

BD CENTER CONSULTING
ul. Lwowska 68
35-301 Rzeszów
tel. 017 858 12 94
fax 017 858 12 93
mail: biuro@bdcenter.pl
www.bdcenter.pl
NIP: 813-224-42-98
REGON: 180068930

**CHARAKTERYSTYKA OSÓB
BEZROBOTNYCH POWYŻEJ
PIĘCDZIESIĄTEGO ROKU ŻYCIA
W POWIECIE LEŻAJSKIM -
DWIE PERSPEKTYWY**

Raport z badań



Rzeszów, styczeń 2009

SPIS TREŚCI

I. UWAGI WSTĘPNE I METODOLOGICZNE	5
1. WSTĘP.....	5
2. SPOSÓB ORGANIZACJI I REALIZACJI BADAŃ.....	6
2.1. Cel i przedmiot badań, problemy badawcze	6
3. Zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze	7
4. Uwagi na temat doboru próby.....	8
II. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH PROWADZONYCH WŚRÓD BEZROBOTNYCH POWIATU LEŻAJSKIEGO.....	10
1. CHARAKTERYSTYKA DEMOGRAFICZNO-SPOŁECZNA BADANEJ ZBIOROWOŚCI.....	10
1.1. Charakterystyka demograficzna badanych bezrobotnych	11
1.2. Charakterystyka bezrobocia wśród badanych.....	16
1.3. Sytuacja materialna	19
1.4. Stan zdrowia.....	21
1.5. Podsumowanie.....	27
2. KAPITAŁ INDYWIDUALNY BADANYCH BEZROBOTNYCH	29
2.1. Zawód wyuczony.....	30
2.2. Zawód ostatnio wykonywany	31
2.3. Dotychczasowa ilość miejsc zatrudnienia.....	33
2.4. Liczba lat pracy zawodowej	34
2.5. Praca za granicą	35
2.6. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji	39
2.7. Podsumowanie.....	42
3. SZANSE, MOŻLIWOŚCI I BARIERY W ZATRUDNIENIU NA LOKALNYM RYNKU PRACY W OPINII BADANYCH.....	43
3.1. Ocena równości szans w zakresie znalezienie zatrudnienia.....	44
3.2. Ocena szans na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku	45
3.3. Najczęściej spotykane trudności podczas poszukiwania pracy	46
3.4. Doświadczenia badanych związane z dyskryminacją na wiek.....	51
3.5. Postrzeganie przez badanych wieku jako czynnika ograniczającego szanse na rynku pracy.....	52
3.6. Podsumowanie.....	53
4. MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA I ZAWODOWA BADANYCH BEZROBOTNYCH	54
4.1. Plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość w zakresie poszukiwania pracy	55
4.2. Sposoby poszukiwania pracy	56
4.3. Miejsce poszukiwania pracy	58
4.4. Ilość odwiedzonych zakładów pracy.....	59
4.5. Plany związane ze zmianą sytuacji na rynku pracy.....	60
4.6. Podsumowanie.....	62
5. POSTAWY I ASPIRACJE BADANYCH W ZAKRESIE POPRAWY POZYCJI NA RYNKU PRACY	63

5.1.	Ocena stopnia gotowości do zmian w wybranych wymiarach.....	64
5.2.	Wysokość wynagrodzenia netto, za które osoby bezrobotne podjęłyby zatrudnienie	76
5.3.	Podsumowanie.....	77
6.	POSTRZEGANIE INSTYTUCJI RYNKU PRACY PRZEZ BADANYCH BEZROBOTNYCH	78
6.1.	Znajomość form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy.....	79
6.2.	Ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia udzielanych przez urząd pracy	84
6.3.	Formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których chcieliby skorzystać w Urzędzie Pracy	100
6.4.	Podsumowanie.....	106
III.	WYNIKI BADAŃ PRZEDSIĘBIORCÓW POWIATU LEŻAJSKIEGO	107
1.	CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI.....	107
1.1.	Charakterystyka przedstawicieli przedsiębiorstw	107
1.2.	Podsumowanie.....	108
2.	CZYNNIKI DETERMINUJĄCE LOKALNY RYNEK PRACY	109
2.1.	Uwarunkowania lokalnego rynku pracy powiatu leżajskiego.....	110
2.2.	Główne szanse i zagrożenia lokalnego rynku pracy w Leżajsku	112
2.3.	Podsumowanie.....	114
3.	DIAGNOZA SYTUACJI PRZEDSIĘBIORSTWA W OTOCZENIU RYNKOWYM	115
3.1.	Ocena sytuacji firmy i branży przez badanych przedsiębiorców	116
3.2.	Główne problemy dostrzegane w zakresie funkcjonowania firmy i branży.....	118
3.3.	Perspektywy działalności firmy.....	120
3.4.	Czynniki, mogące wpłynąć na wzrost zatrudnienia	122
3.5.	Podsumowanie.....	123
4.	PRZYCZYNY BEZROBOCIA WŚRÓD OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA.....	124
4.1.	Główna przyczyna bezrobocia wśród osób po 50-tym roku życia w opiniach pracodawców.....	125
4.2.	Bariery zatrudnienia osób po 50-tym roku życia	127
4.3.	Podsumowanie.....	128
5.	MOCNE I SŁABE STRONY OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA	129
5.1.	Zdolności i umiejętności posiadane przez osoby po 50-tym roku życia	130
5.2.	Ocena osób po 50-tym roku życia pod kątem posiadania cech przydatnych w pracy	131
5.3.	Stereotypy dotyczące osób po 50-tym roku życia	133
5.4.	Specyfika osób po 50-tym roku życia.....	136
5.5.	Skłonność do elastycznego rozwiązywania problemów związanych z trudniejszą adaptacją, gorszym stanem zdrowia oraz innymi potrzebami osób, które ukończyły 50 lat	137
5.6.	Podsumowanie.....	139
6.	ZATRUDNIENIE OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA.....	140

6.1. Plany kadrowe przedsiębiorców związane z zatrudnieniem osób po 50-tym roku życia	141
6.2. Sposoby pomocy osobom bezrobotnym po 50-tym roku życia w powrocie na rynek pracy, proponowane przez badanych pracodawców	143
6.3. Branże wskazywane przez przedsiębiorców, będące szansą na zatrudnienie osób bezrobotnych po 50-tym roku życia	145
6.4. Podsumowanie.....	147
7. WSPÓŁPRACA Z URZĘDEM PRACY	148
7.1. Wiedza pracodawców o instrumentach i usługach oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy	149
7.2. Deklaracje pracodawców w zakresie chęci skorzystania z usług i instrumentów PUP wspierających zatrudnienie osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia.....	150
7.3. Korzystanie przez pracodawców z oferty PUP w zakresie wsparcia zatrudniania osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia	151
7.4. Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy	152
7.5. Podsumowanie.....	154
IV. PODSUMOWANIE	155
1. BEZROBOTNI POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY POWIATU LEŻAJSKIEGO .	155
1.1. Ogólna charakterystyka lokalnego rynku pracy.....	155
1.2. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia w statystykach Powiatowego Urzędu Pracy w Leżajsku	160
2. SYTUACJA OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA W INNYCH BADANIACH.....	163
3. WNIOSKI Z BADAŃ.....	169
4. REKOMENDACJE	175
SPIS TABEL.....	178
SPIS WYKRESÓW.....	181
ANEKS	183
Kwestionariusz wywiadu	184
Dyspozycje do wywiadu pogłębionego	192

I. UWAGI WSTĘPNE I METODOLOGICZNE

1. WSTĘP

Projekt realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku pt. „*Aktywni, wartościowi, potrzebni – po 50-tce w powiecie leżajskim*”, dotyczy osób bezrobotnych po 50-tym roku, których wiedza oraz umiejętności zawodowe mogłyby być nadal w pełni wykorzystane.

Negatywny wpływ na niekorzystną sytuację osób w wieku powyżej 50 roku życia na rynku pracy mają przede wszystkim następujące czynniki:

- niski poziom dopasowania popytu i podaży kwalifikacji na rynku pracy;
- postępowanie pracodawców, którzy zarówno z przyczyn subiektywnych jak i obiektywnych nie dostrzegają, albo nie mogą uzyskać w swojej firmie korzyści płynących z zatrudnienia osób starszych;
- łatwy dostęp do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych;
- niski poziom wykształcenia i przygotowania do konkurowania o pracę na rynku pracy (większość bezrobotnych w województwie podkarpackim w tym wieku to osoby o relatywnie niskim poziomie wykształcenia).

Aktywne zarządzanie wiekiem, jest jednym z priorytetów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Zakłada ona, że z roku na rok coraz większa część obywateli Unii Europejskiej będzie aktywna zawodowo, a w 2010 roku pracować będzie co najmniej połowa osób w wieku powyżej 55 lat.

W województwie podkarpackim, problem bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia należy do wiodących. Należy zwrócić uwagę, że problem ten jest istotny nie tylko ze względów ekonomicznych ale również społecznych i psychologicznych. Problem bezrobocia wśród osób w wieku powyżej 50 roku życia dotyczy przede wszystkim osób z terenów wiejskich (byłych chłopów-robotników) jak również terenów restrukturyzowanych.

Niniejsze opracowanie dotyczy wyników prac badawczych jakie firma BD Center Consulting przeprowadziła na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Leżajsku.

Raport składa się trzech zasadniczych części.

W części pierwszej raportu zawarto wyniki badań ankietowych jakie przeprowadzono na reprezentatywnej próbie bezrobotnych w wieku 50 lat zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Leżajsku.

W części drugiej opracowania zawarto wyniki wywiadów pogłębionych prowadzonych wśród przedsiębiorców powiatu leżajskiego.

W części trzeciej raportu zawarto wnioski i rekomendacje wypływające z badań odnoszące grupy docelowej projektu „*Aktywni, wartościowi, potrzebni – po 50-tce w powiecie leżajskim*”.

Raport zakończono aneksem, w którym znalazły się narzędzia badawcze zastosowane w trakcie badań.

Do raportu dołączono transkrypcje z wywiadów pogłębionych oraz macierz z danymi pochodzącymi z badań ilościowych.

2. SPOSÓB ORGANIZACJI I REALIZACJI BADAŃ

2.1. Cel i przedmiot badań, problemy badawcze

2.1.1. Cel i przedmiot badań

Zrealizowane badania miały charakter eksploracyjno-diagnostyczny, których celem była diagnoza barier utrudniających zatrudnianie osób po 50 roku życia. Materiał wywołany w trakcie analiz posłużył urzędowi do opracowania skutecznych działań w zakresie pomocy osobom bezrobotnym w wieku powyżej 50 roku życia.

Badania skierowane były do dwóch kategorii respondentów:

1. bezrobotnych po 50 roku życia;
2. pracodawców z powiatu leżajskiego.

Badania bezrobotnych pozwolić miały oszacować kapitał indywidualny, zasoby, kompetencje i aspiracje zawodowo-płacowe oraz postawy wobec zatrudnienia.

Z kolei badania prowadzone wśród pracodawców umożliwić miały rozpoznanie planów związanych z rozwojem firm, postawy badanych wobec pracowników po 50-tym roku życia oraz zdiagnozowanie możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy wspomnianej kategorii bezrobotnych.

2.1.2. Problemy badawcze

W przypadku badań prowadzonych wśród bezrobotnych po 50 roku życia, poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania:

- Jaka jest sytuacja demo-społeczna bezrobotnych?
- Czy w opinii badanych jest możliwość zatrudnienia na lokalnym rynku pracy osób po 50-tym roku życia?
- Jakie są przyczyny bezrobocia wśród tej grupy wiekowej?
- Jakim kapitałem indywidualnym dysponują te osoby?
- Jakie są postawy bezrobotnych wobec rynku pracy?
- Jakie zmiany są w stanie wprowadzić w swoim życiu w celu poprawienia swojej pozycji na rynku pracy?
- Jakie są aspiracje zawodowe bezrobotnych?
- Jakie są aspiracje finansowe bezrobotnych?
- Jaka jest wiedza bezrobotnych na temat instytucji rynku pracy i pomocy oferowanej przez te instytucje?
- Jakie jest postrzeganie, ocena, oczekiwania i postulaty pod adresem instytucji rynku pracy działających na lokalnym rynku pracy?

Badaniom skierowanym do pracodawców z powiatu leżajskiego przyświecały następujące problemy badawcze:

- Jak oceniają pracodawcy lokalny rynek pracy?
- Co zdaniem pracodawców jest główną przyczyną bezrobocia wśród osób po 50-tym roku życia?
- Jakie kapitały posiadają zdaniem pracodawców osoby po 50-tym roku życia?
- W jaki sposób lokalni pracodawcy pomogliby wejść tym osobom na rynek pracy?
- Czy pracodawcy w planach rozwoju firm zakładają wykorzystanie osób po 50-tym roku życia?
- W jakim sektorze, branży są możliwości zatrudnienia bezrobotnych po 50-tym roku życia?
- Jakie są przeszkody zdaniem badanych w zatrudnieniu bezrobotnych po 50-tym roku życia?
- Jak pracodawcy postrzegają kandydatów do zatrudnienia po 50-tym roku życia? (efektywność pracy, motywacja, kompetencje, zaangażowanie, elastyczność, dyspozycyjność, gotowość do podnoszenia kwalifikacji)
- Jakie stereotypy na temat pracowników po 50-tym roku życia funkcjonują w świadomości pracodawców?
- Jak jest zapotrzebowanie pracodawców na usługi PUP wspierające zatrudnienie bezrobotnych pow. 50 r. ż.?

3. Zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze

W projekcie zastosowano triangulację metod badawczych.

Badania wśród bezrobotnych po 50-tym roku życia miały charakter ilościowy. Zastosowano tu metodę sondażu. Za najodpowiedniejszą technikę zbierania danych uznano technikę indywidualnego wywiadu kwestionariuszowego.

W ramach badań bezrobotnych, zastosowano kwestionariusz wywiadu pilotowanego pt. *Bezrobotni powyżej 50 roku życia na rynku pracy powiatu leżajskiego*. Przygotowano go dostosowując treść pytań do zaproponowanej przez Zleceniodawcę problematyki badania, a formę i strukturę do założonej metody badawczej. Pytania do kwestionariusza zostały oparte na własnych pomysłach teoretycznych, część z nich powstała w wyniku studiowania dostępnej literatury przedmiotu. Kwestionariusz stworzono również w oparciu o doświadczenia ekspertów BD center Consulting, którzy realizowali badania na podobny temat. Wymienić tu należy przede wszystkim cykl badań realizowanych w ramach programu IW EQUAL dotyczących kategorii społecznych Podkarpacia zagrożonych długotrwałym bezrobociem. Przeprowadzono wtedy następujące badania:

- Sytuacja bezrobotnych mężczyzn powyżej 45 roku życia
- Bezrobotne kobiety w wieku 25-34 lat
- Bezrobotna młodzież ze szczególnym uwzględnieniem absolwentów
- Badanie bezrobotnych niepełnosprawnych
- Bezrobotne kobiety samotnie wychowujące dzieci do 7 lat.

Kwestionariusz dostępny jest w aneksie niniejszego raportu. Analizę danych ilościowych przeprowadzono przy użyciu programu SPSS, zaś wyniki badań ilościowych zostały przedstawione za pomocą tabel częstości oraz wykresów.

Badania wśród pracodawców miały charakter jakościowy. W ramach tego badania zastosowano metodę wywiadów pogłębionych (IDI) - (z ang. *Individual In-Depth Interviews*). To jedna z bardziej popularnych metod badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z respondentem, często ekspertem z danej dziedziny, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. Wywiady pogłębione były prowadzone przez wyspecjalizowanych badaczy firmy BD Center Consulting, którzy posiadają bogatą wiedzę i doświadczenie w zakresie stosowania metod jakościowych. Zaletą indywidualnych wywiadów pogłębionych jest możliwość poznania podczas rozmowy z badanym jego przekonań, opinii, postaw. Wywiady te pozwalają na ograniczenie wpływu uwarunkowań bieżących grupowych i wyczerlenie na indywidualność respondenta. Dają także możliwość badania kategorii poznawczych związanych z wiedzą respondenta. Warto wspomnieć również o tym, że zastosowania tej właśnie metody badawczej w postaci indywidualnych wywiadów pogłębionych dają duże możliwości przeprowadzania wywiadów z wybraną grupą osób trudnodostępnych. Wspomnieć należy o tym, że grupa pracodawców jest szczególną kategorią badawczą, w której realizacja badań o charakterze jakościowym stanowi bardzo duże wyzwanie dla zespołu badawczego (szczególnie ze względu na niechęć i permanentny brak czasu przedsiębiorców do udziału w badaniach socjologicznych).

4. Uwagi na temat doboru próby

Zgodnie z zaleceniem Zleceniodawcy w badaniach bezrobotnych po 50-tym roku życia liczebność próby wyniosła 300 osób. Początkowo rozważano zastosowanie próby o charakterze kwotowym. W związku z posiadaniem przez PUP Leżajsk kompletnych informacji na temat badanej zbiorowości zdecydowano, że istnieje możliwość przygotowania doskonalszej pod względem zapewnienia reprezentatywności próby losowej. Próbę przygotowano stosując schemat losowania systematycznego. Metoda ta polega na tym, że spośród wszystkich jednostek statystycznych należących do danej zbiorowości losuje się tylko jedną jednostkę, a pozostałe dobiera się w taki sposób, aby między jednostką wylosowaną, a następną znajdowała się zawsze taka sama liczba jednostek. Losowanie odbyło się na podstawie operatu przygotowanego przez Urząd Pracy w Leżajsku. W badaniach nadreprezentowano bezrobotnych mężczyzn. Był to zabieg celowy, wynikający z potrzeby pełniejszej realizacji problematyki badawczej.

Dane prezentowane w opracowaniu dotyczą jedynie liczby wskazań ważnych, dlatego w niektórych przypadkach ilość odpowiedzi nie sumuje się do 300 (np. kiedy respondent odmówił odpowiedzi lub pytanie było poprzedzone pytaniem filtrującym). W przypadku, gdy liczba odpowiedzi jest wyższa od 300, respondent miał możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi na pytanie.

Badania przedsiębiorców powiatu leżajskiego przeprowadzono na próbie kwotowej. Liczebność próby wyniosła 50 jednostek. W metodzie doboru kwotowego na początku dokonuje się podziału zbiorowości na określone grupy. Dobór jednostek wewnątrz tych grup nie jest losowy, a dokonuje go – kierując się subiektywnymi przesłankami – sam badacz. W przypadku realizowanych badań zdecydowano, że kryterium podziału przedsiębiorstw na poszczególne grupy stanowić będą następujące cechy: branża firmy, wielkość firmy, miejsce działalności. Po wyborze warstw określono skład próby. W tym celu ustalono udział procentowy wybranych warstw w populacji badanej. Następnie obliczono skład próby proporcjonalnie do udziału poszczególnych warstw w populacji. Ustaloną wcześniej liczbę jednostek próby podzielono następnie proporcjonalnie do udziałów poszczególnych warstw. Dobór do próby przeprowadzony został w oparciu o dane teledadresowe pochodzące z Urzędu Statystycznego w Rzeszowie (wykaz przedsiębiorstw zarejestrowanych w systemie REGON). Liczebność próby przyjęto zgodnie z zaleceniem Zleceniodawcy na 50 podmiotów.

II. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH PROWADZONYCH WŚRÓD BEZROBOTNYCH POWIATU LEŻAJSKIEGO

1. CHARAKTERYSTYKA DEMOGRAFICZNO-SPOŁECZNA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

W niniejszym rozdziale scharakteryzowano badanych pod względem cech demograficzno społecznych. Uwzględniono tu następujące zmienne:

- płeć,
- wiek,
- wykształcenie,
- stan cywilny,
- miejsce zamieszkania,
- czas przebywania na bezrobociu,
- przyczyna utraty pracy,
- sytuacja materialna,
- stan zdrowia,
- korzystanie z porad lekarskich,
- zażywanie lekarstw,
- perspektywa przejścia na rentę/emeryturę ze względu na zły stan zdrowia.

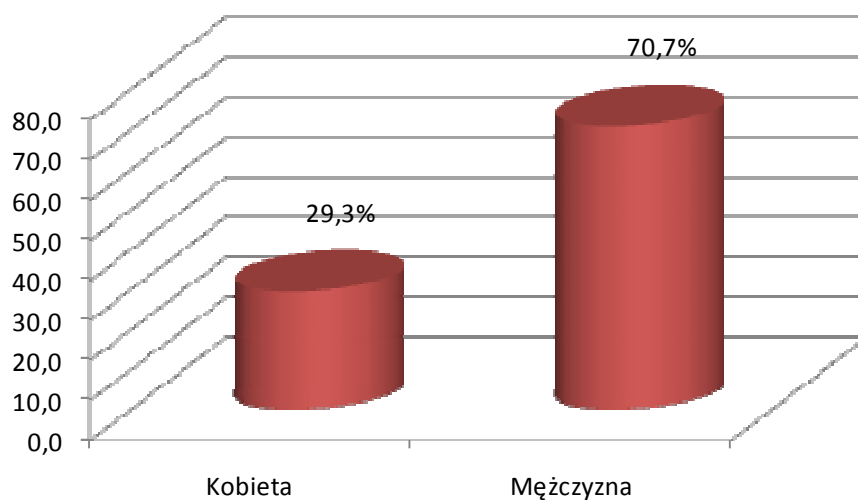
1.1. Charakterystyka demograficzna badanych bezrobotnych

1.1.1. Płeć

Tabela 1 Badana zbiorowość osób bezrobotnych po 50-tym roku życia

Płeć	Liczebność	%
Kobieta	88	29,3
Mężczyzna	212	70,7
Ogółem	300	100

Wykres 1 Badana zbiorowość osób bezrobotnych po 50-tym roku życia (w %)

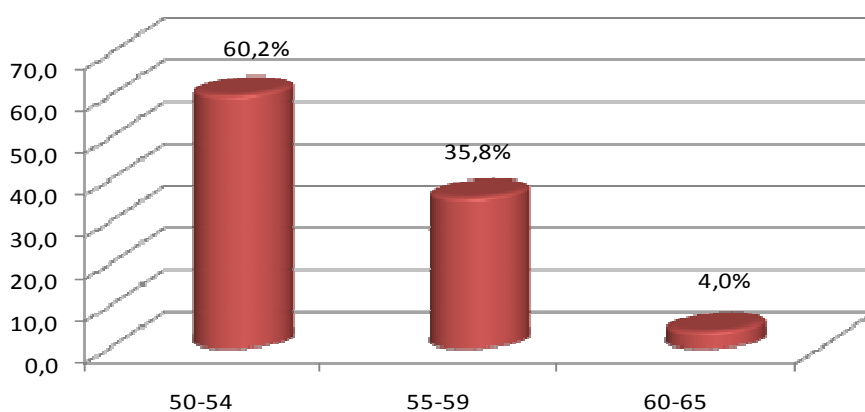


Osoby bezrobotne, które wzięły udział w badaniu to ponad w 2/3 mężczyźni a w niecałej 1/3 kobiety. Tak znacząca przewaga mężczyzn wśród respondentów zgodna jest ze specyfiką rynku pracy tego regionu.

1.1.2. Wiek

Tabela 2 Badana zbiorowość ze względu na wiek

Kategorie wiekowe	Liczebność	%
50-54	180	60,2
55-59	107	35,8
60-65	12	4,0
Ogółem	299	100

Wykres 2 Badana zbiorowość ze względu na wiek (w %)

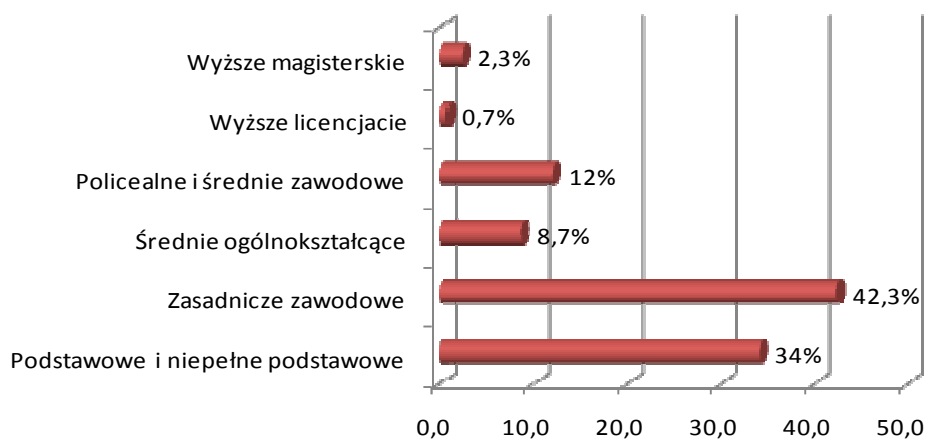
Największy odsetek osób bezrobotnych, które wzięły udział w badaniu należał do kategorii wiekowej 50 - 54 lata i stanowił nieco ponad 3/5 badanych. Niecałe 2/5 badanych to bezrobotni w wieku 55 do 59 lat. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby między 60 a 65 rokiem życia.

1.1.3. Wykształcenie

Tabela 3 Badana zbiorowość ze względu na poziom wykształcenia

Wykształcenie	Liczebność	%
Podstawowe i niepełne podstawowe	102	34,0
Zasadnicze zawodowe	127	42,3
Średnie ogólnokształcące	26	8,7
Policealne i średnie zawodowe	36	12,0
Wyższe licencjacie	2	0,7
Wyższe magisterskie	7	2,3
Ogółem	300	100

Wykres 3 Badana zbiorowość ze względu na poziom wykształcenia (w %)



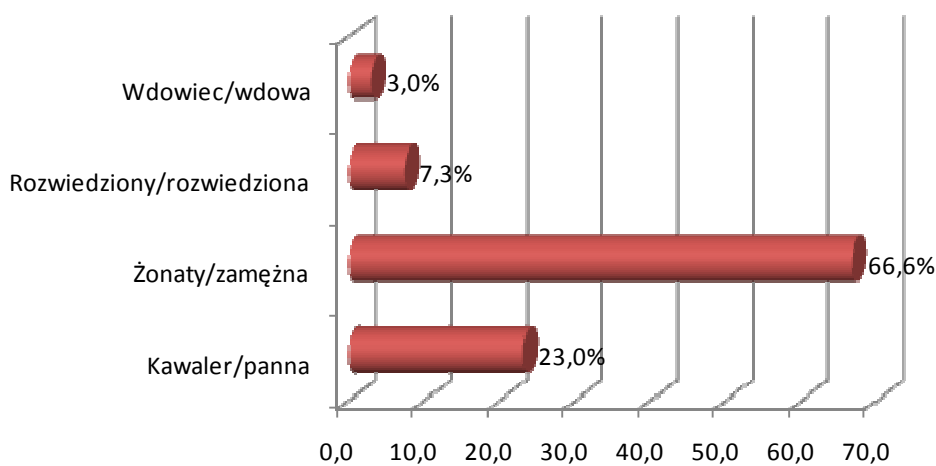
Badana zbiorowość posiada znaczne deficyty pod względem wykształcenia, ponieważ ponad 1/3 respondentów posiada wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe. Największa ilość badanych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym a najniższa - 3% wyższym (2,3% magisterskim i 0,7% licencjackim). Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiadało 12% badanych, wykształcenie średnie ogólnokształcące 8,7% badanych.

1.1.4. Stan cywilny

Tabela 4 Badana zbiorowość ze względu na stan cywilny

Stan cywilny	Liczebność	%
Kawaler/panna	69	23,0
Żonaty/zamężna	200	66,7
Rozwiedziony/rozwiedziona	22	7,3
Wdowiec/wdowa	9	3,0
Ogółem	300	100

Wykres 4 Badana zbiorowość ze względu na stan cywilny (w %)



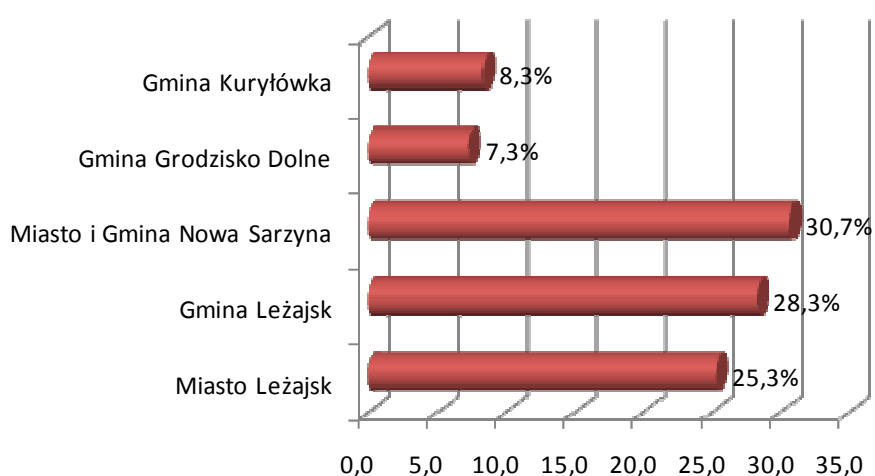
Osoby bezrobotne, które wzięły udział w badaniu w 66,6% to osoby będące w związkach małżeńskich. Niespełna 1/4 respondentów była stanu wolnego a 7,3% zadeklarowało, że są rozwiedzeni. Natomiast 3% straciło współmałżonków.

1.1.5. Miejsce zamieszkania

Tabela 5 Badana zbiorowość ze względu na miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Liczebność	%
Miasto Leżajsk	76	25,3
Gmina Leżajsk	85	28,3
Miasto i Gmina Nowa Sarzyna	92	30,7
Gmina Grodzisko Dolne	22	7,3
Gmina Kuryłówka	25	8,3
Ogółem	300	100

Wykres 5 Badana zbiorowość ze względu na miejsce zamieszkania (w %)



Największy odsetek osób, które wzięły udział w badaniu zamieszkiwało Miasto i Gminę Nowa Sarzyna (30,7%). 28,3% respondentów jako miejsce zamieszkania podało Gminę Leżajsk a 25,3% Miasto Leżajsk. Mniej niż co dziesiąta osoba zamieszkiwała Gminę Kuryłówka oraz Gminę Grodzisko Górne.

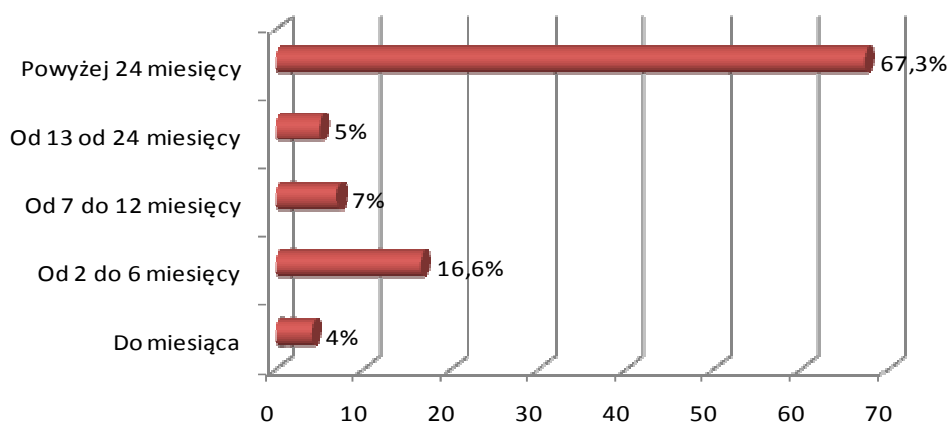
1.2. Charakterystyka bezrobocia wśród badanych

1.2.1. Czas przebywania na bezrobociu

Tabela 6 Czas przebywania na bezrobociu licząc od ostatniej rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy

Ile miesięcy (licząc od ostatniej rejestracji) jest Pan(i) na bezrobociu?	Liczebność	%
Do miesiąca	12	4,0
Od 2 do 6 miesięcy	50	16,6
Od 7 do 12 miesięcy	21	7,0
Od 13 od 24 miesięcy	15	5,0
Powyżej 24 miesięcy	202	67,3
Ogółem	300	100

Wykres 6 Czas przebywania na bezrobociu licząc od ostatniej rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy (w %)



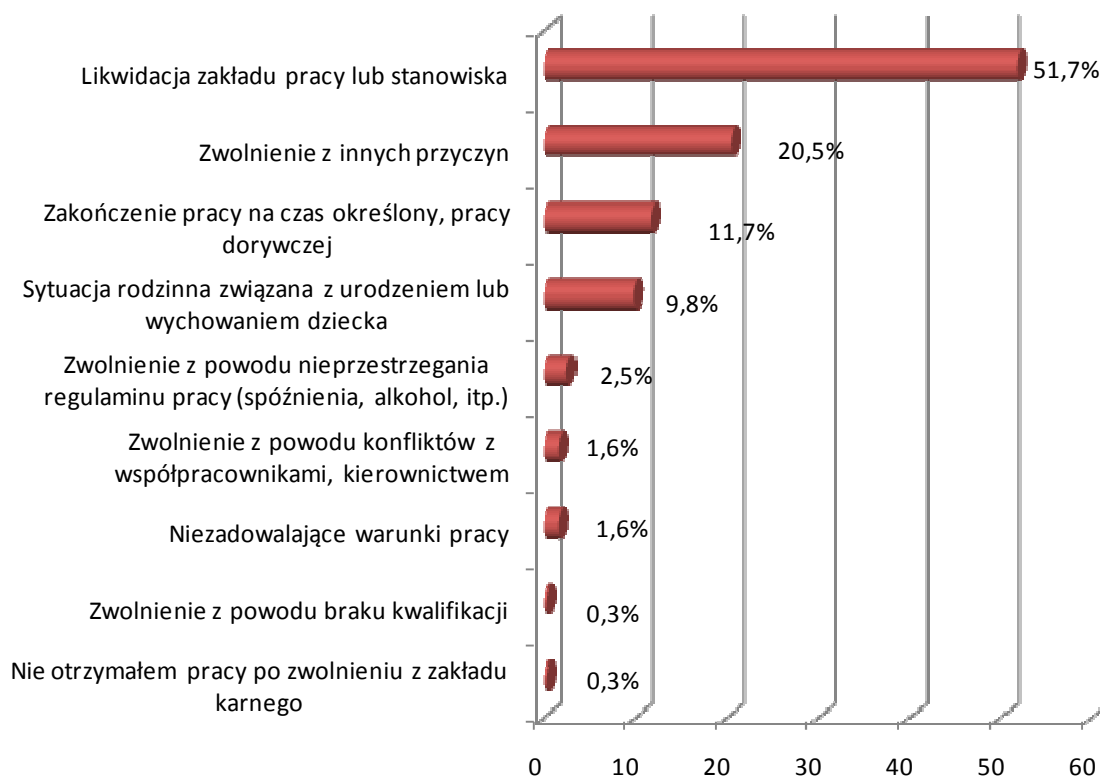
Wśród osób bezrobotnych, które wzięły udział w badaniu znacząco przeważają osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. Stanowią one 67,3% i zaliczają się do kategorii osób chronicznie bezrobotnych. Przebadani respondenci zaliczali się także do kategorii osób długotrwale bezrobotnych, którzy pozostawali bez pracy od 13 do 24 miesięcy i stanowili 5%. Od 7 do 12 miesięcy pracy nie posiadało 7% badanych. Natomiast od 2 miesięcy do 6 na bezrobociu pozostawało 16,6% badanych. Miesiąc pozostawało bez pracy 4% respondentów.

1.2.2. Przyczyna utraty pracy

Tabela 7 Przyczyny utraty pracy

Jaka była przyczyna utraty pracy przez Pana(ią)	Liczebność	%
Likwidacja zakładu pracy lub stanowiska	164	51,7
Zakończenie pracy na czas określony, pracy dorywczej	37	11,7
Nie otrzymałem pracy po zwolnieniu z zakładu karnego	1	0,3
Zwolnienie z powodu braku kwalifikacji	1	0,3
Niezadawalające warunki pracy	5	1,6
Zwolnienie z powodu nieprzestrzegania regulaminu pracy (spóźnienia, alkohol, itp.)	8	2,5
Sytuacja rodzinna związana z urodzeniem lub wychowaniem dziecka	31	9,8
Zwolnienie z powodu konfliktów z współpracownikami, kierownictwem	5	1,6
Zwolnienie z innych przyczyn	65	20,5
Ogółem	317	100

Wykres 7 Przyczyny utraty pracy



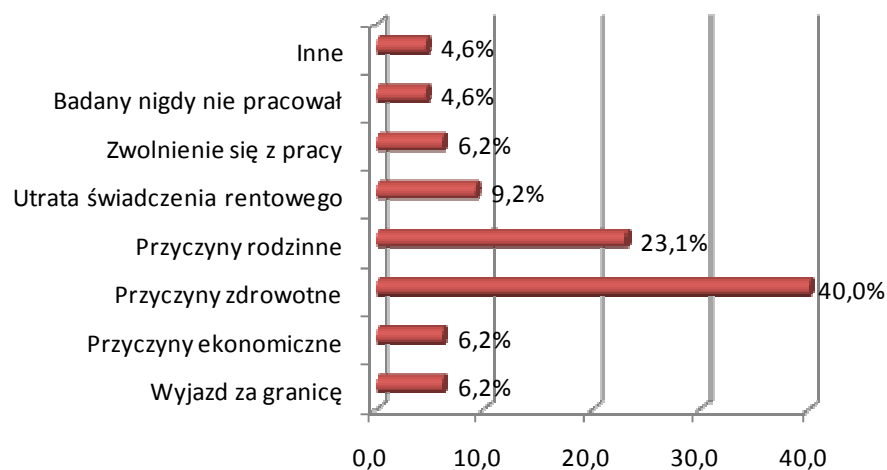
Najczęściej wymienianą przez bezrobotnych przyczyną utraty pracy jest likwidacja zakładu pracy lub stanowiska. Ponad połowa badanych utraciła pracę w ten właśnie sposób. Więcej niż co dziesiąty bezrobotny utracił pracę gdy skończyła się jego umowa o pracę na czas określony. Prawie 1/5 osób badanych straciła pracę w związku z sytuacją rodzinną, związaną z urodzeniem lub wychowaniem dziecka. Zdarzały się też zwolnienia z powodu nieprzestrzegania regulaminu pracy (spóźnienia, alkohol), z powodu konfliktów z współpracownikami, kierownictwem, oraz z powodu niezadawalających warunków pracy.

1/5 badanych wskazała odpowiedź „zwolnienie z innych przyczyn (jakich?)”. Ich najczęstsze odpowiedzi przedstawia tabela i wykres poniżej.

Tabela 8 Inne przyczyny zwalniania z pracy

Zwolnienie z innych przyczyn (jakich?)	Liczebności	%
Wyjazd za granicę	4	6,2
Przyczyny ekonomiczne	4	6,2
Przyczyny zdrowotne	26	40,0
Przyczyny rodzinne	15	23,1
Utrata świadczenia rentowego	6	9,2
Zwolnienie się z pracy	4	6,2
Badany nigdy nie pracował	3	4,6
Inne	3	4,6
Ogółem	65	100

Wykres 8 Inne przyczyny zwalniania z pracy



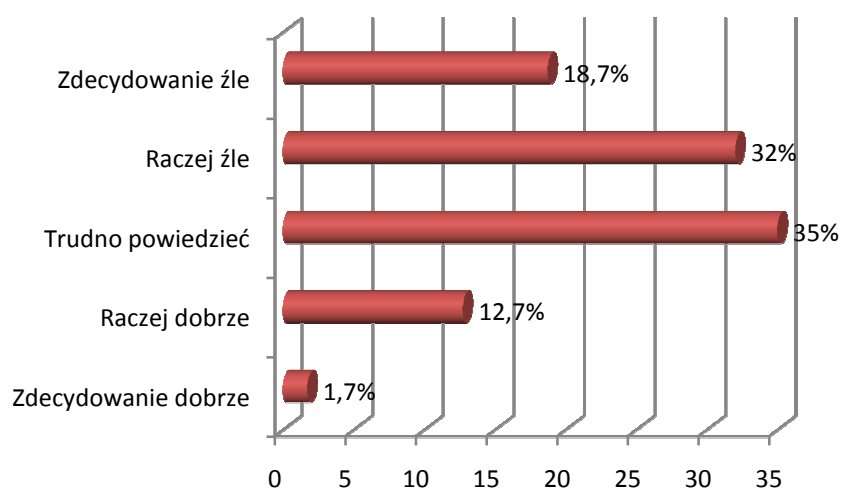
Najczęstszą przyczyną zwolnień, spośród wymienianych przez badanych bezrobotnych w kategorii „inne”, była zła sytuacja zdrowotna. Ponad 1/5 osób, które wymieniły inny powód utraty pracy, niż te wymienione w pytaniu, wskazała że to sprawy rodzinne były przyczyną utraty pracy. Pojawiały się też sporadyczne wskazania na: utratę świadczenia rentowego, wyjazdy zagraniczne, przyczyny ekonomiczne lub zwolnienie się z pracy, jako pozostałe powody utraty pracy. W 3 przypadkach badani nigdy nie pracowali.

1.3. Sytuacja materialna

Tabela 9 Sytuacja materialno-bytowa bezrobotnych

Jak ocenia Pan(i) swoją sytuację materialno-bytową na tle mieszkańców powiatu leżajskiego w podobnym wieku i o podobnym wykształceniu?	Liczebność	%
Zdecydowanie dobrze	5	1,7
Raczej dobrze	38	12,7
Trudno powiedzieć	105	35,0
Raczej źle	96	32,0
Zdecydowanie źle	56	18,7
Ogółem	300	100

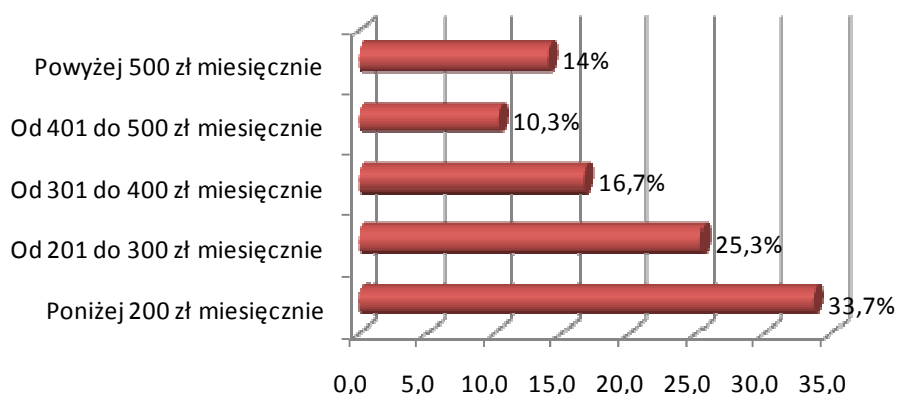
Wykres 9 Sytuacja materialno-bytowa bezrobotnych (w %)



Zdecydowana większość respondentów źle ocenia swoją sytuację materialną. Łącznie, ponad połowa badanych (50,7%) wskazała odpowiedzi źle lub bardzo źle. Mniej więcej co szósty badany ocenia swoją sytuację bytową jako dobrą lub bardzo dobrą. Największa liczba respondentów, aż 35%, nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Tabela 10 Średni dochód na osobę w gospodarstwie domowym

Jaki jest przeciętny miesięczny dochód na 1 osobę w Pana(i) gospodarstwie domowym netto (łącznie z zasiłkami, emeryturami, rentami, pracami dorywczymi itp.)?	Liczebność	%
Poniżej 200 zł miesięcznie	102	34,0
od 201 do 300 zł miesięcznie	76	25,3
od 301 do 400 zł miesięcznie	50	16,7
od 401 do 500 zł miesięcznie	30	10,0
powyżej 500 zł miesięcznie	42	14,0
Ogółem	300	100

Wykres 10 Średni dochód na osobę w gospodarstwie domowym (w %)

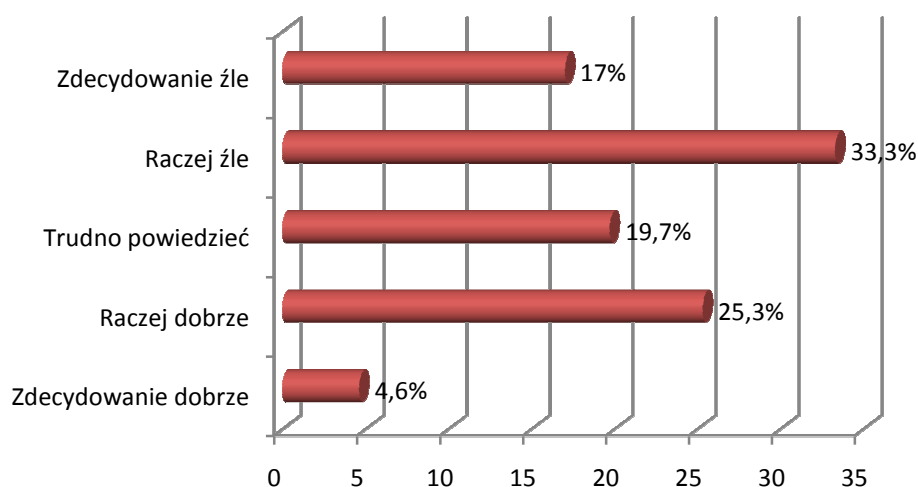
W kwestionariuszu ankiety zadano respondentom pytanie o przeciętny, miesięczny dochód na osobę w ich gospodarstwie domowym. Wliczają się do tego wszystkie dochody tj. zasiłki, renty, emerytury oraz dochody z prac dorywczych. Największa grupa respondentów, tj. ponad 1/3 zbiorowości mieści się w najniższej kategorii w której dochody na osobę nie przekraczają 200zł miesięcznie. 1/4 respondentów posiada dochody w granicach od 201 do 300zł netto/na osobę. Nieco ponad 16% badanych odpowiedziało, że ich dochody mieszczą się w przedziale 301-400zł/na osobę. Co dziesiąty badany deklaruje posiadanie przeciętnych dochodów w kwocie od 401 do 500zł/na osobę. Zaledwie 14% badanych ma dochody wyższe niż 500zł miesięcznie na osobę.

1.4. Stan zdrowia

Tabela 11 Stan zdrowia respondentów

Jak ocenia Pan(i) swój obecny stan zdrowia?	Liczność	%
Zdecydowanie dobrze	14	4,6
Raczej dobrze	76	25,3
Trudno powiedzieć	59	19,7
Raczej źle	100	33,3
Zdecydowanie źle	51	17,0
Ogółem	300	100

Wykres 11 Stan zdrowia respondentów (w %)



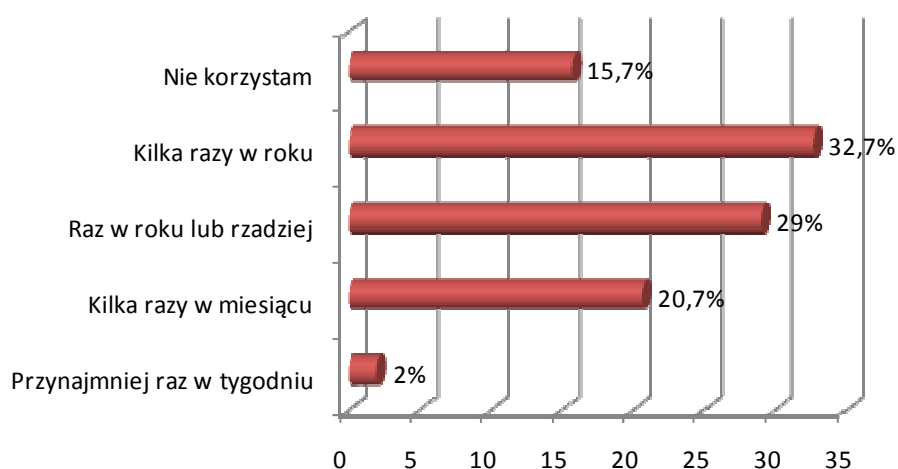
Badani respondenci raczej negatywnie wypowiedzieli się o swoim stanie zdrowia. 17% oceniło go jako bardzo zły a 33,3% jako zły. Około 1/4 badanej zbiorowości określiło swój stan zdrowia jako dobry a 4,6% jako bardzo dobry. Prawie 20% badanych nie potrafiło określić swojego stanu zdrowia. Aby pełniej zobrazować stan zdrowia badanych osób, zapytano je o częstotliwość korzystania z porad lekarskich i regularne przyjmowanie leków.

1.4.1. Korzystanie z porad lekarskich

Tabela 12 Częstość korzystania z porad lekarza rodzinnego

Jak często korzysta Pan(i) z porad lekarza rodzinnego?	Liczebność	%
Przynajmniej raz w tygodniu	6	2,0
Kilka razy w miesiącu	62	20,6
Kilka razy w roku	98	32,6
Raz w roku lub rzadziej	87	29,0
Nie korzystam	47	15,7
Ogółem	300	100

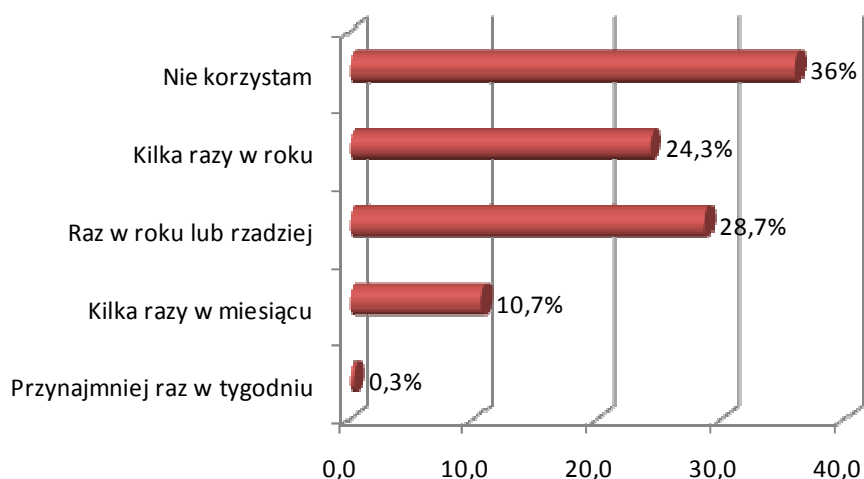
Wykres 12 Częstość korzystania z porad lekarza rodzinnego (w %)



15,7% badanych respondentów nie korzysta z porad lekarza rodzinnego a 29% badanych odpowiedziało, że odwiedza lekarza rodzinnego raz w roku lub rzadziej. Największą grupę stanowiły osoby które z porad lekarza korzystały kilka razy w roku – było to 32,6% przebadanej zbiorowości. 20,6% badanych zadeklarowało korzystanie z porad lekarza rodzinnego kilka razy w miesiącu, a 2% co najmniej raz w tygodniu.

Tabela 13 Częstość korzystania z porad lekarzy specjalistów

Jak często korzysta Pan(i) z porad lekarzy specjalistów?	Liczebność	%
Przynajmniej raz w tygodniu	1	0,3
Kilka razy w miesiącu	32	10,6
Raz w roku lub rzadziej	86	28,6
Kilka razy w roku	73	24,3
Nie korzystam	108	36,0
Ogółem	300	100

Wykres 13 Częstotliwość korzystania z porad lekarzy specjalistów (w %)

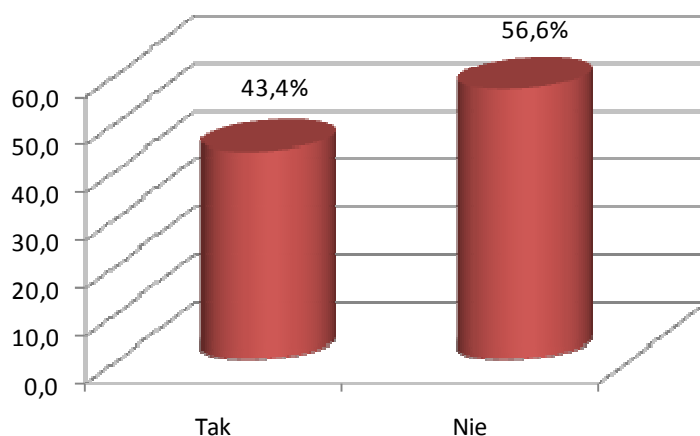
Niemal 1/3 badanych odpowiedziało, że nie korzysta z porad lekarzy specjalistów. 28,6% badanych respondentów korzysta z nich raz w roku lub rzadziej. Kilka razy do roku ze wspomnianych wizyt korzysta 1/4 badanej zbiorowości. Co dziesiąty respondent odwiedza lekarza specjalistę co najmniej kilka razy w miesiącu. Tylko jedna z badanych osób zadeklarowała wizyty u specjalisty przynajmniej raz w tygodniu.

1.4.2. Zazywanie lekarstw

Tabela 14 Regularne zazywanie lekarstw

Czy zazywa Pan(i) regularnie lekarstwa?	Liczebność	%
Tak	129	43,0
Nie	168	56,0
Odmowa odpowiedzi	3	1,0
Ogółem	300	100

Wykres 14 Regularne zazywanie lekarstw (w %)



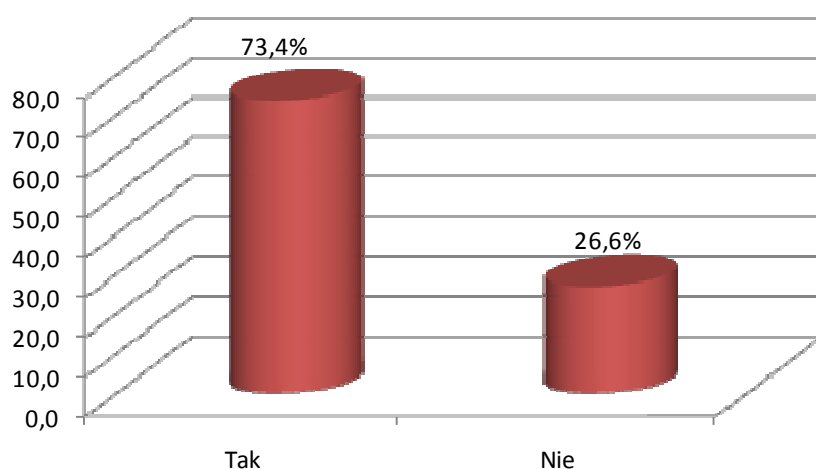
Kolejnym wskaźnikiem mówiącym o stanie zdrowia respondenta był fakt regularnego zazywania lekarstw. 43% respondentów przyznało, że regularnie przyjmuje leki przepisane przez lekarza, natomiast 56% osób nie zazywa regularnie żadnych leków.

1.4.3. Perspektywa przejścia na rentę/emeryturę ze względu na zły stan zdrowia

Tabela 15 Przejście na rentę/emeryturę ze względu na zły stan zdrowia

Czy ze względu na Pana(i) zły stan zdrowia rozważa Pan(i) możliwość przejścia na wcześniejszą rentę bądź emeryturę?	Liczebność	%
Tak	113	73,4
Nie	41	26,6
Ogółem	154	100

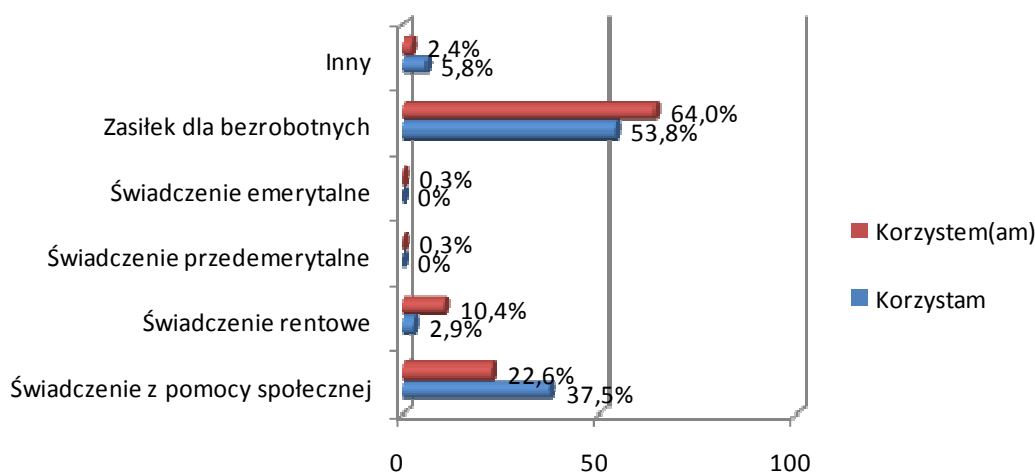
Wykres 15 Przejście na rentę/emeryturę ze względu na zły stan zdrowia (w %)



Osoby które swój stan zdrowia oceniły jako zły lub bardzo zły zapytano, czy w związku z tym rozważają przejście na wcześniejszą rentę lub emeryturę. Aż 73%, czyli prawie ¾ badanych odpowiedziało twierdząco. Nieco ponad 26% stwierdziło, że w związku ze stanem zdrowia nie planuje przejścia na świadczenie. Wyniki obrazuje poniższa tabela i wykres.

Tabela 16 Korzystanie ze świadczeń zabezpieczenia społecznego

Czy korzysta/korzystał Pan/i z poniższych świadczeń?	Korzystałem/łam		Korzystam	
	Liczebność	%	Liczebność	%
Świadczenie z pomocy społecznej	67	22,5	39	37,5
Świadczenie rentowe	31	10,4	3	2,9
Świadczenie przedemerytalne	1	0,33	0	0
Świadczenie emerytalne	1	0,33	0	0
Zasiłek dla bezrobotnych	190	64,0	56	53,8
Inny	7	2,4	6	5,8
Ogółem	297	100	104	100

Wykres 16 Korzystanie ze świadczeń zabezpieczenia społecznego (w %)

W kwestionariuszu znalazło się pytanie o korzystanie z różnych form zabezpieczenia społecznego. Respondenci wskazywali z których form wsparcia korzystali w przeszłości i z których korzystają obecnie. Wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi znalazły się zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia z pomocy społecznej. Z zasiłków korzystało 64% badanych a ponad połowa korzysta obecnie. Świadczenia z pomocy społecznej otrzymywała niemal 1/4 respondentów, obecnie jest do nich uprawniona ponad 1/3. Można więc zauważyć, że ilość osób korzystających z różnych form pomocy społecznej rośnie. Dużą grupę wśród badanych stanowią również osoby, które kiedyś posiadały świadczenie rentowe i utraciły do niego prawo. 31 przebadanych osób pobierało rentę w przeszłości a tylko 3 osoby ma prawo do tego świadczenia obecnie. Jako inne formy otrzymywanej pomocy respondenci wskazywali na zasiłki rodzinne, pielęgnacyjne, wyrównawcze oraz świadczenie rehabilitacyjne – łącznie z tego typu pomocy korzysta 6 osób.

1.5. Podsumowanie

Respondenci, którzy wzięli udział w badaniu „Aktywni, wartościowi, potrzebni – po 50-tce w powiecie leżajskim” to zdecydowanie zmaskulinizowana grupa. Prawie 2/3 badanych to mężczyźni a niecała 1/3 to kobiety.

Ze względu na wiek w badaniu uczestniczyły osoby powyżej 50 roku życia. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby z kategorii wiekowej 50 - 54 lata a następnie osoby bezrobotne w wieku 55 do 59 lat. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby między 60 a 65 rokiem życia.

Badane osoby bezrobotne charakteryzowały się niskim poziomem wykształcenia. Ponad 1/3 respondentów posiada wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe a największa liczba badanych legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiadało 12% badanych a wykształcenie średnie ogólnokształcące 8,7% badanych. Najmniej liczna grupa posiadała wykształcenie wyższe.

Ze względu na stan cywilny większość badanych pozostawała w związkach małżeńskich. Niespełna 1/4 respondentów była stanu wolnego a 7,3% zadeklarowało, że są rozwiedzeni. Natomiast 3% określiło swój stan cywilny jako wdowiec/wdowa.

Osoby biorące udział w badaniu najczęściej zamieszkują Miasto i Gminę Nowa Sarzyna (30,7%), dalej 28,3% Gminę Leżajsk a 25,3% Miasto Leżajsk. Najmniej osób mieszka w Gminie Kuryłówka oraz Gminie Grodzisko Górne.

Jeśli chodzi o sytuację materialną respondentów - zdecydowana większość respondentów ocenia ją źle. Mniej więcej co szósty badany ocenia swoją sytuację bytową jako dobrą lub bardzo dobrą. Bardzo duża liczba respondentów, aż 35%, nie potrafiła (lub nie chciała) jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

By lepiej zobrazować sytuację finansową badanej grupy bezrobotnych, w kwestionariuszu ankiety zadano pytanie o przeciętny, miesięczny dochód na osobę w gospodarstwie domowym. Wliczane są do niego dochody z wszystkich źródeł tj. zasiłki, renty, emerytury oraz dochody z prac dorywczych. Największa grupa respondentów, tj. ponad 1/3 zbiorowości mieści się w najniższej kategorii, w której dochody na osobę w rodzinie nie przekraczają 200zł miesięcznie.

Kolejny blok pytań miał nam pomóc określić jak wygląda sytuacja zdrowotna osób bezrobotnych po 50-tym roku życia. Badani respondenci generalnie raczej negatywnie wypowiadali się o swoim stanie zdrowia. Jako zły lub bardzo zły określiła go ponad połowa badanych. Prawie jedna czwarta badanych nie potrafiła określić swojego stanu zdrowia. Aby pełniej zobrazować stan zdrowia badanych osób, zapytano je o częstotliwość korzystania z porad lekarskich i regularne przyjmowanie leków.

15,7% badanych respondentów nie korzysta z porad lekarza rodzinnego a nieco mniej niż 1/3 odpowiedziała, że odwiedza lekarza rodzinnego raz w roku lub rzadziej. Największą grupę stanowiły osoby, które z porad lekarza korzystały kilka razy w roku – było to 32,6% przebadanej zbiorowości. Niemal 1/3 badanych odpowiedziała, że nie korzysta z porad lekarzy specjalistów. Podobna grupa respondentów korzysta z nich raz w roku lub rzadziej.

W przypadku określenia swojego stanu zdrowia negatywnie, zapytano o plany przejścia na wcześniejszą rentę lub emeryturę. 73% respondentów czyli prawie 3/4 potwierdziło takie zamiary.

W badaniu zapytano również respondentów o korzystanie z różnych form zabezpieczenia społecznego. Badani wskazywali z których form wsparcia korzystali w przeszłości i z których korzystają obecnie. Wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi znalazły się zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia z pomocy społecznej. Z zasiłków korzystało prawie 2/3 badanych a ponad połowa korzysta obecnie. Świadczenia z pomocy społecznej otrzymywała niemal 1/4 respondentów, obecnie jest do nich uprawniona ponad 1/3. Jako inne formy otrzymywanej pomocy respondenci wskazywali też na zasiłki rodzinne, pielęgnacyjne, wyrównawcze oraz świadczenie rehabilitacyjne – łącznie z tego typu pomocy korzysta 6 osób.

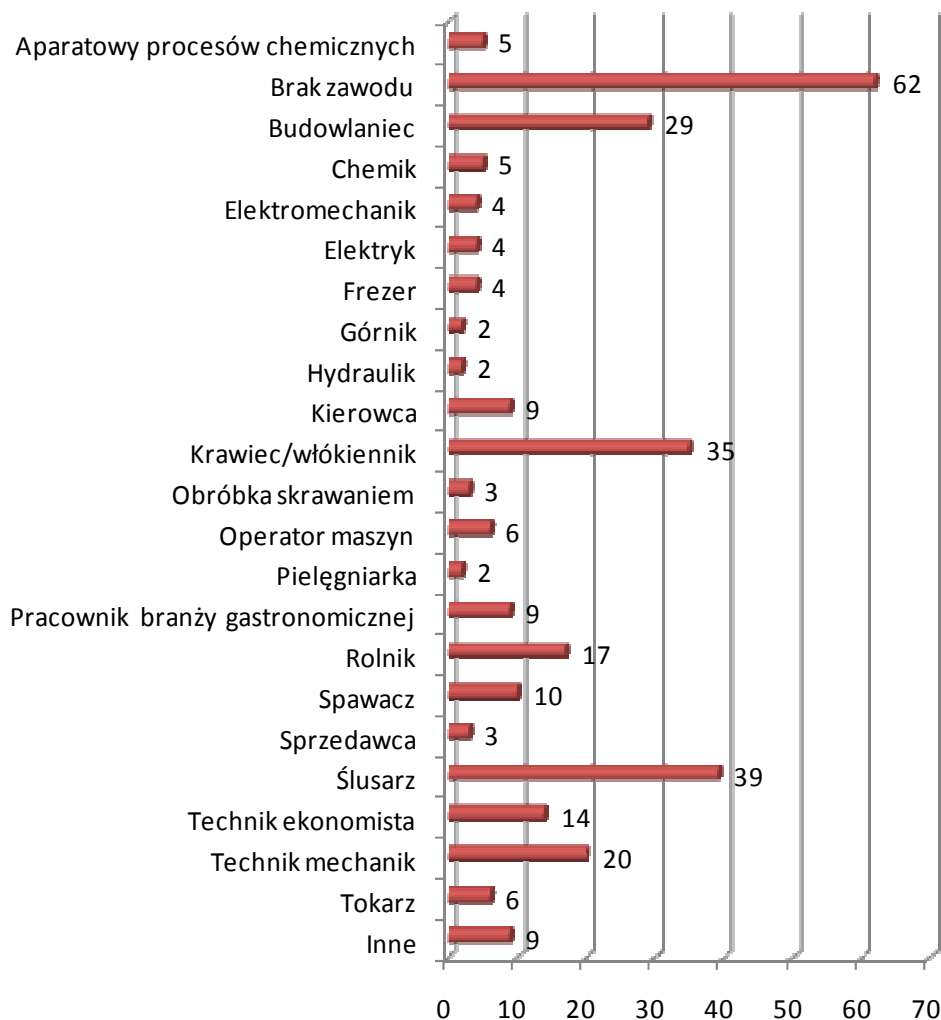
2. KAPITAŁ INDYWIDUALNY BADANYCH BEZROBOTNYCH

Kapitał indywidualny badanych bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia badanych był przy wykorzystaniu następujących zmiennych:

- zawód wyuczony,
- zawód ostatnio wykonywany,
- dotychczasowa ilość miejsc zatrudnienia,
- liczba lat pracy zawodowej,
- praca za granicą (miejsce pracy za granicą, stanowisko pracy wykonywanej za granicą,
- posiadanie dodatkowych kwalifikacji (dodatkowe kwalifikacje, które posiadają respondenci.

2.1. Zawód wyuczony

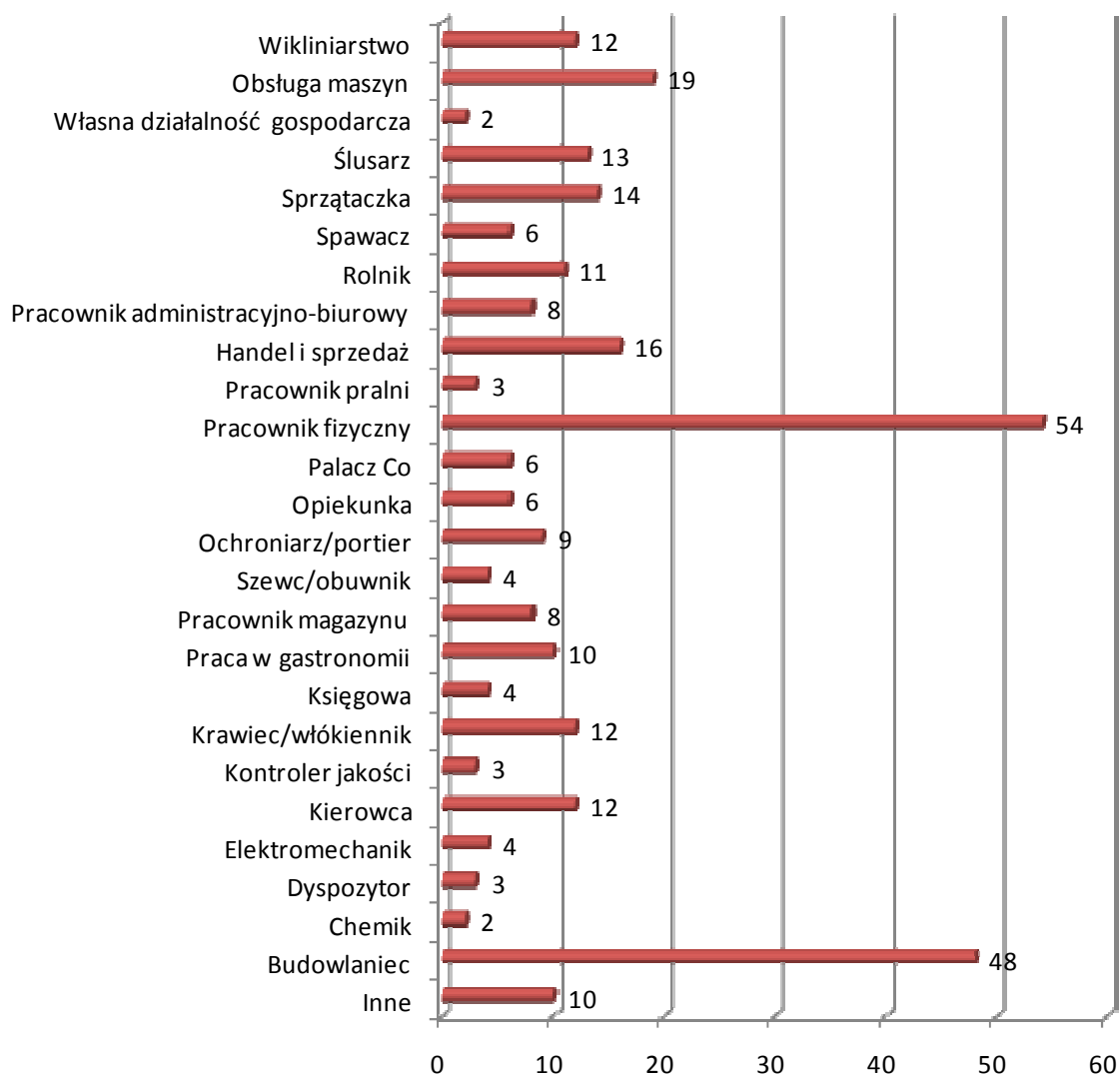
Tabela 17 Wyuczony zawód



Kapitał indywidualny związany z wykształceniem a w szczególności z wyuczonym zawodem wskazuje, iż największą grupę badanych bezrobotnych stanowią osoby nieposiadające żadnego zawodu (62 osoby). Następnie najliczniejszą grupą są ślusarze (39 osób) oraz budowlancy (29 osób). Kolejne kategorie to: technicy mechanicy (20 osób), rolnicy (17 osób), technicy ekonomiści (14 osób) oraz spawacze (10 osób). W zbiorowości bezrobotnych byli także pracownicy branży gastronomicznej (9 osób), kierowcy (9 osób), tokarze (6 osób), operatorzy maszyn (6 osób). Wśród badanych znaleźli się także: aparatowi procesów chemicznych, chemicy, elektromechanicy, elektrycy, frezerzy, górnicy, hydraulicy, pracownicy obróbki skrawaniem, pielęgniarki oraz sprzedawcy. Kategoria „Inne” zawiera takie zawody jak: mgr administracji, technik wikliniarstwa, technik komunikacji, naprawa radia i telewizji, nauczyciel, palacz, prawnik bez aplikacji, szlifierz i zegarmistrz.

2.2. Zawód ostatnio wykonywany

Wykres 17 Ostatnio wykonywany zawód



Badani respondenci w ostatnim miejscu pracy (przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Leżajsku) byli najczęściej pracownikami fizycznymi niezwiązanymi z budownictwem (54 osoby) oraz budowlaniami (48 osób). Obsługę maszyn wykonywało 19 osób a w handlu i sprzedaży pracowało 16 osób. Następnie 14 osób sprzątało, 13 było ślusarzami, po 12 osób zajmowało się wikliniarstwem, krawiectwem/włókiennictwem oraz w charakterze kierowcy. 10 osób pracowało w gastronomii, 9 pracowało jako ochroniarz/portier. Po 8 osób zajmowało się pracami administracyjno-biurowymi oraz pracami w magazynie. Kolejni respondenci wskazali, że ich ostatnio wykonywany zawód to palacz CO, opiekunka, spawacz – odpowiednio po 6 osób. Po 4 osoby wykonywało zawód: szewca, księgowej oraz elektromechanika. Najmniej liczni byli: dyspozytorzy (3 osoby), kontrolerzy jakości (3 osoby), pracownicy pralni (3 osoby), prowadzący własna

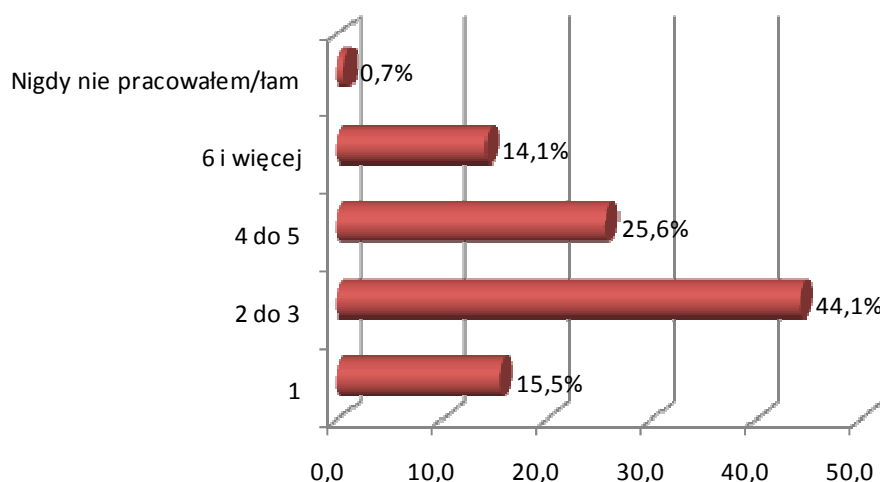
działalność gospodarczą (2 osoby) oraz chemicy (2 osoby). Kategoria inne zawiera: logistyka, ogrodnika, planowanie warsztatowe, pracownika działu poligrafii, zastępcę syndyka, przejście na rentę, technologa – konstruktora, utrzymanie ruchu, dyrektora zakładu oraz inspektora w urzędzie miasta.

2.3. Dotychczasowa ilość miejsc zatrudnienia

Tabela 18 Liczba miejsc dotychczasowego zatrudnienia

W ilu miejscach pracował/a Pan/i dotychczas?	Liczebność	%
1	46	15,5
2 do 3	131	44,1
4 do 5	76	25,6
6 i więcej	42	14,1
Nigdy nie pracowałem	2	0,7
Ogółem	297	100

Wykres 18 Liczba miejsc dotychczasowego zatrudnienia (w %)



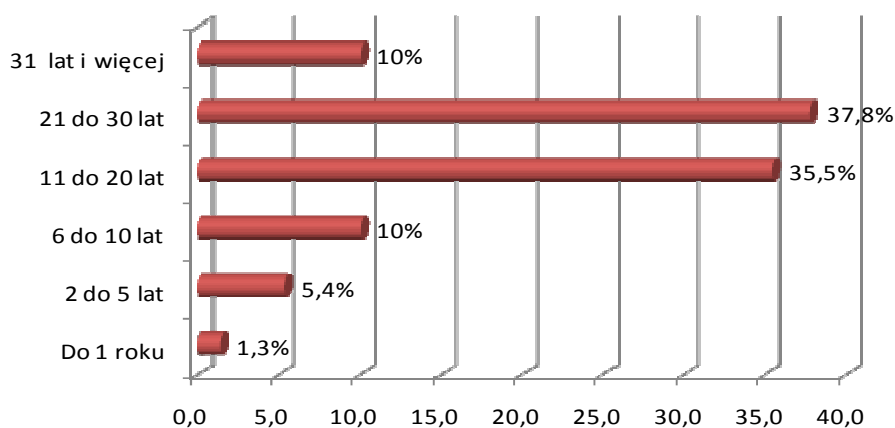
Kapitał indywidualny związany z ilością miejsc zatrudnienia, co wpływa na zdobycie różnego rodzaju doświadczenia zawodowego wskazuje, iż przebadane osoby bezrobotne po 50-tym roku życia z powiatu leżajskiego najczęściej pracowały w 2 do 3 miejscach pracy (44,1%). Następnie nieco ponad 1/4 pracowała w 4 do 5 miejscach pracy. Dla 15,5% respondentów dotychczasowa kariera zawodowa ograniczona była do jednego pracodawcy. Z kolei dwóch respondentów nigdy nie pracowało.

2.4. Liczba lat pracy zawodowej

Tabela 19 Ilość lat pracy zawodowej

Ile lat pracował(a)Pan(i) zawodowo?	Liczebność	%
Do 1 roku	4	1,3
2 do 5 lat	16	5,4
6 do 10 lat	30	10,0
11 do 20 lat	106	35,5
21 do 30 lat	113	37,8
31 lat i więcej	30	10,0
Ogółem	299	100

Wykres 19 Ilość lat pracy zawodowej (w %)



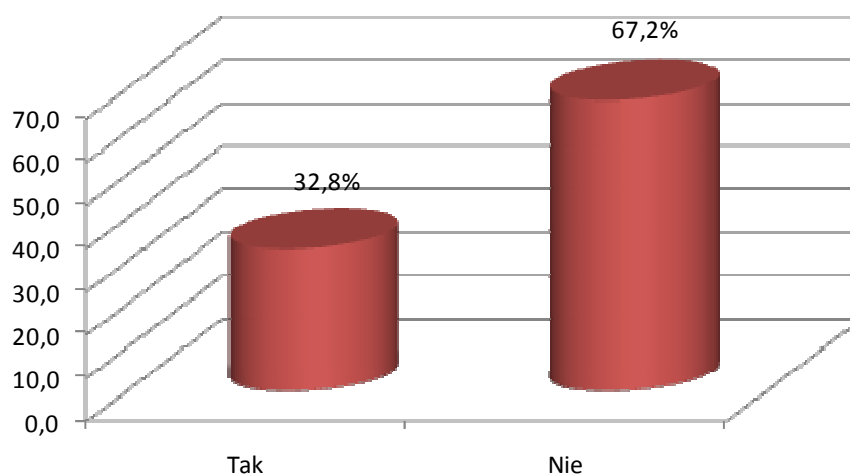
Badani bezrobotni w największym odsetku wskazali, że ich doświadczenie w pracy zawodowej trwało od 21 do 30 lat (37,8%) oraz 11 do 20 lat (35,5%). 31 lat i więcej pracowało 10% ankietowanych. Tyle samo posiada doświadczenie w zawodzie od 6 do 10 lat. Od 2 do 5 lat pracowało 5,4% badanych osób bezrobotnych a doświadczenie w pracy zawodowej do jednego roku posiada 1,3% badanych.

2.5. Praca za granicą

Tabela 20 Deklaracja pracy za granicą

Czy pracował(a) Pan(i) kiedykolwiek za granicą?	Liczebność	%
Tak	98	32,8
Nie	201	67,2
Ogółem	299	100

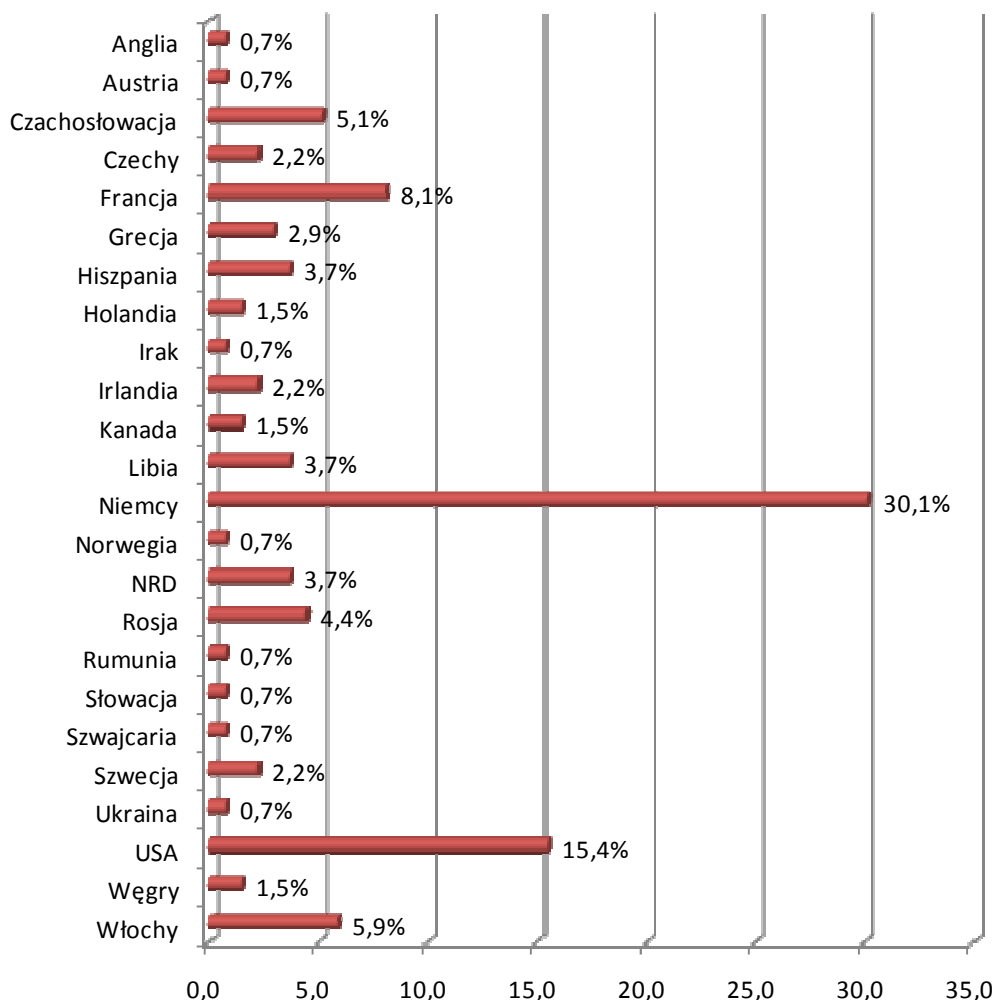
Wykres 20 Deklaracja pracy za granicą (w %)



Niecała 1/3 bezrobotnych zadeklarowała, że pracowała za granicą. Natomiast ponad 2/3 badanych nie pracowało nigdy za granicą.

2.5.1. Miejsce pracy za granicą (kraj)

Wykres 21 Kraje, w których pracowali respondenci (w %)



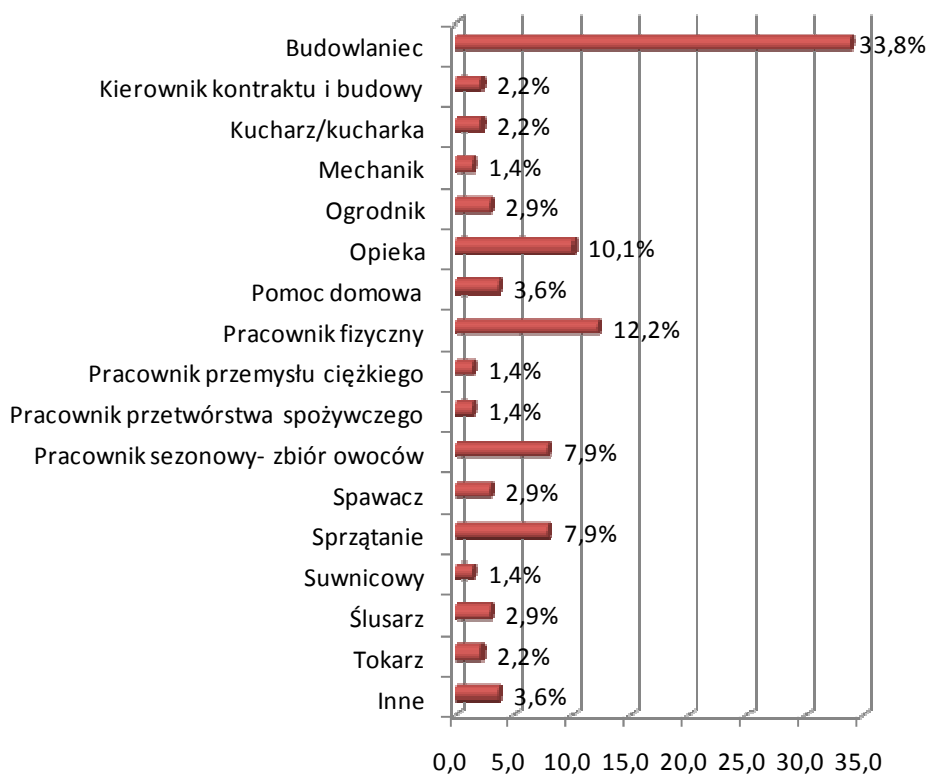
Spośród 98 osób, które zadeklarowały, że pracowały za granicą największy odsetek pracował w Niemczech (33,8%) z czego 3,7% w Niemieckiej Republice Demokratycznej. Drugim państwem, które cieszyło się największym powodzeniem były Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, gdzie pracowało 15,4% respondentów. Kolejnym państwem była Francja, gdzie zatrudnienie podjęło 8,1% badanych. Respondenci pracowali także we Włoszech (5,9%), Czechosłowacji (5,1%), Rosji (4,4%), Hiszpanii (3,7%), Libii (3,7%), Grecji (2,9%), Czechach (2,2%), Irlandii (2,2%), Szwecji (2,2%). Poniżej 2% wskazań uzyskały kraje: Holandia, Węgry, Ukraina, Szwajcaria, Słowacja, Rumunia, Norwegia, Irak, Austria oraz Anglia.

2.5.2. Stanowisko pracy wykonywanej za granicą

Tabela 21 Charakter i stanowisko pracy wykonywanej za granicą

Na jakim stanowisku pracował(a) Pan(i) za granicą?	Liczebność	%
Budowlaniec	47	33,8
Kierownik kontraktu i budowy	3	2,2
Kucharz/kucharka	3	2,2
Mechanik	2	1,4
Ogrodnik	4	2,9
Opieka	14	10,1
Pomoc domowa	5	3,6
Pracownik fizyczny	17	12,2
Pracownik przemysłu ciężkiego	2	1,4
Pracownik przetwórstwa spożywczego	2	1,4
Pracownik sezonowy- zbiór owoców	11	7,9
Spawacz	4	2,9
Sprzątanie	11	7,9
Suwnicowy	2	1,4
Ślusarz	4	2,9
Tokarz	3	2,2
Inne	5	3,6
Ogółem	139	100

Wykres 22 Charakter i stanowisko pracy wykonywanej za granicą (w %)



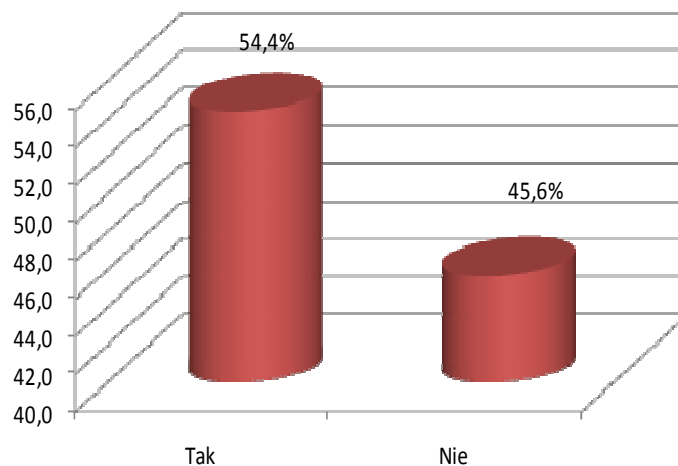
Osoby, które wzięły udział w badaniu i pracowały za granicą najczęściej pracowały w charakterze budowlańca (33,8%), pracownika fizycznego (12,2%) oraz zajmowały się opieką nad osobami dorosłymi i dziećmi (10,1%).

2.6. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji

Tabela 22 Posiadanie dodatkowych kwalifikacji, wyłączając zdobyte w szkole

Czy posiada Pan(i) dodatkowe kwalifikacje bądź umiejętności oprócz nabytych podczas nauki w szkole?	Liczebność	%
Tak	162	54,4
Nie	136	45,6
Ogółem	298	100

Wykres 23 Posiadanie dodatkowych kwalifikacji, wyłączając zdobyte w szkole (w %)



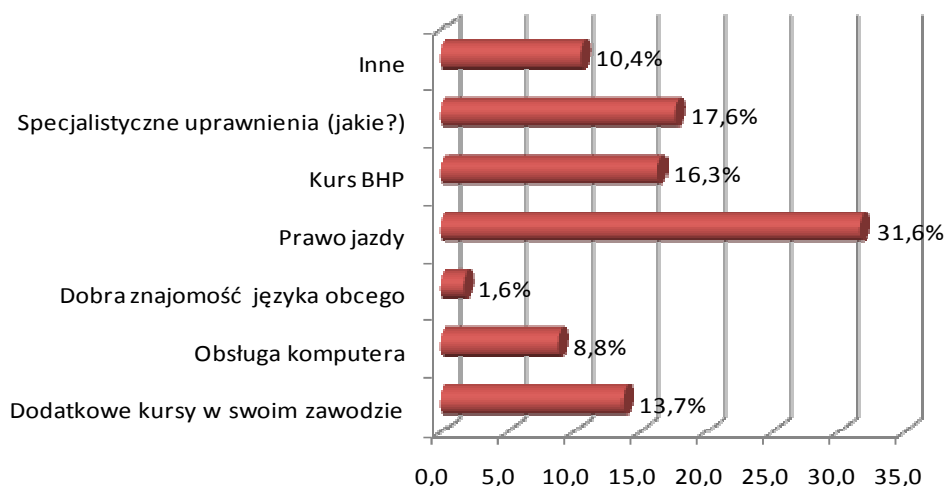
Do posiadania dodatkowych kwalifikacji, które zostały zdobyte poza szkołą przynajmniej 54,4% badanych osób bezrobotnych, które ukończyły 50 lat życia. Natomiast 45,6% uważa, że takich kwalifikacji nie posiada.

2.6.1. Dodatkowe kwalifikacje, które posiadają respondenci

Tabela 23 Dodatkowe kwalifikacje

Jakie dodatkowe kwalifikacje posiada Pan(i)	Liczebność	%
Dodatkowe kursy w swoim zawodzie	42	13,7
Obsługa komputera	27	8,8
Dobra znajomość języka obcego	5	1,6
Prawo jazdy	97	31,6
Kurs BHP	50	16,3
Specjalistyczne uprawnienia (jakie?)	54	17,6
Inne	32	10,4
Ogółem	307	100

Wykres 24 Dodatkowe kwalifikacje



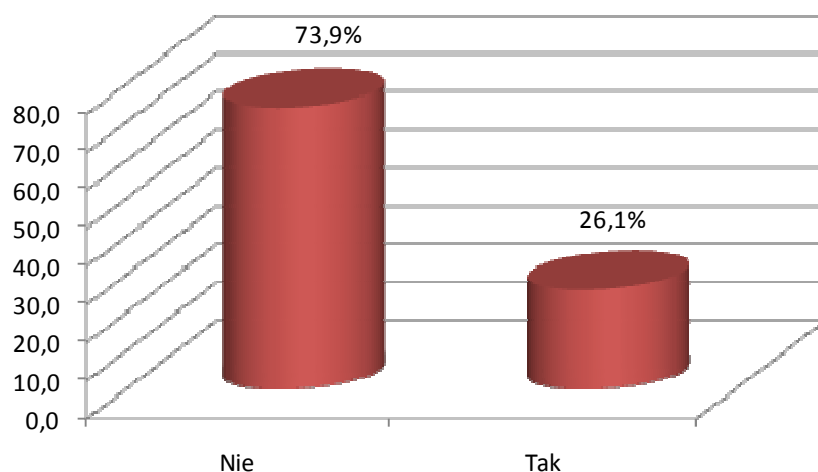
Wśród dodatkowych kwalifikacji, jakie posiadają bezrobotni, którzy brali udział w badaniu najbardziej popularne jest prawo jazdy (31,6%). Kolejne miejsce zajmowały specjalistyczne uprawnienia, które respondenci określali samodzielnie. Można je podzielić na kursy: naprawy i obsługi maszyn, budowlane, spawacza, palacza CO, czeladnika, energetyczne, informatyczne oraz pedagogiczne. Następnie wskazywane były: kurs BHP (16,3%) oraz dodatkowe kursy w swoim zawodzie (13,7%). Respondenci posiadali także umiejętności obsługi komputera (8,8%) oraz dobrą znajomość języka obcego (1,6%). Spośród innych dodatkowych kwalifikacji, które wybierali sami respondenci znalazły się: kursy zawodowe, kursy naprawy i obsługi urządzeń przemysłowych, kursy gastronomiczne, opiekuńcze osób starszych oraz kursy informatyczne.

2.6.2. Dodatkowe nieudokumentowane doświadczenie

Tabela 24 Nieudokumentowane doświadczenie dodatkowe

Czy posiada Pan(i) dodatkowe nieudokumentowane doświadczenie bądź kwalifikacje?	Liczebność	%
Nie	221	73,9
Tak	78	26,1
Ogółem	299	100

Wykres 25 Nieudokumentowane doświadczenie dodatkowe (w %)



Biorąc pod uwagę dodatkowe doświadczenie, które jest nieudokumentowane do jego posiadania przyznaje się ponad 1/4 badanych. Spośród tej grupy osób najczęściej jest to doświadczenie w pracach budowlanych, księgowości/pracy biurowej, pracach domowych/opiece, elektryce/elektronice, rękodziele, językach obcych, spawaniu, rolnictwie, obsłudze maszyn, pracy w kuchni oraz mechanice.

2.7. Podsumowanie

Badana zbiorowość stanowią osoby nieposiadające żadnego zawodu. Najliczniejszą grupą zawodową są ślusarze oraz budowlańcy. Wśród badanych znajdowali się także technicy mechanicy, rolnicy, technicy ekonomiści oraz spawacze.

Przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Leżajsku osoby bezrobotne były najczęściej pracownikami fizycznymi niezwiązanymi z budownictwem oraz budowlańcami. Obsługę maszyn wykonywało 19 osób a w handlu i sprzedaży pracowało 16 osób. Następnie 14 osób sprzątało, 13 było ślusarzami, po 12 osób zajmowało się wikliniarstwem, krawiectwem/włókiennictwem.

Badane osoby bezrobotne po 50-tym roku życia z powiatu leżajskiego najczęściej pracowały w 2 do 3 miejscach pracy. Nieco ponad 1/4 pracowała w 4 do 5 miejscach pracy. Dla nieco więcej niż co szóstej osoby kariera zawodowa ograniczona była do jednego pracodawcy.

Doświadczenie w pracy zawodowej dla ponad 1/3 badanych trwało od 21 do 30 lat oraz 11 do 20 lat dla niespełna 1/3. Co dziesiąty ankietowany pracował 31 lat i więcej.

Respondenci pytani byli także o pracę za granicą. Niecała 1/3 bezrobotnych zadeklarowała, że pracowała za granicą. Natomiast ponad 2/3 badanych nie pracowało za granicą. Spośród pracujących za granicą jako kraj emigracji zarobkowej najczęściej wskazywane były Niemcy, Stany Zjednoczone, Francja, Włochy i Czechosłowacja. Doświadczenie w pracy za granicą łączyło się z pracą w charakterze budowlańca, pracownika fizycznego oraz opieką.

Ponad połowa badanych posiada dodatkowe kwalifikacje, które zostały zdobyte poza szkołą. Wśród nich najbardziej popularne są: prawo jazdy, specjalistyczne uprawnienia (kursy naprawy i obsługi maszyn, budowlane, spawacza, palacza CO, czeladnika, energetyczne, informatyczne oraz pedagogiczne), kurs BHP oraz dodatkowe kursy w swoim zawodzie, obsługa komputera oraz dobra znajomość języka obcego.

Natomiast dodatkowe doświadczenie, które jest nieudokumentowane posiada ponad 1/4 badanych. Spośród tej grupy osób najczęściej jest to doświadczenie w pracach budowlanych, księgowości/pracy biurowej, rękodziele, pracach domowych/opiece, elektryce/elektronice, rękodziele, językach obcych, spawaniu, rolnictwie, obsłudze maszyn, pracy w kuchni oraz mechanice.

3. SZANSE, MOŻLIWOŚCI I BARIERY W ZATRUDNIENIU NA LOKALNYM RYNKU PRACY W OPINII BADANYCH

W przypadku badania postrzegania przez bezrobotnych powyżej 50 roku życia szans, możliwości oraz barier w zatrudnieniu na lokalnym rynku pracy zastosowano następujące zmienne:

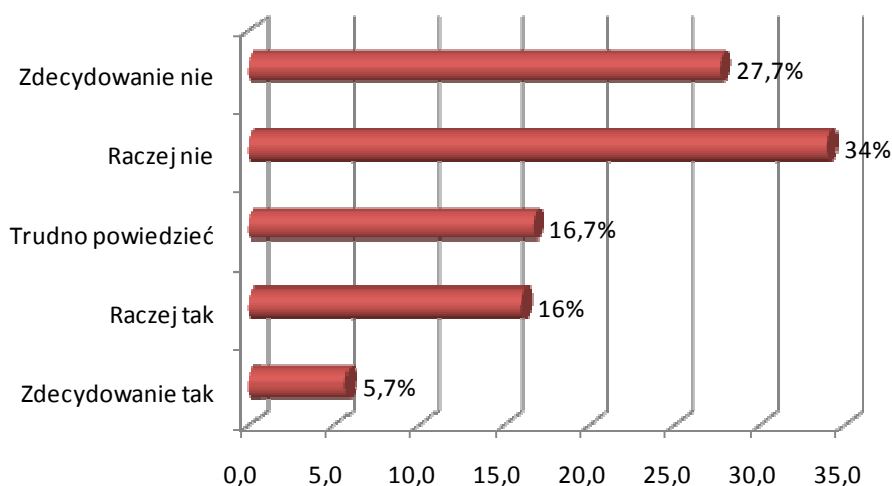
- ocena równości szans w zakresie znalezienie zatrudnienia,
- ocena szans na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku,
- najczęściej spotykane trudności podczas poszukiwania pracy,
- doświadczenia badanych związane z dyskryminacją na wiek,
- postrzeganie przez badanych wieku jako czynnika ograniczającego szanse na rynku pracy.

3.1. Ocena równości szans w zakresie znalezienie zatrudnienia

Tabela 25 Ocena równości szans na znalezienie pracy osób po 50-tym roku życia w porównaniu z pozostałymi osobami bezrobotnymi

Czy Pana(i) zdaniem osoby, które ukończyły 50 lat mają takie same szanse na znalezienie zatrudnienia w powiecie leżajskim jak pozostałe osoby bezrobotne?	Liczebność	%
Zdecydowanie tak	17	5,7
Raczej tak	48	16,0
Trudno powiedzieć	50	16,7
Raczej nie	102	34,0
Zdecydowanie nie	83	27,7
Ogółem	300	100

Wykres 26 Ocena równości szans na znalezienie pracy osób po 50-tym roku życia w porównaniu z pozostałymi osobami bezrobotnymi (w %)



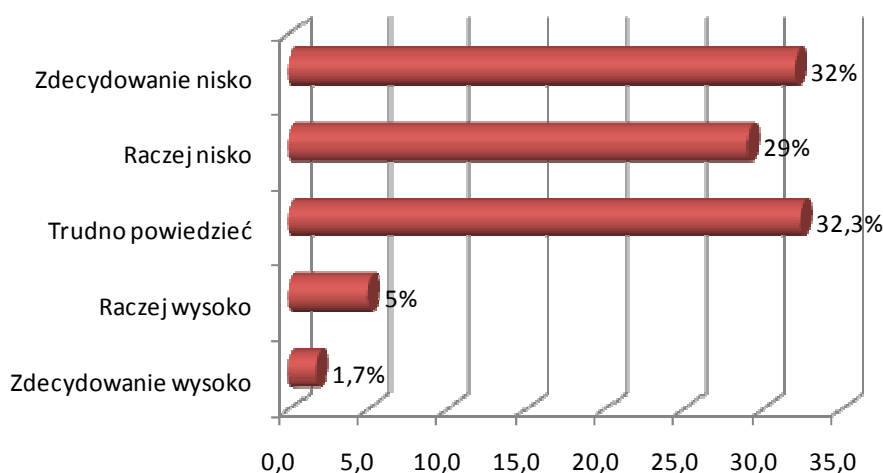
Niecałe 2/3 respondentów określiło, że osoby po 50-tym roku życia nie posiadają takich samych szans na znalezienie zatrudnienia w powiecie leżajskim jak pozostałe osoby bezrobotne. Określiło tak 61,7% z czego w sposób zdecydowany 27,7% badanych. Jednoznacznie nie potrafiło tego określić 16,7%. Natomiast 21,7% jest zdania, że osoby po 50-tym roku życia mają takie same szanse na znalezienie pracy jak pozostałe osoby bezrobotne.

3.2. Ocena szans na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku

Tabela 26 Ocena szans na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku?	Liczebność	%
Zdecydowanie wysoko	5	1,7
Raczej wysoko	15	5,0
Trudno powiedzieć	97	32,3
Raczej nisko	87	29,0
Zdecydowanie nisko	96	32,0
Ogółem	300	100

Wykres 27 Ocena szans na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku



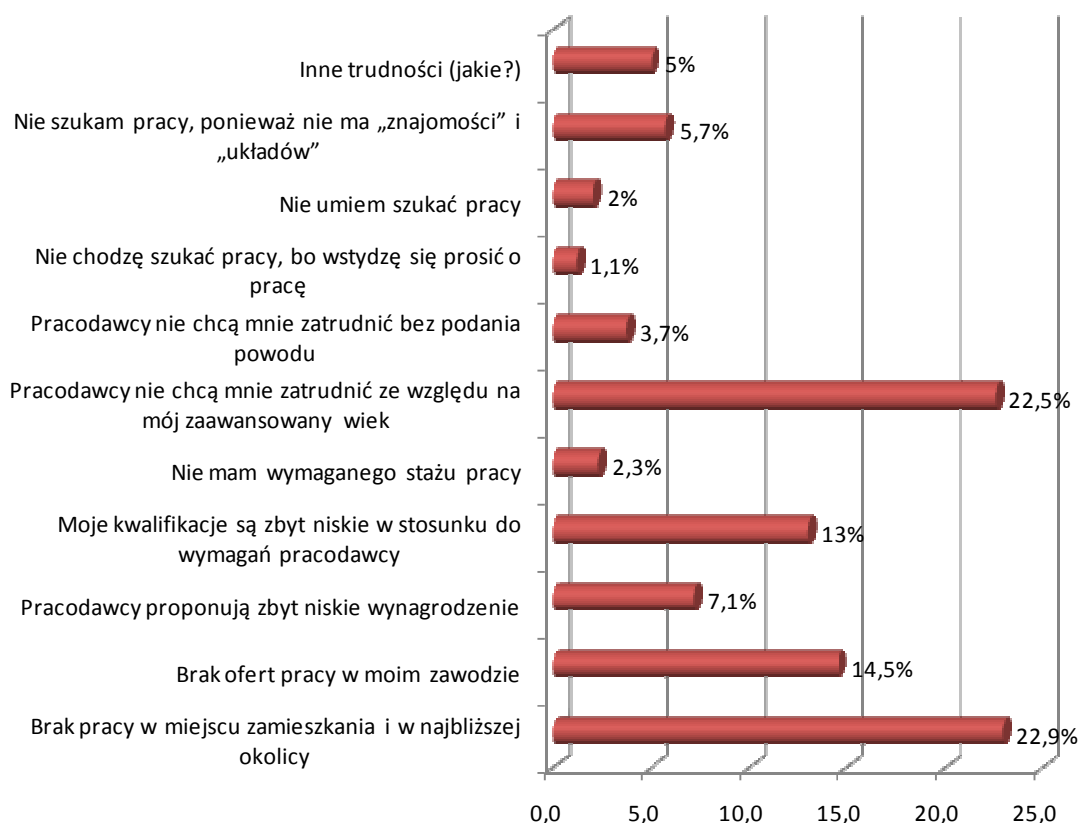
Badane osoby bezrobotne w większości oceniły nisko swoje szanse na znalezienie pracy w ciągu najbliższego roku. Odpowiedź taka udzieliło 61% respondentów z czego 32% stwierdziło tak w sposób zdecydowany. Jednoznacznej oceny nie potrafiło udzielić 32,3% badanych. Natomiast wysoko ocenia swoje szanse na znalezienie pracy 6,7% z czego tylko 1,7% ocenia je w sposób zdecydowany. Tylko dla 21,7% badanych szanse te są równe.

3.3. Najczęściej spotykane trudności podczas poszukiwania pracy

Tabela 27 Trudności, które występują najczęściej przy poszukiwaniu pracy

Z jakimi trudnościami w trakcie poszukiwania pracy styka się Pan(i) najczęściej?	Liczba wskazań	% z całości wskazań
Brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy	180	22,9
Brak ofert pracy w moim zawodzie	114	14,5
Pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie	56	7,1
Moje kwalifikacje są zbyt niskie w stosunku do wymagań pracodawcy	102	13,0
Nie mam wymaganego stażu pracy	18	2,3
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na mój zaawansowany wiek	177	22,5
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić bez podania powodu	29	3,7
Nie chodzę szukać pracy, bo wstydzę się prosić o pracę	9	1,1
Nie umiem szukać pracy	16	2,0
Nie szukam pracy, ponieważ nie ma „znajomości” i „układów”	45	5,7
Inne trudności (jakie?)	39	5,0
Liczba wskazań ogółem	785	100

Wykres 28 Trudności, które występują najczęściej przy poszukiwaniu pracy (w %)



Spośród respondentów pytanych o trudności z którymi stykają się najczęściej przy poszukiwaniu pracy, największy odsetek badanych określił, że brak jest pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy (22,9%). Następnie stwierdzali, że pracodawcy nie chcą ich zatrudnić ze względu na ich zaawansowany wiek (22,5%) oraz brak ofert pracy w zawodzie

(14,5%). Prawie co ósma osoba wskazała, że jej kwalifikacje są zbyt niskie w stosunku do wymagań pracodawcy. Osoby bezrobotne po 50-tym roku życia wskazały także, że trudności przy poszukiwaniu pracy pojawiają się gdyż pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie (7,1%). Z kolei 5,7% badanych wskazało, że nie poszukuje pracy, ponieważ nie ma „znajomości” i „układów”. Spośród 5% innych trudności, które badani sami określali pojawił się: choroba respondenta (20 wskazań), brak zainteresowania poszukiwaniem pracy (3 wskazania), trudności z dojazdem (3 wskazania), trudności związane z pracodawcą (3 wskazania) oraz choroba członka rodziny (2 wskazania). Poniżej 4% uzyskały stwierdzenia, iż pracodawcy nie chcą zatrudniać bez podania powodu, respondenci nie posiadają wymaganego stażu pracy, nie umieją szukać oraz nie szukają pracy, ponieważ wstydzą się o nią prosić.

3.3.1. Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako najważniejsze - ranga 1

Tabela 28 Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako najważniejsze (ranga 1)

Kategorie trudności	Liczebność	%
Brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy	106	35,5
Brak ofert pracy w moim zawodzie	26	8,7
Pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie	11	3,7
Moje kwalifikacje są zbyt niskie w stosunku do wymagań pracodawcy	30	10,0
Nie mam wymaganego stażu pracy	3	1,0
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na mój zaawansowany wiek	79	26,4
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić bez podania powodu	6	2,0
Nie umiem szukać pracy	5	1,7
Nie szukam pracy, ponieważ nie ma „znajomości” i „układów”	14	4,7
Inne trudności (jakie?)	19	6,4
Ogółem	299	100

Wśród trudności, które uzyskały rangę 1 (najważniejszych) najliczniejszą kategorię stanowi twierdzenie o braku pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy. Wskazała ją ponad 1/3 badanych. Kolejna odpowiedź, która uzyskała miano najważniejszej wskazuje na fakt, że pracodawcy nie chcą zatrudniać badanych ze względu na ich zaawansowany wiek. Co dziesiąta osoba określała, że najważniejszą trudnością jest posiadanie zbyt niskich kwalifikacji w stosunku do wymagań pracodawcy. Prawie co dwunasty bezrobotny stwierdzał, że najważniejszą trudnością przy poszukiwaniu pracy był brak ofert w jego zawodzie.

3.3.2. Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako ważne - ranga 2

Tabela 29 Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako ważne (ranga 2)

Kategorie trudności	Liczebność	%
Brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy	41	15,4
Brak ofert pracy w moim zawodzie	54	20,2
Pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie	30	11,2
Moje kwalifikacje są zbyt niskie w stosunku do wymagań pracodawcy	38	14,2
Nie mam wymaganego stażu pracy	6	2,2
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na mój zaawansowany wiek	56	21,0
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić bez podania powodu	12	4,5
Nie chodzę szukać pracy, bo wstydę się prosić o pracę	6	2,2
Nie umiem szukać pracy	3	1,1
Nie szukam pracy, ponieważ nie ma „znajomości” i „układów”	13	4,9
Inne trudności (jakie?)	8	3,0
Ogółem	267	100

Odpowiedzi, które wskazane zostały na drugim miejscu pod względem ważności to przede wszystkim twierdzenia, iż pracodawcy nie chcą zatrudniać osób bezrobotnych po 50-tym roku życia ze względu na ich zaawansowany wiek (21%), brak ofert pracy w zawodzie osób bezrobotnych (20,2%) oraz brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy (15,4%). Bezrobotni wskazywali także, iż ich kwalifikacje są zbyt niskie w stosunku do wymagań pracodawcy (14,2%) jak również zbyt niskie jest wynagrodzenie, które oferują im pracodawcy. Odsetek wyborów pozostałych kategorii wskazuje tabela powyżej.

3.3.3. Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako mniej ważne - ranga 3

Tabela 30 Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako mniej ważne (ranga 3)

Kategorie trudności	Liczebność	%
Brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy	35	16,1
Brak ofert pracy w moim zawodzie	34	15,7
Pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie	20	9,2
Moje kwalifikacje są zbyt niskie w stosunku do wymagań pracodawcy	33	15,2
Nie mam wymaganego stażu pracy	9	4,1
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na mój zaawansowany wiek	37	17,1
Pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić bez podania powodu	10	4,6
Nie chodzę szukać pracy, bo wstydzę się prosić o pracę	3	1,4
Nie umiem szukać pracy	8	3,7
Nie szukam pracy, ponieważ nie ma „znajomości” i „układów”	18	8,3
Inne trudności (jakie?)	10	4,6
Ogółem	217	100,0

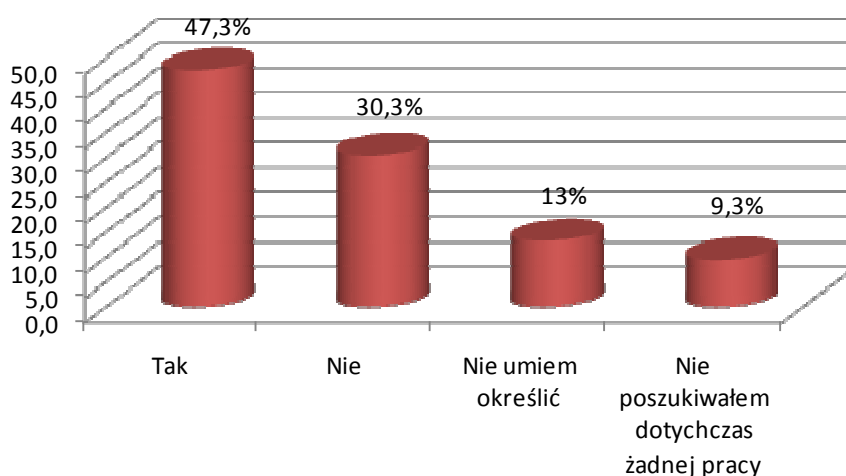
Wśród trudności przy poszukiwaniu pracy, które zostały wskazane na trzecim miejscu pod względem ważności największy odsetek wskazań uzyskały twierdzenia wskazujące, iż pracodawcy nie chcą zatrudniać osób po 50-tym roku życia ze względu na ich zaawansowany wiek. Osoby bezrobotne uważają, że nie ma pracy w ich miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy a także nie ma ofert pracy w ich zawodzie. Odsetek wyborów pozostałych kategorii wskazuje tabela powyżej.

3.4. Doświadczenia badanych związane z dyskryminacją na wiek

Tabela 31 Wiek jako czynnik negatywnie wpływający na poszukiwanie pracy

Proszę powiedzieć czy fakt Pana(i) wieku wpłynął kiedykolwiek negatywnie na wyniki poszukiwania przez Pana(ią) pracy?	Liczebność	%
Tak	142	47,3
Nie	91	30,3
Nie umiem określić	39	13,0
Nie poszukiwałem dotychczas żadnej pracy	28	9,3
Ogółem	300	100

Wykres 29 Wiek jako czynnik negatywnie wpływający na poszukiwanie pracy



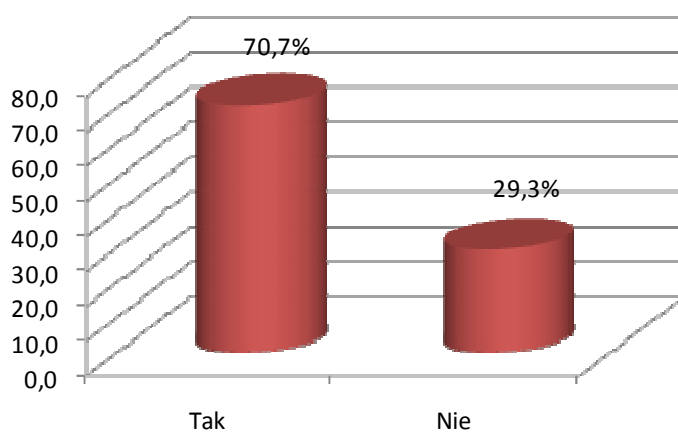
Niemal połowa badanych respondentów uważa, że ich wiek jest ograniczeniem przy poszukiwaniu pracy. Jednakże niemal co trzeci bezrobotny wskazuje, że jego wiek nie jest czynnikiem, który negatywnie wpływa na wyniki poszukiwania przez niego pracy. Spośród badanych 13% nie potrafiła określić czy ich wiek wpływa negatywnie na poszukiwanie pracy a 9,3% osób bezrobotnych, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Leżajsku nie poszukiwało dotąd żadnej pracy.

3.5. Postrzeganie przez badanych wieku jako czynnika ograniczającego szanse na rynku pracy

Tabela 32 Wiek jako czynnik ograniczający szanse na rynku pracy

Czy uważa Pan(i), że Pana(i) wiek ogranicza Pana(i) szanse na rynku pracy?	Liczebność	%
Tak	212	70,7
Nie	88	29,3
Ogółem	300	100

Wykres 30 Wiek jako czynnik ograniczający szanse na rynku pracy (w %)



Osoby bezrobotne po 50-tym roku życia w przeważającej części określiły, że ich wiek ogranicza ich szanse na rynku pracy. Respondenci mieli możliwość samodzielnego określenia, w jaki sposób fakt ich jest czynnikiem ograniczającym szanse na rynku pracy. Spośród udzielonych odpowiedzi najczęściej pojawiały się stwierdzenia, iż obecnie pracodawcy poszukują osób młodych (38,8%) i nie chcą zatrudniać osób po 50-tym roku życia (18,6%). Natomiast niespełna 1/3 nie ocenia swojego wieku jako czynnika ograniczającego szanse na rynku pracy. Kolejnymi stwierdzeniami związanymi z ograniczającym wpływem wieku jest gorszy stan zdrowia (13,8%) oraz fakt, iż pracownicy w tym wieku są mniej wydajni. Pojawiły się także odpowiedzi takie jak: nie ma ofert pracy i jest wysokie bezrobocie, problemy z dojazdem do pracy oraz gorszy poziom wykształcenia osób starszych.

3.6. Podsumowanie

Badani respondenci nisko oceniają swoje szanse na znalezienie pracy na rynku pracy powiatu leżajskiego - prawie 2/3 respondentów określiło, że osoby po 50-tym roku życia nie posiadają takich samych szans na znalezienie zatrudnienia jak pozostałe osoby bezrobotne.

Ankietowane osoby bezrobotne również oceniły nisko swoje szanse na znalezienie jakiegokolwiek pracy w ciągu najbliższego roku. W taką możliwość nie wierzy prawie 2/3 respondentów, z czego około połowa w sposób zdecydowany.

Najczęściej spotykane trudności przy poszukiwaniu pracy, które wskazały badane osoby bezrobotne po 50-tym roku życia to brak pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy, postawa pracodawców, którzy nie chcą zatrudniać ze względu na zaawansowany wiek oraz brak ofert pracy w zawodzie.

Badani mogli także stopniować trudności. Wśród odpowiedzi, które uzyskały najwyższą rangę (najważniejsze trudności) respondenci wskazali: brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy, następnie fakt, iż pracodawcy nie chcą zatrudniać badanych ze względu na ich zaawansowany wiek oraz posiadanie zbyt niskich kwalifikacji w stosunku do wymagań pracodawcy. Wśród odpowiedzi wskazanych w drugiej kolejności najwyższe odsetki uzyskały stwierdzenia, iż pracodawcy nie chcą zatrudniać osób bezrobotnych po 50-tym roku życia ze względu na ich zaawansowany wiek, brak ofert pracy w zawodzie osób bezrobotnych oraz brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy. Na trzecim miejscu wskazywane były najczęściej odpowiedzi akcentujące niechęć pracodawców do zatrudniania osób po 50-tym roku życia ze względu na ich zaawansowany wiek, brak pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy oraz brak ofert pracy w zawodzie.

Niemal połowa badanych określiła wiek jako ograniczenie przy poszukiwaniu pracy, natomiast prawie co trzecia osoba nie wskazała tego czynnika jako negatywnie wpływającego na poszukiwanie pracy. Wiek jest także silnie akcentowany przy szansach na rynku pracy, gdzie niespełna 3/4 badanych określiło, że wiek ogranicza ich szanse na rynku pracy. Podali także własną interpretację tego faktu, która skłania się ku stwierdzeniom, iż obecnie pracodawcy poszukują osób młodych, nie chcą zatrudniać osób po 50-tym roku życia a także stwierdzili, iż osoby po 50-tym roku życia są mniej wydajne.

4. MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA I ZAWODOWA BADANYCH BEZROBOTNYCH

Mobilność przestrzenną i zawodową badanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia badano przy zastosowaniu następujących zmiennych:

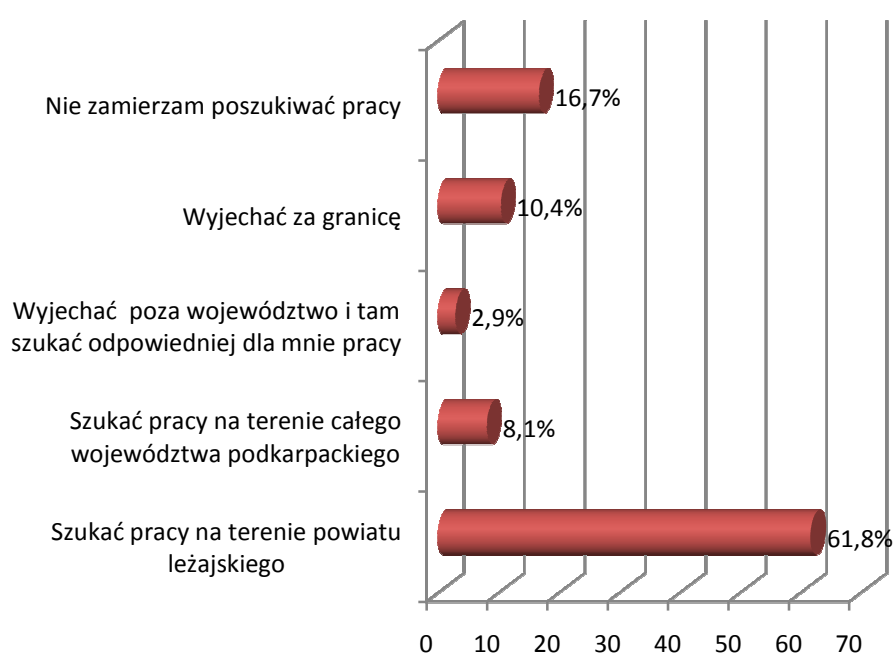
- plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość w zakresie poszukiwania pracy,
- sposoby poszukiwania pracy,
- miejsca poszukiwania pracy,
- ilość odwiedzonych zakładów pracy,
- plany związane ze zmianą sytuacji na rynku pracy.

4.1. Plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość w zakresie poszukiwania pracy

Tabela 33 *Plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość*

Co zamierza Pan/i zrobić w najbliższej przyszłości, aby znaleźć pracę?	Liczebność	%
Szukać pracy na terenie powiatu leżajskiego	214	61,8
Szukać pracy na terenie całego województwa podkarpackiego	28	8,1
Wyjechać poza województwo i tam szukać odpowiedniej dla mnie pracy	10	2,9
Wyjechać za granicę	36	10,4
Nie zamierzam poszukiwać pracy	58	16,7
Ogółem	346	100

Wykres 31 *Plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość (w %)*



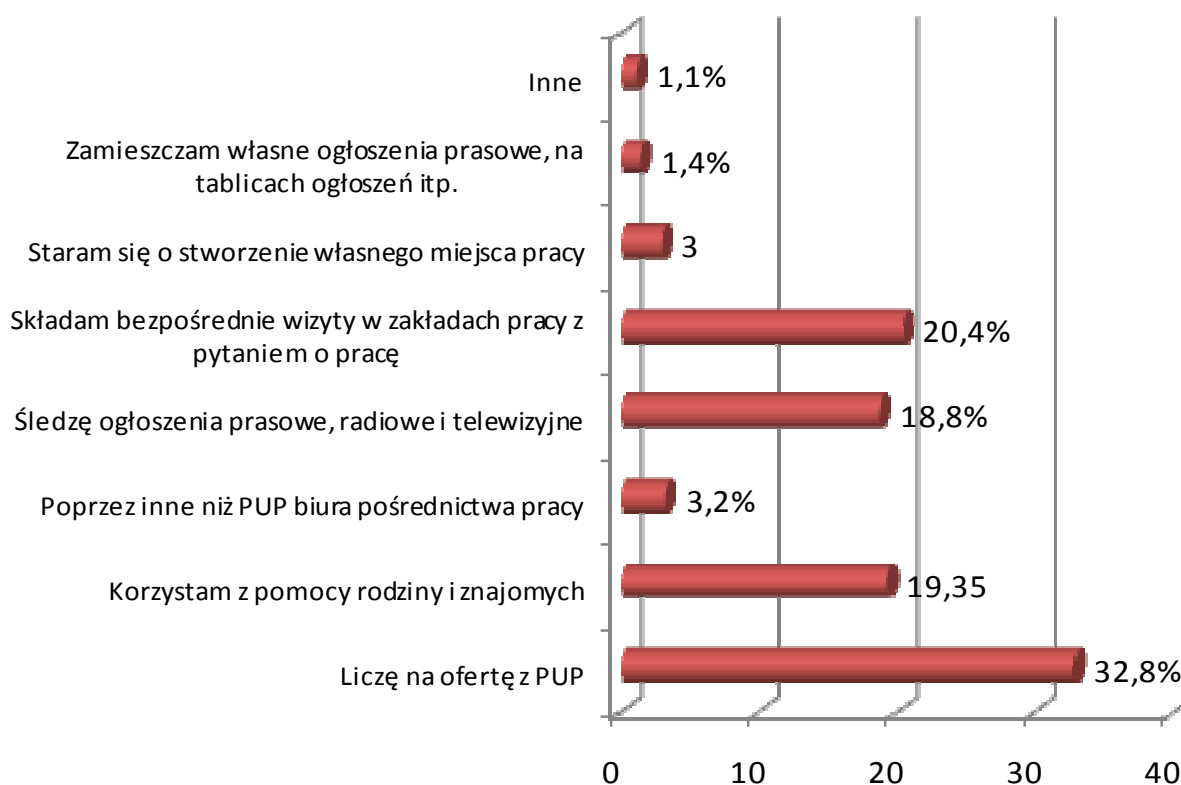
Zdecydowana większość respondentów, bo prawie 62% zamierza szukać pracy na terenie powiatu leżajskiego, czyli w miejscu swojego zamieszkania. Co dziesiąty respondent chce wyjechać za granicę w poszukiwaniu pracy. 8,1% deklaruje, że zamierza szukać pracy na terenie całego województwa podkarpackiego. Niecałe 3% badanych deklaruje chęć wyjazdu poza województwo w celu szukania zatrudnienia. Dużą grupę stanowią również wśród badanych osoby które w ogóle nie zamierzają poszukiwać miejsca pracy.

4.2. Sposoby poszukiwania pracy

Tabela 34 Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów

W jaki sposób poszukuje Pan(i) lub zamierza poszukiwać pracy?	Liczebność	%
Liczę na ofertę z PUP	185	32,8
Korzystam z pomocy rodziny i znajomych	109	19,3
Poprzez inne niż PUP biura pośrednictwa pracy	18	3,2
Śledzę ogłoszenia prasowe, radiowe i telewizyjne	106	18,8
Składam bezpośrednie wizyty w zakładach pracy z pytaniem o pracę	115	20,4
Staram się o stworzenie własnego miejsca pracy	17	3,0
Zamieszczam własne ogłoszenia prasowe, na tablicach ogłoszeń itp.	8	1,4
Inne	6	1,1
Ogółem*	564	100

Wykres 32 Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów



Najczęściej praktykowanym przez respondentów sposobem na szukanie zatrudnienia jest oczekiwanie na ofertę z PUP, aż 185 osób liczy, że w ten sposób znajdzie pracę. Kolejną pod względem popularności metodą jest osobiste odwiedzanie zakładów pracy z pytaniem o możliwość zatrudnienia. Niemal tak samo popularne metody to śledzenie ogłoszeń w mediach oraz korzystanie z pomocy rodziny – każdą z powyższych kategorii wskazało ponad 100 ankietowanych. Sposoby takie jak starania o stworzenie własnego miejsca pracy

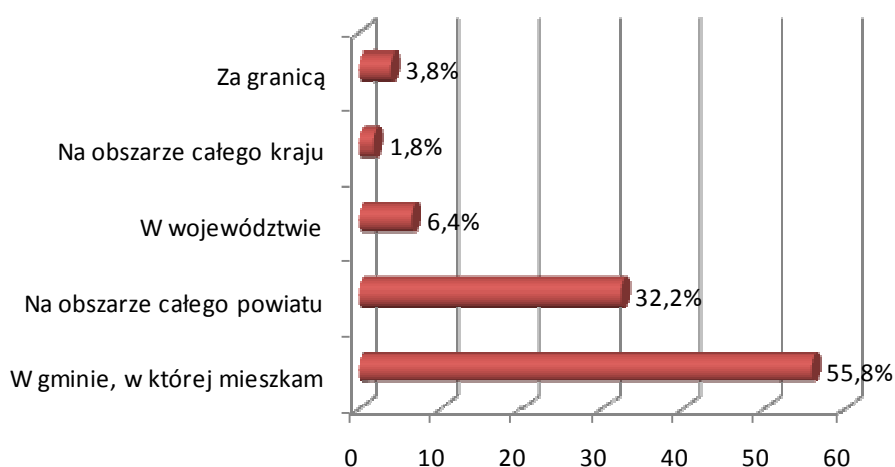
lub odwiedzanie innych niż PUP biur pośrednictwa pracy nie zyskały szerokiej akceptacji respondentów.

4.3. Miejsce poszukiwania pracy

Tabela 35 Miejsce poszukiwania pracy przez respondentów (w %)

Gdzie dotychczas poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	Liczebność	%
W gminie, w której mieszkam	191	55,8
Na obszarze całego powiatu	110	32,2
W województwie	22	6,4
Na obszarze całego kraju	6	1,8
Za granicą	13	3,8
Ogółem	342	100

Wykres 33 Miejsce poszukiwania pracy przez respondentów



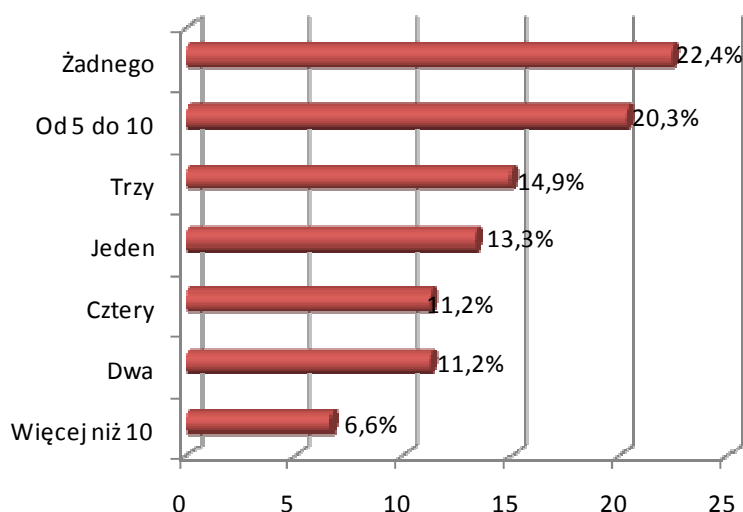
Na pytanie o miejsce poszukiwania pracy najczęściej respondentów odpowiedziało, iż terenem ich poszukiwań jest obszar gminy w której mieszkają. 191 badanych osób poszukuje pracy na tym obszarze. Dla 110 osób miejscem poszukiwań pracy jest obszar całego powiatu. Kolejną kategorię pod względem liczebności stanowią osoby szukające zatrudnienia na terenie całego województwa, których jest 22. Kategoria osób poszukujących pracy na terenie całego kraju jest mniej liczna niż osób szukających pracy za granicą.

4.4. Ilość odwiedzonych zakładów pracy

Tabela 36 Ilość zakładów pracy odwiedzanych przez bezrobotnych w celu poszukiwania pracy

Ile zakładów pracy odwiedził(a) Pan(i) w poszukiwaniu pracy w okresie od rejestracji w PUP do chwili obecnej?	Liczebność	%
Żadnego	54	22,4
Jeden	32	13,3
Dwa	27	11,2
Trzy	36	14,9
Cztery	27	11,2
Od 5 do 10	49	20,3
Więcej niż 10	16	6,6
Ogółem	241	100

Wykres 34 Ilość zakładów pracy odwiedzanych przez bezrobotnych w celu poszukiwania pracy (w %)



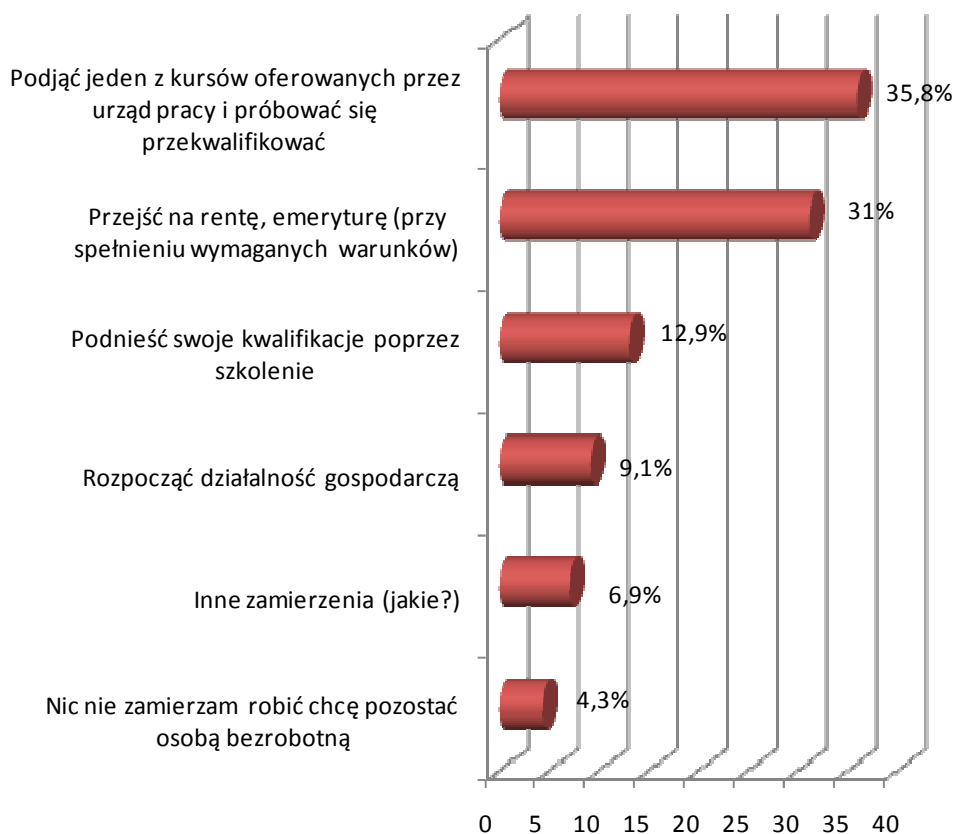
Na pytanie o ilość zakładów odwiedzonych przez bezrobotnego w celu poszukiwania pracy, w okresie od rejestracji w PUP do chwili obecnej, najczęściej respondentów, bo ponad 1/5, odpowiedziało, że nie odwiedzili dotychczas żadnego zakładu pracy. Jednakże również 1/5 badanych to osoby, które odwiedziły od 5 do 10 firm. Prawie 15% bezrobotnych odpowiedziało, że odwiedziło trzy zakłady pracy. Nieco ponad 13%, jedną firmę, a dwa lub cztery zakłady pracy odwiedziło po ponad 11% badanych osób bezrobotnych szukających pracy. W więcej niż 10 firmach było niecałe 7% osób ankietowanych.

4.5. Plany związane ze zmianą sytuacji na rynku pracy

Tabela 37 Zamierzenia bezrobotnych

Jakie działania zamierza Pan(i) podjąć aby zmienić swoją sytuację na rynku pracy?	Liczebność	%
Rozpocząć działalność gospodarczą	21	9,1
Nic nie zamierzam robić chcę pozostać osobą bezrobotną	10	4,3
Podjąć jeden z kursów oferowanych przez urząd pracy i próbować się przekwalifikować	83	35,8
Podnieść swoje kwalifikacje poprzez szkolenie	30	12,9
Przejsć na rentę, emeryturę (przy spełnieniu wymaganych warunków)	72	31,0
Inne zamierzenia (jakie?)	16	6,9
Ogółem	232	100

Wykres 35 Zamierzenia bezrobotnych (w %)



Najczęściej wskazywanym działaniem, które zamierzają podjąć bezrobotni jest podjęcie jednego z kursów oferowanych przez urząd pracy i próba przekwalifikowania się. O takim zamierzeniu mówi ponad 1/3 badanych. Niecała jedna trzecia badanych mówiła też o przejściu na rentę, emeryturę przy spełnieniu wymaganych warunków. Prawie 13% badanych chciałoby podnieść swoje kwalifikacje poprzez szkolenie. Co dziesiąty badany zamierza rozpocząć działalność gospodarczą, a co dwudziesty nic nie zamierza robić, chce pozostać osobą bezrobotną. Prawie 7% badanych bezrobotnych powiedziało, że ma inne

zamierzone działania, różne od wymienionych w pytaniu propozycji odpowiedzi. Wskazywali oni, że mogą się zatrudnić w firmie Hortex, wrócić do starego zakładu pracy, mogą robić koszyki lub pracować u kogoś.

4.6. Podsumowanie

Na pytanie o plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość zdecydowana większość respondentów, bo prawie 62% odpowiada, że zamierza szukać pracy na terenie powiatu leżajskiego, czyli w miejscu swojego zamieszkania. Co dziesiąty respondent chce wyjechać za granicę w poszukiwaniu pracy. 8,1% deklaruje, że zamierza szukać pracy na terenie całego województwa podkarpackiego. Jest też znaczna grupa osób, które nie zamierzają poszukiwać pracy w ogóle.

Jeśli chodzi o sposoby szukania pracy do tej pory i w przyszłości, to bezrobotni mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi. Najczęściej praktykowanym przez respondentów sposobem na szukanie zatrudnienia jest oczekiwanie na ofertę z PUP, z takiego rozwiązania chciałoby skorzystać prawie 200 badanych. Po ponad sto wskazań uzyskały też takie sposoby poszukiwania pracy jak: osobiste odwiedzanie zakładów pracy z pytaniem o możliwość zatrudnienia, śledzenie ogłoszeń w mediach oraz korzystanie z pomocy rodziny. Pozostałe sposoby poszukiwania pracy nie są zbyt popularne wśród bezrobotnych.

Przy pytaniu o miejsce poszukiwania pracy najwięcej respondentów odpowiedziało, iż terenem ich poszukiwań jest obszar gminy, w której mieszkają. Głównie na tym obszarze poszukuje pracy prawie 200 osób. Dla 110 osób miejscem poszukiwań pracy jest obszar całego powiatu. Kolejną kategorię, pod względem liczebności, stanowią osoby szukające zatrudnienia na terenie całego województwa - jest ich 22. Zdecydowanie najmniej osób szuka pracy na obszarze całego kraju i za granicą. Badani bezrobotni tutaj również mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

Na pytanie o ilość zakładów odwiedzonych przez bezrobotnego w celu poszukiwania pracy, najwięcej respondentów, bo ponad 22%, odpowiedziało, że nie odwiedzili dotychczas żadnego zakładu pracy. Ale również blisko 1/5 badanych to osoby, które odwiedziły od 5 do 10 firm. Prawie 15% bezrobotnych odwiedziło trzy zakłady pracy. Nieco ponad 13%, jedną firmę, a dwa lub cztery zakłady pracy odwiedził więcej niż co dziesiąty badany. Nieznaczną grupę, bo niecałe 7% osób ankietowanych stanowią osoby, które zawędrowały do więcej niż 10 firm w celu znalezienia pracy.

Najczęściej wskazywanym działaniem, które zamierzają podjąć bezrobotni jest podjęcie jednego z kursów oferowanych przez urząd pracy i próba przekwalifikowania się. O takim zamierzeniu mówi ponad 1/3 badanych. Również co trzeci bezrobotny powyżej 50 roku życia mówił też o przejściu na rentę lub emeryturę. Prawie 13% badanych chciałoby podnieść swoje kwalifikacje poprzez szkolenie. Co dziesiąta osoba zamierza rozpocząć działalność gospodarczą, a co dwudziesta chce pozostać osobą bezrobotną. Około 7% bezrobotnych stwierdziło, że mają oni inne zamierzenia. Sugerowali, że mogą zatrudnić się w firmie Hortex, wrócić do starego zakładu pracy, mogą robić koszyki lub pracować u kogoś.

5. POSTAWY I ASPIRACJE BADANYCH W ZAKRESIE POPRAWY POZYCJI NA RYNKU PRACY

Postawy i aspiracje badanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia badano przy pomocy następujących zmiennych:

- ocena stopnia gotowości do zmian w wybranych wymiarach:
 - gotowość do zmiany zawodu, przekwalifikowania się,
 - gotowość podjęcia pracy „na czarno” w kraju,
 - gotowość, do podjęcia pracy „na czarno” za granicą,
 - gotowość do podjęcia pracy niskopłatnej – poniżej stawki z ostatniego miejsca pracy,
 - gotowość do podjęcia pracy w bardzo niedogodnym czasie, pracy wielozmianowej,
 - gotowość do przeprowadzenia się do innego miasta. tutaj też wyrażana jest gotowość do czasowej rozłąki z rodziną,
 - gotowość do wyjazdu za granicę, aby podjąć stałą pracę,
 - zdecydowanie na pracę w sobotę, niedzielę i święta,
 - gotowość do wyjazdów służbowych co najmniej raz w tygodniu,
 - gotowość do bycia dyspozycyjnym 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu,
 - gotowość bezrobotnych do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt,
 - gotowość do codziennych dojazdów do pracy ponad 1 godzinę,
- wysokość wynagrodzenia netto, za które osoby bezrobotne podjęłyby zatrudnienie.

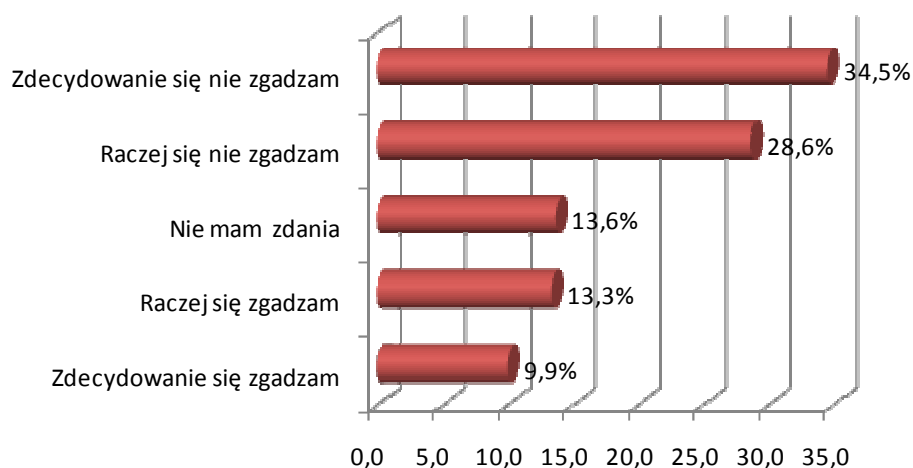
5.1. Ocena stopnia gotowości do zmian w wybranych wymiarach

5.1.1. Gotowość do zmiany zawodu, przekwalifikowania się

Tabela 38 Gotowość do zmiany zawodu

Jestem gotowy(a) na zmianę zawodu, przekwalifikowanie się	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	24	9,9
Raczej się zgadzam	32	13,3
Nie mam zdania	33	13,6
Raczej się nie zgadzam	69	28,6
Zdecydowanie się nie zgadzam	83	34,5
Ogółem	242	100

Wykres 36 Gotowość do zmiany zawodu (w %)

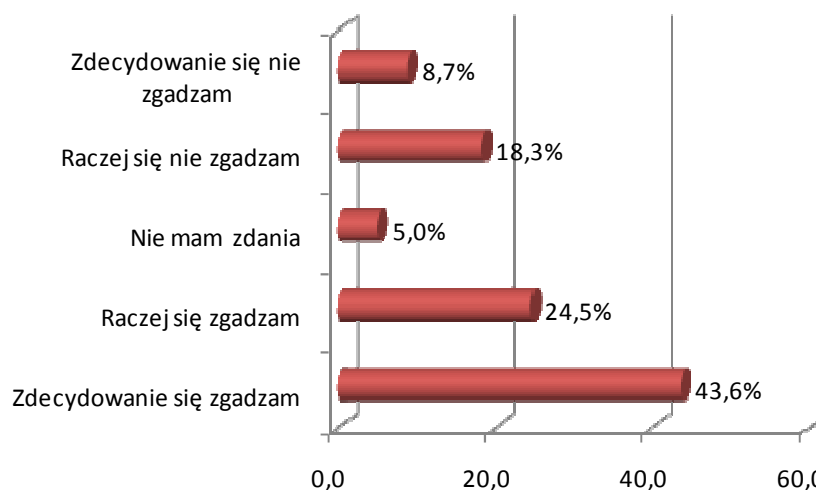


Wśród przebadanych osób przeważają te, które nie wyrażają chęci na przekwalifikowanie się. Jest ich 63,1 %, z czego osób wyrażających zdecydowaną niechęć jest prawie 1/3 ogółu przebadanych a raczej niezgadzających się na przekwalifikowanie jest 34,5 %. Zdecydowaną zgodę na zmianę zawodu wyraziło prawie 10% badanych, a raczej się zgodziło na to 13,3% badanych. Nie miało zdania na ten temat 13,6% bezrobotnych.

5.1.2. Gotowość podjęcia pracy „na czarno” w kraju

Tabela 39 Gotowość podjęcia pracy „na czarno” w kraju

Jestem gotowy(a) podjąć pracę "na czarno" w kraju	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	105	43,6
Raczej się zgadzam	59	24,5
Nie mam zdania	12	5,0
Raczej się nie zgadzam	44	18,3
Zdecydowanie się nie zgadzam	21	8,7
Ogółem	241	100

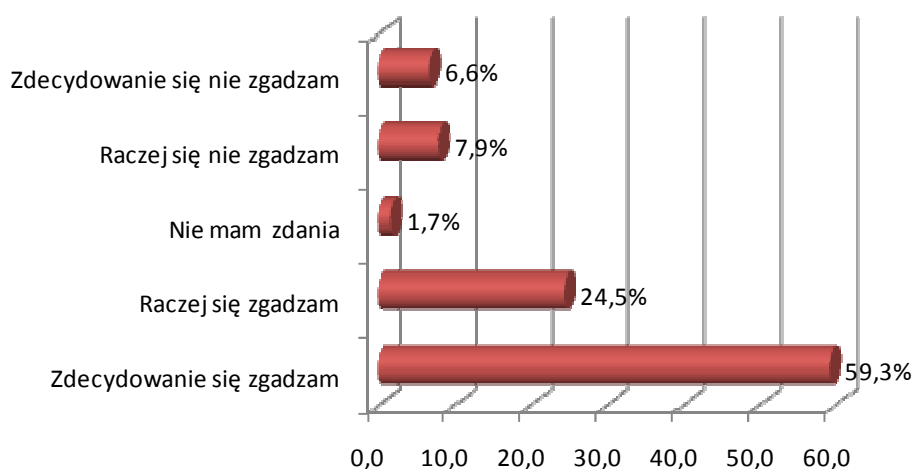
Wykres 37 Gotowość podjęcia pracy „na czarno” w kraju (w %)

Na pytanie o gotowość do podjęcia pracy „na czarno” w kraju twierdząco odpowiedziało prawie $\frac{3}{4}$ bezrobotnych. Z czego 43,6% zgodziło się z tym stwierdzeniem zdecydowanie, a 24,5% raczej się zgodziło. Osób nie wyrażających zgody na podjęcie pracy „na czarno” jest prawie $\frac{1}{3}$. Z czego zdecydowanie się z tym nie zgadza 8,7% osób, a raczej się nie zgadza 18,3%. 5% badanych nie ma zdania na ten temat.

5.1.3. Gotowość, do podjęcia pracy „na czarno” za granicą

Tabela 40 Gotowość, do podjęcia pracy „na czarno” za granicą

Jestem gotowy(a) podjąć pracę "na czarno" za granicą	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	143	59,3
Raczej się zgadzam	59	24,5
Nie mam zdania	4	1,7
Raczej się nie zgadzam	19	7,9
Zdecydowanie się nie zgadzam	16	6,6
Ogółem	241	100

Wykres 38 Gotowość, do podjęcia pracy „na czarno” za granicą (w %)

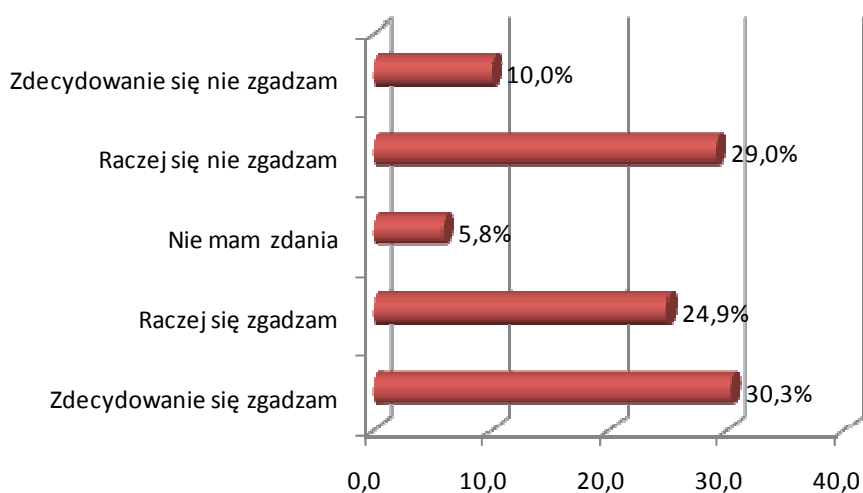
Wśród badanych, na pytanie o gotowość podjęcia pracy „na czarno” za granicą, twierdząco odpowiedziało ponad 80%. Z czego 59,3% wyraża zdecydowaną chęć podjęcia takiej pracy, a 24,5% raczej się z tym zgadza. Zaś wśród osób niezgadających się na podjęcie takiej pracy 7,9% raczej się nie zgadza, a 6,6% nie zgadza się w sposób zdecydowany. Niecałe 2% osób nie wyraziło zdania na ten temat.

5.1.4. Gotowość do podjęcia pracy niskopłatnej - poniżej stawki z ostatniego miejsca pracy

Tabela 41 Gotowość do podjęcia pracy niskopłatnej

Jestem gotowy(a) na podjęcie pracy niskopłatnej	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	73	30,3
Raczej się zgadzam	60	24,9
Nie mam zdania	14	5,8
Raczej się nie zgadzam	70	29,0
Zdecydowanie się nie zgadzam	24	10,0
Ogółem	241	100

Wykres 39 Gotowość do podjęcia pracy niskopłatnej (w %)



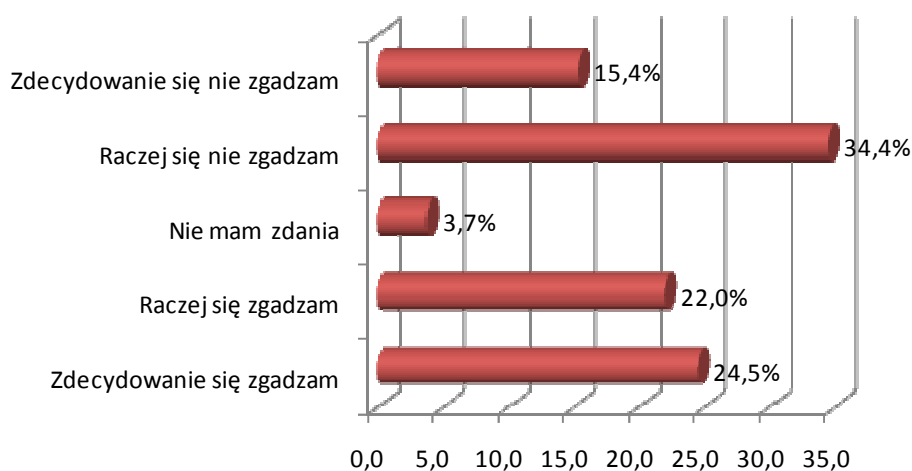
Wśród przebadanych osób bezrobotnych, gotowość do podjęcia pracy niskopłatnej – poniżej stawki z ostatniego miejsca pracy, wyraziło ponad połowę badanych. Zdecydowaną chęć na podjęcie takiej pracy zasugerowało 30,3%, a raczej zgodziła się z tym stwierdzeniem ¼ osób. Do grupy osób niezgadzających się na podjęcie pracy niskopłatnej zalicza się 10% badanych, którzy zdecydowanie się nie zgodzili i 29% osób, które raczej się nie zgodziły na taką pracę. Prawie 6% badanych nie miało zdania na ten temat.

5.1.5. Gotowość do podjęcia pracy w bardzo niedogodnym czasie, pracy wielozmianowej

Tabela 42 Gotowość do podjęcia pracy w bardzo niedogodnym czasie

Jestem gotowy(a) pracować w bardzo niedogodnym czasie, praca wielozmianowa	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	59	24,5
Raczej się zgadzam	53	22,0
Nie mam zdania	9	3,7
Raczej się nie zgadzam	83	34,4
Zdecydowanie się nie zgadzam	37	15,4
Ogółem	241	100

Wykres 40 Gotowość do podjęcia pracy w bardzo niedogodnym czasie (w %)



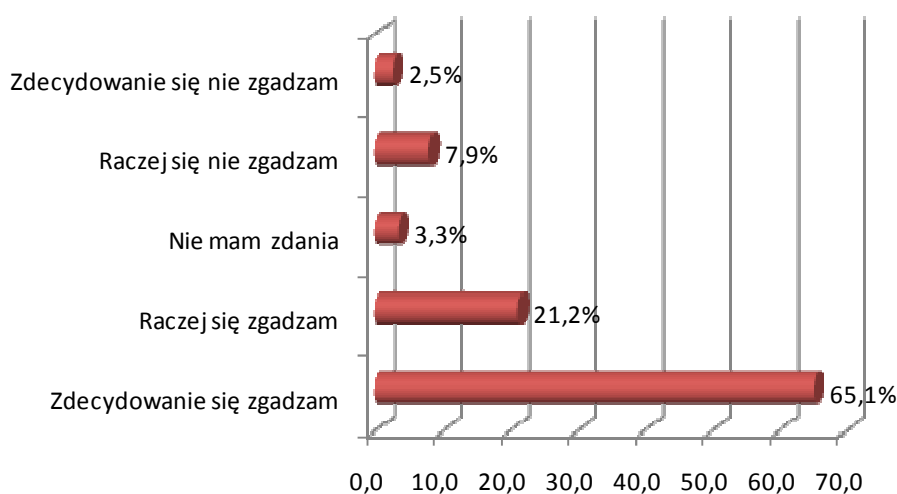
Na pytanie o gotowość do pracy w bardzo niedogodnym czasie, pracy wielozmianowej ponad 46% osób odpowiedziało twierdząco. Zdecydowaną chęć podjęcia takiej pracy wyraziło 24,5% ankietowanych, a 22% raczej się nie zgodziło na taką formę pracy. Niezgodę na pracę w niedogodnym czasie wyraziło prawie 50% badanych, z czego większość, bo 34,4% raczej się nie zgadza na pracę w niedogodnym czasie, a 15,4% osób wyraża tę niechęć w stopniu zdecydowanym. Nie wypowiedziało się na ten temat 3,7% badanych bezrobotnych.

5.1.6. Gotowość do przeprowadzenia się do innego miasta. Tutaj też wyrażana jest gotowość do czasowej rozłąki z rodziną

Tabela 43 Gotowość do przeprowadzenia się do innego miasta

Jestem gotowy(a) przeprowadzić się do innego miasta	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	157	65,1
Raczej się zgadzam	51	21,2
Nie mam zdania	8	3,3
Raczej się nie zgadzam	19	7,9
Zdecydowanie się nie zgadzam	6	2,5
Ogółem	241	100

Wykres 41 Gotowość do przeprowadzenia się do innego miasta (w %)



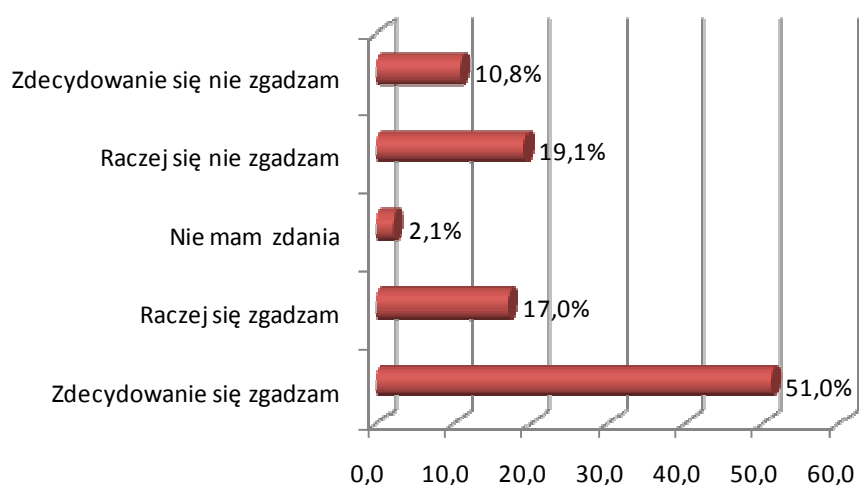
Na pytanie o gotowość do przeprowadzenia się do innego miasta i czasowej rozłąki z rodziną, ponad 80% osób wyraziło zgodę. Z tego 65,1% jest zdecydowanymi w tej kwestii, a 21,2% raczej się zgadza. Na gotowość do przeprowadzenia się negatywnie zareagowało ponad 10%. Zdecydowanie się zgodziło z tym 2,5% a raczej się zgodziło 7,9%. 3,3% osób badanych nie miało zdania w tej sprawie.

5.1.7. Gotowość do wyjazdu za granicę, aby podjąć stałą pracę

Tabela 44 Gotowość do wybrania się za granicę

Jestem gotowy(a) wybrać się za granicę	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	123	51,0
Raczej się zgadzam	41	17,0
Nie mam zdania	5	2,1
Raczej się nie zgadzam	46	19,1
Zdecydowanie się nie zgadzam	26	10,8
Ogółem	241	100

Wykres 42 Gotowość do wybrania się za granicę (w %)



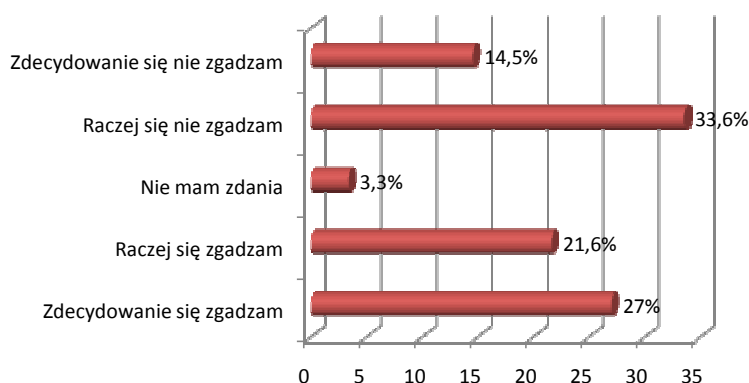
Ze stwierdzeniem o gotowości do wybrania się za granicę aby uzyskać pracę, zdecydowanie się zgodziło 51% osób badanych a 17% jest raczej zgodnych z tym stwierdzeniem. 19,1% bezrobotnych raczej się nie zgadza by wybrać się za granicę w celu poszukiwania pracy, a 10,8% jest zdecydowanych i nie chce wyjeżdżać za granicę. Nie miało zdania na ten temat 2,1% badanych.

5.1.8. Gotowość do pracy w sobotę, niedzielę i święta

Tabela 45 Gotowość do pracy w soboty, niedziele

Jestem gotowy(a) pracować w sobotę, niedzielę (święta)	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	65	27,0
Raczej się zgadzam	52	21,6
Nie mam zdania	8	3,3
Raczej się nie zgadzam	81	33,6
Zdecydowanie się nie zgadzam	35	14,5
Ogółem	241	100

Wykres 43 Gotowość do pracy w soboty, niedziele (w %)



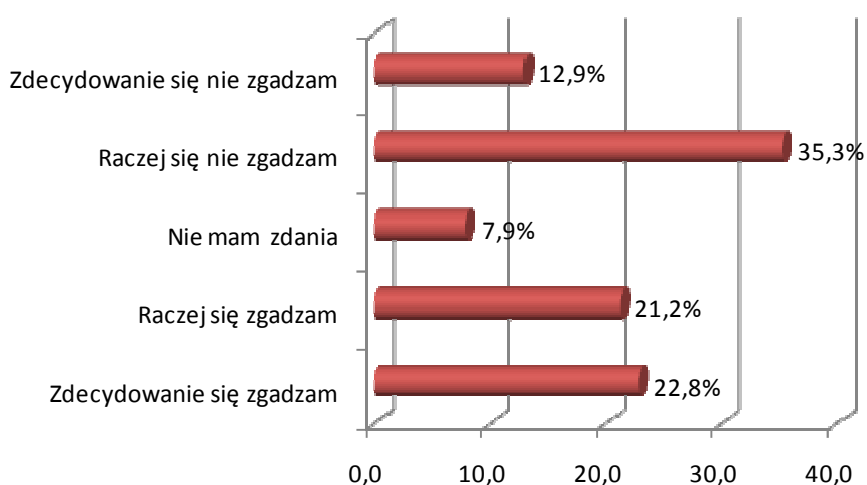
Na pytanie o gotowość do pracy w soboty, niedziele i święta prawie połowa ankietowanych, wyraziła zgodę. Z czego 27% jest zdecydowanie przekonanych o tej gotowości a 21,6% jest raczej przekonanych. Na pracę w soboty i niedziele zdecydowanie nie chce się zgodzić 14,5 % badanych a raczej się nie zgadza na taką pracę 33,6%. 3,3 % nie ma zdania na ten temat.

5.1.9. Gotowość do wyjazdów służbowych co najmniej raz w tygodniu

Tabela 46 Gotowość do wyjazdów służbowych

Jestem gotowy(a) wyjeżdżać służbowo co najmniej raz w tygodniu	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	55	22,8
Raczej się zgadzam	51	21,2
Nie mam zdania	19	7,9
Raczej się nie zgadzam	85	35,3
Zdecydowanie się nie zgadzam	31	12,9
Ogółem	241	100

Wykres 44 Gotowość do wyjazdów służbowych (w %)



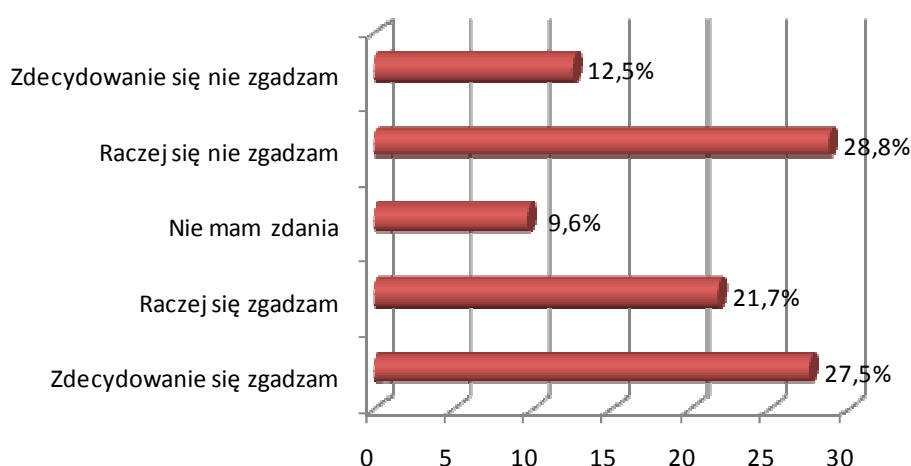
Na pytanie o gotowość do wyjazdów służbowych co najmniej raz w tygodniu przecząco odpowiedziało prawie 50% osób badanych. Z czego zdecydowanie się nie zgodziło z tym stwierdzeniem 12,9% osób a raczej nie było przekonanych 35,5%. Chętnych i gotowych by podjąć takie ustępstwo by dostać pracę jest niewiele ponad 40% badanych. Raczej się zgadza na to 21,2% a zdecydowanie przekonanych do tego jest 22,8%. Nie ma zdania na ten temat prawie 8% bezrobotnych.

5.1.10. Gotowość do bycia dyspozycyjnym 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu

Tabela 47 Dyspozycyjność 24 godziny na dobę

Jestem gotowy(a) by być dyspozycyjnym 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	66	27,5
Raczej się zgadzam	52	21,7
Nie mam zdania	23	9,6
Raczej się nie zgadzam	69	28,8
Zdecydowanie się nie zgadzam	30	12,5
Ogółem	240	100

Wykres 45 Dyspozycyjność 24 godziny na dobę (w %)



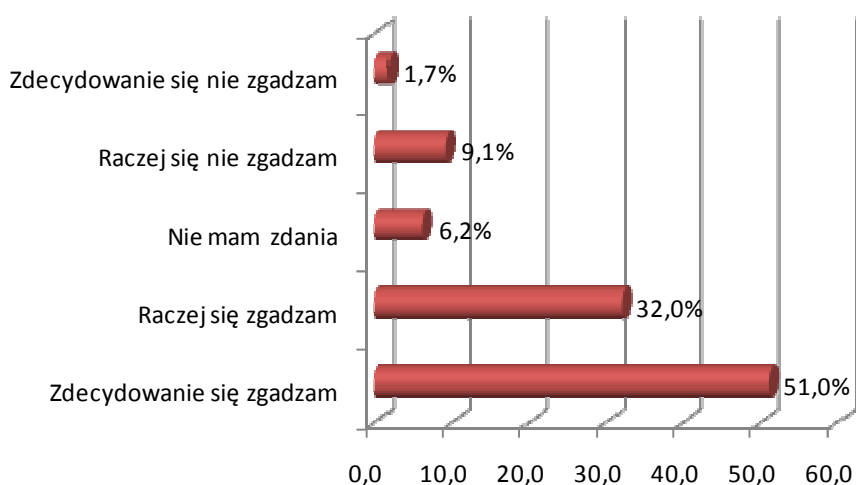
Wśród badanych bezrobotnych zgodę na bycie dyspozycyjnym wyraziło prawie 50% osób, z tego 27,5% jest zdecydowanych, co do takiego ustępstwa, a 21,7% raczej się zgadza na bycie dyspozycyjnym 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Jednakże ponad 40% osób badanych nie wyraża gotowości do bycia dyspozycyjnym, z tego 12,5% zgodziło się z tym stwierdzeniem w sposób zdecydowany, a 28,8% zgodziło się z mniejszą pewnością.

5.1.11. Gotowość bezrobotnych do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt

Tabela 48 Gotowość do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt

Jestem gotowy(a) podjąć szkolenia na własny koszt	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	123	51,0
Raczej się zgadzam	77	32,0
Nie mam zdania	15	6,2
Raczej się nie zgadzam	22	9,1
Zdecydowanie się nie zgadzam	4	1,7
Ogółem	241	100

Wykres 46 Gotowość do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt (w %)



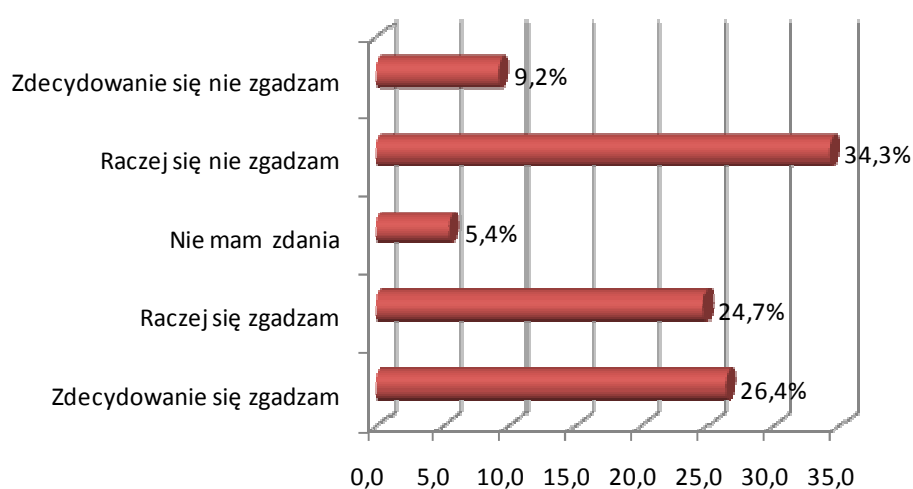
Ze stwierdzeniem o gotowości do podjęcia szkolenia na własny koszt w celu uzyskania pracy zgodziło się ponad 80% osób bezrobotnych. Z tego zdecydowane przekonanie do tego wyraziło 51% osób, a raczej przekonanych do takiego ustępstwa jest 32% badanych. Nie wyraża zgody na podjęcie szkoleń na własny koszt zdecydowanie się zgadza 1,7% badanych a raczej się nie zgadza niewiele ponad 9% bezrobotnych. Na ten temat nie wyraziło swojego zdania 6,2%.

5.1.12. Gotowość do codziennych dojazdów do pracy ponad 1 godzinę

Tabela 49 Gotowość do codziennych dojazdów do pracy

Jestem gotowy(a) do codziennych dojazdów do pracy ponad 1 godzinę.	Liczebność	%
Zdecydowanie się zgadzam	63	26,4
Raczej się zgadzam	59	24,7
Nie mam zdania	13	5,4
Raczej się nie zgadzam	82	34,3
Zdecydowanie się nie zgadzam	22	9,2
Ogółem	239	100

Wykres 47 Gotowość do codziennych dojazdów do pracy (w %)



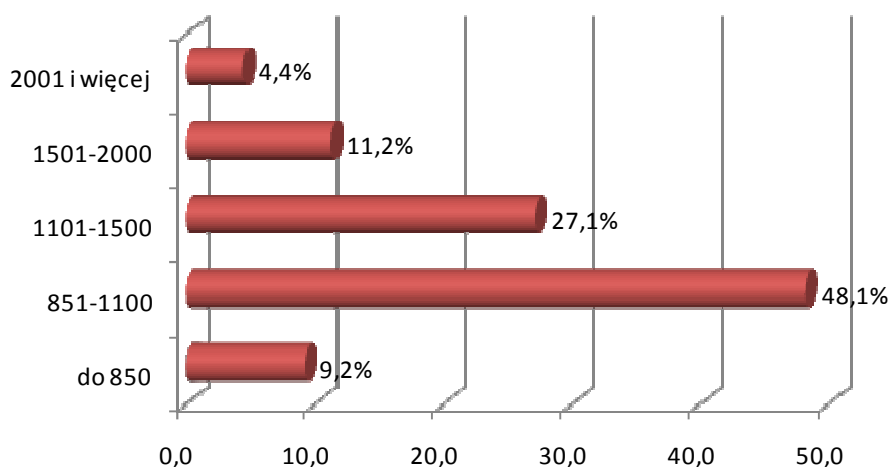
Na pytanie o wyrażaną gotowość do codziennych dojazdów do pracy ponad 1 godzinę, połowa badanych wyraziła zgodę. Z tego zdecydowanie przekonanych do takiego ustępstwa jest 26,4%, a raczej zgadzających się na codzienne długie dojazdy do pracy jest prawie ¼ badanych. Jednak gotowości do takich wyjazdów nie wyraziło ponad 40%. Zdecydowanie niezgadzających się z tym stwierdzeniem jest prawie 10% a 34,3% osób badanych raczej się nie zgadza na codzienne dojazdy do pracy. Ponad 5% nie wyraziło zdania na ten temat.

5.2. Wysokość wynagrodzenia netto, za które osoby bezrobotne podjęłyby zatrudnienie

Tabela 50 Wysokość wynagrodzenia netto

Wynagrodzenie netto	Liczebność	%
Do 850	27	9,2
851-1100	142	48,1
1101-1500	80	27,1
1501-2000	33	11,2
2001 i więcej	13	4,4
Ogółem	295	100

Wykres 48 Wysokość wynagrodzenia netto (w %)



Prawie połowa badanych osób bezrobotnych podjęłaby zatrudnienia za płacę netto mieszczącą się w przedziale 851 do 1100 zł. Kolejna grupa osób bezrobotnych (27,1%) wskazała, że praca, którą byliby w stanie podjąć powinna dostarczać im dochodu rzędu 1101 do 1500 zł na rękę. Dla 11,2% wynagrodzenie, które chcieliby otrzymywać na rękę powinno kształtować się między 1501 a 2000 zł. Niespełna co dziesiąta osoba chciała otrzymywać wynagrodzenie do 850 zł. Aspiracje zarobkowe sięgające 2001 zł i więcej zadeklarowało 4,4% respondentów.

5.3. Podsumowanie

Z ustępstw, na które byliby bezrobotni powyżej 50-tego roku życia gotowi, by podjąć stałą pracę w ogóle, wymienić należy przede wszystkim chęć przeprowadzenia się do innego miasta, w tym brana jest pod uwagę ich czasowa rozłąka z rodziną. Prawie 90% osób stwierdziło, że byłoby gotowych na takie ustępstwo. Ankietowani również wyrazili wielką chęć podjęcia szkoleń na własny koszt, gdyż o takim ustępie mówili ponad ¾ badanych. Podobnie dużo osób stwierdziło, że gotowi by byli wyjechać do pracy „na czarno” za granicą. W ogóle o wyjeździe za granicę w celu poszukiwania pracy powiedziało ponad 2/3 badanych. Do podjęcia pracy „na czarno” w kraju, byłoby gotowych również 2/3 badanych. Również przeważa u bezrobotnych chęć podjęcia pracy niskopłatnej, poniżej stawki z ostatniego miejsca pracy. Do takiego ustępie skłonnych byłaby ponad połowa ankietowanych bezrobotnych. Również co drugi bezrobotny wyraża gotowość do codziennych dojazdów do pracy ponad 1 godzinę.

Ankietowani nie udzielili jednoznacznych odpowiedzi, co do zgody na pracę w bardzo niedogodnym czasie, do pracy wielozmianowej, w soboty, niedziele i święta. Również nie są jednoznacznie ustosunkowani do wyjazdów służbowych co najmniej raz w tygodniu. Wypowiedzi zgadzające się i niezgadzających się na te ustępie były rozłożone po około 40% - 50%. Jednakże nieznacznie więcej badanych wypowiadało się negatywnie w tych kwestiach. Jeśli chodzi o bycie dyspozycyjnym 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, to minimalnie więcej badanych zasugerowało, że byłoby gotowych na takie ustępie.

Bezrobotni powyżej 50-tego roku życia, przeważnie nie zgadzają się na zmianę zawodu, przekwalifikowanie się. Niechętnych do takiego ustępie jest prawie 2/3 badanych.

Prawie połowa badanych osób bezrobotnych podjęłaby zatrudnienie za najniższą krajową płacę netto, mieszczącą się w przedziale 851 do 1100 zł. Niemal 1/3 respondentów wskazała, że praca, którą mogliby podjąć powinna dostarczać im dochody rzędu 1101 do 1500 zł na rękę. Aspiracje zarobkowe bezrobotnych były bardzo zróżnicowane – pojawiały się odpowiedzi za zakresu od 500zł do 10 000zł netto/miesięcznie, co świadczy o bardzo różnych oczekiwaniach bezrobotnych i często mało realistycznej ocenie własnych możliwości i kwalifikacji (osoba długotrwale bezrobotna, niemobilna, z wykształceniem zawodowym oczekiwała wynagrodzenia netto w wysokości 8000 - 10 000zł miesięcznie).

6. POSTRZEGANIE INSTYTUCJI RYNKU PRACY PRZEZ BADANYCH BEZROBOTNYCH

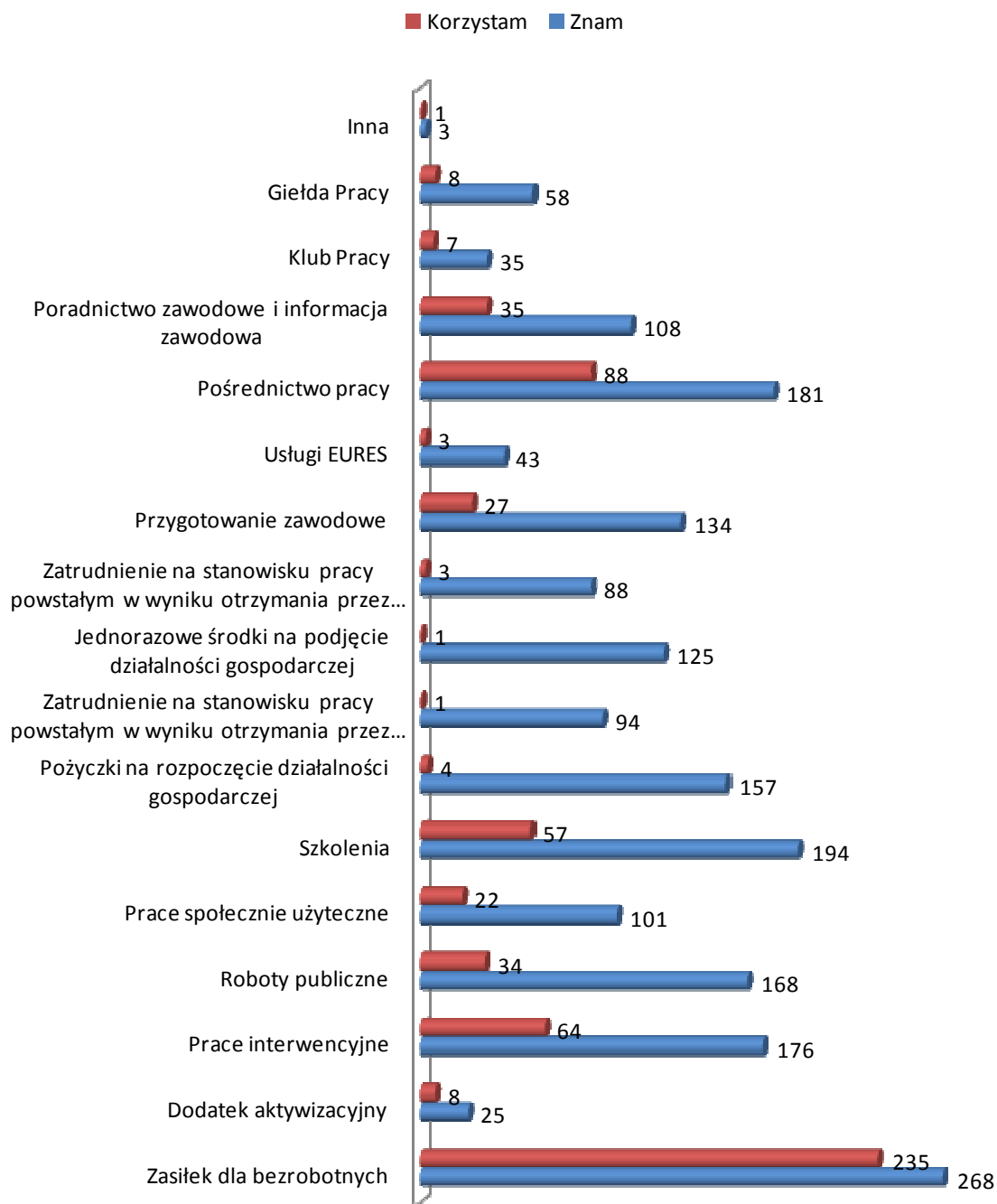
Przy charakteryzowaniu postrzegania przez badanych instytucji rynku pracy, posłużono się następującymi zmiennymi:

- znajomość form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy
- ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia udzielanych przez urząd pracy
 - zasiłek dla osób bezrobotnych
 - dodatek aktywizacyjny
 - prace interwencyjne
 - roboty publiczne
 - prace społecznie użyteczne
 - szkolenia
 - pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej
 - zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z urzędu pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy)
 - jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej
 - zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy
 - przygotowanie zawodowe
 - usługi EURES
 - pośrednictwo pracy
 - poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa
 - klub pracy
 - giełda pracy
- formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których bez pracy chcieliby skorzystać w urzędzie pracy,
- formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których bez pracy chcieliby skorzystać w urzędzie pracy.

6.1. Znajomość form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy

Tabela 51 Znajomość form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy

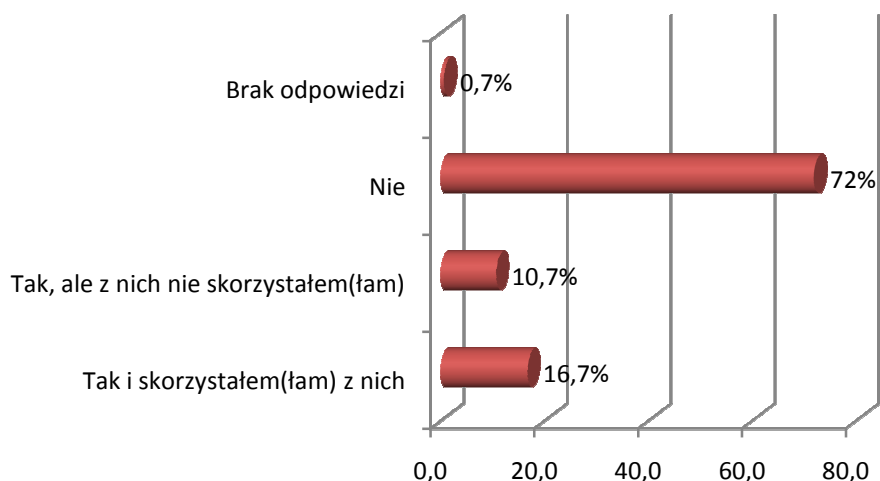
Formy wsparcia oferowanego przez urzędy pracy	Znam	Korzystam
Zasiłek dla bezrobotnych	268	235
Dodatek aktywizacyjny	25	8
Prace interwencyjne	176	64
Roboty publiczne	168	34
Prace społecznie użyteczne	101	22
Szkolenia	194	57
Pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	157	4
Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy)	94	1
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	125	1
Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy,	88	3
Przygotowanie zawodowe	134	27
Usługi EURES	43	3
Pośrednictwo pracy	181	88
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	108	35
Klub Pracy	35	7
Giełda Pracy	58	8
Inna	3	1
Ogółem	1958	598

Wykres 49 Znajomość form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy

Najbardziej rozpowszechnioną wśród bezrobotnych formą wsparcia udzielaną przez urzędy pracy jest zasiłek dla bezrobotnych. Spotkało się z nią 235 osób, które korzystały z niego kiedyś lub korzystają obecnie. Drugą, pod względem ilości osób, które z niej skorzystały, formą wsparcia jest pośrednictwo pracy prowadzone przez urzędy. Miało z nim styczność 88 przebadanych osób. Trzecią pozycję, pod względem ilości osób korzystających z danej formy pomocy, zajmują prace interwencyjne. Korzysta lub korzystało z nich w przeszłości ponad 60 respondentów. Powszechna wśród badanej grupy jest wiedza o możliwości uzyskania środków lub pożyczki z urzędu pracy na podjęcie własnej działalności gospodarczej. O tej możliwości słyszało ponad 280 osób, jednak tylko 5 z nich zdecydowało się z niej skorzystać. Bardzo słabo rozpowszechnione są wśród respondentów takie formy pomocy jak: dodatek aktywizacyjny, usługi EURES czy działalność Klubu Pracy. Stąd prawdopodobnie wynika bardzo mała liczba osób korzystających z wyżej wymienionych usług. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie przedstawiają powyższe wykres i tabela.

Tabela 52 Otrzymywanie ofert zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy

Czy za pośrednictwem urzędu pracy otrzymywał(a) Pan(i) oferty pracy?	Liczebność	%
Tak i skorzystałem(łam) z nich	50	16,7
Tak, ale z nich nie skorzystałem(łam)	32	10,7
Nie	216	72,0
Brak odpowiedzi	2	0,7
Ogółem	300	100

Wykres 50 Otrzymywanie ofert zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy (w %)

Aby zbadać postawy respondentów wobec rynku pracy zadano im pytanie czy otrzymują oferty pracy z urzędu pracy i jak na nie odpowiadają. Zdecydowana większość respondentów (72%, 216 osób) stwierdziła, że nigdy nie otrzymała żadnej oferty pracy w urzędzie. Ponad 15% ankietowanych otrzymało taką propozycję i z niej skorzystało. 32 osoby spośród tych, którym została zaproponowana praca, z różnych przyczyn jej nie podjęły. Powody nie skorzystania z ofert są zaprezentowane poniżej.

Tabela 53 Przyczyny nie podjęcia oferty pracy zaoferowanej przez urząd pracy

Jeśli miał(a) Pan(i) oferty z urzędu pracy to dlaczego z nich Pan(i) nie skorzystał(a)?	Liczebność	%
Nieaktualne oferty	6	18,8
Zły stan zdrowia	10	31,3
Niezadawalające wynagrodzenie lub warunki pracy	5	15,6
Powody osobiste	3	9,4
Odmowa zatrudnienia przez pracodawcę	3	9,4
Brak kwalifikacji	2	6,3
Inne	3	9,4
Ogółem	32	100

Największa liczba odmów podjęcia pracy zaproponowanej przez urząd pracy spowodowana była złym stanem zdrowia respondentów, ta kategoria odpowiedzi stanowiła prawie 1/3 wszystkich wskazań. Niemal 1/5 respondentów nie podjęła pracy, gdyż oferty proponowane przez urząd okazały się być nieaktualne. Dla nieco ponad 15% badanych, proponowane przez pracodawców wynagrodzenie lub warunki pracy były niezadawalające i

stanowiły powód do odmowy podjęcia zatrudnienia. Kilku respondentów wskazało jako przyczynę nieskorzystania z oferty: powody osobiste, odmowę zatrudnienia przez pracodawcę czy brak wymaganych kwalifikacji.

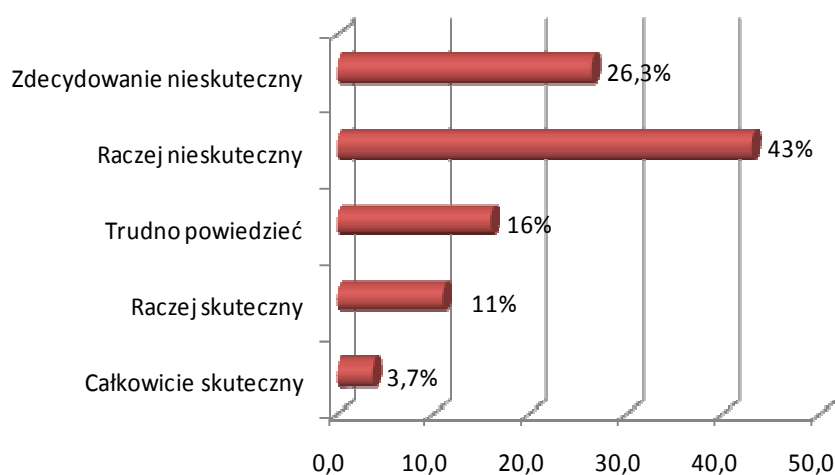
6.2. Ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia udzielanych przez urząd pracy

6.2.1. Zasiłek dla osób bezrobotnych

Tabela 54 Ocena skuteczności zasiłku dla bezrobotnych

Proszę ocenić skuteczność zasiłku dla bezrobotnych	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	11	3,7
Raczej skuteczny	33	11,0
Trudno powiedzieć	48	16,0
Raczej nieskuteczny	129	43,0
Zdecydowanie nieskuteczny	79	26,3
Ogółem	300	100

Wykres 51 Ocena skuteczności zasiłku dla bezrobotnych (w %)



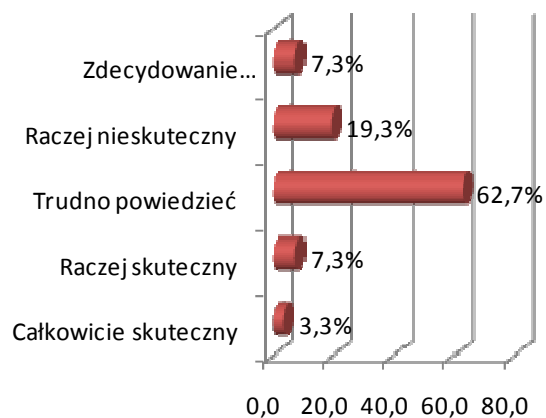
Badani bezrobotni wskazali w znaczącej większości (69,3%), iż zasiłek dla osób bezrobotnych jest nieskuteczną formą wsparcia. Jego skuteczność docenia ogólnie 14,7% badanych osób bezrobotnych, natomiast jednoznacznie sformułowanej opinii nie posiada 16% badanych.

6.2.2. Dodatek aktywizacyjny

Tabela 55 Ocena skuteczności dodatku aktywizacyjnego

Proszę ocenić skuteczność dodatku aktywizacyjnego	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	10	3,3
Raczej skuteczny	22	7,3
Trudno powiedzieć	188	62,7
Raczej nieskuteczny	58	19,3
Zdecydowanie nieskuteczny	22	7,3
Ogółem	300	100

Wykres 52 Ocena skuteczności dodatku aktywizacyjnego (w %)



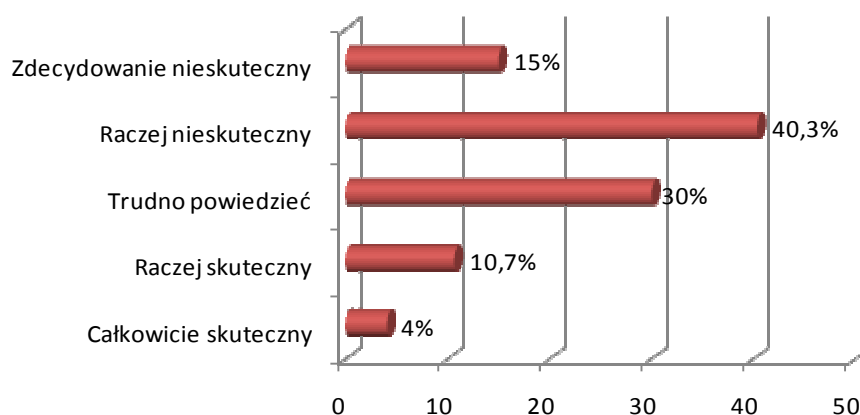
Odnośnie dodatku aktywizacyjnego, oferowanego przez urząd pracy osobom bezrobotnym ocena jego skuteczności dla niespełna 2/3 badanych była trudna do określenia. Jego skuteczność potwierdziło ogółem 10,6% natomiast opinie o jego nieskuteczności wyraziło 26,6% badanych.

6.2.3. Prace interwencyjne

Tabela 56 Ocena skuteczności prac interwencyjnych

Proszę ocenić skuteczność prac interwencyjnych	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	12	4
Raczej skuteczny	32	10,7
Trudno powiedzieć	90	30
Raczej nieskuteczny	121	40,3
Zdecydowanie nieskuteczny	45	15
Ogółem	300	100

Wykres 53 Ocena skuteczności prac interwencyjnych (w %)



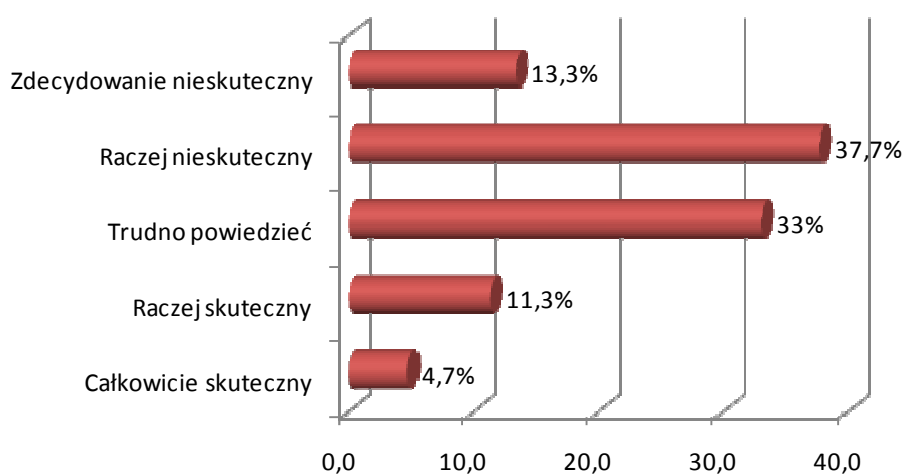
Osoby bezrobotne w większości oceniły, iż prace interwencyjne są nieskuteczną formą pomocy oferowaną przez urząd pracy. Wysoki odsetek – 30% badanych nie potrafił jednoznacznie określić skuteczności prac interwencyjnych. Natomiast o skuteczności prac interwencyjnych przekonanych jest 14,7% badanych.

6.2.4. Roboty publiczne

Tabela 57 Ocena skuteczności robót publicznych

Proszę ocenić skuteczność robót publicznych	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	14	4,7
Raczej skuteczny	34	11,3
Trudno powiedzieć	99	33
Raczej nieskuteczny	113	37,7
Zdecydowanie nieskuteczny	40	13,3
Ogółem	300	100

Wykres 54 Ocena skuteczności robót publicznych (w %)

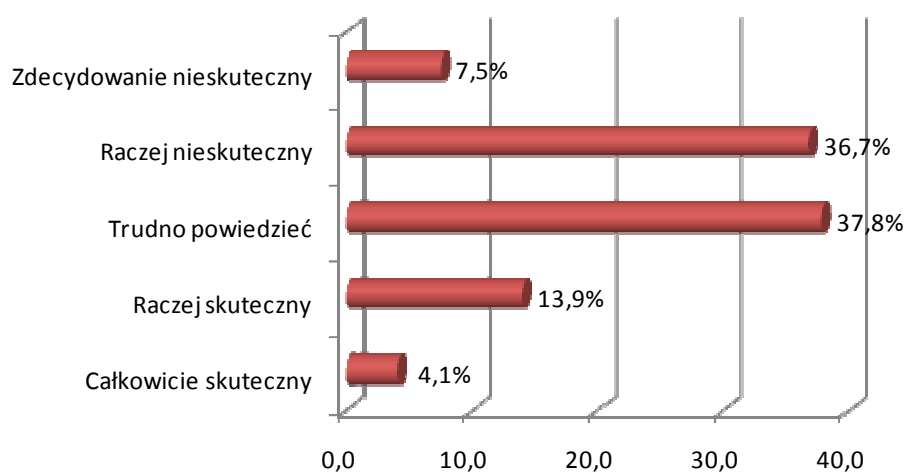


Roboty publiczne pod względem skuteczności najczęściej określane były jako nieskuteczne (51%). W opinii 16% badanych roboty publiczne są skuteczną formą wsparcia. Dla 1/3 badanych jednoznaczne określenie tej kwestii było problematyczne.

6.2.5. Prace społecznie użyteczne

Tabela 58 Ocena skuteczności prac społecznie użytecznych

Proszę ocenić skuteczność prac społecznie użytecznych	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	12	4,1
Raczej skuteczny	41	13,9
Trudno powiedzieć	111	37,8
Raczej nieskuteczny	108	36,7
Zdecydowanie nieskuteczny	22	7,5
Ogółem	294	100

Wykres 55 Ocena skuteczności prac społecznie użytecznych (w %)

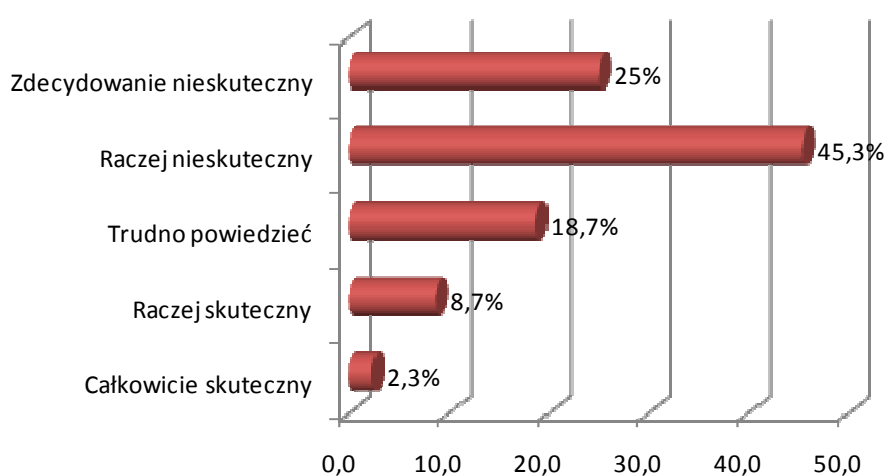
Największy odsetek badanych osób bezrobotnych wskazało, iż prace społecznie użyteczne są nieskuteczne (44,2% ogółu). Wysoki odsetek badanych (37,8%) nie potrafił ocenić jednoznacznie skuteczności prac społecznie użytecznych. Aczkolwiek pojawiły się także opinie o skuteczności prac społecznie użytecznych jako formy wsparcia udzielanej przez urząd pracy osobom bezrobotnym. Ich skuteczność potwierdziło 18% badanych z czego 4,1% uważa, że jest to forma całkowicie skuteczna.

6.2.6. Szkolenia

Tabela 59 Ocena skuteczności szkoleń

Proszę ocenić skuteczność szkoleń	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	7	2,3
Raczej skuteczny	26	8,7
Trudno powiedzieć	56	18,7
Raczej nieskuteczny	136	45,3
Zdecydowanie nieskuteczny	75	25
Ogółem	300	100

Wykres 56 Ocena skuteczności szkoleń (w %)

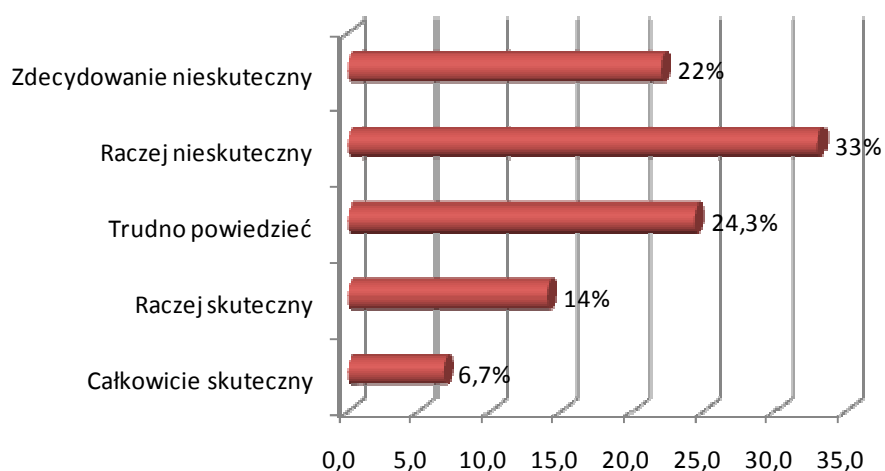


W badanej zbiorowości szkolenia oferowane przez urząd pracy oceniane były przez znaczącą większość osób bezrobotnych (70,3%) jako nieskuteczne formy wsparcia. Skuteczność szkoleń doceniło 11% badanych. Zdania nie miało 18,7% badanych osób bezrobotnych.

6.2.7. Pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Tabela 60 Ocena skuteczności pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Proszę ocenić skuteczność pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	20	6,7
Raczej skuteczny	42	14
Trudno powiedzieć	73	24,3
Raczej nieskuteczny	99	33
Zdecydowanie nieskuteczny	66	22
Ogółem	300	100

Wykres 57 Ocena skuteczności pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (w %)

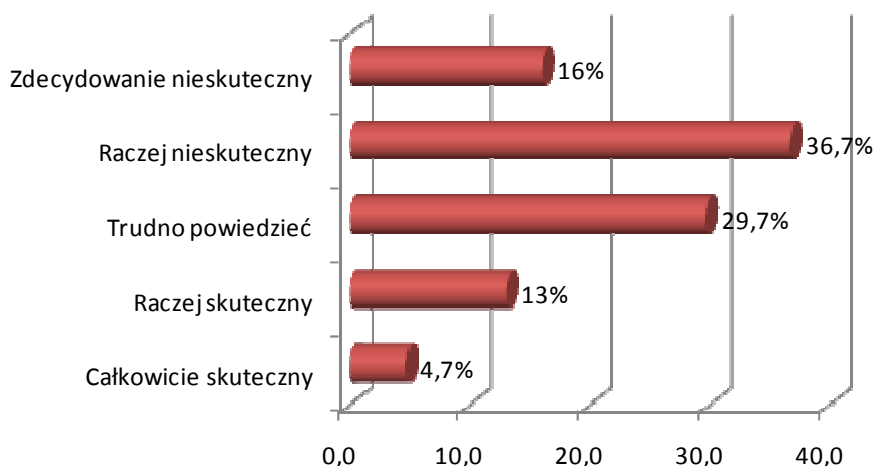
Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej przez ponad połowę badanych została oceniona jako nieskuteczna z czego przez 22% jako zdecydowanie nieskuteczna forma wsparcia a 33% jako raczej nieskuteczna. Zaś dla 20,7% ogółu badanych ta forma wsparcia, oferowana osobom bezrobotnym jest skuteczna. Jednoznacznej opinii na temat skuteczności pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej nie posiada 24,3% badanych osób bezrobotnych z powiatu leżajskiego.

6.2.8. Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy)

Tabela 61 Ocena zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy)

Proszę ocenić skuteczność zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy)	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	14	4,7
Raczej skuteczny	39	13
Trudno powiedzieć	89	29,7
Raczej nieskuteczny	110	36,7
Zdecydowanie nieskuteczny	48	16
Ogółem	300	100

Wykres 58 Ocena zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy) (w %)

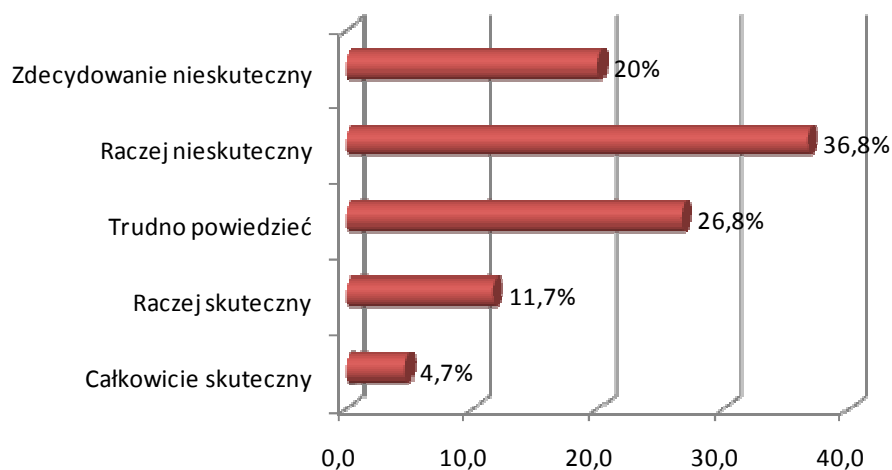


Większość respondentów oceniła, iż zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z urzędu pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy) jest nieskuteczne z czego 16% określiło to w sposób zdecydowany. Trudności z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi miało niespełna 30% badanych. Skuteczność tej formy wsparcia, oferowanej przez urząd pracy osobom bezrobotnym potwierdziło 17,7% badanych.

6.2.9. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

Tabela 62 Ocena jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej

Proszę ocenić skuteczność jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	14	4,7
Raczej skuteczny	35	11,7
Trudno powiedzieć	80	26,8
Raczej nieskuteczny	110	36,8
Zdecydowanie nieskuteczny	60	20
Ogółem	299	100

Wykres 59 Ocena jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (w %)

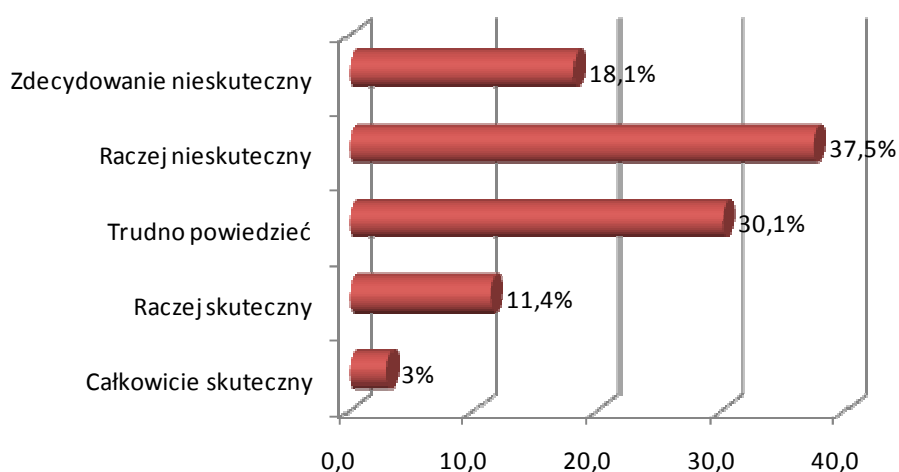
Badana zbiorowość w większości określiła, iż jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są nieskuteczną formą wsparcia z czego w sposób zdecydowany określiło tak 20% respondentów. Natomiast dla 16,4% badanych jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są oceniane jako skuteczne. Zdania nie posiadało 26,8% badanych.

6.2.10. *Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy*

Tabela 63 *Ocena skuteczności zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy*

Proszę ocenić skuteczność Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	9	3,0
Raczej skuteczny	34	11,4
Trudno powiedzieć	90	30,1
Raczej nieskuteczny	112	37,5
Zdecydowanie nieskuteczny	54	18,1
Ogółem	299	100

Wykres 60 *Ocena skuteczności zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy (w %)*

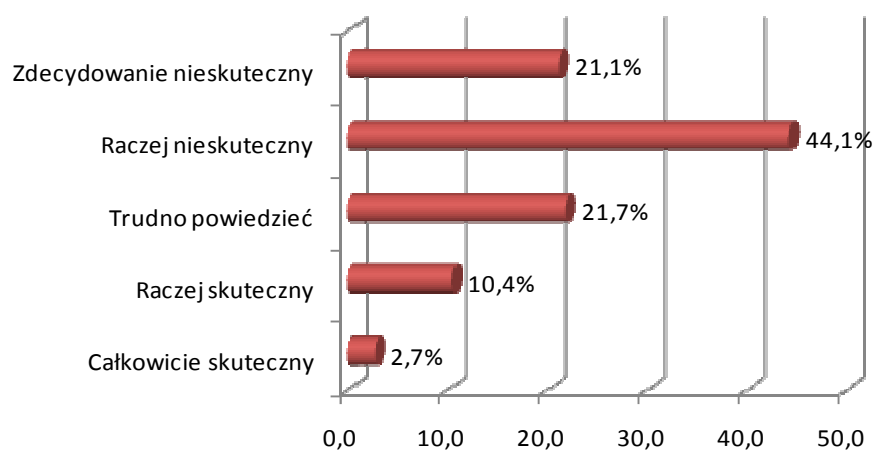


Zdaniem ponad połowy respondentów zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy jest nieskuteczną formą wsparcia. Natomiast dla 14,4% ta forma wsparcia jest skuteczna. Z kolei prawie 1/3 badanych trudno było wyrazić jednoznaczną opinię dotyczącą tej formy wsparcia.

6.2.11. Przygotowanie zawodowe

Tabela 64 Ocena skuteczności przygotowania zawodowego

Proszę ocenić skuteczność przygotowania zawodowego	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	8	2,7
Raczej skuteczny	31	10,4
Trudno powiedzieć	65	21,7
Raczej nieskuteczny	132	44,1
Zdecydowanie nieskuteczny	63	21,1
Ogółem	299	100

Wykres 61 Ocena skuteczności przygotowania zawodowego (w %)

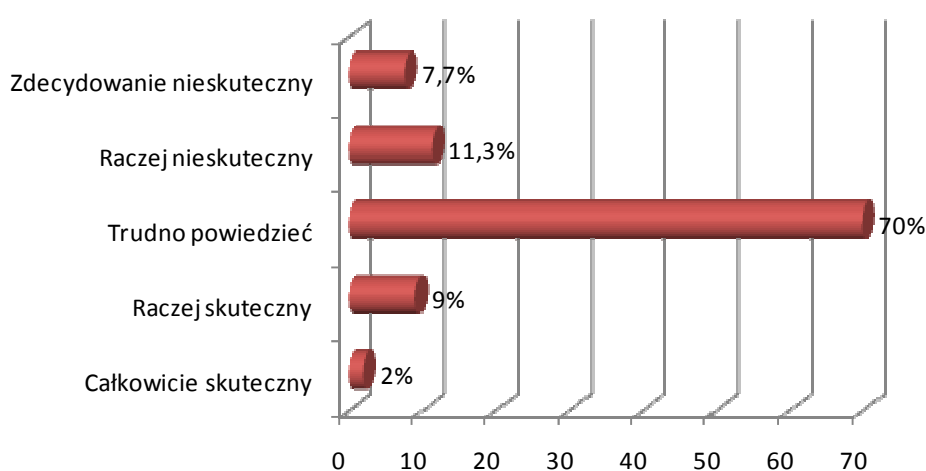
Nieskuteczność przygotowania zawodowego wskazało niespełna 2/3 respondentów. Jednoznacznej odpowiedzi nie udzieliło 21,7% badanych. Z kolei skuteczność przygotowania zawodowego potwierdziło 13,1% badanych z czego tylko 2,7% w sposób zdecydowany.

6.2.12. Usługi EURES

Tabela 65 Ocena skuteczności usług EURES

Proszę ocenić skuteczność usług EURES	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	6	2
Raczej skuteczny	27	9
Trudno powiedzieć	210	70
Raczej nieskuteczny	34	11,3
Zdecydowanie nieskuteczny	23	7,7
Ogółem	300	100

Wykres 62 Ocena skuteczności usług EURES (w%)



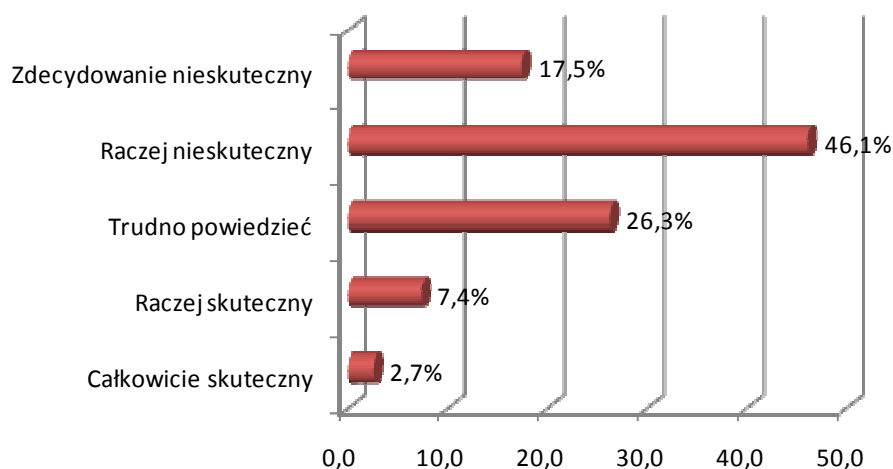
Odnośnie usług EURES, proponowanych przez urząd pracy zdecydowana większość respondentów nie potrafiła się jednoznacznie odnieść do kwestii związanych z ich skutecznością. Niespełna co dziesiąty bezrobotny określił, że usługi EURES są skuteczną formą wsparcia osób bezrobotnych. Natomiast niespełna 1/5 badanych sceptycznie podchodzi do skuteczności usług EURES oferowanych przez urząd pracy.

6.2.13. Pośrednictwo pracy

Tabela 66 Ocena skuteczność pośrednictwa pracy

Proszę ocenić skuteczność pośrednictwa pracy	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	8	2,7
Raczej skuteczny	22	7,4
Trudno powiedzieć	78	26,3
Raczej nieskuteczny	137	46,1
Zdecydowanie nieskuteczny	52	17,5
Ogółem	297	100

Wykres 63 Ocena skuteczności pośrednictwa pracy (w %)

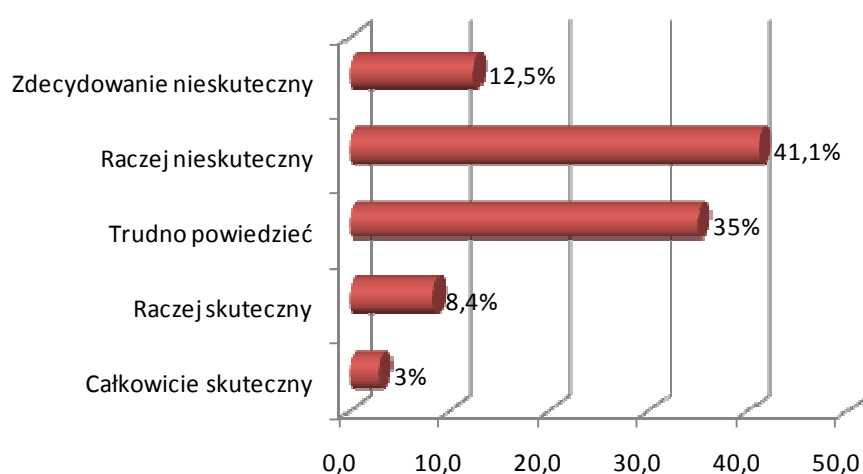


Pośrednictwo pracy jest następną formą wsparcia, która została poddana ocenie. Prawie 2/3 osób bezrobotnych wyraziło opinię o nieskuteczności pośrednictwa pracy z czego 17,5% w sposób zdecydowany a 46,1% jako raczej nieskuteczne. Prawie dla co dziesiątej osoby pośrednictwo pracy jest skuteczne, natomiast ponad 1/4 badanych nie określiła jednoznacznie skuteczności tej formy wsparcia.

6.2.14. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa

Tabela 67 Ocena skuteczności poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej

Proszę ocenić skuteczność poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	9	3,0
Raczej skuteczny	25	8,4
Trudno powiedzieć	104	35,0
Raczej nieskuteczny	122	41,1
Zdecydowanie nieskuteczny	37	12,5
Ogółem	297	100

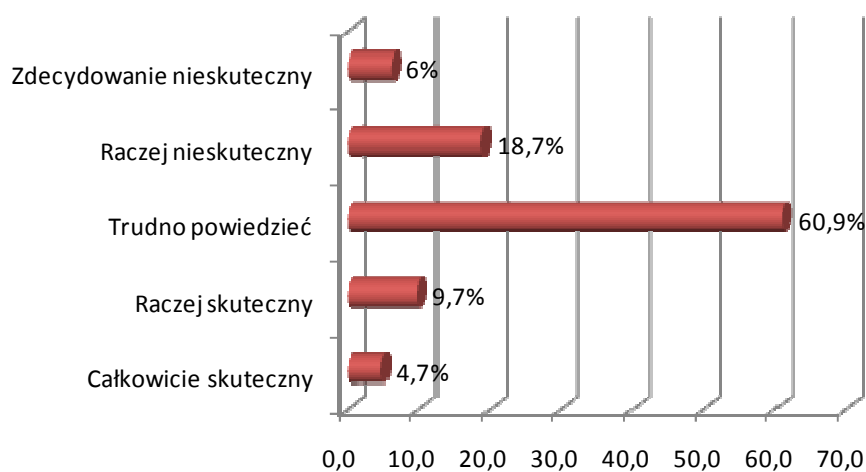
Wykres 64 Ocena skuteczności poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej (w %)

Określając skuteczność formy pomocy jaką jest poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa można wskazać, iż ponad połowa respondentów odpowiedziała, iż jest to nieskuteczna forma pomocy z czego 41,1% określiła ją jako raczej nieskuteczną. Ponad 1/3 trudno było ocenić skuteczność poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Skuteczność tej formy pomocy wskazało 11,4% badanych osób bezrobotnych.

6.2.15. Klub Pracy

Tabela 68 Ocena skuteczności Klubu Pracy

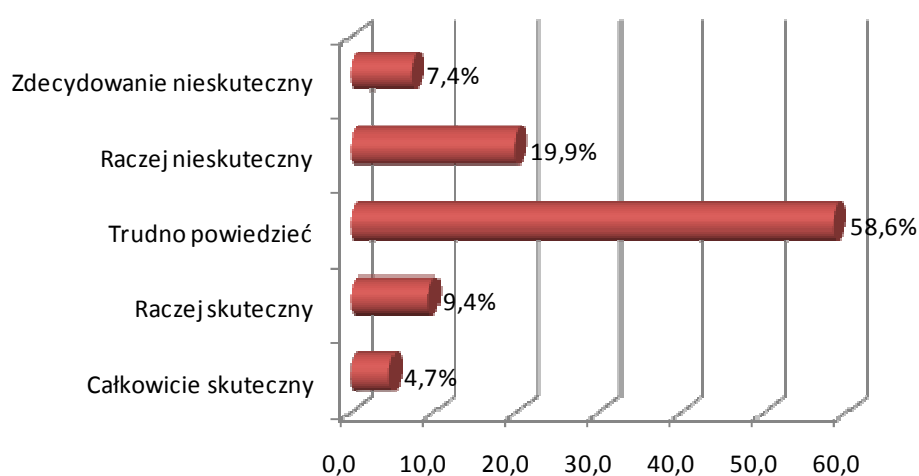
Proszę ocenić skuteczność Klubu Pracy	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	14	4,7
Raczej skuteczny	29	9,7
Trudno powiedzieć	182	60,9
Raczej nieskuteczny	56	18,7
Zdecydowanie nieskuteczny	18	6,0
Ogółem	299	100

Wykres 65 Ocena skuteczności Klubu Pracy (w %)

Opinie na temat skuteczności Klubu Pracy kształtują się podobnie jak w przypadku usług EURES. Aż 60,9% nie potrafiło jednoznacznie określić czy Klub Pracy jest skuteczną formą wspierania przez urząd pracy czy też nie. Dla niecałej 1/4 ta forma interwencji urzędu pracy jest nieskuteczna, natomiast dla 14,4% badanych Klub Pracy postrzegany jest jako skuteczna forma wsparcia.

6.2.16. *Gięta Pracy***Tabela 69** Ocena skuteczności Giędy Pracy

Proszę ocenić skuteczność	Liczebność	%
Całkowicie skuteczny	14	4,7
Raczej skuteczny	28	9,4
Trudno powiedzieć	174	58,6
Raczej nieskuteczny	59	19,9
Zdecydowanie nieskuteczny	22	7,4
Ogółem	297	100

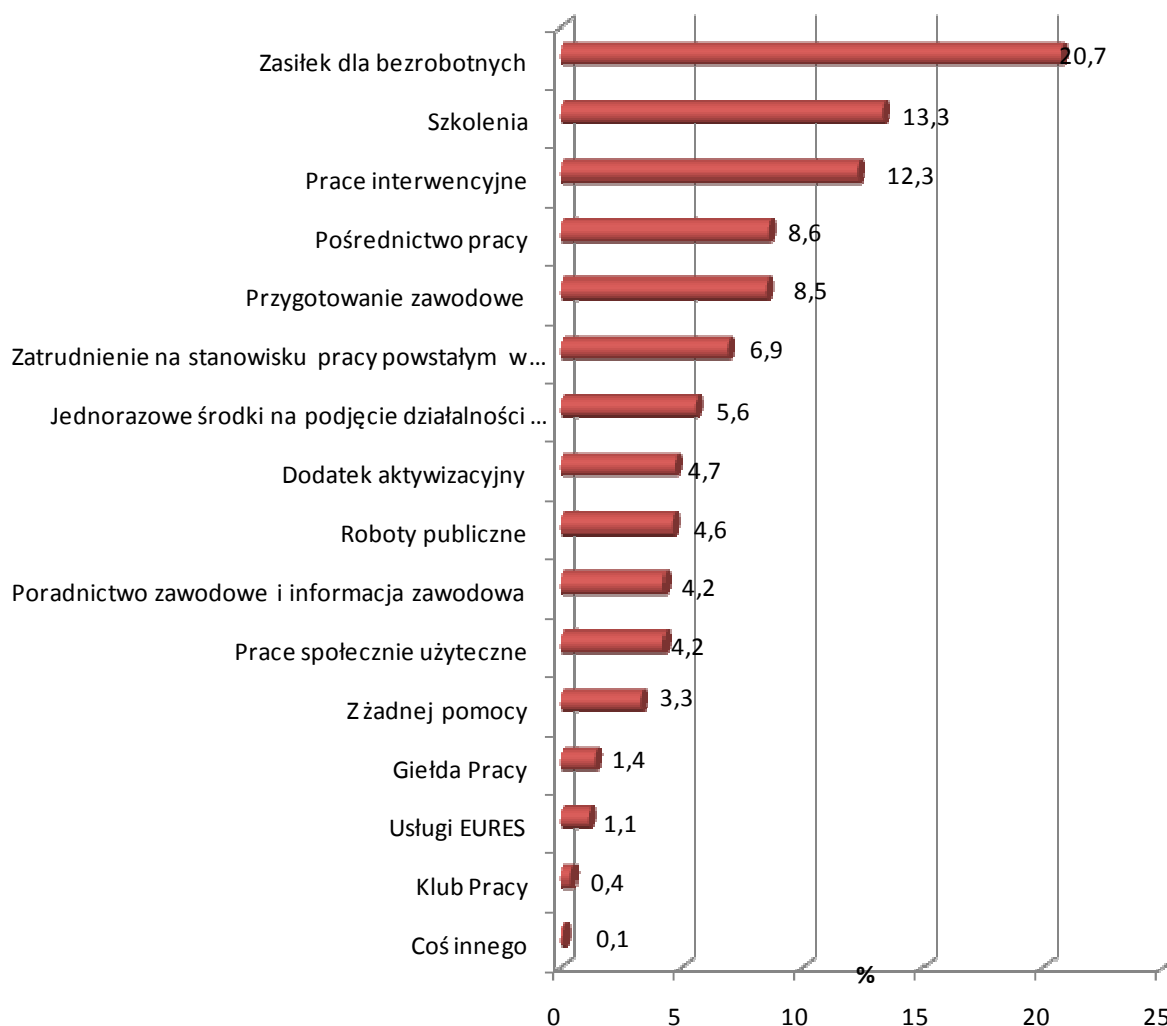
Wykres 66 Ocena skuteczności Giędy Pracy (w %)

Badani bezrobotni w większości nie potrafili określić skuteczności Giędy Pracy. Pewnych jej skuteczności jest 14,1% respondentów, natomiast opinie o jej nieskuteczności wyraziło 27,3% badanych.

6.3. Formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których chcieliby skorzystać w Urzędzie Pracy

Tabela 70 *Formy pomocy Urzędu Pracy dla bezrobotnych, z których chcieliby skorzystać*

Z jakiej formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych chciałby(aby) Pan(i) skorzystać w urzędzie pracy?	Liczba wskazań poszczególnej kategorii	% z całości wskazań
Zasiłek dla bezrobotnych	163	20,7
Dodatek aktywizacyjny	37	4,7
Prace interwencyjne	97	12,3
Roboty publiczne	36	4,6
Prace społecznie użyteczne	33	4,2
Szkolenia	105	13,3
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	44	5,6
Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy	54	6,9
Przygotowanie zawodowe	67	8,5
Usługi EURES	9	1,1
Pośrednictwo pracy	68	8,6
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	33	4,2
Klub Pracy	3	0,4
Giełda Pracy	11	1,4
Coś innego, co?	1	0,1
Z żadnej pomocy	26	3,3
Ogółem	787	100

Wykres 67 Formy pomocy Urzędu Pracy dla bezrobotnych, z których chcieliby skorzystać (w %)

Na pytanie o formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których chcieliby oni skorzystać w urzędzie pracy, najwięcej ankieterów wyraziło chęć skorzystania z zasiłku dla bezrobotnych, jest to 1/5 badanych. Drugie i trzecie w kolejności formy pomocy wskazywane przez osoby bezrobotne, to szkolenia (13,3%) i prace interwencyjne (12,3%). Do grupy form pomocy często wskazywanych przez respondentów zalicza się też chęć skorzystania z pośrednictwa pracy (8,6%), przygotowania zawodowego (8,5%) oraz z zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy (6,9%). Osoby bezrobotne powyżej 50-tego roku życia, chciałyby też skorzystać w kolejności: z jednorazowych środków przeznaczanych na podjęcie działalności gospodarczej (5,6%), dodatku aktywizacyjnego (4,7%), robót publicznych (4,6%), prac społecznie użytecznych oraz z poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej po 4,2% odpowiedzi badanych. zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem bezrobotnych cieszą się takie formy wsparcia jak: Giełda Pracy (1,4%), Usługi EURES (1,1%), Klub Pracy (0,4%). 0,1% osób bezrobotnych

chciałoby skorzystać z jakiejś innej formy pomocy, jedna osoba stwierdziła, że chciałaby, aby urząd pracy zaproponował jej etat. 3,3% badanych nie chce skorzystać z żadnej pomocy.

6.3.1. Formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których chciałoby osoby bez pracy skorzystać w pierwszej kolejności - ranga 1

Tabela 71 Formy pomocy urzędu pracy skierowanej do bezrobotnych (ranga 1)

Formy pomocy dla bezrobotnych	Liczebność	%
Zasiłek dla bezrobotnych	120	40,7
Dodatek aktywizacyjny	4	1,4
Prace interwencyjne	33	11,2
Roboty publiczne	4	1,4
Prace społecznie użyteczne	4	1,4
Szkolenia	36	12,2
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	19	6,4
Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy	19	6,4
Przygotowanie zawodowe	14	4,7
Usługi EURES	1	0,3
Pośrednictwo pracy	19	6,4
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	3	1,0
Giełda Pracy	3	1,0
Coś innego, co?	1	0,3
Z żadnej pomocy	15	5,1
Ogółem	295	100

W pytaniu tym liczba odpowiedzi nie sumuje się do 300, gdyż respondent mógł wybrać 3 odpowiedzi lub mniej. Wśród form pomocy, które uzyskały rangę 1 (najważniejszych) najliczniejszą kategorię stanowi zasiłek dla bezrobotnych. Z tego rodzaju pomocy chciałoby skorzystać ponad 40% bezrobotnych. Kolejne odpowiedzi, które uzyskały miano najważniejszych, to szkolenia - 12,2% wskazań, oraz prace interwencyjne - 11,2% odpowiedzi. Następne w kolejności, formy pomocy, z których bezrobotni chcieliby skorzystać to jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy oraz pośrednictwo pracy. Każda z tych form wsparcia uzyskała 6,4% wskazań bezrobotnych. Do kolejnych form pomocy, wymienianych jako najważniejsze przez badanych zalicza się przygotowanie zawodowe 4,7% odpowiedzi. Na pozostałe formy wsparcia nie wskazało więcej niż 2% badanych bezrobotnych. Z żadnej formy pomocy nie chce skorzystać 5% badanych.

6.3.2. Formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których chciałyby osoby bez pracy skorzystać w pierwszej kolejności - ranga 2

Tabela 72 Formy pomocy urzędu pracy skierowanej do bezrobotnych (ranga 2)

Formy pomocy dla bezrobotnych	Liczebność	%
Zasiłek dla bezrobotnych	26	10,0
Dodatek aktywizacyjny	25	9,6
Prace interwencyjne	39	15,0
Roboty publiczne	18	6,9
Prace społecznie użyteczne	13	5,0
Szkolenia	42	16,2
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	11	4,2
Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy	19	7,3
Przygotowanie zawodowe	27	10,4
Usługi EURES	4	1,5
Pośrednictwo pracy	19	7,3
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	11	4,2
Klub Pracy	1	0,4
Giełda Pracy	4	1,5
Z żadnej pomocy	1	0,4
Ogółem	260	100

Odpowiedzi, które wskazane zostały na drugim miejscu pod względem ważności to przede wszystkim takie formy pomocy jak, kolejno: szkolenia (16,2%), prace interwencyjne (15%) oraz zasiłek dla bezrobotnych – tak odpowiedziała co dziesiąta osoba. Również co dziesiąty bezrobotny, wskazał dodatek aktywizacyjny jako drugi w kolejności ważności sposób pomocy, a 7,3% stwierdziło, że jest to zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy. 6,9% osób bezrobotnych powiedziało, że drugie w kolejności są roboty publiczne. Pozostałe formy pomocy nie uzyskały więcej niż 5% wskazań, co widać w tabeli zamieszczonej powyżej.

6.3.3. Formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych, z których osoby bez pracy chciałyby skorzystać w pierwszej kolejności - ranga 3

Tabela 73 Formy pomocy urzędu pracy skierowanej do bezrobotnych (ranga 3)

Formy pomocy dla bezrobotnych	Liczebność	%
Zasiłek dla bezrobotnych	17	7,5
Dodatek aktywizacyjny	14	6,2
Prace interwencyjne	29	12,8
Roboty publiczne	13	5,7
Prace społecznie użyteczne	15	6,6
Szkolenia	23	10,1
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	14	6,2
Zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy	16	7,0
Przygotowanie zawodowe	25	11,0
Usługi EURES	4	1,8
Pośrednictwo pracy	29	12,8
Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	18	7,9
Klub Pracy	2	0,9
Giełda Pracy	4	1,8
Z żadnej pomocy	4	1,8
Ogółem	227	100

Wśród form pomocy, skierowanych do bezrobotnych przez urząd pracy, które zostały wskazane na trzecim miejscu pod względem ważności największy odsetek wskazań uzyskały pośrednictwo pracy i prace interwencyjne – po prawie 13% odpowiedzi. Bezrobotni uważają, że chcieliby skorzystać też z takich form pomocy jak przygotowanie zawodowe i szkolenia, twierdzi tak co dziesiąta osoba w obydwu przypadkach. Pozostałe formy wsparcia, z których chcieliby bezrobotni skorzystać to poradnictwo zawodowe(7,9%), zasiłek dla bezrobotnych (7,5%) Inne nie uzyskały więcej niż 7% wskazań i są wymienione w tabeli powyżej.

6.4. Podsumowanie

Badani respondenci oceniali skuteczność poszczególnych form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku. Spośród usług, które zostały ocenione jako nieskuteczne przez największe odsetki osób bezrobotnych znajdują się: zasiłek dla bezrobotnych, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, szkolenia, pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z urzędu pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy), jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy, przygotowanie zawodowe, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa. Z czego najwyższe oceny nieskuteczności otrzymały szkolenia (70,3%), zasiłek dla bezrobotnych (69,3%) oraz przygotowanie zawodowe (65,2%). Następnie najwyższe oceny skuteczności otrzymały: pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (20,7%), prace społecznie użyteczne (18%), zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy) (17,7%) oraz jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (16,4%).

Pojawiły się także odpowiedzi, które uzyskały największe odsetki wskazujące niejednoznaczne określenie oceny poszczególnych form wsparcia oferowanych przez urząd pracy i zaliczyć można do nich: dodatek aktywizacyjny, usługi EURES, Giełdę Pracy i Klub Pracy.

Na pytanie o formy pomocy, z których chcieliby skorzystać bezrobotni w urzędzie pracy, najczęściej ankietowanych wyraziło chęć skorzystania z zasiłku dla bezrobotnych. Drugie i trzecie w kolejności formy pomocy wskazywane przez osoby bezrobotne, to szkolenia i prace interwencyjne. Do grupy form pomocy często wskazywanych przez respondentów zalicza się też chęć skorzystania z pośrednictwa pracy, przygotowania zawodowego oraz z zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy. Zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem bezrobotnych cieszą się takie formy wsparcia jak: Giełda Pracy, Usługi EURES czy Klub Pracy. Pewna grupa badanych w każdym pytaniu wskazywała, że nie chce skorzystać z żadnej pomocy oferowanej przez urząd pracy.

III. WYNIKI BADAŃ PRZEDSIĘBIORCÓW POWIATU LEŻAJSKIEGO

1. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

Niniejsza część przedstawia krótką charakterystykę przedsiębiorców, którzy wzięli udział w badaniu „Aktywni, wartościowi, potrzebni – po 50-tce w powiecie leżajskim”. Badania wśród pracodawców zorientowane były na rozpoznanie możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwach z terenu powiatu leżajskiego osób po 50-tym roku życia. Ważne były także kwestie związane z postrzeganiem ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz postaw wobec osób, które ukończyły 50 lat.

1.1. Charakterystyka przedstawicieli przedsiębiorstw

Wśród osób, z którymi przeprowadzone były indywidualne wywiady pogłębione znalazły się osoby na różnych stanowiskach. Ankieterzy najczęściej przeprowadzali badania ze współwłaścicielami przedsiębiorstw (11 osób), właścicielami (10 osób) oraz współpracownikami (9 osób). 5 badanych było kierownikami działu kadr a 4 ankietowanych zajmowało stanowisko prezesa badanego przedsiębiorstwa i kierownika. Po 3 osoby zatrudnione były na stanowisku dyrektora, kierownika oraz głównego księgowego. Wśród badanych znalazło się 2 wiceprezesów zarządu.

Ze względu na staż pracy, największa liczba osób, która udzieliła ankieterom odpowiedzi o liczbie przepracowanych lat, posiadała doświadczenie zawodowe w wymiarze od 20 do 29 lat. Kolejną grupę ze względu na doświadczenie zawodowe stanowią osoby, które przepracowały od 10 do 19 lat. Kilku respondentów pracowało od 30 do 39 lat oraz od 40 lat i powyżej. Do 10 lat, pracowało dotychczas 2 osoby. Jedna badana osoba nie chciała udzielić odpowiedzi, stwierdzając: „nie chciałabym się otwierać przed osobą obcą, a Pan(ankieter) jest dla mnie osobą obcą. Nie widzę takiej potrzeby.” (W 13).

Osoby, które udzieliły odpowiedzi o liczbie lat na obecnym stanowisku w większości pracują od 5 do 10 lat. Pojawiły się także osoby, które pracują na obecnym stanowisku od 1 do 4 lat oraz od 16 do 20. Kilka osób wskazało, iż ich doświadczenie na obecnym stanowisku trwa od 11 do 15 lat.

Opowiadając o swoich firmach, pracodawcy głównie wymieniali branże w jakiej działają, formę prawną lub ilość osób zatrudnianych przez nich. Spośród badanych przedsiębiorstw, pracownicy pięciu z nich podkreślali, że ich firmy są duże i znaczące na rynku lokalnym. 1/5 badanych przedsiębiorców twierdziła, że ich firma zalicza się do grona firm małych lub mikro-przedsiębiorstw. Zdarzały się wypowiedzi podkreślające rodzinny charakter firm: „Niewielkie rodzinne przedsiębiorstwo, zatrudniamy obecnie 7 osób. Plus ja, który zajmuje się nadzorem i zarządzaniem. Drugim współwłaścicielem jest moja siostra, to żeśmy organizowali razem z ojcem.” (W 48). Dwie osoby pokreśliły, że ich działalność jest

jednoosobowa, a pozostali omijali kwestię zatrudniania pracowników w swoich wypowiedziach.

Spośród wymienianych rodzajów działalności, którymi zajmują się firmy, najczęściej wskazywana jest działalność handlowa, działalność związana z przemysłem metalowym lub z budownictwem. O tym, że firma zajmuje się prowadzeniem placówek handlowych, mówiło 7 osób. Również tyle samo przedsiębiorców wskazało, że ich działalność mieści się w obrębie branży metalowej lub metalurgicznej. Często też wskazywane jest prowadzenie działalności w obrębie budownictwa. Zarówno produkcja związana z budową jak i usługami takimi jak: wykonawstwo, instalacje CO i gazowe, sprzedaż materiałów budowlanych czy też wykonywaniem dachów. Jeden przedsiębiorca tak scharakteryzował swą działalność: *„Jest to branża usługowo – budowlana. Zajmujemy się wykonywaniem remontów, przeróbek budowlanych, sprzedażą materiałów budowlanych, doradztwem budowlanym w zakresie aranżacji obiektów budowlanych pod względem wykończeń finalnych np.: kolor, kształt.”* (W 25).

Stosunkowo dużo też jest przedsiębiorstw będących jednostkami budżetowymi oraz zakładów geodezyjnych, zajmujących się koordynowaniem geodetów, rejestrem zgłoszonych robót, sprzedażą map i wypisów z ewidencji gruntów itp. Wśród firm, w których były prowadzone wywiady pogłębione znalazły się też dwie związane z branżą wikliniarską, co potwierdza prężność tego typu działalności na terenie powiatu leżajskiego.

Wśród badanych firm głównie znajdują się takie, które produkują i działają na rynku lokalnym, ale zdarzają się też firmy posiadające klientów zagranicznych i utrzymujących kontakty z firmami spoza regionu, jak i spoza kraju. Część z tych firm ma bardzo bogatą przeszłość, podkreślają, że: *„Pracuję w przedsiębiorstwie po przekształceniach”* (W 34) lub *„firma działa dosyć długo bo z tego co się orientuje to od 1979 roku, prawie 30 lat”*. Jednakże coraz częściej pojawiają się firmy młode, które dopiero startują na rynku. Jeden z nowych właścicieli tak się wypowiada o swojej firmie: *„Znaczy to jest początek firmy na razie. No to na razie, tak to robimy praktycznie wszystko, ale to... to są dopiero początki. Teraz przyszedł okres zimowy, praktycznie nie ma nic roboty, co nie? Jak na razie to się dobrze wszystko rozwijało.”* (W 11).

1.2. Podsumowanie

Badanie zostało przeprowadzone głównie z osobami odpowiedzialnymi w firmie za politykę kadrową. W zależności od wielkości firmy, osoby te zajmowały następujące stanowiska: właściciele, współwłaściciele, prezesi, wiceprezesi, dyrektorzy, współpracownicy, kierownicy działu kadr, główna księgowa. Spośród wymienianych rodzajów działalności, najczęściej firmy te wykonywały działalność handlową, związana z przemysłem metalowym lub z budownictwem. Sporo było też przedsiębiorstw będących jednostkami budżetowymi czy oferujących usługi geodezyjne. Wśród firm, biorących udział w badaniu pojawiły się też dwie związane z branżą wikliniarską, co potwierdza występowanie tego rodzaju przemysłu na terenie powiatu leżajskiego.

2. CZYNNIKI DETERMINUJĄCE LOKALNY RYNEK PRACY

Przy ocenie czynników determinujących lokalny rynek pracy uwzględniono następujące kwestie:

- uwarunkowania lokalnego rynku pracy powiatu leżajskiego,
- główne szanse i zagrożenia lokalnego rynku pracy w Leżajsku,

2.1. Uwarunkowania lokalnego rynku pracy powiatu leżajskiego

Formułowane przez badanych opinie dotyczące czynników wpływających na kształt rynku pracy powiatu leżajskiego cechuje znaczne zróżnicowanie. Część respondentów uważa, że istotne znaczenie w tym zakresie odgrywa ilość firm funkcjonujących w regionie oraz ich kondycja ekonomiczna. Trafnie odzwierciedlają to wypowiedzi respondentów: *„Ilość miejsc pracy, zapotrzebowanie ze strony pracodawców. Ilość firm, które istnieją, żeby istnieć to też trzeba brać pod uwagę wszystkie koszty związane prowadzeniem tej firmy...”* (W 43); *„No na pewno duży wpływ mają zakłady znajdujące się na tym terenie i kondycja tych firm. Bo jeżeli zakład jest prężny, dobrze się rozwija, to na pewno są tutaj wolne miejsca pracy i wtedy poziom bezrobocia jest niższy. To głównie uważam, że kondycja danych zakładów. Jeżeli firma niestety nie ma zamówień, jest w kiepskiej sytuacji to i problemy są wtedy w zatrudnieniu ludzi, wręcz przeciwnie mogą wystąpić nawet zwolnienia pracowników. Uważam, że to jest głównym powodem sytuacji na rynku pracy w powiecie leżajskim, kondycja finansowa zakładów znajdujących się na tym terenie.”* (W 33).

Inni zaś dostrzegają czynnik kształtujący lokalny rynek pracy w specyfice terenu i położeniu geograficznym, czego ciekawą i pełną ilustracją są słowa jednego z respondentów: *„Powiat Leżajski jest małym powiatem, jest powiatem, no, dość charakterystycznie ukształtowanym ze względu na teren i glebę jaka tutaj występuje, stąd też jednym z największych zakładów funkcjonujących tutaj na terenie powiatu są zakłady piwowarskie, a te zakłady funkcjonują tutaj przede wszystkim ze względu na zasoby wodne. Do tego, no mamy jeszcze tutaj zakłady chemiczne w Nowej Sarzynie, które zostały, że tak powiem, stworzone wraz z całą zabudową i miastem pod potrzeby produkcyjne dla wojska w okresie międzywojennym. Następnie no ze względu no tutaj bliskość do Stalowej Woli powstała Fabryka Maszyn w Leżajsku, która, no, w początkowej fazie jak już wcześniej powiedziałem była zakładem wydzielonym z huty Stalowa Wola, była filią zakładu. Następnie został utworzony zakład jako samodzielny. Dodatkowo, można powiedzieć, że dość dużym pracodawcą na terenie powiatu jest Szpital Powiatowy, który zatrudnia w granicach 700 osób. Rynek pracy, no, jest rynkiem trudnym, na terenie powiatu, ze względu na odległość do dużych aglomeracji, ale te firmy które tutaj działają, w miarę możliwości sobie radzą i myślę, że również Urząd Pracy, z którym moja firma bardzo ściśle współpracuje też podejmuje działania, które skierowane są na pomoc bezrobotnym, usuwanie skutków jakie niosą za sobą zwolnienia. I myślę, że ten rynek pracy jest rynkiem, no dość dobrym.”* (W 28).

Niektórzy z respondentów podają, że wpływ na leżajski rynek pracy ma także sytuacja gospodarcza w kraju, która przekłada się na kondycję lokalnego rynku pracy: *„ten rynek to nie kwestia powiatu tylko kwestia ogólnokrajowa, bo to może zapotrzebowanie na pracownika wiąże się z zapotrzebowaniem na określone usługi czy określony produkt więc przede wszystkim sytuacja gospodarcza kraju wpływa na to jakie my mamy zapotrzebowanie na pracownika.”* (W 14).

Zdaniem pracodawców duże znaczenie ma również liczba inwestycji w regionie, co ilustruje jedna z wypowiedzi: *„Przede wszystkim jeśli chodzi o nasze usługi to inwestycje, jeśli one są prowadzone to my również mamy masę roboty.”* (W 29). Respondenci zauważali też

problem braku pracowników o konkretnym wykształceniu - „zapotrzebowanie jest na takich z wykształceniem ukierunkowanym, tak na przykład ja to z perspektywy naszej firmy patrzę, że brak jest ludzi o konkretnym wykształceniu tak jak u nas do projektów inżynierów o wykształceniu ukierunkowanym i moim zdaniem dużo jest poszukiwanych właśnie na rynku pracy no takich ludzi. W tej chwili nie kształci się pod tym kierunkiem.” (W 18). Jeden z badanych zwrócił uwagę, iż ważnym czynnikiem kształtującym lokalny rynek pracy są fundusze będące w dyspozycji samorządów: „No cóż, na pewno pieniądze jakie tutaj posiadają w dyspozycji samorzady, bo głównie samorzady są tą instytucją, która daje nam możliwość zarobkowania, poprzez uczestnictwo w przetargach organizowanych na budowę, naprawę, remonty dróg.” (W 34). Bardzo często przedsiębiorcy nie potrafili wymienić czynników warunkujących sytuację na rynku pracy w Leżajsku.

2.2. Główne szanse i zagrożenia lokalnego rynku pracy w Leżajsku

Najwięcej pracodawców zagrożenie dla lokalnego rynku dostrzega w kryzysie finansowym: *„Uważam, że ten ostatni kryzys gospodarczy, który nas tu dotknął, który przyszedł z zachodu jest tu wielkim zagrożeniem dla ludności. Tym bardziej takie firmy jak General Motors, którym grozi tutaj utrata płynności i my musimy również być w tym temacie coraz bardziej czujni i przewidywać, czy nasi klienci będą mieli pieniądze, czy nie na zakupy, żeby mogli u nas towary kupować, skoro czerpiemy nasze przychody, dochody z naszej działalności.”* (W 39). Są też tacy, którzy sądzą, że zagrożeniem jest emigracja młodzieży: *„Zagrożenia są takie, że młodzież wyjeżdża za granicę. No, choć już teraz zaczyna już trochę powracać, ale... Ale głównie to ja zauważyłem, nawet prowadząc tutaj u nas działalność, że po prostu tej młodzieży jest coraz mniej. To jest takie główne zagrożenie.”* (W 8).

Inni dostrzegają takie zagrożenia w braku wykwalifikowanej kadry: *„trudno jest znaleźć wykwalifikowanych pracowników w danej dziedzinie. Dużo osób wyjechało, wiadomo, będą wracać, ponieważ dajmy na to nie ma założmy murarzy, spawaczy wykwalifikowanych, bo zatrudnia ich ktoś inny, który płaci więcej. Wiadomo pracodawca będzie musiał zatrudnić jednego, który się na tym zna zamiast, dwóch, którym mógłby płacić mniej.”* (W 47). Jeden z respondentów uważa, że barierą rozwoju rynku pracy w Leżajsku jest deficyt nowych firm w regionie - *„zagrożeniem w sensie braku zatrudnienia, jest to, że nie powstaje nic nowego. I stare te, które istnieją, nie widzę też aż tak bardzo, żeby się rozwijały. Na przykład tak ja u nas tutaj, my mieścimy się na terenie zakładów chemicznych. Zakład już nie jest tylko własnością Skarbu Państwa, tylko jest spółką akcyjną i też losy mogą być bardzo różne, a tutaj pracuje nie mało osób, więc jakoś to nie widzę w różowych kolorach. Jak będzie, zobaczymy.”* (W 6).

Ciekawą interpretację barier dotyczących lokalnego rynku pracy prezentuje kolejny z respondentów - *„duży wpływ tak ja myślę w moim zakładzie spowodowany jest zmianami kursów walut, dużą wartością złotówki no i zapotrzebowaniem na rynku.”* (W 15). Jako zagrożenie podawana też jest mała konkurencyjność oraz brak porozumienia wśród władz lokalnych w zakresie zasad funkcjonowania strefy ekonomicznej: *„Głównym zagrożeniem naszego rynku jest mała konkurencyjność przede wszystkim dla nas pracodawców jest to, że nie ma ulg podatkowych, wysokie są podatki od środków transportu, nieruchomości. Co więcej w Leżajsku powstaje park przemysłowy, który napotyka na duże bariery ze strony Urzędu Miasta i jest to poniekąd dla nas ciężeniem i zagrożeniem ponieważ miasto zamiast pomagać nam prowadzić działalność, zatrudniać ludzi to wręcz przeciwnie trochę nam to komplikuje i ja widzę największe zagrożenie w tym, że nasze urzędy – Urząd Miasta i Urząd Gminy nie mogą się ze sobą dogadać, co więcej żaden sposób nie wpływa aby osobom prowadzącym działalność łatwiej się pracowało.”* (W 14).

Respondenci dostrzegali też negatywną stronę prywatyzacji, która mogła mieć wpływ na kształt lokalnego rynku pracy w Leżajsku: *„wszyscy wiemy z czym wiąże się zagrożenie. Ja to bym tak powiedziała, że w zasadzie zaczęło się od prywatyzacji. Prywatyzację ja wiązę w wielu przypadkach z utratą pracy. Z prywatyzacją wiązę takie fakty, że prywatyzowane zaczęły być przedsiębiorstwa, które zaczęły upadać. Tylko, że wcale prywatyzacja nie była*

tym elementem uzdrawiającym.” (W 13). Zdarzali się również respondenci, którzy nie wskazywali na występowanie żadnych zagrożeń.

Natomiast szansą dla rozwoju rynku pracy w Leżajsku - w opinii pracodawców - może okazać się wykorzystanie środków unijnych, np. na rozwój przedsiębiorstw: „Szanse są na pewno. To na pewno rozwój tych małych przedsiębiorstw, teraz jak gdyby dofinansowanie z Unii Europejskiej tych mniejszych przedsiębiorstw. Czyli możliwość uzyskania jakichś dofinansowań, jest to na pewno duża szansa.” (W 1).

Respondenci dostrzegają również możliwość zwiększenia zatrudnienia na rynku pracy w związku z przygotowaniem i organizacją Euro 2012: „Szansą jest na pewno w chwili obecnej rozwój związany z Euro 2012 i tutaj będzie budowana autostrada i tak dalej, więc być może uda się nam zrealizować kilka projektów związanych z zabezpieczaniem obiektów typu mosty i wiadukty itd.” (W 35).

Inni badani stwierdzili, że pozytywny wpływ na leżajski rynek pracy może mieć wprowadzenie waluty euro: „No ja myślę, że szansą będzie na pewno przystąpienie Polski do strefy euro, z tego względu, że w tym momencie będziemy jako firma bardziej konkurencyjni i nie będziemy narażani na sprzedaż i zakupy w różnej wysokości jeżeli chodzi o euro.” (W 28).

Jednocześnie część z respondentów jest zdania, że taką szansą rozwoju może okazać się powstanie parku przemysłowego: „szansą jest jakiś park przemysłowy, który by na jakichś preferencyjnych warunkach podatkowych pozwolił nam zawiązać jakieś nowe działalności, które by stworzyły rynek pracy.” (W 14). Również dobry wpływ może mieć pozyskanie inwestorów z kapitałem zagranicznym: „uważam, że inwestor zagraniczny to jest jedyne uzdrowienie. (...) Teraz jest jak jest i jedyna szansa to ten kapitał zagraniczny.” (W 13). Dodatkowo wskazują oni na konieczność rozwoju sektora usługowego i zwiększenie inwestycji w zakresie rozwoju infrastruktury komunikacyjnej: „Szanse dla rynku pracy to usługi, usługi budowlane, jakieś motoryzacyjne. Szansą może być jakieś połączenie z autostradą i możliwości komunikacyjne.” (W 48).

2.3. Podsumowanie

Według pracodawców sytuacja na rynku pracy w powiecie leżajskim uzależniona jest od ilości firm funkcjonujących w regionie oraz ich kondycji ekonomicznej. Respondenci podają również, że wpływ ma także sytuacja gospodarcza kraju, która przekłada się na kondycję lokalnego rynku pracy. Inni zaś uważają, że rynek pracy w tym regionie uzależniony jest od specyfiki terenu oraz położenia geograficznego. Dodatkowo ważnym czynnikiem zdaniem pracodawców są fundusze będące w dyspozycji samorządów, jak też liczba inwestycji w regionie. Przedsiębiorcy dostrzegają także problem braku pracowników o konkretnym wykształceniu.

Właściciele firm sądzą, że istotnym zagrożeniem dla lokalnego rynku jest światowy kryzys ekonomiczny, którego skutki odczuwalne są już w naszym kraju. Innymi ograniczeniami rozwoju sfery zatrudnienia w Leżajsku są: niska konkurencyjność, brak porozumienia wśród władz lokalnych w zakresie zasad funkcjonowania strefy ekonomicznej, niedobór wykwalifikowanej kadry oraz społeczne koszty prywatyzacji.

Pracodawcy szans na rozwój rynku pracy w Leżajsku upatrują m. in. w: pozyskiwaniu nowych funduszy unijnych, tworzeniu i rozwijaniu infrastruktury w związku z organizacją Euro 2012, wprowadzeniu euro oraz stworzeniu specyficznej strefy ekonomicznej.

3. DIAGNOZA SYTUACJI PRZEDSIĘBIORSTWA W OTOCZENIU RYNKOWYM

Badani przedsiębiorcy dokonali diagnozy sytuacji firm poprzez odniesienie się do następujących kwestii:

- ocena sytuacji firmy i branży przez badanych przedsiębiorców,
- główne problemy dostrzegane w zakresie funkcjonowania firmy i branży,
- perspektywy działalności firmy,
- czynniki wpływające na wzrost zatrudnienia.

3.1. Ocena sytuacji firmy i branży przez badanych przedsiębiorców

Wśród badanych przedsiębiorców, którzy reprezentują branżę przetwórstwa przemysłowego większość ocenia sytuację branży i firmy pozytywnie: „*Jest dość dobra sytuacja. Reprezentuję tak jak już wcześniej powiedziałem przedsiębiorstwo przetwórstwa owoców i warzyw, zapotrzebowanie na mrożonki jest duże, sprzedają się dobrze w kraju i za granicą.*” (W 15). Jednakże wśród tej grupy badanych pojawiają się także pewne obawy związane z sytuacją firmy w przyszłości, które uzależnione są od kryzysu „*Firma się rozwijała, produkcja szła cały czas. Zobaczmy co teraz pokaże ten kryzys.*” (W 5). Niektórzy dawali także dobre rokowania na przyszłość: „*Myślę, że sytuacja w mojej firmie jest dobra, a myślę, że będzie lepsza.*” (W 6). Przedsiębiorcy z branży przetwórstwa przemysłowego mają świadomość konkurencji kapitału zagranicznego i patrzą z obawą na sytuacje ich firmy i branży: „*W branży sytuacja jest bardzo trudna z tego względu, że walczymy z dość silną konkurencją, przede wszystkim konkurencją hiszpańską i niemiecką, niemniej jednak nasze wyroby są wyrobami porównywalnymi jakościowo i cenowo, ale co gorsze wchodzi na rynki zachodnie jak również na rynki polskie wyroby bardzo tanie. To są wyroby przede wszystkim tureckie i wyroby jugosłowiańskie. Sytuacja w firmie, jest sytuacją też bardzo trudną.*” (W 28).

Kolejna najbardziej liczna branża to handel i naprawy. Przedsiębiorcy reprezentujący tą branżę wyłączając opinie neutralne podzieleni są po równo na opinie pozytywne i negatywne. Wśród pozytywnych aspektów akcentuje się przede wszystkim brak konkurencji dla wytwarzanych produkt na rynku polskim: „*Branża, no jest to tak ścisła, że nie mamy tu jakby ani konkurencji, ani w związku z tym żadnych zagrożeń. Nie odczuwamy konkurencji. Mamy konkurencję owszem gdzieś w świecie, ale nawet tego typu rzeczami nie zajmuje się żadna firma na świecie tzn. tak globalnie tą branżą.*” (W 23). Podkreśla się także wypłacalność i rozwój: „*Sytuacje mamy dobrą, jesteśmy w pełni wypłacalną firmą, firma nasza się rozwija, uruchamiamy nowe placówki, dość dużo przeznaczamy na inwestycje i remonty, jednak wynagrodzenia w naszej firmie nie są wysokie, ponieważ działalność handlowa na terenie wiejskim jest nisko rentowna.*” (W 39). Wśród negatywnych opinii pojawiają się takie, które wskazują, iż: „*Rynek jest bardzo nasycony, także coraz trudniej jest się utrzymać na rynku i prosperować.*” (W 3). Ważnym negatywnym czynnikiem okazał się brak mechanizacji produkcji: „*Nadchodzą ciężkie czasy dlatego, że to jest robota ręczna. To jest koszyk.... Jakby nie można tego zmechanizować, ani nic z takich rzeczy. Wszystko trzeba wykonać ręcznie. I jest to praca dosyć droga, no bo wiadomo jak się robi ręcznie, to będzie. Jeżeli będzie ten kryzys postępował, no to na pewno zbyt na nasze wyroby spadnie. Jak bardzo? Trudno mi w tej chwili powiedzieć.*” (W 9).

W budownictwie zdecydowanie przeważa pozytywna ocena sytuacji branży i firmy: „*Sytuacja jest dobra, ludzie muszą gdzieś mieszkać, wzór do luksusu płynie z krajów zachodnich, ludzie którzy powracają chcą żyć podobnie. Poprzez kryzys zwolnią usługi opłacane przez kredyty z banków. Ale z drugiej strony ruszy rynek związany z ludźmi, którzy zarabiają na czarno. Na pewno dojdzie do obniżenia cen materiałów i usług budowlanych, dlatego też ludzie ci to wykorzystają i stworzą nowych, kolejnych odbiorców.*” (W 25).

Respondenci twierdzili, iż „*sytuacja w mojej firmie jest dobra, a myślę, że będzie lepsza.*” (W 6). Zwracali także uwagę na kryzys na rynkach zachodnich: „*Na dzień dzisiejszy w dobrej kondycji to wszystko funkcjonuje, zamówienia są, a co dalej będzie to pokaże rynek.*” (W 20). Przedsiębiorcy akcentują także negatywny wpływ pracy sezonowej na kondycję przedsiębiorstwa.

Spośród przedsiębiorców z branży: obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej najczęściej pojawiały się opinie o pozytywnej sytuacji branży i firmy. Opinie związane z usługami geodezyjnymi wskazują fakt, iż: „*Jest dobrze. Na prawdę dobrze i są te programy, które zakładamy w kraju związane z budową dróg, autostrad. Poza tym szereg z takimi sprawami typowo geodezyjnymi, zakładaniem osnów geodezyjnych, modernizacja ewidencji gruntów to tej roboty powinno być na całe lata. I dla branży, no i tym samym dla przedsiębiorstwa.*” (W 29). Inny przedsiębiorca z tej kategorii wskazał, iż kluczowym aspektem do rozwoju jego działalności są inwestycje: „*Branża geodezyjna, jest w zasadzie branżą dodatkową do budownictwa, jeżeli rozwija się budownictwo, to rozwija się geodezja. Jeżeli przyjeżdżają ludzie, którzy mają pieniądze i chcą zainwestować, to rozwija się geodezja. Wiec jest to kwestia inwestycji na tym terenie, tylko i wyłącznie.*” (W 45). Negatywnie ocenił sytuację swojej firmy przedsiębiorca, któremu jeden z kluczowych pracowników odszedł na emeryturę. Neutralną opinię o sytuacji branży i firmy wskazało 3 przedsiębiorców. Wpływa na to m.in. potrzeba zdobywania coraz szerszego grona odbiorców: „*No można powiedzieć, że jest tak pół na pół. Nie jest za ciekawie, ale musimy zdobywać rynki pracy dalej i zdobywać nowe zlecenia a nie tylko tu, ale też jeździć poza teren naszego województwa żeby coś zarobić. Tak więc coraz szersze kręgi musimy robić żeby się utrzymać.*” (W 18).

Osoby prowadzące działalność gospodarczą, zaliczaną do kategorii „INNE” - pozostałe branże z pominięciem sekcji "Administracja Publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne"; swoją sytuację postrzegają pozytywnie i dążą do rozbudowy swojej działalności: „*utrzymuję się na rynku już ponad dziesięć lat, (...) myślę, że się utrzymam i będę... Idę do przodu jakoś będę dążył, tak żeby coraz więcej i osób zatrudniać, no i pozyskiwać nowe rynki.*” (W 21).

3.2. Główne problemy dostrzegane w zakresie funkcjonowania firmy i branży

Dla przedsiębiorców, prowadzących działalność gospodarczą w obrębie przetwórstwa przemysłowego najczęściej pojawiającym się problemem jest konkurencja: *„No dużym dla nas problemem jest konkurencja, ale nie ta zdrowa konkurencja, która tworzy się w sposób naturalny, tylko bardzo małe firmy, które powstają i często wypuszczają produkty po kosztach.”* (W 14). Z konkurencją związana jest także monopolizacja rynku: *„branża się konsoliduje, w efekcie prawdopodobnie zostanie kilka zakładów, które będą produkować na całą Polskę. Będzie to kilka zakładów potężnych, które będą robić standardowy produkt.”* (W 48). W zakresie branży podkreślana jest także problemowa kwestia inwestycji, wysoka cena surowców oraz koszty osobowe: *„Głównymi problemami w zakresie funkcjonowania branży jest zbyt duża cena zakupu surowca, jak również kosztów związanych z utrzymaniem firmy, pracowników, no i wszystkich pochodnych z tym związanych.”* (W 27). Kilku pracodawców zwróciło uwagę, iż: *„bardzo wysokie koszty u nas są, niskie euro i nie kalkuluje się po prostu wysyłka za granicę.”* (W 32). Obserwuje się także *„spadek popytu na materiały budowlane no i na usługi transportowe.”* (W 14). Pojawiły się także problemy związane z sezonowością pracy, brakiem wykwalifikowanych pracowników, dostosowaniem do wysokich wymogów systemów kontroli jakości oraz obawy przed skutkami kryzysu gospodarczego.

Spśród problemów najczęściej zauważanych wśród przedsiębiorców prowadzących działalność z zakresu handlu i naprawy pracodawcy wymieniali bardzo różnorodne odpowiedzi. Pojawiały się kwestie związane z brakiem klientów i słabą konkurencyjnością: *„główny problem to jest kupować tanio, tzn. mieć taką siłę negocjacyjną żeby przekonać producenta, czy przekonać dostawcę, że powinien na takich warunkach sprzedać. Im ktoś jest większy, im ten target kupowania jest większy, tym warunki do negocjacji są dogodniejsze i warunki uzyskiwane są lepsze.”* (W 16). Inni pracodawcy wskazali na małą zasobność klientów czy też ich brak –zarówno krajowych jak i zagranicznych, wysokie koszty oraz zwolnienia i straty finansowe.

W branży budowlanej największym problemem okazał się brak wykwalifikowanych pracowników. Następnie wskazywano: *„Brak stabilności przepisów, jednoznaczności, podatki i tak dalej. Są u nas zbyt duże, zbyt wysokie.”* (W 5). Wśród problemów znalazły się także drobne zamówienia czy też brak zleceń oraz: *„sytuacja światowa (...), która się przekłada, i też dotknie Polskę, w którymś momencie, prawda. To są kooperacje, powiązania międzypaństwowe, wszystko na to wskazuje, no na razie, na dzień dzisiejszy jest dobrze, no a co jutro będzie zobaczymy.”* (W 20).

Wśród badanych pracodawców zajmujących się obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej problemem jest przede wszystkim brak wykwalifikowanych pracowników: *„gdybyśmy mogli bazować na pracownikach, których zatrudniamy na stałe a nie tylko na umowy zlecenia czy o dzieło, a tak to poszukujemy takich ludzi, którzy z zewnątrz nam pomagają.”* (W 18). Pojawiły się także problemy z biurokracją i czasochłonnymi procedurami, brakiem kapitału inwestycyjnego oraz osobami nadzorującymi, które nie znają się na kwestiach, które kontrolują.

Firmy z pozostałych branż zauważają problemy związane brakiem wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz braku środków na inwestycje.

3.3. Perspektywy działalności firmy

Badani przedsiębiorcy w większości posiadają plany rozwoju swojego przedsiębiorstwa na przyszłość i postrzegają rozwój jako istotny czynnik: „Do tej pory zajmowaliśmy się rozwojem firmy, więc nie sądzę, żebyśmy zmieniali kurs.” (W 23). Zamierzenia na przyszłość związane są z dobrą koniunkturą przedsiębiorstwa: „Plany na przyszłość...(…) jesteśmy już znani na rynku i może jeszcze nie rozchwytywani, ale mamy po prostu duże szanse ciągle na rozwój. Te zlecenia dochodzą, a nie ich ubywa.” (W 6). Pracodawcy, którzy dokładnie wiedzą co zrobić i jak zainwestować, żeby ich firma działała lepiej wskazują na szereg rozwiązań, które planują podjąć. Najczęściej pojawiały się plany rozbudowy przedsiębiorstwa: „Jesteśmy w trakcie budowy obiektu stacji kontroli pojazdów pod kątem okręgowym z zapleczem warsztatowym. Za około dwa lata przejdziemy na nowy obiekt.” (W 40). Rozbudowa może dotyczyć także: „w przyszłym roku, może uda mi się tam w Sarzynie postawić własną halę produkcyjną” (W 5), „piekarnie ma zamiar rozbudować, bo naprawdę są zyski” (W 2), „poszerzenie zakresu jednego z działów produkcyjnych i myślę, że tego firma już dopilnuje i to faktycznie będzie miało miejsce, ale to dopiero chyba w przyszłym roku (...)” (W 13).

Grupa przedsiębiorców z terenu powiatu leżajskiego chciałaby także poszerzyć zasięg swojego działania i zdobywać nowych klientów i nowe rynki zbytu: „na pewno chcielibyśmy rozszerzać rynek zbytu, pozyskiwać nowych odbiorców, no może z czasem, również eksport.” (W 30). Brane pod uwagę są także rynki wschodnie: „No, dalszy rozwój, ekspansja, to będzie głównie na rynki wschodnie. Planujemy właśnie od roku przyszłego znacznie poszerzyć oferty produktów oferowanych na rynkach wschodnich, jest to głównie Ukraina i Białoruś, i myślę, że to jest chyba jedyna droga, która pozwoli nam jakoś się odnaleźć w tej sytuacji rynkowej.” (W 35). Ważnym aspektem zdobywania nowych rynków pracy jest zapewne poszerzenie i udoskonalenie asortymentu firmy: „Dodatkowo wchodzimy w nowe produkty, jak wcześniej wspominałem są to agregaty prądotwórcze. Będziemy chcieli (...) produkować betonomieszarki wraz z pompą, czyli pompogruszki. Jest na to duże zapotrzebowanie, ale to jest nowy produkt i będziemy musieli włożyć dużo pracy i starań żeby ten produkt zalegalizować. Dodatkowo, też o tym wspominałem, bardzo szeroko rozumiane pojęcie remontów kapitalnych tych pozycji, które my produkujemy, czyli betonomieszarki plus wózki akumulatorowe, do tego dość szeroko pojęte usługi w branży metalowej, czyli wykonywanie robót na zlecenie.” (W 28).

Przedsiębiorcy deklarują także chęć zwiększenia zasobów kadrowych swoich firm: „Staramy się rozwijać firmę i opieramy się na tym, że przejmujemy kolejne gminy i zwiększamy liczbę miejsc pracy.” (W 38). Niektórzy uzależniają możliwość zatrudnienia od poprawy sytuacji gospodarczej: „No, jeżeli się koniunktura zmieni to w przyszłym roku chcielibyśmy zatrudnić parę osób, ale no niestety, jak się nie poprawi, to będzie źle.” (W 32). Chęć zatrudnienia nowych pracowników spotyka się w niektórych przypadkach z przyczynami, na które pracodawca nie ma wpływu: „Planujemy się rozwijać, przyjmować ludzi, tylko zgłaszamy to do urzędu pracy, że potrzebujemy takich a takich no i cisza jest. Ogłaszamy się we wszystkich rejonach gdzie się tylko da, począwszy: Przemysł, Jarosław, Stalowa Wola itd.,

tu w tym rejonie żeby jak to się mówi ktoś miał nie za daleko, no ale nie ma w tym kierunku ludzi a biura projektowe powstają jak grzyby po deszczu, ściągają jeden drugich, no brakuje nam ludzi.” (W 18).

Dla niektórych badanych plany rozwoju firmy związane są z szeregiem różnych czynników. Niektórzy starają się uzyskać dotacje: „jeżeli będą możliwości jakiś dotacji to staram się też, będę się starał na pewno o rozwinięcie takiego drugiego skrzydła tartaku.” (W 31). Plany są związane także z aktywnością i zasobnością klientów: „będzie klient –będzie firma. Nie będzie klienta, trzeba będzie firmę zlikwidować. (...)To zależy wszystko od podaży, jaki pieniądz. Czy ludzie będą mieć pieniądze. Jak nie będzie, no to skąd?” (W 12). Podkreślają także, iż o rozwoju ich firmy decydują instytucje nadrzędne: „Ja w sumie jestem ograniczona budżetem i jakiś perspektyw rozwojowych firmy też nie bardzo przewiduję, no chyba, że generalnie dojdą jakieś nowe zadania wtedy będziemy zabiegać o nowe etaty a to się wiąże ze zwiększeniem środków i tutaj już jest sprawa taka, że to jest niezależne ode mnie, bo wiadomo, że starosta reguluje te sprawy finansowe.” (W 24).

Wśród pozytywnych głosów o chęci i możliwości rozwoju firmy pojawiły się także takie, które wskazują na brak podejmowania takich działań. Strategię przetrwania przyjęło 8 badanych pracodawców: „Czekam do końca roku, zrobię wysyłki, na które już mam umowy podpisane i nie wiem czy nie zlikwiduję firmy.” (W 26). „Ogólnie nie ma planów na przyszłość, robi się i tyle.” (W 44). W niektórych przypadkach jest to decyzja związana ze zmianami w prawodawstwie: „Mamy zamiar istnieć. A wszystko będzie zależało od ustaw, które przeprowadzą w sejmie, ponieważ głośno jest na temat prywatyzacji szpitali, ale jeszcze nie mamy żadnych wytycznych i nie umiemy powiedzieć co będzie dalej. Wierzymy, że będziemy mieli gdzie pracować.” (W 4).

3.4. Czynniki, mogące wpłynąć na wzrost zatrudnienia

Badani przedsiębiorcy z powiatu leżajskiego byliby skłonni przyjąć nowego pracownika w przyszłości. Jednakże sytuacja zwiększenia zatrudnienia w ich przedsiębiorstwach musiałaby się łączyć z pewnymi czynnikami. Największa grupa ogółu badanych stwierdziła, że z pewnością na fakt przyjęcia nowego pracownika wpływa zwiększone zapotrzebowanie na usługi i produkty oferowane przez poszczególne firmy: *„Większa produkcja, większy rynek zbytu. W tej chwili, i w ogóle szukamy nowych rynków zbytu na nasze produkty. Docieramy do różnych sklepów, bierzemy udział w przetargach. Jeżeli byłyby nowe rynki zbytu to można by było zatrudnić nową osobę w piekarni. Proste przełożenie, większa produkcja, trzeba by zatrudnić człowieka tego założmy z powiatowego urzędu pracy. Jeżeli chodzi o obrót rolny, to też podobna sytuacja. Jeżeli chodzi o sklepy, to sklepy w tej chwili, że tak powiem wspomagamy się z powiatowym urzędem pracy.”* (W 46). Dla niektórych przedsiębiorców jest to związane z decyzjami podejmowanymi przez ich największych kontrahentów: *„Jaki czynnik? Wie Pan tak jak wspomniałam, współpracujemy z dużymi koncernami. My jesteśmy w pewnym stopniu uzależnieni, więc jeśli tam będzie zapotrzebowanie na nasze produkty to wtedy i u nas będzie produkcja i sprzedaż sła, także no takiego konkretnego czynnika to trudno jest wskazać.”* (W 13).

Kolejna liczna grupa przedsiębiorców dostrzega szanse na rozbudowę struktury kadrowej w poszerzeniu prowadzonej działalności: *„Gdy będą nowe sklepy to zatrudnimy nowych ludzi do pracy”* (W 37) czy też: *„Zwiększenie zakresu usług naszej firmy automatycznie powoduje zatrudnienie, czy nawet przedłużenie 2 lub 3 zmian w pewnym zakresie.”* (W 38). W niektórych przypadkach mogłaby być to także kwestie poszerzenia rynków zbytu: *„myślę, że na dzień dzisiejszy będzie to tak duża ekspansja - jeżeli chodzi o naszą firmę - związana z koniecznością realizacji dużej ilości zleceń, poprzez albo rozbudowę firmy albo wynajęcie hal w jakimś bliskim tutaj otoczeniu. Są pewne pomysły, o tym żeby się połączyć z jakimś spółkami branży pokrewnej, ale to są takie po prostu teoretyzowanie sprawy.”* (W 17). Wspomniano także o zmianie produkcji czy nawet zmianie branży. Wiąże się to nawet z koniecznością zmiany bądź rozbudowy pomieszczeń lokalowych: *„Jeśli przejdziemy na nowy obiekt to będzie taka konieczność (przyjęcie nowych pracowników).”* (W 40).

Niektórzy pracodawcy możliwość zatrudnienia nowych pracowników upatrują w wyższej stopie życiowej ludności: *„Wyższa stopa życiowa ludności, co z tym związane wyższa wartość usług wykonywanych”* (W 41), która wpływa na zwiększenie konsumpcji.

Pozostałe pojedyncze wskazania podejmowały kwestie, iż brakuje wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy posiadaliby profil wykształcenia zgody z zapotrzebowaniem kadrowym. Wpływ na zatrudnienie miałby także słaby kurs złotego, poprawa rentowności firmy oraz: *„jakieś preferencyjne podatki, czy zwolnienie, czy częściowe zwolnienie z podatku od nieruchomości, czy zmniejszenie tych stawek, bo w naszym mieście te podatki są dosyć wysokie.”* (W 14).

3.5. Podsumowanie

Badani przedsiębiorcy najczęściej pozytywnie oceniali sytuację w branży i swoim przedsiębiorstwie. Taką samą liczbę opinii - zarówno pozytywnych jak i negatywnych - na temat przedsiębiorstwa i branży udzielili przedsiębiorcy z branży: handel i naprawy.

Wśród firm zajmujących się przetwórstwem przemysłowym głównym problemem w zakresie funkcjonowania firmy i branży jest konkurencja, monopolizacja rynku oraz wysoka cena surowców. W handlu i naprawach bolączkami są przede wszystkim: brak klientów i mała zasobność ich portfeli oraz słaba konkurencyjność. Przedstawiciele branży budowlanej najczęściej wskazywali, iż problemem jest brak wykwalifikowanych pracowników, drobne zamówienia oraz brak zleceń. Dla osób zajmujących się obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej trudnościami okazały się: brak wykwalifikowanych pracowników, problemy z biurokracją oraz brak kapitału inwestycyjnego.

Przedsiębiorcy pytani byli również o plany rozwoju własnej firmy. Większość udzieliła odpowiedzi, iż plany takie posiada i będzie to związane z dobrą koniunkturą przedsiębiorstwa co skutkować będzie rozbudowa lub zmiana lokalu. Ważnym czynnikiem jest także poszerzenie zasięgu działalności przedsiębiorstwa i zdobywanie nowych rynków zbytu. W planach uwzględniana jest także potrzeba zatrudnienia nowych pracowników.

Czynniki wpływające na zwiększenie zatrudnienia to: zwiększone zapotrzebowanie na usługi i produkty oferowane przez poszczególne firmy, poszerzeniu prowadzonej działalności.

4. PRZYCZYNY BEZROBOCIA WŚRÓD OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA

Przedsiębiorcy wypowiedzieli się na temat przyczyn bezrobocia wśród osób po 50-tym roku życia odnosząc się do następujących kwestii szczegółowych:

- główna przyczyna bezrobocia wśród osób po 50-tym roku życia,
- bariery zatrudnienia osób po 50-tym roku życia.

4.1. Główna przyczyna bezrobocia wśród osób po 50-tym roku życia w opiniach pracodawców

Jednym z istotnych celów zrealizowanych badań było zidentyfikowanie przyczyn bezrobocia wśród osób, które przekroczyły 50 lat. Zapytaliśmy przedsiębiorców prowadzących działalność w powiecie leżajskim o ich zdanie w tej kwestii. Z odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, że jedną z głównych przyczyn takiego stanu rzeczy jest likwidacja zakładów pracy, w których osoby te były zatrudnione przez wiele lat: *„No na pewno, że w tym wieku trudno znaleźć pracę w swoim zawodzie (...). Młodzi ludzie, wiadomo, mają większą siłę przebicia, chociaż nie zawsze zakłady na tych młodych tak bardzo się nastawiają, no bo wiadomo, jednak praktyka dodatkowo czyni mistrzem w tym momencie. Także no, no sytuacja, kwestia likwidacji zakładów i to jest główny problem.”* (W 4).

Zdaniem respondentów przyczyną bezrobocia wśród osób w wieku przedemerytalnym jest także brak doświadczenia z nowymi technologiami, chodzi zwłaszcza o umiejętność obsługi komputera. Problem ten dobrze ilustrują wypowiedzi respondentów: *„Wydaje mi się, że postęp techniczny, chyba, bo jeżeli chodzi o jakieś tam komputery, nowocześniejsze rzeczy no to Ci ludzie nie mają po prostu takiej wiedzy. Dlatego wydaje mi się że jest im trudniej. Nawet usiąść na kasę fiskalną w sklepie gdzieś, to jednak młodszemu człowiekowi jest to łatwiej wszystko pojąć.”* (W 50); *„No na pewno pewne ograniczenia z sobą. I to nie małe, ponieważ zależy, zależy właśnie od tego, co te osoby robiły wcześniej. Jeżeli pracowały i przerwa w pracy jest jeszcze jakaś niedługa to być może, że odnajdą się na rynku pracy. Ale na pewno nie jest łatwo takim osobom, ponieważ wszędzie już wiadomo, że zmienia się charakter pracy, nowe technologie, informatyzacja, głównie informatyzacja i z tym sobie na pewno takie osoby starsze już nie radzą tak dobrze jak młodszy”.* (W 24). Kłopoty z obsługą komputera wpływają na postrzeganie bezrobotnych, którzy przekroczyli 50 rok życia jako nieprzygotowanych do pracy w nowych warunkach: *„Myślę, że głównym powodem są kwalifikacje, które nie spełniają oczekiwań w obecnym czasie ponieważ z doświadczenia wiem, że osoby po pięćdziesiątym mają problemy powiedzmy z obsługiwaniem się komputerem”.* Przedsiębiorcy są zdania, że brak kompetencji w zakresie pracy na komputerze jest jedną z *„trudności z dostosowaniem się do wymogów, jakie stawia pracodawca”* (W 40).

Z perspektywy osób prowadzących działalność gospodarczą bardzo często pracodawcy nie optują się zatrudnić bezrobotnego w wieku przedemerytalnym ze względu na konieczność poniesienia kosztów związanych z przygotowaniem takiej osoby do pracy, które najprawdopodobniej nie zwrócą się firmie: *„Wydaję mi się, że no pracodawcy z pewną rezerwą podchodzą do zatrudnienia tej grupy osób. Bo jeżeli jest to osoba, która nie posiada jakieś specjalnych, wysokich kwalifikacji wiązałyby się to z przyuczeniem tej osoby do danej pracy, a tak jak każdego innego młodszego. A jeżeli już zakład ma inwestować w takiego pracownika, to jeżeli to się wiąże z pewnym nakładem, prawda? nie tylko czasu ale i środków finansowych, to na pewno firmy wolą tutaj wykształcić młodego pracownika, który będzie im potencjalnie pracował znacznie dłużej niż taka osoba, w wieku 50 lat i więcej, która ma no mniej do emerytury (...)”* (W 33).

Do istotnych przyczyn bezrobocia wśród osób w wieku po 50-tym roku życia ważnych z punktu widzenia przedsiębiorców prowadzących działalność w powiecie leżajskim należą: możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury oraz kłopoty ze zdrowiem. Młodszy pracownicy są więc postrzegani jako bardziej perspektywiczni, elastyczni i wydajni: *„Co jest przyczyną, głównie? W przedsiębiorstwie prywatnym zawsze są ukierunkowani dużą wydajnością, a taki człowiek po 50-tce to już raczej nie bardzo jest tak wytrzymały i daje sobie radę, w tym tempie, co obecnie teraz wszędzie widać.”* (W 32). Część pracodawców jako przyczyną bezrobocia wśród osób po pięćdziesiątym roku życia wskazało na funkcjonujące stereotypy dotyczące możliwości i chęci ich rozwoju: *„Powiedzmy, że ogólnie jakiś takim, akurat według mnie niezbyt słusznym, jest podejście do osób starszych, że one nie chcą się rozwijać.”* (W 1).

4.2. Bariery zatrudnienia osób po 50-tym roku życia

Większość przedsiębiorców stwierdziła, że nie istnieją żadne bariery w zatrudnianiu osób po 50-tym roku życia. Badani twierdzą, że często uprzedzenia do zatrudniania osób w tym wieku są efektem stereotypowego myślenia i poglądów na temat tych osób: *„Ja nie widzę przeszkód. To się po prostu zrodziło u pracodawców i tyle. Nie wiem dlaczego? Podejrzewam, że jakiś mądrala jeden tak sobie wymyślił i za nim poszli inni. Inaczej tego nie można określić.”* (W 13).

Respondenci często zwracali uwagę, że kwalifikacje bezrobotnych są bardzo niskie i niedostosowane do potrzeb obecnego rynku pracy: *„No powiedzmy, nieodpowiednie wykształcenie. Jeśli mam na myśli swój zakład pracy, wiadomo, my musimy mieć konkretne wykształcenia. Pielęgniarka, musi mieć skończoną szkołę pielęgniarską, ratownik szkołę medyczną. Tak samo technik fizjoterapii i rehabilitacji, rentgena. Kierunkowość wykształcenia, wydaje mi się, jest tutaj główną barierą”* (W 4) oraz *„Trudno wymagać od osoby po 50-tym roku życia, by zaczęła się uczyć nagle angielskiego. Jeżeli są takie potrzeby, a są coraz częściej w firmach, że muszą takie osoby znać język, to jest chyba główna przeszkoda, tak mi się wydaje.”* (W 6).

Przedsiębiorcy mówili również, iż pewną przeszkodą dla osób bezrobotnych na rynku pracy może być ich stan zdrowia. Wskazywano, że często po 50-tym roku życia możliwości fizyczne nie są już takie jak u osób młodszych a często pojawiają się też choroby, które mogą być pewnym ograniczeniem: *„(...) są to ludzie, którzy częściej będą chorować. Pracodawcy dzisiaj nie lubią takich ludzi, bo kłopot jest, trzeba płacić za zwolnienia chorobowe do pewnego okresu, i nie są tak dyspozycyjni.”* (W 29).

Strach pracodawców, że dana osoba będzie chciała szybko przejść na emeryturę jest również jedną z przeszkód wskazywanych przez respondentów: *„(...) przyjmując takiego pracownika, nie możemy się spodziewać że będzie on po prostu jakoś tak długo z firmą związany, ponieważ prawda, to jest wiek przedemerytalny, który się zbliża nieustannie.”* (W 35).

Przedsiębiorcy wskazywali również, że postawa samych bezrobotnych może być dla nich przeszkodą w poszukiwaniach pracy. Jeden z respondentów zauważył, że *„przeszkody są takie, że nie zawsze ci ludzie chcą pracować. Ci ludzie mają dość dużo jeszcze takich nawyków, które nabyły wcześniej, a dzisiejsza sytuacja na rynku, w przedsiębiorstwach, konkurencyjność firm, wymaga dość dużego zaangażowania od ludzi, którzy po prostu chcą pracować.”* (W 27). Bezrobotni po 50-tym roku życia czasem wyrażają *„niechęć do pracy, jak również często słyszane sformułowania, że „mi się należy”* (W 28).

Pozostałe przeszkody jakie wymieniali przedsiębiorcy, nie dotyczyły tylko i wyłącznie osób po 50-tym roku życia, ale generalnie sytuacji na rynku pracy. Wskazywali oni na takie problemy jak wysokie składki na ubezpieczenie społeczne czy brak dofinansowania miejsca pracy osób po 50-tym roku życia (jak np. staże w przypadku absolwentów). 3 pracodawców stwierdziło, że w chwili obecnej nie mają zapotrzebowania na jakichkolwiek pracowników, dlatego nie myślą o zatrudnianiu nowych osób.

4.3. Podsumowanie

Podsumowując, wśród najczęściej wymienianych przyczyn bezrobocia wśród bezrobotnych powyżej pięćdziesiątego roku życia, jest likwidacja zakładów pracy, w których osoby te były zatrudnione przez wiele lat. Podkreślany jest też brak doświadczenia z nowymi technologiami, chodzi zwłaszcza o umiejętność obsługi komputera, a to powoduje nieprzystosowanie do wymagań pracodawców. W przypadku, gdy starsza osoba zostanie zatrudniona, pracodawca musi ponieść koszty związane z podniesieniem ich kwalifikacji. Pracodawcy obawiają się też, że osoby powyżej 50-tego roku życia mogą być niepewnymi pracownikami, ze względu na możliwość przejścia na wcześniejsze emerytury oraz kłopoty ze zdrowiem.

Najczęściej przedsiębiorcy nie widzą szczególnych barier, które utrudniałyby zatrudnianie osób po 50- tym roku życia. Podkreślają jedynie, że ich kwalifikacje są niskie i niedostosowane do potrzeb pracodawców, a możliwości fizyczne ograniczone. Pracodawcy zauważają też, że taką barierą może być chęć przejścia na emeryturę lub niechętna postawa samych osób bezrobotnych.

5. MOCNE I SŁABE STRONY OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA

Przedsiębiorcy dokonali oceny mocnych i słabych stron osób w wieku po 50 roku życia poprzez odniesienie się do następujących zagadnień:

- zdolności i umiejętności posiadane przez osoby po 50-tym roku życia,
- ocena osób po 50-tym roku życia pod kątem posiadania cech przydatnych w pracy,
- stereotypy dotyczące osób po 50-tym roku życia,
- specyfika osób po 50-tym roku życia,
- skłonność do elastycznego rozwiązywania problemów związanych z trudniejszą adaptacją, gorszym stanem zdrowia oraz innymi potrzebami osób, które ukończyły 50 lat.

5.1. Zdolności i umiejętności posiadane przez osoby po 50-tym roku życia

Do największych atutów osób po 50-tym roku życia, zdaniem większości respondentów należy przede wszystkim ich duże doświadczenie - zarówno zawodowe, jak i życiowe. Przedsiębiorcy podkreślają duże znaczenie wiedzy połączonej z praktyką. Z pośród wielu opinii warto przytoczyć następujące: *„Na pewno dużymi umiejętnościami i zdolnościami, jest tutaj doświadczenie, zarówno zawodowe jak i życiowe to jest bardzo duży plus, są to ludzie, którzy w większości wiedzą czego chcą i co chcą robić.”* (W 27); *„No niewątpliwym atutem jest doświadczenie, nawet doświadczenie życiowe, które pozwala mi się znaleźć w różnych nietypowych sytuacjach, cierpliwość, no troszkę może więcej czasem samozaparcia niż u osób młodych, które chciałyby szybko i łatwo dojść do jakiejś pozycji.”* (W 30), *„Główne ich zdolności to doświadczenie, jakie nabyli w ciągu lat, mają wiedzę połączoną z praktyką.”* (W 37).

Przedsiębiorcy doceniają również takie cechy osób po 50-tym roku życia jak: umiejętność pracy w zespole, dokładność, rozsądek, powagę, większą odpowiedzialność, zdyscyplinowanie, chęci do pracy. Cechy te zdaniem respondentów wyróżniają grupę pracowników w wieku przedemerytalnym na tle osób zatrudnionych w poszczególnych firmach, szczególnie na tle młodych pracowników. Przykładowo można zacytować jedną z wypowiedzi: *„Z tych osób, które zatrudniamy, korzystamy z nich, bo miały tam jakieś doświadczenie w handlu. Wiadomo przerwa w tej pracy była duża, i jakiś tam umiejętności obsługi kasy nie miały, kiedyś pisały na kartce, tak się kiedyś sprzedawało. Natomiast taki, rozsądek powaga, większa odpowiedzialność, bardziej zdyscyplinowane te osoby są i chcą pracować to są te cechy, cechują osoby po pięćdziesiątym roku życia. A z młodzieżą to jest różnie.”* (W 46).

Biorąc pod uwagę doświadczenia przedsiębiorców z dotychczas zatrudnionymi osobami w wieku po 50-tym roku życia należy podkreślić, że doceniają oni przywiązanie długoletnich pracowników do firmy. Zwrócono ponadto uwagę na solidność takich osób: *„Na pewno posiadają dużo chęci do pracy, na pewno mają też duże doświadczenie i myślę, że tutaj taka ogólna solidność.”* (W 14).

Pracodawcy wśród cech charakteryzujących grupę osób powyżej pięćdziesiątego roku życia wymieniają: *„Punktualność, odpowiedzialność, rzetelność i sumienność, większe zaangażowanie i większe utożsamianie się z firmą.”* (W 25). Ponadto doceniono ich fachowość, rzetelność, dyspozycyjność. Jeden z respondentów ocenił osoby w wieku po 50-tym roku życia następująco: *„No na pewno są dobrymi, wykwalifikowanymi pracownikami. Na pewno poprzez długość stażu pracy, bo to się nasuwa automatycznie w związku z wiekiem. Są wydajni i odpowiedzialni za to, co robią.”* (W 4).

5.2. Ocena osób po 50-tym roku życia pod kątem posiadania cech przydatnych w pracy

Przedsiębiorców zapytano jak postrzegają u bezrobotnych takie cechy jak efektywność pracy, motywację, kompetencje, zaangażowanie, elastyczność, dyspozycyjność oraz gotowość do podnoszenia kwalifikacji. Oceny powyższych cech u bezrobotnych, dokonywane przez badanych przedsiębiorców charakteryzowały się dużym zróżnicowaniem. Jeśli chodzi o efektywność pracy, pracodawcy bardzo dobrze oceniają pracowników starszych: *„zdecydowanie wydajniejsi byłiby starsi pracownicy, z tego względu, że inaczej pochodzą do tej pracy jak podchodzi młodzież, nie? Młodzież tak patrzy, żeby się gdzieś tam schować, gdzie się poplątać. A jak szefa nie ma, to coś tam pokombinować. A tacy starsi to już są poważni ludzie i po prostu nie bawią się w takie coś.”* (W 7).

Pracodawcy wskazują, że jednym z najistotniejszych atutów osób po 50-tym roku życia jest ich wysoka motywacja do pracy. Jest ona często dużo wyższa niż u osób młodych. Kilku respondentów argumentowało to zobowiązaniami „rodzinnymi” osób starszych: *„(...) osoby, które osiągnęły ten wiek mają jakieś zobowiązania wobec rodziny, którą założyły i będą bardziej zaangażowani w to co robią, w to co zostanie im powierzone, niż osoba która przyszła po szkole, nie ma żadnych zobowiązań, nie ma poczucia odpowiedzialności za osobę drugą czy trzecią więc ona żyje tylko dla siebie i po to by wystarczyło jej na dziś czy na jutro. Natomiast osoba, o której rozmawiamy jest po tym 50 roku życia ma zobowiązania na pewno wobec rodziny czy osób jej bliskich.”* (W 22). Czynnikiem motywującym jest według przedsiębiorców również nienajlepsza sytuacja na rynku pracy. Osoby po 50-tym roku życia zdają sobie sprawę, że w przypadku zwolnienia może im być trudniej znaleźć pracę niż osobom młodym: *„(...) ta osoba ma ogromną motywację. W związku z tym, właśnie, że są takie trudności z podjęciem pracy właśnie już w tym wieku. Moim zdaniem te osoby mają ogromną motywację i ogromne zaangażowanie jeśli chodzi o pracę. Mamy tego przykład zresztą w naszej firmie. W zasadzie jesteśmy bardzo, chyba najbardziej zadowoleni, z tych pracowników w powiedzmy podeszłym wieku.”* (W 1).

Badani przedsiębiorcy pozytywnie wypowiadają się o kompetencjach pracowników po 50-tym roku życia: *„Kompetencje mają z reguły wyższe, bo posiadają to doświadczenie życiowe.”* (W 41). Uzasadniają to posiadaniem dużego doświadczenia życiowego i zawodowego, które jest wg nich czasem bardziej wartościowe niż ukończone stopnie edukacji: *„(...) tak jak mówiłam, często osoba po zawodówce mająca doświadczenie, często jest znacznie bardziej wykwalifikowana niż osoba po studiach bez doświadczenia.”* (W 47).

Kolejnym atutem bezrobotnych po 50-tym roku życia, wg potencjalnych pracodawców, może być ich zaangażowanie w pracę: *„No raczej duże zaangażowanie. Bo tu mam pracowników, którzy pracują i są fachowcami.”* (W 20). Respondenci oceniają, że poziom zaangażowania u pracowników starszych jest wyższy niż u młodych.

Podobne opinie jak zaangażowanie, zebrała również dyspozycyjność. Przedsiębiorcy bardzo pozytywnie ocenili tą cechę potencjalnych pracowników po 50-tym roku życia. Wypowiadali się, że ci pracownicy są często dużo bardziej dyspozycyjni dla pracodawców: *„Jeśli chodzi o dyspozycyjność to na pewno jest znacznie wyższa niż osób młodych, bo to są*

osoby, które najczęściej mają tam odchowane dzieci i są bardziej dyspozycyjne niż młodzi, posiadający rodziny i dzieci i tutaj wiadomo ich dyspozycyjność jest ograniczona.” (W 33).

Jedyną cechą spośród wymienionych, z którą generalnie nie zgadzali się badani pracodawcy, była gotowość osób po 50-tym roku życia do podnoszenia swoich kwalifikacji. Przedsiębiorcy wyrażali opinie, iż osoby w tym wieku nie są zbyt chętne do zmian: *„(...) gotowość do podnoszenia swoich kwalifikacji to nie wiem czy te osoby są takie chętne, jakby się im kazało jechać na jakieś szkolenia, one już są bardziej przywiązane do jednego miejsca.” (W 19)* oraz *„Znaczy powiem tak, to ostatnie chyba podnoszenie, podniesienie tych kwalifikacji to tak ciężko żeby podnieść. Bo parę osób znam, gdzie samym im się nie chce podnosić kwalifikacji.” (W 21).*

W przeprowadzonych wywiadach znalazło się kilka bardzo optymistycznych wypowiedzi na temat osób po 50-tym roku życia. Np. jeden z respondentów stwierdził: *„To tak jak mówiłem, dla mnie to są najbardziej wartościowi pracownicy. Bo oni już wszystko umieją, są słowni, nie mają tam żadnych innych zapotrzebowań, jak młodzi, prawda? I po prostu dla mnie to są najlepsi pracownicy.” (W 9).*

5.3. Stereotypy dotyczące osób po 50-tym roku życia

W kwestionariuszu wywiadu umieszczone zostały pytania o to czy w świadomości pracodawców istnieją stereotypy na temat pracowników po 50-tym roku życia, jakie są to stereotypy i czy pracodawcy się z nimi zgadzają. Okazało się, że prawie 1/5 badanych twierdzi, że nie ma takich uprzedzeń, a większość osób, które wymieniały jakieś stereotypy, twierdziło, że nie zgadzają się z nimi. Pewna grupa badanych pracodawców nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie. Twierdzili, że nie zatrudniali takich pracowników, nie mieli z nimi do czynienia i trudno było się im wypowiedzieć na ten temat. Na przykład jedna osoba udzieliła takiej odpowiedzi: *„No nie jestem w stanie odpowiedzieć na to pytanie, jestem młodym pracodawcą, tak że nie mam takich doświadczeń.”* (W 31).

Stereotypy wymieniane przez pracodawców można podzielić na dwie grupy: pozytywne i negatywne. Bardzo dobrze widać, że pracodawcom trudno jednoznacznie się wypowiedzieć na ten temat, na przykładzie sformułowania użytego przez jednego przedsiębiorcę *„Na plus: są to osoby bardziej doświadczone, mające jakiś tam staż, jeśli nie zawodowy to chociażby życiowe doświadczenie. Na minus to, że będą częściej opuszczać pracę, starsza osoba nie słucha poleceń od „młodego” kierownika, bo ona wie lepiej. Będą brać więcej urlopów chorobowych, bo będą bardziej przemęczone (...) Co jeszcze? No to, że taką osobę trudniej przekwalifikować.”* (W 47).

Bardzo często pracodawcy mówią właśnie o tym, że osoby po 50-tym roku życia mogą być uważane, za te, którym trudniej się uczyć, przyzwyczajając do nowych sytuacji i zaznajamiając z nowymi technikami i technologiami. *„Mogą być takie opory właśnie z tych przyczyn, które były tam wymienione wcześniej, że taki pracownik nie zechce się uczyć, znaczy nie zechce tzn. no po prostu trudniej mu przychodzi to.”* (W 24). Podobna wypowiedź innego przedsiębiorcy: *„Przede wszystkim, to, że nie chcą się doksztalać, nie chcą się przebranżawiać, nie chcą się doszkalać.”* (W 49).

Pracodawcy twierdzą, że do problemów z jakimi napotykać osoby po 50-tym roku życia zaliczyć trzeba znajomość i posługiwanie się językami obcymi oraz mniejszą zaradność. Jedna badana osoba tak się wypowiedziała na ten temat *„Wydaje mi się, że większość to jakichś takich mniej zaradnych. Że oni tam jakoś gdzieś zostali, gdzieś tam wypadli, gdzieś tam... i już mu po prostu dalej się ciężko gdzieś załapać.”* (W 10).

Często pracodawcy podkreślali, że osoby, które przekroczyły 50 lat, są dyskwalifikowane ze względu na ich wiek, złą sytuację zdrowotną, mniejszą wydolność organizmu. Pojawiały się wypowiedzi, że *„wszyscy szukają młodych”* (W 12), że *„może uważają, że stary, mało wydajny...”* (W 37). Kolejną wskazywaną kwestią jest wiek, czego trafną ilustracją jest wypowiedź jednego z respondentów: *„Tylko i wyłącznie wiek. To już jest osoba, które swoje przeżyła, osoba, która nie będzie sprytna, której intelekt tak nie funkcjonuje z czym się zupełnie nie zgadzam. Takie jest moje zdanie dlaczego nie chcą właśnie zatrudniać tych osób.”* (W 13).

Właściciele firm twierdzą też, że osoby starsze mogą być odbierane jako takie, którym zależy tylko na uzyskaniu prawa do emerytury. Mają też one kłopoty ze zdrowiem: *„Jak się kogoś takiego zatrudni, to zaraz będzie chory i pójdzie na zwolnienie”* (W 48).

Pracodawcy, mimo wskazywania problemów ze zdrowiem u osób po pięćdziesiątce jako jednego ze stereotypów podkreślali, że zarówno młode jak i starsze osoby mogą chorować. Podkreślano, że to zależy od jednostki, od jej indywidualności i charakteru: *„To, że jest starszy, że jemu się już nie chce, że tak naprawdę to on już trochę choruje, że niedomaga. Jest to też indywidualny przypadek, jak wśród ludzi młodych (...) wszędzie tak jest, prawda? Że są pracowici i w młodym wieku i starszym wieku. Ale zakodowany jest stereotyp, nie? Że to już mniej potrzebna taka osoba.”* (W 6). Inna wypowiedź o podobnym charakterze: *„Często się słyszy, że osoba taka starsza, to po prostu będzie bardziej chorować, że może już jej się nie chce, może nie ma siły, a może brak jej jakiejś inwencji własnej i będzie jakaś taka bardziej no opieszala w pewnych zakresach. Także to wiele też zależy od charakteru danej osoby. I trudno tu tak z marszu wszystkich generalizować.”* (W 30).

Wspominano też o braku chęci do rozwoju i motywacji wśród osób, które ukończyły 50 lat. Pojawiały się opinie typu: *„mają zbyt mało dynamizmu i chęci rozwoju”* (W 1), *„Tak mi się wydaje, że człowiek po 50-tce pomimo tego, że jest wspaniałym fachowcem niejednokrotnie potrafi kierować się jakąś jedną drogą, którą tam wybrał w przeszłości, w podejmowaniu różnych decyzji i brak mu takiej labilności i elastyczności aby po prostu spojrzeć na problem z nowej perspektywy.”* (W 35). Pracodawcy twierdzą, że jednym ze stereotypów może być traktowanie osób po pięćdziesiątce jako zmęczonych i takich, którym się już nic nie chce.

Kilku respondentów wskazało, że inni pracodawcy mogą uważać starsze osoby za mniej elastyczne, wolniej przystosowujące się do nowych warunków czy zmian i wolniej reagujące. Za przyczynę tego stanu rzeczy uważano, czasy PRL-u, wychowania *„troszeczkę w socjalizmie i może czy się stoi czy się leży, to się należy, nie? ileś tam.”* (W 3).

Aczkolwiek warto podkreślić, że niektórzy pracodawcy bardzo chętnie wskazują na pozytywne cechy i wartości, jakimi charakteryzują się osoby po 50-tym roku życia. Pojawiają się opinie, że są to osoby najbardziej wartościowe, bo mają największy bagaż doświadczeń, duże umiejętności, są pracowite i sumienne. Potwierdzają to wypowiedzi typu: *„Ale ja myślę, że większość tak pracodawców, podchodzi do sprawy, że właśnie Ci pracownicy, około tam pięćdziesięciu lat, to są najbardziej wartościowi, bo oni już dużo w życiu widzieli. Mniej więcej ten swój zawód, który wykonują, znają. I można na nich polegać, oni są słowni i tak dalej.”* (W 9). Lub taka wypowiedź jednego z badanych: *„czasami właśnie przez to, że ktoś jest starszy to ja widzę w nim człowieka z dużym doświadczeniem, z dużymi umiejętnościami, i nawet jak go obserwuję czasami na stanowisku pracy, jak on sobie radzi z tym wszystkim, to jestem, że tak powiem, zbudowany postawą takiego człowieka, gdy przekazuje tą wiedzę młodym ludziom. Także generalnie, przynajmniej we mnie, nie tkwią jakieś takie uprzedzenia co do tych ludzi.”* (W 17). Pracodawcy podkreślają, że starsze osoby nie powinny być dyskryminowane przy zatrudnieniu *„No na pewno takim stereotypem jest to, że ta wydajność pracy jest niższa u takich pracowników, a nie do końca jest to prawdą. Dlatego, że często właśnie ten bagaż doświadczenia, jakiejś tam mądrości życiowej przekłada się na bardziej wydajną i pożyteczną dla pracodawcy pracę. Dla mnie osobiście ludzie starsi, ludzie po*

50-tym roku życia nie są na pewno osobami, które w jakiś sposób należy dyskryminować przy zatrudnieniu.” (W 34).

Powyższe opinie są według pracodawców stereotypami, które funkcjonują, ale nie wszyscy pracodawcy się z nimi zgadzają. Dobrym podsumowaniem zagadnienia obecności stereotypów w świadomości pracodawców, jest wypowiedź jednego z badanych: „Na pewno i warto by było dążyć do tego, żeby te stereotypy nie dominowały, i żeby tymi stereotypami pracodawcy się nie kierowali.” (W 22).

5.4. Specyfika osób po 50-tym roku życia

Respondentów zapytano o znajomość specyfiki osób po 50-tym roku życia. Respondenci twierdzili, że osoby w tym wieku mogą doświadczyć takich problemów, jak np. trudności ze zdrowiem, problemy z adaptacją w nowym miejscu pracy czy w młodszym zespole. Generalnie przedsiębiorcy odpowiadali, iż nie spotkali się nigdy z takimi problemami lub nie mają dostatecznej wiedzy na ten temat, bo np. nigdy nie zatrudniali osób w tym wieku. Wśród udzielonych odpowiedzi, największą kategorię stanowią wskazania mówiące o problemach ze zdrowiem, które mogą nękać osoby w tym wieku: *„No na pewno osoby po 50-tym roku życia, wszystko zależy od tego jeszcze w jakim środowisku pracowały, mają swoje problemy. Przede wszystkim ze względu na wiek, a jak również i na lata przepracowane na danym stanowisku pracy. Czy to jest praca siedząca - to jest kręgosłup, nogi, czy to jest praca fizyczna to oczywiście stawy, czy to jest praca - jak u nas w spawalni - to płuca. No każdy ma swoje problemy zdrowotne, a te osoby, no, z pewnością mają większe problemy zdrowotne.”* (W 28). Respondenci wskazywali takie choroby jak: problemy z kręgosłupem, choroby stawów, choroby neurologiczne, nerwice, choroby kardiologiczne i układu krążenia. Jeden z respondentów wskazuje, iż *„osoby, które konserwują w firmie majątek trwały i dozorują, są to osoby, które w dużym stopniu, są narażone na problemy zdrowotne wynikające właśnie z wiekiem, (...) są to choroby związane z wcześniejszą pracą, gdzie pracowali w warunkach szkodliwych i w tej chwili ten problem, że tak powiem uwidacznia się.”* (W 22).

Znacznie mniejszą ilość wskazań uzyskały trudności z adaptacją do nowych warunków, miejsca pracy, młodszych współpracowników. Zaledwie kilku przedsiębiorców, wyraziło opinie podobne do tej: *„Na pewno te osoby, właśnie przy tych młodych, prężnych osobach, mogą się czuć zagubione. Ale myślę, że to też jak młody człowiek przychodzi do pracy, trzeba mu stworzyć warunki, atmosferę, żeby on wdrożył się w ten zespół. To tak samo i osoby, które przyszły ewentualnie na nowo, dać jej szansę, po prostu zaadaptowania się w tych nowych ponownie warunkach.”* (W 6).

5.5. Skłonność do elastycznego rozwiązywania problemów związanych z trudniejszą adaptacją, gorszym stanem zdrowia oraz innymi potrzebami osób, które ukończyły 50 lat

Ze względu na elastyczność rozwiązywania ewentualnych problemów związanych z przyjęciem do pracy osoby po 50-tym roku życia pracodawcy powiatu leżajskiego w większości wykazują bardzo wysoki jej stopień. Zdarza się, że jest to nawet kosztem firmy: *„Na ile jestem skłonny? Mi się wydaje, że dość jestem elastyczny w tej sprawie, bo przykładem tego jest tutaj to, że właśnie już ponad drugi rok zatrudniam właśnie 4 osoby, które ukończyły 50 lat no i nie zawsze jest sytuacja, z której jestem zadowolony, czasem przymyka się oko na pewne sprawy tylko z uwagi na to, że to są starsi ludzie, no i trzeba im dać szansę - to jest kosztem mojej firmy.”* (W 27). Podkreślają, że jeśli osoba chce to może pracować: *„Myślę, że jeżeli taka osoba czuje się na siłach i powinna być odpowiedzialna, że ona może pracować na przykład 8 godzin, to niech będzie zatrudniona na 8 godzin. A jeżeli osoba taka przychodzi, bo ma potrzebę, ma ten czas, a jednak czasem to zdrowie szwankuje, czy po prostu ma jakieś tam problemy zdrowotne, to takie osoby można zatrudniać w końcu na jedną drugą etatu czy na jedną czwartą etatu. Tak mi się wydaje. No w zależności od jej możliwości, a korzystając z ich doświadczenia.”* (W 6).

Pracodawcy podkreślają, iż ważne jest indywidualne podejście do każdego z pracowników: *„Zawsze jestem skłonny do ustępstw i zawsze staram się dostosować swoje potrzeby do możliwości, nie tyle fizycznych, co psychofizycznych człowieka, z którym rozmawiam, który u mnie pracuje”* (W 28) oraz *„Przypuszczam, że to wyjątkowo indywidualny temat dla każdego człowieka.”* (W 40). Wskazują także, iż proces adaptacji różnie przebiega u różnych osób: *„To w zależności od osoby indywidualnie, więc zawsze, jak gdyby zakładamy, nie stawiamy na coś takiego, że pracownik przyjdzie, od razu wdraża się w swoje obowiązki, tylko zawsze pozostawiamy czas na tą adaptację i zapoznanie się ze swoimi obowiązkami. I jak najbardziej jesteśmy pod tym kątem elastyczni, tak jak mówię, nie ma na to wpływu żaden wiek, tylko to są predyspozycje każdego człowieka.”* (W 1).

Badani zaznaczali, iż fakt wieku nie ma wpływu na ich podejście, ponieważ każdemu pracownikowi trzeba poświęcić czas: *„To wydaje mi się, że jeżeli zdarzyłby się taki przypadek, że kandydat spełniałby wszystkie wymogi określone w charakterystyce na stanowisko do obsadzenia, to tak jak każdemu trzeba by było pomóc temu pracownikowi i wydaje mi się, że nic dziwnego, trzeba pomagać młodym ludziom, pomaga się i starszym.”* (W 24). Podkreślona została także ważność kompetencji nowych pracowników: *„Jeśli chcą pracować, a są potrzebni, to pracują oczywiście. A jeżeli ktoś tam później zachoruje, to tego nikt celowo przecież nie choruje. Także tutaj nie ma jakichś przesądów z mojej strony (...). Jeżeli ktoś jest kompetentną osobą, to pracuje”* (W 7) oraz ich doświadczenie zawodowe: *„Po prostu nie bać się ich zatrudniać - dać się wykazać, żeby po prostu ktoś się wykazał, że jest w stanie jeszcze pracować ileś lat. O ile zdrowie pozwoli. Głównie... no w tym wieku, to już chyba zdrowie może być największą przeszkodą, bo poza tym, to tacy pracownicy są po prostu mile widziani, bo ich doświadczenie, to jest naprawdę dużo.”* (W 8).

Wśród pracodawców znaleźli się też tacy, którzy swoje podejście do kwestii elastycznego rozwiązywania problemów związanych z zatrudnieniem osoby po 50-tym roku życia uzależniają od pewnych czynników. Pierwszym wskazanym była zdolność podołania powierzonym obowiązkom: „ (...) jeżeli bym widział, że ta osoba po prostu umie robić to, co ja oczekuję to jak najbardziej bym przyjął i to nieważne na jaki okres. Ja zatrudniam na czas nieokreślony, także tu kwestia podejścia do pracy jest ważna i ile chciałaby pracować i czy podoła tym zadaniom, co zostaną jej przydzielone, prawda. (...) to jest kwestia czy ta osoba sobie poradzi sama na tym stanowisku pracy.” (W 21). Kolejny czynnik wskazuje, iż pracodawca powinien dać szansę zatrudnienia takiej osobie, ale nie za wszelką cenę: „Wiadomo nie można być naiwnym i dawać się wykorzystywać, natomiast szanse człowiekowi zawsze trzeba dawać. Jak to ktoś zrozumie i wyciągnie z tego wnioski to myślę, że można być tolerancyjnym w wielu sprawach, choć mówię w wielu sprawach nie można być tolerancyjnym i trzeba podejmować decyzje niestety trudne.” (W 46). Motywacja przyjęcia do pracy jest też podyktowana znaczeniem poszczególnego pracownika: „to byłoby uzależnione od tego jak bardzo by mi zależało na danym pracowniku. Jeżeli to by był pracownik, który naprawdę dużo potrafi i coś by wносił do tej firmy, to jako pracodawca byłabym w stanie dużo znieść.” (W 47).

5.6. Podsumowanie

Największą zaletą osób, które ukończyły 50 lat według badanych pracodawców jest duże doświadczenie zawodowe i życiowe, które sprawdza się w praktyce. Jako pozytywne cechy wskazane zostały: umiejętność pracy w zespole, dokładność rozsądek, powagę większe zdyscyplinowanie oraz chęci do pracy. Pracodawcy wskazują także na dużą wartość długoletnich pracowników i podkreślają ich punktualność, odpowiedzialność, rzetelność i sumienność.

Wysoka motywacja do pracy to jeden z najistotniejszych atutów osób po 50-tym roku życia. Określana jest u tej grupy wiekowej jako dużo wyższa niż u osób młodszych. Powodem może być nienajlepsza sytuacja na rynku pracy tych osób. Pozytywnie oceniane są także kompetencje pracowników po 50-tym roku życia, które w niektórych przypadkach okazują się ważniejsze niż wykształcenie. Wysoko zostało ocenione także zaangażowanie w pracę oraz dyspozycyjność. Zdolność, która według pracodawców występuje rzadko u osób bezrobotnych po 50-tym roku życia to gotowość do podnoszenia kwalifikacji.

Stereotypy, wymieniane przez pracodawców w większości oceniane były przez nich jako nieprawdziwe. Wśród stereotypów pozytywnych pojawiły się opinie, iż osoby po 50-tym roku życia są bardziej doświadczone i mają większy staż. Z kolei negatywne stereotypy dotyczą słabej zdolności uczenia się i znajomości nowych technologii. Wśród problemów, jakie mają te osoby wymieniono: mniejsza zaradność oraz słaba znajomość języków obcych. Nierówne traktowanie na rynku pracy może być spowodowane postrzeganiem osób bezrobotnych po 50-tym roku życia jako osób o zbyt zaawansowanym wieku, złej sytuacji zdrowotnej i mniejszej wydolności organizmu. Pracodawcy zdają sobie sprawę także z faktu, iż problemy zdrowotne nie są jedynie domeną osób po 50-tym roku życia.

Respondentom zadano pytania dotyczące specyficznych cech osób po 50-tym roku życia. Osoby te, z racji swojego wieku, mogą doświadczyć różnorodnych problemów związanych ze zdrowiem czy trudności adaptacyjnych. Przedsiębiorcy w większości odpowiadali, iż nie spotkali się nigdy z takimi problemami i nie uważają ich za charakterystyczne dla osób po 50-tym roku życia. Wśród udzielonych odpowiedzi, najczęściej pojawiają się te, mówiące o problemach ze zdrowiem.

Elastyczność rozwiązywania ewentualnych problemów związanych z przyjęciem do pracy osoby po 50-tym roku życia. Pracodawcy powiatu leżajskiego wskazują bardzo wysoki stopień. Respondenci podkreślają, iż ważne jest indywidualne podejście do sytuacji każdego pracownika.

6. ZATRUDNIENIE OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA

Badani przedsiębiorcy scharakteryzowali kwestię zatrudnienia osób po 50-tym roku życia poprzez odniesienie do następujących zagadnień:

- plany kadrowe przedsiębiorców związane z zatrudnieniem osób po 50-tym roku życia,
- sposoby pomocy osobom bezrobotnym po 50-tym roku życia w powrocie na rynek pracy, proponowane przez badanych pracodawców,
- branże wskazywane przez przedsiębiorców, będące szansą na zatrudnienie osób bezrobotnych po 50-tym roku życia.

6.1. Plany kadrowe przedsiębiorców związane z zatrudnieniem osób po 50-tym roku życia

Zapytaliśmy przedsiębiorców prowadzących działalność w powiecie leżajskim o to czy w planach rozwoju swoich firm przewidują zatrudnienie osób w wieku po 50-tym roku życia, a jeśli tak to na jakim stanowisku, bądź w jakim charakterze. Z odpowiedzi udzielonych przez respondentów wynika, że zdecydowana większość z nich zakłada możliwość zatrudnienia osób po 50-tym roku życia. Okazało się również, że kilku przedsiębiorców zatrudniło ostatnio osoby z tej kategorii wiekowej kierując się przede wszystkim kwalifikacjami tych osób, a nie ich wiekiem: „*Tak się składa, że akurat, ja na obecną chwilę zatrudniam właśnie, zatrudniłem w ubiegłym roku 4 osoby po 50-tym roku życia i one pracują do dzisiaj w naszym przedsiębiorstwie. To są pomocnicy, pomocnicy fachowcy, którzy pracujący na danym stanowisku.*” (W 27). Inni pracodawcy zainteresowani pozyskaniem nowych pracowników także podkreślali dominujące znaczenie kwalifikacji przy wyborze kandydata do pracy w ich firmie: „*W planach jakie mamy, w ogóle nie rozróżniamy czy to pracownik jest młody czy to pracownik jest po pięćdziesiątce. Jeśli ma odpowiednie kwalifikacje przyjmujemy. Na różne stanowiska, tutaj czy to robotnicy czy nie robotnicy na różnych stanowiskach.*” (W 15).

Należy podkreślić, że zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych umiejętnościach związane jest z typem branży, w której działają przedsiębiorcy. Najczęściej wyrażano chęć zatrudnienia pracowników fizycznych na następujących stanowiskach: kierowca, ślusarz, spawacz, monter, dozorca, pracownik budowlany, majster robót, mechanik obróbki skrawania, inżynier, magazynier, stolarz, kucharz. Pracodawcy podkreślali również możliwość zatrudnienia osób po 50-tym roku życia do prac biurowych: „*Raczej byłyby to stanowiska biurowe typu, można powiedzieć, typu BHP-owiec, typu, no nie wiem, radca prawny. Takie, gdzie nie wymaga od takiej osoby, bardzo wkładu, bardzo dużej pracy a jednakże są to takie stanowiska, które są niezbędne do sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa.*” (W 35). Jak wynika z deklaracji pracodawców, osoby w wieku po 50-tym roku życia, na leżajskim rynku pracy będą miały szansę na zatrudnienie w sektorze usług: „*Przewidujemy taką możliwość, jak najbardziej. To by był pracownik obsługi klienta lub w charakterze właśnie takiego doradcy.*” (W 22). Bezrobotni powyżej 50 roku życia widziani są także przez pracodawców na stanowiskach kierowniczych: „*W ubiegłym tygodniu zatrudniłem takie 2 osoby*” (na stanowiska kierownicze). (W 28). Zgłoszono ponadto zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów: „*Powtórzę znowu sytuację, jeśli już, to tylko lekarzy z odpowiednim stopniem wykształcenia, czyli tak zwanej specjalizacji lekarskiej. Odpowiedni drugi stopień kwalifikacji, kierunek... Mało u nas, kardiologów potrzebujemy, reumatologów potrzebujemy. Ale to nie młodego lekarza po studiach, tylko lekarza, który już ma staż pracy i specjalizację, bo to się jedno z drugim wiąże.*” (W 4).

Analiza odpowiedzi udzielonych przez przedsiębiorców prowadzących działalność w powiecie leżajskim pokazała, że barierą w zatrudnianiu osób po pięćdziesiątym roku życia była do tej pory możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury: „*Pracownicy powyżej 50 lat pracują u nas tylko w biurze. W działalności handlowej i w piekarni nie mamy żadnego z takich pracowników. Ci, którzy byli wcześniej podchodzili na wcześniejsze emerytury.*”

W tym momencie mamy stabilizację tutaj w biurze i nic się nie zmienia, chyba, że byłyby nowe ustawy w sprawie odchodzenia na wcześniejsze emerytury.” (W 39).

Należy podkreślić, że przedsiębiorcy z powiatu leżajskiego często deklarują, że przy naborze nowych pracowników nie kierują się ich wiekiem. Głównym czynnikiem przesądzającym o tym, że dana osoba zostanie zatrudniona są jej kwalifikacje: *„Nie, nie zakładamy, ale my w ogóle nie zakładamy, jeżeli robimy plan, to nie zakładamy zatrudniania ze względu na staż, tylko na kwalifikacje. Więc jeżeli byłaby to osoba po 50-tym roku życia, która by posiadała odpowiednie kwalifikacje, które potrzebują na dane stanowisko, to wiek nie miałby tu znaczenia.” (W 33).*

6.2. Sposoby pomocy osobom bezrobotnym po 50-tym roku życia w powrocie na rynek pracy, proponowane przez badanych pracodawców

Przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w powiecie leżajskim udzielając odpowiedzi na powyższe pytanie wskazywali najczęściej, że najlepszym sposobem pomocy w powrocie na rynek pracy osób w wieku po 50-tym roku życia jest przede wszystkim zwiększenie zatrudnienia i stworzenie nowych miejsc pracy. Należy zauważyć, że respondenci bardzo często podkreślali, że oczekują w tej kwestii współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy: *„W jaki sposób by mogli pomóc? Poprzez, no stworzenie nowych miejsc pracy, czyli wystawienie konkretnych ofert ze zwróceniem się do Urzędu Pracy, że są zainteresowani akurat takimi ludźmi, którzy by chcieli właśnie pracować w danej firmie”*.

Zdaniem części badanych za kwestię tą odpowiedzialne są przede wszystkim urzędy pracy: *„Ja myślę, że tutaj pomoc nie powinna zachodzić z naszej strony jako przedsiębiorców, ale instytucji, które tak powinny przygotować te osoby, żeby były pełnowartościowymi pracownikami, no i jako tako poszukujemy pracowników wykwalifikowanych. Jeśli te osoby będą pracownikami wykwalifikowanymi to dla nas nie będzie miało znaczenia czy one mają 20, 30, czy 50 lat, więc bardziej myślę, że tutaj instytucje np. takie jak urząd pracy powinny takim osobom pomóc nie my.”* (W 14). Wypowiedź ta stanowi ponadto kolejną ilustrację kwestii często podkreślanej przez pracodawców – mianowicie znaczenia kwalifikacji potencjalnych pracowników. W odniesieniu do osób po pięćdziesiątym roku życia przedsiębiorcy podkreślają jednak, że i w tej kwestii oczekują różnych form pomocy ze strony urzędu pracy. Pracodawcy chcieliby skorzystać na przykład z odpowiedniego programu w celu zatrudnienia bezrobotnych w wieku po 50-tym roku życia: *„Np. poprzez takie programy, myślę, że są dobre dla tych osób jak i dla pracodawców. (...) Stąd taka pomoc z PUP-u poprzez dofinansowanie wynagrodzenia jest jak najbardziej na tak, i myślę, że jeżeli tak by to wyglądało, lub inne formy pomocy oferowane przez PUP, to pracodawca byłby bardziej zainteresowany zatrudnieniem takich osób.”* (W 46). Jak pokazuje wypowiedź kolejnego przedsiębiorcy: *„no na pewno to przez zatrudnienie, ale trudno kogoś namawiać do pracy jeżeli, ktoś nie przychodzi no, nie szuka. Ja jestem otwarty na zatrudnienie takich pracowników, natomiast nie spotkałem się na dzień dzisiejszy z takimi osobami.”* (W 31). Przedsiębiorcy oczekują także szkoleń skierowanych do bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia w celu podniesienia ich kwalifikacji. Rodzaj proponowanych szkoleń zależy rzecz jasna od branży, w jakiej działa przedsiębiorca: *„No cóż, no, na pewno tutaj mogłyby się pojawić szkolenia, dla takich osób bezrobotnych, które w jakiś sposób no, zmodyfikowałyby ich wiedzę i posiadane umiejętności. Myślę, że jest też możliwość nabycia dodatkowych uprawnień. No tak myślę o swojej branży, nie byłoby problemu z przyjęciem osób po 50 roku życia, które mają uprawnienia na sprzęt drogowy, specjalistyczny, bo takie kursy cały czas się odbywają i jeżeli ta osoba tylko posiada na tyle predyspozycje takie manualne, no jest w stanie taki kurs przejść, odbyć i zdać egzaminy. I takich osób też brakuje oprócz kadry technicznej, zarządzającej brygadami, to między innymi, no brakuje osób, które mają uprawnienia do pracy na sprzęcie specjalistycznym drogowym. Tak że dla mnie, nie byłoby*

tutaj żadnego problemu, gdyby odpowiednio miejscowe władze, Urzędy Pracy lokalne stworzyły rzeczywiście jakiś taki program szkoleń i takie osoby no nabyłyby uprawnienia do pracy na takim sprzęcie.” (W 34).

Przedsiębiorcy gotowi podjąć działania bez pomocy urzędu pracy dostrzegają możliwość pomocy osobom w wieku po 50-tym roku życia w powrocie na rynek pracy poprzez zatrudnianie ich w niepełnym wymiarze czasu pracy czy na umowę zlecenie: *„No myślę, że powinni zatrudniać tam na pół etatu, czy jakieś tam umowę zlecenie, czy coś takiego.” (W 2).* Respondenci zwrócili także uwagę na fakt, że powinno zmienić się podejście części pracodawców do bezrobotnych po pięćdziesiątym roku życia: *„Muszą przestać myśleć, że te osoby nie są samodzielne i niereprezentatywne, sami pracodawcy zapominają, że cenią się wysoko, a większość z nich też jest po 50-tce” (W 25); „Nie bać się ich zatrudniać i pozwolić im podjąć jakąkolwiek pracę.” (W 41).*

6.3. Branże wskazywane przez przedsiębiorców, będące szansą na zatrudnienie osób bezrobotnych po 50-tym roku życia

Kolejne pytanie zadane zostało, aby poznać opinie pracodawców na temat branż, w których osoby po 50 roku życia mogłyby znaleźć zatrudnienie. Część pracodawców miała spory problem ze wskazaniem takich sektorów rynku pracy - 15 respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Respondenci odpowiadali, że nie znają sytuacji na rynku pracy poza swoją branżą i nie wiedzą, gdzie byłoby zapotrzebowanie na pracowników: „*Nie no, naprawdę nie wiem, nie mam pojęcia. Branża... Moją branżą jest rynek energetyczny, elektryczny i w tej branży widzę cokolwiek, a w innych branżach po prostu nie wiem. Nie mam pojęcia.*” (W 5).

Największa liczba respondentów, która odpowiedziała na to pytanie, wskazała branżę budowlaną jako tą, w której bezrobotni po 50-tym roku życia mieliby największe szanse na znalezienie zatrudnienia: „*w większości to na budowach, jako pracownik fizyczny – jako monter czy budowlaniec to podejrzewam, że tylko i wyłącznie tam.*” (W 13). Jeden z respondentów odpowiedział nawet, że „*osoby po studiach kończące budownictwo potrafią o wiele mniej niż osoby po zawodówce, ale po pięćdziesiątce.*” (W 47).

Równie duża grupa respondentów odpowiadała, że najlepsze dla osób po 50-tym roku życia będą zawody związane z administracją, obsługą biurową i księgowością: „*(...) może właśnie w pracach typu biurowych. Tak jak tutaj w zakładach są laboratoria, te panie mają doświadczenia, czy w biurach, czy jako księgowe, które odeszły w jakiś sposób. Przecież te kobiety mają ogromne doświadczenie, prawda? I mogą im służyć nadal.*” (W 6). Badani argumentowali ten wybór tym, iż osoby w tym wieku, mają duże doświadczenie i wiedzę, są bardziej sumienne i obowiązkowe niż osoby młode np. absolwenci zaraz po szkole: „*Natomiast taki, rozsądek powaga, większa odpowiedzialność, bardziej zdyscyplinowane te osoby są i chcą pracować - to te cechy, cechują osoby po pięćdziesiątym roku życia. A z młodzieżą to jest różnie.*” (W 46).

3 przedsiębiorców wskazało, iż według nich najlepszą branżą dla osób w tym wieku jest handel. Pojawiały się odpowiedzi o pracy w sklepie, pilnowaniu klientów, pracy w charakterze sprzedawcy: „*No myślę, że tak w usługowych bardziej, w szerokim pojęciu, prawda jakieś tam sklepy, sklepiki, takie, w takim kierunku.*” (W 21).

Respondenci zgodnie wskazywali, że praca którą mieliby podjąć bezrobotni po 50-tym roku życia, nie może być ciężką pracą fizyczną: „*No oczywiście ze względu na wydolność organizmu to są zawody, czy branże tam gdzie ten wysiłek fizyczny nie musi być tak tego, tak duży, tzn. prace fizyczne w mniejszym stopniu, natomiast prace tam gdzie są potrzebne bardziej umiejętności gdzie się tam robi bardziej wiedzą, sposobem niż siłą.*” (W 16). Powinna to być praca stosunkowo lekka, bardziej administracyjno-biurowa, niż fizyczna. Z drugiej strony jednak, przy wskazywaniu branż badani często wymieniali prace budowlane bądź w charakterze pracownika fizycznego, które przecież do lekkich nie należą.

Pojawiały się również odpowiedzi, iż odpowiednią branżą dla omawianych bezrobotnych mogłyby być rolnictwo, praca w gospodarstwie i przy przetwórstwie owocowo-warzywnym: „*Na pewno w rolnictwie, nie jest to praca, jakby to powiedzieć,*

umysłowa. Prosta, no fizyczna to jest i dość ciężka, ale nie wymagająca dużych umiejętności, specyfikacji w tym rolnictwie.” (W 32).

Pojawiały się również takie opinie respondentów: *„Wydaje mi się, że to też nie jest kwestia branży tylko kwalifikacji, dlatego że... czy to nie jest trochę śmieszne, że kwalifikujemy osoby przed pięćdziesiątką i po pięćdziesiątce? Bo tak jak mówię dla nas ważne jest żeby pracownik posiadał kwalifikacje, umiejętności, był pełnowartościowym pracownikiem, a osoba po pięćdziesiątym roku życia te wymogi jak najbardziej spełnia, więc tu bym nawet tego tak nie segregowała.” (W 14).* Świadczą one o tym, iż pomimo utartych stereotypów, problemem nie jest wiek tych osób, ale ich niewystarczające kwalifikacje. Wielu pracodawców otwarcie mówiło, że chętnie zatrudniłoby osobę po 50-tym roku życia, gdyby tylko posiadała umiejętności potrzebne w pracy.

6.4. Podsumowanie

Na pytanie o możliwość zatrudniania osób po 50-tym roku życia wynika, że zdecydowana większość pracodawców zakłada możliwość zatrudnienia osób po 50-tym roku życia. Okazało się, że kilku przedsiębiorców zatrudniło ostatnio osoby z tej kategorii wiekowej podkreślając zwłaszcza kwalifikacje tych osób, a nie ich wiek. Wśród stanowisk, na które najczęściej wyrażano chęć zatrudnienia pracowników, wymienić trzeba takie stanowiska fizyczne: kierowca, ślusarz, spawacz, monter, dozorca, pracownik budowlany, majster robót, mechanik obróbki skrawaniem, inżynier, magazynier, stolarz, kucharz. Pracodawcy również chcą zatrudniać osoby po 50-tym roku życia do prac biurowych, na stanowiska kierownicze i wysoko wykwalifikowane. Barię w zatrudnianiu osób po pięćdziesiątym roku życia była do tej pory możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury, jednak coraz częściej pracodawcy deklarują, że przy zatrudnianiu nie kierują się wiekiem, a kwalifikacjami.

Według przedsiębiorców, prowadzących działalność gospodarczą w powiecie leżajskim, najlepszym sposobem pomocy w powrocie na rynek pracy osób po 50-tym roku życia jest przede wszystkim zwiększenie zatrudnienia, stworzenie nowych miejsc pracy. Dobrze by było, gdyby pomógł im w tym Powiatowy Urząd Pracy. PUP, według pracodawców mógłby pomóc w stwarzaniu takich nowych miejsc pracy, ale też w podnoszeniu kwalifikacji osób starszych chcących podjąć pracę, na przykład poprzez szkolenia. Przedsiębiorcy też zauważają, że możliwością pomocy osobom w wieku 50-ciu lat w powrocie na rynek pracy jest zatrudnianie takich osób w niepełnym wymiarze czasu pracy, na staż czy umowę zlecenie. Badani mówili też o tym, że powinno się zmienić nastawienie pracodawców wobec takich starszych osób.

Na prośbę o wskazanie branż, w których bezrobotni po pięćdziesiątce, mogliby znaleźć pracę, wiele osób nie potrafiło wskazać odpowiedzi. Pracodawcy twierdzili, że nie znają sytuacji na rynku pracy poza swoją branżą i nie wiedzą, gdzie byłoby zapotrzebowanie na pracowników. Wśród najczęściej wymienianych branż, w których mogłoby się znaleźć zatrudnienie dla bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia, znalazła się branża budowlana, zawody związane z administracją, obsługą biurową i księgowością. Pojawiały się odpowiedzi o pracy w sklepie, pilnowaniu klientów, pracy w charakterze sprzedawcy. Przedsiębiorcy zauważyli, że osobom po pięćdziesiątce ciężko się będzie odnaleźć na stanowiskach pracownika fizycznego, ale już praca w przetwórstwie czy rolnictwie byłaby bardziej odpowiednia. Co należy podkreślić, już kolejny raz pojawiło się dużo wypowiedzi przekonujących, że dlatego nie ma jakiejś konkretnej branży mogącej zatrudniać osoby bezrobotne, bo znaczenie mają kwalifikacje, a nie wiek.

7. WSPÓŁPRACA Z URZĘDEM PRACY

Współpracę między przedsiębiorcami a urzędem pracy scharakteryzowano odnosząc się do następujących kwestii:

- wiedza pracodawców o instrumentach i usługach oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy,
- deklaracje pracodawców w zakresie chęci skorzystania z usług i instrumentów PUP wspierających zatrudnienie osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia,
- korzystanie przez pracodawców z oferty PUP w zakresie wsparcia zatrudniania osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- oczekiwania przedsiębiorców w zakresie współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy.

7.1. Wiedza pracodawców o instrumentach i usługach oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy

Przedsiębiorcy wykazali się dużą znajomością ustawowych instrumentów rynku pracy. Staże oraz przygotowanie zawodowe były najczęściej wskazywanymi przez nich formami aktywizacji zawodowej przewidzianymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: *„to jest ten jeden instrument na staż, później drugi to jest przygotowanie do zawodu.”* (W 21). Często szkolenia i prace interwencyjne były wymieniane przez pracodawców jako inne instrumenty rynku: *„na przykład prace interwencyjne, na przykład staż, na przykład przygotowanie (...) pracowników w określonych branżach, wiem, że urząd pracy również organizuje szkolenia czy dla kierowców podnoszące kwalifikacje, czy dla innych pracowników.”* (W 14).

Na uwagę zasługuje fakt, że zdaniem badanych ważną formą wsparcia dla przedsiębiorców są dotacje na dofinansowanie nowego stanowiska pracy i refundacje: *„Korzystaliśmy z różnych dofinansowań, tych refundacji. Ostatnimi czasy nie, ale przez te 11 lat, kilka takich refundacji było”* (W 6); *„Są takie projekty, projekty, zatrudniając kogoś można dostać dofinansowanie do utworzenia nowego stanowiska. Są projekty staży, praktyk, przygotowania zawodowego, które uważam, że są bardzo potrzebne i korzystam”* (W 23); *„Nawet ostatnio stażystę miałam i też pracownicę właśnie, która była zarejestrowana jako bezrobotna, nawet chyba...nie jedną no i dostała jeszcze później u mnie umowę po zakończeniu tej umowy refundowanej przez Urząd Pracy, zatrudniłam ją na rok (...).”* (W 24).

Następnym instrumentem, znanym przedsiębiorcom jest wsparcie działalności gospodarczej polegające na przyznaniu jednorazowo środków z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanego z jej rozpoczęciem: *„Sam kiedyś korzystałem z pożyczki, takiej niskoprocentowanej. Do tego przechodziłem taki kurs ABC przedsiębiorczości. No i te dotacje właśnie, to czytałem o tym. Znaczący interesowałem się nawet tym. Otwieranie własnych działalności (...).”* (W 8).

Warto jeszcze dodać, że kilku pracodawców (W 41, 46, 47) wspominało o programach dla osób po 50-tym roku życia. Znaną przedsiębiorcom formą wsparcia były też roboty publiczne: *„dobrze współpracujemy, zatrudniamy na stażach, na przygotowaniach zawodowych, dużo korzystaliśmy z robót publicznych, prac interwencyjnych. To także pomoc dla zakładu. To korzyść dla dwóch stron.”* (W 38).

7.2. Deklaracje pracodawców w zakresie chęci skorzystania z usług i instrumentów PUP wspierających zatrudnienie osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia

Zdecydowana większość pracodawców deklaruje chęć skorzystania z usług i instrumentów oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy wspierających zatrudnienie osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia: „jeżeli będę miał potrzebę taką do urzędu pracy zgłoszę się, i jeżeli będę szukał pracowników, no to (...) do tej pory z urzędem pracy współpracowało nam się bardzo owocnie, mam parę osób stamtąd i do tej pory pracują i dobrze się mają” (W 48); „są to instrumenty dla osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, które potrzebują takiej pomocy. (...) Pracodawca ewentualnie może wtedy trochę skorzystać z oferty osoby przed pięćdziesiątką czy po pięćdziesiątce, ale tak jak mówię jeśli będzie to pracownik z odpowiednimi kwalifikacjami to na pewno nie jest pod uwagę brany wiek pracownika.” (W 14). Nieliczni biznesmeni widzieli możliwość ewentualnej współpracy z PUP, jednak w dalszej perspektywie czasowej: „W tym momencie na pewno nie. W przyszłości może tak.” (W 11); „W tej chwili nie jestem zainteresowany, specyfika naszego zawodu jest taka, że człowiek musi być no na prawdę zdrowy, bo pracujemy w terenie, pracujemy również już i zimą, kiedyś to był typowo taki zwód sezonowy, gdzie pracowało się jak warunki pozwalały. Dzisiaj jest tak silna konkurencja, no i oczywiście przy dosyć dużych zamówieniach na roboty geodezyjne to musimy pracować zimą” (W 29).

Rzadko zdarzało się, że przedsiębiorcy nie deklarowali chęci bliższej współpracy z urzędem pracy, czego ilustracją jest stwierdzenie respondenta: „Nie, bo każda jakaś tam pomoc to wiąże się z tym, że ja przez 2 lata muszę, musiałbym utrzymać stanowisko pracy, a ja się zastanawiam czy nie trzepnąć tym, dlatego absolutnie, nie ma możliwości mówię, embargo na Chiny wtedy wyroby może pójdą w górę.” (W 26).

7.3. Korzystanie przez pracodawców z oferty PUP w zakresie wsparcia zatrudniania osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia

Połowa respondentów nie korzystała z oferty Powiatowego Urzędu Pracy dotyczącej form aktywizacji zawodowej z różnych przyczyn, m.in.: „W tej chwili jeszcze nie dlatego, że my nigdy nie podawaliśmy do jakiego roku życia tylko nam jest potrzebny fachowiec, o takich czy innych parametrach do pracy i nawet jeżeli by była to osoba po 50-tym roku życia i uważam że nam bardziej by się doświadczenie przydało pod względem tu pracy a nie czy ktoś ma tyle czy tyle lat” (W 18); „Nie korzystałem. Musiałbym sam wybrać sobie osobę do pracy” (W 36); „Po 50 nie.” (W 23).

Natomiast nie należy zapominać, iż duża grupa pracodawców uzyskała jednak pomoc w ramach aktywizacji zawodowej prowadzonej przez urząd pracy w powiecie leżajskim: „Tak, mieliśmy takie osoby. Na zasadzie przygotowania zawodowego i zdarzyło się, że trochę osób u nas już pracuje, na czas nawet nieokreślony. Takich fachowców, na przykład, konkretnych mężczyzn mamy, że ma wykształcenie jako stolarz, wykształcenie jako murarz. Bardzo właśnie szukamy murarzy, tynkarzy, takich konkretnych, z fachem w ręku dosłownie. Żeby potrafił zrobić i jesteśmy na tej współpracy. Wręcz problem w Biurze Pracy, żeby znaleźć takiego, taką osobę” (W 4); „Po 50- tym roku? tak, korzystałem.” (W 32).

7.4. Oczekiwania przedsiębiorców w zakresie współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy

Pracodawcy najczęściej oczekują od urzędu pracy refundacji kosztów zatrudnienia pracowników, dofinansowań na zorganizowanie nowych stanowisk pracy oraz skierowań do poszczególnych firm w celu odbywania stażu, o czym świadczą następujące wypowiedzi: „Musieliby mi wynagrodzić jakoś zatrudnienie osób” (W 36); „ubieganie się o te refundacje, żeby to był proces jednak bardziej prosty. Bo to jest jednak skomplikowane, jak się wypełnia tyle druków” (W 6); „ to znaczy, tak jak w przypadku stażu, powiedzmy. Dla nas jest to wygodne, bo raczej nikt nie ma czasu na poszukiwanie takich pracowników. W przypadku stażystów, którzy u nas odbywają tutaj staż, to są osoby, które się do nas indywidualnie zgłaszają, czyli po prostu, powiedzmy, że właśnie w ten sposób. Że jak gdyby te osoby przychodziły do nas tutaj bezpośrednio jak gdyby. Jak gdyby zgłaszają chęć podjęcia takich, takiej aktywacji, prawda? Więc jak gdyby, na tyle jest u nas mało pracowników, że nie mamy czasu. Jak gdyby osoba się tu do nas bezpośrednio zgłosiła, to na pewno byłoby to dla nas dużym ułatwieniem.” (W 1).

Zależy im także na większej elastyczności w zakresie podejmowanej współpracy, organizacji szkoleń oraz kursów w ramach doskonalenia zawodowego, co daje lepszą możliwość przygotowania bezrobotnych do potrzeb lokalnego rynku pracy: „szkolenie oczywiście dalej, przekwalifikowanie bo to jest jak gdyby potrzeba w dobie naszego życia, część ludzi musi się przekwalifikować i Urząd Pracy chyba jest takim dobrym miejscem gdzie powiedzmy, te grupy osób pod potrzeby rynku lokalnego przygotowują, bo czasami szkoły, to różnie to przygotowują, czasami ludzie po tych zawodach, które pokończyli nie znajdują pracy, a Urząd Pracy szkoląc takich pracowników no może dostosować pod potrzeby rynku lokalnego i umożliwić zatrudnienie tych ludzi.” (W 17).

Liczą oni również na pośrednictwo przy rekrutacji bezrobotnych o określonych kwalifikacjach zawodowych, na konkretne stanowiska: „Współpraca, tak? (...) wiadomo, że jeżeli każdy ktoś tam... Ja jak mam miejsce pracy to idę do Urzędu Pracy też i daję ogłoszenie, także tu współpraca jest, no taka, że przychodzę, wiadomo, bardziej ta współpraca powinna być dla bezrobotnych niż tych, co pracują.” (W 21).

Przedsiębiorcy oczekują też organizacji przez PUP giełd i targów pracy, które niewątpliwie zwiększają szanse na bezpośredniego kontaktu pracodawców z bezrobotnymi: „giełda pracy powinna się regularnie odbywać, oczywiście, ja wiem może takiego reagowania szybszego, właściwszego doboru czasami ludzi na stanowisko pracy.” (W 17). Ich zdaniem ważne jest też prowadzenie analiz rynku pracy w kierunku rozpoznawania potrzeb pracodawców, co umożliwi dostosowanie ofert do potrzeb rynku pracy.

Pracodawcy oczekują również pełniejszej informacji o dostępnych instrumentach i usługach oferowanych przez urzędy pracy: „Informacji. Takiej dogłębnej informacji, co mają do zaoferowania. Nie hasło, że zatrudniajcie, po 50 bo będzie wam dobrze, tylko po prostu taką dogłębną informację. Jakkolwiek też spotkania jakieś organizować, takie targi pracy tylko żeby były specyficzne dla osób po 50.” (W 23).

Zdaniem jednego z respondentów urzędy pracy powinny dokładniej weryfikować status bezrobotnego, bardziej aktywizować bezrobotnych pozostających w ewidencji PUP oraz zmusić ich do większego zaangażowania w poszukiwanie pracy: „Urząd pracy powinien, raz, zweryfikowanie osób bezrobotnych; druga rzecz, powinno istnieć coś obligującego osoby bezrobotne do podjęcia pracy; trzecia rzecz, przyglądnąć się na ilu kursach byli bezrobotni i w ilu firmach, tak jak mówię jeżeli ktoś chce się zatrudnić to się zatrudni, a nie chodzić na kursy i przedłużać sobie zasiłek. To jest główna rzecz (...). Następna rzecz, urząd pracy powinien pokazywać możliwości rozwoju małych, własnych firm, które są bardziej nakierowane na usługi. (...) Kolejna rzecz, badanie rynku w kierunku właśnie takich rzeczy, bo taki człowiek przychodzi do urzędu pracy a oni mu mówią: kup sobie kosiarkę, kup sobie to, my ci wyłożymy na to pieniądze, damy ci jakiś kredyt, żebyś to zrobił, plus pomożemy ci się jakoś ogłosić, zareklamować, ze byś mógł na rynku się znaleźć i rób. Kolejna rzecz - dotacje, ale częściowe, ale raczej kredyty ze spłata czy zwrot pieniędzy nawet nie oprocentowanych. Żeby był zobligowany do zarabiania.” (W 48) .

7.5. Podsumowanie

Powszechnie znanymi przez pracodawców instrumentami rynku pracy były staże oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Często wskazywano też na dofinansowanie nowego stanowiska pracy, organizację szkoleń dla pracowników oraz inicjowanie i finansowanie prac interwencyjnych. Tylko niektórzy pracodawcy wymieniali wsparcie działalności gospodarczej.

Zdecydowana większość pracodawców deklaruje chęć współpracy i wyraża zainteresowanie możliwością skorzystania z oferty usług Powiatowego Urzędu Pacy. Połowa badanych nie korzystała z oferty Powiatowego Urzędu Pracy dotyczącej różnych form aktywizacji zawodowej, jednak liczna grupa przedsiębiorców współpracowała w tej kwestii z PUP w Leżajsku.

Przedsiębiorcy oczekują od urzędu pracy przede wszystkim refundacji kosztów zatrudnienia pracowników, dofinansowań na zorganizowanie nowych stanowisk pracy oraz staży. Życzyliby też sobie większej elastyczności przy organizacji szkoleń, kursów w ramach doskonalenia zawodowego i bardziej skutecznej współpracy. Pracodawcy liczą również na pośrednictwo przy naborze bezrobotnych o specyficznych kwalifikacjach zawodowych i oczekują organizacji przez PUP giełd i targów pracy. Potrzebują także pełniejszej informacji o dostępnych instrumentach i usługach oferowanych przez urzędy pracy.

Dodatkowo, pracodawcy zwracają uwagę na konieczność głębszej weryfikacji bezrobotnych oraz większego motywowania do znalezienia zarobkowego źródła utrzymania, pochodzącego z legalnej pracy.

IV. PODSUMOWANIE

W niniejszej części raportu zamieszczono podsumowanie wyników prac badawczych związanych z realizacją projektu: „*Aktywni, wartościowi, potrzebni – w powiecie leżajskim*”. Podane tu wnioski i rekomendacje odnoszą się zarówno do danych uzyskanych z badań ankietowych z bezrobotnymi jak i wywiadów pogłębionych przeprowadzonych na próbie kwotowej przedsiębiorców powiatu leżajskiego.

Podsumowanie wyników poprzedzono krótką charakterystyką lokalnego rynku pracy z uwzględnieniem danych statystycznych charakteryzujących sytuację osób w wieku powyżej 50 lat.

1. BEZROBOTNI POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA NA RYNKU PRACY POWIATU LEŻAJSKIEGO

1.1. Ogólna charakterystyka lokalnego rynku pracy

Rynek pracy powiatu leżajskiego¹ w 2008 r., podobnie jak i rynek pracy w całym województwie podkarpackim, charakteryzował się dużą nierównowagą pomiędzy popytem a podażą zasobów pracy. Należy zaznaczyć, iż zasoby pracy są ściśle związane z sytuacją demograficzną powiatu, z liczbą ludności, płcią, strukturą wiekową, wykształceniem oraz rozmieszczeniem przestrzennym. Jednak czynnik demograficzny choć ważny, nie jest jedynym jaki wpływa na zróżnicowanie rynku pracy. Nie można pominąć kwestii związanych z sytuacją gospodarczą powiatu, zatrudnieniem oraz bezrobociem.

Obszar powiatu leżajskiego należy do średnio zaludnionych regionów Podkarpacia. Ludność powiatu leżajskiego stanowi około 3,3% mieszkańców województwa (wg danych na koniec 2006 roku). Gęstość zaludnienia powiatu jest równa średniej dla województwa i wynosi 118 osób/km². Powiat leżajski należy do średnio zurbanizowanych powiatów na Podkarpaciu. Znaczący jest fakt, iż przyrost naturalny na 1000 mieszkańców wyróżnia powiat w całym województwie. Jego wysoki poziom 2,0 wynika przede wszystkim z sytuacji w mieście oraz gminie Leżajsk oraz gminie Nowa Sarzyna. Struktura wieku mieszkańców pozwala na określenie powiatu jako młodego. W odniesieniu do danych wojewódzkich udział grupy w okresie przedprodukcyjnym w całości populacji jest wysoki. Grupę tę należy traktować przede wszystkim jako kapitał rozwojowy powiatu. Ostatnie dane dotyczące poziomu wykształcenia ludności powiatu leżajskiego pochodzące ze Spisu Powszechnego Ludności z 2002 roku pokazały, że ludność powiatu jest gorzej wykształcona niż przeciętnie ludność Podkarpacia. Wśród mieszkańców dominują osoby z wykształceniem zawodowym oraz podstawowym. Sytuacja ta wskazuje na konieczność podejmowania zdecydowanych działań zmierzających do poprawy poziomu wykształcenia, zwłaszcza na terenach wiejskich. Saldo migracji w powiecie, które zarówno w ruchu wewnętrznym jak i zewnętrznym od wielu

¹ Niniejszy podrozdział powstał na bazie materiału przygotowanego przez BD Center Consulting dla PUP Leżajsk, *Analiza rynku pracy powiatu leżajskiego. Materiał diagnostyczny*, Rzeszów 2008.

lat jest ujemne, również może być przyczyną niskiego wskaźnika wykształcenia w powiecie, bowiem zazwyczaj na migrację decydują się osoby lepiej wykształcone.

Powiat leżajski pod względem rozwoju przedsiębiorczości, na tle województwa wypada dość niekorzystnie. Według stanu na koniec roku 2006 r. w powiecie leżajskim, w rejestrze REGON zarejestrowanych było 3 558 podmiotów gospodarki narodowej, z których przeważająca większość (95,0%) należała do sektora prywatnego. Większość podmiotów gospodarki narodowej, znajdujących się na terenie powiatu leżajskiego i zarejestrowanych w rejestrze REGON na koniec 2006 roku, związanych było ze świadczeniem usług rynkowych oraz z budownictwem. Do najbardziej rozwiniętych sektorów zalicza się branże: rolno-spożywczą, chemiczną, maszynową oraz włókienniczo-odzieżową. Natomiast do nowo rozwijających się dziedzin zaliczyć należy przede wszystkim wikliniarstwo, które prężnie funkcjonuje głównie w mieście i gminie Nowa Sarzyna.

Do podstawowych problemów powiatu leżajskiego w sferze gospodarczej należy zaliczyć jego peryferyjne położenie oraz ograniczony rynek doradztwa dla przedsiębiorców. Dużym problemem powiatu jest również brak rozwiniętych tradycji współpracy w prowadzeniu „wspólnej” działalności gospodarczej (rolnicze grupy producenckie, rzemieślnicy). Do znacznych barier sfery gospodarczej można także zaliczyć niską dostępność funduszy zewnętrznych dla przedsiębiorców oraz brak wypracowanych form współpracy małych firm z instytucjami finansowymi.

Szczególną uwagę zwraca brak aktualnych danych dotyczących społecznych problemów mieszkańców powiatu leżajskiego. W tej sferze widoczna jest pilna potrzeba nie tylko aktualizacji danych, lecz również głębszych opracowań odnoszących się do tej tematyki. Według danych z 2004 roku do najistotniejszych problemów powiatu związanych ze sferą społeczną należą brak pracy dla młodych absolwentów nieposiadających doświadczenia zawodowego oraz zbyt aktywności gospodarcza społeczności lokalnej w stosunku do oczekiwań przy jednoczesnej wysokiej jakości kapitału ludzkiego i korzystnych uwarunkowaniach instytucjonalno-organizacyjnych.

Na koniec 2006 r. w powiecie odnotowano 16 573 osób pracujących, z tego ponad jedna trzecia pracowała w rolnictwie oraz leśnictwie i łowiectwie. Natomiast wśród pracujących poza rolnictwem jedynie 6,8% pracuje na własny rachunek prowadząc firmę (osoby te zamieszkują głównie miasto Leżajsk oraz gminę Nowa Sarzyna). Zauważalny jest niskim poziom przedsiębiorczości w pozostałych gminach wiejskich. Struktura sektorowa powiatu leżajskiego charakterystyczna jest dla regionów rolniczych o czym świadczy wysoki odsetek pracujących w rolnictwie. Odsetek pracujących w przemyśle był niższy w stosunku do średnich dla województwa oraz kraju. W powiecie leżajskim wyraźnie gorzej jest też rozwinięta infrastruktura usługowa. Niemniej jednak jeśli przyjrzymy się zmianom pracujących w powiecie na przestrzeni lat 2003-2006 to zauważymy, iż obniżył się odsetek osób pracujących w rolnictwie. Wzrósł natomiast odsetek osób pracujących w sektorach: przemysł i budownictwo oraz usługi.

Analizując zjawisko bezrobocia w powiecie leżajskim w latach 1999-2007 zauważamy, iż w ciągu tego okresu nastąpił szereg zmian, które mogą mieć w przyszłości duży wpływ na

rozwój rynku pracy, czy też szeroko rozumianego kapitału ludzkiego. Bezrobocie w omawianym okresie przeszło dwa etapy. Pierwszy miał miejsce w latach 1999-2001, kiedy to można było zauważyć wzrost liczby osób bezrobotnych, drugi natomiast etap to lata 2002-2007, kiedy to liczba bezrobotnych zaczęła spadać.

Charakterystyczną cechą bezrobocia w powiecie leżajskim, jak zresztą i w Polsce są wahania sezonowe liczby bezrobotnych. Spowodowane to jest przede wszystkim natężeniem prac rolnych i budowlanych w okresach letnich, a co za tym idzie zwiększeniem liczby ofert pracy w tych branżach. Z drugiej strony w miesiącach letnich obserwuje się zwiększony napływ do rejestrów urzędów pracy absolwentów szkół, który powiększają szeregi bezrobotnych.

Analizując wskaźnik, jakim jest stopa bezrobocia zauważymy, że na przestrzeni omawianych siedmiu lat ulegał on pewnym wahaniom, nieco innym niż liczba bezrobotnych. Powiat leżajski należy do grupy powiatów o wysokiej stopie bezrobocia. Wśród bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, z roku na rok znacznie spada odsetek osób uprawnionych do pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Charakterystyczną cechą bezrobocia na Podkarpaciu jest duży udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi wśród ogółu bezrobotnych. Powiat leżajski należy do grupy powiatów o najwyższym w województwie podkarpackim odsetku bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Na koniec grudnia 2006 r. w rejestrach urzędów pracy pozostawało 3 823 osób zamieszkałych na terenach wiejskich, co stanowiło 74,8% ogółu bezrobotnych (odsetek dla województwa wyniósł 63,4% a dla Polski 43,5%). Z ogólnej liczby bezrobotnych zamieszkałych na terenach wiejskich, kobiety stanowiły 52,8% (tj. 2 019).

Analizując strukturę bezrobocia w powiecie leżajskim ze względu na płeć, zauważamy, że ponad połowę bezrobotnych stanowią kobiety. Na koniec grudnia 2007 r. kobiety stanowiły 55,2% ogółu zarejestrowanych. W grupie bezrobotnych kobiet ponad jedna trzecia z nich jest w przedziale wiekowym 25-34 lata, jedna czwarta natomiast jest w przedziale wiekowym 18-24 lata. Najmniej, bezrobotnych kobiet jest w przedziale wiekowym 55-59 lat. Wśród bezrobotnych mężczyzn więcej, niż miało to miejsce u kobiet, jest bezrobotnych w wieku niemobilnym. Porównując strukturę wykształcenia oddzielnie dla płci zauważymy, że kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn. Kobiety dominują wśród bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i średnim zawodowym oraz wyższym. Mężczyźni natomiast przeważają wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej. Jeśli chodzi o relację pomiędzy płcią a czasem pozostawania bez pracy to zauważamy, iż im dłuższy czas pozostawania bez pracy, tym większy udział kobiet wśród ogółu bezrobotnych. Wśród bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 1 roku kobiety stanowią ponad połowę. W relacji płci i stażu pracy można dostrzec, że więcej osób bez stażu pracy lub ze stażem do 1 roku jest w kategorii kobiet niż w kategorii mężczyzn.

Struktura bezrobotnych wg wieku pokazuje, że w najgorszej sytuacji są osoby młode, w wieku 25-34 lata (blisko jedna trzecia bezrobotnych) oraz osoby w wieku 18-24 lata (jedna czwarta bezrobotnych). Na przestrzeni omawianych siedmiu lat struktura bezrobotnych wg

wieku uległa znacznym zmianom. Zmniejszył się przede wszystkim odsetek bezrobotnych młodych. O ile pocieszający jest spadek bezrobocia wśród ludzi młodych, o tyle niepokojący jest jego wzrost w grupie ludzi mniej mobilnych zawodowo.

Wykształcenie jest czynnikiem, który jeszcze bardziej niż wiek różnicuje sytuację bezrobotnego na rynku pracy. Wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych przeważają osoby słabo wykształcone. Ponad jedna trzecia to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a ponad jedna czwarta to osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Najrzadziej wśród bezrobotnych można spotkać osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. W ciągu omawianego okresu struktura bezrobotnych wg wykształcenia uległa pewnym zmianom. Zaobserwowano wzrost bezrobotnych lepiej wykształconych.

Rejestrujący się w urzędach pracy bezrobotni to najczęściej osoby bez stażu pracy lub też posiadający niewielki staż. W ciągu pięciu ostatnich lat wzrósł odsetek bezrobotnych z niewielkim stażem pracy (1-5 lat) oraz bez stażu pracy. Wzrósł także odsetek bezrobotnych z najdłuższym stażem pracy (powyżej 30 lat). W omawianym okresie spadł natomiast odsetek osób bezrobotnych ze stażem pracy do 1 roku.

Analizując problem bezrobocia na rynku pracy powiatu leżajskiego pod względem czasu pozostawania bez pracy, zauważymy że wśród bezrobotnych dominują osoby długotrwale bezrobotne. Należy jednak zauważyć, że w latach 2003-2006 zmniejszył się odsetek osób przebywających na bezrobociu dłużej niż 12 miesięcy.

Powiat leżajski jest niewątpliwie jednym z powiatów województwa podkarpackiego dysponujących największym potencjałem instytucji rynku pracy. Sytuację powiatu w tym zakresie kształtują w głównej mierze działania dwóch kluczowych instytucji: Powiatowego Urzędu Pracy oraz Leżajskiego Stowarzyszenia Rozwoju. Instytucje te wyróżniają się aktywnością nie tylko na tle powiatu leżajskiego, ale również na tle całego regionu, charakteryzuje je wysoka profesjonalizacja usług i systemu zarządzania, duży potencjał organizacyjny, kadrowy, merytoryczny i finansowy.

Niezwykle istotnym jest fakt, iż Powiatowy Urząd Pracy, na podstawie oceny przeprowadzonej przez Centrum Doradztwa Strategicznego, został uznany za najbardziej aktywny tego typu urząd deklasując pod tym względem pozostałe powiaty. Na ten pierwszorzędnny wynik wpływ miała duża ilość i różnorodność wdrażanych projektów oraz wysokość funduszy uzyskanych na ich realizację.

Istotny wpływ na sytuację rynku pracy nie tylko w powiecie leżajskim, ale i w ościennych powiatach, ma Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju. Jest to organizacja zapewniająca szerokie spectrum inicjatyw okołobiznesowych niezwykle ważnych dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie. Instytucję tą charakteryzuje szeroki wachlarz usług oraz udział projektów kierowanych do mieszkańców powiatu, w tym projektów o charakterze międzynarodowym.

Efektywność powyższych instytucji jest wysoka również dzięki bardzo wyraźnej i skutecznej współpracy międzysektorowej owocującej komplementarnością podejmowanych działań, partnerstwem w ramach realizacji przedsięwzięć oraz konsekwentnym rozszerzaniem oferty dostępnej w powiecie. Na szczególną uwagę zasługuje

współpraca Powiatowego Urzędu Pracy i funkcjonujących w rejonie Leżajska organizacji pozarządowych. Za inny przykład może posłużyć również zaangażowanie jednego z najistotniejszych inwestorów powiatu, który udzielił środków własnych na rzecz rozwoju Funduszu Pożyczkowego oraz Funduszu Doręczeniowego koordynowanych przez Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju. Dodatkowo widoczna jest wysoka aktywność samorządu terytorialnego w zakresie wspierania rozwoju przedsiębiorczości i podejmowania inicjatyw o charakterze gospodarczym. Aktywność ta jest potwierdzona istnieniem (w tak niewielkim powiecie, jak powiat leżajski). Specjalnej Sfery Ekonomicznej oraz Parku Przemysłowego.

Podczas budowy całościowego wskaźnika potencjału instytucji rynku pracy (PIRP) wzięto pod uwagę takie aspekty, jak: liczba i potencjał instytucji rynku pracy, analiza działalności Powiatowego Urzędu Pracy, różnorodność i jakość oferty projektowej oraz inicjatywy. Uzyskane oceny skorelowano z liczbą mieszkańców powiatu aktywnych zawodowo. Diagnoza regionalnego rynku pracy województwa podkarpackiego opracowana przez Centrum Doradztwa Strategicznego scharakteryzowała potencjał instytucji rynku pracy poszczególnych powiatów. W oparciu o wskaźnik PIRP za powiat o najwyższym potencjale instytucji rynku pracy uznano powiat leżajski, który osiągnął wynik 104,66. Na dalszych pozycjach zestawienia, z dużą stratą punktową w stosunku do leżajskiego lidera, usytuowały się odpowiednio powiaty: ropczycko-sędziszowski (67,35), stalowowolski (64,04) oraz przeworski (54,28)

Rynek pracy powiatu leżajskiego nie był często poddawany działaniom badawczym czy analitycznym. Częściej był on ujmowany w badaniach szerszych, obejmujących całe województwo podkarpackie. Do najistotniejszych inicjatyw badawczych, w których dane dotyczące powiatu leżajskiego zostały uwzględnione należą: Podkarpacki Monitoring Zawodów Nadwyżkowych i Deficytowych (współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej oraz budżetu państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego realizowany w ramach Działania 2.1) oraz „Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (finansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków budżetu państwa, realizowany w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, Działanie 2.1.).

Należy również dodać, iż publiczne służby zatrudnienia (powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy) dysponują dostępem do szerokiego zakresu informacji dotyczących cech bezrobotnych (rejestrowanych) oraz ofert pracy zgłaszanych do urzędów. Niemniej jednak dla skuteczniejszego działania należy uzupełnić istniejące informacje o badania socjologiczne o charakterze sondażowym. Bardzo istotne, z perspektywy skutecznej realizacji projektów na rzecz rozwiązywania problemów lokalnego rynku pracy, są projekty badawcze dotyczące następujących kwestii związanych z postawami i zachowaniami bezrobotnych na lokalnym rynku pracy oraz oceną liczebności i struktury kategorii ludzi, którzy chcą zamierzać wejść lub powrócić na rynek pracy. Szczególną uwagę badawczą należałoby objąć sytuację osób bezrobotnych, których szanse na znalezienie pracy oceniane są jako nikłe. W celu

dokładniejszego poznania leżajskiego rynku pracy oraz stymulowania jego właściwego rozwoju należałoby podjąć działania związane z przewidywaniem zmian zatrudnienia wynikających z przekształceń strukturalnych gospodarki oraz z rozpoznaniem zamierzeń przedsiębiorców działających na lokalnym rynku pracy w zakresie przyjęć i zwolnień pracowników i ich oczekiwań w stosunku do potencjalnych pracowników.

1.2. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia w statystykach Powiatowego Urzędu Pracy w Leżajsku

W myśl ustawy, z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bezrobotną powyżej 50 roku życia jest osoba, która w roku kalendarzowym zastosowania wobec niej usług lub instrumentów rynku pracy ukończyła co najmniej 50 lat.

Według stanu na koniec 2007 r. w powiecie leżajskim bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia stanowili 13,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Dla porównania, w tym samym czasie w województwie podkarpackim odsetek ten kształtował się na poziomie 14,6%.

Wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia zarejestrowanych na obszarze powiatu leżajskiego dominują liczebnie osoby, które pozostają bez pracy powyżej roku (łącznie 61,3%). Są to więc osoby długotrwale bezrobotne. Warto zwrócić uwagę, że osoby pozostające w ewidencji ponad dwa lata stanowią aż 44,8% omawianej tu kategorii bezrobotnych. W województwie podkarpackim odsetek osób pozostających bez pracy powyżej jednego roku, wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia wynosi 64,7%.

Tabela 74 Struktura bezrobotnych powyżej 50 roku życia według czasu pozostawania bez pracy i płci w powiecie leżajskim oraz woj. podkarpackim wg stanu na koniec grudnia 2007 r.

Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	Powiat leżajski				Województwo podkarpackie			
	Razem	% z ogółem	W tym kobiety	% kobiet	Ogółem	% z ogółem	W tym kobiety	% kobiet
Do 1	37	6,0	10	27,0	980	5,3	313	31,9
1-3	77	12,4	25	32,5	2024	11,0	652	32,2
3-6	49	7,9	13	26,5	1532	8,3	591	38,6
6-12	77	12,4	31	40,3	1990	10,8	746	37,5
12-24	102	16,5	40	39,2	2278	12,3	842	37
Pow. 24	278	44,8	114	41,0	9680	52,4	4533	46,8
Razem	620	100,0	233	x	18484	100,0	7677	x

W powiecie leżajskim, wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia, występuje wyższy niż przeciętnie w województwie poziom bezrobocia długotrwałego, obejmującego pozostawanie bez pracy od 12 do 24 miesięcy. Niemniej jednak wśród omawianej kategorii w powiecie leżajskim występuje niższy niż przeciętnie w województwie poziom bezrobocia chronicznego (powyżej 24 miesięcy) – wynoszący odpowiednio 44,8% oraz 52,4%.

Bezrobocie osób powyżej 50 roku życia, niezależnie od kategorii wyznaczonej czasem przebywania bez pracy częściej dotyka mężczyzn – zarówno w powiecie leżajskim jak i w województwie podkarpackim.

Wśród mieszkańców powiatu leżajskiego należących do kategorii bezrobotnych powyżej 50 roku życia najwięcej osób legitymowało się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (59,7%) oraz zasadniczym zawodowym (26,6%). Najmniejszy odsetek bezrobotnych powyżej 50 roku życia posiadał wykształcenie wyższe – jedynie 1,5% ogółu bezrobotnych należących do omawianej kategorii zarejestrowanych w leżajskim urzędzie pracy.

Powiat leżajski charakteryzuje się wyższym o 10%, w stosunku do województwa, poziomem bezrobocia wśród osób powyżej 50 roku życia legitymujących się wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Natomiast w powiecie leżajskim udział osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia legitymujących się wykształceniem wyższym lub policealnym i średnim zawodowym był niższy w stosunku do udziału tej kategorii osób bezrobotnych w województwie podkarpackim odpowiednio o 1,3% oraz 5,2%. Bezrobotni powyżej 50 roku życia w powiecie leżajskim są więc gorzej wykształceni w stosunku do tej samej grupy w całym województwie.

Kobiety dominowały liczebnie wśród dwóch poziomów wykształcenia: średnim ogólnokształcącym oraz policealnym i średnim zawodowym. Uwaga ta dotyczy zarówno powiatu leżajskiego jak i Podkarpacia.

Tabela 75 *Struktura bezrobotnych powyżej 50 roku życia według wykształcenia i płci w powiecie leżajskim oraz woj. podkarpackim wg stanu na koniec grudnia 2007 r.*

Wykształcenie	Powiat leżajski				Województwo podkarpackie			
	Razem	% z ogółem	W tym kobiety	% kobiet	Ogółem	% z ogółem	W tym kobiety	% kobiet
Wyższe	9	1,5	4	44,4	515	2,8	195	37,9
Policealne i średnie zawodowe	64	10,3	35	54,7	2874	15,5	1550	53,9
Średnie ogólnokształcące	12	1,9	8	66,7	851	4,6	624	73,3
Zasadnicze zawodowe	165	26,6	55	33,3	5061	27,4	1757	34,7
Gimnazjalne i poniżej	370	59,7	131	35,4	9183	49,7	3551	38,7
Razem	620	100,0	233	x	18484	100,0	7677	x

W powiecie leżajskim, co czwarty bezrobotny powyżej 50 roku życia legitymował się stażem pracy od 20 do 30 lat. Częściej niż co piąty bezrobotny należący do tej kategorii posiadał staż od 10 do 20 lat. Najmniej bezrobotnych legitymowało się stażem dłuższym niż 30 lat (6,0%). Natomiast co dziesiąty bezrobotny w powiecie leżajskim mający powyżej 50 lat nie posiadał żadnego stażu zawodowego.

Powiat leżajski odbiega nieznacznie pod względem wskaźników struktury stażu pracy od średnich wojewódzkich. Uwagę zwraca o niemal 13% wyższy niż przeciętnie w województwie odsetek bezrobotnych należących do omawianej kategorii bezrobotnych

posiadających staż do 1 roku. Inną zauważalną różnicą jest niższy (o 6%) niż w województwie odsetek bezrobotnych ze stażem od 20 do 30 lat. Pozostałe wskaźniki struktury dla powiatu leżajskiego są porównywalne z wojewódzkimi.

Tabela 76 *Struktura bezrobotnych powyżej 50 roku życia według stażu pracy i płci w powiecie leżajskim oraz woj. podkarpackim wg stanu na koniec grudnia 2007 r.*

Staż	Powiat leżajski				Województwo podkarpackie			
	Razem	% z ogółem	W tym kobiety	% kobiet	Ogółem	% z ogółem	W tym kobiety	% kobiet
Do 1 roku	146	23,5	58	39,7	1997	10,8	820	41,1
1-5	41	6,6	20	48,8	1450	7,8	541	37,3
5-10	46	7,4	20	43,5	1502	8,1	687	45,7
10-20	128	20,6	63	49,2	4294	23,2	2221	51,7
20-30	155	25,0	44	28,4	5730	31,0	2017	35,2
30 lat i więcej	37	6,0	7	18,9	1540	8,3	363	23,6
Bez stażu	67	10,8	21	31,3	1971	10,7	1028	52,2
Razem	620	100,0	233	x	18484	100,0	7677	x

2. SYTUACJA OSÓB PO 50-TYM ROKU ŻYCIA W INNYCH BADANIACH

W Polsce prowadzono w ostatnich kilku latach co najmniej kilka znaczących pod względem zasięgu badań dotyczących sytuacji osób w wieku powyżej 50 roku życia. Poniżej przedstawiono wybrane fragmenty raportów badań, których wyniki można uznać za reprezentatywne.

Krótki przegląd badań na wspomniany temat należałoby rozpocząć od wyników badań o charakterze międzynarodowym prowadzonym przez firmę Manpower Polska Sp. z o.o. Badanie Manpower *Pracownicy 50+* zrealizowano w Polsce pomiędzy 10 a 23 kwietnia 2008 roku. Wyniki zostały opracowane na podstawie wywiadów indywidualnych wśród reprezentatywnej grupy 750 pracodawców. Globalnie, w badaniu udział wzięło ponad 30 000 pracodawców z 28 krajów. Ankieta została przeprowadzona w celu sprawdzenia czy pracodawcy są przygotowani do zachęcania pracowników w wieku emerytalnym do pozostania w ich firmach oraz czy opracowali program ułatwiający zatrudnianie osób powyżej 50-tego roku życia². Podczas wywiadów zadawano dwa pytania: 1) Czy Pana/Pani firma opracowała program ułatwiający zatrudnianie osób powyżej 50. roku życia w Państwa firmie?, 2) Czy Pana/Pani firma opracowała program zachęcający pracowników w wieku emerytalnym do pozostania w firmie?

Deklaracje pracodawców z Polski są najmniej optymistyczne spośród wszystkich 28 krajów. W Polsce jedynie 3% przedsiębiorców ankietowanych opracowało program ułatwiający zatrudnianie osób powyżej 50-tego roku życia w swojej firmie. W 95% ankietowanych firm takiego programu nie przygotowano. 5% badanych pracodawców deklaruje, że zachęca pracowników w wieku emerytalnym do pozostania w firmie. Aż 93% firm nie ma sformalizowanych procedur mających na celu zatrzymanie takich pracowników w przedsiębiorstwie. W pozostałych krajach, 13% respondentów twierdziło, że wprowadziło konkretne strategie, aby na wakaty rekrutować starszych pracowników. 20% pracodawców twierdziło, że wprowadziło strategie mające na celu utrzymanie starszych pracowników.

W raporcie z badania stwierdzono, że jednym z głównych powodów, dla których pracodawcy nie robią więcej w kierunku rekrutowania czy zatrzymywania starszych pracowników w ramach strategii zarządzania talentami jest fakt, że nie dostrzegają tego problemu w pełni oraz nie wiedzą jak robić to skutecznie. Choć prawdą jest, że pracodawcom udało się wiele osiągnąć w obszarze zapewnienia równowagi między życiem osobistym i zawodowym pracowników posiadających dzieci, to nie posiadli oni jednak jeszcze pełnego zrozumienia, co ta równowaga oznacza dla starszych pracowników. Gdy pracownicy wychodzą z etapu wychowywania dzieci i wkraczają w nowy etap życia, zaczynają patrzeć na świat inaczej, a ich priorytety ulegają zmianie. Wielu z nich troszczy się o starzejących się rodziców lub pomaga swoim dorosłym dzieciom zadbać o ich nowo założone rodziny. Liczne osoby poznają świat podróżując i angażując się w zajęcia, na które nie mogli pozwolić sobie w młodszym wieku. Ci aktywni dorośli nie są stereotypowym

² Poniższe fragmenty zacytowano z raportu: *Nowe spojrzenie na pracowników 50+. Raport ekspercki*, Manpower 2008.

starszym pokoleniem i nie patrzy się na nich poprzez pryzmat ich wieku, a raczej ich zasług, zaangażowania.

Istnieje bogata dokumentacja dowodząca, że starsi pracownicy są bardziej rzetelni, oddani i lojalni wobec organizacji niż ich młodszy koledzy i dlatego powinni być oni postrzegani jako grupa, którą pracodawca najbardziej chce utrzymać w organizacji. Dzieje się jednak inaczej. Dlaczego? Częściowym wytłumaczeniem może być fakt, że istnieje również grupa starszych pracowników odpowiadająca stereotypowi sugerującemu, że umiejętności pozostają w tyle w porównaniu do ich współpracowników, podejście i nastawienie do pracy jest pozbawione motywacji, pojawiają się problemy ze zdrowiem. Ten typ starszych pracowników należy do mniejszości, niemniej jednak wrażenie, które tworzy jest silniejsze, bardziej negatywne, gdyż jest ono bardzo odczuwalne przez pracodawcę.

Aktywni pracownicy 50+ zazwyczaj postrzegani są nie przez pryzmat ich wieku, a kwalifikacji, kompetencji, dlatego też pozostawiają mniejsze wrażenie na otoczeniu niż ich stereotypowi równolatkowie. Aby zaangażować starszych pracowników kluczowe jest skupienie się na tych samych elementach, które są ważne dla pozostałych grup wiekowych:

- Wynagrodzenie na podstawie wyników pracy,
- Szacunek,
- Jasna informacja odnośnie oczekiwań,
- Poczucie przynależności,
- Równość,
- Dostęp do sprzętu, zasobów, zaplecza i informacji,
- Szkolenie potrzebne do wykonywania pracy,
- Otwarta oraz szczerą informacją zwrotną w obu kierunkach,
- Praca zespołowa,
- Uznanie,
- Możliwości rozwoju zawodowego,
- Zrozumienie znaczenia roli pracownika dla sukcesu firmy,
- Poczucie bezpieczeństwa.

W 2007 roku na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce Instytut Badawczy IPSOS przeprowadził badania sytuacji osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy. W badaniu wzięli udział pracodawcy, instytucje rynku pracy, a także same osoby bezrobotne. W ramach wspomnianego projektu zrealizowano badanie wśród pracodawców na ogólnopolskiej próbie przedsiębiorstw zatrudniających powyżej pięciu pracowników, z nadreprezentacją przedsiębiorstw zatrudniających 250 pracowników i więcej. Próba badawcza liczyła 500 przedsiębiorstw prywatnych (250 małych, 150 średniej wielkości oraz 100 dużych) oraz 150 instytucji państwowych. Struktura próby uwzględniała ponadto takie kryteria, jak: województwo/region, sektor gospodarki (produkcja, usługi, handel), wielkość firmy³.

³ Rynek pracy a osoby 50 plus. Bariery i szanse. Raport, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007.

Dzięki badaniu udało się ustalić właściwą rangę i skalę bezrobocia w pokoleniu 50+. Po pierwsze, bezrobocie najstarszych uczestników rynku pracy jest bez wątpienia dotkliwym problemem, ale – jak ustalono – jego skala jest relatywnie niewielka. Po drugie, wśród okoliczności i czynników decydujących o bezrobociu osób w wieku 50+, wiek nie jest czynnikiem najistotniejszym.

Uzyskane wyniki pozwoliły sformułować tezę, iż bezrobocie osób należących do pokolenia 50+ jest efektem oddziaływania wielu czynników. Można podzielić je na trzy grupy: **czynniki związane z bieżącą sytuacją na rynku pracy** („efekt sytuacji”), **czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia 50+** („efekt pokolenia”) i **czynniki związane z wiekiem tych osób** („efekt fazy życia”). Zasadniczy wydaje się „**efekt sytuacji**”, na który składają się: nadal wysoki – choć malejący w ostatnim okresie – poziom bezrobocia (pracę tracą i szukają jej zarówno młodzi, jak i starsi); strukturalna rozbieżność między wymogami ofert pracy a umiejętnościami, predyspozycjami i oczekiwaniami bezrobotnych w wieku 50+; niechęć pracodawców do zatrudniania osób po pięćdziesiątym roku życia – częściowo racjonalna, a częściowo wynikająca z negatywnych stereotypów wieku. Znaczenie generalnej sytuacji na rynku pracy bardzo dobrze ilustrują zmiany, jakie obserwujemy w chwili obecnej. Okazuje się bowiem, że gdy w różnych branżach obserwuje się brak rąk do pracy, pracodawcy zaczynają dostrzegać wartość starszego pracownika i najpierw starają się zatrzymać takie osoby w pracy, a dopiero w dalszej kolejności zwiększa się ich skłonność do przyjmowania nowych pracowników w wieku 50+. Dostrzeżono też znaczenie „**efektu pokolenia**”, polegającego na mniejszej konkurencyjności obecnych pięćdziesięciolatek w stosunku do młodszych w przypadku szczególnie wymagających ofert pracy. Obecne pokolenie pięćdziesięciolatek jest formalnie gorzej wykształcone, bowiem miało w okresie młodości mniejsze szanse zdobycia wyższego wykształcenia, mniejsze możliwości i potrzeby opanowania języków obcych, a najnowszych technologii uczyło się dopiero w dorosłym życiu (bywało, że od własnych dzieci). Nie można też zapominać, że jest to pokolenie, które w okresie swojej aktywności zawodowej, a więc już w dorosłym życiu, doświadczyło zmiany ustrojowej i wcześniej socjalizowało się do pracy w innych warunkach niż obecne. Najmniejsze, zdaniem autorów raportu, jest znaczenie „**efektu fazy życia**”. W badaniach nie znaleziono podstaw do twierdzenia, że przekroczenie pięćdziesiątki jest jakimś magicznym momentem zmieniającym sytuację zawodową człowieka. Respondenci w niniejszym badaniu z reguły stracili pracę znacznie przed pięćdziesiątymi urodzinami. Sami przyznają, że stało się to z powodu likwidacji zakładu pracy lub stanowiska. Natomiast trudności ze znalezieniem czy podjęciem pracy o tyle mogą wiązać się z wiekiem, o ile praca wymaga nadmiernego wysiłku fizycznego lub mogłaby pogłębiać istniejące dolegliwości albo koliduje (szczególnie w wypadku kobiet) z obowiązkami rodzinnymi charakterystycznymi dla tej fazy życia (opieka nad wnukami czy nad sędziwymi rodzicami).

Kolejne badanie, „*Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym*”, zostało zrealizowane przez Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2008 roku. Badani pracodawcy zgodnie stwierdzili, że zaobserwowali

różnice w pracy pomiędzy młodymi i starszymi pracownikami⁴. Dostrzegane są zarówno plusy, jak i minusy pracowników w starszym wieku. Dyrektorzy czy kierownicy zakładów pracy nierzadko sami są pracownikami z długim stażem, przez co ich wypowiedzi są naznaczone empatią i „dwustronnym” oglądem kwestii wieku w zawodzie. Zarządzanie firmą czy chociażby szkołą zmusza ich do przyjmowania perspektywy także młodszych (klientów, uczniów, kontrahentów, współpracowników), co razem daje w miarę obiektywny ogląd sytuacji starszych i młodszych pracowników.

Mocne strony starszych pracowników, wymienione przez badanych, to:

- doświadczenie,
- długoletnia praktyka zawodowa,
- życiowe doświadczenie,
- umiejętność adaptacji w różnych warunkach, środowiskach,
- dyspozycyjność - mają już odchowane dzieci, mniej obowiązków i spraw na głowie;
- mogą więcej czasu poświęcić pracy zawodowej, sfera zawodowa jest dla nich najważniejsza,
- lojalność wobec pracodawcy,
- fakt, że są silnie związani ze swoim zakładem pracy,
- nie są nastawieni na karierę i awans,
- stabilność i odpowiedzialność,
- są spokojniejsi, mniej emocjonalni,
- solidność i dokładność.

Przez wielu pracodawców i ekspertów starsi pracownicy uważani są za „cenne nabytki”. Pod wieloma względami są lepsi od młodych pracowników. Niestety mają również swoje wady i słabe strony, do których zaliczyć można:

- gorsze wykształcenie, w tym nieznanomość języków obcych,
- niechęć do nauki, są mało otwarci na nowości,
- problemy ze zdrowiem, spadek wydajności fizycznej,
- problemy z komunikatywnością i słabiej rozwinięte miękkie umiejętności, niezbędne w kontaktach z klientami,
- nawyki z PRL, *homo sovieticus* (korzystanie z telefonów firmowych w celach prywatnych, załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy),
- mniejszą kreatywność,
- gorzej radzą sobie z nowoczesnymi technologiami.

Badani pracodawcy nie byli zgodni co do motywacji i wydajności starszych pracowników. Zdarzały się opinie, że młodszy są mniej wydajni (spóźniają się, marnują czas pracy na surfowanie po Internecie, są mniej zdyscyplinowani, nie szanują pracy i nic im się nie chce). Ale pojawiały się także głosy przeciwne, na korzyść starszych pracowników – starsi mają więcej czasu i mniej obowiązków. Podobnie wygląda ocena motywacji do pracy. Jedni uważają, że starszym bardziej zależy, ponieważ pragnienie dotrwania do emerytury jest

⁴ Dezaktywizacja osób w wieku około emerytalnym, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2008.

silniejsze niż motywacje jakimi kierują się młodzi ludzie (awans, kariera). Inni z kolei uważają, że życie w społeczeństwie nastawionym na konsumpcję motywuje młodych bardzo silnie do ciężkiej pracy i zarabiania pieniędzy. Natomiast eksperci praktycznie jednogłośnie przyznali, że w większości branż starsi pracownicy są mniej produktywni, ponieważ:

- spada im wydajność fizyczna i psychofizyczna,
- spada im motywacja - pracownik zakłada, że niedługo odejdzie na emeryturę i powoli psychicznie się wycofuje, starszy pracownik zakłada, że zakłada pracy nie będzie chciał go zatrzymać,
- ich tempo pracy jest wolniejsze, co jest spowodowane brakiem perspektywy awansu czy podwyżki, albo nawykami z PRL,
- napotykają barierę nowoczesnych technologii.

Trzeba pamiętać o tym, że zarówno pracodawcy, jak i eksperci zgodnie podkreślali, że to nie są w żadnym wypadku reguły. To luźne obserwacje, a nierzadko niesprawiedliwe generalizacje. Bardzo wielu pracodawców, być może ze względu na polityczną poprawność, podkreślało, że wiek nie jest najważniejszy przy ocenie pracownika, że liczy się głównie to, jakim kto jest pracownikiem. A wcale tak nie jest, że to się z wiekiem zmienia. Podobnie eksperci zwracali uwagę, że są to w dużej mierze nieuzasadnione generalizacje (jest różnie, zależy od osoby, branży, szefa) i trudno powiedzieć, na ile jest to wykreowany przez wczesne lata 90-te stereotyp – w tamtym czasie wyjątkowo źle mówiło się o starszych pracownikach. Eksperci podkreślali, że nie ma żadnych dobrych obiektywnych danych, które pozwoliłyby „zmierzyć” różnice między starszymi i młodszymi pracownikami. Podkreślano też ogólnie negatywny obraz osób starszych w Polsce i brak działań na rzecz ich pozytywnego wizerunku.

Pomimo stosunkowo dobrej oceny starszych pracowników, w powszechnym odczuciu i w praktyce pracodawcy nie traktują starszych i młodszych pracowników jednakowo. Zaobserwować można kilka prawidłowości:

1) W starszych pracownikach się nie inwestuje. Nie szkoli się ich z trzech powodów:

- z góry zakłada się, że niedługo i tak przejdą na emeryturę, więc jest to nieopłacalne,
- panuje przekonanie, że starsi wynoszą ze szkoleń mniej niż młodzi, gdyż są oporni na nowości,
- winni są i sami pracownicy, którzy uważają, że wszystko już wiedzą i nie mają powodu dalej się uczyć.

2) Starszych pracowników się nie awansuje. Jednocześnie wymaga się od nich tyle samo, co od innych i bardzo często powierza się im odpowiedzialne zadania.

Pracodawcy często traktują starszych pracowników jak pracowników niepełnowartościowych albo wręcz jak pracowników „drugiej kategorii”, ponieważ wydaje im się, że starszy pracownik jest mniej efektywny i mniej wydajny niż młodszy. Sądzą również, że nie opłaca się inwestować w szkolenia starszych pracowników. Jak pokazują wyniki wielu badań, jest to często przekonanie fałszywe. Nie jest również prawdą, że starsi pracownicy wynoszą ze szkoleń mniej niż ich młodszy koledzy i że wysyłanie ich na szkolenia nie jest efektywne. Okazuje się bowiem, że dzięki swojemu doświadczeniu nie dość, że reagują na szkolenia tak samo dobrze jak młodszy pracownicy, to nie rzadko dzięki swojemu

doświadczeniu osiągają lepsze wyniki. Nie jest również prawdą, że są grupą pracowniczą, która wymaga specjalnej ochrony. Nie można jednak mówić o tendencji do pozbywania się starszych pracowników. Nie widzą jej ani eksperci, ani takich zachowań nie przejawiają pracodawcy. Jednocześnie jednak nie zatrzymuje się tych, którzy chcą przejść na emeryturę. Pracownicy przechodzą zarówno na emerytury wcześniejsze, jak i na zwykłe. Pracodawcy mówią, że decyzja o zakończeniu pracy zawodowej, o przejściu na emeryturę prawie zawsze jest decyzją pracownika. Bardzo rzadko wywierana jest na nich presja. Mało kto odlicza dni do momentu, w którym będzie można „pozbyć się pracownika”. Żaden z pracodawców nie traktował odejścia pracownika z ulgą. To wybór pracowników. Wyjątek stanowią zakłady, które są w trakcie likwidacji, restrukturyzacji, mają zarząd komisaryczny. W takich sytuacjach osoby, które miały już uprawnienia emerytalne, zostały na emeryturę skierowane.

3. WNIOSKI Z BADAŃ

Badana zbiorowość bezrobotnych liczyła 300 osób zamieszkujących teren powiatu leżajskiego. Po przeprowadzeniu analizy uzyskanych w trakcie badań informacji otrzymano odpowiedzi na postawione uprzednio problemy badawcze.

Analizując problem dotyczący **sytuacji demo-społecznej bezrobotnych** należy zauważyć, że badane osoby bezrobotne charakteryzowały się niskim poziomem wykształcenia. Ponad 1/3 respondentów posiada wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe, a największa liczba badanych legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Jeśli chodzi o sytuację materialną respondentów to należy stwierdzić, że zdecydowana większość respondentów ocenia ją źle. Ponad 1/3 zbiorowości mieści się w najniższej kategorii, w której dochody na osobę w rodzinie nie przekraczają 200 zł miesięcznie. Badani respondenci generalnie negatywnie wypowiadali się o swoim stanie zdrowia. Jako zły lub bardzo zły określiła go ponad połowa respondentów. W bloku pytań o sytuację demograficzno-społeczną zapytano również bezrobotnych o korzystanie z różnych form zabezpieczenia społecznego. Najbardziej powszechne okazały się zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia z pomocy społecznej.

Odpowiadając na kolejny z problemów badawczych – **czy w opinii badanych istnieje możliwość zatrudnienia na lokalnym rynku pracy osób po 50-tym roku życia** – należy stwierdzić, iż swoje szanse na leżajskim rynku pracy ocenia negatywnie prawie 2/3 respondentów. Badani wskazali również trudności, które według nich stanowią największą barierę podczas poszukiwania pracy. Są to: brak pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy, postawa pracodawców, którzy nie chcą zatrudniać ze względu na zaawansowany wiek oraz brak ofert pracy w zawodzie. Niemal połowa respondentów wyraża opinię, że wiek jest dla nich ograniczeniem w trakcie poszukiwania pracy. Respondenci twierdzą, że pracodawcy nie chcą ich zatrudniać, gdyż obecnie poszukują oni osób młodych, z kolei pracodawcy nie są skłonni zatrudniać osób po 50-tym roku życia dlatego, że wskazana grupa wiekowa bezrobotnych charakteryzuje się mniejszą wydajnością w pracy.

Rozważając pytanie badawcze o **przyczyny bezrobocia wśród badanej kategorii wiekowej** należy wskazać, że najczęściej wymienianą przez bezrobotnych przyczyną utraty pracy jest likwidacja zakładu pracy lub stanowiska. Ponad połowa badanych utraciła pracę w ten właśnie sposób. Więcej niż co dziesiąty bezrobotny utracił pracę, gdy skończyła się jego umowa o pracę na czas określony. Prawie 1/5 osób badanych straciła pracę w związku z sytuacją rodzinną związaną z urodzeniem lub wychowaniem dziecka. Zdarzały się też zwolnienia z powodu nieprzestrzegania regulaminu pracy (spóźnienia, alkohol), konfliktów z współpracownikami, kierownictwem oraz niezadowolających warunków pracy. Respondenci podkreślają, że główną przyczyną problemów ze znalezieniem pracy jest brak możliwości zatrudnienia w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy. Osoby w tym wieku są w większości niemobilne i nie wyrażają chęci do poszukiwania pracy dalej, poza miejscem zamieszkania. W opinii bezrobotnych, również postawa pracodawców uniemożliwia im podjęcie pracy. Badani twierdzą, iż pracodawcy nie chcą ich zatrudniać ze względu na zaawansowany wiek.

Rozpatrując **kapitał indywidualny respondentów** daje się zauważyć, że badana zbiorowość posiada znaczne deficyty w zakresie wykształcenia. Przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy w Leżajsku osoby bezrobotne wykonywały najczęściej prace niewymagające wysokiego wykształcenia, np. w charakterze pracowników fizycznych. Pomimo niskiego poziomu edukacji atutem badanych osób bezrobotnych może być doświadczenie zawodowe. Ponad 83% badanych posiada doświadczenie zawodowe dłuższe niż 11 lat.

Problem postaw bezrobotnych wobec rynku pracy poddany został analizie poprzez ocenę sposobów poszukiwania pracy, obszaru tychże poszukiwań oraz ich częstotliwości. Najczęściej praktykowanym przez respondentów sposobem na poszukiwanie zatrudnienia jest oczekiwanie na ofertę z PUP. Z takiego, dość biernego rozwiązania, chce skorzystać prawie 200 bezrobotnych. Po ponad sto wskazań uzyskały też takie sposoby poszukiwania pracy jak: osobiste odwiedzanie zakładów pracy z pytaniem o możliwość zatrudnienia, śledzenie ogłoszeń w mediach oraz korzystanie z pomocy rodziny. Większość ankietowanych zamierza szukać pracy tylko i wyłącznie na terenie własnej gminy, czyli w miejscu zamieszkania. Jest też znaczna grupa osób, które nie zamierzają szukać pracy w ogóle. Przy analizie odpowiedzi na pytanie o ilość zakładów pracy odwiedzonych przez bezrobotnych przy poszukiwaniu pracy, warto zwrócić uwagę, że spory odsetek respondentów nie odwiedził dotychczas żadnego zakładu pracy (22%). Z drugiej strony, blisko 1/5 badanych to osoby, które odwiedziły od 5 do 10 firm.

Odnośząc się do **zmian jakie mogą wprowadzić w swoim życiu bezrobotni celem poprawy pozycji na rynku pracy** można wskazać, że najczęściej deklarowanym przez nich działaniem jest udział w kursach oferowanych przez urząd pracy i próba przekwalifikowania się. Takie zamiary deklarowała ponad 1/3 badanych. Również 1/3 respondentów zainteresowana była chęcią skorzystania z rozwiązań dezaktywizujących, czyli przejściem na rentę lub emeryturę.

Analizując kolejny z postawionych problemów badawczych dotyczący **aspiracji zawodowo-finansowych bezrobotnych** można stwierdzić, że oczekiwania te są bardzo zróżnicowane. W kwestionariuszu wywiadu zamieszczono pytanie o minimalną płacę netto, za którą bezrobotni zgodziliby się podjąć pracę. W odpowiedzi na nie respondenci podawali kwoty z przedziału od 500 zł do 10 000 zł netto/miesięcznie. Świadczy to o bardzo różnych oczekiwaniach bezrobotnych i często mało realistycznej ocenie własnych możliwości i kwalifikacji (osoby długotrwale bezrobotne, niemobilne, z wykształceniem zawodowym oczekiwały wynagrodzenia netto w wysokości 8000 - 10 000 zł miesięcznie lub przeciwnie – osoby z 20 letnim doświadczeniem zawodowym gotowe były podjąć pracę poniżej ich kwalifikacji, nawet za 500-600zł, aby tylko pracować).

Ważnym problemem badawczym jest odpowiedź na pytanie: **„Jaka jest wiedza bezrobotnych na temat instytucji rynku pracy i pomocy oferowanej przez te instytucje”?** Analiza odpowiedzi respondentów dotyczących tego problemu pokazuje, że najbardziej rozpowszechnioną wśród bezrobotnych formą wsparcia udzielaną przez urzędy pracy jest zasiłek dla bezrobotnych (wskazało ją 235 osób). Drugą formą wsparcia, dobrze znaną przez

respondentów są szkolenia oferowane przez urzędy. Bardzo słabo rozpowszechnione są wśród badanych takie formy pomocy jak: dodatek aktywizacyjny, usługi EURES czy działalność Klubu Pracy. Stąd prawdopodobnie wynika bardzo mała liczba osób korzystających z wyżej wymienionych usług.

Respondentów zapytano także o **ocenę usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku oraz postulaty pod jego adresem**. Wśród usług, które zostały ocenione przez badanych jako nieskuteczne należy wymienić: szkolenia (70,3%), zasiłek dla bezrobotnych (69,3%) oraz przygotowanie zawodowe (65,2%). Respondenci wypowiadali się, że oferowane szkolenia są niskiej jakości i w ogóle nie są pomocne przy znalezieniu pracy po ich ukończeniu. Ankietowani pozytywnie wypowiadali się o pożyczkach na rozpoczęcie działalności gospodarczej (20,7%), pracach społecznie użytecznych (18%), zatrudnieniu na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy) (17,7%) oraz jednorazowych środkach na podjęcie działalności gospodarczej (16,4%). Respondenci wyrażali chęć skorzystania z następujących usług oferowanych przez Urząd Pracy w Leżajsku: zasiłek dla bezrobotnych, szkolenia i prace interwencyjne. Do form pomocy często wskazywanych przez badanych zalicza się też chęć skorzystania z pośrednictwa pracy, przygotowania zawodowego oraz z zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy. Pewna grupa bezrobotnych w każdym pytaniu wskazywała, że nie chce skorzystać z żadnej formy pomocy oferowanej przez urząd pracy.

Badanie kwestionariuszowe na osobach bezrobotnych zostało uzupełnione wywiadami pogłębionymi na kwotowej grupie pracodawców z powiatu leżajskiego. Pozwoliło to na uzyskanie pełniejszego obrazu lokalnego rynku pracy, a w szczególności sytuacji osób bezrobotnych po 50-tym roku życia i postaw pracodawców wobec tej grupy.

Jednym z podstawowych problemów badawczych, którego rozwiązania poszukiwano w wypowiedziach przedsiębiorców była kwestia **oceny lokalnego rynku pracy**. Pracodawcy wypowiadali się tu głównie na temat determinant rynku pracy, szans i zagrożeń dla tegoż rynku oraz sytuacji zarządzanych przez siebie przedsiębiorstw. Według pracodawców sytuacja na rynku pracy powiatu leżajskiego uzależniona jest od ilości firm funkcjonujących w regionie oraz ich kondycji ekonomicznej. Respondenci zwracali uwagę, że wpływ na lokalny rynek pracy ma także sytuacja gospodarcza kraju, która przekłada się na kondycję tego rynku. Część badanych przedsiębiorców uważała, że lokalny rynek pracy uzależniony jest od specyfiki terenu oraz położenia geograficznego. Ważnym czynnikiem, który decyduje o sytuacji na lokalnym rynku pracy są fundusze będące w dyspozycji samorządów oraz liczba inwestycji w regionie. Przedsiębiorcy dostrzegają także problem braku pracowników o konkretnym wykształceniu. Właściciele firm sądzą, że istotnym zagrożeniem dla lokalnego rynku jest światowy kryzys ekonomiczny, którego skutki odczuwalne są już w naszym kraju. Innymi ograniczeniami rozwoju sfery zatrudnienia w Leżajsku są: niska konkurencyjność, brak porozumienia wśród władz lokalnych w zakresie zasad funkcjonowania strefy ekonomicznej, niedobór wykwalifikowanej kadry oraz społeczne koszty prywatyzacji.

Pracodawcy szans na rozwój rynku pracy w Leżajsku upatrują m. in. w: pozyskiwaniu nowych funduszy unijnych, tworzeniu i rozwijaniu infrastruktury w związku z organizacją Euro 2012, wprowadzeniu euro oraz stworzeniu specyficznej strefy ekonomicznej. Badani przedsiębiorcy najczęściej pozytywnie oceniali sytuację w branży i swoim przedsiębiorstwie. Większość z nich chce rozwijać własne firmy. Ważnym czynnikiem jest także poszerzenie zasięgu działalności przedsiębiorstwa i zdobywanie nowych rynków zbytu. W planach uwzględniana jest także potrzeba zatrudnienia nowych pracowników. Czynniki wpływające na zwiększenie zatrudnienia to: zwiększone zapotrzebowanie na usługi i produkty oferowane przez poszczególne firmy, poszerzeniu prowadzonej działalności.

Kolejnym problemem badawczym jaki starano się rozwiązać w trakcie wywiadów pogłębionych z przedsiębiorcami były **główne przyczyny bezrobocia wśród osób po 50-tym roku życia**. Wśród najczęściej wymienianych przyczyn bezrobocia wśród tej kategorii wiekowej bezrobotnych wymieniano likwidację zakładów pracy, w których osoby te były zatrudnione przez wiele lat. Podkreślano również brak doświadczenia tychże osób z nowymi technologiami. Na pierwszy plan wysuwa się brak umiejętności obsługi komputera. Nawet jeśli pracodawca zdecyduje się zatrudnić taką osobę, to musi on liczyć się z poniesionym kosztem związanym z podniesieniem kwalifikacji. Pracodawcy obawiają się też, że osoby powyżej 50-tego roku życia mogą być „niepewnymi” pracownikami, ze względu na ich starszy wiek, a konkretnie możliwość przejścia na wcześniejsze emerytury oraz kłopoty ze zdrowiem.

Kolejny poruszany problem badawczy w wywiadach z pracodawcami dotyczył **kapitału jakim dysponują osoby po 50-tym roku życia**. Według badanych pracodawców największą zaletą osób, które ukończyły 50 lat jest ich duże doświadczenie zawodowe i życiowe, które sprawdza się w praktyce. Jako pozytywne cechy wskazane zostały umiejętność pracy w zespole, dokładność, rozsądek, powagę, większe zdyscyplinowanie oraz chęci do pracy. Pracodawcy wskazują także na dużą wartość długoletnich pracowników i podkreślają ich punktualność, odpowiedzialność, rzetelność i sumienność. Wysoka motywacja do pracy to jeden z najistotniejszych atutów osób po 50-tym roku życia. Poziom motywacji do pracy określany jest w tej grupie wiekowej na dużo wyższym poziomie niż u osób młodszych. Powodem może być nienajlepsza sytuacja na rynku pracy tych osób. Pozytywnie oceniane są także kompetencje pracowników po 50-tym roku życia, które w niektórych przypadkach okazują się ważniejsze niż wykształcenie. Wysoko zostało ocenione również zaangażowanie w pracę oraz dyspozycyjność. Z kolei zdolność, która według pracodawców występuje rzadko u osób bezrobotnych po 50-tym roku życia to gotowość do podnoszenia kwalifikacji.

Kolejny problem badawczy poruszany w rozmowach z pracodawcami dotyczył **sposobów pomocy wejścia na rynek pracy osobom po 50. roku życia przez lokalnych pracodawców**. Według przedsiębiorców najlepszym sposobem pomocy w powrocie na rynek pracy osób w wieku 50+ jest przede wszystkim stworzenie nowych miejsc pracy oraz zwiększenie zatrudnienie. W tych działaniach pracodawcy upatrują pomoc Powiatowego Urzędu Pracy. Instytucja ta według pracodawców mogłaby pomóc nie tylko w stwarzaniu takich nowych miejsc pracy, ale również i w podnoszeniu kwalifikacji osób starszych,

chcących podjąć pracę (np. poprzez szkolenia). Przedsiębiorcy zauważają również, że możliwością pomocy osobom w wieku 50+ w powrocie na rynek pracy jest zatrudnianie ich w niepełnym wymiarze czasu pracy, na staż, czy umowę zlecenie. Badani podkreślali również, że powinno się kształtować i zmieniać nastawienie pracodawców wobec starszych osób.

Innym problemem, którego rozwiązania poszukiwano w trakcie rozmów z przedsiębiorcami powiatu leżajskiego była kwestia, **czy pracodawcy w planach rozwoju firm zakładają wykorzystanie osób po 50-tym roku życia?** Badania pokazały, że zdecydowana większość pracodawców zakłada możliwość zatrudnienia osób po 50-tym roku życia. Okazało się, że kilku przedsiębiorców zatrudniło ostatnio osoby z tej kategorii wiekowej, podkreślając zwłaszcza kwalifikacje tych osób, a nie ich wiek. Wśród stanowisk, na które najczęściej wyrażano chęć zatrudnienia pracowników wymienić należy stanowiska fizyczne, takie jak: kierowca, ślusarz, spawacz, monter, dozorca, pracownik budowlany, majster robót, mechanik obróbki skrawania, inżynier, magazynier, stolarz, kucharz. Pracodawcy również chcą zatrudniać osoby po 50-tym roku życia do prac biurowych, na stanowiska kierownicze i te wysoko wykwalifikowane. Barię w zatrudnianiu osób po pięćdziesiątym roku życia była do tej pory możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury, jednak coraz częściej pracodawcy deklarują, że przy zatrudnianiu nie kierują się wiekiem, a wyłącznie kwalifikacjami.

Przeprowadzone badanie tylko częściowo pozwoliło wskazać **branże i sektory, w których występują możliwości zatrudnienia bezrobotnych po 50-tym roku życia.** Na prośbę o wskazanie branż, w których bezrobotni po pięćdziesiątce mogliby znaleźć pracę, wiele osób nie potrafiło podać odpowiedzi. Pracodawcy twierdzili, że nie znają sytuacji na rynku pracy poza swoją branżą i nie wiedzą, gdzie byłoby zapotrzebowanie na pracowników. Wśród najczęściej wymienianych branż, w których mogłoby się znaleźć zatrudnienie dla bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia, znalazła się branża budowlana, zawody związane z administracją, obsługą biurową i księgowością. Pojawiały się również odpowiedzi o pracy w sklepie, pilnowaniu klientów, pracy w charakterze sprzedawcy. Przedsiębiorcy zauważyli, że osobom po pięćdziesiątce trudno jest podjąć zatrudnienie na stanowiskach pracowników fizycznych. Jedynie inaczej sytuacja przedstawia się w przetwórstwie i rolnictwie. Warto podkreślić, że respondenci po raz kolejny nie potrafili wskazać branży, w której mogłyby znaleźć zatrudnienie osoby bezrobotne. Sytuacja ta jest efektem stosowania zasady, że w procesie zatrudniania nowej osoby głównym czynnikiem branym pod uwagę jest poziom kwalifikacji, a nie sam wiek.

Kolejny problem badawczy dotyczył **przeszkód w zatrudnieniu bezrobotnych po 50-tym roku życia.** Z badanymi pracodawcami rozmawiano na temat efektywności pracy, motywacji, kompetencji, zaangażowania, elastyczności, dyspozycyjności oraz gotowości do podnoszenia kwalifikacji. Do podstawowych problemów badanej grupy należy zaliczyć mniejszą zaradność oraz słabą znajomość języków obcych. Pracodawcy zdają sobie sprawę także z faktu, iż problemy zdrowotne nie są jedynie domeną osób po 50-tym roku życia. Respondentom zadano również pytania dotyczące specyficznych cech osób po 50-tym roku życia, gdyż osoby te z racji wieku mogą doświadczać różnorodnych problemów związanych ze

zdrowiem oraz procesami adaptacyjnymi. Przedsiębiorcy w większości odpowiadali, że nie spotkali się nigdy z takimi problemami i nie uważają ich za charakterystyczne dla osób po 50-tym roku życia. Ze względu na elastyczność rozwiązywania ewentualnych problemów związanych z przyjęciem do pracy osoby po 50-tym roku życia pracodawcy powiatu leżajskiego w większości wykazują bardzo wysoki jej stopień. Pracodawcy podkreślają, iż ważne jest indywidualne podejście do sytuacji każdego pracownika.

Interesujące są również odpowiedzi respondentów, które pozwalają **scharakteryzować funkcjonujące w świadomości pracodawców stereotypy na temat pracowników po 50-tym roku życia**. Stereotypy, które wymieniaли pracodawcy w większości oceniane były przez nich jako nieprawdziwe. Wśród stereotypów pozytywnych pojawiły się opinie, iż osoby po 50-tym roku życia są bardziej doświadczone i mają większą staż. Z kolei negatywne stereotypy określają te osoby ze względu na słabą zdolność uczenia się i braku znajomości nowych technologii.

Ostatnim z analizowanych problemów badawczych była kwestia **zapotrzebowania pracodawców na usługi PUP wspierające zatrudnienie bezrobotnych powyżej 50 roku życia**. Powszechnie znanymi przez pracodawców formami wsparcia były staże oraz przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Często wskazywano też na dofinansowanie nowego stanowiska pracy, organizację szkoleń dla pracowników oraz inicjowanie i finansowanie prac interwencyjnych. Tylko niektórzy pracodawcy wymieniaли formy wsparcia działalności gospodarczej oraz nieliczni mówili o nowym programie „Solidarność pokoleń”. Zdecydowana większość pracodawców deklaruje chęć współpracy i wyraża zainteresowanie możliwością skorzystania z oferty instrumentów i usług Powiatowego Urzędu Pacy, zaś tylko nieliczni nie widzą takiej potrzeby. Połowa badanych nie korzystała z oferty Powiatowego Urzędu Pracy dotyczącej różnych form aktywizacji zawodowej, jednak liczna grupa przedsiębiorców współpracowała w tej kwestii z PUP w Leżajsku. Przedsiębiorcy oczekują od urzędu pracy przede wszystkim refundacji kosztów zatrudnienia pracowników, dofinansowań na zorganizowanie nowych stanowisk pracy oraz staży. Życzyliby też sobie większej elastyczności przy organizacji szkoleń, kursów w ramach doskonalenia zawodowego i bardziej skutecznej współpracy. Liczą również na pośrednictwo przy naborze bezrobotnych o specyficznych kwalifikacjach zawodowych i oczekują organizacji przez PUP giełd i targów pracy. Potrzebują także pełniejszej informacji o dostępnych instrumentach i usługach oferowanych przez urząd pracy.

Dodatkowo, pracodawcy zwracają uwagę na konieczność głębszej weryfikacji przynależności do kategorii bezrobotnych oraz zwiększania poziomu ich motywacji do zaspokajania potrzeb w oparciu o zarobkowe źródła utrzymania, pochodzące z legalnej pracy.

4. REKOMENDACJE

W trakcie badań prowadzonych w ramach projektu „Aktywni, wartościowi, potrzebni – po 50-tce w powiecie leżajskim” zebrano materiał, który pozwala dokonać analizy sytuacji osób po 50 roku życia zarówno od strony podażowej, jak i popytowej rynku pracy.

Poniżej podano rekomendacje praktyczne, które mogą okazać się pomocne w planowaniu działań Powiatowego Urzędu Pracy w Leżajsku – zarówno w odniesieniu do lokalnych przedsiębiorców, jak i bezrobotnych. Chcąc uniknąć zarzutu, że podane wnioski i rekomendacje są niekonkluzywne, realizatorzy zastrzegają, że zostały one opracowane nie tylko w oparciu o zebrany materiał badawczy, ale i o wiedzę ekspercką zespołu BD Center Consulting.

Rozpatrując sytuację osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 roku życia na rynku pracy powiatu leżajskiego, wydaje się przede wszystkim istotne powiązanie działań pomocowych i aktywizujących dla wspomnianej kategorii wiekowej bezrobotnych z działaniami przewidzianymi w strategicznych dokumentach dotyczących kierunków rozwoju powiatu leżajskiego.

Warto tu przede wszystkim odwołać się do dokumentu *Planu Strategicznego Rozwoju powiatu leżajskiego na lata 200-2010*, w którym misję powiatu określono następująco: „Powiat Leżajski – rejon przemysłowo – rolniczo – turystyczny jest szansą dla bezpiecznego i godnego życia mieszkańców oraz miejscem dobrego rozwoju dla każdego”. Analiza tego dokumentu, jak i innych dokumentów strategicznych (m. in. *Wieloletniego Programu Inwestycyjnego Powiatu Leżajskiego na lata 2007-2011*) pozwala na określenie potencjalnych miejsc pracy dla bezrobotnych kategorii 50+. Przy założeniu, że plany strategiczne będą realizowane, osoby te będą mogły znaleźć zatrudnienie w rozwijającym się sektorze usług turystycznych i agroturystycznych. Szansą dla nich jest również samozatrudnienie.

W opinii badanych przedsiębiorców przyczyną bezrobocia wśród osób z omawianej kategorii wiekowej jest przede wszystkim niedostosowanie do obecnych warunków pracy tj.: niskie kwalifikacje, brak specjalistycznej wiedzy, niezajomość nowych technologii. Zatem aby wzmocnić pozycję osób po 50-tym roku życia na rynku pracy konieczne są permanentne szkolenia oraz systematyczne podwyższanie kwalifikacji zawodowych. Warto też myśleć o dopasowaniu stanowisk do wieku pracowników. Niestety jak zauważają pracodawcy nie wszyscy pracownicy w wieku powyżej 50 lat są gotowi do zmiany zawodu. Działania urzędu pracy powinny stymulować bezrobotnych w wieku 50+ do podnoszenia kwalifikacji bądź zmiany zawodu. Konieczna jest zmiana ich postaw na proedukacyjne, ponieważ większe doświadczenia pracowników w uczestniczeniu w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, zmniejszają opór przed dalszym kształceniem się, zmniejsza również obawy przed podejmowaniem nowych wyzwań.

Institucje obsługi rynku pracy, w tym zwłaszcza urząd pracy powinien rozszerzać ofertę szkoleń adresowanych do bezrobotnych. Wydaje się celowe dopasowywać ofertę szkoleniową do wymogów rynku pracy, w tym zwłaszcza korelować rodzaje szkoleń i ich zakres tematyczny z lokalnym monitoringiem zawodów nadwyżkowych i deficytowych.

Badania wykazały, że postrzeganie szkoleń przez bezrobotnych po 50-tym roku życia jako skutecznego środka pomocy na rynku pracy jest raczej negatywne. Wydaje się wskazanym podjąć działania mające na celu promowanie idei szkoleń i korzyści z nich płynących.

Pracodawcy podkreślali, iż osoby bezrobotne po 50 roku życia mogłyby być przyjęte do pracy, gdyby spełniały wymagania dotyczące kwalifikacji zawodowych. **Należy zatem zintensyfikować programy szkoleniowe mające m.in. na celu podnoszenie ogólnej kompetencji w zakresie posługiwania się komputerem (edytor tekstów, poczta elektroniczna, Internet).** Bezrobotnych należy objąć także programem szkoleń dostarczających im najbardziej aktualnej wiedzy specjalistycznej w zakresie wyuczonego przez nich zawodu. Ma to na celu zapobieżenie „starzeniu się” ich kwalifikacji. **Rekomendować należy zatem zaplanowanie kursów zawodowych.** Dzięki zdobyciu nowego zawodu albo uzupełnieniu posiadanych kwalifikacji i umiejętności, osoby powyżej 50 roku życia mające trudności na rynku pracy stają się bardziej świadome swojej wartości, a także przygotowane na podjęcie nowego zatrudnienia.

Przeprowadzone badania pokazały, że **konieczne jest także inwestowanie w szkolenia umiejętności miękkich** – np. treningi asertywności, kreatywności i komunikacji interpersonalnej, czy szkolenia z zakresu przeciwdziałania stresowi.

Badani przedsiębiorcy w większości przypadków nie uważają samej kwestii wieku za czynnik, który decyduje o zatrudnieniu danej osoby. Część badanych ceni osoby po 50-tym roku życia za ich dyspozycyjność, efektywność w pracy i obowiązkowość oraz to, że potrafią radzić sobie w trudnych i nietypowych sytuacjach. **Zadaniem urzędu pracy powinno być przeprowadzenie akcji informacyjnej podkreślającej wymienione zalety osób powyżej 50 roku życia.**

Zjawisko dyskryminacji ze względu na wiek jest jednak obecne na lokalnym rynku pracy. Należy zauważyć, że prawie połowa badanych bezrobotnych zetknęła się z problemami przy zatrudnianiu wynikającymi właśnie z kwestią ich wieku. Z drugiej strony, należy pamiętać o bardzo niskiej mobilności zawodowej i przestrzennej tychże osób (osoby te w większości przypadków zdają się raczej na oczekiwanie na ofertę pracy z urzędu niż samodzielne poszukiwanie zatrudnienia). W tym przypadku wydaje się celowe, **zaproponować warsztaty dla osób dyskryminowanych na rynku pracy, które zwiększą ich atrakcyjność na rynku pracy.**

Służby zatrudnienia powinny zwracać większą uwagę na problemy osób bezrobotnych poprzez wprowadzenie monitoringu ich bieżącej sytuacji oraz utrzymywanie stałej łączności pomiędzy osobą bezrobotną a pracownikami urzędu pracy. Powołując się na wcześniej przeprowadzone badania „Kategorie społeczne Podkarpacia najbardziej zagrożone trwałym bezrobociem. Diagnoza i postulaty praktyczne” zaproponować można również aktywizację bezrobotnych powyżej 45 roku życia za pośrednictwem **animatorów zatrudnienia**⁵. Wobec niewielkiej mobilności bezrobotnych, pośrednictwo profesjonalnego

⁵ Projekt „Animator” realizowany był w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (więcej na temat projektu: www.equal.amimator.pl).

animatora jako opiekuna i przewodnika osoby bezrobotnej może stanowić źródło informacji o zmieniającym się i coraz bardziej skomplikowanym rynku pracy.

Należy podkreślić, że przedsiębiorcy działający w powiecie leżajskim oczekują interwencji państwa, która wspierałaby zatrudnienie osób z omawianej kategorii wiekowej (m.in. poprzez urzędy pracy). **Urząd pracy powinien zaktywizować swoją działalność szkoleniową i doradczą, uelastyczyć formy pomocy dla bezrobotnych np. docierając z pomocą do ich miejsc zamieszkania.** Wskazane jest organizowanie pomocy psychologicznej dla bezrobotnych. W celu budowania postaw aktywnych oraz wyrabiania pozytywnej samooceny u osób bezrobotnych należy wzmacniać oddziaływanie psychologiczne w formie szkoleń (warsztatów, treningów). Oprócz wiedzy psychologicznej należy kształtować również umiejętności skutecznej komunikacji interpersonalnej oraz autoprezentacji.

W podjętych działaniach należy kompleksowo traktować kwestię aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych np. przez łączenie szkoleń i pożyczek umożliwiających osobom bezrobotnym rozwinięcie własnej działalności gospodarczej. W tym celu urząd pracy powinien zwrócić większą uwagę na **upowszechnianie wśród bezrobotnych kompleksowej informacji o możliwości pracy na własny rachunek w postaci systemu doradztwa prawnego dotyczącego zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.**

W celu podniesienia skuteczności planowanych programów należy wdrażać np. sprawdzone formy uelastyczniania rynku pracy poprzez dostosowywanie szkoleń do specyfiki sytuacji bezrobotnych, wprowadzanie zagadnień dotyczących samozatrudnienia, pracy na odległość, pracy w niepełnym wymiarze czasu itp.

Urząd pracy powinien **wzmocnić stanowiska przeznaczone do obsługi programów rynku pracy tj. poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy.** Kontakt z doradcą zawodowym i pośrednikiem jest dla osób zagrożonych trwałym bezrobociem formą wsparcia, pozwoli na ukierunkowanie działań podejmowanych przez bezrobotnego. Należy podkreślić, że służby zatrudnienia powinny zwracać większą uwagę na problemy osób bezrobotnych poprzez wprowadzenie monitoringu ich bieżącej sytuacji oraz utrzymywanie stałej łączności pomiędzy osobą bezrobotną a pracownikami urzędu pracy.

SPIS TABEL

Tabela 1	<i>Badana zbiorowość osób bezrobotnych po 50-tym roku życia</i>	11
Tabela 2	<i>Badana zbiorowość ze względu na wiek</i>	12
Tabela 3	<i>Badana zbiorowość ze względu na poziom wykształcenia</i>	13
Tabela 4	<i>Badana zbiorowość ze względu na stan cywilny</i>	14
Tabela 5	<i>Badana zbiorowość ze względu na miejsce zamieszkania</i>	15
Tabela 6	<i>Czas przebywania na bezrobociu licząc od ostatniej rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy</i>	16
Tabela 7	<i>Przyczyny utraty pracy</i>	17
Tabela 8	<i>Inne przyczyny zwalniania z pracy</i>	18
Tabela 9	<i>Sytuacja materialno-bytowa bezrobotnych</i>	19
Tabela 10	<i>Średni dochód na osobę w gospodarstwie domowym</i>	19
Tabela 11	<i>Stan zdrowia respondentów</i>	21
Tabela 12	<i>Częstotliwość korzystania z porad lekarza rodzinnego</i>	22
Tabela 13	<i>Częstotliwość korzystania z porad lekarzy specjalistów</i>	22
Tabela 14	<i>Regularne zażywanie lekarstw</i>	24
Tabela 15	<i>Przejście na rentę/emeryturę ze względu na zły stan zdrowia</i>	25
Tabela 16	<i>Korzystanie ze świadczeń zabezpieczenia społecznego</i>	26
Tabela 17	<i>Wyuczony zawód</i>	30
Tabela 18	<i>Liczba miejsc dotychczasowego zatrudnienia</i>	33
Tabela 19	<i>Ilość lat pracy zawodowej</i>	34
Tabela 20	<i>Deklaracja pracy za granicą</i>	35
Tabela 21	<i>Charakter i stanowisko pracy wykonywanej za granicą</i>	37
Tabela 22	<i>Posiadanie dodatkowych kwalifikacji, wyłączając zdobyte w szkole</i>	39
Tabela 23	<i>Dodatkowe kwalifikacje</i>	40
Tabela 24	<i>Nieudokumentowane doświadczenie dodatkowe</i>	41
Tabela 25	<i>Ocena równości szans na znalezienie pracy osób po 50-tym roku życia w porównaniu z pozostałymi osobami bezrobotnymi</i>	44
Tabela 26	<i>Ocena szans na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku</i>	45
Tabela 27	<i>Trudności, które występują najczęściej przy poszukiwaniu pracy</i>	46
Tabela 28	<i>Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako najważniejsze (ranga 1)</i>	48
Tabela 29	<i>Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako ważne (ranga 2)</i>	49
Tabela 30	<i>Trudności przy poszukiwaniu pracy wskazane jako mniej ważne (ranga 3)</i>	50
Tabela 31	<i>Wiek jako czynnik negatywnie wpływający na poszukiwanie pracy</i>	51
Tabela 32	<i>Wiek jako czynnik ograniczający szanse na rynku pracy</i>	52
Tabela 33	<i>Plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość</i>	55
Tabela 34	<i>Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów</i>	56
Tabela 35	<i>Miejsce poszukiwania pracy przez respondentów (w %)</i>	58

Tabela 36	<i>Ilość zakładów pracy odwiedzanych przez bezrobotnych w celu poszukiwania pracy</i>	59
Tabela 37	<i>Zamierzenia bezrobotnych</i>	60
Tabela 38	<i>Gotowość do zmiany zawodu</i>	64
Tabela 39	<i>Gotowość podjęcia pracy „na czarno” w kraju</i>	65
Tabela 40	<i>Gotowość, do podjęcia pracy „na czarno” za granicą</i>	66
Tabela 41	<i>Gotowość do podjęcia pracy niskopłatnej</i>	67
Tabela 42	<i>Gotowość do podjęcia pracy w bardzo niedogodnym czasie</i>	68
Tabela 43	<i>Gotowość do przeprowadzenia się do innego miasta</i>	69
Tabela 44	<i>Gotowość do wybrania się za granicę</i>	70
Tabela 45	<i>Gotowość do pracy w soboty, niedziele</i>	71
Tabela 46	<i>Gotowość do wyjazdów służbowych</i>	72
Tabela 47	<i>Dyspozycyjność 24 godziny na dobę</i>	73
Tabela 48	<i>Gotowość do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt</i>	74
Tabela 49	<i>Gotowość do codziennych dojazdów do pracy</i>	75
Tabela 50	<i>Wysokość wynagrodzenia netto</i>	76
Tabela 51	<i>Znajomość form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy</i>	79
Tabela 52	<i>Otrzymywanie ofert zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy</i>	82
Tabela 53	<i>Przyczyny nie podjęcia oferty pracy zaoferowanej przez urząd pracy</i>	82
Tabela 54	<i>Ocena skuteczności zasiłku dla bezrobotnych</i>	84
Tabela 55	<i>Ocena skuteczności dodatku aktywizacyjnego</i>	85
Tabela 56	<i>Ocena skuteczności prac interwencyjnych</i>	86
Tabela 57	<i>Ocena skuteczności robót publicznych</i>	87
Tabela 58	<i>Ocena skuteczności prac społecznie użytecznych</i>	88
Tabela 59	<i>Ocena skuteczności szkoleń</i>	89
Tabela 60	<i>Ocena skuteczności pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej</i>	90
Tabela 61	<i>Ocena zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy)</i>	91
Tabela 62	<i>Ocena jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej</i>	92
Tabela 63	<i>Ocena skuteczności zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy</i>	93
Tabela 64	<i>Ocena skuteczności przygotowania zawodowego</i>	94
Tabela 65	<i>Ocena skuteczności usług EURES</i>	95
Tabela 66	<i>Ocena skuteczność pośrednictwa pracy</i>	96
Tabela 67	<i>Ocena skuteczności poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej</i>	97
Tabela 68	<i>Ocena skuteczności Klubu Pracy</i>	98
Tabela 69	<i>Ocena skuteczności Giełdy Pracy</i>	99
Tabela 70	<i>Formy pomocy Urzędu Pracy dla bezrobotnych, z których chcieliby skorzystać</i>	100
Tabela 71	<i>Formy pomocy urzędu pracy skierowanej do bezrobotnych (ranga 1)</i>	103

Tabela 72	<i>Formy pomocy urzędu pracy skierowanej do bezrobotnych (ranga 2)</i>	104
Tabela 73	<i>Formy pomocy urzędu pracy skierowanej do bezrobotnych (ranga 3)</i>	105
Tabela 74	<i>Struktura bezrobotnych powyżej 50 roku życia według czasu pozostawania bez pracy i płci w powiecie leżajskim oraz woj. podkarpackim wg stanu na koniec grudnia 2007 r.</i>	160
Tabela 75	<i>Struktura bezrobotnych powyżej 50 roku życia według wykształcenia i płci w powiecie leżajskim oraz woj. podkarpackim wg stanu na koniec grudnia 2007 r.</i>	161
Tabela 76	<i>Struktura bezrobotnych powyżej 50 roku życia według stażu pracy i płci w powiecie leżajskim oraz woj. podkarpackim wg stanu na koniec grudnia 2007 r.</i>	162

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	<i>Badana zbiorowość osób bezrobotnych po 50-tym roku życia (w %)</i>	11
Wykres 2	<i>Badana zbiorowość ze względu na wiek (w %)</i>	12
Wykres 3	<i>Badana zbiorowość ze względu na poziom wykształcenia (w %)</i>	13
Wykres 4	<i>Badana zbiorowość ze względu na stan cywilny (w %)</i>	14
Wykres 5	<i>Badana zbiorowość ze względu na miejsce zamieszkania (w %)</i>	15
Wykres 6	<i>Czas przebywania na bezrobociu licząc od ostatniej rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy (w %)</i>	16
Wykres 7	<i>Przyczyny utraty pracy</i>	17
Wykres 8	<i>Inne przyczyny zwalniania z pracy.....</i>	18
Wykres 9	<i>Sytuacja materialno-bytowa bezrobotnych (w %)</i>	19
Wykres 10	<i>Średni dochód na osobę w gospodarstwie domowym (w %).....</i>	20
Wykres 11	<i>Stan zdrowia respondentów (w %).....</i>	21
Wykres 12	<i>Częstotliwość korzystania z porad lekarza rodzinnego (w %)</i>	22
Wykres 13	<i>Częstotliwość korzystania z porad lekarzy specjalistów (w %).....</i>	23
Wykres 14	<i>Regularne zażywanie leków (w %)</i>	24
Wykres 15	<i>Przejście na rentę/emeryturę ze względu na zły stan zdrowia (w %)</i>	25
Wykres 16	<i>Korzystanie ze świadczeń zabezpieczenia społecznego (w %)</i>	26
Wykres 17	<i>Ostatnio wykonywany zawód</i>	31
Wykres 18	<i>Liczba miejsc dotychczasowego zatrudnienia (w %)</i>	33
Wykres 19	<i>Ilość lat pracy zawodowej (w %)</i>	34
Wykres 20	<i>Deklaracja pracy za granicą (w %)</i>	35
Wykres 21	<i>Kraje, w których pracowali respondenci (w %)</i>	36
Wykres 22	<i>Charakter i stanowisko pracy wykonywanej za granicą (w %)</i>	37
Wykres 23	<i>Posiadanie dodatkowych kwalifikacji, wyłączając zdobyte w szkole (w %).....</i>	39
Wykres 24	<i>Dodatkowe kwalifikacje</i>	40
Wykres 25	<i>Nieudokumentowane doświadczenie dodatkowe (w %)</i>	41
Wykres 26	<i>Ocena równości szans na znalezienie pracy osób po 50-tym roku życia w porównaniu z pozostałymi osobami bezrobotnymi (w %).....</i>	44
Wykres 27	<i>Ocena szans na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku</i>	45
Wykres 28	<i>Trudności, które występują najczęściej przy poszukiwaniu pracy (w %).....</i>	46
Wykres 29	<i>Wiek jako czynnik negatywnie wpływający na poszukiwanie pracy.....</i>	51
Wykres 30	<i>Wiek jako czynnik ograniczający szanse na rynku pracy (w %)</i>	52
Wykres 31	<i>Plany bezrobotnych na najbliższą przyszłość (w %)</i>	55
Wykres 32	<i>Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów</i>	56
Wykres 33	<i>Miejsce poszukiwania pracy przez respondentów</i>	58
Wykres 34	<i>Ilość zakładów pracy odwiedzanych przez bezrobotnych w celu poszukiwania pracy (w %)</i>	59
Wykres 35	<i>Zamierzenia bezrobotnych (w %)</i>	60

Wykres 36	Gotowość do zmiany zawodu (w %)	64
Wykres 37	Gotowość podjęcia pracy „na czarno” w kraju (w %)	65
Wykres 38	Gotowość, do podjęcia pracy „na czarno” za granicą (w %)	66
Wykres 39	Gotowość do podjęcia pracy niskopłatnej (w %)	67
Wykres 40	Gotowość do podjęcia pracy w bardzo niedogodnym czasie (w %)	68
Wykres 41	Gotowość do przeprowadzenia się do innego miasta (w %)	69
Wykres 42	Gotowość do wybrania się za granicę (w %)	70
Wykres 43	Gotowość do pracy w soboty, niedziele (w %)	71
Wykres 44	Gotowość do wyjazdów służbowych (w %)	72
Wykres 45	Dyspozycyjność 24 godziny na dobę (w %)	73
Wykres 46	Gotowość do podjęcia dodatkowych szkoleń na własny koszt (w %)	74
Wykres 47	Gotowość do codziennych dojazdów do pracy (w %)	75
Wykres 48	Wysokość wynagrodzenia netto (w %)	76
Wykres 49	Znajomość form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy	80
Wykres 50	Otrzymywanie ofert zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy (w %)	82
Wykres 51	Ocena skuteczności zasiłku dla bezrobotnych (w %)	84
Wykres 52	Ocena skuteczności dodatku aktywizacyjnego (w %)	85
Wykres 53	Ocena skuteczności prac interwencyjnych (w %)	86
Wykres 54	Ocena skuteczności robót publicznych (w %)	87
Wykres 55	Ocena skuteczności prac społecznie użytecznych (w %)	88
Wykres 56	Ocena skuteczności szkoleń (w %)	89
Wykres 57	Ocena skuteczności pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (w %)	90
Wykres 58	Ocena zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy) (w %)	91
Wykres 59	Ocena jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej (w %)	92
Wykres 60	Ocena skuteczności zatrudnienia na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy (w %)	93
Wykres 61	Ocena skuteczności przygotowania zawodowego (w %)	94
Wykres 62	Ocena skuteczności usług EURES (w %)	95
Wykres 63	Ocena skuteczności pośrednictwa pracy (w %)	96
Wykres 64	Ocena skuteczności poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej (w %)	97
Wykres 65	Ocena skuteczności Klubu Pracy (w %)	98
Wykres 66	Ocena skuteczności Giełdy Pracy (w %)	99
Wykres 67	Formy pomocy Urzędu Pracy dla bezrobotnych, z których chcieliby skorzystać (w %)	101

ANEKS

Kwestionariusz wywiadu

1. Jak ocenia Pan(i) swoją sytuację materialno-bytową na tle mieszkańców powiatu leżajskiego w podobnym wieku i o podobnym wykształceniu?

- 1) zdecydowanie dobrze
- 2) raczej dobrze
- 3) trudno powiedzieć
- 4) raczej źle
- 5) zdecydowanie źle

2. Jaka była przyczyna utraty pracy przez Pana(nią)? (Odpowiedź respondenta klasyfikuje sam ankieter). Respondent wybiera dowolną liczbę odpowiedzi.

- 1) likwidacja zakładu pracy lub stanowiska
- 2) zakończenie pracy na czas określony, pracy dorywczej
- 3) nie otrzymałem pracy po zwolnieniu z zakładu karnego
- 4) zwolnienie z powodu braku kwalifikacji
- 5) niezadawalające warunki pracy
- 6) zwolnienie z powodu nieprzestrzegania regulaminu pracy (spóźnienia, alkohol, itp.)
- 7) sytuacja rodzinna związana z urodzeniem lub wychowaniem dziecka
- 8) zwolnienie z powodu konfliktów z współpracownikami, kierownictwem
- 9) zwolnienie z innych przyczyn (jakich?)

3. Jak ocenia Pan(i) swój obecny stan zdrowia?

- 1) zdecydowanie dobrze → *proszę przejść do pytania nr 5*
- 2) raczej dobrze → *proszę przejść do pytania nr 5*
- 3) trudno powiedzieć → *proszę przejść do pytania nr 5*
- 4) raczej źle
- 5) zdecydowanie źle

4. Czy ze względu na Pana(i) zły stan zdrowia rozważa Pan(i) możliwość przejścia na wcześniejszą rentę bądź emeryturę?

- 1) tak
- 2) nie

5. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o stopniu niepełnosprawności/grupie inwalidzkiej ?

	Od kiedy	Do roku... lub na czas nieokreślony	Stopień niepełnosprawności/ grupa inwalidzka
5.1) tak, obecnie posiadam →			
5.2) posiadałem(łam), ale już nie posiadam →			
5.3) nie, posiadałem(łam) i nie posiadam →			

6. Czy Pana(i) zdaniem osoby, które ukończyły 50 lat mają takie same szanse na znalezienie zatrudnienia w powiecie leżajskim jak pozostałe osoby bezrobotne?

- 1) zdecydowanie tak
- 2) raczej tak
- 3) trudno powiedzieć
- 4) raczej nie
- 5) zdecydowanie nie

7. Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie stałej pracy w ciągu najbliższego roku?

- 1) zdecydowanie wysoko
- 2) raczej wysoko
- 3) trudno powiedzieć
- 4) raczej nisko
- 5) zdecydowanie nisko

8. Z jakimi trudnościami w trakcie poszukiwania pracy styka się Pan(i) najczęściej?

Respondent wybiera maksymalnie 3 odpowiedzi z KARTY RESPONDENTA nr 1 i nadaje im rangi od 1 (najważniejsza) do 3 (najmniej ważna).

- | | |
|--|--|
| 1) brak pracy w miejscu zamieszkania i w najbliższej okolicy..... | |
| 2) brak ofert pracy w moim zawodzie..... | |
| 3) pracodawcy proponują zbyt niskie wynagrodzenie..... | |
| 4) moje kwalifikacje są zbyt niskie w stosunku do wymagań pracodawcy..... | |
| 5) nie mam wymaganego stażu pracy | |
| 6) pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić ze względu na mój zaawansowany wiek..... | |
| 7) pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić bez podania powodu | |
| 8) nie chodzę szukać pracy, bo wstydę się prosić o pracę | |
| 9) nie umiem szukać pracy | |
| 10) nie szukam pracy, ponieważ nie ma „znajomości” i „układów” | |
| 11) inne trudności (jakie?) | |

9. Proszę powiedzieć czy fakt Pana(i) wieku wpłynął kiedykolwiek negatywnie na wyniki poszukiwania przez Pana(ią) pracy?

- 1) tak
- 2) nie
- 3) nie umiem określić
- 4) nie poszukiwałam dotychczas żadnej pracy

10. Czy uważa Pan(i), że Pana(i) wiek ogranicza Pana(i) szanse na rynku pracy?

- 1) tak (w jaki sposób?)
- 2) nie

11. W ilu miejscach pracy Pan(i) pracował(a)?**12. Ile lat pracował(a) Pan (i) zawodowo?**

- 1) do 1 roku
- 2) 2 do 5 lat
- 3) 6 do 10 lat
- 4) 11 do 20 lat
- 5) 21 do 30 lat
- 6) 31 lat i więcej

13. Proszę podać zawód wyuczony i ostatnio wykonywany(przed rejestracją w PUP).

- 1) zawód wyuczony.....
- 2) ostatnio wykonywany zawód (przed rejestracją w PUP).....

14. Czy pracował(a) Pan(i) kiedykolwiek za granicą?

14.1) tak	Kraj	Stanowisko
14.1.1 →		
14.1.2 →		
14.1.3 →		
14.1.4 →		
14.2) nie		

15. Czy posiada Pan(i) dodatkowe kwalifikacje bądź umiejętności oprócz nabytych podczas nauki w szkole?

- 1) tak
- 2) nie → *proszę przejść do pytania nr 17*

16. Jeśli tak, to jakie? Respondent wybiera dowolną liczbę odpowiedzi.

- 1) dodatkowe kursy w swoim zawodzie
- 2) obsługa komputera
- 3) dobra znajomość języka obcego
- 4) prawo jazdy
- 5) kurs BHP
- 6) specjalistyczne uprawnienia (jakie?)
- 7) inne (jakie?)

17. Czy posiada Pan(i) dodatkowe nieudokumentowane doświadczenie bądź kwalifikacje?

- 1) nie
- 2) tak → jakie i gdzie zdobyte?.....

18. Co zamierza Pan(i) zrobić w najbliższej przyszłości aby znaleźć pracę? Respondent może wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

- 1) szukać pracy na terenie powiatu leżajskiego
- 2) szukać pracy na terenie całego województwa podkarpackiego
- 3) wyjechać poza województwo i tam szukać odpowiedniej dla mnie pracy
- 4) wyjechać za granicę
- 5) nie zamierzam poszukiwać pracy → *proszę przejść do pytania nr 25*

19. Jeżeli tak, to w jaki sposób poszukuje Pan(i) pracy lub zamierza jej poszukiwać w najbliższej przyszłości? Respondent podaje dowolną liczbę odpowiedzi.

- 1) liczę na ofertę z PUP
- 2) korzystam z pomocy rodziny i znajomych
- 3) poprzez inne niż PUP biura pośrednictwa pracy
- 4) śledzę ogłoszenia prasowe, radiowe i telewizyjne
- 5) składam bezpośrednie wizyty w zakładach pracy z pytaniem o pracę
- 6) staram się o stworzenie własnego miejsca pracy
- 7) zamieszczam własne ogłoszenia prasowe, na tablicach ogłoszeń itp.
- 8) inne (jakie?)

20. Gdzie dotychczas poszukiwał(a) Pan(i) pracy? Respondent podaje dowolną liczbę odpowiedzi.

- 1) w gminie, w której mieszkam
- 2) na obszarze całego powiatu
- 3) w województwie
- 4) na obszarze całego kraju
- 5) za granicą

21. Ile zakładów pracy odwiedził(a) Pan(i) w poszukiwaniu pracy w okresie od rejestracji w PUP do chwili obecnej?

- 1) żadnego
- 2) jeden
- 3) dwa
- 4) trzy
- 5) cztery
- 6) od 5 do 10
- 7) więcej niż 10

22. Jakie działania zamierza Pan(i) podjąć, aby zmienić swoją sytuację na rynku pracy?

- 1) rozpocząć działalność gospodarczą
- 2) nic nie zamierzam robić chcę pozostać osobą bezrobotną
- 3) podjąć jeden z kursów oferowanych przez urząd pracy i próbować się przekwalifikować
- 4) podnieść swoje kwalifikacje poprzez szkolenie
- 5) przejść na rentę, emeryturę (przy spełnieniu wymaganych warunków)
- 6) inne zamierzenia (jakie?)

23. Jeżeli warunkiem otrzymania przez Pana(ią) pracy będzie zmiana zawodu to czy byłby(aby) Pan(i) zdecydowany przekwalifikować się biorąc udział w kursach lub szkoleniach zawodowych?

- 1) tak
- 2) nie
- 3) tak, ale pod warunkiem, że
- 4) trudno powiedzieć

24. Do jakich ustępstw byłby(aby) Pan(i) skłonny(na) aby dostać stałą pracę w ogóle? Proszę wstawić znak x w odpowiedniej kratce przy każdym stwierdzeniu. KARTA RESPONDENTA nr 2.

Lp.	Gotowość by	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
1)	zmienić zawód, przekwalifikować się	5	4	3	2	1
2)	podjąć pracę „na czarno” w kraju	5	4	3	2	1
3)	podjąć pracę „na czarno” za granicą	5	4	3	2	1
4)	podjąć pracę niskopłatną – poniżej stawki z ostatniego miejsca pracy	5	4	3	2	1
5)	pracować w bardzo niedogodnym czasie, praca wielozmianowa	5	4	3	2	1
6)	przeprowadzić się do innego miasta – także czasowa rozłąka z rodziną	5	4	3	2	1
7)	wybrać się za granicę	5	4	3	2	1
8)	pracować w sobotę i niedzielę (święta)	5	4	3	2	1
9)	wyjeżdżać służbowo co najmniej raz w tygodniu	5	4	3	2	1
10)	dyspozycyjność 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu	5	4	3	2	1
11)	dotatkowe szkolenia na własny koszt	5	4	3	2	1
12)	codzienne dojazdy do pracy ponad 1 godzinę	5	4	3	2	1

→ proszę przejść do pytania nr 26

25. Jeżeli nie poszukuje lub w najbliższej przyszłości nie zamierza Pan(i) poszukiwać pracy, to z jakiego powodu? Respondent wybiera maksymalnie 3 odpowiedzi z KARTY RESPONDENTA nr 3 i nadaje im rangi od 1 (najważniejsza) do 3 (najmniej ważna).

- | | |
|--|--|
| 1) mając zasiłek dla bezrobotnych nie opłaca się pracować..... | |
| 2) sprawy rodzinne (wychowanie dzieci, opieka nad osobami starszymi, rodzicami.... | |
| 3) nie szukam pracy, ponieważ straciłam nadzieję na jej znalezienie..... | |
| 4) nie mam możliwości dojazdu do pracy poza miejsce zamieszkania..... | |
| 5) nie chcę na razie pracować..... | |
| 6) wstydę się prosić o pracę..... | |
| 7) nie posiadam kwalifikacji zawodowych aby znaleźć obecnie pracę..... | |
| 8) nie potrafię się przekwalifikować..... | |
| 9) nie posiadam „układów” aby znaleźć pracę..... | |
| 10) inne powody (jakie?)..... | |

26. Za jaką kwotę wynagrodzenia netto podjąłby/podjęłaby Pan(i) zatrudnienie? Proszę wpisać kwotę:.....(zł).

27. Proszę wskazać, które z form pomocy urzędu pracy Pan(i) zna i z których Pan(i) korzystał(a). KARTA RESPONDENTA nr 4.

Lp.	Formy pomocy	Znam	Korzystam lub korzystałem/korzystałam
1)	zasiłek dla bezrobotnych		
2)	dodatek aktywizacyjny		
3)	prace interwencyjne		
4)	roboty publiczne		
5)	prace społecznie użyteczne		
6)	szkolenia		
7)	pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej		
8)	zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy)		
9)	jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej		
10)	zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezzwrotnych środków na wyposażenie/wyposażenie stanowiska pracy,		
11)	przygotowanie zawodowe		
12)	usługi EURES		
13)	pośrednictwo pracy		
14)	poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa		
15)	Klub Pracy		
16)	Giełda Pracy		
17)	Inna (jaka?).....		

28. Czy za pośrednictwem urzędu pracy otrzymywał(a) Pan(i) oferty pracy?

- 1) tak i skorzystałem(łam) z nich → **proszę przejść do pytania nr 30**
- 2) tak, ale z nich nie skorzystałem(łam)
- 3) nie → **proszę przejść do pytania nr 30**

29. Jeśli miał(a) Pan(i) oferty z urzędu pracy to dlaczego z nich Pan(i) nie skorzystał(a)?

.....

30. Czy korzysta lub korzystał(a) Pan(i) z poniższych świadczeń?

Lp.	Formy pomocy	Korzystam	Korzystałem(am)
1)	świadczenie z pomocy społecznej		
2)	świadczenie rentowe		
3)	świadczenie przedemerytalne		
4)	świadczenie emerytalne		
5)	zasiłek dla bezrobotnych		
6)	inny, jaki?.....		

31. Proszę ocenić skuteczność różnych form wsparcia udzielanych przez urząd pracy. Proszę wstawić znak x w odpowiedniej kratce przy każdym stwierdzeniu. KARTA RESPONDENTA nr 5.

Lp.	Formy wsparcia	Całkowicie skuteczny	Raczej skuteczny	Trudno powiedzieć	Raczej nieskuteczny	Zdecydowanie nieskuteczny
1)	zasiłek dla bezrobotnych	5	4	3	2	1
2)	dodatek aktywizacyjny	5	4	3	2	1
3)	prace interwencyjne	5	4	3	2	1
4)	roboty publiczne	5	4	3	2	1
5)	prace społecznie użyteczne	5	4	3	2	1
6)	szkolenia	5	4	3	2	1
7)	pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	5	4	3	2	1
8)	zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę pożyczki z Urzędu Pracy (wyposażenie/doposażenie miejsca pracy)	5	4	3	2	1
9)	jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	5	4	3	2	1
10)	zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy	5	4	3	2	1
11)	przygotowanie zawodowe	5	4	3	2	1
12)	usługi EURES	5	4	3	2	1
13)	pośrednictwo pracy	5	4	3	2	1
14)	poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa	5	4	3	2	1
15)	Klub Pracy	5	4	3	2	1
16)	Giełda Pracy	5	4	3	2	1
17)	Inna (jaka?).....	5	4	3	2	1

32. Z jakiej formy pomocy skierowanej do osób bezrobotnych chciałby(aby) Pan(i) skorzystać w urzędzie pracy? Respondent wybiera maksymalnie 3 odpowiedzi z i nadaje im rangi od 1 (najważniejsza) do 3 (najmniej ważna). KARTA RESPONDENTA nr 6.

1) zasiłek dla bezrobotnych.....	
2) dodatek aktywizacyjny.....	
3) prace interwencyjne.....	
4) roboty publiczne.....	
5) prace społecznie użyteczne.....	
6) szkolenia.....	
7) jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.....	
8) zatrudnienie na stanowisku pracy powstałym w wyniku otrzymania przez pracodawcę bezwrotnych środków na doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy.....	
9) przygotowanie zawodowe.....	
10) usługi EURES.....	
11) pośrednictwo pracy.....	
12) poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa.....	
13) Klub Pracy.....	
14) Giełda Pracy.....	
15) coś innego, co?.....	
16) z żadnej pomocy.....	

33. Powiat leżajski to zagłębie przemysłu wikliniarskiego, czy jest Pan(i) związany(a) z branżą wikliniarską?

- 1) nie
- 2) tak, w jaki sposób?.....

34. Jak często korzysta Pan(i) z porad lekarskich? Proszę wstawić znak x w odpowiedniej kratce przy każdym stwierdzeniu.

Porady	Przynajmniej raz w tygodniu	Kilka razy w miesiącu	Raz w roku lub rzadziej	Kilka razy w roku	Nie korzystam
34.1 lekarza rodzinnego	1	2	3	4	5
34.2 lekarzy specjalistów	1	2	3	4	5

35. Czy zażywa Pan(i) regularnie lekarstwa?

- 1) tak
- 2) nie

METRYCZKA

M.1. Jaki jest Pana(i) wiek?(liczba lat)

M.2. Jakie ma Pan(i) wykształcenie?

- 1) podstawowe i niepełne podstawowe
- 2) zasadnicze zawodowe
- 3) średnie ogólnokształcące
- 4) policealne i średnie zawodowe
- 5) wyższe licencjacie
- 6) wyższe magisterskie

M.3. Jaki jest Pana(i) stan cywilny?

- 1) kawaler/panna
- 2) żonaty/zamężna
- 3) rozwiedziony/rozwiedziona
- 4) wdowiec/wdowa

M.4. Gdzie Pan(i) mieszka?

- 1) Miasto Leżajsk
- 2) Gmina Leżajsk
- 3) Miasto i Gmina Nowa Sarzyna
- 4) Gmina Grodzisko Dolne
- 5) Gmina Kuryłówka

M.5. Czy potrafi Pan(i) korzystać z Internetu (np. korzystanie z poczty elektronicznej)?

- 1) tak
- 2) nie

M.6. Ile miesięcy (licząc od ostatniej rejestracji) jest Pan(i) na bezrobociu?

- 1) do miesiąca
- 2) od 2 do 6 miesięcy
- 3) od 7 do 12 miesięcy
- 4) od 13 do 24 miesięcy
- 5) powyżej 24 miesięcy

M.7. Jaki jest przeciętny miesięczny dochód na 1 osobę w Pana(i) gospodarstwie domowym netto (łącznie z zasiłkami, emeryturami, rentami, pracami dorywczymi itp.)?

- 1) poniżej 200 złotych miesięcznie
- 2) od 201 do 300 złotych miesięcznie
- 3) do 301 do 400 złotych miesięcznie
- 4) od 401 do 500 złotych miesięcznie
- 5) powyżej 500 złotych miesięcznie

M.8. Płeć

- 1) Kobieta
- 2) Mężczyzna

Dyspozycje do wywiadu pogłębionego

1. Wstęp

- Przedstawienie moderatora i prezentacja agencji badawczej
- Ogólne zaprezentowanie respondentowi tematyki badania i zasad przeprowadzonego wywiadu
- Poinformowanie o nagrywaniu spotkania i zapewnienie o anonimowości

Wywiad, który z Pan(ią)em za chwilę przeprowadzę jest działaniem podejmowanym w ramach zlecenia realizowanego przez firmę BD Center Consulting dla Powiatowego Urzędu Pracy w Leżajsku w ramach projektu „Aktywni, wartościowi, potrzebni – po 50-tce w powiecie leżajskim”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Celem badania jest poznanie opinii przedsiębiorców powiatu leżajskiego związanych z rozwojem firmy, postawami wobec osób bezrobotnych powyżej 50-tego roku życia a także z diagnozą możliwości ich zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Informacje zdobyte w trakcie badania będą pomocne w przygotowaniu osób po 50 tym roku życia do powrotu na rynek pracy.

2. Rozgrzewka

Poszukiwane informacje:

- Przedstawienie się respondenta
 - Forma i typ działalności przedsiębiorstwa
- ➔ Proszę powiedzieć kilka słów o sobie (stanowisko, staż pracy łącznie, staż pracy w obecnym miejscu pracy)
- ➔ Proszę scharakteryzować przedsiębiorstwo, które Pan(i) reprezentuje

3. Czynniki determinujące lokalny rynek pracy

Poszukiwane informacje:

- Ocena sytuacji gospodarczej powiatu
 - Kształt rynku pracy w powiecie
- ➔ Co wpływa na kształt rynku pracy powiatu leżajskiego?
- ➔ Jakie w Pana(i) opinii są główne szanse i zagrożenia lokalnego rynku pracy?

4. Diagnoza sytuacji przedsiębiorstwa w otoczeniu rynkowym

Poszukiwane informacje:

- Kondycja branży i przedsiębiorstwa
- Szanse i zagrożenia dla przedsiębiorstwa i branży
- Prognoza sytuacji przedsiębiorstwa i branży

- ➔ Jak ocenia Pan(i) sytuację w Pana(i) branży i w Pana(i) firmie?
- ➔ Jakie główne problemy widzi Pan(i) w zakresie funkcjonowania branży i Pana(i) firmy?
- ➔ Jak wyglądają plany na przyszłość Pana(i) firmy?
- ➔ Jaki czynnik spowodowałby wzrost zatrudnienia w Pana(i) przedsiębiorstwie?

5. Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy powiatu leżajskiego w opinii przedsiębiorców

Poszukiwane informacje:

- *Przyczyny bezrobocia wśród osób po 50-tym roku życia*
- *Mocne i słabe strony osób po 50-tym roku życia*
- *Pomoc w zatrudnieniu dla osób po 50-tym roku życia*
- *Zatrudnienie osób po 50-tym roku życia*

- ➔ Co zdaniem Pana(i) jest główną przyczyną bezrobocia wśród osób, które przekroczyły 50 lat?
- ➔ Jakie zdolności i umiejętności posiadają zdaniem Pana(i) osoby po 50-tym roku życia?
- ➔ W jaki sposób lokalni pracodawcy mogliby pomóc tym osobom powrócić na rynek pracy?
- ➔ Czy w planach rozwoju Pana(i) firmy zakłada Pan(i) zatrudnienie osób po 50-tym roku życia? Jeśli tak to na jakim stanowisku, w jakim charakterze?
- ➔ Jak Pan(i) sądzi w jakiej branży są możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych po 50-tym roku życia?
- ➔ Jakie są Pana(i) zdaniem przeszkody w zatrudnieniu bezrobotnych, które ukończyły 50 lat?
- ➔ Jak postrzega Pan(i) osoby po 50-tym roku życia, mając na uwadze efektywność pracy, motywację, kompetencje, zaangażowanie, elastyczność, dyspozycyjność oraz gotowość do podnoszenia kwalifikacji?
- ➔ Jak Pan(i) sądzi, jakie stereotypy na temat pracowników po 50-tym roku życia funkcjonują w świadomości pracodawców?
- ➔ Czy zgadza się Pan(i) z nimi?
- ➔ Czy zna Pan(i) specyfikę grupy osób po 50-tym roku życia (np. ich problemy ze zdrowiem, trudności z adaptacją itp.)?
- ➔ Na ile jest Pan(i) skłonny (a) do elastycznego rozwiązywania ewentualnych problemów związanych np. z trudniejszą adaptacją, gorszym stanem zdrowia oraz innymi potrzebami osób, które ukończyły 50 lat?

6. Współpraca z urzędem pracy

Poszukiwane informacje:

- *Znajomość i korzystanie z ustawowych instrumentów rynku pracy na rzecz zatrudnienia osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia*
 - *Opinie na temat współpracy z urzędem pracy*
- ➔ Czy może Pan(i) wymienić znane Panu(i) instrumenty i usługi oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy?
 - ➔ Czy jest Pan(i) zainteresowany(a) możliwością skorzystania z oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy instrumentów i usług rynku pracy, wspierających zatrudnienie osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia?

- ➔ Czy do tej pory korzystał(a) Pan(i) z takich możliwości?
- ➔ Podjęcia jakich działań oczekiwałby(aby) Pan(i) od Powiatowego Urzędu Pracy?