrowotne pracowników	5,8
9. Różne szykanowania	5,3
10. Inne	5,8

Źródło: badania zespołu

Uzasadnienia przyczyny bezrobocia zawarto w 10 typach, wyłonionych z przeszerzegowania wypowiedzi respondentów. Pierwszy typ: **brak wykształcenia i odpowiednich kwalifikacji** (32,5%) wysunął się zdecydowanie na plan pierwszy. Jest dwukrotnie częściej formułowany niż kolejny argument dotyczący **wymuszonej fluktuacji załogi i zakończenia umowy** (17%). W uzasadnieniach dwukrotnie rzadziej **upadłość zakładu pracy** (14,3%) stała się dominującą przyczyną, ale jeżeli uznać, że **konkurencja na rynku** (10,2%) jest sprawą pokrewną, to uzasadnienia potwierdzają wcześniej uzyskane dane. Nieco mniej, bo 9,4% podtrzymuje tezę, że zatrudnienie znajomych, rodziny, lub lepszych pracowników było przyczyną ich zwolnienia. O 0,6% mniej uważa, że mają **problemy z zatrudnieniem, bo miejsc pracy nie ma** i jest to zupełnie nowe uzasadnienie. Kolejną niespodzianką jest wskazanie **spraw rodzinnych** (6,4%), **spraw zdrowotnych pracowników** (5,8%) oraz **szykanowanie** w miejscu pracy (5,3%).

Tabela Nr 2. Uzasadnienia przyczyny bezrobocia w zależności od płci i wykształcenia (w %) N = 347

KATEGORIE	N	Typ odpowiedzi									
		Brak wykształcenia i kwalifikacji	Wymuszona fluktuacja załogi, koniec umowy	Zmiany w zakładach pracy, upadek	Konkurencja na rynku	Zatrudnienie: znajomych, rodziny, lepszych	Problemy zatrudnienia, brak miejsc pracy	Inne	Sprawy rodzinne	Sprawy zdrowotne	Różne szyskanowania
Płeć											
Mężczyzna	143	29,4%	18,2%	16,1%	9,1%	11,9%	8,4%	6,3%	1,4%	8,4%	5,6%
Kobieta	204	33,8%	16,2%	14,2%	11,0%	7,4%	8,8%	5,9%	9,8%	3,9%	5,4%
Wykształcenie											
Wyższe magisterskie	8	-	25,0%	-	-	-	38,0%	12,5%	-	-	25,0%
Wyższe licencjat	9	11,1%	11,1%	-	11%	-	33,0%	22,0%	11,1%	-	-
Policealne średnie zawodowe	73	28,8%	16,4%	8,2%	5,5%	14,0%	16,4%	5,5%	9,6%	5,5%	6,8%
Średnie ogólne	57	38,6%	17,5%	14,0%	8,8%	9%	5,3%	8,8%	7,0%	5,3%	3,5%
Zasadnicze zawodowe	112	19,6%	19,6%	21,4%	17,9%	10,7%	5,4%	2,7%	4,5%	9,8%	7,1%
Podstawowe	86	50%	14,0%	16,3%	6%	5,8%	3,5%	7,0%	5,8%	2,3%	2,3%
Niepełne podstawowe	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Źródło: badania zespołu

Tabela wyjaśnia w dużym stopniu, jakie sprawy zawierał czynnik „inne powody”. Na pobudki rodzinne wskazało 9,8% kobiet i 1,4% mężczyzn. Osoby z wykształceniem licencjackim stanowili 11,1%. Na sprawy zdrowotne zwrócili uwagę głównie mężczyźni (8,4%) i osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (9,8%). Pojawiło się też sporo respondentów, którzy wskazali czynnik dotyczący szyskan w pracy i tu jednakowo niemal sądziły kobiety (5,4%) i mężczyźni (5,6%). Osoby z wykształceniem wyższym magisterskim stanowią tu 25% badanych. Ta sama kategoria miała jeszcze doświadczenia z wymuszoną fluktuacją załogi lub zakończeniem umowy (25%), brakiem miejsc pracy (38%), a 12% pokazało jeszcze inne przyczyny rejestracji.

Typ. 1. Brak wykształcenia i kwalifikacji. (32,5%)

W żmudnym procesie poszukiwania pracy, bezrobotni napotykają przeszkodę nie do pokonania w postaci nieodpowiednich kwalifikacji. Jest to główny problem osób w wieku od 18 do 24 lat, którzy stanowią aż 60,6% respondentów. Świadczyć to może o tym, że system kształcenia młodzieży i dorosłych w powiecie kłodzkim nie jest dopasowany do potrzeb rynku pracy, jest to poważna luka w funkcjonowaniu szkół i ośrodków szkolących, które bez należytego zbadania potrzeb rynku pracy proponują kierunki kształcenia lub szkoleń dalekie od realnego popytu na konkretne zawody. Równolegle prowadzone badanie pracodawców powinno rozjaśnić ten problem. Należy się spodziewać, że informacja płynąca z analizy badawczej będzie odebrana jako cenna wskazówka dla placówek kształcących i szkolących. Urząd Pracy jako instytucja odbierająca zgłoszenia o wolnych miejscach zatrudnienia od pracodawców, dopasowuje, w miarę posiadanych możliwości finansowych, ofertę szkoleń do zapotrzebowania rynku. Jednak pełny efekt uzyskać można by tylko w wyniku współdziałania wszystkich instytucji w powiecie, mających w swoich zadaniach ustawowych, czy statutowych kształcenie kadr.

„Posiadam wykształcenie podstawowe, podjąłem przygotowanie zawodowe, aby zdobyć nowy zawód”. „Na stanowiska, które mnie interesują potrzebne są osoby z wykształceniem wyższym (chodzi o stanowiska pracy w administracji)”. „Moje kwalifikacje są zbyt niskie, ponieważ nie posiadam stażu pracy, a pracodawcy wolą pracownika ze stażem”. „Wcześniej pracowałem na kopalni. Posiadam kwalifikacje górnika, które są raczej nieprzydatne na tym terenie po zamknięciu kopalni”. „Ukończyłam tylko szkołę średnią”. „Ukończyłem tylko szkołę zawodową”. „Wszystkie uprawnienia są niewystarczające. Pracodawcy wymagają uprawnień europejskich. Tak, jak w przypadku uprawnień spawacza, które posiadam”. „Swoich umiejętności nie mogą udokumentować, co zaniża moje szanse na zdobycie pracy”. „Przeszkodą w znalezieniu pracy za granicą był brak znajomości języka obcego”. „Posiadam wykształcenie podstawowe i rozmowa z pracodawcą jest krótka. Dzisiaj potrzebne są różne kursy, a ja takich nie posiadam”. „W obecnych czasach trzeba się kształcić, a ja nie mam na to pieniędzy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Przytoczone poglądy bezrobotnych pozwalają stwierdzić, że kwestia braku odpowiedniego wykształcenia czy przygotowania zawodowego jest sprawą najważniejszą dla respondentów. Gorzej jest jednak z podjęciem decyzji o nauce. Badani wskazywali na brak

środków na kursy, czy dalszą edukację. Prawie na każdym poziomie wykształcenia wpływał z wypowiedzi niedosyt w stosunku do posiadanych kwalifikacji i wiedzy. W miarę podwyższania się wykształcenia bezrobotni stawiali sobie coraz bardziej ambitne wyzwania dotyczące przyszłej pracy.

W warunkach demokracji każdy człowiek ma wprawdzie równy start, a w drodze twardej rywalizacji może osiągnąć najwyższe cele, może ukończyć szkoły na odpowiednio wysokim poziomie, może zdobyć dobry zawód. Bezrobotni czują się jednak zawiedzeni, opuszczeni, nie czują znikąd pomocy, a sami nie dają sobie rady z wymogami trudnego rynku pracy w powiecie kłodzkim. Nie pracują, więc nie mają środków na dokończanie i przekwalifikowanie. Żeby nie popaść w nastrój zupełnej bezradności trzeba zauważyć, że od dwóch lat pojawia się wiele nowych możliwości podnoszenia kwalifikacji dzięki funduszom unijnym. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Kłodzku wykorzystywane są najowocniej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Typ 2. Wymuszona fluktuacja załogi, koniec umowy. (17%)

Okres, kiedy zdobywano jeden zawód i pracowano w nim przez całe życie minął bezpowrotnie. Fluktuacja, mimo, że jest doświadczeniem trudnym do zaakceptowania przez osobę zwolnioną, jest właściwa obecnemu modelowi funkcjonowania rynku pracy. Nie jesteśmy na zawsze wpisani w jeden zakład, jedno stanowisko.

„Miałem pracę na czas określony, skończyła się, a pracodawca nie przedłużył jej”. „Nie przedłużono mi umowy z powodu braku pieniędzy”. „Po rocznym pobycie na rencie zlikwidowano moje stanowisko pracy, ponieważ zastąpiły je inne technologie”. „Ponieważ mam małe dzieci nie mogę sobie pozwolić na dłuższe zatrudnienie”. „Produkcja przestała być opłacalna”. „Byłam na stażu, nie zaproponowano mi pracy z powodu braku etatu”. „Byłam pracownikiem sezonowy, okresowym”. „Musiałam wyjechać na 5 miesięcy, zwolniłam się na ten okres, po powrocie zostałam ponownie zatrudniona, ale na innych warunkach. W wyniku redukcji etatów dostałam wypowiedzenie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Mamy tu przegląd wielu okoliczności powodujących gwałtowną, niezamierzoną utratę zatrudnienia. Są to typowe sytuacje i dotyczą statystycznie rzecz biorąc typowego bezrobotnego. Służby zatrudnienia Urzędu Pracy, w tym doradcy zawodowi, są przygotowani do pomocy

bezrobotnym w sytuacji utraty pracy. Rola ich nie ogranicza się do przedstawienia im aktualnej oferty pracy, doradca ma pomóc zrozumieć bezrobotnemu nowe mechanizmy rynkowe, ma uświadomić osobie radzącej się, jaki jest najwłaściwszy tok postępowania w obecnych realiach. Ważne jest nastawienie psychiczne bezrobotnego w warunkach utraty pracy i próba sformułowania modelu dalszego postępowania, które ma zakończyć się ponownym zatrudnieniem.

Typ 3. Zmiany w zakładach pracy (upadek). (14,3%)

Okres transformacji ustrojowej trwa. Pewne ożywienie w zakresie powstawania nowych miejsc pracy w powiecie jest odczuwalne, ale mnożą się jednocześnie firmy, które nie wytrzymują konkurencji. Przy dużych kosztach pracy zatrudnianie pracowników jest niemożliwe, a prowadzenie firmy w pojedynkę lub przy pomocy jedynie rodziny, daje mizerne rezultaty, co w konsekwencji eliminuje firmę z rynku. Sprawy te podejmowane są w uzasadnieniach respondentów.

„Zakład padł, ponieważ właściciel okazał się niekompetentny”. „Prowadziłam działalność, zbyt duże koszty tj. składka ZUS”. „Zakład upadł, w wyniku czego po zakończeniu szkoły zawodowej nie otrzymałam propozycji pracy”. „W tym czasie (upadłość zakładu) byłam w zaawansowanej ciąży i wolałam poświęcić się dzieciom”. „Zbyt wysokie koszty związane z zatrudnieniem bezrobotnego, nie pozwalają pracodawcom nawiązać stosunku pracy”. „Na rynku pojawiły się nowe technologie, nasz zakład pozostał w tyle”. „Produkcja stała się nieopłacalna”. „Sądzę, że jeżeli kierownictwo dołożyłoby trochę starań, zakład utrzymałby się po dzień dzisiejszy”. „Byłam uważana za dobrego pracownika i nic nie wskazywało na to, że zostanę zwolniona”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

W szybko zmieniającym się świecie pracy, gdzie zastosowanie zaawansowanych technologii informatycznych ma wpływ na organizację, charakter pracy, jej treść i wymagania zawodowe, pojawiają się nowe wyzwania dla pracodawców. Problem niedostosowania do wymogów współczesnego rynku dotyczy nie tylko pracownika, ale także przedsiębiorców. Respondenci piętnują nieudolność swoich pracodawców, brak koncepcji na utrzymanie i rozwój swojej firmy. Widzą także nieprzychylność przepisów i nieprzyjazne prawo, nie dające szansy przedsiębiorcom na utrzymanie pracownika w firmie.

Typ 4. Konkurencja na rynku. (10,2%)

W myśl podstawowych zasad ekonomii konkurencja jest zdrowym symptomem rynku. Przedsiębiorca, który prowadzi firmę, musi mieć bardzo rozległą wiedzę na temat innych zakładów, które funkcjonują obok, na temat wyrobu lub usług, jakie oferują. Perspektywicznie myślący przedsiębiorca wypracowuje dodatkowo alternatywę działania, gdyby pojawiły się nieprzewidziane problemy w firmie. Teoretycznie wygląda to na prosty zabieg, ale w praktyce alternatywne sposoby utrzymania się na rynku wymagają mocnych fundamentów, których nie mogą posiadać młode firmy.

„Zakład miał trudności finansowe”. „Jakość towaru była niska i lokalizacja zakładu była niekorzystna”. „Duża konkurencja na rynku wymusiła na właścicielu redukcje etatów”. „Za dużo importu”. „Źle wykorzystano zarobione fundusze i źle ulokowano produkcję. „Został pełen magazyn wyrobów, na które nie było zbytu”. „Na rynku pojawiły się nowe konkurencyjne firmy, które posiadały nowe technologie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Respondenci zauważyli szereg nieprawidłowości, które doprowadziły firmę, w której pracowali do upadku, a ich do utraty pracy. Jedni zwrócili uwagę, na niedotrzymanie kroku nowym technologiom, inni na brak rozeznania potrzeb rynku, co w rezultacie spowodowało brak popytu na wyprodukowany towar, jest także wypowiedź dotycząca nadmiernego importu.

Typ 5. Zatrudnienie znajomych, rodziny, lepszych. (9,4%)

W sytuacji deficytu miejsc pracy na rynku oraz zmiany kadrowe, szczególnie zwolnienie i zatrudnianie na miejsce zwolnionego kogoś nowego, często podciągnięte jest pod poplecznictwo, kumoterstwo czy nepotyzm. Jest to bardzo delikatna sfera rozważań. Pracodawcy chcą z reguły pracować z osobami zaufanymi, nie powinien, więc dziwić fakt, że dobierają sobie osobę ze swojego bliskiego otoczenia lub poleconą przez kogoś, na kim polegają. Na zajęciach klubu pracy organizowanych przez Urzędy Pracy wśród technik skutecznego poszukiwania pracy podkreślane jest docieranie do ludzi, poprzez których można otrzymać rekomendacje, czy wręcz poparcie przy zatrudnieniu. Szukanie kontaktów i wykorzystywanie ich przez bezrobotnych nie jest w obecnej dobie naganne.

„Zatrudniono osobę wyższymi kwalifikacjami”. „Po moim odejściu przyjęto innego pracownika”. „Po skończeniu szkoły chciałam zostać w zakładzie, ale oni już mieli na moje miejsce kogoś z rodziny”. „Rozmowa jest krótka, gdy się ma wykształcenie podstawowe. Nie mam żadnych kursów ani nie znam języka obcego. Często mam wrażenie, że pracodawcy wolą kogoś młodszego ode mnie”. „Przekonałam się po czasie, że moim miejsce pracuje inna osoba”. „Kierownictwo miała na moje miejsce inną osobę, dlatego mnie nie przyjęto”. „Właściciel miał na moje miejsce kogoś poleconego”. „Nie przedłużono mi umowy. W firmie pozostały osoby, które pracowały po znajomości”. „Osoba zatrudniona na moim miejscu była z układu politycznego”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Na stanowiska urzędnicze w instytucjach państwowych ogłaszane są konkursy, ale na każde inne stanowisko, szczególnie w firmach prywatnych, szefowie dobierają sobie najczęściej osoby, które są im znane, bo zwiększa się szansa na dokonanie właściwego wyboru od razu. Nie godzą się z tym bezrobotni w wieku średnim od 35 do 45 lat - 16,5% jest rozgoryczona przyjmowaniem „znajomych”, „poleconych” pracowników.

Typ 6. Problemy zatrudnienia. Brak miejsc pracy (8,8%).

Brak jakiegokolwiek pracy odczuwalny jest dotkliwie w powiecie kłodzkim przez niemal 9% bezrobotnych. Z reguły są to osoby młode w wieku od 18 do 24 lat (16,7%). W sukurs tym problemom wychodzi Urząd Pracy, który w roku 2005 zorganizował **997** staży, a do października 2006 roku zrealizował ich **572**.

„Nie boję się pracować, ale najważniejsze jest dla nie godne wynagrodzenie, a więc godne życie”. „Mimo wykształcenia o kierunku turystyka i rekreacja oraz zamieszkania w rejonie turystycznym, brak jest ofert, które wykorzystaby moje kwalifikacje”. „Nigdzie nie mogę znaleźć pracy”. „Nie posiadam stażu pracy, bo niedawno ukończyłem szkołę”. „Po powrocie z zagranicy nie znalazłem pracy”. „Wymogi się zmieniły trudno było o pracę”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Jeden z bezrobotnych wskazał niskie wynagrodzenie jako powód braku dla niego miejsca na rynku pracy. Jest to cenna uwaga dla badających problem - respondent wskazuje, że jego trudności nie dotyczą znalezieniu jakiejś pracy, chodzi o zdobycie zatrudnienia określonej jakości

i za godziwą płacą. W rejonie o wysokiej stopie bezrobocia zawsze obserwuje się zaniżanie wynagrodzenia za wykonywaną pracę – w myśl zasady: nie chce pracować ten, przyjdzie kilkoro następnych. Po głębokim regresie w powiecie kłodzkim następuje stopniowa stabilizacja. Do głosu dochodzą więc uśpione do niedawna wyższe aspiracje i wymagania zawodowe bezrobotnych.

Typ 7. Sprawy rodzinne. (6,4%)

Mimo wyrównywania ról kobiet i mężczyzn, czynniki biologiczne ograniczają kobiecie pełne uczestnictwo w życiu zawodowym. Okres ciąży, porodu, urlopu macierzyńskiego i wychowywania małego dziecka, nie sprzyja poświęcaniu się pracy. Pracodawcy często wykorzystują moment powrotu z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, aby wręczyć kobiecie zwolnienie z pracy. Nieco uregulował tę sprawę przepis Kodeksu Pracy, który daje pracodawcy możliwość zatrudnienia nowej osoby na czas zastępstwa, ale nadal najczęściej kobieta ciężarna, kobieta - matka małego dziecka, jest dyskryminowana przez pracodawców.

„Po powrocie z urlopu macierzyńskiego kierownictwo miało inną osobę”. „Opieka nad dzieckiem niepełnosprawnym”. „Jestem matką samotnie wychowującą dzieci i to mnie trochę ogranicza”. „Najważniejsze dobro rodziny, ze względu na chorobę dziecka, zwolniłam się”. „Ważne sprawy rodzinne i potrzeba wyjazdu sprawiły, że musiałam zwolnić się, po powrocie już nigdy nie powróciłem na rynek jako pracownik”. „Mam pięcioro dzieci i nie mogę podjąć pracy, mieszkam z dala od centrum i nie mógłbym dojeżdżać do pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Tę sprawę podjęło, jak należało przypuszczać, 9,8% kobiet i tylko 1,4% mężczyzn. Wraca znów wątpliwość, czy to właśnie Urząd Pracy, który jako wykonawca zaleceń ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma obowiązek pośredniczyć w zatrudnieniu swoich klientów (bezrobotnych), powinien gwarantować ubezpieczenie kobietom samotnie wychowującym dzieci i innym osobom, jeżeli one nie mogą podjąć zatrudnienia?

Typ 8. Sprawy zdrowotne pracowników. (5,8%)

Typ ten ma wiele wspólnych cech z poprzednim tematem. Dla kobiet zajmujących się rodziną zatrudnienie nie jest celem, natomiast osoby chore, nawet gdyby chciały podjąć pracę, to

lekarze medycyny pracy nie wyrażają na to zgody. Obie kategorie są więc wyłączone z poszukiwania zatrudnienia.

„Lekarze specjaliści wykluczają jakiekolwiek zatrudnienie, a komisja lekarska ZUS stwierdziła moją zdolność do pracy”. „Z powodu utraty zdrowia otrzymałem rentę, potem ją straciłem. Dziś mam problemy ze znalezieniem pracy”. „Z powodu choroby nóg nie mam szans na pracę, a grupy inwalidzkiej nie posiadam”. „Jestem już schorowany, pracodawcy nie są mną zainteresowani”. „Nie mogą wykonywać prac ciężkich, zresztą dla zdrowych młodych ludzi też nie ma zatrudnienia”. „Dla mnie ważniejsze jest zdrowie, dlatego nie starałam się pozostać w zakładzie pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Mamy absurdalną sytuację, z którą pracownicy Urzędu Pracy spotkają się na co dzień – z jednej strony definicja bezrobotnego brzmi: „bezrobotny jest zdolny i gotowy do podjęcia zatrudnienia” z czego jasno wynika, że osoby chore nie powinny w ogóle rejestrować się w Urzędzie Pracy, a z drugiej strony, skoro już są bezrobotnymi, to trzeba tym osobom przedstawiać propozycje pracy. Jałowe są więc działania podejmowane przez pracowników Urzędu w celu aktywizacji takich osób, bo nawet najprostsze prace wymagają potwierdzenia stanu zdrowia pozytywnym zaświadczeniem lekarskim, a lekarz medycyny pracy takiego wydać nie może. Bezrobotni, o których mowa to najczęściej osoby, którym ZUS odebrał rentę, ale ich stan zdrowia nadal nie pozwala na podjęcie zatrudnienia. Ludzie ci żyją w skrajnym ubóstwie, wspomagani dotacjami z opieki społecznej.

Typ 9. Różne szykanowania. (5,3%)

Współczesny człowiek spędza w pracy co najmniej trzecią część życia, zatem nie jest to dla niego obojętne, jaka atmosfera panuje w zakładzie. Żądanie pracy ponad normy, nie wypłacanie pensji lub zatrudnianie „na czarno”, złe traktowanie, czy niesłuszne zwolnienie to tylko niektóre typowe szykany. Respondenci opisali je w uzasadnieniach:

„Każdy zakład pracy, z którym współpracowałam nie wypłacał mi wynagrodzenia, nie zwracał kosztów dojazdu do pracy”. „Pracodawca niesłusznie ukarał mnie zwolnieniem. W tej chwili toczy się sprawa”. „Uważam, że pracodawca nadużył prawa administracyjnego w kwestii mojego zwolnienia”. „Pracownik dziś jest wykorzystywany i poniżany i pensja nie jest

adekwatna do wymiaru pracy”. „Zbyt dużo biurokracji, niewłaściwe podejście do pracownika, zbyt niskie stawki za wykonywaną pracę”. „Szef zakładu wykorzystał ludzi do pracy, jakby byli jego własnością”. „Czułem się wykorzystywany przez pracodawcę, zmniejszał wynagrodzenie”. „Kłótnie z właścicielem zakładu”. „W zakładzie pracy, w którym pracowałam źle traktowano pracowników”. „Zmuszano mnie do pracy po godzinach ustalonych w harmonogramie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Pracownik ma prawo dochodzić swoich praw. Szereg instytucji, takich jak: Sądy Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, Kontrola Legalności Zatrudnienia itp. zajmują się wyjaśnianiem zgłoszeń o łamaniu przepisów lub prawa, a jednak rzadko pracownicy z tego korzystają. Barrier oficjalnego złożenia doniesienia jest wiele. Zazwyczaj żadna z wymienionych instytucji nie mieści się w pobliżu miejsca zamieszkania pokrzywdzonego. Często urzędnicy żądają doniesienia o nieprawidłowościach na piśmie, a bezrobotni nawet ze średnim wykształceniem mają nierzadko problemy z opisaniem prostej sytuacji. Szykanowani pracownicy nie mają dostępu do bezpłatnej pomocy prawnej. Wszystkie te czynniki składają się na to, że pokrzywdzony pracownik traci zatrudnienie i rejestruje się w Urzędzie Pracy, próbując zapomnieć o zaistniałym incydencie.

II. RODZAJE ZACHOWAŃ W SYTUACJI BEZROBOCIA

Będąc bezrobotnym, każdy wypracowuje sobie jakiś model postępowania w stosunku do swojej sytuacji. Badani mieli do wyboru 13 spraw, wśród których mogli wskazać te, które są najbliższe ich zachowaniom. Analizie poddano sprawy, które wynikają z zadań ustawowych Urzędu, programów dla bezrobotnych i aktywności własnej badanych. W pierwszym pytaniu dotyczącym sposobów radzenia sobie z bezrobociem respondenci mogli zaznaczyć trzy najważniejsze dla nich czynniki.

Ranking Nr 4. Postępowanie bezrobotnych w sytuacji bezrobocia.

	Liczba wskazań (%)
1. Systematycznie zgłaszam się do Urzędu Pracy w wyznaczonych terminach	87,2
2. Pytam o pracę wśród znajomych	55,8
3. Systematycznie przeglądam oferty pracy znajdujące się w Urzędzie Pracy	49,9
4. Na własną rękę odwiedzam zakłady pracy w poszukiwaniu zatrudnienia	29,1
5. Systematycznie przeglądam oferty prasowe	25,4
6. Korzystałem(łam) ze wskazówek pośrednika pracy	14,0
7. Częściej niż mam wyznaczone zgłaszam się do urzędu pracy	11,7
8. Korzystałem ze szkoleń i kursów zorganizowanych przez Urząd Pracy	9,1
9. Korzystałem z Giełd Pracy organizowanych w Urzędzie	6,6
10. Korzystałem(łam) z zajęć Klubu Pracy	3,1
11. Korzystałem(łam) z usług doradcy zawodowego	1,4
12. Korzystałem(łam) z Programu „1 Praca”	0,9
13. Podejmuję inne działania	8,3

Źródło: badania zespołu

Uwaga: odsetki wynoszą ponad 100%, ponieważ każdy badany mógł wybrać 3 możliwości odpowiedzi

Przytłaczająca część bezrobotnych, bo aż 87,2% ogranicza się do **odwiedzania Urzędu w wyznaczonych terminach**. Najwięcej z nich jest w wieku od 35 do 44 lat (93,8%) i posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe - 94,7%. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Kłodzku panuje zasada, że oświadczenia klientów potwierdzające brak dochodów składane są raz na dwa

miesiące. Bezrobotni mogą wtedy zapoznać się z propozycjami Urzędu, jednak nie jest to działanie mogące skutecznie przeciwdziałać bezrobociu. Jest to najbardziej zachowawcza i bierna procedura i tylko przypadek może sprawić, że uda się dopasować ofertę pracy do wymagań klienta.

Respondenci bardzo chętnie (55,8%) korzystają z **informacji o wolnych miejscach pracy od znajomych**. Jest to sprawdzony i skuteczny sposób poszukiwania zatrudnienia. Tę metodę działania preferują kobiety (58%) i osoby zarejestrowane do 6 miesięcy (56,9% badanych). Bezrobotni z obszaru wiejskiego Stronia Śl. (100%) i obszaru Międzyzylesia (100%) mają do tej metody większe zaufanie, niż osoby zamieszkujące pozostały obszar badań. Jeżeli taka strategia przynosi skutek pozytywny w postaci odpowiedniego zatrudnienia, jest godna polecenia. Wraz z systematycznym analizowaniem ofert w Urzędzie Pracy może stanowić podstawę działania bezrobotnego aktywnie poszukującego zatrudnienia.

Niemalże połowa (49,9%) respondentów deklaruje, że **głównym źródłem ich wiedzy o ofertach jest Powiatowy Urząd Pracy**. Wśród nich 56% kobiet uważa taką propozycję za najbardziej pewną. Urząd jest instytucją, która przyjmując ofertę pracy, bierze za nią odpowiedzialność. Systematycznie sprawdza się firmy zgłaszające wolne miejsca zatrudnienia oraz kontroluje certyfikaty Agencji Zatrudnienia. Każdy pracodawca, który współpracuje z Urzędem ma założoną kartę aktualizowaną i uzupełnianą przez pośredników zewnętrznych, stąd pewność, że wiarygodność tych ofert w Urzędzie jest wysoka.

Na własną rękę odwiedza zakłady pracy w poszukiwaniu zatrudnienia 29,1% bezrobotnych. Mężczyźni (39,7%) częściej niż kobiety (21%) cenią sobie bezpośredni kontakt z pracodawcą. Jest to kolejny, godny uznania sposób na wyróżnienie się na rynku pracy. Kontakt „twarzą w twarz” stwarza warunki do poznania się zainteresowanych stron. Daje możliwość szybkiej oceny sytuacji. Bezpośrednia rozmowa może w przyszłości zaowocować zatrudnieniem, ponieważ bezrobotny przestaje być anonimowy. Bezrobotny, który „wychodzi” do pracodawcy jest postrzegany jako ten, który rzeczywiście szuka pracy.

Prasa codzienna i periodyki lokalne z reguły mają w swoich ramówkach obszerne działy anonsów o wolnych miejscach zatrudnienia. Świadczy to o postępującej stabilizacji rynku pracy, chociaż słabą stroną informacji prasowych jest brak odpowiedzialności gazety za treść ogłoszeń. Ponieważ jest to najłatwiejszy i najwygodniejszy sposób na posiadanie aktualnej wiedzy na temat zapotrzebowania rynku na pracowników, ¼ respondentów zadeklarowała, że **systematycznie przegląda oferty prasowe**. Osoby, które wykonywały pracę zawodową na stanowisku samodzielnego specjalisty (40,9%) czytają informacje o ofertach nieco częściej niż

osoby ze stanowisk nierobotniczych. Ogółem bezrobotni bez względu na płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny i staż pracy jednakowo chętnie sięgają po ogłoszenia prasowe.

Służby zatrudnienia Urzędu są przygotowane do przyjmowania i kojarzenia ofert pracy z potrzebami osób bezrobotnych. Są to pracownicy z reguły gruntownie wykształceni i doświadczeni. Jednak patrząc na wynik badania, bezrobotni stosunkowo rzadko **korzystają ze wskazówek pośrednika pracy**; wyboru takiego dokonało 14,0% badanych ogółem. Dość niski wynik wskazań może być uwarunkowany tym, że pośrednicy pracy nie mają kontaktu wprost z osobami ewidencjonowanymi w Urzędzie. Pomieszczenia, gdzie pracują pośrednicy, są odizolowane od bezpośredniej obsługi bezrobotnych. Tylko wytrwali poszukujący zatrudnienia i stali bywalcy Urzędu docierają do informacji z pośrednictwa pracy. Na równym poziomie, (bo po 16%) korzystały osoby ze stanowisk robotniczych i nierobotniczych. Najlepszy kontakt z pośrednikami zanotowano w obszarze miejskim Szczytna (60%), wiejskim Szczytna (55%) oraz w obszarze wiejskim Radkowa 40%, gdzie badani deklarują, że jest to ich zwyczajowa praktyka.

Dość nieliczna grupa ludzi (11,7%) **zgłasza się do Urzędu częściej niż wyznaczane są im terminy** przez pracowników ewidencji bezrobotnych. Drażnienie tego tematu nie było celem niniejszego badania, sądzić jednak można, że pewne sugestie co do tego, jaki jest powód dodatkowych odwiedzin w Urzędzie, uda się uchwycić przy wytypowaniu najważniejszej sprawy dla bezrobotnych. Niespełna trzecia część bezrobotnych, wskazujących na tę cechę, mieszka na terenie miejscowości Duszniki Zdrój. Obraz bezrobotnego pilnie poszukującego pracy, korzystającego także z innych usług Urzędu niż zaznajomienie z podstawową ofertą przy okazji złożenia oświadczenia, utrwalił wcześniej już dostrzeżone prawidłowości: w kategorii płci jest to najczęściej kobieta (12,7%), w kategorii wieku osoba dojrzała w przedziale od 45 do 54 lat (14,4%), osoba o wykształceniu zawodowym (16,8%), posiadająca staż pracy od 21 do 30 lat (18,95) i są to osoby zarejestrowane po raz trzeci (17,5%), czyli dojrzała populacja mająca małe doświadczenia w walce z własnym bezrobociem, tkwiąca w rejestrach powyżej 12 miesięcy (13,8%), nie posiadająca prawa do zasiłku (12,1,9%), co potwierdza, że są to osoby mające spore trudności na rynku pracy.

Na początku każdego roku Urząd robi rozeznanie, co do kierunków szkoleń, które należałoby zorganizować, aby zwiększyć szanse bezrobotnych na lokalnym rynku pracy. Należy przyznać, że środki na organizację szkoleń, mimo wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego, były dotychczas zbyt małe w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez bezrobotnych. Urząd próbuje zagospodarować je tak, aby większość osób korzystających z kursów bezpośrednio po ich zakończeniu podejmowała pracę. Służą temu umowy trójstronne między: PUP, jednostką szkolącą, a przyszłym pracodawcą lub pisemne uprawdopodobnienie

zatrudnienia wystawione przez pracodawcę. W 2005 roku zorganizowano 686 szkoleń, a do października 2006 roku 492. Jest to znacząca liczba, choć przy tak trudnym rynku, jakim jest powiat kłodzki, potrzeby są, jak już wspomniano, o wiele większe. **Korzystających ze szkoleń i kursów zorganizowanych przez Urząd Pracy** było 9,1% respondentów, jest to ósma pozycja wśród wskazań bezrobotnych. Najczęściej z tej formy aktywizacji korzystały kobiety (9,3%), osoby bardzo młode w wieku od 18 do 24 lat (14,9%) i z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (13,3%).

Stabilizowanie rynku pracy i nasycanie go ofertami zatrudnienia objawia się organizowaniem na terenie powiatu **Giełd Pracy**. Są to spotkania pracodawców oferujących wolne miejsca pracy z zainteresowanymi zatrudnieniem bezrobotnymi. Bezpośredni kontakt pracodawcy z pracobiorcą ma wiele zalet. Obie strony mogą się poznać, zadać sobie pytania wprost na tematy związane z zatrudnieniem. Nierzadko w czasie trwania Giełdy dochodzi do porozumienia między zakładem a bezrobotnym. Taka forma spotkań z pracodawcą znacznie skraca proces rekrutacji, jednak niewiele osób z niej korzysta, bo zaledwie 6,6% bezrobotnych; być może dlatego, że Giełdy Pracy najczęściej dotyczą miejsc pracy spoza powiatu kłodzkiego. Bezrobotnym raczej trudno przychodzi podjęcie decyzji o pracy poza miejscem zamieszkania. Zatrudnienia poprzez Giełdy Pracy najczęściej poszukują panny i kawalerowie (8,9%) oraz osoby wolne (8,7%). To było do przewidzenia. Jest to najbardziej otwarta i mobilna grupa wśród bezrobotnych.

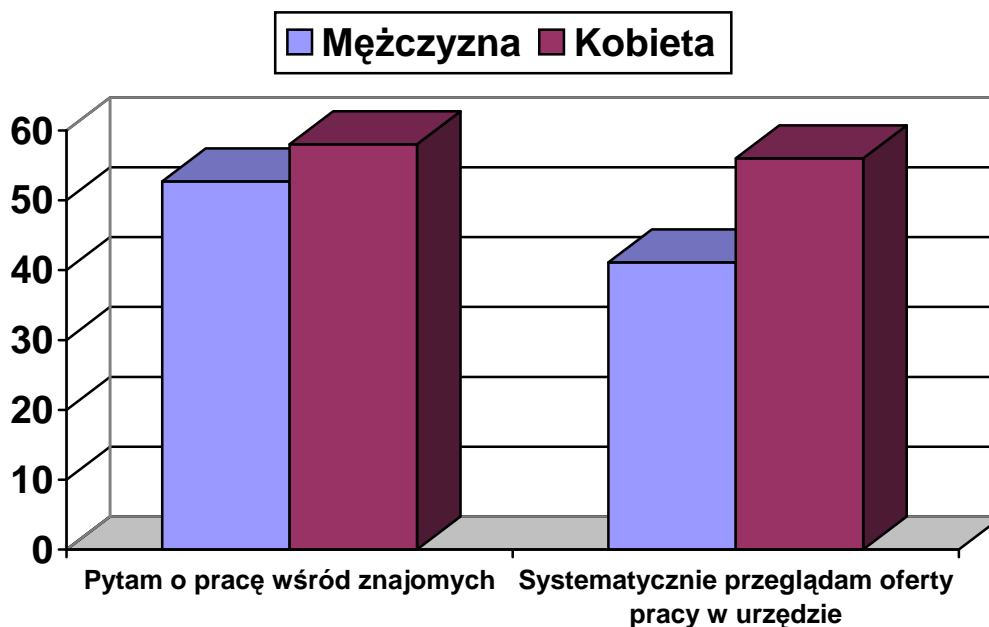
Kluby pracy prowadzą działalność informacyjno – warsztatową na rzecz bezrobotnych. Mają szeroki zakres tematyczny, dotyczący udzielenia wskazówek uczestnikom na temat skutecznego poszukiwania pracy. Mimo atrakcyjnej oferty, zainteresowanie respondentów zajęciami w klubie pracy jest niewielkie i wynosi 3,1%. Największa ilość osób, które wskazały taką aktywność pochodzi z gminy Radków (20%) oraz z miasta Nowa Ruda (10,9%).

Podobnie znikoma ilość osób **korzysta z usług doradcy zawodowego** (1,4%). Poradnictwo jest niedocenioną sferą działań Urzędu Pracy. W niedalekiej przyszłości, zapewne wzorem krajów Wspólnoty Europejskiej, kontakt z doradcą zawodowym może mieć doniosłe znaczenie, ponieważ będzie się wiązał z indywidualnym planowaniem kariery zawodowej bezrobotnego. Na razie jest to jednak marginalne działanie Urzędu.

Ostatnie miejsce w klasyfikacji zajmuje **korzystanie z „Program 1 Praca”**; 0,9% badanych wskazało, że w sytuacji bezrobocia program ten okazał się dla nich najważniejszą propozycją Urzędu. Nawiasem mówiąc „Program 1 Praca” jest działaniem kompleksowym. W jego zakresie zawierają się warsztaty poszukiwania pracy, staże, szkolenia. Należy

przypuszczać, że zdecydowanie większość absolwentów szkół korzysta z co najmniej jednego z wymienionych programów, ale nie są oni poinformowani o ogólnej nazwie tych działań, stąd tak niskie wskazanie.

Rys. Nr 4. Zachowania bezrobotnych w poszukiwaniu pracy w zależności od płci

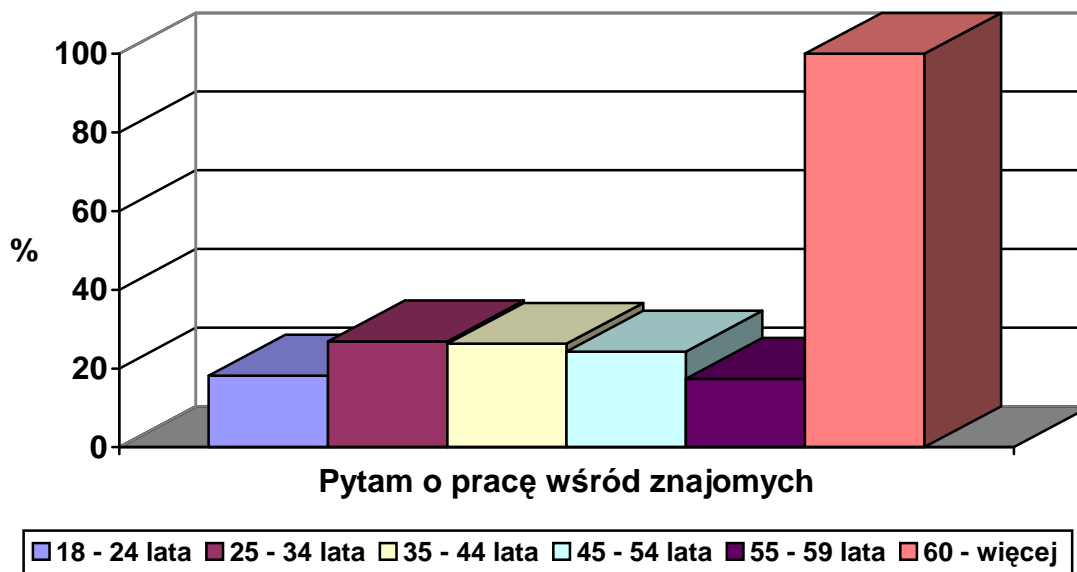


Źródło: badania zespołu

Ranking unaoczniał nam, że poza pierwszą cechą, która dotyczy przymusowych odwiedzin Urzędu i trzecim czynnikiem, dotyczącym przeglądania ofert w Urzędzie, bezrobotni raczej szukają „własnych dojsć” do miejsc pracy (patrz wykres nr 4). Na 6 miejscu i kolejnych, pojawiają się sprawy wynikające z działania Urzędu. Może to świadczyć o pewnej niewiedzy bezrobotnych na temat zakresu zadań i możliwości PUP. Można i trzeba się zastanowić nad skuteczną polityką informacyjną dotyczącą wszelkich działań Urzędu na rzecz bezrobotnych.

Określenie przez respondentów jednego najważniejszego zachowania w sytuacji bezrobocia przyniosło pewne zmiany – pytanie o pracę wśród znajomych wysunęło się na czołową pozycję - prawie 25% badanych uznaje ten sposób poszukiwania zatrudnienia jako najbardziej skuteczny. Najchętniej tak postępują kobiety (26,5%), osoby w wieku 60 lat i więcej (100%, patrz wykres nr 5), o wykształceniu policealnym i średnim zawodowym 30,7%. Może to świadczyć o mniejszej „przebojowości” kobiet dość nisko wykształconych w wieku dojrzałym, stąd ich asekuranckie zachowania, nie wymagające żadnej konfrontacji i wysiłku.

Rys. Nr 5. Najważniejsze zachowania bezrobotnych w poszukiwaniu pracy w zależności od wieku



Źródło: badania zespołu

O 5% mniej otrzymało wskazanie dotyczące zgłaszania się w Urzędzie Pracy w wyznaczonych terminach. Jest to wynik zdecydowanie niższy, niż w pierwszej części badania, kiedy obok dwóch innych spraw wybierano obowiązkowe wizyty w Urzędzie. Należy to uznać za znaczący postęp, bo oto pasywne zachowanie ustąpiło miejsce aktywnemu działaniu. Respondenci, którzy niezmiennie wskazują na takie postępowanie są w 17% osobami zarejestrowanymi po raz pierwszy, którzy mają doświadczenie na stanowisku robotniczym (20,5%) i są bezrobotnymi do 6 miesięcy (23,5%).

Do systematycznego przeglądania ofert pracy w Urzędzie Pracy przyznaje się 17,4% bezrobotnych. Najczęściej zaglądają na tablice ogłoszeń Urzędu ludzie, którzy zarejestrowani są więcej niż 3 razy (23,9%) wskazań oraz długotrwale bezrobotne 19,7%. Osoby, które pozostają dłużej w rejestrach i mają kontakt z Urzędem Pracy są na ogół podatne na wskazówki urzędników i dość zdesperowane, aby znaleźć pracę. Wykazują duży stopień zaufania wobec działań Urzędu.

W tej części badania 15% osób deklaruje odwiedziny w zakładach pracy i poszukiwanie zatrudnienia u źródła. Już tylko 6% twierdzi, że ich najważniejszym działaniem jest systematyczne przeglądanie ofert prasowych, 4,5%, że częściej niż mają wyznaczone zgłaszają się do Urzędu. Trzeba zaznaczyć, że bezrobotnym, którzy intensywnie szukają pracy, pośrednicy zakładają kartę aktywnie poszukującego zatrudnienia, w której notują dodatkowe wizyty i

ustalenia dotyczące działań na rzecz podjęcia zatrudnienia klienta. Zbiór tych kart jest brany pod uwagę w pierwszej kolejności przy okazji realizacji nowopozyskanych ofert pracy.

Pozostałe wybory stanowią niewielkie wartości - 3,2% i mniejsze, więc można je pominąć w dalszych rozważaniach, tym bardziej, że omówiono je wcześniej.

W społeczeństwie informatycznym klient ma do wyboru wiele dróg dojścia do przekazu dla siebie niezbędnego. Badani chętnie korzystają z nowoczesnych mediów, ale równocześnie nie unikają bezpośrednich spotkań z pracodawcami i pracownikami Urzędu Pracy. Uzasadnienia respondentów są tego dowodem.

Ranking Nr 5. Zachowania w sytuacji bezrobocia.

	Uzasadnienia (%)
1. Informacje w Urzędach Pracy, systematyczne zgłaszanie się	25,7
2. Sformułowania ogólne	21,1
3. Informacje o pracy wśród znajomych	16,3
4. Osobiste szukanie w zakładach pracy, kontakt z pracodawcami	14,0
5. Negatywne sądy o sytuacji	7,4
6. Podnoszenie kwalifikacji	5,4
7. Rola pośredników	3,1
8. Nie poszukuję pracy z różnych powodów	2,6
9. Informacje w środkach masowego przekazu	2,6
10. Dążenie do otwarcia własnego biznesu	2,0
11. Inne odpowiedzi	7,0

Źródło: badania zespołu

Typ 1. Informacje w urzędach pracy, systematyczne zgłaszanie się. (25,7%)

Uzasadnienia zachowań w sytuacji bezrobocia zawarto w 11 typach, z których najistotniejsze okazały się informacje, jakie respondenci uzyskują w Urzędzie Pracy. Głębsze przemyslenie wyborów przez badanych zaowocowało wyniesieniem roli Urzędu do rangi najbardziej wiarygodnej instytucji w kwestii oferowania miejsc pracy.

„Uważam, że zgłaszanie się do Urzędu Pracy pomoże mi w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia, tak ja w 2005 roku byłem na przygotowaniu zawodowym”. „Wydaje mi się, że w Urzędzie jest największy wybór ofert pracy”. „Podczas systematycznego przeglądania ofert w Urzędzie Pracy mam większą pewność, że trafię na odpowiednią i wiarygodną ofertę. Uważam, że jeżeli zakład pracy zgłasza wolne miejsce, to ono jest pewne, a przy szukaniu indywidualnym nie wiem, czy trafię do wiarygodnego pracodawcy”. „Myślę, że w ten sposób najszybciej znajdę pracę, bo pracownicy wyszukają dla mnie odpowiednie zatrudnienie”. „Ponieważ w Urzędzie Pracy są sprawdzone oferty. Mogę też uzyskać informację o ofertach zamiejscowych i tylko tu dowiem się o ofertach dla inwalidów (mam II grupę)”. „W Urzędzie Pracy mogę znaleźć najwięcej informacji o ofertach pracy, pracach interwencyjnych, szkoleniu, giełdach pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Badani zwrócili uwagę na kilka niewątpliwych zalet korzystania z ofert w Urzędzie Pracy; przekonali się, że stopień wiarygodności proponowanych miejsc pracy jest wysoki, że można skorzystać z subsydiowanego zatrudnienia, co doraźnie jest pewnym rozwiązaniem problemów bezrobotnych, a pośrednicy najbardziej profesjonalnie dopasują ofertę do osoby oraz, że oferta jest najbardziej pełna. Świadczy to o umacnianiu się funkcji Urzędu i utrwaleniu poglądu wśród bezrobotnych o użyteczności tej instytucji.

Typ 2. Sformułowania ogólne. (21,1%)

Uzasadnienia piątej części respondentów dotyczą nadal oceny roli Urzędu Pracy. Są komplementarne z opiniami poprzednimi, jedynie sposób ich wypowiedzi jest bardziej lakoniczny. Niemniej analizując treść i sens uzasadnień, można je potraktować łącznie. Oto kilka wzorcowych wypowiedzi badanych w tym temacie:

„ Oferty pewne. Znam wszystkie dane pracodawcy”. „Mam swobodny dostęp do ofert”. „Największy wybór ofert”. „Jest to najlepszy sposób, żeby znaleźć pracę”. „Można znaleźć coś interesującego, chociaż z tym bywa różnie”. „W taki sposób znalazłam pracę”. „Stały dostęp do ofert pracy”. „Ma się rozeznanie w aktualnych ofertach”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Jest to przekaz potwierdzający, (jak się spodziewano) wiarygodność ofert, nieograniczony dostęp do nich, skuteczność działania Urzędu, ale w wypowiedziach pojawiają się także pewne nutki goryczy.

Typ 3. Informacje o pracy wśród znajomych. (16,3%)

Człowiek jako istota społeczna porusza się tym sprawniej w swoim środowisku, im ma większe grono przyjaciół i znajomych. W grupie wsparcia mówi o swoich problemach, a bliscy reagują na nie. Pracujący znajomi rozglądają się za wolnymi miejscami zatrudnienia dla osoby bez pracy. Przekazują informacje o zakładzie, czuwają nad tym, aby w chwili zwolnienia się miejsca pracy polecić pracodawcy swojego znajomego. Forma ta ma niewyczerpalny potencjał, bo do informacji o ofercie pracy dochodzi jeszcze bardzo pożądaný przekaz bezpośredni od pracodawcy do bezrobotnego i odwrotnie, który skraca drogę doboru pracownika na stanowisko. Ponadto ważny jest czynnik polecenia za kandydata do pracy.

„Bardzo dużo osób wyjechało za granicę i to oni mogą polecić mi sprawdzonego pracodawcę. Tutaj niestety nie widzę żadnych szans na podjęcie pracy”. „Znajomi pracują w Republice Czeskiej. Oni próbują znaleźć dla mnie zatrudnienie w tym samym zakładzie, ponieważ będę mogła dojeżdżać a nimi samochodem”. „Od znajomych najprędzej uzyskam informacje o nowych miejscach pracy. Są to informacje z pierwszej ręki. Poza tym liczę na poparcie u pracodawcy, u którego znajomi pracują”. „Bez przysłowiowych pleców ciężko o pracę”. „Pracodawcy chętniej przyjmują osoby polecane”. „Znajomi mają informację o wolnych miejscach pracy, które nigdy nie ukazały się w Urzędzie Pracy lub prasie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Ustalono, że w powiecie kłodzkim ogólnie brakuje ofert pracy, istnieje więc potrzeba sięgnięcia po zatrudnienie poza miejscem zamieszkania. Kwestia organizacji dojazdów do pracy (wraz ze znajomymi) jest w uzasadnieniach częstym argumentem za poszukiwaniem pracy poprzez bliskie, już pracujące osoby. Mowa jest także o potwierdzeniu wiarygodności pracodawcy przez aktualnie pracujących u niego. Ponownie pojawia się obawa, że niektóre ciekawe oferty nie są przekazywane do publicznej wiadomości.

Typ 4. Osobiste szukanie w zakładach pracy, kontakt z pracodawcami. (14,0%)

Wiele osób poszukujących zatrudnienia trafia bezpośrednio do przedsiębiorstw lub instytucji, nawet, gdy te w danej chwili nie ogłaszają naboru nowych pracowników, w nadziei, że pozostawią po sobie dobre wrażenie, które w przyszłości zapoczątkuje propozycją pracy. Kandydaci najczęściej przygotowują dokumenty aplikacyjne, które zostawiają pracodawcy. W ten sposób w zakładach pracy powstają bazy danych poszukujących pracy i może to być powód, że często pracodawca nie musi szukać pracowników poprzez Urząd Pracy, bo pełną informację o kandydatach ma w swoim przedsiębiorstwie.

„Odwiedzając zakłady pracy znalazłem miejsce, w którym obecnie odbywam przygotowanie zawodowe, a potem będę zatrudniony”. „Uważam, że jak sam odwiedzam zakłady pracy, to szybciej mogę znaleźć zatrudnienie”. „Mała ilość miejsc pracy zmusza mnie do działania na własną rękę i odwiedzania firm w poszukiwaniu pracy. Rozmowa bezpośrednią z dyrektorem lub kierownikiem firmy daje jakiś cień nadziei, może teraz albo w późniejszym czasie znajdzie się stanowisko dla mnie. Poza tym, to że staram się na własną rękę świadczy o tym, że na prawdę zależy mi na zatrudnieniu”. „Posiadam orzeczenie o niepełnosprawności i szukam pracy na własną rękę w zakładach pracy chronionej”. „Bezpośredni kontakt z pracodawcą jest najskuteczniejszy. Od razu wiem, czego pracodawca oczekuje i on od razu sprawę stawia jasno”.
Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnym.

Zalety kontaktu bezpośredniego widać jasno z kilku zaledwie uzasadnień. Wśród tych spraw pojawił się problem zatrudniania niepełnosprawnych. Niestety, niewiele jest ofert pracy dla nich. W powiecie kłodzkim na koniec 2004 roku było 12 Zakładów Pracy Chronionej, które zatrudniały ogółem 1148 osób posiadających grupę inwalidzką (dane zaczerpnięto ze Sprawozdania z realizacji Powiatowego Programu Działań Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych – z 13.05 2005 r.). Rodzaje niepełnosprawności są różne i rzeczywiście, kontakt bezpośredni może pracodawcę łatwiej przekonać, że osoba z orzeczeniem o inwalidztwie będzie doskonałym pracownikiem.

Typ 5. Negatywne sądy o sytuacji. (7,4%)

Wobec wszechobecnego bezrobocia w powiecie kłodzkim nietrudno o pejoratywne sądy. Respondenci oceniali zarówno pracę, jak i zasadność funkcjonowania Urzędu, opinie te odnosiły

się także do ich własnych wad czy cech, które są przeszkodą w zdobyciu odpowiedniego zatrudnienia. Wskazywano także wpływ bezrobocia na osobiste życie badanych i niezależne od bezrobotnych przyczyny pozostawania bez pracy.

„Urząd Pracy nie odpowiada za swoje oferty, sama kiedyś złożyłam zapotrzebowanie na agentów i przysłano mi osoby, które nie miały odpowiednich kwalifikacji do zawodu”. „Urząd nie spełnia moich oczekiwań, jeśli chodzi o oferty pracy. Większość ofert jest nieaktualna”. „Jestem osobą po 50. roku życia, a jak wiadomo do pracy przyjmują absolwentów lub ludzi znacznie młodszych ode mnie”. „Przez brak pracy w moim wieku (49lat) rozpada się moje małżeństwo”. „Pracę w dzisiejszych czasach załatwia się po znajomości”. „Biura pracy to lepiej pozamykać, bo tam trzeba ludzi jeszcze utrzymywać, a kraj jest biedny”. „Przeglądam oferty i jak coś znajdę, to mam nieodpowiednie wykształcenie albo zbyt niskie kwalifikacje”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

W uzasadnieniach respondenci wyrażają swoje niezadowolenie, wskazując na definitywne i irracjonalne rozwiązania i żądają, np. pozamykania Urzędów Pracy. Nie można tego sądu traktować jak wskazówki do działania, nie ma przesłanek, aby go analizować w niniejszym opracowaniu, ale można wyczytać, jak destrukcyjne emocje wzbudza problem bezrobocia w powiecie kłodzkim. Trudniej jest natomiast zbagatelizować fakt, że osoby w wieku średnim mają rzeczywiste trudności za znalezieniem pracy. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymieniono wprowadzić grupę bezrobotnych po 50 roku życia jako szczególnie zagrożoną na rynku pracy; ludzie ci są przez Urząd objęci wyjątkową opieką, ale działania te okazują się być doraźnie. Po okresie refundacji przez PUP osoby te pozostają raczej w rejestrach bezrobotnych.

Urząd Pracy ma wypracowane, sprawdzone i zgodne z przepisami metody współpracy z pracodawcami. Pracodawcy sami decydują, czy oferta, którą składają w Urzędzie będzie realizowana jako oferta otwarta, czyli dostępna dla bezrobotnych z pełną informacją o zgłaszającym miejsce, czy zamknięta, a do wiadomości ogółu podane będzie tylko stanowisko i wymagania pracodawcy (pośrednicy pracy dokonują wstępnej weryfikacji kandydatów). Zazwyczaj w posiadaniu Urzędu są oferty otwarte, oznacza to, że każdy bezrobotny może korzystać z nich bez ograniczeń.

Typ 6. Podnoszenie kwalifikacji. (5,4%)

Po raz kolejny wracamy do kwestii ustawicznego podnoszenia kwalifikacji. Jest to wymóg czasów, w jakich przyszło nam funkcjonować. Potrzeba uczenia się i podnoszenia kwalifikacji nie jest charakterystyczna tylko dla populacji dotkniętej głębokim bezrobociem. Współczesny człowiek ma obowiązek rozwijać się, aby nie dopuścić do sytuacji wykluczenia zawodowego.

„Oferty na giełdzie pracy były mało interesujące dla mnie. Z moim wykształceniem nie było zapotrzebowania, dlatego muszę koniecznie skorzystać ze szkoleń, proponowanych przez Urząd pracy”. „Rozpaczam studia, więc uważam, że ukończenie ich pozwoli mi uzyskać odpowiednią pracę”. „Szkolenia i kursy pomagają w zdobywaniu dodatkowych uprawnień, które mogą być przydatne w podjęciu pracy”.

Źródło: Cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi.

Typ 7. Rola pośredników. (3,1%)

Służebna rola wszystkich pracowników wobec klientów Urzędu Pracy jest bezsporna, ale spotkania z pośrednikiem pracy mają szczególny charakter. Dają bezrobotnemu nadzieję na zmianę jego życia poprzez znalezienie upragnionego zatrudnienia. Realizując usługi rynku pracy pośrednik mimochodem poznaje bliżej bezrobotnych, często jego sprawy osobiste. Jest to oznaka dużego zaufania. Identyfikując się emocjonalnie z bezrobotnym pośrednik musi jednak pozostać fachowcem, musi wykazać się skutecznym działaniem i kompetencją. Wbrew pozorom nie jest łatwo oddzielić odczucia od skutecznego profesjonalizmu. Służby zatrudnienia powinny mieć możliwość korzystania z treningów psychologicznych, w celu uniknięcia „wypalania” zawodowego.

„Dzięki korzystaniu ze wskazówek pośrednika otrzymałem możliwość odbycia stażu”. „Pośrednik pracy ma na mnie zbawienny wpływ, bo mam możliwość rozmowy z nim, proponuje mi oferty, zajmuje się mną, jestem w centrum zainteresowania”. „Korzystam z porad pośrednika pracy, gdyż są one niezbędne”. „Korzystam z pomocy pośredników pracy, bo mają najwięcej informacji o ofertach pracy”. „Oferty sprawdzone, pośrednik zna wszystkie wymagania pracodawcy, więc odpowiadam na te konkretne i najbardziej adekwatne dla mnie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Uzasadnienia badanych skłaniają się ku konkluzji, że pośrednicy są bezrobotnym potrzebni, jednak wzięwszy pod uwagę nieliczne grono respondentów korzystających z pośrednictwa w Urzędzie, należałoby dołożyć wszelkich starań, aby stało się ono także bardziej dostępne.

Typ 8. Nie poszukuje pracy z różnych powodów. (2,6%)

Sprawy, które stały się decydujące w obecnie analizowanym typie już omawiano wcześniej. Dla zobrazowania tematu wybrano kilka charakterystycznych wypowiedzi respondentów:

„Nie podejmuję żadnych działań, ponieważ mam troje małych dzieci, nad którymi muszę sprawować opiekę”. „Nie podejmuję żadnych działań, związanych z podjęciem pracy, ponieważ odwołuję się od decyzji ZUS – jestem zbyt chory żeby pracować”. „Na razie nie mogę podjąć pracy, gdyż choruję na kręgosłup i nadciśnienie”.

Źródło: cytaty z wywiadów z bezrobotnymi

W uzasadnieniach przeważają argumenty zdrowotne, otwarte sprawy odwoławcze z ZUS – em oraz sytuacje związane z wychowywaniem i opieką małych dzieci. W części I dotyczącej przyczyn bezrobocia, temat ten został już omówiony. Kwestia ta wypłynęła przy okazji rozważania przez respondentów innych, niż podane w kwestionariuszu wywiadu czynników i przy uzasadnieniu wyborów. Świadczy to o ważności problemu.

Typ 9. Informacje w środkach masowego przekazu. (2,6%)

Niewielki odsetek badanych pozostał wierny informacjom masowego przekazu. Jedynie, co bardzo się zmieniło, to znaczenie tego czynnika. Gdy wskazywano trzy istotne dla bezrobotnych sprawy, informacje prasowe, jako ważne źródło wiedzy o pracy, wskazała czwarta część respondentów. Przy sprecyzowaniu metod postępowania, inne zachowania zdecydowanie okazały się skuteczniejsze.

„W gazetach jest o wiele więcej ofert pracy niż w Urzędzie Pracy”. „Przez internet szukanie zatrudnienia jest tanie, szybkie i przede wszystkim daje możliwość pracy we wszystkich miejscach w kraju i nie tylko”. „Mieszkam daleko od Urzędu i głównie korzystam z prasy przy szukaniu

pracy”. „W związku z tym, że przeglądam oferty prasowe mam większe szanse znalezienia pracy w swoim zawodzie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

W tych uzasadnieniach pojawił się nowy (niż dotychczas opisywane) sposób na szukanie pracy – poprzez internet. Jest to nieograniczona wiedza i możliwości, wciąż niedoceniana, bo zbyt droga, by mogła być dostępna dla każdego. Ale jest to niewątpliwie najbardziej prawdopodobny kanał komunikowania się w niedalekiej przyszłości.

Typ 10. Dążenie do otwarcia własnego biznesu. (2,0%)

Wysoka składka ZUS od osób prowadzących działalność gospodarczą i podatki skutecznie ograniczały rozwój przedsiębiorczości. Głosy krytyki wymusiły zmianę przepisów i od kilku miesięcy jest możliwość uruchomienia własnej firmy płacąc preferencyjną stawkę ZUS przez pierwsze dwa lata trwania nowego przedsiębiorstwa. Proponując bezrobotnym dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, Urząd zachęca osoby mające w sobie ducha przedsiębiorczości do podjęcia decyzji o własnym biznesie.

„Tylko otwarcie własnej działalności gospodarczej gwarantuje mi pracę w dłuższym okresie czasu”. „Ze względu na stan zdrowotny mam przeciwwskazania do pracy na wielu stanowiskach pracy”. „Tylko będąc pracodawcą, a zarazem przedsiębiorcą gwarantuje mi to uzyskiwać regularne dochody z pracy”. „Będę sam pracownikiem i pracodawcą”. „Jest to szansa na rozpoczęcie pracy w zawodzie, który od wielu lat jest moim hobby, któremu mogę się poświęcić w całości i stworzyć sobie stanowisko pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Zalety własnego biznesu zajmują ostatnie miejsce w uzasadnieniach. Zwraca się tutaj uwagę przede wszystkim na niezależność, potem możliwość zaspokojenia swoich ambicji, wreszcie konkretną perspektywę w przyszłości. Respondenci, którzy z pracą na własny rachunek wiążą plany zawodowe stanowią jedynie 2% badanych, ale cel i uzasadnienie tych dążeń jest godny podkreślenia.

W sytuacji bezrobocia u większości osób następuje mobilizacja wszystkich sił i możliwości. Osoby, które nagle tracą pracę podejmują działania, o które wcześniej nie podejrzewałyby siebie. Charakteryzują się szczególną aktywnością, docierają do ofert pracy różnymi drogami. Odświeżają kontakty i oczywiście odwiedzają Urząd Pracy. To zdrowe działania pozwalające czynnym bezrobotnym uzyskać szanse na szybki powrót na rynek pracy. Istnieje także grupa osób, która nie potrafi znaleźć się w podstawowej roli życiowej, a każde dodatkowe obciążenie, którym niewątpliwie jest utrata pracy, może skutkować wykluczeniem społecznym. Najczęściej są to osoby, które korzystają także z pomocy opieki społecznej. Zadaniem służb zatrudnienia jest dotrzeć do bezrobotnych, którzy potrzebują pokierowania nimi i wytyczenia im drogi rozwoju zawodowego.

III. ROLA I ZADANIA URZĘDU PRACY W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ BEZROBOTNYCH

Powiatowy Urząd Pracy w Kłodzku obsługuje obecnie **17 141** bezrobotnych (stan na 30 października 2006r. - dane PUP Kłodzko). Około 15% ogółu bezrobotnych w 2005 roku skorzystało z instrumentów rynku pracy refundowanych z Funduszu Pracy i środków europejskich. W tej części badań zapytano bezrobotnych o to, z jakich form aktywizacji chcieliby skorzystać. Do wielokrotnego wyboru zasugerowano respondentom następujące propozycje: prace interwencyjne, roboty publiczne, staże, przygotowanie zawodowe, szkolenia (tu dodatkowo zapytano jaki rodzaj szkolenia badanych interesuje), jednorazowa dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej i inne (jakie?).

Ranking Nr 6. Instrumenty rynku pracy atrakcyjne dla bezrobotnych.

	Liczba wskazań (%)
1. Szkolenia	42,7
2. Przygotowanie zawodowe	31,2
3. Prace interwencyjne	25,2
4. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	24,3
5. Staż	15,4
6. Roboty publiczne	12,5
7. Inne	12,3

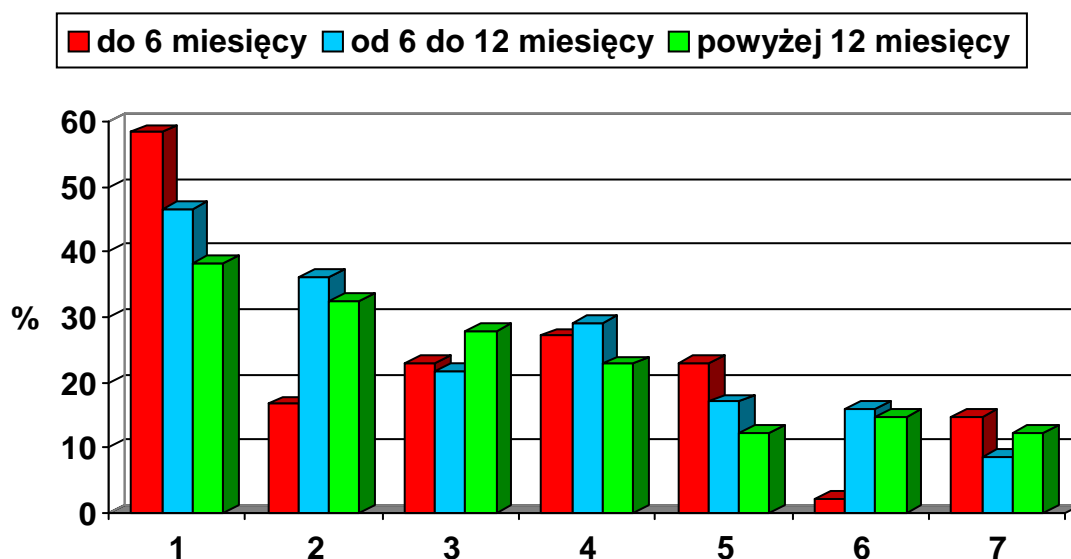
Źródło: badania zespołu

Uwaga: odsetki wynoszą ponad 100% ponieważ każdy badany mógł wybrać kilka możliwości odpowiedzi

Przy zestawieniu wcześniejszych wyników badań, z których wynika, że kwalifikacje bezrobotnych są zbyt niskie w porównaniu z oczekiwaniami pracodawców, nie zaskakuje fakt wyboru **szkoleń**, jako najbardziej pożądanej formy aktywizacji. Urząd pracy inicjuje, organizuje i finansuje szkolenia bezrobotnych w przypadku: braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniej pracy, utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie, braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Skoro jest to najczęściej wybierany czynnik, zasadnym będzie ustalenie, jakimi cechami charakteryzują się respondenci gotowi na szkolenia.

W kategorii płci mężczyźni (47,2%) częściej niż kobiety (39,5%) są zainteresowane szkoleniami. Także osoby z przedziału wieku 25 - 43 lata, które stanowią 59,1% badanych. Znamienne jest, że badani w wieku dojrzałym z przedziału 45 – 54 lata stanowią około 43,0% zainteresowanych przekwalifikowaniem. Świadczy to o ich dużej godnej zrozumienia, determinacji. Otwarte na szkolenia są także osoby z wykształceniem wyższym magisterskim – 62,5% i zaraz po nich z wyższym licencjackim 55,6% (liczebność tych kategorii wynosi po 5 osób)

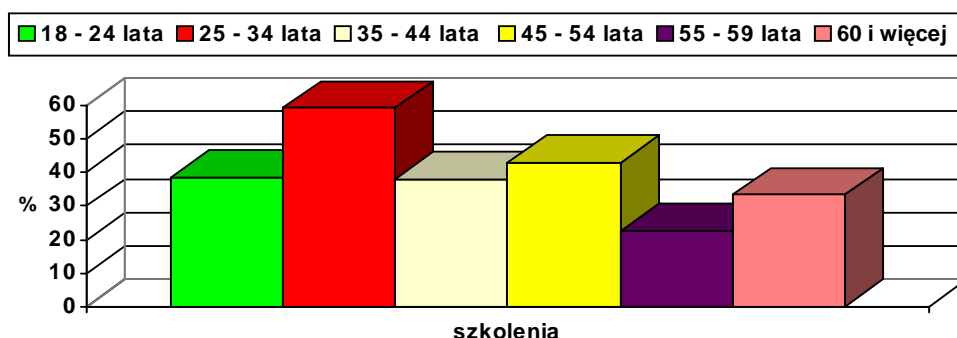
Rys. Nr 6. Zainteresowania bezrobotnych instrumentami rynku pracy w zależności od ilości czasu pozostawiania w rejestrze Urzędu Pracy



1. Szkolenia; 2. Przygotowanie zawodowe; 3. Prace interwencyjne; 4. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej; 5. Staże; 6. Roboty publiczne; 7. Inne

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 7. Potrzeby szkoleniowe w zależności od wieku



Źródło: badania zespołu

Drugą lokatę w rankingu zajęło **przygotowanie zawodowe** (31,2%), które jest skierowane głównie do długotrwale bezrobotnych, osób po 50. roku życia, nie posiadających kwalifikacji zawodowych, rodziców samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia i niepełnosprawnych. Po maksymalnie półrocznym „terminowaniu” u pracodawcy bezrobotny otrzymuje poświadczenie nabycia umiejętności w danym zawodzie. Mimo, że gratyfikacja w czasie przygotowania zawodowego jest niewysoka (wyplacane jest stypendium w wielkości kwoty zasiłku dla bezrobotnych), wielu zainteresowanych upatruje w nim szansę na zdobycie nowego doświadczenia zawodowego albo zatrudnienia po zakończeniu programu. Wyróżniającą się kategorią (50% badanych) są bezrobotni legitymujący się stażem pracy do 1 roku.

Czwarta część bezrobotnych wskazała **prace interwencyjne**, jako formę najbardziej dla nich atrakcyjną. Ten rodzaj aktywizacji polega na tworzeniu przez pracodawców nowych miejsc pracy dla bezrobotnych w ramach umowy o pracę. Pracodawca w tym okresie otrzymuje zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składkę na ubezpieczenie społeczne. Prace interwencyjne pozwalają na aktywizację zawodową osób, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Formą tą najbardziej zainteresowani są bezrobotni w wieku od 45 do 54 lat (43,9%) oraz posiadający znaczny staż pracy, bo od 21 do 30 lat (47,1%).

Niemala część respondentów – w badaniu 24,3% osób, przejawiała zainteresowanie **dotacją na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej**. Starosta przyznaje jednorazowo środki na podjęcie działalności, które stanowią maksymalnie 5-krotność przeciętnego wynagrodzenia. Przez 12 miesięcy od dnia przekazania dotacji Urząd sprawuje kontrolę nad realizacją umowy. Wśród badanych bezrobotnych 61,5% osób, mających doświadczenia na stanowiskach kierowniczych, chciałoby otrzymać to wsparcie.

Młodzieży do 25 roku życia wchodzącej na rynek pracy i absolwentom wyższych uczelni do 27 roku życia Urząd proponuje **staże**. Program stażu nie może być realizowany krócej niż 3 miesiące i dłużej niż 12 miesięcy. Organizacja stażu jest podobna do przygotowania zawodowego; w czasie jego trwania pracodawca nie zawiera z bezrobotnym umowy o pracę, a Urząd wypłaca uczestnikowi stypendium stażowe. Nietrudno się domyślić, że stażami zainteresowali się młodzi ludzie wieku od 18 do 24 lat – 61,5%, bez doświadczeń zawodowych – 48,4% w czasie pierwszej rejestracji – 33%.

Roboty publiczne stały się pożądaną formą dla 12,5% respondentów. Jest to zatrudnienie do 6 miesięcy przy wykonywaniu prac mających na celu reintegrację zawodową i społeczną określoną na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym. Robotami publicznymi

zainteresowały się głównie osoby, które wykonywały prace na stanowisku robotniczym (18,9%).

Usystematyzowanie wyborów różnych możliwości potwierdziło wcześniej zauważone prawidłowości. Konsekwentnie bezrobotnym najbardziej zależy na uzyskaniu, lub podnoszeniu kwalifikacji w drodze szkoleń i kursów (27,3%) albo przygotowania zawodowego – 15,2%. Najmniej osób (4,2%) wskazuje nadal na roboty publiczne, ponieważ od chwili, gdy opieka społeczna dokonuje selekcji kandydatów, forma ta kojarzy się z pewnym wykluczeniem społecznym. Satysfakcjonuje duże zainteresowanie własną działalnością gospodarczą (w wyborze jednej najważniejszej sprawy, czynnik ten zajął drugie miejsce – 18,2%) jest to sygnał, że wielu bezrobotnych jest gotowych na podjęcie decyzji o swoim biznesie.

Kolejne omówione wcześniej sprawy wyglądają następująco: reprezentacja staży wynosi 9,4% a prac interwencyjnych 12,4%.

Ranking Nr 7. Uzasadnienie wyboru instrumentów rynku pracy.

	Uzasadnienia (%)
1. Chęć doskonalenia zawodowego (argumentacja)	24,0
2. Rozpoczęcie pracy na swoim	20,8
3. Szkolenie, jako możliwość uzyskania stałej pracy na dłużej	17,5
4. Znaczenie stażu, roboty publiczne, prace interwencyjne, stypendia	16,9
5. Nauka i doskonalenie: języków obcych, obsługi komputera kas fiskalnych, innych maszyn	6,5
6. Brak możliwości znalezienia pracy, żadne kwalifikacje	6,3
7. Stan zdrowia, wiek, sprawy rodzinne jako przyczyny zaniechań	4,7
8. Nie wyraża chęci do pracy, brak zainteresowania szkoleniami	4,2
9. Chęć rozpoczęcia jakiejkolwiek pracy	2,1
10. Inne	5,4

Źródło: badania zespołu

Typ 1. Chęć doskonalenia zawodowego (argumentacja). (24%)

Zdobywanie nowych umiejętności i doświadczeń zawodowych, to podstawowy obowiązek osób, które nie chcą wypaść z rynku pracy. Bezrobotni najchętniej wskazują na

formy, które nie wymagają od nich dużego nakładu pracy i starań. Trwają krótko i zazwyczaj są refundowane przez Urząd. W przypadku przygotowania zawodowego skierowanemu wypłacane jest stypendium, co tym bardziej je uatrakcyjnia.

„Przygotowanie zawodowe zwiększy moje szanse na znalezienie pracy. Firma, w której będę na przygotowaniu zawodowym może mnie zatrudnić”. „Przygotowanie zawodowe pozwoli mi nabyć nowych umiejętności i jednocześnie będę otrzymywała środki finansowe na życie za wykonywaną pracę”. „Mam niskie kwalifikacje, a przygotowanie zawodowe pozwoli mi je podnieść”. „Chcę być nauczycielem i pracować w szkole. Korzystając z przygotowania zawodowego lub stażu mogłabym poznać, na czym polega praca, którą chcę wykonywać”. „Poprzez szkolenie chciałbym się dopasować do wymagań dzisiejszego rynku”. „Posiadając więcej kwalifikacji, umiejętności mam większe możliwości znalezienia pracy”. „Szkolenie bezrobotnych pomoże mi w zatrudnieniu. Ponieważ długo pracowałam jako księgowa dołączając umiejętności kadrowej może będę miała większe szanse”. „W ten sposób podniosłbym swoje kwalifikacje w zawodzie. Obecnie w każdej branży są nowe technologie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

W najważniejszym uzasadnieniu bezrobotni wskazali na kilka rodzajów spraw, które można posegregować na: odbycie przygotowania zawodowego lub stażu, podjęcie szkolenia lub kursu i ogólne stwierdzenia na temat przydatności szkoleń lub posiadania dodatkowych umiejętności. Za przygotowaniem zawodowym i stażem przemawia argument podnoszenia kwalifikacji i pewien zarobek, za szkoleniami zdobycie lub uzupełnienie umiejętności. Najwyższą chęć doskonalenia zawodowego wyrazili bezrobotni z gminy Radków – 42,9% badanych.

Typ 2. Rozpoczęcie pracy na swoim. (20,8%)

Jednorazowa dotacja na rozpoczęcie działalności jest stosunkowo młodą formą aktywizacji bezrobotnych. Zastąpiła pożyczki na preferencyjnych warunkach, którymi w przeszłości dysponował Urząd. Kwota dotacji nie jest zbyt wysoka, ale nie trzeba jej zwracać, jeżeli prowadzący działalność spełni warunki umowy z PUP i to jest jej niewątpliwa zaleta. Ponadto dwustronne zobowiązania trwają zaledwie rok, po tym okresie obowiązki stron wobec siebie wygasają.

„Otrzymując dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej mógłbym rozpocząć pracę i spróbować sił jako samodzielny przedsiębiorca”. „Ponieważ właśnie przez dotacje otwiera się droga do poprawy sytuacji np. przez otwarcie własnej działalności przestałabym być osoba bezrobotną”. „Jeśli bym prowadziła swoją działalność gospodarczą, to nie byłabym wykorzystywana przez prywaciarzy i nie pracowałabym na czarno bez żadnych ubezpieczeń i bez żadnych praw”. „W tej chwili Urząd Pracy nie ma pieniędzy na dotację, ale wkrótce złożę wniosek”. „Na swoim może będzie inaczej”. „Dotacja umożliwiłaby mi rozpoczęcie pracy na własny rachunek bez względu na kwalifikacje, wiek i stan zdrowia. Mam ułatwiony start, bo posiadam własny pawilon handlowy w centrum miasta”.

Źródło: Cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Motywacje respondentów są przekonujące - praca na swoim to poprawa ogólnej sytuacji bezrobotnego. To brak zobowiązań wobec nieuczciwych pracodawców, brak upokorzeń i praca według własnych norm. Jeden z badanych wskazał na jeszcze jedną istotną sprawę – dotacje na rozpoczęcie działalności nie cechują się zbyt dużą dostępnością z powodu kilku warunków, które każdy starający winien spełnić. Najważniejsze z nich to: wniosek powinien zawierać dobry pomysł poparty biznes planem, dotacja musi być zabezpieczona przekonującą formą poręczenia lub gwarancją spłaty. Między innymi te sprawy bywają przeszkodą w staraniu się o dotację. Wyróżniająca się kategoria to osoby pełniące wcześniej funkcje kierownicze: stanowią **53,8%** bezrobotnych zainteresowanych własną działalnością gospodarczą.

Typ 3. Szkolenie jako możliwość uzyskania stałej pracy na dłużej. (17,5)

Temat szkoleń i ich znaczenie dla respondentów był już w niniejszym opracowaniu analizowany. Obecnie wybrano trzy charakterystyczne uzasadnienia, które wzbogacają dotychczasowe rozważania o nowe spostrzeżenia bezrobotnych.

„Większość pracodawców chce mieć już dobrze wykwalifikowanych pracowników, dlatego zatrudniają tych, którzy mają najwięcej uprawnień, aby w przyszłości zakłady pracy nie ponosiły strat na kształcenie i podnoszenie uprawnień swoich pracowników”. „Pracodawca, jeśli otrzyma pomoc finansową, to mnie chętnie zatrudni. Poza tym będzie to praca na dłużej”. „Po ukończonym szkoleniu z powodu braku kwalifikacji mam większą możliwość znalezienia pracy. Interesuje mnie kurs spawacza i murarza”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Pierwsze stwierdzenie dotyczy wszechstronnego przygotowania pracownika. Badany dowodzi, że zdobywanie jak największej ilości uprawnień podnosi szanse na pracę, ponieważ osoba o wielu umiejętnościach łatwiej do siebie przekona pracodawcę. Zatrudniony będzie traktowany jak inwestycja na przyszłość. Po drugie – pracodawcy są głównie nastawieni na pomoc finansową Urzędu przy zatrudnieniu nowych osób. Trzecia uwaga: bezrobotni są gotowi podejmować jakiegokolwiek kursy. W planach ich szkoleń często nie ma logicznego uzasadnienia. Może to świadczyć o nieustabilizowanym rynku pracy w powiecie kłodzkim, stąd niemożność ustalenia konkretnych kierunków przekwalifikowań i chaotyczne wskazania badanych.

Typ 4. Znaczenie stażu, roboty publiczne, prace interwencyjne, stypendia. (16,9%)

Wiedza bezrobotnych na temat aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu jest wystarczająca, aby mogli ustalić, który model będzie dla nich najbardziej korzystny. Refundowane zatrudnienie lub aktywizacja w ramach stażu, czy przygotowania zawodowego ma jednak wadę – nie trwa długo. Jest doraźną pomocą dla bezrobotnego i pracodawcy.

„Po pracy interwencyjnej istnieje większa szansa pozostania u pracodawcy i dalszego zatrudnienia. Ponieważ staż pracy daje mi możliwości przyuczenia się do zawodu i stwarza możliwość przedłużenia umowy”. „Roboty publiczne dały mi już na jakiś czas zatrudnienie”. „Moi znajomi pracodawcy nie chcą zatrudniać na zwykłe umowy o pracę, korzystają tylko z pracowników przyjętych w ramach prac interwencyjnych lub przygotowania zawodowego”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Z zestawienia (patrz tabela w aneksie) wynika, że 21% kobiet jest skłonna potwierdzić duże znaczenie instrumentów rynku pracy. Mężczyźni typowali w powyższej sprawie o połowę rzadziej (10,9%), czyli raczej nie nastawiają się na propozycję pracy subsydiowanej z Urzędu.

Typ 5. Nauka i doskonalenie: języków obcych, obsługi komputera, kas fiskalnych, innych maszyn. (6,5%)

W czasie poruszania się po rynku pracy bezrobotni konfrontują swoje możliwości z zapotrzebowaniem pracodawców. Zauważają, że pewne umiejętności stają się normą. Dla zawodów i stanowisk fizycznych standardem jest obsługa wózka widłowego, a na wszelkiego

rodzaju stanowiska nierobotnicze użytkowanie komputera i programów komputerowych oraz znajomość języka obcego. Bezrobotni próbują sprostać tym wymaganiom i szukają pomocy w Urzędzie Pracy.

„Chciałbym uczestniczyć w kursie komputerowym, w szkoleniu kadrowych lub innych podobnych, ponieważ to ułatwiłoby mi podjąć pracę w przyszłości”. „Chciałbym skorzystać ze szkolenia „koparko-ładowarki”, ponieważ analizując rynek pracy stwierdzam, że istnieje zapotrzebowanie na operatorów sprzętu ciężkiego”. „Szkolenie – kasa fiskalna”. „Uprawnienia operatora wózków widłowych są wymagane zwykle jako uprawnienia dodatkowe, konieczne do zatrudnienia”. „Mając więcej uprawnień, będę miał większe szanse na zatrudnienie”. „Chciałabym ukończyć jakiś kurs np. kasy fiskalne lub komputerowy, ponieważ wtedy znalazłabym jakąś pracę”. „Z mojego doświadczenia wynika, że znajomość pracy przy komputerze i znajomość języków ma duże znaczenie w poszukiwaniu pracy”.

Źródło: Cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

W uzasadnieniach pojawiły się konkretne kursy i szkolenia, które według samych zainteresowanych byłyby pomocne w znalezieniu zatrudnienia. Najczęściej powtarzają się: kurs operatora wózka widłowego i koparko – ładowarki, kurs obsługi komputerów i kas fiskalnych oraz nauka języka obcego. W tym typie wypowiedzi kategorią wyróżniającą się są bezrobotni w wieku od 25 do 35 lat, którzy stanowią 13,8% uzasadnień i osoby z wykształceniem średnim ogólnym – 10,9%.

Typ 6. Brak możliwości znalezienia pracy, żadne kwalifikacje. (6,3%)

Na rynku najbardziej zrównoważonym zawsze obok pracujących funkcjonują osoby bezrobotne. W gospodarce rynkowej jest to normalne zjawisko. Okresowo każdy może zostać bez pracy. Problem pogłębia się dopiero wtedy, kiedy czas bezrobocia się wydłuża i powrót na rynek jest coraz trudniejszy. Tym trudniejszy jest, im kwalifikacje bezrobotnych są bardziej niedopasowane do wymagań pracodawców.

„Nie widzę możliwości znalezienia pracy satysfakcjonującej i dobrze płatnej”. „Ponieważ mam wykształcenie medyczne i nie miałam jeszcze szansy na podjęcie pracy w tym zawodzie”. „Brak kwalifikacji do podjęcia pracy. Posiadam tylko wykształcenie zawodowe”. „Brakuje mi kwalifikacji i odpowiednich papierów, żeby znaleźć pracę w kraju i za granicą”. „Nie mam środków finansowych żeby się przekwalifikować Miałem możliwość podjęcia pracy w

charakterze operatora wózków widłowych, ale z powodu braku uprawnień, pracy nie otrzymałem”. „Ponieważ nie mam konkretnego zawodu, a chciałbym taki uzyskać”. „W moim wieku pracodawcy nie chcą zatrudniać w ramach umowy o pracę”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Wypowiedzi respondentów są potwierdzeniem tezy, że bezrobocie może dotknąć każdego – mamy tu przykład osoby bardzo dobrze wykształconej, w średnim wieku, osoby bez zawodu i z wykształceniem zawodowym, jest to więc niemal pełny przekrój społeczeństwa.

Najważniejszą rolą Urzędu powinna być ochrona bezrobotnego, gotowego do aktywizacji, z jednoczesnym motywowaniem go do podejmowania racjonalnych, celowych wysiłków na rzecz uzyskania zatrudnienia.

Typ 7. Stan zdrowia, wiek, sprawy rodzinne jako przyczyny zaniechań. (4,7%)

Niezależne przyczyny (przynajmniej tak uważają bezrobotni) stające badanym na drodze do aktywizacji zawodowej wywołują w nich samych gorycz i bunt. Służby zatrudnienia niewiele mogą uczynić wobec pewnej części klientów Urzędu Pracy. Trzeba mieć nadzieję, że kolejna aktualizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zweryfikuje przynajmniej sprawę ubezpieczeń zdrowotnych w Urzędzie.

„Jestem inwalidą i nie każdą pracę mogę podjąć, Z tego powodu pracodawcy obawiają się, że będę chorował”. „Z tego, co się orientuję przygotowanie zawodowe odbywa się na terenie gminy Radków, dlatego też mogę z niego skorzystać, z powodu mojego miejsca zamieszkania”. „ Nie jestem zainteresowany, bo stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy”. „Gdyby mieli oni jakieś dofinansowanie z urzędu pracy, może udałoby mi się znaleźć pracę”. „ Przepracowałam ponad 30 lat i mam prawo chorować. Nie nadaję się już do pracy”. „W chwili obecnej przebywam na długotrwałym zwolnieniu lekarskim i ze względu na wiek nikt mnie nie przyjmie do pracy”.

Źródło: Cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Uzasadnienia tego typu nie wnoszą do badań nowych spostrzeżeń. Cały czas przewija się sprawa osób nie posiadających świadczeń rentowych, których stan zdrowia jest niezadowolający do wykonywania jakiejkolwiek pracy. Bezrobotni tacy okazują się zaświadczeniem lekarza rodzinnego o ogólnie złym stanie zdrowia i przez wiele lat pozostają w uśpieniu w rejestrach Urzędu Pracy. Dla wielu osób poruszanie się w obrębie własnej gminy to duża trudność. Ich wycofanie i lęk przed zmianą (pozytywną z punktu widzenia awansu zawodowego i

społecznego) jest tak głęboki, że paraliżuje wszelkie poczynania pośredników i samych klientów.

Typ 8. Nie wyraża chęci do pracy, brak zainteresowania szkoleniami. (4,2%)

Wypowiadający stwierdzenia tego typu, są najtrudniejszą grupą do obsługi. Nieskorą do współpracy, pełną niechęci wobec pracy urzędników, silnie malkontencką. W zderzeniu z taką postawą, aż trudno uwierzyć, że rejestracja bezrobotnych w PUP jest sprawą wyboru. Najbardziej destrukcyjne jest to, że rzadko podają racjonalną przyczynę swojej niechęci do pomocy Urzędu:

„Nie chcę korzystać z żadnej formy, ponieważ i tak mi to nic nie da”. „ Nie będę korzystać z żadnej formy, ponieważ nie wolno mi ciężko pracować”. „ Nie interesuje mnie żadna forma, z której chciałbym skorzystać”. „Pracuję na czarno i to mi odpowiada”. „Mam małe dziecko, dlatego muszę pozostać w domu”. „Mieszkam na wsi i mam ograniczone możliwości”. „Staram się o rentę i dlatego nie jestem zainteresowana skorzystaniem z propozycji urzędu”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Trzy pierwsze wzorcowe uzasadnienia są dość aroganckie. Prawdopodobnie za tymi wypowiedziami kryje się rzeczywiście praca na czarno albo utrzymywanie się z zasobów rodziny; znowu jedyną motywacją niechętnego trwania w rejestrach Urzędu jest ubezpieczenie zdrowotne, które w tym opracowaniu wraca uparcie przy analizowaniu wielu spraw.

Typ 9. Chęć rozpoczęcia jakiejkolwiek pracy. (2,1%)

Bezrobotni wyrażający szczere chęci do podjęcia pracy z reguły niedługo pozostają w rejestrach Urzędu, chyba, że przeszkody ku temu są natury zdrowotnej lub ogólnej kondycji albo dotyczyła jakiegoś rodzaju niepełnosprawności, które ogranicza bezrobotnemu dostęp do niektórych ofert. Dzięki instrumentom rynku pracy, Urząd jest w stanie skutecznie pomóc aktywnie poszukującym zatrudnienia.

„Przez zatrudnienie będę miała możliwość dopracowania do lat pracy wymaganych do emerytury”. „ Moja szkoła nie zapewniała praktyk zawodowych i chciałbym uzupełnić moje dokumenty szkolne o praktykę zawodową”. „Zawsze to parę miesięcy praca i utrzymanie”

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Intensyfikacja poczynań dotyczących przeciwdziałaniu i ograniczaniu bezrobocia zależy od wielkości tego zjawiska na danym terenie. Powiat kłodzki, co ustalono, jest rejonem głęboko doświadczonym w tym zakresie. Środki na aktywizację bezrobotnych i wspieranie przedsiębiorczości pozyskiwane są z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego. Reasumując, należy zaznaczyć że osoby, które rzeczywiście chcą skorzystać ze środków pomocy Urzędu, mają na to realną szansę. Pracownicy pośrednictwa pracy nie stosują żadnych barier uniemożliwiających osobom aktywnym w podjęciu zatrudnienia subsydiowanego, chyba że pewne obostrzenia wynikają z przepisów ustawy.

IV. WPLYW CZYNNIKÓW ZEWNĘTRZNYCH NA ZMNIEJSZENIE BEZROBOCIA

Zmniejszanie bezrobocia określić można jako koordynację działań w ramach strategii zatrudnienia, gdzie m.in. dba się o spójność społeczną oraz niwelowanie dysproporcji regionalnych w poziomie życia obywateli w kraju. Dotyczy to nie tylko samego zatrudnienia, ale również wyrównywania szans edukacyjnych, równości szans i zwalczania dyskryminacji na rynku pracy. Każde państwo określa samodzielnie, jakie zastosuje narzędzia w celu zmniejszenia bezrobocia. Przede wszystkim są to reformy systemu podatkowego i zatrudnienia. Pozostałe elementy określić można jako narzędzie aktywnie zwalczające bezrobocie. Pomniejszanie bezrobocia w Polsce znamionuje użycie zarówno pasywnych instrumentów jak i aktywnych. Jednak decydujący wpływ na zmniejszanie liczby bezrobotnych ma przede wszystkim koniunktura rozwoju gospodarczego kraju (rejonu).

W tej części pracy omówione zostaną wyniki badań w zakresie prognozowanych przez respondentów czynników wpływających na zmniejszenie bezrobocia w powiecie kłodzkim. Przeprowadzone badanie pozwoliło określić, które z zaproponowanych odpowiedzi mają największe znaczenie. Zastosowano tu model pytania zamkniętego z koniunktywną kafeterią.

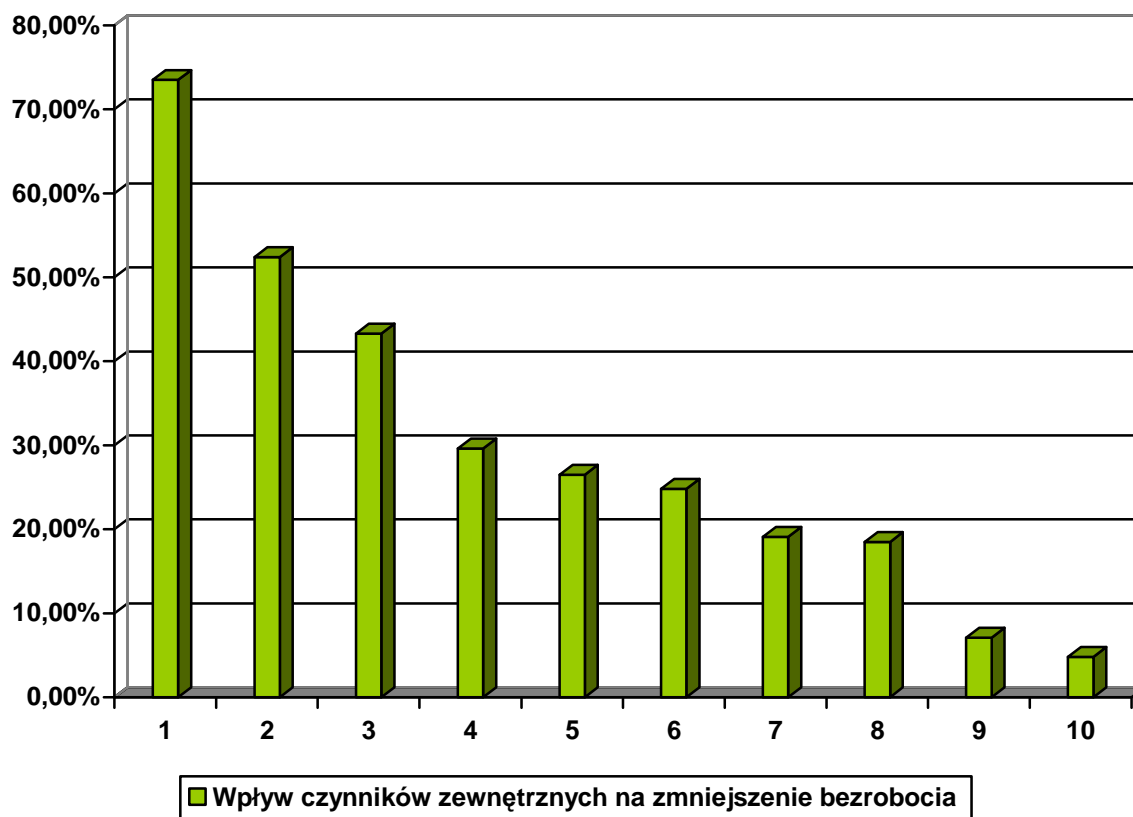
Ranking Nr 8. Wpływ czynników zewnętrznych na zmniejszenie bezrobocia.

	Liczba wskazań (%)
1. Rozwój lokalnego przemysłu	73,5
2. Rozwój lokalnej turystyki	52,4
3. Pomoc finansowa z zewnątrz	43,3
4. Rozwój lokalnego handlu	29,6
5. Rozwój lokalnej agroturystyki	26,5
6. Rozwój lokalnych usług	24,8
7. Praca w Anglii	19,1
8. Praca w Czechach	18,5
9. Rozwój lokalnego rolnictwa	7,1
10. Inne	4,8

Źródło: badania zespołu

Uwaga: każdy respondent wskazywał 3 sprawy i dlatego suma odsetek przekracza 100%

Rys. Nr 8. Wpływ czynników zewnętrznych na zmniejszenie bezrobocia



1. Rozwój lokalnego przemysłu; 2. Rozwój lokalnej turystyki; 3. Pomoc finansowa z zewnątrz;
4. Rozwój lokalnego handlu; 5. Rozwój lokalnej agroturystyki; 6. Rozwój lokalnych usług;
7. Praca w Anglii; 8. Praca w Czechach; 9. Rozwój lokalnego rolnictwa; 10. Inne

Źródło: badania zespołu

Z przedstawionego rankingu wynika, że największa liczba wskazań respondentów (73,5%) opowiada się wyraźnie za rozwojem lokalnego **przemysłu** i w nim widzi duże szanse dla osób bezrobotnych. Wynik wskazuje na świadomość respondentów; według nich miejsca pracy należy tworzyć poprzez zabieganie o nowe inwestycje i stwarzanie klimatu dla rozbudowy istniejących już przedsiębiorstw.

Duża zbiorowość (52,4%) badanych wskazała na rozwój lokalnej **turystyki**, co ma niewątpliwie uzasadnienie ze względu na położenie geograficzne powiatu kłodzkiego oraz jego walory krajobrazowe i uzdrowiskowe. Wpływanie na rozwój turystyki, która powinna być „motorem” rozwoju powiatu kłodzkiego, jest jednym z najważniejszych zadań. Przepięknie położony rejon, posiadający wiele wspaniałych obiektów, ma szansę stać się ważnym ośrodkiem turystyki. Rozwojowi funkcji turystycznej sprzyjać będzie na pewno rozwój uzdrowisk sanatoryjnych.

Na trzecim miejscu (43,3%) w rankingu znalazła się odpowiedź wskazująca na konieczność (zdaniem respondentów) otrzymania **pomocy zewnętrznej**. Szybki i pomyślny rozwój rejonu wymaga spełnienia warunku podstawowego, a mianowicie napływu kapitału zewnętrznego. Pozwoli to na dokonanie inwestycji, które przeobrażą istniejącą strukturę przemysłową, umożliwią wyrównanie dysproporcji oraz spowodują osiągnięcie właściwego poziomu produkcji.

Kolejne miejsca rankingowe to rozwój handlu, agroturystyki i usług, co wiąże się bezpośrednio z rozwojem przemysłu i turystyki. Efektem dobrze prosperujących firm będzie powstawanie nowych placówek handlowo-usługowych dla mieszkańców powiatu, jak również dla turystów i osób korzystających z bazy sanatoryjnej.

Trzy ostatnie miejsca w rankingu zajęły odpowiedzi dotyczące pracy w Anglii, Czechach oraz rozwój rolnictwa. W stosunku do poprzednich ujęć procentowych są to odpowiedzi o dużo mniejszej wartości.

Wyniki badań wpływu różnych czynników na zmniejszenie bezrobocia przedstawiają tabele w załączniku. Największą szansę na zmniejszenie bezrobocia w powiecie kłodzkim dostrzegło 73,3% mężczyzn i 73,7% kobiet w rozwoju **przemysłu**. W badaniach najwyższe wartości notuje się u respondentów w przedziale wiekowym 35-44 lata (82,5%). Zmienna ta może wskazywać, że doświadczenie „życiowe” badanych buduje nadzieję na związanie swojej zawodowej przyszłości z lokalnym przemysłem. Brak chęci do opuszczania rodzin, obawy i lęk przed „nieznany” to czynniki wpływające bez wątpienia na częstotliwość wyboru tego typu odpowiedzi. Najmniejsza wartość wystąpiła w kategorii wiekowej 18-24 lata (55,2%). Ludzie młodzi w powiecie kłodzkim nie zostali wychowani na tradycjach „przemysłowych”. Ich wiek dorastania przypadł na lata regresu związanego z transformacją ustrojowo-gospodarczą. Młodzież nie może oprzeć się na doświadczeniach zawodowych swoich rodziców i dlatego też nie wiąże rozwoju przemysłu z własną przyszłością zawodową, jak również nie dostrzega szans dla rejonu.

Poziom wykształcenia respondentów spowodował dość wyraźne różnice w udziale procentowym odpowiedzi. Wartości wzrastają na poziomie **wykształcenia** wyższego magisterskiego (87,5%) oraz wykształcenia podstawowego (83,9%). Związane jest to z typowym sposobem myślenia dla określonych grup zawodowych. Specjaliści i osoby z wyższym wykształceniem wiążą swoją przyszłość z zakładem pracy, w którym będą mogli wykorzystać zdobytą na uczelniach wiedzę. Należy traktować to jako typową konfrontację teorii z praktyką. Poza tym w motywacjach ludzi z wyższym wykształceniem dominuje czynnik materialny, tzn. wysokość zarobków. Zakłady przemysłowe (produkcyjne), często związane z kapitałem

zagranicznym, oferują wyższe wynagrodzenia niż w innych sektorach. Uzasadnienie to potwierdza również wielkość wyborów przy zmiennej zależnej *pomoc finansowa z zewnątrz* (zajmuje trzecie miejsce w rankingu nr 8).

Zbiorowość, która wskazała na rozwój przemysłu jako czynnik wpływający na zmniejszenie bezrobocia, stanowią osoby z **wykształceniem podstawowym** (83,9%). Sądzić należy, że poglądy ich mają inne źródło, niż grupy opisanych wcześniej. Osoby o niskich kwalifikacjach widzą swoje miejsce w przemyśle przede wszystkim jako pracownicy produkcyjni. Z doświadczenia wiedzą, że są to prace, do których przyuczyć można się w stosunkowo krótkim czasie, tzn. uzyskać przyuczenie do zawodu w miejscu pracy lub w trakcie szkolenia zawodowego, które nie trwa zwykle dłużej niż kilka tygodni.

Za rozwojem turystyki, jako determinantą warunkującą zmniejszenie bezrobocia w powiecie opowiedziało się 52,7% mężczyzn i 52,2% kobiet. Najwyższe wskazania odnotowujemy w zmiennej **wykształcenie** wyższe magisterskie (62,5%) i licencjackie (66,7%). Ocena lokalnego rynku pracy w obszarze turystycznym jako własnych szans na znalezienie pracy została dość mocno zaakcentowana. Ma to na pewno związek z uruchomieniem w 2003 r. Wyższej Szkoły Zarządzania „Edukacja” Wydział Turystyki w Kłodzku. Założyć można, że po ukończeniu szkoły, aspiracje ludzi młodych do podjęcia pracy, dotyczyć będą podmiotów związanych z turystyką – hotele, biura podróży, placówki gastronomiczne. Reasumując, sektor turystyczny w odczuciu badanych z wykształceniem wyższym może odegrać znaczącą rolę jako kreator popytu na pracę w powiecie kłodzkim.

Trzecią kategorią odpowiedzi w rankingu nr 8 jest wskazanie na pomoc finansową z zewnątrz. Krzywa wartości wzrasta u badanych w przedziale **wiekowym** 25-34 lata (47,8%) oraz **wykształceniu** wyższym licencjackim (55,6%). Nasuwa się tu wniosek, że jest to wynik akcesji Polski do Unii Europejskiej, z którą młodzież wiąże powstanie nowych możliwości i szans poprzez pozyskiwanie europejskich funduszy strukturalnych. Inicjatywy wspólnotowe utworzone w ramach polityki strukturalnej mają prowadzić do podejmowania wspólnych rozwiązań problemów o charakterze szczególnym.

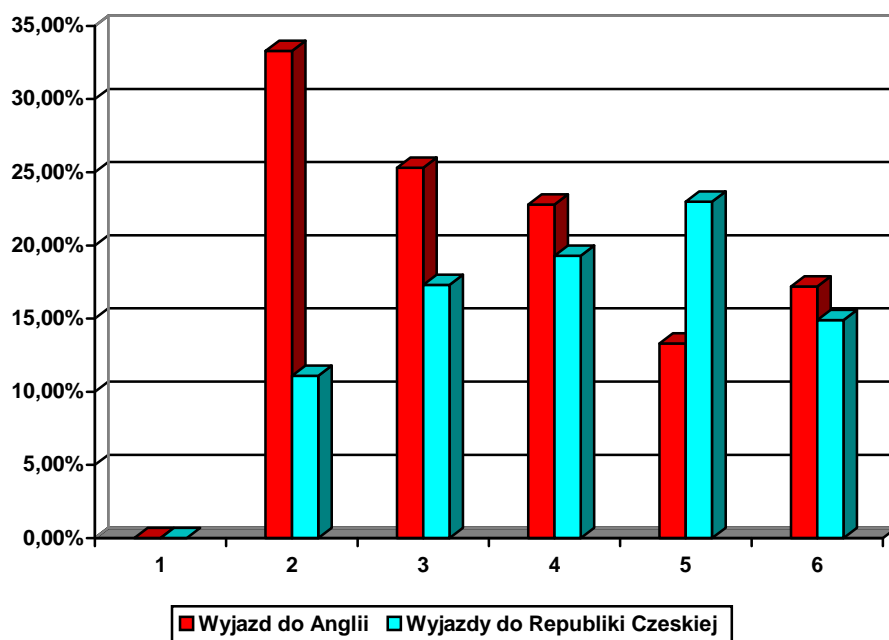
Środki pomocy z funduszy strukturalnych pozwalają finansować programy wieloletnie, z czego zapewne badani zdają sobie sprawę. Potwierdzić to może fakt, że wielu z nich uczestniczyło w programach sektorowych SPO RZL współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, których autorem był Powiatowy Urząd Pracy w Kłodzku.

Tabela Nr 3. Liczba uczestników biorących udział w Projektach SPO RZL współfinansowanych z EFS;
Działanie 1.2 realizowane w PUP w Kłodzku

Wyszczególnienie	Liczba uczestników 2004-2005	Liczba uczestników 2005-2006	Liczba uczestników 2006-czerwiec 2007
Staż, szkolenie, dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej, przygotowanie zawodowe	299	491	495

Źródło: dane statystyczne PUP w Kłodzku

Rys. Nr 9. Wyjazdy do Anglii i Republiki Czeskiej wg wykształcenia respondentów



Wykształcenie respondentów:

1 – wyższe magisterskie; 2 – licencjat; 3 – policealne i średnie zawodowe; 4 – średnie ogólne;
5 – zasadnicze zawodowe; 6 – podstawowe

Źródło: badania zespołu

Niezwykle istotnym faktem, na który należy zwrócić uwagę jest powyższy wykres. Żadna osoba z wykształceniem wyższym magisterskim nie wskazała odpowiedzi, że praca w Anglii i Czechach stanowić będzie czynnik wpływający na zmniejszenie bezrobocia w powiecie kłodzkim. Ze złożonych deklaracji wynika, że ludzie wykształceni, z dużym zasobem potencjału intelektualnego, nie planują masowych wyjazdów z kraju w celach zarobkowych.

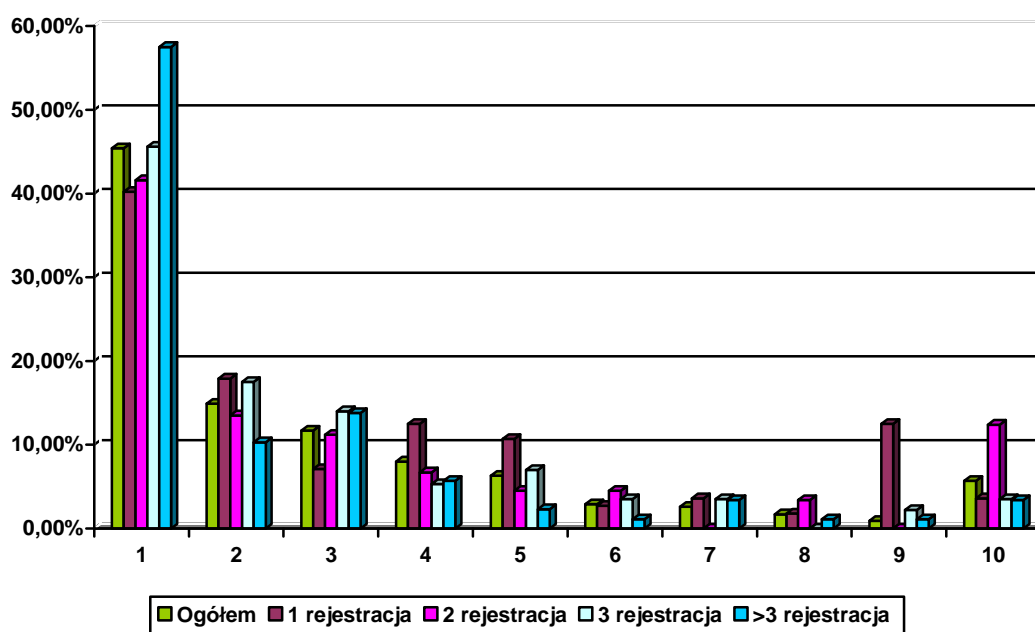
Wyjazdy osób wysoko wykwalifikowanych, to nie tylko problem małych rejonów, ale całego kraju. Większość młodych ludzi wyjeżdżając z Polski pracuje poniżej swoich

kwalifikacji, a ich główną motywacją emigracyjną jest nie rozwój i kariera, lecz zdobycie środków finansowych, często traktowanych jako jedyne środki na „przeżycie”. Wyrazić tylko można przekonanie, że wyjazd ich oraz nabyte tam doświadczenia przyczynią się do zwiększenia własnego potencjału i możliwości, który efektywnie wykorzystają po powrocie do kraju. O ile skala wyjazdów osób o niskich kwalifikacjach ma raczej niewielkie znaczenie dla konkurencyjności Polski, o tyle wyjazdy osób dobrze wykształconych nie mogą być dla naszego kraju obojętne.

Kolejnym zamiarem prowadzonych badań było ustalenie hierarchii czynników, które mogą wpłynąć na zmniejszenie się bezrobocia w powiecie kłodzkim. Przyjęto założenie, że kolejność może ulec niewielkim zmianom. Dokonano wyboru następujących czynników: liczba rejestracji w PUP, czas pozostawania w rejestrze osób bezrobotnych oraz zajmowane stanowisko przed rejestracją.

W tym celu poproszono respondentów o wybór najważniejszych odpowiedzi (spraw), które według nich mają decydujący wpływ na spadek bezrobocia.

Rys. Nr 10. Wpływ czynników zewnętrznych na zmniejszenie bezrobocia
(wg odpowiedzi ogółu respondentów i wg liczby rejestracji w Urzędzie)

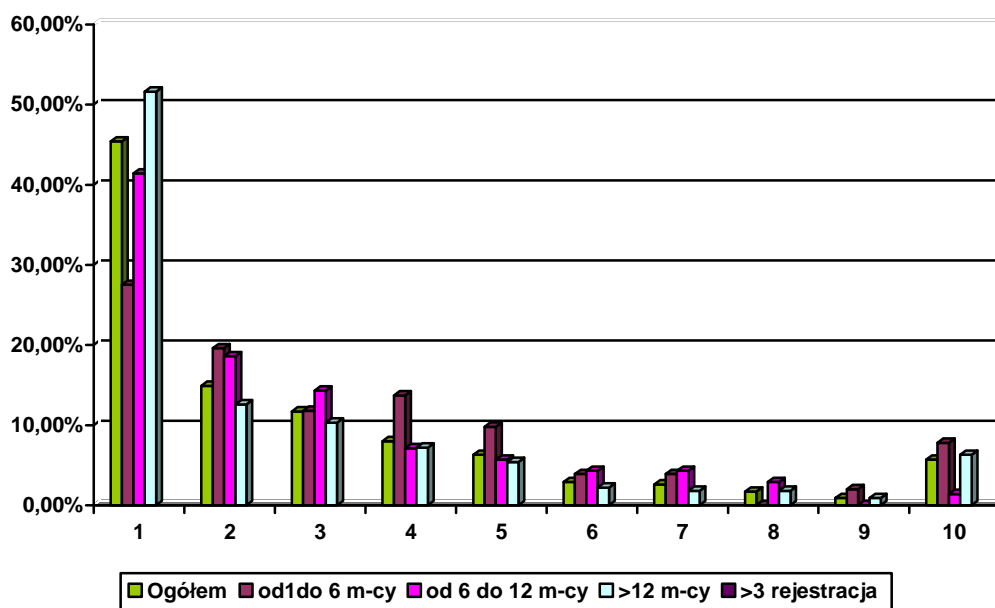


Rodzaje czynników zewnętrznych

1- Rozwój lokalnego przemysłu; 2- Rozwój lokalnej turystyki; 3- Pomoc finansowa z zewnątrz ;
4- Praca w Anglii; 5- Praca w Czechach; 6- Rozwój lokalnej agroturystyki; 7- Rozwój lokalnych usług; 8- Rozwój lokalnego handlu ; 9- Rozwój lokalnego rolnictwa ; 10 – Inne

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 11. Wpływ czynników zewnętrznych na zmniejszenie bezrobocia
(wg odpowiedzi ogółu respondentów i wg czasu pozostawania w rejestrze bezrobotnych)

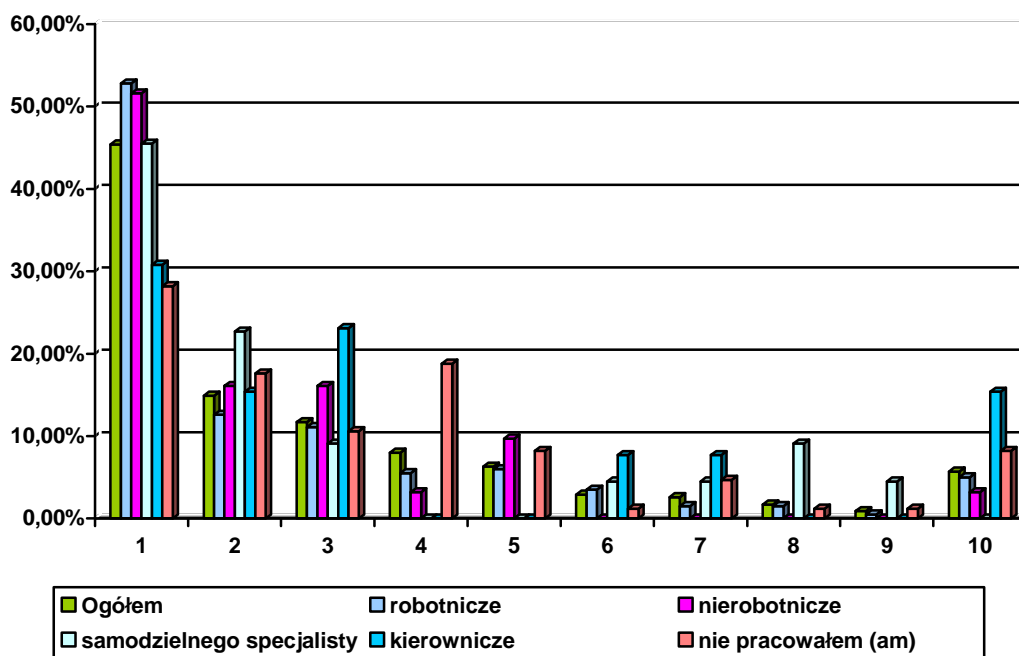


Rodzaje czynników zewnętrznych

1- Rozwój lokalnego przemysłu; 2- Rozwój lokalnej turystyki; 3- Pomoc finansowa z zewnątrz; 4- Praca w Anglii; 5- Praca w Czechach; 6- Rozwój lokalnej agroturystyki; 7- Rozwój lokalnych usług; 8- Rozwój lokalnego handlu; 9- Rozwój lokalnego rolnictwa; 10 - Inne

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 12. Wpływ czynników zewnętrznych na zmniejszenie bezrobocia wg odpowiedzi ogółu respondentów i wg stanowiska zajmowanego przed rejestracją



Rodzaje czynników zewnętrznych

1- Rozwój lokalnego przemysłu; 2- Rozwój lokalnej turystyki; 3- Pomoc finansowa z zewnątrz; 4- Praca w Anglii; 5- Praca w Czechach; 6- Rozwój lokalnej agroturystyki; 7- Rozwój lokalnych usług; 8- Rozwój lokalnego handlu; 9- Rozwój lokalnego rolnictwa; 10 - Inne

Źródło: badania zespołu

Potwierdziły się przyjęte założenia, bowiem z przedstawionych wykresów (rys. nr 11 i 12) wynika, że trzy pierwsze miejsca oraz miejsce dziewiąte w porównaniu z **rankingiem nr 8** pozostały bez zmian. Oznacza to, że respondenci dokonywali takich samych wyborów decydujących; świadczy to o konsekwencji ich zapatrywań. Przemysł, turystyka oraz zewnętrzna pomoc finansowa może przyczynić się do rozwoju rejonu, co spowoduje powstawanie nowych miejsc pracy.

Zastosowana tu analiza ilościowa wskazuje na dość widoczną różnicę w wyborach pomiędzy mężczyznami i kobietami przy zmiennych zależnych: **rozwój lokalnego handlu** – mężczyźni (0,7%), kobiety (2,4%) oraz **rozwój lokalnych usług** – mężczyźni (4,1%), kobiety (1,5%). Obserwując wyniki można stwierdzić, że panie widzą szansę na poprawę sytuacji osób bezrobotnych w tworzeniu stanowisk pracy dla kobiet, czyli sfeminizowanych, np. sprzedawców. Postępująca feminizacja konkretnego zawodu sprawia, że automatycznie staje się on mniej prestiżowy, co wiąże się z niższymi zarobkami. Panowie natomiast wyraźnie wskazują na zawody typowo „męskie”, związane np. z naprawą samochodów czy pracami budowlanymi (remonty mieszkań).

Analizując te wyniki badań nie trudno zauważyć, że rolnictwo nie uzyskało aprobaty w opinii badanych jako czynnik mogący mieć wpływ na zmianę sytuacji osób bezrobotnych (0,9%). Bardzo niski odsetek osób udzielających pozytywnej odpowiedzi upoważnia do stwierdzenia, że rolnictwo traci wyraźnie na znaczeniu jako źródło dochodów ludności. Świadczy o tym postępująca ekstensyfikacja rolnictwa i obniżanie się skali produkcji rolniczej. Wyraźnie widać, że badani mają świadomość, iż rolnictwo oparte na małych gospodarstwach, jak również pozbawione "państwowej opieki", jest niekonkurencyjne wobec innych rodzajów działalności gospodarczej, z której mieszkańcy uzyskują środki na swoje utrzymanie. Sytuacja ekonomiczna mieszkańców większości wsi jest bardzo trudna, a możliwości podejmowania pracy poza gospodarstwami rolnymi są niewielkie. Rozwój pozarolniczych sfer gospodarki jest na obszarach wiejskich przestrzennie zróżnicowany i zależny w dużym stopniu od czynników lokalnych.

Powstały ograniczenia wynikające z jednej strony z trudnej sytuacji ekonomicznej kraju, a z drugiej z lokalnych uwarunkowań związanych z niską aktywnością gospodarczą mieszkańców. Można więc stwierdzić, że ważną sprawą dla rejonu jest opracowanie wspólnych działań zmierzających do przekształcenia wsi w jednostki wielofunkcyjne, nastawione np. na agroturystykę, na którą wskazało 4,5% specjalistów, jako czynnika wpływającego na zmniejszenie bezrobocia. Konkludując można przyjąć, że aby zrealizować plany rozwoju agroturystyki, powinny one w sposób uprzywilejowany uzyskać wsparcie finansowe.

Poniższa część raportu przedstawia stosunek reprezentacji bezrobotnych do wybranych czynników zewnętrznych, zmniejszających bezrobocie. Poproszono respondentów o uzasadnienie swoich wyborów. Uznano bowiem, że naturalną konsekwencją poznania indywidualnych opinii będzie pozyskanie spektrum postaw i sądów wartościujących. Pozwoli to na wnikliwe zbadanie problemu i jego przedstawienie. Analiza problemu przyczynić się może do podejmowania właściwych działań strategicznych w rejonie. W tym celu zastosowano pytanie otwarte, co pozwoliło badanym na swobodę wypowiedzi.

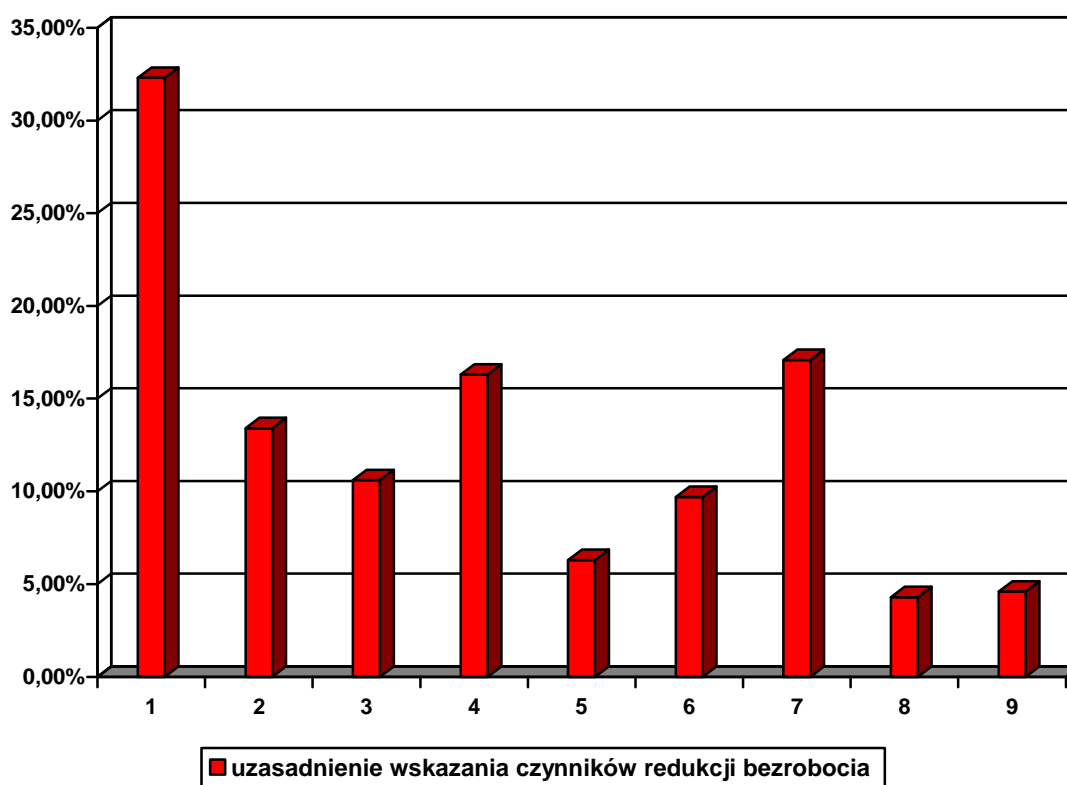
Zastosowanie tego typu pytania zmotywowało respondentów do większej koncentracji i zwiększenia zainteresowania problemem. Wszystkie odpowiedzi zostały uszeregowane w określone typy, które omówione zostaną w dalszej części raportu.

Ranking Nr 9. Uzasadnienia wskazanych czynników redukcji bezrobocia.

	Liczba uzasadnień (%)
1. Rozwój lokalnego przemysłu	32,3
2. Wypowiedzi ogólne, sądy, opinie	17,1
3. Rozwój turystyki	16,3
4. Praca poza granicami kraju	13,4
5. Pomoc finansowa z zewnątrz	10,6
6. Negatywne sądy o sytuacji	9,7
7. Rozwój usług	6,3
8. Pożytki z pracy na miejscu	4,3
9. Inne	4,6

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 13. Uzasadnienia wskazanych czynników redukcji bezrobocia.



Czynniki redukcji bezrobocia

1. Rozwój lokalnego przemysłu; 2. Praca poza granicami kraju; 3. Pomoc finansowa z zewnątrz; 4. Rozwój turystyki
5. Rozwój usług; 6. Negatywne sądy o sytuacji; 7. Wypowiedzi ogólne, sądy, opinie
8. Pożytki z pracy na miejscu; 9. Inne

Źródło: badania zespołu

Typ 1. Rozwój lokalnego przemysłu. (32,3%)

Ze złożonych w sondażu deklaracji wynika, że przemysł jest czynnikiem, który może skutecznie zmienić obraz rzeczywistości. Najliczniejszą kategorią respondentów są tu osoby z wykształceniem **wyższym magisterskim** (50,0%) oraz z **wykształceniem podstawowym** (39,1%). W opisie celowo pominięto kategorię z wykształceniem niepełnym podstawowym z uwagi na minimalną liczbę badanych (1 osoba). Występuje również istotna zależność statystyczna pomiędzy wiekiem respondentów a procentowym wskazaniem przemysłu, jako czynnika najważniejszego w zwalczaniu bezrobocia. Im niższy przedział wiekowy, tym wyższe wartości wskazań.

W opinii zdecydowanej większości badanych rozwój lokalnego przemysłu przyczyni się do powstania nowych miejsc pracy. Potwierdzają to cytowane wypowiedzi.

„Rozwój przemysłu na terenie powiatu kłodzkiego zmniejszy bezrobocie, ponieważ powstaną nowe miejsca pracy”. „Na naszym terenie jest mało zakładów. Otwarcie ich spowoduje

powstanie nowych miejsc pracy”. „Nowe zakłady przemysłowe stworzą nowe miejsca pracy”. „Jak rozwinie się przemysł, to powstaną nowe miejsca pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Inne sądy wartościujące określić można jako wspomnienia i nostalgię za czasami minionymi z pobudek ekonomicznych. Funkcjonowały wtedy zakłady produkcyjne, które zapewniały zatrudnienie wielu mieszkańcom. Byt materialny nie był zagrożony. W latach transformacji ustrojowej wiele zakładów upadło lub zostało zrestrukturyzowanych. Nie dziwi więc fakt, że gwarancja pracy w tamtym okresie będzie dla dużej grupy ludzi czasem stabilizacji życiowej i pewności „jutra”.

„ Myślę, że przemysł może stworzyć dużo miejsc pracy. Tu ludzie utrzymywali się kiedyś głównie z pracy w przemyśle”. „Może więcej ludzi otrzymałoby pracę, kiedyś jak były tu zakłady przemysłowe, miasto tętniło życiem. Nikt nawet nie pomyślał, że może nas spotkać taki problem, jak bezrobocie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Kolejne opinie dotyczyły obszaru świadomości, że rozwój przemysłu wymaga spełnienia dwóch podstawowych warunków: po pierwsze, dopływu kapitałów (krajowych lub zagranicznych), które pozwolą dokonać inwestycji przeobrażających, po drugie, konieczności zastosowania we wszystkich dziedzinach produkcji i usług nowoczesnych technologii. Potwierdzają to wypowiedzi.

„Rozwój przemysłu może pobudzić gospodarkę”. „Przemysł i produkcja napędzają koniunkturę i dzięki temu powstają nowe miejsca pracy, również w innych sektorach”. „Gdyby rozwinął się przemysł, rozwinęłyby się inne części gospodarki, dzięki czemu bezrobotni znaleźliby zatrudnienie”. „Jeśli rozwinąłby się przemysł, stworzyłoby to więcej miejsc pracy (zróżnicowanych), a co za tym idzie potrzebne byłoby nowe zaplecze”. „Rozwój lokalnego przemysłu z pewnością poprawiłby sytuację bezrobotnych, powstaną nowe inwestycje, których ostatnio na naszym terenie nie ma w ogóle”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Typ 2. Wypowiedzi ogólne, sądy opinie. (17,1%)

W tym rodzaju odpowiedzi respondenci w sposób ogólny wyrazili swój stosunek do czynników wpływających na zmniejszenie bezrobocia. Pozostali jednak nadal zdecydowani w

swoich wypowiedziach, szczególnie zaś widać to przy analizie zmiennych niezależnych: **wiek** 35-44 lata; **wykształcenie** wyższe licencjackie 33,3%; **czas pozostawania bezrobotnym** 17,9%.

„Tylko w ten sposób powstanie duża liczba miejsc pracy adekwatna do potrzeb, tak się stało w innych regionach kraju”. „Na tym terenie najbardziej opłacalna jest własna działalność”.

„Wtedy można zainwestować we własne osiągnięcia i rozwijać swoje możliwości”. „Dzięki temu zwiększy się liczba ludności w powiecie, zmienia się wiek ludności (młodzi ludzie nie będą „uciekać” do dużych miast”). „Będą miejsca pracy dla osób z wykształceniem podstawowym”. „Sądzę, że wielu ludziom także i mnie dałoby to szansę na pracę i rozwój tożsamości”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Widać tu wieloaspektowość opinii. Respondenci w swoim życiu codziennym dokonują porównań sytuacji w powiecie z innymi rejonami w kraju. Wyrażają również troskę o zachowanie równowagi demograficznej. Badani wyraźnie wyczuwają zagrożenie z powodu wyjazdu ludzi młodych za granicę (powodować to może np. niski stopień przyrostu naturalnego). Dla osób bezrobotnych ważny jest rozwój intelektualny oraz tożsamość z rejonem.

Typ 3. Rozwój turystyki. (16,3%)

Turystyka w opinii badanych jest często wskazywana jako ważny czynnik rozwoju ekonomicznego powiatu kłodzkiego; stanowi atrakcyjną alternatywę do istniejących form działalności gospodarczej. Bezrobotni mają mocną świadomość atrakcyjności terenu i wyrażają w ten sposób przekonanie, że powiat kłodzki bogaty jest w wiele miejsc, gdzie zrównoważony rozwój turystyki (projekty ekoturystyczne) stanowić powinien niepowtarzalną okazję do tworzenia zarówno miejsc pracy, jak i dodatkowych źródeł dochodu dla społeczności lokalnej. Świadczą o tym przytoczone poniżej wypowiedzi respondentów.

„Powiat kłodzki posiada urocze tereny, które sprzyjają agroturystyce. Dzięki rozwojowi agroturystyki zwiększy się ilość miejsc pracy, na którą wpływ będzie miała duża ilość przybywających turystów”. „Ponieważ teren, w którym mieszkam posiada wiele walorów turystycznych, co może wpłynąć na rozwój agroturystyki i zmniejszyć bezrobocie”. „Uważam, że jeśli powstanie tu baza turystyczna będzie dużo miejsc pracy. Tereny rejonu są idealne do rozwoju turystyki. Jest też duże zainteresowanie obcokrajowców tym rejonem. Jestem z zawodu technikiem hotelarzem, dostrzegam naprawdę bardzo duże możliwości, jeśli chodzi o tę dziedzinę”. „Mamy ładne tereny, które można wykorzystać, a to da dużo pracy dla kobiet w

kuchni albo jako kelnerki”. „Położenie naszej miejscowości oraz okolice są dla innych dobrym miejscem do wypoczynku”. „ Turystyka zawsze przynosi zyski i jest potrzebna dla powiatu”. „Rozwój lokalnej turystyki zapewni więcej nowych miejsc pracy, rozwinie się handel i usługi”. „Wydaje mi się, że nasze tereny są niewykorzystane pod tym względem. Należy brać przykład z innych krajów”. „Nasz rejon jest rejonem turystycznym. Niestety mamy małe zaplecze – ilość miejsc noclegowych, informacja turystyczna, nieodpowiednia promocja”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Można zatem stwierdzić, że w odpowiedziach często pojawia się pojęcie agroturystyki, jako niewykorzystane przez lokalną społeczność pole działania. Może to sugerować, że respondentom chodzi o projekty na mniejszą skalę, przede wszystkim na drodze wspierania istniejącej działalności. Nacisk powinien być położony, przynajmniej w początkowym etapie, na rozwój małych, rodzinnych hoteli (baz noclegowych) typu „nocleg i śniadanie” („*bed and breakfast*”). Badani zwracają uwagę, jak ważną rolę w rozwoju turystyki odgrywa odpowiednia promocja i informacja turystyczna. Widzą również, jakie znaczenie będzie miał rozwój lokalnej turystyki na stworzenie miejsc pracy dla kobiet (gastronomia, obsługa).

Typ 4. Praca poza granicami kraju. (13,4%)

W tym rodzaju odpowiedzi podstawową motywacją sformułowania dla bezrobotnych stały się pobudki ekonomiczne. Niskie zarobki lub ich brak powoduje, że często badani wskazują wyjazd do pracy za granicę jako czynnik, który poprawi ich sytuację materialną. Mają oni świadomość, że nawet w przypadku podjęcia pracy może dojść do sytuacji, że otrzymywane wynagrodzenie nie zapewni im i ich rodzinom godziwego życia.

Z analizy wynika, że główną inspiracją wyjazdów do pracy za granicę jest wysokość zarobków. Potwierdzają to cytowane wypowiedzi.

„Chcę wyjechać do Anglii, bo mam tam dużo znajomych i większą możliwość znalezienia pracy i dużego „zastrzyku” finansowego”. „Otwarcie zagranicznych rynków umożliwia szybsze podjęcie pracy i większe możliwości zarobkowe”. „Oczywiście, że wyjazdy młodych po szkole, tam zarobią więcej pieniędzy niż w naszym powiecie”. „W Anglii przynajmniej przeciętny człowiek jest w stanie zarobić na utrzymanie rodziny, w przeciwieństwie do Polski, która w żadnym stopniu nie zapewnia ludziom wystarczających zarobków”. „Do pracy w Anglii wyjechało bardzo dużo moich kolegów. Szybko znaleźli tam pracę o wiele więcej płatną niż w Polsce. Na chwilę obecną sprowadzili tam też swoje rodziny”. „W Czechach jest duże zapotrzebowanie na

pracowników, większe niż w Polsce. Coraz więcej ofert pochodzi z Czech, oferują dobre warunki pracy, zarobki i zakwaterowanie”. „W Anglii przynajmniej przeciętny człowiek jest w stanie zarobić na utrzymanie rodziny, w przeciwieństwie do Polski, która w żadnym stopniu nie zapewnia ludziom wystarczających zarobków”. „Na terenie Czech jest dużo zakładów pracy i ofert pracy. Istnieje możliwość dojazdu transportem z zakładu pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Warto także zwrócić uwagę na ważną cechę ewentualnych emigrantów, jaką jest wysoka motywacja do pracy. W zdecydowanej większości osoby opuszczają swój kraj, aby zarobić jak najwięcej pieniędzy. Bardzo dużą rolę odgrywa tu czynnik odpowiedzialności za swoją rodzinę.

Odczytać to należy jako bardzo ważny sygnał informacyjny dla lokalnych pracodawców. Już nie tylko sama oferta pracy jest zachętą do jej podjęcia, ale również czynnikiem atrakcyjności jest jej wysokość. Ponadto potencjalni kandydaci do pracy na pewno zwracają uwagę na wszystkie zabezpieczenia socjalne związane z pracą, choćby przewóz pracowników, zakwaterowanie czy dopłaty do wyżywienia (bony).

Typ 5. Pomoc finansowa z zewnątrz. (10,6%)

Badania empiryczne wykazują, że ten rodzaj odpowiedzi wybrało relatywnie mniej respondentów. Pozwala to mimo wszystko na wysnucie wniosku, że w opinii badanych równie ważną sprawą od samego pozyskania środków, jest właściwe ich wdrożenie i efektywne wykorzystanie. Poniżej cytaty wypowiedzi.

„Dzięki pomocy finansowej z zewnątrz miasto będzie miało większą możliwość rozwoju”. „Pomoc finansowa z zewnątrz, bo tylko ona może wpłynąć na rozwój wsi i całego powiatu”. „Pomoc finansowa z zewnątrz zapewni miastu wsparcie. Poprawi wygląd miasta, być może stworzone zostaną dodatkowe miejsca pracy”. „Przez pomoc finansową z zewnątrz gmina Lewin Kł. będzie miała większe możliwości rozwoju”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Ze złożonych deklaracji wyłania się obraz zatroskanego mieszkańca, który oprócz indywidualnych korzyści widzi również szanse dla miasta (wsi), w którym żyje. Chodzi o rozwój, wygląd i pozytywną prezentację oraz poprawę wizerunku.

Typ Nr 6. Negatywne sądy o sytuacji. (9,7%)

W tej kategorii odpowiedzi największe wartości odnotowano w kategoriach: **wiek** 55-59 lat (13,0%); **wykształcenie** wyższe magisterskie (25,0%) oraz czasu **pozostawania bezrobotnym** (10,3%).

Bezrobocie nie przynosi strat tylko dla gospodarki, skutki takiego stanu dotyczą bezpośrednio ludzi. Bezrobocie godzi przede wszystkim w godność człowieka, gdyż w oczach społeczeństwa jest znakiem jego małej wartości, zależności od innych i degradacji. Jeżeli towarzyszy mu bieda, poczucie upokorzenia i krzywdy staje się szczególnie dotkliwe.

Okresowe zasiłki dla bezrobotnych nie rozwiązują tego problemu, bo nigdy nie zrównają bezrobotnych z osobami pracującymi, a nawet można by twierdzić, że powiększają poczucie beznadziei i zależności, zaspokajają minimum potrzeb, ale nie zwracają godności i szacunku do samego siebie. Utrata pracy, albo nieefektywne poszukiwania, mimo przygotowania zawodowego, są przyczyną głębokiej depresji, żalu i uprzedzeń do polityki państwa i samorządu. Analizując negatywne skutki bezrobocia można zauważyć, że jest ono jedną z najcięższych klęsk społecznych we współczesnym świecie.

„Obecnie chodzę na szkolenie organizowane przez opiekę społeczną i zwróciłam uwagę, że dużo osób ma bardzo niskie kwalifikacje i często nie potrafi nawet pisać”. „Jest bardzo duża liczba osób mających niskie kwalifikacje (byli górnicy), którzy nie potrafią odnaleźć się w nowych warunkach pracy”. „Gdy jest bezrobocie, to ludzie po prostu nie mają pieniędzy by cokolwiek kupować, bo ledwo starcza im na życie”. „Jest totalny bałagan i nieład w przepisach prawa”. „Brak działań ze strony Urzędu Miasta i Gminy, aby zmniejszyć bezrobocie. A jeżeli już, to i tak są to działania krótkotrwałe i związane z np. utrzymaniem porządku po wylewach i powodziach”. „W naszym kraju nie mam znajomości, nie mam zamiaru się prosić i poniżać, bo tu tylko tak się załatwia i pracuje. Cała rodzina – ciocia, wujek, syn, teściowa itp. Zauważyłam to z obserwacji Międzylesia. Ja chciałabym pracę bez znajomości, tak po prostu z ulicy”. „Zmiany w zarządzaniu na pewno usprawniłyby działanie firmy, co spowodowałoby zwiększenie ilości miejsc pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Moderacja wypowiedzi bezrobotnych zwraca uwagę na wiele złych aspektów obecnej sytuacji: znajomości, układy, nieprawidłowe zarządzanie, niejasność i niestabilność przepisów

prawa. Wskazano również na ważny mechanizm powodujący utrzymywanie się bezrobocia, jakim są niskie kwalifikacje osób bezrobotnych.

Typ 7. Rozwój usług. (6,3%)

Sektor usług odgrywa coraz większą rolę w gospodarce krajowej. Można przyjąć, że jest to rezultat długiego procesu, podczas którego następowało stopniowe przesuwanie aktywności ludzkiej z rolnictwa do przemysłu, a następnie z przemysłu do sektora usług. W procesach przemian niezwykle ważną rolę odgrywa działalność innowacyjna i nowe technologie, które mogą rewolucjonizować sposoby wytwarzania i dostarczania tradycyjnych usług, jak również oferować możliwości stwarzania usług zupełnie nowych, nieistniejących dotychczas. Pomimo zachodzących zmian, sektor usług w opinii respondentów nie wpływa znacząco na zmniejszenie bezrobocia w powiecie kłodzkim, co potwierdzają wyniki sondażu (6,3%). Jest jednak wiele sądów jest pozytywnych.

„W usługach można stworzyć dużą ilość nowych miejsc pracy. „W naszej gminie nie są zbyt dobrze rozwinięte usługi i ta dziedzina byłaby moim zdaniem odpowiednia”. „Po skończeniu szkoły mógłbym otworzyć legalnie własny interes w zakresie usług gastronomicznych”. „Rzemiosło zatrudniałoby ludzi bez względu na wiek, tylko na fachowość”. „Rozwój lokalnego handlu stworzy nowe miejsca pracy – handel w naszym mieście to przyszłość ze względu na przygraniczne położenie miasta i zakupy robione przez Czechów”. „Grupa ludzi świadczących usługi w różnych dziedzinach pozwala na rozbudowanie „siatki” łączącej wiele firm pracowników i rozwój powiatu”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Jak widać beneficjenci Urzędu Pracy wskazują na kilka aspektów w zakresie rozwoju usług. Są tu czynniki akceptujące: współpracę transgraniczną z Republiką Czeską, rozwój własnej działalności gospodarczej (przedsiębiorczość), rozwój rzemiosła. Ważnym również czynnikiem jest możliwość powstawania kooperacji i współpracy pomiędzy zakładami pracy.

Typ 8. Pożytki z pracy na miejscu. (4,3%)

Badani wskazali także na dogodności, jakie płyną z pracy w miejscu zamieszkania. W ich odczuciu można poradzić sobie z problemem bezrobocia bez radykalnych zmian. Największy procent dotyczy kategorii: **wiek** 55-59 lat (8,7%); **wykształcenie** wyższe licencjackie (11,1%);

czasu pozostawania bezrobotnym w przedziale powyżej 12 miesięcy (17,9 %). Znamienna jest tu kategoria czasu pozostawania bezrobotnym, w tym przypadku może to powodować, że długotrwałe bezrobocie wpływa bezpośrednio na pojawianie się obaw przed nowymi wyborami, i przyczynia się do zmniejszenia aktywności zawodowej.

Charakterystycznym zjawiskiem w tym obszarze badań jest różnica pomiędzy mężczyznami (5,5%) a kobietami (3,4%). Wskazywać to może, że mężczyźni są bardziej dyspozycyjni zawodowo, kobiety natomiast swoją aktywność uzależniają od innych pełnionych ról społecznych – przede wszystkim matki, żony, opiekunki starszych i schorowanych rodziców.

„Praca na miejscu daje dużo satysfakcji”. „Praca „na miejscu” to znaczy jest blisko i można zarobić”. „Dla mnie najlepszym rozwiązaniem byłaby praca w miejscu zamieszkania”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

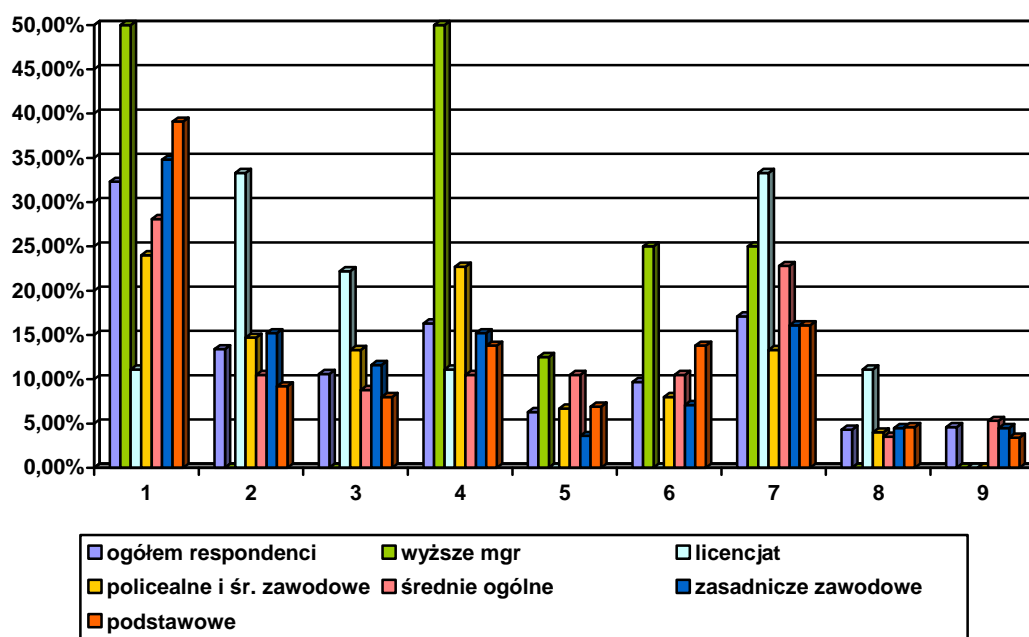
Typ 9. Inne. (4,6 %)

Odpowiedzi, których nie można było zakwalifikować do wyżej wymienionych typów umiejscowiono w *innych*. Są tu m. in. wypowiedzi, które dotyczą rolnictwa, nieformalnych form zatrudnienia, promocji miasta, wysokości zarobków.

„Duża reklama dla naszego miasta i powiatu”. „Praca dorywcza w gospodarstwie, a na wiosce pozostało tylko dwóch rolników”. „Pochodzę z rolniczej rodziny”. „Posiadam zawód rolnika i mógłbym podjąć pracę w zawodzie, w którym pracowałem”. „Możliwości wysokich zarobków”.

Źródło: Cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Rys. Nr 14. Uzasadnienia wskazanych czynników redukcji bezrobocia (wg wykształcenia)

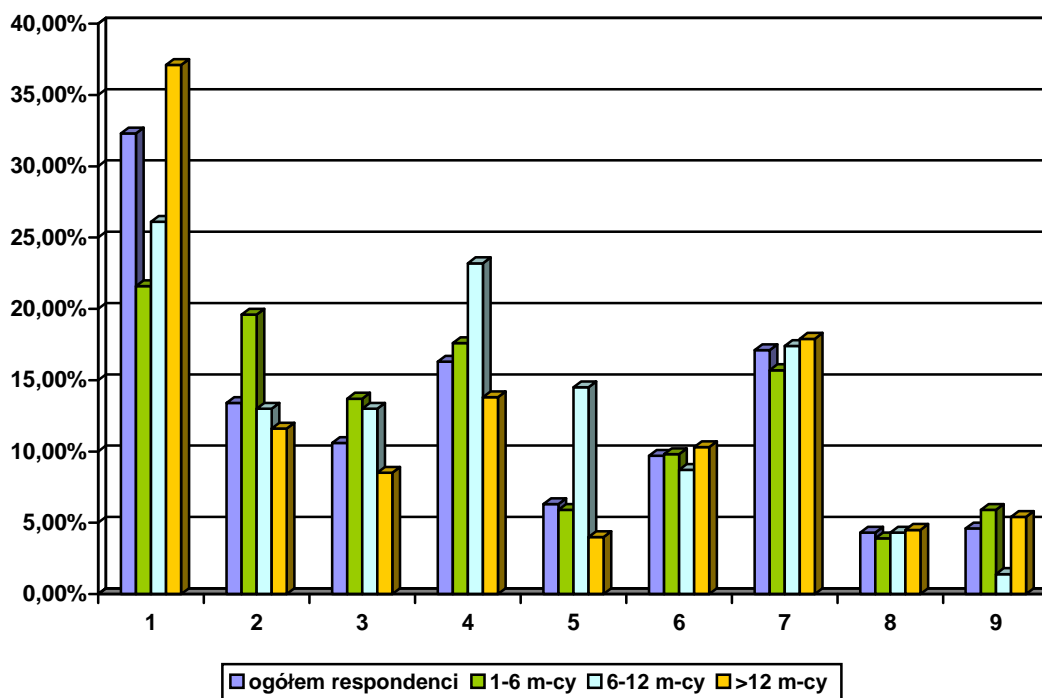


Czynniki redukcji bezrobocia

1. Rozwój lokalnego przemysłu;
2. Praca poza granicami kraju;
3. Pomoc finansowa z zewnątrz ;
4. Rozwój turystyki
5. Rozwój usług;
6. Negatywne sądy o sytuacji;
7. Wypowiedzi ogólne, sądy, opinie
8. Pożytki z pracy na miejscu;
9. Inne

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 15. Wskazanie uzasadnienia czynników redukcji bezrobocia (pozostających w rejestracji dla bezrobotnych)

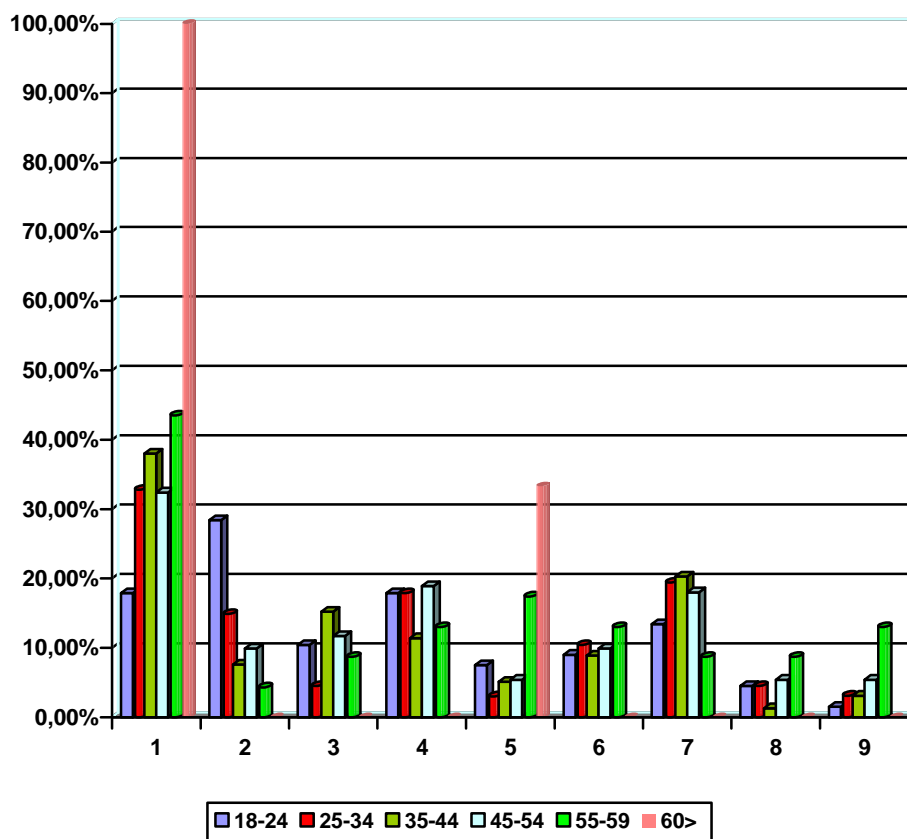


Czynniki redukcji bezrobocia

1. Rozwój lokalnego przemysłu;
2. Praca poza granicami kraju;
3. Pomoc finansowa z zewnątrz ;
4. Rozwój turystyki
5. Rozwój usług;
6. Negatywne sądy o sytuacji;
7. Wypowiedzi ogólne, sądy, opinie;
8. Pożytki z pracy na miejscu;
9. Inne

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 16. Uzasadnienie czynników redukcji bezrobocia (wg wieku respondentów)



Czynniki redukcji bezrobocia

1. Rozwój lokalnego przemysłu; 2. Praca poza granicami kraju; 3. Pomoc finansowa z zewnątrz ; 4. Rozwój turystyki
5. Rozwój usług; 6. Negatywne sądy o sytuacji; 7. Wypowiedzi ogólne, sądy, opinie; 8. Pożytki z pracy na miejscu; 9. Inne
Źródło: badania zespołu

V. PLANY BEZROBOTNYCH DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

Prowadzone badania dotyczyły także próby określenia planów bezrobotnych w okresie najbliższych dwóch lat. Uznano bowiem, że na ich podstawie, nawet w przypadku gdyby miały charakter ogólny, będzie można wytyczyć kierunki działań, nie tylko Urzędu Pracy (poprzez właściwe stosowanie instrumentów i usług rynku pracy), ale również dla innych instytucji samorządowych. Przyjęto założenie, że poznanie krótkookresowych planów kariery zawodowej pozwoli na częściową identyfikację mobilności osób bezrobotnych w powiecie kłodzkim. Punktem wyjścia było ustalenie zamiarów dotyczących przyszłego zatrudnienia. W tym celu poproszono respondentów o wybranie trzech najważniejszych czynników. Analizę oraz jej wyniki przedstawiono poniżej.

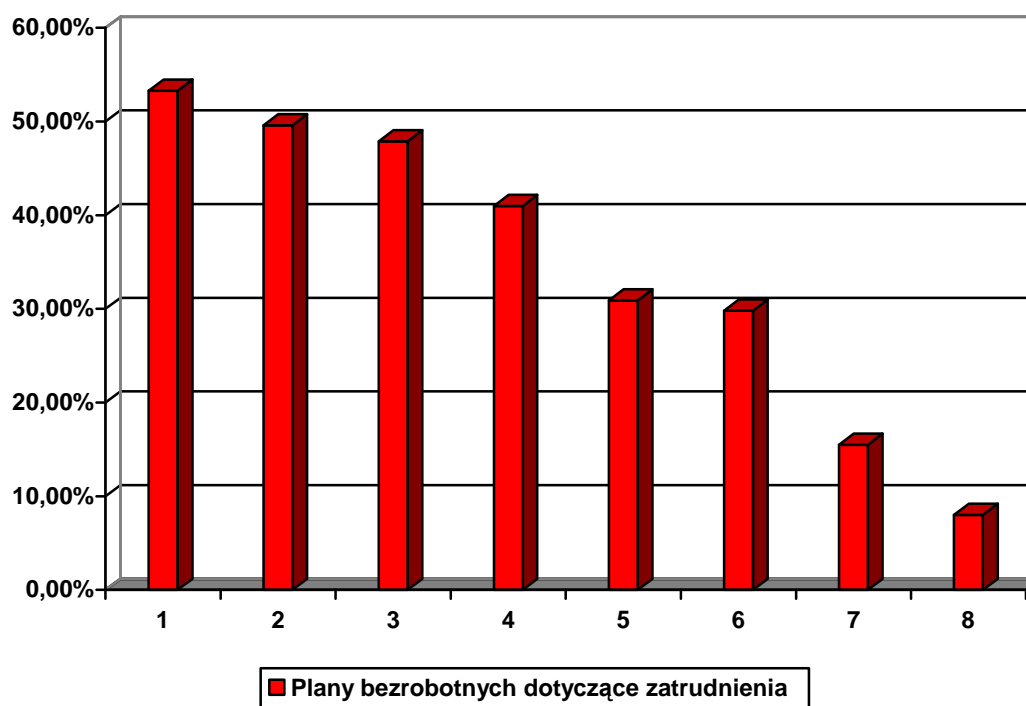
Ranking Nr 10. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia.

	Liczba wskazań (%)
1. Podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie	53,3
2. Szukać pracy tylko przez tzw. „dojścia”	49,6
3. Wyjechać za pracę za granicę	47,9
4. Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP	41,0
5. Zmienić zawód	30,9
6. Spróbować własnych sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek	29,8
7. Wyjechać za pracę w rejony Polski, gdzie bezrobocie jest niższe	15,5
8. Inne	8,0

Źródło: badania zespołu

Uwaga: każdy z respondentów wskazywał 3 sprawy i dlatego suma odsetek przekracza 100%

Rys. nr 17. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia



Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia

1. Podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie; 2. Szukać pracy tylko przez tzw. „dojścia”; 3. Wyjechać za pracę za granicę
4. Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP; 5. Zmienić zawód
6. Spróbować własnych sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek
7. Wyjechać za pracę w rejony Polski, gdzie bezrobocie jest niższe; 8. Inne

Źródło: badania zespołu

Z przedstawionego rankingu Nr 10 i rysunku Nr 17 wynika, że najwięcej badanych zamierza podnosić swoje kwalifikacje zawodowe (53,3%). Należy uznać to za wynik bardzo optymistyczny, świadczący o dużej dojrzałości i świadomości osób bezrobotnych. W skali globalnej, regionalnej i lokalnej doświadczamy przemian, które kształtują nowy typ społeczeństwa opartego na wiedzy i informacji. W takim społeczeństwie inwestowanie w edukację staje się głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego i postępu społecznego. Najbardziej efektywne wsparcie rozwoju gospodarczego ma miejsce właśnie tam, gdzie system edukacyjny pomaga tworzyć i podtrzymywać kapitał społeczny pozostający w istotnym związku z rozwojem gospodarczym. Przemiany cywilizacyjne, jakich doświadczamy, spowodowały wzrost roli nauki i edukacji, a podstawową cechą epoki postindustrialnej, epoki społeczeństwa uczącego się, jest wiedza w istotnym stopniu określająca jakość kapitału społecznego edukacji.

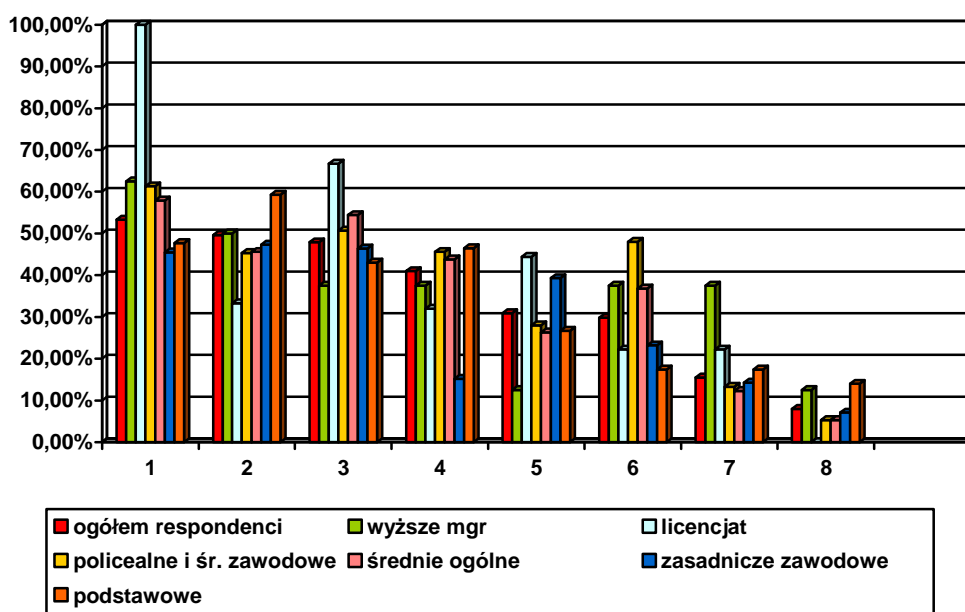
Na drugim miejscu w rankingu znalazła się deklaracja szukania pracy poprzez tzw. „dojścia” (49,6%). Znajomości i protekcję można w tym kontekście tłumaczyć dwojako. Po pierwsze jako zjawisko zdecydowanie negatywne, gdzie nie mają znaczenia takie czynniki jak posiadana wiedza, wykształcenie i doświadczenie, czyli odpowiednie przygotowanie zawodowe.

Z drugiej strony można to interpretować jako możliwość polecenia osoby, która spełnia wymienione wyżej wymagania, ale dodatkowo, ze względu na bliską znajomość jest godna polecenia i można jej zaufać. W dalszej części pracy, przy analizie uzasadnień wyborów dokonanych przez respondentów, podjęta zostanie próba identyfikacji odczuć i postaw wyborów z podziałem na negatywne i pozytywne. Trzecie miejsce wyboru dotyczy wyjazdu za granicę (47,9%). Należy uznać, że jest to również wartość wysoka. Wyjazdy nadal traktowane są jako źródło radykalnych zmian dotyczących poprawy sytuacji życiowej. Na czwartym miejscu uplasowała się decyzja przyjęcia aktywnej postawy w stosunku do usług oferowanych przez Urząd Pracy (41,0%). Świadczyć to może o dużym kredycie zaufania, jakie osoby bezrobotne dają instytucji samorządowej.

W następnej kolejności rankingowej znalazła się sugestia deklarująca zmianę zawodu (30,9%). Osoby bezrobotne wiedzą, że aby znaleźć pracę (satysfakcjonującą) wiele z nich musi zmienić zawód. Przy podjęciu takich decyzji towarzyszyć powinny kwestie związane z predyspozycjami i preferencjami zawodowymi, ale również z realiami na rynku pracy. Rozpocząć własną działalność gospodarczą, w okresie najbliższych dwóch lat, zamierza stosunkowo dużo mniej osób w porównaniu z wymienionymi wyżej wyborami (29,8%). Prowadzenie własnej firmy związane jest z wieloma czynnikami, m. in. stanem posiadania środków finansowych, które mogą determinować działania przedsiębiorcze.

Ranking zamyka decyzja wyjazdu za pracę w inny rejon Polski (15,5%) oraz nie zaszeregowane do żadnego typu odpowiedzi (8,0%). Są to niskie wartości wskazań, jednak brak woli do wyjazdu w inny rejon kraju może oznaczać negatywny stosunek respondentów do sytuacji nie tylko na lokalnym rynku pracy, ale również w całej Polsce.

Rys. Nr 18. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia (wg ogółu respondentów i w zależności od wykształcenia)

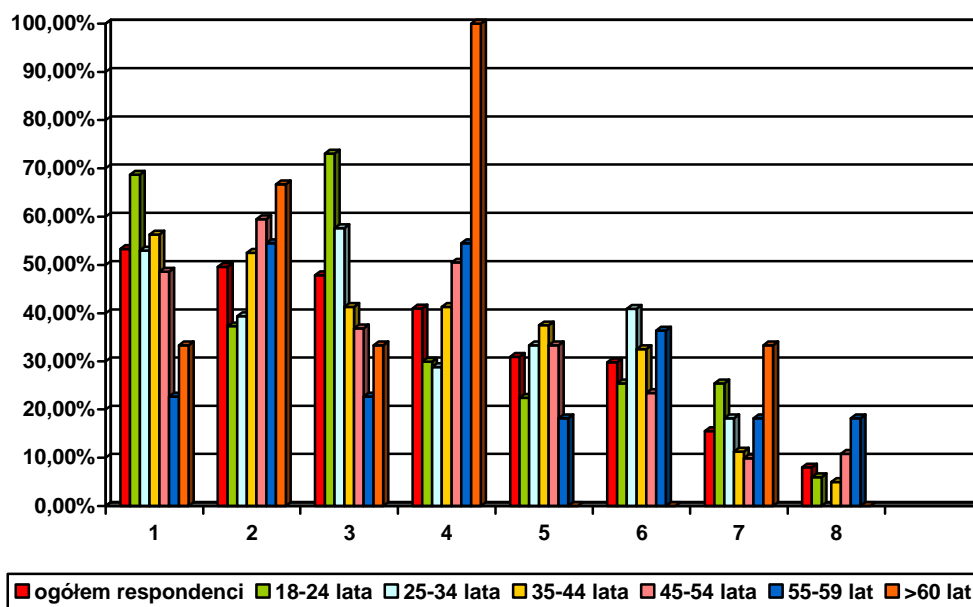


Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia

1. Podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie;
2. Szukać pracy tylko przez tzw. „dojścia”;
3. Wyjechać za pracę za granicę
4. Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP;
5. Zmienić zawód
6. Spróbować własnych sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek;
7. Wyjechać za pracę w rejon Polski, gdzie bezrobocie jest niższe;
8. Inne

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 19. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia (wg ogółu respondentów i w zależności od wieku)



Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia

1. Podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie;
2. Szukać pracy tylko przez tzw. „dojścia”;
3. Wyjechać za pracę za granicę
4. Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP;
5. Zmienić zawód
6. Spróbować własnych sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek
7. Wyjechać za pracę w rejon Polski, gdzie bezrobocie jest niższe;
8. Inne

Źródło: badania zespołu

Analizując wyniki badań na podstawie danych można przyjąć, że rozpocząć własną działalność gospodarczą w najbliższym czasie zamierzają osoby bezrobotne w **wieku** 25-34 lata (40,9%), z **wykształceniem** policealnym i średnim zawodowym (48,0%), posiadające **staż pracy** w przedziale 6-10 lat (36,7%), osoby zamężne lub żonate (33,9%), **pozostające w rejestrze** bezrobotnych do 6 miesięcy (38,0%). W świetle złożonych deklaracji przyszłego przedsiębiorcę można określić jako osobę młodą, z pewnym bagażem doświadczeń zawodowych, która założyła już swoją rodzinę, a życiowe plany zawodowe, w wyniku zaistniałej sytuacji, nie są zagrożone spadkiem aktywności. Atutami przemawiającymi za taką konstrukcją sylwetki przedsiębiorcy jest niewątpliwie czynnik wykształcenia, określany jako tzw. „fach w ręce” oraz czynnik społeczny, czyli odpowiedzialność za własną rodzinę.

W sprawach dotyczących **zmiany zawodu** zauważyć można kilka charakterystycznych wyborów. Największa wartość występuje wśród osób z **wykształceniem** wyższym licencjackim (44,4%). Wynik ten upoważnia do stwierdzenia, że duża część osób z tej kategorii, poprzez swoje pierwsze doświadczenie (lub ich brak) na rynku pracy, odczuwa małą atrakcyjność posiadanego zawodu. Może tu również wystąpić czynnik konkurencyjności tzn. istnienie dużej liczby osób z takim samym lub podobnym zawodem. Tę niekorzystną sytuację powinien wspomóc stały monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jako źródło ustalania przyszłych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych.

Kolejną analizą objęto plany bezrobotnych związane z **wyjazdem do pracy za granicę**. I tu również największą zbiorowość stanowiły osoby z wykształceniem wyższym licencjackim (66,7%). Koreluje to wyraźnie z wymienioną wcześniej zmienną dotyczącą zmiany zawodu. Interpretacja pozwala na twierdzenie, że osoby, które mają trudności w uzyskaniu pracy w wyuczonym zawodzie podejmują działania zmierzające do rozwiązania niekorzystnej sytuacji. Niewątpliwie jedną z nich jest zamiar opuszczenia miejsca dla siebie niedogodnego. W przeciągu najbliższych dwóch lat zamiar wyjazdu z kraju deklaruje **młodzież w wieku** 18-24 lata (73,1%) oraz **bez stażu pracy** (68,3%), czyli generalnie absolwenci szkół. Opisany stan rzeczy istotnie wskazuje na determinację ludzi młodych i należy uznać to zjawisko za dalece niepokojące.

Następny obszar badań dotyczył planów bezrobotnych związanych z funkcjonowaniem Urzędu Pracy. W świetle wyników można przyjąć, że duża grupa badanych (41,0%) swoje plany, a w konsekwencji zachowania na rynku pracy, opierać będzie na działalności Urzędu Pracy oraz wiedzy i doświadczeniu jego pracowników. Na pewno powiązać to trzeba z

obowiązkami ustawowymi Urzędu, wynikającymi z przepisów prawa. Do grupy oczekującej na wsparcie zaliczyć można zdecydowanie osoby **powyżej 45 roku życia**, z **wykształceniem podstawowym** (46,5%). Krzywa wartości wzrasta proporcjonalnie do zmiennej niezależnej **staż pracy**. To znaczy, im dłuższy staż pracy przed rejestracją, tym większy procent badanych deklaruje chęć poddania się sugestiom pracowników Urzędu. Procentowe udziały badanych wskazują również na grupę bezrobotnych z kategorii wdowa/wdowiec (70,6%), czyli samotnych, pozbawionych wsparcia i doradztwa współmałżonków oraz bezrobotnych pozostających **powyżej 12 miesięcy** w rejestrze urzędu (44,8%), czyli zagubionych na lokalnym rynku pracy, którym potrzebna jest szczególna pomoc ze względu na czas pozostawania bez pracy.

Interesującym materiałem poznawczym były wyniki analizy planów osób bezrobotnych w zakresie **szkoleń zawodowych**; pozwalają one sformułować, że zmienna ta wykazuje największy udział procentowy odpowiedzi (53,3%). Zamiar ten jest dominantą **ludzi młodych** w wieku 18-24 lata (68,7%), a krzywa zależności maleje odwrotnie proporcjonalnie do wzrostu wieku badanych. Charakterystycznym wynikiem wartym odnotowania, jest procentowy udział osób z wykształceniem **wyższym magisterskim** (62,5%) oraz z wykształceniem **wyższym licencjackim** (100,0%) zgłaszających gotowość i chęć do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w formie szkolenia. Świadczy to niewątpliwie o wysokich aspiracjach edukacyjnych ludzi wykształconych.

Tabela Nr 4. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia z uwzględnieniem miejsca zamieszkania

Obszar	Procentowy udział wskazań wg kolejności w rankingu Nr 3							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Kłodzko gmina miejska	48,3	50,0	41,4	32,8	32,8	46,6	13,8	3,4
Kłodzko gmina wiejska	67,5	47,5	47,5	32,5	15,0	25,0	10,0	20,0
Bystrzyca Kł. obszar miejski	57,7	38,5	34,6	50,0	30,8	23,1	19,2	3,8
Bystrzyca Kł. obszar wiejski	27,3	63,6	59,1	18,2	22,7	40,9	18,2	0,0
Nowa Ruda gmina miejska	65,2	50,0	37,0	52,2	26,1	28,3	21,7	6,5
Nowa Ruda gmina wiejska	63,3	20,0	50,0	53,3	33,3	26,7	20,0	10,0
Polanica Zdr. gmina miejska	66,7	58,3	33,3	25,0	58,3	41,7	16,7	0,0
Szczytna obszar miejski	45,5	81,8	36,4	45,0	54,5	18,2	9,1	0,0
Szczytna obszar wiejski	40,0	60,0	60,0	20,0	60,0	20,0	0,0	0,0
Duszniki Zdr. gmina miejska	36,4	100,0	54,5	27,3	45,5	18,2	0,0	0,0
Kudowa Zdr. gmina miejska	60,0	45,0	50,0	60,0	25,0	25,0	5,0	15,0
Lądek Zdr. obszar miejski	33,3	58,3	58,3	33,3	25,0	16,7	16,7	25,0
Lądek Zdr. obszar wiejski	80,0	60,0	60,0	80,0	0,0	20,0	0,0	0,0
Lewin Kł. gmina wiejska	0,0	75,0	75,0	50,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Radków obszar miejski	20,0	60,0	40,0	60,0	60,0	20,0	40,0	0,0
Radków obszar wiejski	54,5	54,5	54,5	36,4	45,5	18,2	9,1	27,3
Stronie Śl. obszar miejski	70,0	10,0	70,0	20,0	40,0	40,0	20,0	0,0
Stronie Śl. obszar wiejski	33,3	33,3	66,7	66,7	33,3	0,0	33,3	0,0
Międzylesie obszar miejski	0,0	83,3	66,7	50,0	16,7	50,0	33,3	0,0
Międzylesie obszar wiejski	61,5	30,8	69,2	46,2	38,5	15,4	23,1	7,7

Źródło: badania zespołu

Przedstawiona powyżej tabela stanowi ciekawe uzupełnienie dotychczasowych rozważań. Najbliższe plany osób bezrobotnych w powiecie kłodzkim sklasyfikowano w ujęciu procentowym z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. Wybory (zmienne zależne) to przeniesienie kafeterii pytania zamkniętego dotyczącego planowania swojej przyszłości. W opisie przyjęto przywołać skrajne występujące wartości. Załączona na końcu pracy tabela przedstawia cały obraz wyborów.

(1) podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie

- najwyższe wartości przypadają na: Lądek Zdr. obszar wiejski (80,0%); Stronie Śl. obszar miejski (70,0%); Kłodzko gmina wiejska (67,5%); Polanica Zdr. gmina miejska (66,7%);

Nowa Ruda gmina miejska (65,2%); Nowa Ruda gmina wiejska (63,3%); Międzylesie obszar wiejski (61,5%); Kudowa gmina miejska (60,0%),

- najniższe wartości przypadają na: Lewin Kł. gmina wiejska (0,0%); Międzylesie obszar miejski (0,0%); Radków obszar miejski (20,0%); Bystrzyca Kł. obszar wiejski (27,3%).

(2) Szukać pracy przez tzw. „dojścia”

- najwyższe wartości przypadają na: Duszniki Zdr. gmina miejska (100,0%); Międzylesie obszar miejski (83,3%); Szczytna obszar miejski (81,8%); Lewin Kł. gmina wiejska (75,0%); Bystrzyca Kł. obszar wiejski (63,6%); Szczytna obszar wiejski (60,0%); Radków obszar miejski (60,0%); Łądek Zdr. obszar wiejski (60,0%),
- najniższe wartości przypadają na: Stronie Śl. obszar miejski (10,0%); Nowa Ruda gmina miejska (20,0%).

(3) Wyjechać za pracę za granicę

- najwyższe wartości przypadają na: Lewin Kł. (75,0%); Stronie Śl. obszar miejski (70,0%); Stronie Śl. obszar wiejski (66,7%); Międzylesie obszar miejski (66,7%); Międzylesie obszar wiejski (69,2%); Łądek Zdr. obszar wiejski (60,0%); Szczytna obszar wiejski (60,0%),
- najniższe wartości przypadają na: Polanica Zdr. gmina miejska (33,3%); Bystrzyca Kł. obszar miejski (34,6%); Szczytna obszar miejski (36,4%); Nowa Ruda gmina miejska (37,0%).

(4) Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP

- najwyższe wartości przypadają na: Łądek Zdr. obszar wiejski (80,0%); Stronie Śl. obszar wiejski (66,7%); Kudowa Zdr. gmina miejska (60,0%); Radków obszar miejski (60,0%),
- najniższe wartości przypadają na: Bystrzyca Kł. obszar wiejski (18,2%); Szczytna obszar wiejski (20,0%); Stronie Śl. obszar miejski (20,0%); Polanica Zdr. gmina miejska (25,0%); Duszniki Zdr. gmina miejska (27,0%).

(5) Zmienić zawód

- najwyższe wartości przypadają na: Radków obszar miejski (60,0%); Szczytna obszar wiejski (60,0%),
- najniższe wartości przypadają na: Łądek Zdr. obszar wiejski (0,0%); Kłodzko gmina wiejska (15,0%); Międzylesie obszar miejski (16,7%).

(6) Spróbować sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek

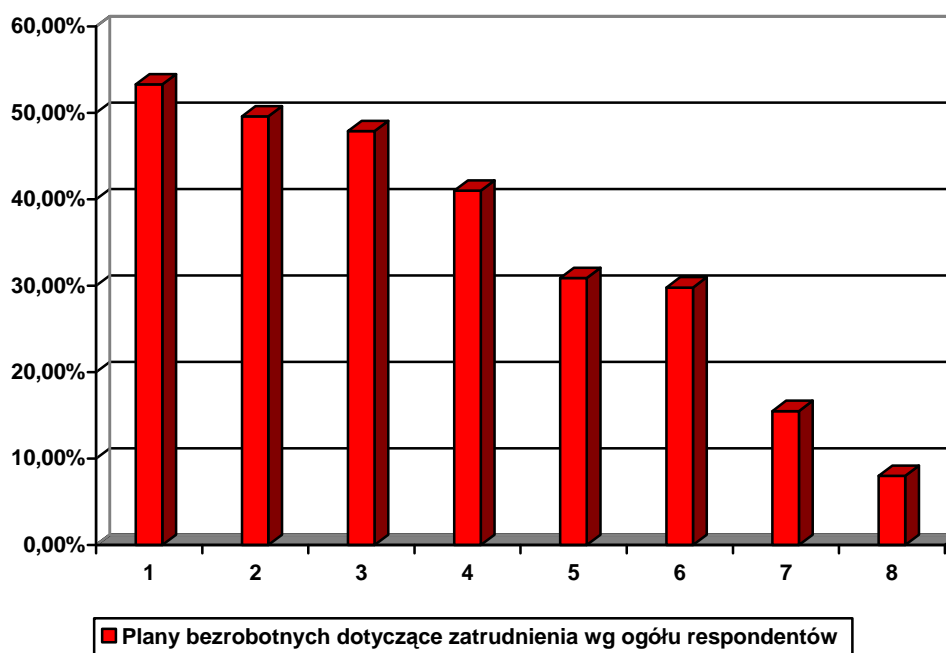
- najwyższe wartości przypadają na: Międzylesie obszar miejski (50,0%); Kłodzko gmina miejska (46,6%); Polanica Zdr. gmina miejska (41,7%); Bystrzyca Kł. obszar wiejski (40,9%); Stronie Śl. obszar miejski (40,0%),
- najniższe wartości przypadają na: Stronie obszar wiejski (0,0%); Międzylesie obszar wiejski (15,4%); Łądek Zdr obszar miejski (16,7%); Szczytna obszar miejski (18,2%).

(7) Wyjechać za pracę w rejon Polski, gdzie bezrobocie jest niższe

- najwyższe wartości przypadają na: Stronie Śl. obszar wiejski (33,3%); Międzylesie obszar miejski (33,3%),
- najniższe wartości przypadają na: Łądek Zdr. obszar wiejski (0,0%); Szczytna obszar wiejski (0,0%); Duszniki Zdr. gmina miejska (0,0%); Kudowa Zdr. gmina miejska (5,0%); Szczytna obszar miejski (9,1%); Radków obszar wiejski (9,1%).

W dalszym toku badania poproszono uczestników o uściślenie wskazań, dając respondentom możliwość dokonania jednego wyboru. Przyjęto tezę, że kolejność może ulec zmianom; po pierwsze dlatego, że na podstawie dotychczasowych wyników badań ustalono, że **wyjazd za granicę** był główną determinantą wpływającą na postawy, po drugie, przedsiębiorczość dla badanych mogła stać się „kryterium uniwersalnym”, również jako czynnik kształtujący plany zawodowe. Dla potwierdzenia lub odrzucenia tezy poproszono uczestników badania o wybór jednej najważniejszej odpowiedzi, która kształtować będzie plany zawodowe w ciągu najbliższych 2 lat.

Rys. Nr 20. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia (wg ogółu respondentów)

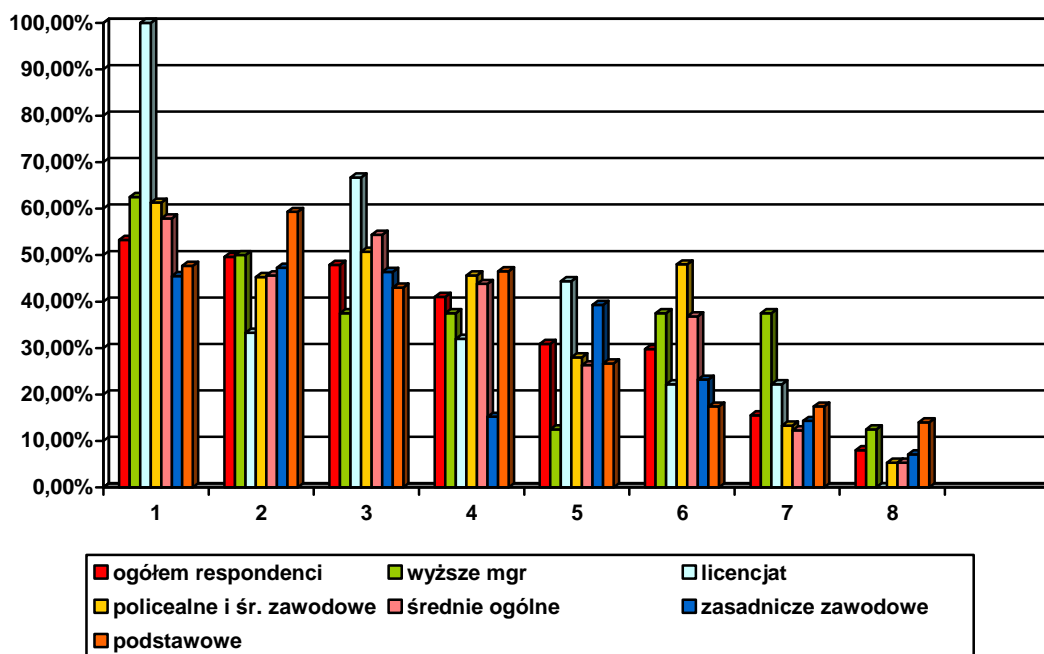


Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia

1. Podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie; 2. Szukać pracy tylko przez tzw. „dojścia” ; 3. Wyjechać za pracę za granicę
4. Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP; 5. Zmienić zawód
6. Spróbować własnych sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek
7. Wyjechać za pracę w rejony Polski, gdzie bezrobocie jest niższe; 8. Inne

Źródło: badania zespołu

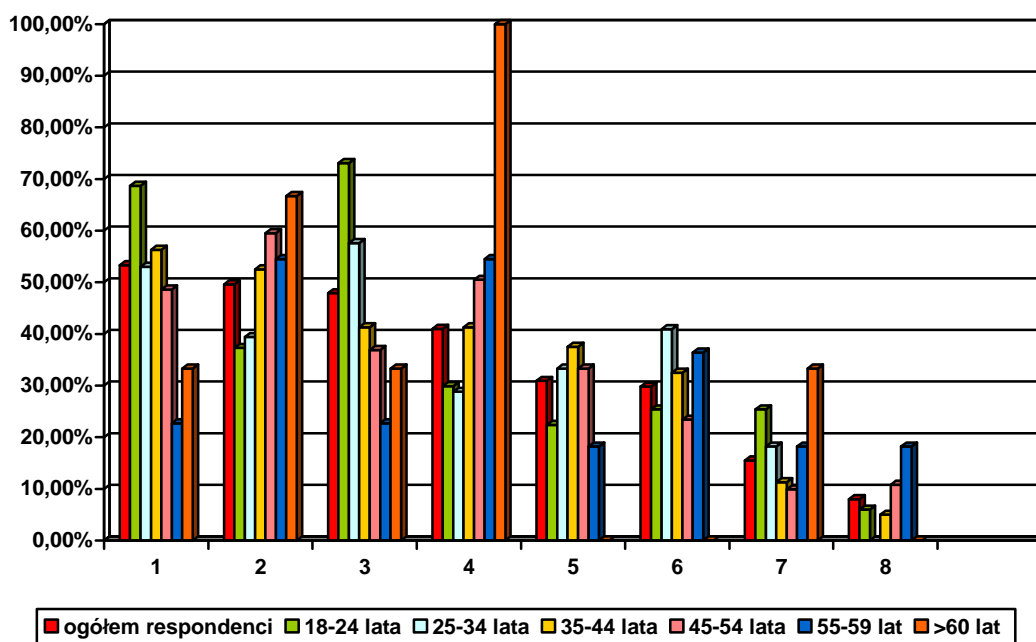
Rys. Nr 21. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia (wg ogółu respondentów i w zależności od wykształcenia)



1. Podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie; 2. Szukać pracy tylko przez tzw. „dojścia” ; 3. Wyjechać za pracę za granicę
4. Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP; 5. Zmienić zawód
6. Spróbować własnych sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek
7. Wyjechać za pracę w rejony Polski, gdzie bezrobocie jest niższe; 8. Inne

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 22. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia (wg ogółu respondentów i w zależności od wieku)



1. Podnosić kwalifikacje w swoim zawodzie; 2. Szukać pracy tylko przez tzw. „dojścia”; 3. Wyjechać za pracę za granicę
 4. Być aktywnym bezrobotnym, czyli poddać się sugestiom pracowników PUP; 5. Zmienić zawód
 6. Spróbować własnych sił jako przedsiębiorca pracujący na własny rachunek
 7. Wyjechać za pracę w rejony Polski, gdzie bezrobocie jest niższe; 8. Inne
 Źródło: badania zespołu

Antycypowana wcześniej teza została potwierdzona, co pokazują powyższe rysunki. Wyraźnie zmieniała się hierarchia ważności planów (zobacz ranking Nr 10). Zdecydowanie na miejscu pierwszym znalazła się deklaracja **wyjazdu za pracę za granicę** (26,4%). Szukanie pracy **poprzez znajomości** (12,5%) z pozycji drugiej w rankingu przesunęło się tym razem na miejsce czwarte, co należy odczytywać w kontekście pozytywnej zmiany. Natomiast plan zostania w niedalekiej przyszłości **przedsiębiorcą** (15,9%) przesunęły się na pozycję trzecią. Nadal najmniej atrakcyjnym planem dla respondentów jest wyjazd za pracę w inny rejon kraju.

Pierwsze widoczne różnice w wyborach zauważyć możemy analizując problem **przedsiębiorczości** przy zmiennej niezależnej **pleć**. Obserwuje się wyższe wskazania w przypadku mężczyzn (21,7%) niż kobiet (11,9%). Prawie połowa mniej kobiet zamierza uruchomić własną działalność gospodarczą. Swoje plany zawodowe związane z własną firmą wiążą osoby: z **prawem do zasiłku** (20,8%), osoby wcześniej pracujące na stanowiskach **kierowniczych** (58,3%) oraz na stanowiskach **samodzielnego specjalisty** (50,0%). Gwarantem powodzenia zamierzonego przedsięwzięcia może być zdobyte dotychczas doświadczenie

zawodowe na odpowiedzialnych stanowiskach, które wymagają specjalistycznej wiedzy i umiejętności.

W przypadku **wyjazdu za pracę za granicę** krzywa wartości wzrasta odwrotnie proporcjonalnie do poziomu wykształcenia. Stwierdzić tu można pewną odmiennność wyborów w porównaniu z wcześniejszymi wynikami. Natomiast migracje w poszukiwaniu pracy poza granice kraju planują również ci, którzy dotychczas **nie pracowali** (33,7%), a więc ludzie młodzi.

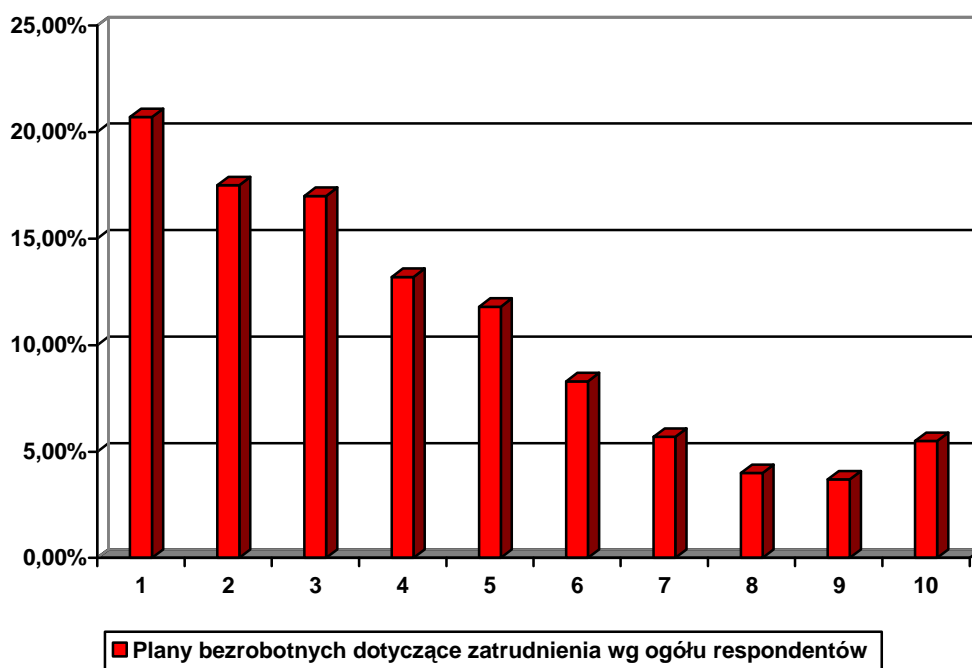
Z dotychczasowej analizy wyników badań uzyskano pewien obraz badanych bezrobotnych. Wiadomo, że swoje plany zawodowe wiążą z m. in. wyjazdem za granicę, zwiększeniem aktywności poprzez ścisłą współpracę z Urzędem Pracy, zamierzają również szukać pracy z wykorzystaniem własnych kontaktów. Ażeby uzyskać pełny wymiar zagadnienia, poproszono respondentów o uzasadnienie swoich wyborów. Analiza wypowiedzi powinna spełnić cel zasadniczy, a mianowicie dostarczyć informacji o motywach i sądach wartościujących respondentów.

Ranking Nr 11. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia.

	Liczba uzasadnień (%)
1- Wyjazd poza granice kraju	20,7
2- Optymistyczne wypowiedzi o zatrudnieniu	17,5
3- Znaczenie wykształcenia, zmiana zawodu, podnoszenie kwalifikacji	17,0
4- Praca na swoim	13,2
5- Pesymistyczne wypowiedzi o zatrudnieniu	11,8
6- Przypadki losowe: małe dzieci, zdrowie, wiek	8,3
7- Koneksje nieformalne	5,7
8- Korzystanie z usług urzędu pracy	4,0
9- Szukanie pracy w innych rejonach	3,7
10- Inne	5,5

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 23. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia



1. Wyjazd poza granice kraju; 2. Optimistyczne wypowiedzi o zatrudnieniu;
 3. Znaczenie wykształcenia, zmiana zawodu, podnoszenie kwalifikacji; 4. Praca na swoim
 5. Pesymistyczne wypowiedzi o zatrudnieniu; 6. Przypadki losowe: małe dzieci, zdrowie, wiek
 7. Koneksi nieformalne; 8. Korzystanie z usług urzędu pracy; 9. Szukanie pracy w innych rejonach; 10. inne
 Źródło: badania zespołu

Typ 1. Wyjazd poza granice kraju. (20,7%)

Wyjazd do pracy za granicę stał się najważniejszym zamiarem dla respondentów z **wykształceniem** podstawowym (24,4%) oraz policealnym i średnim zawodowym (22,7%). Można wnioskować, że wskaźniki te związane są, w przypadku osób z wykształceniem podstawowym, z małą atrakcyjnością na lokalnym rynku pracy. Natomiast motywacje wyboru drugiej grupy z pewnością dotyczą atutu posiadania zawodu i możliwości wykorzystania go w praktyce. Antycypowane założenia potwierdzają dane statystyczne PUP w Kłodzku. Poniżej przedstawiona tabela pokazuje liczbę zgłoszonych ofert do pracy za granicę.

Tabela Nr 5. Liczba zgłoszonych ofert do pracy za granicę

Wybrane zawody	Liczba miejsc pracy zgłoszonych na koniec 2005 r.
Elektryk, zbrojarz, informatyk, pielęgniarka, lakiernik i blacharz samochodowy, fryzjer, operator maszyn i dźwigu, spawacz, kierowca	520
Dla osób bez zawodu	Liczba miejsc pracy zgłoszonych na koniec 2005 r.
Opiekunka, pracownik supermarketu, stajenny, pracownik przy zbiorze owoców, sprzątaczką, pracownik produkcji	276
Wybrane zawody	Liczba miejsc pracy zgłoszona w I półroczu 2006
Koordynator budowlany, elektryk, pielęgniarka, kosmetyczka, ślusarz, informatyk, kierowca	476
Dla osób bez zawodu	Liczba miejsc pracy zgłoszona w I półroczu 2006
Pracownik budowlany, opiekunka domowa, sprzątaczką, pokojowa, pracownik fizyczny, pracownik przy zbiorze owoców	167

Źródło: dane statystyczne PUP w Kłodzku

Wyjazd za granicę stał się priorytetowym planem osób z krótkim **stażem zawodowym**, a więc ludzi młodych i wygląda następująco: bez stażu – 33,3%; do roku – 24,3%; 2-5 lat – 23,7%. Widzimy, że im mniejsze doświadczenie zawodowe przed rejestracją w Urzędzie Pracy, tym wyższy wskaźnik wyboru (zobacz tabele w załączniku). W odniesieniu do analizowanego zbioru należy podkreślić, co wydaje się być ważnym dla badających, że w tym obszarze badań **nie wystąpiła** (brak wyborów) grupa osób z **wykształceniem wyższym**.

Poniżej przedstawiono motywacje respondentów dotyczące planów zawodowych łączących się z wyjazdem za granicę.

„Ponieważ za granicą jest większe prawdopodobieństwo znalezienia pracy, za którą wynagrodzenie by mnie satysfakcjonowało”. „Myślę, że za granicą znajdę pracę i będzie ona lepiej płatna”. „Pracując za granicą stać by mnie było na opłacenie nauki dla syna”.

„Wyjeżdżając za granicę jestem pewna, że mam tam perspektywy, każdy człowiek, który chce tam znaleźć pracę – znajdzie ją. Urzędy pracy funkcjonują tam na bardzo wysokim poziomie i więcej robią dla eliminacji bezrobocia niż tutaj w Polsce”. „Praca za granicą daje możliwość zdobycia większego wynagrodzenia i kwalifikacji”. „Chcę, tak jak moi koledzy wyjechać za granicę. Znam język angielski i niemiecki i myślę, że szybko znajdę tam dobrze płatną pracę”.

„Ponieważ są tam większe możliwości zarobkowe”. „Za granicą są większe możliwości pracy i jest duży to „zastrzyk” finansowy. Moją barierą jest słaba znajomość języka obcego”. „Chciałabym wyjechać za granicę dlatego, że można lepiej zarobić i wyjść z kłopotów finansowych”. „Jeżdżę już do Niemiec na okres zbiorów i mam dużo większe zarobki. Trzymam tu tylko rodzinę. „Dzięki zarobionym tam pieniądzą będę mógł wrócić do kraju i otworzyć własną działalność”. „Uważam, że zagranicą znajdę łatwiej pracę i dostane godziwe wynagrodzenie”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Dzięki tym wypowiedziom można uporządkować motywacje osób bezrobotnych do wyjazdu za granicę. Przeważają przesłanki ekonomiczne, czyli wysokość zarobków oraz krótki czas oczekiwania na uzyskanie zatrudnienia. Jest także wymieniona tęsknota za współmałżonkiem (rodziną), krytyka opieszałości Urzędów Pracy, chęć oferowania pomocy materialnej dzieciom (nauka). Jednak nie sposób nie wskazać tu na najważniejsze, zdaniem badanych, uzasadnienia. Po pierwsze, bezrobotni zamierzają powrócić do kraju i za zarobione tam pieniądze podjąć działania (własna firma). Czyli wyjazd za granicę potraktowany został jako środek do realizacji planów zawodowych na lokalnym (krajowym) rynku pracy. Po drugie, respondenci podkreślają, że praca na zachodnich rynkach spowoduje możliwość uzyskania przez nich nowych kwalifikacji, np. znajomość języka obcego.

Typ 2. Optymistyczne wypowiedzi o zatrudnieniu. (17,5%)

W tej części analizy przedstawione zostaną wypowiedzi, które łączą nadzieję z wiarą na lepsze jutro poprzez aktywizację zawodową.

„Myślę, że jeśli znajdą się pieniądze dla pracodawców na zatrudnienie bezrobotnych, to każdy chętnie zatrudni osobę skierowaną przez Urząd Pracy”. „Gdy ma się lepszy zawód, łatwiej znaleźć pracę”. „Może w końcu trafi się oferta dla mnie”. „Uważam, że być może dzisiaj mam nikłe szanse na znalezienie pracy, ale w przyszłości wszystko może się zmienić, a wtedy kwalifikacje będą istotną sprawą”. „Ważne jest, aby dostosować się do potrzeb rynku pracy”.

Pomimo trudnej sytuacji zawodowej, a w konsekwencji życiowej, pewien ostrożny optymizm pozostał. Jest to przesłanka do podjęcia z takimi osobami odpowiednich działań aktywizacyjnych przez profesjonalnego kreatora-doradcę.

Typ 3. Znaczenie wykształcenia, zmiana zawodu, podnoszenie kwalifikacji. (17,0%)

Pozycja na rynku pracy jest ściśle uzależniona od wykształcenia. W strukturze rynku pracy istnieje zależność pomiędzy poziomem wykształcenia a zagrożeniem bezrobociem. Im wyższe wykształcenie, tym mniejsze zagrożenie niemożnością znalezienia pracy. Największą grupę zarejestrowanych w PUP w Kłodzku wg stanu na koniec I półrocza 2006 stanowili bezrobotni z wykształceniem podstawowym – **6295** osób (dane statystyczne PUP w Kłodzku).

Zwiększone w ostatnim okresie zainteresowanie kształceniem ustawicznym w dużym stopniu zostało spowodowane procesem akcesyjnym i włączaniem w struktury UE, w której podnoszenie poziomu wykształcenia dorosłych znajduje się na poczesnym miejscu Strategii Lizbońskiej, czy Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Powszechnie wiadomym jest, że niskie wykształcenie i brak odpowiedniego przygotowania zawodowego do wykonywania prac cieszących się popytem powoduje wzrost czynnika wskazującego na wysokość bezrobocia strukturalnego.

Można stwierdzić, że o ile przez krótkie formy kształcenia zawodowego powodują poprawę na rynku pracy przede wszystkim w zmniejszaniu bezrobocia krótkotrwałego, o tyle problem bezrobocia długotrwałego tkwi głównie w zbyt niskim poziomie wykształcenia w ogóle.

„Dzięki podnoszeniu kwalifikacji łatwiej mogłabym znaleźć pracę”. „Jestem studentem i uważam, że dzięki nauce zwiększą się moje możliwości podjęcia pracy w charakterze pracownika administracyjnego, o jakie zabiegam”. „Różne kursy, ukończenie szkoły poniosą szansę na znalezienie nowej pracy”. „Uważam, że mam dobry zawód (spawacz), ale można zdobyć w nim dodatkowe uprawnienia. Dzisiaj nie wystarczą już podstawowe uprawnienia spawacza, dlatego chcę zdobyć dodatkowe, żeby łatwiej znaleźć pracę, czy nawet jak ją zdobędę, być konkurencyjnym pracownikiem, który może robić wiele rzeczy”. „Za dwa lata kończę studia i mam nadzieję, że to pomoże mi znaleźć pracę w szkole. Wtedy będę pytać o wolne etaty wśród znajomych i sama będę zgłaszać swoją ofertę”. „Szukałem pracy w swoim zawodzie i napotykałem na trudności. Zmiana zawodu przyczyni się do zwiększenia szans na rynku pracy”. „Jest dużo ofert pracy, lecz ja nie mam odpowiednich kwalifikacji żeby dostać pracę”. „Pracodawcy poszukują ludzi, którzy są zdecydowani podnosić kwalifikacje, oni mają szansę uzyskać pracę na stałym etacie”. „Doświadczyłem tego na sobie, a podniesienie kwalifikacji pomoże mi odnaleźć się na nowo”. „Podnosi to samoocenę, przez co zyskujemy pewność siebie”. „Podwyższając swoje kwalifikacje będę miał większe szanse na zatrudnienie”. „Praca (staż), jaki podjąłem odpowiada moim zainteresowaniom, więc będę dążyć do zgłębiania wiedzy i ciągłego

poszerzania swoich horyzontów”. „Moja szkoła nie miała praktyk zawodowych i chcę podnieść swoje kwalifikacje o umiejętności praktyczne”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Dokonując analizy wypowiedzi wysnuć można dodatkowe, istotne wnioski. Bez względu na motywacje bezrobotnych (wyższe zarobki, ambicje realizacji szczybli kariery zawodowej, samokrytyka), najważniejszy jest **wzrost świadomości** społeczeństwa w zakresie konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Jednym z wielu rozwiązań jest **kształcenie ustawiczne** (ang. lifelong learning), który polega na permanentnym procesie odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, trwającym praktycznie przez całe życie zawodowe człowieka.

Warto również wspomnieć, że rozwój kształcenia ustawicznego w Europie jest jednym z celów Europejskiego Funduszu Społecznego. Dzięki nim realizowane są liczne projekty adresowane m. in. do osób, które znajdują się w ciężkiej sytuacji i nie mogą samodzielnie finansować swojego kształcenia.

Typ 4. Praca na swoim. (13,2%)

Rozpoczęcie działalności gospodarczej staje się w wielu przypadkach ostatecznym pomysłem na życie. Prowadzenie własnej firmy może być dobrym sposobem do zapewnienia sobie i rodzinie godnego życia, może to być również pewna forma samorealizacji. W środowiskach, gdzie dominuje bezradność połączona z postawą roszczeniową (to państwo zapewnia pracę), trudno jest mówić o znaczeniu rozwoju przedsiębiorczości. Często też zniechęcenie do zakładania własnej firmy spowodowane jest przez ciągłą zmianę przepisów prawa, różnej ich interpretacji przez instytucje państwowe i samorządowe, jak również z powodu wysokich kosztów utrzymania swojego „zakładu pracy”.

Zauważyć jednak możemy, że w Polsce po okresie zastoju w tej dziedzinie przyszedł czas zmiany. Stało się to prawdopodobnie m. in. za sprawą przepisów obowiązujących od 1 stycznia 2004 r., które dają możliwość utworzenia firmy rodzinnej, oraz stosować inne udogodnienia organizacyjno-prawne.

Poniżej prezentowane są wypowiedzi osób, które w swoich planach zawodowych wskazały na samozatrudnienie, jako najbardziej realną formę zarobkowania.

„Dzięki próbie własnych sił, będę mógł przekonać się, jakie czekają mnie koszty i dochody przy obecnym układzie prawnym”. „ Stworzyłbym miejsce pracy dla siebie i innych osób”.

„Chciałbym w najbliższym czasie zająć się handlem. Nie widzę innych możliwości pracy dla siebie, jak pracować na własny rachunek”. „Pracowałem już na własny rachunek”. „Mam dość pracować dla kogoś”. „Praca na własny rachunek, to być niezależnym”. „Chcę otworzyć działalność po otrzymaniu środków finansowych”. „Praca w kraju na własny rachunek przyniesie większą korzyść niż wyjazd za granicę”. „Mógłbym połączyć przyjemne z pożytecznym. Czuję, że dałbym sobie radę jako przedsiębiorca”. „Praca na własny rachunek daje wiele satysfakcji oraz niezależność”. „Prowadząc własną działalność miałabym nienormowany dzień pracy i mogłabym pogodzić pracę z prowadzeniem domu i wychowywaniem dziecka”. „Samozatrudnienie daje mi pewność pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Do wyraźnych korzyści związanych z prowadzeniem własnej firmy, wymienianych przez badanych bezrobotnych, zaliczyć można: niezależność, pewność, samorealizację, pogodzenie obowiązków domowych, stworzenie dodatkowych miejsc pracy. Negatywne odczucia to: brak środków finansowych oraz niechęć do pracy najemnej.

Wśród osób zamierzających założyć działalność gospodarczą dominują mężczyźni (19,3%), osoby z **wykształceniem** wyższym magisterskim (37,5%) oraz osoby ze **stażem pracy** od 2-5 lat (21,1%). Odnotować należy niskie wskazania wśród osób z **wykształceniem** wyższym licencjackim (0,0%) oraz **bez stażu** zawodowego (7,9%), czyli ludzi młodych.

Postawa pewnej inercji wśród ludzi młodych (w tym zakresie) może być spowodowana brakiem wiary w swoje możliwości. Dodatkowymi czynnikami hamującymi samozatrudnienie, nie tylko dla ludzi młodych, mogą być: brak doświadczenia, niewystarczający poziom wiedzy, brak środków finansowych, czy wreszcie zwyczajny brak pomysłu na rodzaj prowadzonej działalności. Jak wynika z badań coraz częściej samozatrudnienie jest łatwiejsze i bardziej pewne niż praca na tzw. etacie.

Typ 5. Pesymistyczne wypowiedzi o bezrobociu. (11,8%)

Pozostawanie osobą bezrobotną, szczególnie długotrwale, jest najpoważniejszym problemem o charakterze społeczno-ekonomicznym. Rodzi ono skutki dla osób pozostających bez pracy, nie tylko materialne (brak środków do życia), psychologiczne (rezygnacja, upokorzenie, lęk), również społeczne (utrudnione kontakty międzyludzkie, problemy rodzinne). Pozostawanie w niekorzystnej sytuacji w sposób naturalny powoduje powstawanie negatywnych reakcji. Potwierdzają to wyniki badań, gdyż najliczniejszą zbiorowość stanowią osoby

pozostający w rejestrach bezrobotnych powyżej 12 miesięcy (12,6%), oraz z **wykształceniem** zasadniczym zawodowym (13,5%).

Wypowiedzi negatywne przeważają u **kobiet** (12,3%). Można to uznać za efekt przeprowadzonej w Polsce restrukturyzacji i prywatyzacji, których skutki odczuwają szczególnie dotkliwie kobiety. Spowodowało to utratę w powiecie kłodzkim wielu miejsc pracy, zwłaszcza wśród kobiet w takich branżach, jak przemysł odzieżowy, przetwórstwo spożywcze, handel, ochrona zdrowia, czyli zawodów silnie sfeminizowanych.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że pomimo zasady „równości zatrudnienia” pracodawcy nadal chętniej zatrudniają mężczyzn niż kobiety. Oto niektóre wypowiedzi.

„Nie ma tu obecnie zakładu gdzie mógłbym pracować jako elektromonter”. „Nie mogę dłużej pozostawać bez pracy. Muszę coś z tym zrobić. To ostatni dzwonek, jestem już w takim wieku, że muszę podjąć właściwą decyzję”. „Ponieważ w naszym państwie nie można znaleźć zatrudnienia”. „Według mnie liczy się tylko „kasa”. Dla najniższej krajowej szkoda podejmować jakiegokolwiek działania”. „Sądzę, że w naszym kraju są zbyt niskie uposażenia, ludzi traktuje się jak niewolników, pracują za darmo. Nie można związać „końca z końcem”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Typ 6. Przypadki losowe. (8,3%)

Niespodziewane zdarzenia, sytuacje rodzinne oraz inne wypadki losowe często powodują niemożność określenia swoich planów zawodowych, a tym bardziej podjęcia skutecznych działań. Przykładem są przedstawione poniżej odpowiedzi.

„ Stan zdrowia nie pozwala na jakiegokolwiek planowanie”. „Nie mam planów, mam malutkie dziecko”. „Chce skorzystać z prac krótkookresowych, ponieważ moja obecna sytuacja rodzinna nie pozwala mi na podjęcie stałej pracy”. „Jestem zrezygnowana i w takim wieku, że chyba nic już nie pomoże. Czekam na emeryturę”. „Przygotowuje się do przejścia na emeryturę”. „Po pobycie w zakładzie karnym mam problemy ze znalezieniem pracy. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób z wyrokiem”. „W chwili obecnej ważne jest dziecko. Mając podstawowe wykształcenie nie mam szans na zdobycie przyzwoitej pracy, dlatego muszę poświęcić się opiece nad dzieckiem”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Wypowiedzi jednoznacznie świadczą o losowych sytuacjach, w jakich znaleźli się obecnie bezrobotni. Ale również tzw. „przymusowym” stawianiem się osobą bezrobotną ze względu na obowiązujące przepisy prawa (ubezpieczenia zdrowotne). Po okresie przerwy związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem kobiety niejednokrotnie napotykają na poważne trudności w ponownej aktywizacji zawodowej. Trudności te wynikają z braku innowacyjnych form organizacji pracy, które mogłyby być wykorzystane przez mniej dyspozycyjne czasowo młode matki. Powstają różnego rodzaju projekty tzw. „kompromisy” na rynku pracy, w tym również rozwiązania ustawowe, które powodować mają możliwie skuteczny powrót kobiet na rynek pracy po urodzeniu dziecka (elastyczne formy zatrudniania). Projekty przewidują również różnego rodzaju wsparcia dla pracodawców, np. szkolenia z zakresu coachingu, czyli zestawu technik i metod służących doskonaleniu podwładnego poprzez prowadzenie z nim usystematyzowanych rozmów. Pozwala to na wspólne wypracowanie działań i wzbudzenie w pracowniku motywacji do ich zastosowania. Bez odpowiedzi na razie pozostaje pytanie, czy rzeczywiście tego typu rozwiązania spowodują łagodny i w jakiej skali, powrót do aktywnego życia zawodowego młodych matek?

Typ 7. Koneksje nieformalne. (5,7%)

W tej części raportu podjęta zostanie próba zdiagnozowania postaw respondentów związanych z powszechnie używanym określeniem „praca po znajomościach”. Na wstępie przyjęto założenie, że u badanych wystąpić mogą oba warianty emocjonalne (negatywny i pozytywny). Jak wspomniano we wcześniejszej części raportu termin ten może być używany i rozumiany dwojako.

Nowoczesne techniki zarządzania wskazują jednoznacznie, że największym kapitałem każdej firmy są pracownicy. Również tym sposobem myślenia powinni kierować się potencjalni kandydaci do pracy. Nowy termin, jakim jest *networking*, na stałe zagościł w terminologii związanej z rynkiem pracy i nie oznacza nic innego, jak budowanie „sieci” kontaktów z różnymi osobami, które mogą być przydatne w poszukiwaniu odpowiedniego pracownika (pracodawcy). Tak więc można przyjąć, że skuteczny *networking* jest poważną inwestycją, która może przynieść korzyści. Przy prawidłowo budowanej „siatce” kontaktów łatwiej jest znaleźć pracę, bowiem pracodawca szybciej zatrudni osobę, którą zna lub osobę poleconą (w pozytywnym tego słowa znaczeniu), niż nieznanego, kiedy poznanie następuje dopiero w procesie rekrutacji. Widoczne są coraz częściej motywacje pracodawców, którzy

zdają sobie sprawę z tego, że zatrudnianie syna czy kuzynki bez odpowiednich kompetencji przyniesie tylko straty dla firmy. Celem nadrzędnym jest dobro firmy (zysk) i bez znaczenia będzie, kto wykona pracę, ważne, aby była wykonana w sposób profesjonalny.

Oczywiście, nie można przemilczeć o sytuacjach, szczególnie w przedsiębiorstwach państwowych, urzędach i innych instytucjach utrzymywanych z pieniędzy podatników, w których nadal przyjmowani są ludzie ze względu na powiązania rodzinne, bez względu na posiadane kompetencje (najczęściej nieodpowiednie lub ich braku w ogóle). Nepotyzm istnieje - koneksje rodzinne, polityczne (coraz częściej) powodują, że intratne stanowiska „obsadzane” są po znajomości w negatywnym tego słowa znaczeniu.

„Mając znajomości mogę w moim wieku dopracować do 60 lat życia”. „Poprzez rodzinę i znajomych będzie można szybciej znaleźć pracę”. „Uważam, że jak się dziś nie ma „dojść”, to nie ma szans za zatrudnienie”. „Pytając wielu osób można znaleźć pracę”. „Znajomi polecają swoich znajomych i pracodawcy, przy takim wysokim bezrobociu, zdecydowanie częściej zatrudniają rekomendowane osoby”. „Wszyscy moi znajomi znaleźli pracę tylko „po znajomości”. Pracodawcy nie chcą dziś zatrudniać obcych osób”. „Znajomości pomogą mi znaleźć pracę”. „Szukam pracy u znajomych”. „Znajomi są pomocni i od nich szybciej dowiem się o ofertach pracy”. „W ciągu najbliższych 2 lat planuję zatrudnienie w zakładzie, w którym odbywam przygotowanie zawodowe”. „Pracodawcy ograniczają się do zatrudniania „po znajomości”. „Szukam pracy przez znajomych. Interesuje mnie praca lekka ze względu na stan zdrowia”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Stwierdzić należy, że antycypacja założeń została potwierdzona. Analiza wykazała jednak, że częściej „znajomości” odbierane są przez respondentów jako skuteczny networking i poważna inwestycja. Nie można również nie dostrzec faktu, że wśród cytowanych wyżej odpowiedzi znaczenie analizowanego określenia ma również złe konotacje. Mówią o tym osoby ze **stażem** pracy powyżej 30 lat (18,8%), co sugeruje, że dotyczy to ludzi, u których pokutuje pamięć o neopotyzmie minionej epoki.

Typ 8. Korzystanie z usług Urzędu. (4,0%)

Przyjęto założenie, że relatywnie niski procent uzasadnień spowodowany jest brakiem wiedzy respondentów na temat powiązania usług rynku pracy z instrumentami rynku pracy.

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* do usług rynku pracy zaliczamy:

- pośrednictwo pracy,
- usługi EURES (pośrednictwo europejskich służb zatrudnienia),
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy,
- pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia.

Natomiast do instrumentów rynku pracy, które wspierają cytowane wyżej usługi zaliczamy:

- dodatek aktywizacyjny,
- staż,
- przygotowanie zawodowe,
- prace interwencyjne,
- roboty publiczne,
- refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne,
- jednorazowe środki na podjęcie przez bezrobotnego działalności gospodarczej,
- refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- zwrot kosztów dojazdów.

W największym stopniu pogląd ten uznawały osoby z wykształceniem **zasadniczym zawodowym** (5,4%) i z wykształceniem **podstawowym** (4,7%) oraz długością **stażu pracy** 11-20 lat (9,7%).

„Słuchając pracowników PUP mogę znaleźć dobrą pracę”. „Uważam, że pracownicy PUP znajdą dla mnie odpowiednie miejsce zatrudnienia”. „Dzięki współpracy z Urzędem mogę poznać odpowiednie oferty pracy, ponieważ pracownicy starają się dopasować oferty do osoby bezrobotnej”. „Oferty dla osób niepełnosprawnych spotykam tylko w Urzędzie”. „Może w Urzędzie coś mi zaproponują”. „Chcę poddać się sugestiom pracowników PUP”. „Jedyna instytucja, której można zaufać”. „Pośrednicy mają kontakt z pracodawcami i pozyskują oferty dla bezrobotnych”. „Będę zgłaszać się w Urzędzie Pracy, aby utrzymywać stały kontakt z doradcą zawodowym”. „Zamierzam korzystać z propozycji pracy”. „Istnieje poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo, kompetentni ludzie, którzy mogą dobrze pokierować”. „Urząd gwarantuje pewną pracę”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Z tych wypowiedzi uzyskujemy potwierdzenie, że badani nie wiążą usług rynku pracy z wymienionymi wyżej instrumentami. Opinie przedstawione są w sposób oczywisty i dotyczą: pewności pracy, zaufania, nadziei na otrzymanie propozycji pracy, kompetencji pracowników Urzędu, dobrego rozeznania lokalnych pracodawców.

Typ 9. Szukanie pracy w innych rejonach. (3,7%)

Najwyższe wskaźniki planowanej mobilności w inne rejony kraju zanotowano u respondentów z **wykształceniem** średnim ogólnym (5,3%) oraz z ponad 30- letnim **stażem** zawodowym (12,5%). Poniżej przedstawiono wypowiedzi badanych.

„W rejonach Polski, gdzie bezrobocie jest niższe, istnieje większa szansa na znalezienia pracy w zawodzie, jaki posiadam”. „Chciałbym pracować w Polsce, ale w innym rejonie, gdzie jest niższe bezrobocie, a płace wyższe”. „Mam nadzieję, że w większych miastach jest więcej pracy”. „Mam możliwość wyjazdu do rodziny w rejon, gdzie jest mniejsze bezrobocie. Czekam tylko na uzgodnienie terminu”. „Tam gdzie bezrobocie jest niższe są korzystniejsze oferty pracy”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Opinie wskazują jednoznacznie, że względy ekonomiczne są głównym motywem podjęcia decyzji o wyjeździe w inne rejony kraju.

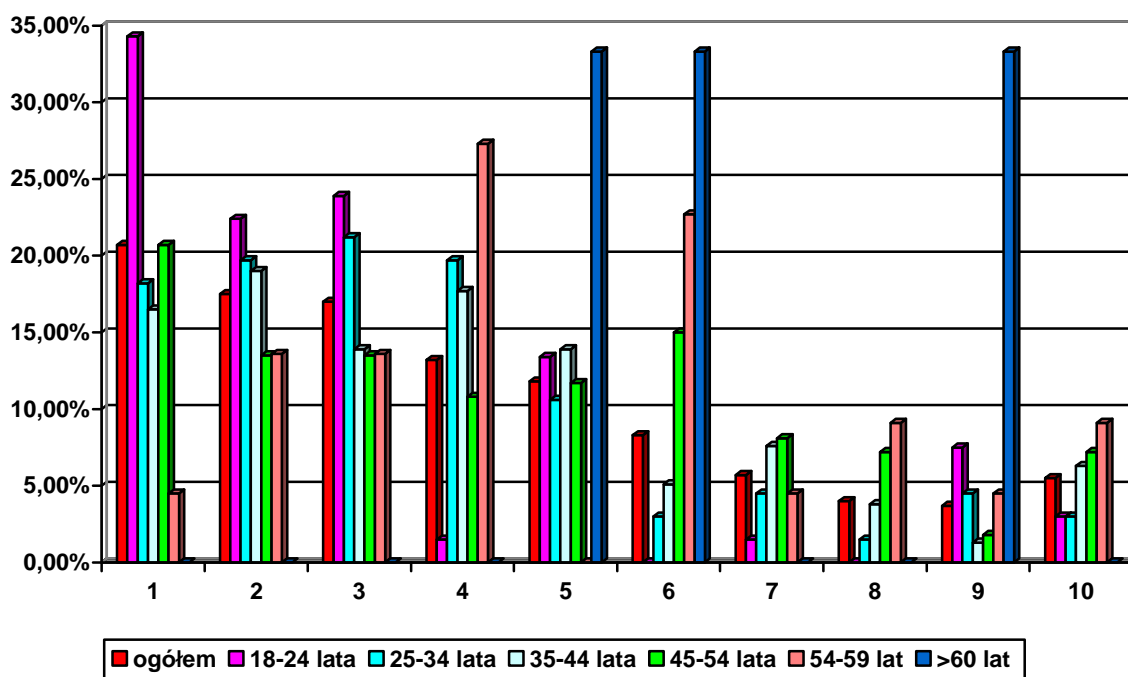
Typ 10. Inne. (5,5%)

Przytoczone odpowiedzi nie zostały sklasyfikowane w żadnym wyszczególnionym wyżej typie ze względu na ich odmienny charakter.

„Moje plany związane są z transportem drogowym, w którym widzę przyszłość z powodu upadłości PKP”. „Życie codzienne relacje z ludźmi”. „Otrzymam niedługo świadczenie emerytalne, więc nie interesuje mnie żadna z propozycji”. „Nigdy nie pracowałam”. „Piszę kronikę mojej wsi, motywuje większość mieszkańców do wspólnej społecznej pracy, aby wieś była coraz piękniejsza, ciekawsza. Od starych mieszkańców dowiaduję się wielu ciekawych, historycznych wątków. W kościele z ludźmi zrobiłam spis zabytkowych rzeczy, również księzek dla konserwatora zabytków”.

Źródło: cytaty z wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi

Rys. Nr 24. Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia (wg ogółu respondentów i wieku)



Plany bezrobotnych dotyczące zatrudnienia

1. Wyjazd poza granice kraju; 2. Optymistyczne wypowiedzi o zatrudnieniu; 3. Znaczenie wykształcenia, zmiana zawodu, podnoszenie kwalifikacji; 4. Praca na swoim; 5. Pesymistyczne wypowiedzi o zatrudnieniu; 6. Przypadki losowe: małe dzieci, zdrowie, wiek; 7. Koneksje nieformalne; 8. Korzystanie z usług urzędu pracy; 9. Szukanie pracy w innych rejonach; 10. Inne

Źródło: badania zespołu

VI. SATYSFAKCJA Z WYNAGRODZENIA I KWALIFIKACJI

Poczucie sprawiedliwości wymaga ustalenia wysokości wynagrodzenia w zależności od obiektywnie dostępnych różnic w treści i jakości pracy. Służyć może temu technika wartościowania stanowisk pracy, jednak nie jest ona pozbawiona również elementów subiektywizmu.

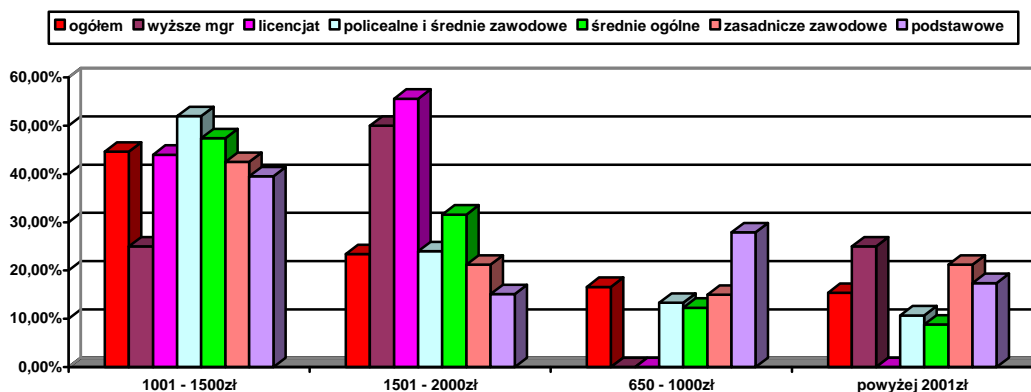
Zadowolenie z pracy ujmowane jest w kategoriach postaw człowieka wobec wykonywanych czynnościach zawodowych. Satysfakcja z pracy jest funkcją równowagi pomiędzy zasobami człowieka, jakie wkłada w pracę (wykształcenie, czas), a tym, co otrzymuje w zamian (awans, wynagrodzenie).

Do podstawowych determinantów satysfakcji z pracy zaliczamy:

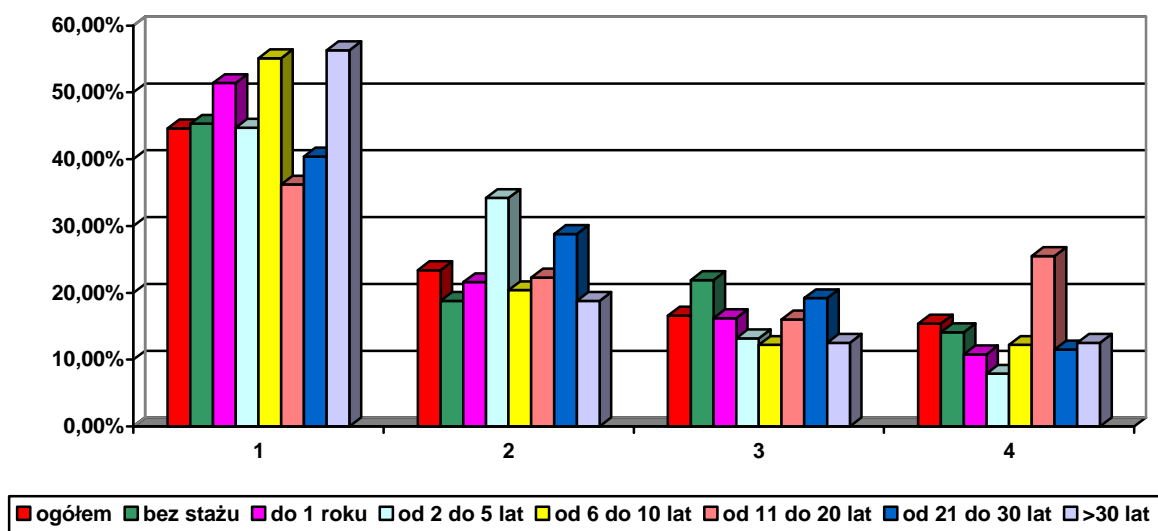
- wynagrodzenie,
- relacje ze współpracownikami i przełożonymi,
- stabilność zatrudnienia,
- poziom stresu, obciążenie obowiązkami,
- możliwość rozwoju zawodowego,
- organizacja stanowiska pracy,
- możliwość awansu,
- sposoby oceniania wyników pracy.

Celem badania było ustalenie poziomu satysfakcji respondentów z otrzymanego wynagrodzenia w przypadku podjęcia przez nich pracy. Proponując w kwestionariuszu wywiadu określone kwoty, brano pod uwagę położenie geograficzne powiatu kłodzkiego, stopę bezrobocia, liczbę bezrobotnych oraz dane statystyczne GUS. Dane dotyczące wynagrodzenia podawane są w złotych polskich (netto).

Rys. Nr 25. Satysfakcja respondentów z otrzymanego wynagrodzenia w przypadku podjęcia przez nich pracy (wg respondentów ogółem i wg wykształcenia)

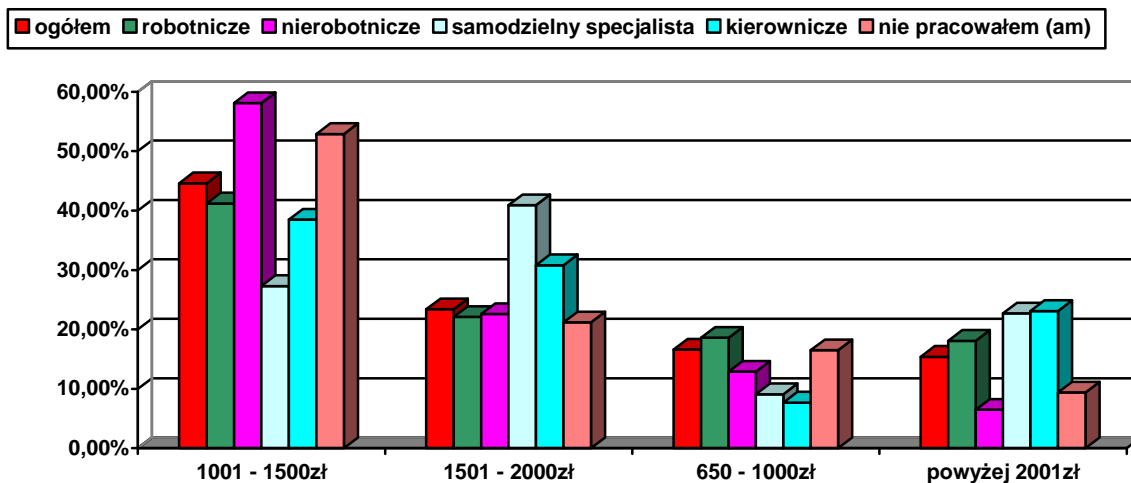


Rys. Nr 26. Satysfakcja respondentów z otrzymanego wynagrodzenia w przypadku podjęcia przez nich pracy (wg respondentów ogółem i wg stażu pracy)



Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 27. Satysfakcja respondentów z otrzymanego wynagrodzenia w przypadku podjęcia przez nich pracy (wg respondentów ogółem i wg zajmowanego stanowiska)



Źródło: badania zespołu

W kwestii wysokości satysfakcjonującego przyszłego wynagrodzenia proporcje ogółem przedstawiają się następująco: **650-1000** (16,6%); **1001-1500** (44,6%); **1501-2000** (23,4%); powyżej **2001** (15,4%).

Największą liczbę respondentów znajdujemy wśród kobiet (52,7%), z **wykształceniem** policealnym i średnim zawodowym (52,0%), ze **stażem pracy** powyżej 31 lat (56,3%), zajmujący nierobotnicze **stanowisko** przed rejestracją (58,1%).

Natomiast najwyższe wskaźniki dotyczące mężczyzn (31,7%), znajdujemy wśród tych z **wykształceniem** wyższym licencjackim (55,6%), ze **stażem pracy** od 2-5 lat (34,2%), zajmujących **stanowisko** samodzielnego specjalisty przed rejestracją (40,9%).

Trzecią zbiorowość reprezentują osoby z kategorii: **płeć** – kobiety (21,0%), z **wykształceniem** podstawowym (27,9%), ze **stażem pracy** od 21-30 lat (19,2%), zajmujące robotnicze **stanowisko** przed rejestracją (18,6%).

W czwartej zbiorowości najwyższe wskaźniki dotyczą respondentów z kategorii: **płeć** – mężczyźni (24,8%), z **wykształceniem** wyższym magisterskim (25,0%), ze **stażem pracy** od 11-20 lat (25,5%), zajmujące kierownicze **stanowiska** (23,1%).

Z przedstawionych danych wynika, że kobiety zdecydowanie częściej wskazują na niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Można przyjąć, że wynika to z ich świadomości, bowiem zjawisko nierównego traktowania kobiet na rynku pracy (dyskryminacja), jak wynika z badań wciąż istnieje. Wszelkie zmiany prawne nie wyrównują sytuacji, ponieważ problem tkwi w mentalności. Proporcjonalność wyników zachodzi w kategorii wykształcenie, to znaczy im wyższe wykształcenie, tym wymagania płacowe potencjalnych kandydatów do pracy rosną.

Poniżej przedstawiono wysokości zarobków (brutto) w Polsce i wynika z tego, że respondenci z powiatu kłodzkiego wskazują na satysfakcjonujące wynagrodzenie, które jest relatywnie podobne do wynagrodzenia w kraju.

Tabela Nr 6. Minimalne wynagrodzenie brutto

Minimalne wynagrodzenie brutto za pracę od 1 stycznia 2006 r.	899,10 zł
---	------------------

Źródło: dane statystyczne GUS

Tabela Nr 7 Przeciętne wynagrodzenia brutto w gospodarce uspołecznionej

W 2005 r.	2380,29 zł
W I kwartale 2006 r.	2530,18 zł
W II kwartale 2006 r.	2427,27 zł
W III kwartale 2006 r.	2464,66 zł

Źródło: dane statystyczne GUS

Celem na tym etapie badań było zdiagnozowanie świadomości respondentów dotyczącej kwalifikacji zawodowych i cech (umiejętności), które ich zdaniem powinien posiadać pracownik spełniający oczekiwania pracodawcy. Dodatkowym zamiarem było także porównanie wyników badań bezrobotnych z wynikami badań pracodawców. Czy kwalifikacje i cechy (umiejętności), u obu stron funkcjonujących na rynku pracy, w hierarchii ważności znajdują się na takich samych miejscach, a w przypadku wystąpienia różnic, czy można określić ich poziomy? Ponadto przyjęto założenie, że wskazania dotyczące wiedzy fachowej, doświadczenia zawodowego i chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych będą wyższe od pozostałych.

Nie wdając się w polemikę, jaka toczy się w literaturze przedmiotu na temat definicji kwalifikacji i umiejętności, przyjęto do celów niniejszej pracy następujące określenia:

Kwalifikacje zawodowe - rozumiane są jako zestaw wiedzy i umiejętności wymaganych do realizacji składowych zadań zawodowych (w wybranej specjalności).

Wyróżniono dwa aspekty kwalifikacji:

- **poziom** - stanowiący funkcję kompleksowości i zakresu umiejętności (kompleksowość umiejętności traktuje jako czynnik ważniejszy), wynikających ze złożoności oraz zakresu zadań i obowiązków.
- **specjalizacja** - rodzaj koniecznej wiedzy czy umiejętność posługiwania się określonymi urządzeniami i narzędziami lub przez rodzaj stosowanych materiałów czy produkowanych wyrobów albo rodzaj świadczonych usług.

Cechy (umiejętności uniwersalne) – to takie, które są niezbędne do skutecznego uzupełniania zadań związanych z pracą, nauką i powinnościami społecznymi. Charakteryzuje je duży stopień uniwersalności, np. komunikowania się, pracy zespołowej, planowania.

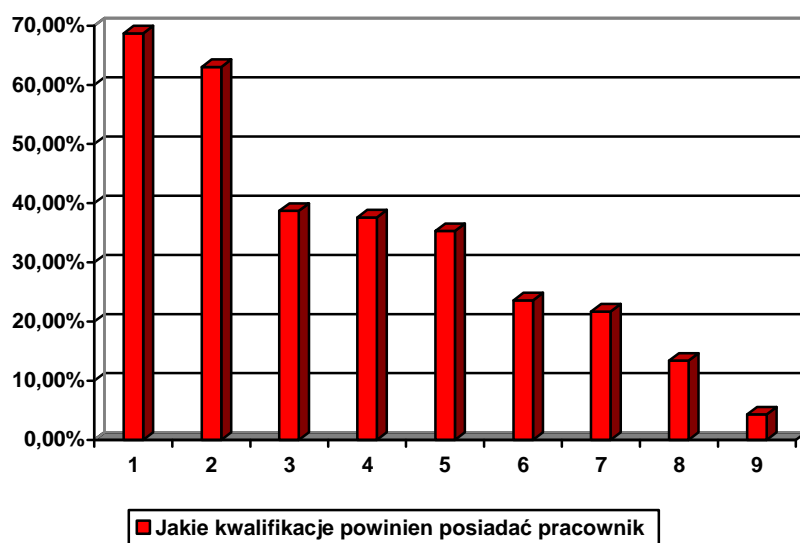
Respondentów poproszono, by spośród listy podanych czynników wskazali te, które wedle ich wyobrażenia są najbardziej cenione przez pracodawców przy ocenie pracowników lub kandydatów do pracy. Wyniki przedstawia poniższy ranking.

Ranking Nr 12. Satysfakcja z wynagrodzenia i kwalifikacji zawodowych.

	Liczba wskazań (%)
1. Doświadczenie zawodowe	68,7
2. Wiedza fachowa	63,0
3. Chęć podnoszenia kwalifikacji	38,7
4. Dyspozycyjność	37,6
5. Umiejętność współpracy	35,3
6. Lojalność	23,6
7. Umiejętność organizowania sobie pracy	21,7
8. Umiejętność tworzenia dobrego wizerunku firmy	13,4
9. Mobilność	4,3

Źródło: badania zespołu

Rys. Nr 28. Satysfakcja z wynagrodzenia i kwalifikacji zawodowych.



1. Doświadczenie zawodowe; 2. Wiedza fachowa; 3. Chęć podnoszenia kwalifikacji; 4. Dyspozycyjność; 5. Umiejętność współpracy; 6. Lojalność; 7. Umiejętność organizowania sobie pracy; 8. Umiejętność tworzenia dobrego wizerunku firmy; 9. Mobilność

Źródło: badania zespołu

Respondenci uznali, że pracodawca najbardziej ceni u kandydatów do pracy (pracowników) **doświadczenie zawodowe** (68,7%). W następnej kolejności znalazła się **wiedza fachowa** (63,0%), która wynika z pobieranej nauki w szkołach na różnych poziomach, kursach i

seminariach, ale przyjąć można, że wiedza fachowa jest również wypadkową doświadczenia. Trzecie miejsce w rankingu zajęła **chęć podnoszenia kwalifikacji** (38,7%). Konkurencja na rynku pracy i postęp technologiczny są coraz większe. W sposób naturalny czynniki te wymuszać będą na pracownikach dostosowanie swoich kwalifikacji do aktualnych potrzeb zatrudniającej go firmy. Kolejnym wskazaniem w rankingu jest **dyspozycyjność** (37,6%), czyli gotowość wykonywania pracy w różnym czasie, w zależności od potrzeb pracodawcy. **Współpraca** zajęła szóste miejsce w rankingu (35,%) i pamiętać należy, że nie chodzi tu wyłącznie o współpracę z innymi pracownikami na różnych szczeblach organizacyjnych firmy, ale również może być brana pod uwagę np. umiejętność współpracy w grupie przy wykonywaniu jednego, określonego zadania. Kolejne miejsce w rankingu to **lojalność** (23,6%), wobec firmy i współpracowników. Być człowiekiem lojalnym to znaczy takim, na którym można polegać. Ważną cechą współczesnego pracownika jest umiejętność organizowania sobie **czasu pracy** (21,7%), którą niezbyt wysoko ocenili respondenci. Dwa ostatnie miejsca w opinii respondentów zajęły umiejętności tworzenia **dobrego wizerunku firmy** (13,4%) oraz **mobilność** (4,3%). Mobilność w wąskim znaczeniu oznacza gotowość do zmiany miejsca zatrudnienia, natomiast w szerszym znaczeniu rozumiemy jako elastyczność zawodową, pozwalającą na dostosowywanie się do nowych wymagań na stanowisku pracy, do nowych rozwiązań organizacyjnych, a także do przekwalifikowania się.

Z przeprowadzonej analizy ilościowej wynika, że najwięcej odpowiedzi wskazujących na doświadczenie zawodowe odnotowano, zgodnie z przewidywaniami, w kategorii **wiekowej** powyżej 60 lat (100%), do czego oczywiście upoważnia wiek respondentów. Wskaźniki maleją proporcjonalnie do wieku respondentów. Można przyjąć, że wskazania w sposób logiczny podyktowane są długością życia osób z tej grupy badanych. Często ze strony ludzi młodych słyszy się zarzut, że nie został przyjęty do pracy ze względu na brak doświadczenia zawodowego. Natomiast odmowa przyjęcia do pracy z powodu wieku, przyjęła wśród tych respondentów postać atutu dla potencjalnego kandydata do pracy.

Przy zmiennej zależnej dotyczącej wiedzy fachowej najwyższe wskazania odnotowano w kategorii: **wiek** 55-59 lat (87,0%), **wykształcenie** wyższe magisterskie (87,5%), **czasu pozostawania** w rejestrze dla bezrobotnych do 6 miesięcy (68,6%). Respondenci na wysokim, bo trzecim miejscu w rankingu sklasyfikowali chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowej. Wartymi odnotowania wynikami są tu najwyższe wartości dotyczące dwóch skrajnych zmiennych niezależnych w kategorii **wiekowej**: 60 lat i więcej (66,7%) oraz 18-24 lata (50,7%).

Jest to wartość informująca, że uczestnicy rynku pracy w starszym wieku przygotowują się podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

Jeżeli chodzi o respondentów z kategorii **czasu pozostawania we rejestrze bezrobotnych**, wybrano do analizy najwyższe wartości z każdego typu odpowiedzi i wyniki przedstawiają się następująco. Doświadczenie zawodowe preferowały 52 osoby z przedziału od 6 do 12 miesięcy (74,3%). Na wiedzę fachową wskazało 35 osób z przedziału do 6 miesięcy (68,6%), natomiast chęć podnoszenia kwalifikacji wybrało 30 osób również z przedziału od 6 do 12 miesięcy (42,9%). Za dyspozycyjnością opowiedziały się 22 osoby z przedziału do 6 miesięcy (43,1%). Zauważyć należy, że w wymienionych typach odpowiedzi, które w rankingu znalazły się na czterech pierwszych miejscach, nie wystąpili respondenci z przedziału powyżej 12 miesięcy.

Najbardziej pożądane cechy u pracownika zostały w sposób jasny wyeksponowane i należy przyjąć, że staną się one determinantami potencjalnych kandydatów do pracy, na które powinni zwrócić uwagę lokalni pracodawcy.

Podsumowanie

Z uwagi na złożony charakter i różnorodność elementów poruszonych w raporcie zdecydowano się sporządzić wnioski z badań według określonych wcześniej obszarów badawczych:

1. Pierwszym istotnym spostrzeżeniem wyłaniającym się z badań jest fakt, że najliczniejszą grupą bezrobotnych rejestrujących się w Urzędzie, są osoby kończące szkoły, a więc **absolwenci**. Oferty zatrudnienia skierowane są najczęściej do osób posiadających chociaż minimalne doświadczenie zawodowe, stąd Urząd Pracy w odczuciu młodzieży jawi się jako instytucja, która ten problem może rozwiązać.
2. Młodzi bezrobotni najczęściej wskazywali, na swoje **zbyt niskie lub nieodpowiednie kwalifikacje**, aby być atrakcyjnymi kandydatami do pracy. Świadczy to o niedopasowaniu oferty edukacyjnej szkół ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy powiatu kłodzkiego. Osoby te powinny być objęte szczególną opieką służb zatrudnienia, poczynając od doradcy zawodowego przez szkolenia i skuteczne pośrednictwo pracy.
3. Analizy ujawniły, że znaczna ilość bezrobotnych figuruje w rejestrach Urzędu Pracy z powodu uzyskania **ubezpieczenia zdrowotnego**. Są to często osoby niezdolne lub wykazujące brak gotowości do podjęcia zatrudnienia, motywując ten stan przeciwwskazaniami zdrowotnymi lub opieką nad dziećmi i rodziną. Zjawisko to dotyczy trzeciej części badanych zapytanych o przyczynę rejestracji w Urzędzie. Stworzenie właściwego prawa dotyczącego ubezpieczeń zdrowotnych zlikwidowałoby znaczne obszary **fikcyjnego** bezrobocia.
4. Badanie wykazało, że jedną z ważniejszych przyczyn utrzymującego się bezrobocia są **niskie lub nieodpowiednie kwalifikacje** ogółu osób rejestrujących się w Urzędzie Pracy.
5. Wskazania bezrobotnych pozwoliły na wysnucie wniosku, że **pośrednictwo pracy**, jako najważniejsza służba Urzędu służąca aktywizacji bezrobotnych, **ma**

nikłe znaczenie dla badanych w procesie poszukiwania odpowiedniego zatrudnienia. Zadania pośrednictwa realizowane przy pierwszym kontakcie klienta z Urzędem tj. przy rejestracji i w czasie ewidencji podniosłyby ich rangę i rolę. Przede wszystkim zwiększyłyby to dostępność służb zatrudnienia wobec bezrobotnych i poszukujących pracy. Zmiany organizacyjne wewnątrz Urzędu mogłyby z łatwością usunąć bariery między bezrobotnymi a urzędnikami.

6. Zachowania bezrobotnych wskazują na **konieczność zintensyfikowania działań doradcy zawodowego** oraz zwiększenia udziału klientów Urzędu w zajęciach **Klubu Pracy**. Praktyki te powinny funkcjonować jako ciągły proces towarzyszący osobie zarejestrowanej w Urzędzie Pracy.
7. Bezrobotni wykazują aktywność w systematycznym zgłaszaniu się w Urzędzie Pracy oraz w samodzielnym poszukiwaniu pracy. Wskazane więc wydaje się być wprowadzenie modułu aktywizującego bezrobotnych w **zakresie umiętnego poszukiwania zatrudnienia**, który stanowić może ważny element uzupełniający w zakresie aktywizacji zawodowej.
8. Analiza potwierdziła **małą mobilność** bezrobotnych z powiatu kłodzkiego w zakresie gotowości do opuszczenia swojego miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy.
9. W ocenie respondentów Urząd Pracy uzyskał pozytywną notę szczególnie w zakresie **wiarygodności i dostępności do ofert pracy**.
10. Na podstawie analizy wyników badań można stwierdzić, że wzrost gospodarczy w powiecie kłodzkim w opinii bezrobotnych uzależniony jest przede wszystkim od **innowacyjności i dynamiki rozwoju przedsiębiorstw**. Służyć temu może np. rozszerzanie specjalnej strefy ekonomicznej w celu lokalizacji nowych przedsiębiorstw, deklaracje administracji terenowej związane z obniżaniem opłaty za użytkowanie wieczyste, czy planowanie obniżania podatków od nieruchomości. Ważnym elementem strategii rozwoju powiatu powinno być prowadzenie przez organa samorządowe polityki zachęcającej inwestorów do lokalizacji swoich przedsiębiorstw na terenie powiatu, co sprzyjać będzie

tworzeniu nowych miejsc pracy. Wzrost gospodarczy uzależniony jest również od **umiejętności wykorzystania walorów turystycznych regionu**, oraz zdolności do absorpcji środków w ramach funduszy europejskich.

11. Badania wykazały, że **najbardziej pożądaną przez bezrobotnych formą pomocy są szkolenia i przygotowanie zawodowe**. Najwłaściwszą ofertę szkoleń realizowanych w powiecie kłodzkim będzie można skonstruować w oparciu o wynik badania pracodawców, którzy określili plany dotyczące uruchomienia nowych stanowisk pracy w najbliższych 24 miesiącach. Raport wskazuje, że **staż nie znajduje akceptacji** wśród badanych, jako formę pomocy dla bezrobotnych..
12. W raporcie wskazano na potrzebę większego **inwestowania w kapitał ludzki**, bowiem aktywność zawodowa bezrobotnych ukierunkowana jest na zmianę lub podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Sugeruje to również na konieczność zacieśnienia **współpracy** pomiędzy Urzędem Pracy i szkołami ponadgimnazjalnymi oraz instytucjami szkolącymi.
13. Zmieniająca się gospodarka ma wpływ na podejmowanie decyzji edukacyjnych lub szkoleniowych. Brak precyzyjnych prognoz w obszarze popytu i podaży na pracę powoduje, że **plany bezrobotnych w doborze kierunków szkoleń i przekwalifikowań są dość chaotyczne**.
14. Na podstawie wyników badań stwierdzono, że u osób bezrobotnych występują wysokie wskazania w zakresie **samozatrudnienia**. Działania priorytetowe dla Urzędu Pracy to promowanie aktywnej i przedsiębiorczej postawy, przekazywanie praktycznej wiedzy z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, dostarczanie informacji o zasadach prowadzenia działalności gospodarczej i o możliwościach pozyskiwania środków finansowych na uruchomienie firmy, jak i kapitału na rozwój przedsiębiorstwa.
15. Stwierdzono, że **wymagania płacowe bezrobotnych nie odbiegają** od wynagrodzeń określonych przez GUS. Wzrastają one proporcjonalnie do wzrostu poziomu wykształcenia. Jednak pracodawcy powinni liczyć się z

koniecznością podwyższania wynagrodzenia, gdyż stanowi to główny mechanizm przyciągnięcia i zatrzymania pracownika. Dotyczy to szczególnie specjalistów i pracowników wykwalifikowanych, doświadczonych zawodowo. Osoby te opuszczają kraj ze względów finansowych, w poszukiwaniu wyższych zarobków. Wyjazdy te są również związane z niemożnością awansu w firmie (jest to problem tzw. „szklanego sufitu”). Dla przedsiębiorców stanowić to będzie zagrożenie związane z „luką pokoleniową”. Nie można dopuścić do tego, aby wynagrodzenia rosły tylko tam, gdzie pracodawcy nie mogą poradzić sobie z brakiem kadry.

ZAŁĄCZNIKI

1. Metryczka respondentów uczestniczących w badaniu.
2. Kwestionariusz wywiadu.
3. Tabele.