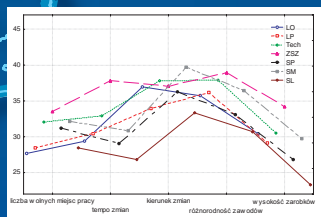




BOHDAN ROŻNOWSKI, KRZYSZTOF MARKOWSKI
JÓZEF ŁOBOCKI, KONRAD KONEFAŁ

Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy



Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy

BOHDAN ROŻNOWSKI, KRZYSZTOF MARKOWSKI
JÓZEF ŁOBOCKI, KONRAD KONEFAŁ

Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy

WYNIKI BADAŃ TERENOWYCH W WYBRANYCH
POWIATACH WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

Recenzenci:

prof. dr hab. Adam Biela

dr Teresa Bednarczyk

Publikacja jest częścią projektu *Badanie potrzeb powiatowego rynku pracy w perspektywie zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich* realizowanego w ramach ZPORR, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa

Niniejszy dokument został opublikowany dzięki pomocy finansowej Unii Europejskiej. Poglądy w nim wyrażone należą do autorów i nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej

Skład:

Maya Design

Druk:

Drukarnia Petit

Tokarska 13

Lublin

Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw

Lublin 2007

ISBN: 978-83-924611-3-5

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	28
--------------------	----

ROZDZIAŁ I **SPOSTRZEGANIE RYNKU PRACY** **11**

1.1. Źródła informacji i poczucie znajomości rynku pracy	12
1.2. Subiektywna ocena bezrobocia i szans na pracę	15
1.2. Od czego zależy znalezienie pracy?	20
1.2. Ocena atrakcyjności swojego i innych rynków pracy	24
1.2. Podsumowanie i wnioski	29

ROZDZIAŁ II **JAKOŚĆ KADR I WARUNKI PRACY** **31**

2.1. Warunki świadczonej pracy	32
2.2. Oczekiwania pracobiorców a oferta pracodawców	34
2.3. Gotowość do poświęceń by podjąć pracę	43
2.4. Warunki pracy oczekiwane i akceptowane przez młodzież	51
2.5. Jakość kadr w ocenie pracodawców	61
2.6. Podsumowanie i wnioski	64

ROZDZIAŁ III **DYLEMATY I STRATEGIE ZACHOWAŃ** **67** **UCZESTNIKÓW RYNKU PRACY**

3.1. Pozostać w systemie edukacji czy wejść na rynek pracy?	68
3.2. Emocje i trudności związane z wejściem na rynek pracy	72
3.3. Pracować u kogoś czy u siebie?	79
3.4. Jakiej pracy poszukują pracownicy i młodzież?	90
3.5. Szukać pracy w zawodzie czy przekwalifikować się?	94
3.6. Gotowość do poświęceń, by podjąć pracę	97
3.7. Szukać lepszej pracy czy trwać w tym samym miejscu?	100

3.8. Szkolić się czy się nie szkolić?	102
3.9. Dylemat pracodawców: czy inwestować w siebie i swój personel?.....	109
3.10. Poszukiwać pracy w Polsce czy za granicą?	113
3.11. Podsumowanie i wnioski	135

ROZDZIAŁ IV SYTUACJA I DZIAŁANIA PRACODAWCÓW 137

4.1. Charakterystyka firm pod względem istotnych zmiennych.....	138
4.2. Subiektywna ocena własnej sytuacji ekonomicznej.....	143
4.3. Horyzont czasowy planowania działalności i zasobów ludzkich	150
4.4. Kierunki działań	157
4.5. Zapotrzebowanie na szkolenia i doradztwo	163
4.6. Czynniki wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy.....	174
4.7. Podsumowanie i wnioski	176

ROZDZIAŁ V UWARUNKOWANIA ROZWOJU LOKALNEGO..... 167

5.1. Wskaźniki ekonomiczne rozwoju przedsiębiorstw	179
5.2. Lokalne warunki prowadzenia działalności gospodarczej	182
5.3. Możliwości tworzenia nowych miejsc pracy	185
5.4. Ocena działalności władz lokalnych na rzecz rozwoju	188
5.5. Dostępność informacji i korzystanie z pomocy publicznej dla przedsiębiorstw	194
5.6. Pomoc publiczna ze środków unijnych.....	198
5.7. Współpraca firm z lokalnymi partnerami.....	201
5.8. Kapitał społeczny i zjawisko korupcji	203
5.9. Podsumowanie i wnioski	205

BIBLIOGRAFIA 206

Jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed naszą cywilizacją jest przepowiadana drastyczna zmiana charakteru pracy¹. Globalizacja gospodarki, rozwój technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych wpływa na zmierzch tradycyjnego modelu pracy oraz zbiorowych stosunków pracy, które zapoczątkował Ford². Koniec pracy oznacza koniec ludzkości, gdyż praca jest bardzo ważnym elementem tożsamości człowieka. Wszak w pracy spędzamy około 30% czasu własnego życia. Zmiana tego pociągnie za sobą zmiany w subiektywnym obrazie siebie samego, całego otaczającego świata i sposobu życia ludzi. Bez pracy grozi ludzkości zgubienie sensu istnienia i zaprzestanie rozwoju osoby, którą stymuluje wykonywanie pracy rozumianej jako zaspokajanie różnorodnych własnych potrzeb oraz służby na rzecz innych³.

Zmiana charakteru pracy pociąga za sobą zaburzenia równowagi w grze rynkowej podaży i popytu pracy. Zachodzące zmiany a szczególnie ich ogromne tempo powodują, że uczestnicy rynku pracy zaczynają się gubić. Klasyczne modele rynku pracy, czy ich późniejsze przeróbki okazują się dziś mało trafne w przewidywaniu podaży i popytu na pracę⁴. Ich wadą jest marginalne traktowanie przekonań uczestników rynku pracy w analizie wpływu na równowagę rynkową. Nagroda Nobla z dziedziny ekonomii przyznana w 2006 prof. Edmundowi Phelpsowi wskazuje na docenianie subiektywnych czynników wpływających na równowagę rynków pracy⁵. Nowy ekonomiczny model rynku pracy nakazuje na nowo zdefiniować role uczestników rynku pracy oraz instytucji działających na tym rynku.

Istotne zmiany na rynku pracy, jakie dokonały się w ciągu ostatnich kilku lat skłaniają do poszukiwania odpowiedzi na pytania: co powinny robić publiczne i niepubliczne instytucje działające w obszarze rynku pracy, by wspomagać jego uczestników oraz udoskonalać mechanizmy osiągania równowagi strony podażowej i popytowej. Przechodzimy obecnie drogę od wysokiego bezrobocia związanego z transformacją ustrojową gospodarki narodowej i restrukturyzacją wielu zakładów pracy do pojawiającego się coraz wyraźniej braku rąk do

¹ Rifkin, J. (2003). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postindustrialnej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.

² Borkowska S. (2004). *Wprowadzenie*. W: St. Borkowska (red.). *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Warszawa: IPiSS.

³ Jan Paweł II (1975) *Encyklika Laborem Exerces*.

⁴ Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. (1998). *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Warszawa: IPiSS.

⁵ Phelps E. (1994). *Structural Slumps: The modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest, and Assets*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

pracy w wielu branżach i zawodach, którego istotnymi przyczynami jest szybkie tempo rozwoju gospodarczego i emigracja zarobkowa do państw zachodnich tzw. starych krajów Unii Europejskiej. Można powiedzieć, iż rynek pracy w Polsce jest na drodze przemiany z rynku pracodawcy na rynek pracownika⁶. Coraz mocniejszą pozycję zyskują aktualni i potencjalni pracownicy na korzyść ograniczania siły pracodawców. Powoduje to wzrost wartości kapitału ludzkiego, jako jednego z najważniejszych elementów sukcesu w biznesie.

Od instytucji rynku pracy sytuacja ta wymaga dostosowania swoich działań do potrzeb klientów, którymi coraz częściej stają się pracodawcy, a nie osoby poszukujące pracy. Proces ten jednakże dopiero się zaczyna i ciągle jeszcze podaż pracy góruje nad popytem, mimo iż są segmenty rynku, w których jest odwrotnie. Zachodzi zatem potrzeba tworzenia mechanizmów regulujących rynek pracy, by deficyt podaży pracy w niektórych segmentach uzupełniać nadwyżkami chętnych do podjęcia zatrudnienia w innych. Sam mechanizm niewidzialnej ręki rynku może w tym przypadku okazać się niewydolny z racji braku powszechnej informacji o bieżących potrzebach na rynku pracy.

Nakreślona powyżej sytuacja, obok badania i monitorowania obiektywnych wskaźników, wymaga diagnozy subiektywnych opinii, postaw, przekonań wszystkich uczestników rynku pracy. Ich uwzględnienie w opracowaniu programów na rzecz wspierania rozwoju rynku pracy w Polsce jest nie mniej ważne od posługiwania się obiektywnymi, jednoznacznie mierzalnymi współczynnikami. W dużej mierze od subiektywnych, indywidualnych przekonań zależy podjęcie określonego kierunku działań na rynku pracy⁷. Przykładowo, przekonanie o niemożliwości znalezienia pracy będzie zwiększało prawdopodobieństwo zaniechania jej poszukiwań w Polsce i emigracji zarobkowej. Zachodzi więc potrzeba poznania tych przekonań, tak by móc skutecznie na nie oddziaływać w kierunku obiektywizacji. Diagnoza taka pozwala również na pozyskanie cennych informacji służących instytucjom rynku pracy (publicznym i niepublicznym) w dostosowywaniu oferty swoich działań do potrzeb klientów.

Tematyka i zakres publikacji

Opracowanie niniejsze jest efektem dwuletnich badań opinii, postaw, deklarowanych planów działań uczestników rynku pracy w wybranych powiatach woj. lubelskiego (Lublin, Biała Podlaska, Chełm, Zamość, lubelski, biański, chełmski, zamojski, parczewski, puławski, hrubieszowski, biłgorajski). W publikacji zostały podsumowane dwie edycje prowadzonych w roku 2005 i 2006 badań. Pozwoliło to na ujęcie niektórych trendów zmian, choć, jak się okazuje, zmiany mentalności osób badanych są znacznie wolniejsze niż zmiany obiektywnej sytuacji na rynku pracy. W publikacji „Lokalne rynki pracy woj. lubelskiego w opiniach pracodawców, pracowników i młodzieży” (2006) prezentującej wyniki badań z I edycji z roku 2005 opisaliśmy opinie osób badanych według po-

⁶ Białkowska A. (2007), Koniec rynku pracodawcy. Nowy Przemysł nr 01/2007

⁷ Phelps E. (1970). Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory. New York, NY: W.W. Norton & Comp., Inc.

szczególnych grup. W niniejszym opracowaniu opinie te prezentujemy według zagadnień, których dotyczą. Znajdzie tutaj czytelnik przekrojowe ich omówienie wraz z licznymi porównaniami pomiędzy badanymi osobami, jak i pomiędzy dwoma edycjami badań (2005 i 2006). Część pytań, które zadawaliśmy respondentom jest taka sama w obu edycjach, część różni się.

W rozdziale pierwszym próbowaliśmy nakreślić reprezentację poznawczą (obraz) rynku pracy, jaką tworzą w swoim umyśle jego uczestnicy. Interesowało nas, w jaki sposób jest on spostrzegany w aspektach atrakcyjności oraz szans i czynników mających wpływ na znalezienie pracy i na ile odpowiada on rzeczywistej sytuacji. Opisujemy również, na podstawie jakich źródeł informacji obraz ten powstaje.

Rozdział drugi traktuje o oczekiwanych, posiadanych i akceptowanych warunkach pracy pracowników i młodzieży w zestawieniu z ofertą pracodawców. Mowa tu o gotowości do poświęceń, by podjąć pracę. Miejsce również znalazło odzwierciedlenie poglądów pracodawców na temat jakości swoich kadr.

Trzeci rozdział jest najbardziej obszerny. Opisuje sposoby zachowań, planowane i podejmowane strategie działań wszystkich uczestników rynku pracy w sytuacji nakreślonej w dwu poprzednich rozdziałach. Działania te zostały opracowane w formie dylematów, przed którymi stają respondenci. W przypadku pracowników i młodzieży dylematy te dotyczą poszukiwania i utrzymania pracy. Pracodawcy stoją przed problemem dbałości, pozyskiwania i inwestowania w posiadane zasoby ludzkie. Sporo uwagi poświęcono tu emigracji zarobkowej jako strategii polegającej na wycofaniu się z krajowego rynku pracy.

Rozdział czwarty traktuje o przedsiębiorcach. Znajdują się tutaj zarówno charakterystyki badanych firm pod względem wskaźników ekonomicznych, jak i plany i prognozy odnoszące się do ich rozwoju. Próbowaliśmy także wskazać na istotne, zdaniem pracodawców, czynniki wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy.

Piąty rozdział opisuje uwarunkowania rozwoju lokalnego. Badani pracodawcy wskazywali na bariery, szanse, zagrożenia oraz możliwości w tym obszarze. Ocenili instytucje mające ustawowe zadania związane z rozwojem lokalnym i rozwojem przedsiębiorczości. Wiele miejsca poświęcono wykorzystaniu unijnych funduszy.

Tak ujęta problematyka badań pozwala na stworzenie wielowymiarowego obrazu rynku pracy. Jest on niezwykle złożony, toteż wyrobienie sobie jednej, spójnej opinii po lekturze niniejszego opracowania nie jest możliwe, nie było to zresztą naszym celem. Staraliśmy się w sposób najbardziej rzetelny opisać poszczególne aspekty rynku pracy opierając się na zgromadzonych zgodnie z zasadami metodologii badań społecznych subiektywnych opiniach uczestników badań. Nie jest to zatem praca traktująca o ekonomicznych wskaźnikach, nie próbujemy prognozować ani oceniać. Przedstawiamy wyniki naszych badań wzbogacone o teoretyczną refleksję.

Metodologia badań i próba badawcza

Jak już wspomnieliśmy powyżej badania były prowadzone w dwóch edycjach w odstępie jednego roku (2005 i 2006). Respondentami byli pracodawcy, pracownicy i młodzież ucząca się. Jako pracodawców traktowaliśmy wszystkie podmioty prawne na rzecz których jakieś osoby wykonują pracę za wynagrodzeniem niezależnie od formy umowy. Za pracodawców uznani zostali również mikroprzedsiębiorcy prowadzący firmy rodzinne i formalnie nikogo nie zatrudniający. Za pracowników uznaliśmy osoby, które wykonują pracę zarobkową na rzecz innych osób (cywilnych bądź prawnych) niezależnie od formy prawnej związku pomiędzy tymi osobami. Jako pracowników uznaliśmy również osoby wykonujące swoją pracę „na czarno”.

Młodzież podzielona była na dwie grupy. Pierwsza z nich to uczniowie ostatnich i przedostatnich klas wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych: Liceów Ogólnokształcących i Profilowanych, Techników, Zasadniczych Szkół Zawodowych oraz słuchacze Studium Policealnych ze wszystkich badanych powiatów. Do drugiej grupy należeli studenci ostatnich lat studiów magisterskich i licencjackich. Z racji umiejscowienia uczelni badania objęło tylko powiaty grodzkie i jeden powiat ziemski.

Zbiorcze zestawienie liczebności poszczególnych grup przedstawia tabela.

	2005	2006
Uczeń	2199	2309
Student	452	494
Pracownik	1198	1098
Pracodawca	568	503

Podzielenie poszczególnych grup na dalsze podgrupy wyróżnione za pomocą takich zmiennych jak wiek, płeć, wykształcenie, typ szkoły, wielkość firmy, sektor działalności itp. pozwala na swobodne dokonywanie obliczeń statystycznych bez obawy o zbyt małą liczebność w grupie.

Do analiz statystycznych użyto programu Statistica wykorzystując parametryczne i nieparametryczne testy istotności statystycznej oraz jedno i wieloczynnikową analizę wariancji z powtarzanymi i niepowtarzanymi pomiarami (ANOVA, MANOVA). W wielu przypadkach, oprócz wyników procentowych, podano wartość średniej arytmetycznej (M) oraz odchylenia standardowego (SD). W przypadku podawania informacji odnoszącej się do statystycznej istotności podano wartość testu (np. F, t, chi) oraz poziom tejże istotności (np. $p < 0,05$).