Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany na zlecenie Zespołu Rozwoju Zasobów Ludzkich PARP.

Jak inwestować w rozwój pracowników o niskich kwalifikacjach

Warszawa, grudzień 2009 r.

Publikacja przygotowana przez zespół ekspertów w składzie:

Autorzy:
Anna Kowalewska
Jacek Szut
Dr Beata Mazurek – Kucharska
Iwona Kania

Redakcja:
Anna Kowalewska

Konsultacja:
Dr hab. Piotr Kwiatkowski
Dr Jerzy Głuszyński

Koordynator projektu (PARP):
Małgorzata Mączyńska

SPIS TREŚCI

1 KONTEKST I CELE BADANIA 5
1.1 Pracownicy o niskich kwalifikacjach na rynku pracy 6
1.2 Projektowane wsparcie 8
1.3 Cele badania 9

2 METODOLOGIA 10
2.1 Zarys koncepcji badawczej 10
2.2 Skrócony opis metodologii badania 14

3 PODSUMOWANIE 24
3.1 Definicja pracowników o niskich kwalifikacjach 24
3.2 Charakterystyka sytuacji zawodowej pracowników o niskich kwalifikacjach 26
3.3 Ocena postaw pracowników o niskich kwalifikacjach wobec rozwoju zawodowego 30
3.4 Ocena pracowników o niskich kwalifikacjach przez pracodawców, postawy pracodawców wobec inwestowania w kształcenie PONK 35
3.5 Bariery i wyzwania w podnoszeniu potencjału kompetencyjnego pracowników o niskich kwalifikacjach 37
3.6 Ogólne rekomendacje dotyczące usługi szkoleniowo-doradczej dla pracowników o niskich kwalifikacjach 44

4 PRACOWNIK O NISKICH KWALIFIKACJACH W OCZACH PRACODAWCÓW I EKSPERTÓW 50
4.1 Korelaty niskich kwalifikacji 50
4.2 Weryfikacja definicji pracownika o niskich kwalifikacjach 53

5 PRACOWNICY O NISKICH KWALIFIKACJACH W PRZEDSIĘBIORSTWACH 59
5.1 Pracownicy o niskich kwalifikacjach według definicji opartej na wykształceniu 60
5.2 Pracownicy o niskich kwalifikacjach według subiektywnej definicji pracodawców 64

6 SYTUACJA ZAWODOWA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 67
6.1 Obecna praca zawodowa 67
6.2 Doświadczenia bezrobocia 92
6.3 Poczucie stabilizacji zawodowej w obecnym miejscu pracy 97

7 OCENA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 100
7.1 Oczekiwania pracodawców wobec pracowników o niskich kwalifikacjach 100
7.2 Zadowolenie pracodawców z pracowników o niskich kwalifikacjach 103
7.3 Samoocena pracowników o niskich kwalifikacjach 111
7.4 Kompetencje społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach 120
7.5 Ogólna postawa pracowników o niskich kwalifikacjach wobec rozwoju zawodowego 125
7.6 Chęć zmiany obecnej pracy zawodowej 138

8 MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 143
8.1 Możliwości rozwoju zawodowego w miejscu pracy – perspektywa pracowników o niskich kwalifikacjach 143
8.2 Polityka szkoleniowa przedsiębiorstw i miejsce w niej pracowników o niskich kwalifikacjach 153
8.3 Indywidualny udział pracowników o niskich kwalifikacjach w szkoleniach 165
8.4 Korzystanie przez pracowników o niskich kwalifikacjach z doradztwa zawodowego 167

9 ZAINTERESOWANIE USŁUGĄ SZKOLENIOWO-DORADCZĄ DLA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 169
9.1 Ogólne zainteresowanie usługą szkoleniowo-doradczą 169
9.1.1 Opinie pracowników o niskich kwalifikacjach 169
9.1.2 Opinie pracodawców 173
9.2 Specyficzne potrzeby szkoleniowe pracowników o niskich kwalifikacjach 177
9.2.1 Opinie pracowników o niskich kwalifikacjach 177
9.2.2 Opinie pracodawców 180
9.3 Preferencje co do sposobu organizacji szkoleń 183

1 KONTEKST I CELE BADANIA

Obecnie jednym z najistotniejszych problemów rynku pracy w Polsce jest niska stopa zatrudnienia oraz względnie wysokie bezrobocie. W szczególnie niekorzystnej sytuacji znajdują się osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych. Pozycja tych osób systematycznie pogarsza się w porównaniu z pracownikami średnio- i wysoko wykwalifikowanymi. Różnice te są szczególnie widoczne w zarobkach i stopie bezrobocia.

Jak wskazują dane Eurostatu, wskaźnik zatrudnienia osób o wykształceniu podstawowym, w przedziale wiekowym 25-64 lata wynosił w Polsce w roku 2008 25.5% (w porównaniu z 33.9% w roku 1997). Analogiczny wskaźnik dla całej Unii Europejskiej (UE-27) wynosił 48.1% w roku 2008. Wskaźnik ten jest niższy niż w Polsce jedynie na Słowacji (15.9%), Litwie (20.7%) oraz w Czechach (24.1%).

Dynamizacja procesów gospodarczych, w tym coraz częściej spotykane zjawisko „migracji kapitału", sprawiło, że chcąc zapewnić wysoką konkurencyjność gospodarki coraz silniejszy nacisk kładzie się na jakość kapitału ludzkiego i poziom opanowania przez pracowników podstawowych umiejętności. W efekcie na europejskim rynku pracy widać ewolucję w kierunku lepszych jakościowo i bardziej produktywnych miejsc pracy, wymagających ciągłego podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji do coraz większych wymagań pracodawców. Konsekwencje tych zmian odczuwają przede wszystkim pracownicy o niskich kwalifikacjach.

Dlatego też szczególnie istotne staje się zaoferowanie pracownikom o niskich kwalifikacjach szkoleń dopasowanych do ich potrzeb zawodowych i specyficznych deficytów kompetencyjnych. Projekt szkoleniowo-doradczy adresowany do tej grupy pracowników realizowany jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Działania te mają zwiększyć atrakcyjność zatrudnieniową pracowników o niskich kwalifikacjach i poprawić ich pozycję na rynku pracy. Projekt został poprzedzony kompleksowymi badaniami empirycznymi, których wyniki przedstawia niniejsza publikacja.

1.1. Pracownicy o niskich kwalifikacjach na rynku pracy

Problem deficytu miejsc pracy znacznie częściej dotyka osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych przede wszystkim z dwóch powodów. Z jednej strony poziom umiejętności tych pracowników jest często poniżej oczekiwań pracodawców, co zresztą można było obserwować w okresie minionych dwóch lat, gdzie dynamicznemu przyrostowi nowych miejsc pracy towarzyszyły poważne problemy związane ze znalezieniem osób posiadających wymagany zakres kwalifikacji i kompetencji. Z drugiej strony, w momencie pogarszania się sytuacji rynkowej pracownicy o niskich kwalifikacjach zazwyczaj szybko zasilają grupę osób pozostających bez pracy. Redukcja kosztów na skutek zmniejszonego popytu często odbywa się poprzez zwalnianie osób o niskich kwalifikacjach. I choć nie jest to regułą, bo pracę tracą również wykwalifikowani specjaliści, to osoby o niskich kwalifikacjach mają zazwyczaj utrudniony powrót na rynek pracy, ze względu na niewielkie umiejętności poruszania się po tym rynku i planowania swojego rozwoju zawodowego.

Szacuje się, że pomiędzy 1998 r. a 2003 r. zatrudnienie osób o wysokich kwalifikacjach wzrosło w Unii Europejskiej o 25,1%, osób o średnich kwalifikacjach – o 14,2%, zaś osób o niskich kwalifikacjach – zaledwie o 2,2%. Zmniejszył się przez to udział pracowników o niskich kwalifikacjach w ogólnej liczbie zatrudnionych.

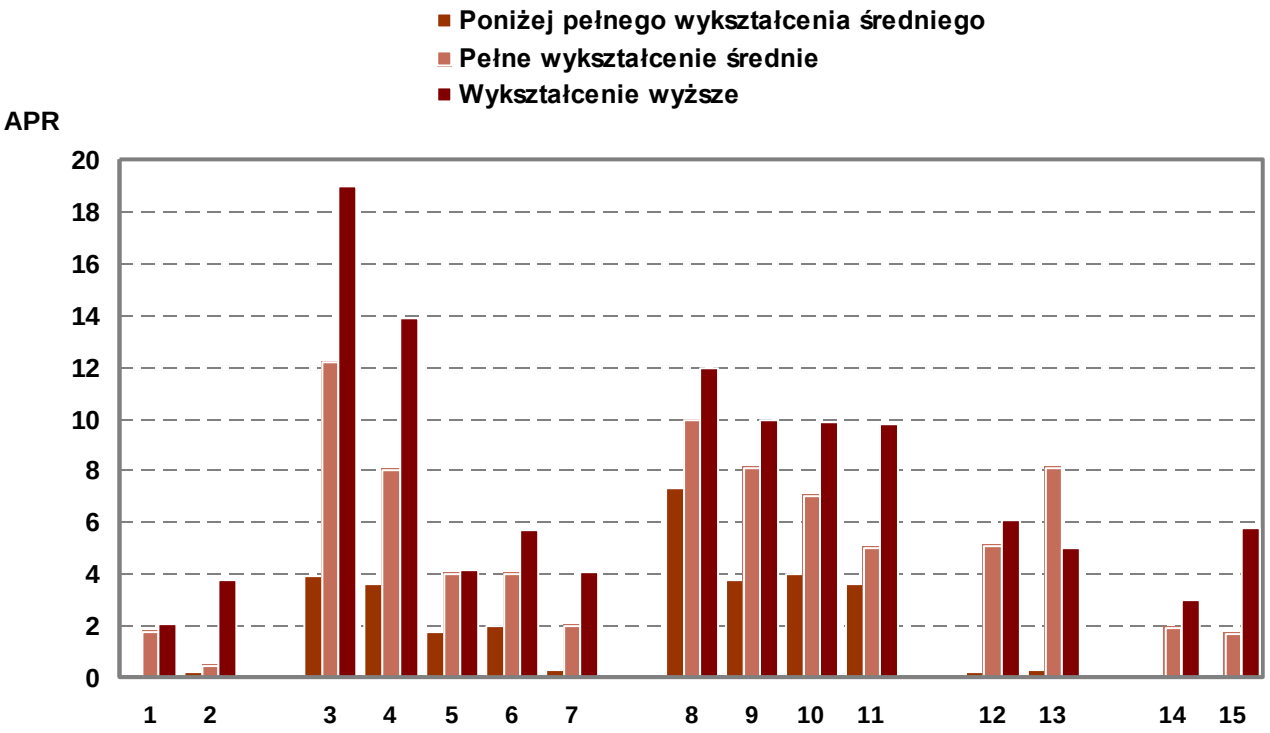
Podobne zjawisko obserwuje się w Polsce. W latach 1991 – 2008 wśród bezrobotnych najliczniej były reprezentowane osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym, a w dalszej kolejności ze średnim technicznym. Nawet w momentach ożywienia gospodarczego odsetek osób bezrobotnych posiadających niskie wykształcenie pozostawał na wysokim poziomie.

Problem osób o niskich kwalifikacjach jest wzmacniany marginalnym ich udziałem w edukacji i szkoleniach, przy czym generalnie Polska należy do grupy państw, gdzie odsetek osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym jest bardzo niski. Według danych OECD wynosi on w Polsce 2% i kształtuje się na zbliżonym poziomie jak np.

w Meksyku, Portugalii i na Węgrzech. Dla porównania w Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i państwach Europy Północnej wielkość wskaźnika wynosiła odpowiednio: 13%, 6% i 10%.

Korzystający z kształcenia ustawicznego w Polsce to głównie osoby w wieku od 25 do 34 lat. Poważnym problemem jest również bardzo niski, niemal śladowy, poziom uczestnictwa w kształceniu ustawicznym osób z niskimi kwalifikacjami. Jak wynika z poniższego wykresu, wśród osób z wykształceniem poniżej średniego wynosi on niespełna 1%, wśród osób z wykształceniem średnim – 2%. Nie jest on również imponujący wśród osób z wykształceniem wyższym (6%).

Wykres 1 ***Skorygowany wskaźnik uczestnictwa z podziałem na poziom wykształcenia***



1 – USA, 2 – Korea, 3 – Szwajcaria, 4 – Wielka Brytania, 5 – Niemcy, 6 – Holandia, 7 – Austria, 8 – Dania, 9 – Finlandia, 10 – Szwecja, 11 – Norwegia, 12 – Hiszpania, 13 – Portugalia, 14 – Węgry, 15 - Polska

Źródło: Kształcenie ustawiczne w Polsce na tle innych krajów na podstawia badania TRIAL (Badanie OECD „Uczenie się dorosłych – przegląd tematyczny").

W wyniku zmian zachodzących na rynku pracy niezbędne stało się podejmowanie działań zmierzających do uzupełniania i podnoszenia poziomu i zakresu dezaktualizującej się wiedzy i umiejętności zawodowych (w tym uprawnień) przez

osoby dorosłe. Zwiększenie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym stało się jednym z ważniejszych wyzwań stawianych polskiej edukacji. Niedopasowanie jakości kadr do wymagań gospodarki, przy pogłębiających się deficytach pracy, uznawane jest bowiem za istotny czynnik spowalniający wzrost gospodarczy.

1.2 Projektowane wsparcie

Odpowiedzią na opisane wyżej problemy jest pilotażowy projekt szkoleniowy dla pracowników o niskich kwalifikacjach pn. *Każdy pracownik jest ważny – podnoszenie kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach.* Projekt ten realizowany jest przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Działanie 2.1.3).

Za skierowaniem odrębnego projektu do tej grupy pracowników przemawia to, iż:

- są oni najczęściej ostatnią grupą pracowników, której oferuje się wsparcie w rozwoju zawodowym w ramach przedsiębiorstwa,
- brak jest instytucji oferujących im bezpłatną pomoc w rozwoju kompetencji zawodowych,
- często nie posiadają oni podstawowych umiejętności poruszania się po rynku pracy i planowania swojego rozwoju zawodowego,
- brak jest na otwartym rynku szkoleniowym ofert dostosowanych do ich specyficznych deficytów kompetencyjnych.

Jak dotychczas osobom o niskich kwalifikacjach oferowano praktycznie wyłącznie szkolenia zawodowe. Aktualizacja umiejętności zawodowych jest niezbędna ze względu na zmiany technologiczne powodujące, że nabyte wcześniej konkretne umiejętności dezaktualizują się w ramach tego samego zawodu. Nie rozwiązuje ona jednak problemów tej grupy pracowników. Niezwykle istotne jest również eliminowanie niedostatków umiejętności ogólnych pracowników o niskich kwalifikacjach, dotyczących np. skutecznej komunikacji. Ponadto działania szkoleniowe powinny zostać wsparte doradztwem zawodowym dla osób niskokwalifikowanych, dzięki czemu mogłyby one lepiej uświadomić sobie posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe, jak również podjąć starania o ich uzupełnienie lub zmianę.

1.3 Cele badania

Podstawowym celem badania było dostarczenie informacji niezbędnych do zaprojektowania usługi szkoleniowo-doradczej skierowanej do pracowników o niskich kwalifikacjach oraz ich pracodawców. W związku z tym badanie miało odpowiedzieć na następujące pytania badawcze:

1. Kogo należy uznać za pracowników o niskich kwalifikacjach?
2. Jak należy zaprojektować wsparcie szkoleniowo – doradcze, aby w maksymalnym stopniu odpowiadało ono potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników o niskich kwalifikacjach?
3. Czy pracownicy o niskich kwalifikacjach będą skłonni wziąć udział w projekcie, zakładającym realizację szkoleń zawodowych i szkoleń podnoszących umiejętności społeczne, jeśli nie będzie to wymagane przez pracodawcę? Jeśli tak, to jak należy zaprojektować wsparcie szkoleniowo-doradcze zakładające udział w szkoleniach pracowników o niskich kwalifikacjach bez wiedzy pracodawcy, poza godzinami pracy?
4. Czy wsparcie powinno być ukierunkowane branżowo? Do jakich branż należy skierować usługę doradczo – szkoleniową?
5. W jakich województwach usługa powinna być realizowana?

Szczegółowe problemy badawcze dotyczyły następujących zagadnień:

1. Definicja pracowników o niskich kwalifikacjach
2. Charakterystyka sytuacji zawodowej pracowników o niskich kwalifikacjach
3. Ocena postaw pracowników o niskich kwalifikacjach wobec rozwoju zawodowego
4. Ocena wiedzy i postaw pracodawców wobec inwestowania w kształcenie pracowników o niskich kwalifikacjach
5. Ukierunkowanie wojewódzkie i branżowe usługi doradczo – szkoleniowej

2 METODOLOGIA

2.1 Zarys koncepcji badawczej

Problematyka badania wymagała zastosowania podejścia badawczego uwzględniającego:

- różne perspektywy oceny,
- różne techniki badawcze oraz źródła danych.

W badaniu uwzględnione zostały **następujące perspektywy**:

- perspektywa pracodawców
- perspektywa pracowników o niskich kwalifikacjach
- perspektywa przedstawicieli instytucji rynku pracy.

Dzięki temu możliwe było poznanie spojrzenia na ten sam problem obydwu zainteresowanych stron: pracowników o niskich kwalifikacjach oraz zatrudniających ich pracodawców.

Zastosowane zostały **następujące techniki badawcze:**

- Desk Research
- Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)
- Wywiady bezpośrednie kwestionariuszowe (PAPI)
- Wywiady bezpośrednie wspomagane komputerowo (CAPI)
- Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (standaryzowane narzędzie psychometryczne)
- Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)
- Panel ekspercki
- Ankiety do samodzielnego wypełnienia (PAPI i CAWI).

Proces badawczy podzielony został na następujące etapy badawcze:

Faza wstępna: Eksploracja problemu badawczego – Proces badawczy rozpoczęto od gruntownej **analizy danych zastanych** (statystyk oraz wyników badań

dotyczących aktywności zawodowej oraz wykształcenia osób o niskich kwalifikacjach). Na podstawie zgromadzonych informacji przygotowana została charakterystyka **pracowników o niskich kwalifikacjach** oraz **zidentyfikowane ich problemy**. W oparciu o analizę danych zastanych opracowane zostały narzędzia badawcze do **jakościowych badań** eksploracyjnych. Badania te obejmowały **pracodawców (50 IDI), pracowników o niskich kwalifikacjach (50 IDI) oraz ekspertów rynku pracy (4 IDI)**. Pozwoliły one na lepsze zrozumienie problemu niskich kwalifikacji i postaw wobec dokształcania pracowników o niskich kwalifikacjach. Zebrane dane jakościowe wykorzystane zostały przy konstrukcji kwestionariuszy do badań ilościowych oraz przy interpretacji wyników tych badań.

Faza wyjaśniająca: Kwantyfikacja zjawiska niskich kwalifikacji i budowa modeli wsparcia szkoleniowo-doradczego – W tej części projektu weryfikacji poddano wypracowane wcześniej hipotezy dotyczące problemu badawczego. W wyniku badania ilościowego pracodawców (N=1290) oszacowany został udział pracowników o niskich kwalifikacjach w strukturze zatrudnienia, w podziale na branże, województwa i wielkość firmy. Zbadane zostały także opinie pracodawców na temat specyficznych deficytów kwalifikacji i kompetencji pracowników o niskich kwalifikacjach oraz postawy pracodawców wobec kształcenia tych pracowników. O ocenę własnych kwalifikacji, kompetencji i ogólnego funkcjonowania na rynku pracy poproszono także pracowników o niskich kwalifikacjach (N=1621). Przedmiotem badania pracowników o niskich kwalifikacjach było również uczestnictwo pracowników w kształceniu ustawicznym w przeszłości, ich postawy wobec rozwoju zawodowego oraz preferencje co do kształtu merytorycznego i organizacyjnego ewentualnych szkoleń.

W trakcie badań pracodawców i pracowników zastosowano również następujące techniki wspierające:

- Ankieta do samodzielnego wypełnienia przez osoby wskazane przez pracodawców (respondentów badania jakościowego) jako pracownicy o niskich kwalifikacjach (N=20). Celem tego narzędzia było sprawdzenie, na ile pracownicy postrzegani jako osoby o niskich kwalifikacjach mają świadomość własnego statusu i deficytów własnych kompetencji;

- Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS (standaryzowane narzędzie psychologiczne), o którego wypełnienie zostało poproszonych 100 spośród pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym.

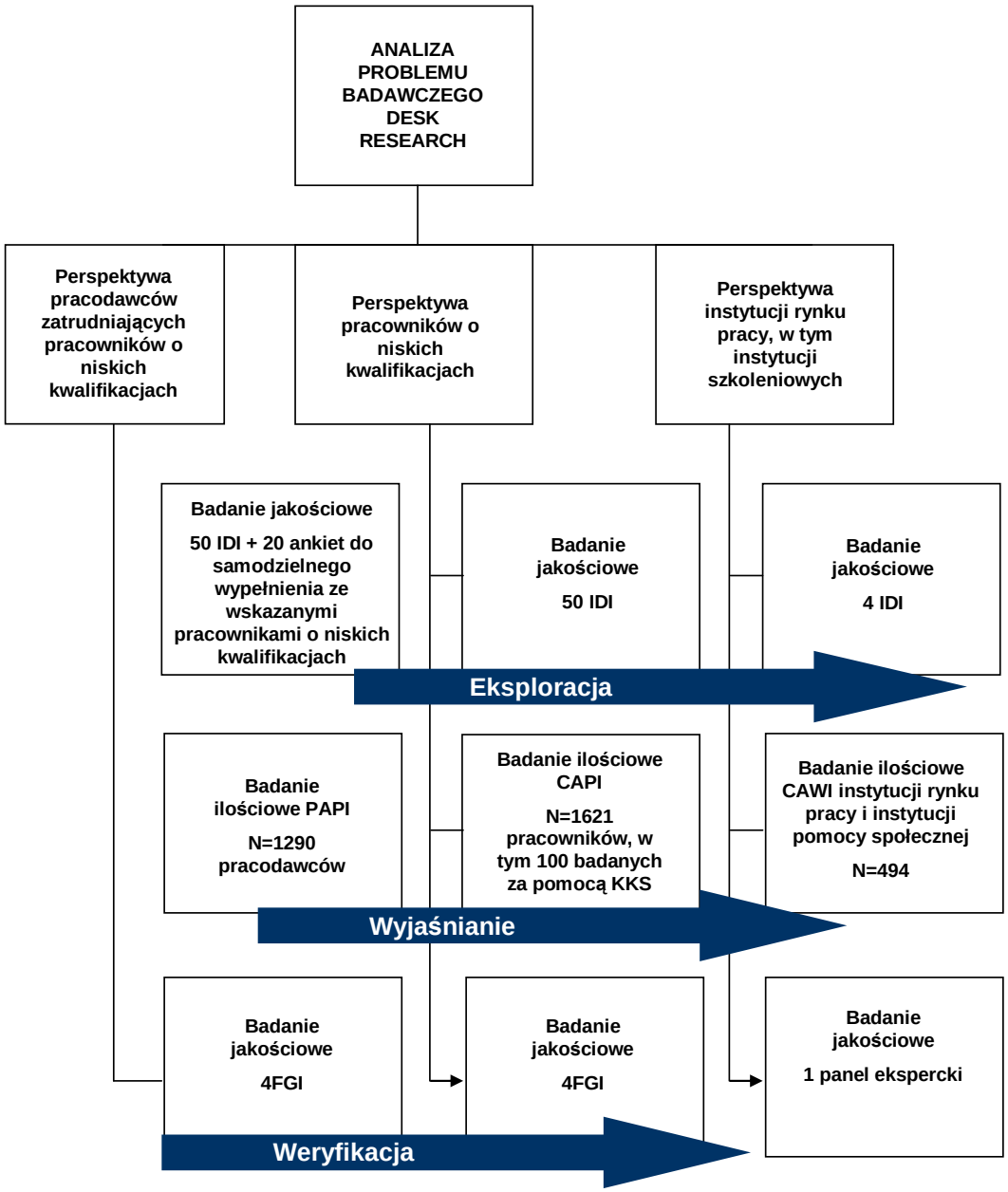
Na tym etapie projektu badawczego przeprowadzono również badanie instytucji rynku pracy (w tym instytucji szkoleniowych) i pomocy społecznej (N=494). Badanie zrealizowano za pomocą ankiety internetowej.

Na podstawie wyników badań jakościowych i ilościowych opracowane zostały, przy udziale specjalistów ds. szkoleń, modele świadczenia usługi szkoleniowo-doradczej dla pracowników o niskich kwalifikacji.

Faza weryfikacji - Wypracowane wnioski i rekomendacje, w tym w szczególności opracowane modele usług szkoleniowo-doradczych, zostały skonfrontowane z opiniami pracowników o niskich kwalifikacjach, pracodawców zatrudniających pracowników o niskich kwalifikacjach oraz ekspertów ds. szkoleń. Zastosowano techniki jakościowe: grupy dyskusyjne z pracodawcami (4 FGI) i pracownikami (4 FGI) oraz panel ekspercki.

Poniżej zarysowano schemat procesu badawczego, a w kolejnym podrozdziale opisano najważniejsze etapy procesu.

Wykres 2 *Schemat proponowanego procesu badawczego*



2.2 Skrócony opis metodologii badania

Na potrzeby realizacji projektu przyjęto, że **pracownik o niskich kwalifikacjach**[1] (nazywany również w skrócie PoNK) to osoba spełniająca wszystkie z poniższych kryteriów:

- osoby w określonym wieku: mężczyźni w wieku poniżej 61 lat i kobiety w wieku poniżej 56 lat
- osoby pracujące (niezależnie od formy zatrudnienia)
- z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym
- które zakończyły edukację formalną (tj. edukację w systemie szkolnym).

Faza wstępna

1. Analiza źródeł wtórnych (desk research) - szczegółowa analiza dostępnych opracowań na temat pracowników o niskich kwalifikacjach

2. Jakościowe badania eksploracyjne

- Technika badawcza: indywidualne wywiady pogłębione (IDI)
- Ogólny cel indywidualnych wywiadów pogłębionych: pogłębione, częściowo ustrukturyzowane wywiady indywidualne pełniły istotną rolę w eksploracji problemu. Technika ta pozwoliła na uzyskanie relacji z osobistego doświadczenia rozmówcy, podjętych decyzji, postrzegania uwarunkowań tych decyzji, motywacji. Dzięki wynikom badań jakościowych można było w lepszy sposób zaprojektować ilościowe narzędzie badawcze. Wywiady pomogły też w wyjaśnianiu opisywanego problemu i interpretacji danych ilościowych, dostarczając informacji kontekstowych.

[1] Do tej pory w porównaniach międzynarodowych jako wyznacznik niskich kwalifikacji najczęściej przyjmowano klasyfikację ISCED. Zgodnie z nią pracownik o niskich kwalifikacjach to ten, którego zalicza się do grup, dla których wartość wskaźnika kwalifikacji wynosi od 0 do 2. Zgodnie z przyjętą polską systematyką 0 oznacza wykształcenie niepełne podstawowe, 1 – wykształcenie podstawowe, a 2 – wykształcenie gimnazjalne. W przeprowadzonych badaniach definicję pracownika o niskich kwalifikacjach poszerzono o wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie ogólnokształcące. Analiza danych wtórnych pokazała bowiem, że osoby o tych poziomach wykształcenia również cechują się trudną sytuacją na rynku pracy - najczęściej zasilają grono bezrobotnych (przy czym w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym dotyczy to przede wszystkim kobiet) uzyskują relatywnie niskie wynagrodzenia i mają niewielkie szanse na zmianę swojego statusu ekonomicznego.

Indywidualne wywiady pogłębione z pracodawcami zatrudniającymi pracowników o niskich kwalifikacjach

a. Celem badania było określenie, jak pracodawcy w odniesieniu do aktualnej sytuacji zakładu pracy oraz w perspektywie trendów rozwojowych definiują kwalifikacje, a w szczególności niskie kwalifikacje. Zostały przy tym poczynione odniesienia do trzech wymiarów kwalifikacji: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji psychospołecznych („miękkich")[2].
b. Indywidualne wywiady pogłębione zrealizowano z 50 pracodawcami.
c. Próba została celowo dobrana z uwzględnieniem różnej wielkości przedsiębiorstw oraz zróżnicowania branżowego.
d. Respondenci – osoby na następujących stanowiskach: dyrektor generalny/właściciel, dyrektor ds. zatrudnienia/kierownik ds. zatrudnienia lub osoba na innym stanowisku, decyzyjna w sprawach zatrudnienia (dział HR).
e. Na tym etapie projektu pracodawcy proszeni byli o wskazanie pracowników, których kwalifikacje oceniają jako niskie w celu przekazania im ankiety do samodzielnego wypełnienia.

Indywidualne wywiady pogłębione z pracownikami o niskich kwalifikacjach

a. Cel badania: rozpoznanie postaw pracowników o niskich kwalifikacjach wobec rozwoju zawodowego oraz czynników, które dla tych pracowników mogą stanowić przeszkodę w podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji.
b. Dobór próby: analogiczny do badania wśród pracodawców (próba celowa dobrana ze względu na branżę i wielkość firmy).
c. Liczebność próby: 50 pracowników

[2]Miękkie kompetencje/kompetencje psychospołeczne rozumiano jako kompetencje warunkujące efektywność funkcjonowania człowieka w różnych sytuacjach interpersonalnych/społecznych i efektywne zarządzanie sobą. Wśród tak rozumianych kompetencji psychospołecznych uwzględniano zarówno kompetencje osobiste, związane z efektywnym zarządzaniem sobą, jak i kompetencje społeczne, związane z funkcjonowaniem człowieka w sytuacjach społecznych.

Indywidualne wywiady pogłębione z ekspertami

a. Cel badania: wywiady indywidualne z ekspertami pomogły w systematyzacji informacji uzyskanych w wyniku wywiadów indywidualnych z przedstawicielami przedsiębiorców i pracowników. Zebrane i podsumowane informacje z wcześniejszych wywiadów zostały skonfrontowane z wiedzą ekspercką, również w zakresie przyjętych definicji pracowników o niskich kwalifikacjach.
b. Próba: celowa.
c. Respondenci: eksperci posiadający wiedzę krytyczną dla kwestii dotyczących sposobu definiowania pracowników o niskich kwalifikacjach oraz zmian zachodzących na rynku pracy.
d. Liczebność próby: 4 ekspertów, mających doświadczenie w pracy z osobami o niskich kwalifikacjach.

Faza wyjaśniająca

Badanie ilościowe pracodawców zatrudniających pracowników o niskich kwalifikacjach

a. Cel badania: przygotowanie ilościowej charakterystyki zjawiska niskich kwalifikacji – poziomu zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach w poszczególnych branżach oraz województwach. Ponadto moduł realizował cele związane z uzyskaniem informacji na temat wiedzy i postaw pracodawców wobec inwestowania w kształcenie pracowników o niskich kwalifikacjach.
b. Badana populacja: przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 4 osoby z następujących sekcji gospodarki: C - górnictwo; D - przetwórstwo przemysłowe; E - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę; F – budownictwo; G - handel hurtowy i detaliczny; H - hotele i restauracje; I - transport, gospodarka magazynowa, łączność; J - pośrednictwo finansowe; K - obsługa nieruchomości; L – administracja publiczna; M – edukacja; N - ochrona zdrowia i pomoc społeczna; O - działalność usługowa, indywidualna, komunalna i pozostała.
c. Dobór próby: losowo-warstwowy, z wykorzystaniem operatu REGON i innych baz adresowych. Uwzględniono warstwy utworzone w oparciu o: wielkość firmy: mikro

(5-9), małe, średnie, duże; branżę (sekcję PKD), województwo. Liczba podmiotów wylosowanych z danej warstwy – z wyjątkiem województwa - była proporcjonalna do udziału warstwy w ogólnej strukturze zatrudnienia.

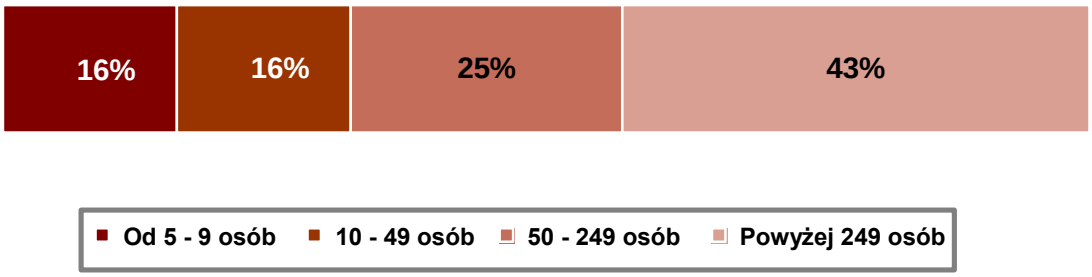
d. Respondenci: właściciele /współwłaściciele firm lub kadra zarządzająca ds. zatrudnienia.
e. Technika badawcza: bezpośrednie indywidualne wywiady kwestionariuszowe (PAPI).
f. Liczebność próby: 1290 Uzyskana struktura próby została skorygowana wagami porealizacyjnymi, skonstruowanymi na podstawie dostępnych danych GUS na temat struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwach[3]. Struktura próby odpowiada zatem strukturze populacji przedsiębiorstw (zatrudniających 5 i więcej osób) ze względu na ich udział w zatrudnieniu.

Wykres 3 *Struktura próby - sekcja PKD*

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

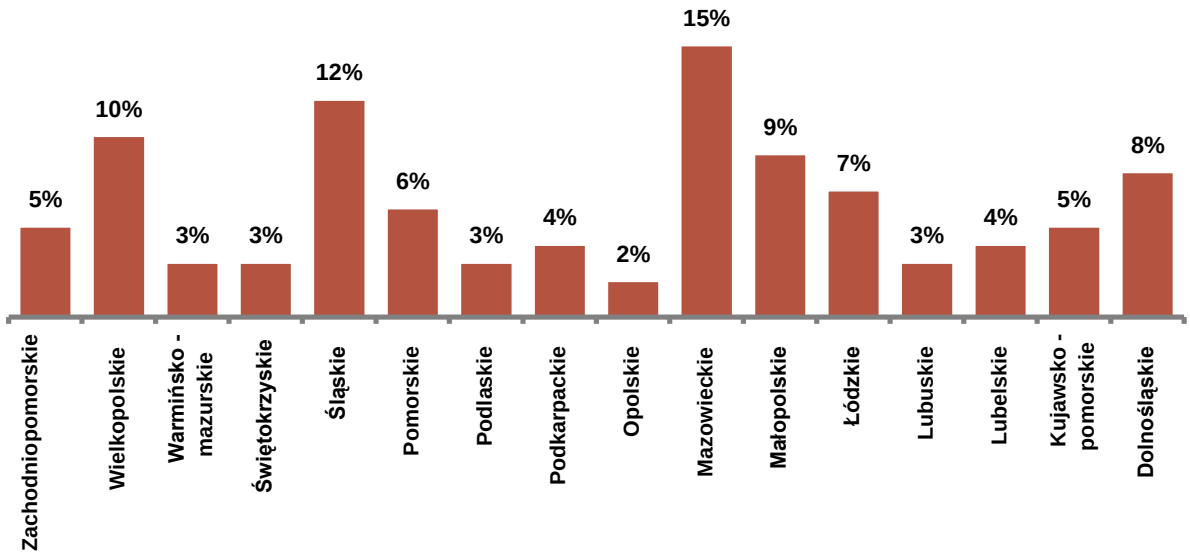
[3]W efekcie ważenia danych rozkłady procentowe zmiennych mogą odbiegać od 100% o +/-1%.

Wykres 4 *Struktura próby – wielkość firmy*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Wykres 5 *Struktura próby – województwo*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

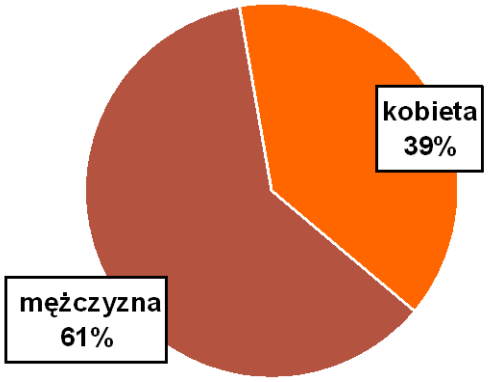
Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

a. Cel badania: przygotowanie ilościowej charakterystyki osób o niskich kwalifikacjach, weryfikacja wniosków sformułowanych w badaniu jakościowym, określenie zainteresowania skorzystaniem przez PONK ze wsparcia szkoleniowo-doradczego.
b. Badana populacja: pracownicy, którzy główne dochody uzyskiwali z tytułu pracy, posiadali wykształcenie średnie ogólnokształcące, zawodowe, gimnazjalne,

podstawowe bądź niższe, zakończyli edukację formalną i byli w wieku poniżej 61 lat (mężczyźni) i 56 lat (kobiety).

c. Dobór próby: losowy-warstwowy, z wykorzystaniem metody random route (200 wylosowanych punktów startowych). Algorytm losowania punktów startowych uwzględniał podział administracyjny i urbanizacyjny kraju na regiony, województwa oraz typy miejscowości.
d. Technika badawcza: bezpośrednie wywiady wspomagane komputerowo (CAPI).
e. Liczebność próby: 1621. Struktura próby – dzięki procedurze ważenia danych[4] - odpowiada strukturze pracowników o niskich kwalifikacjach, opracowanej w oparciu o dane BAEL, ze względu na następujące zmienne: płeć, wiek, wykształcenie, województwo.

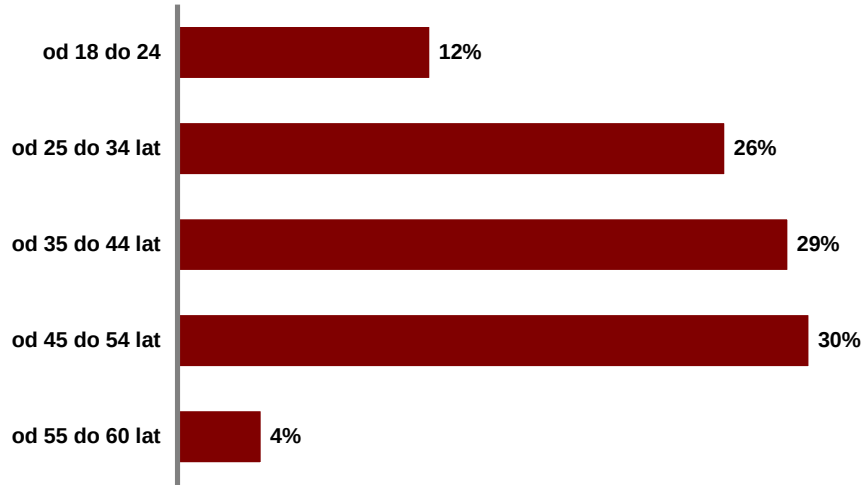
Wykres 6 *Struktura próby – płeć*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

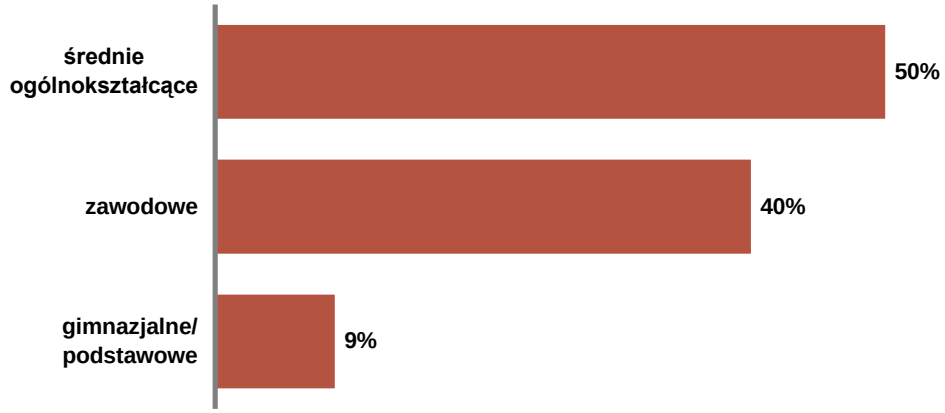
[4]W efekcie ważenia danych rozkłady procentowe zmiennych mogą odbiegać od 100% o +/-1%.

Wykres 7 *Struktura próby – wiek respondentów*



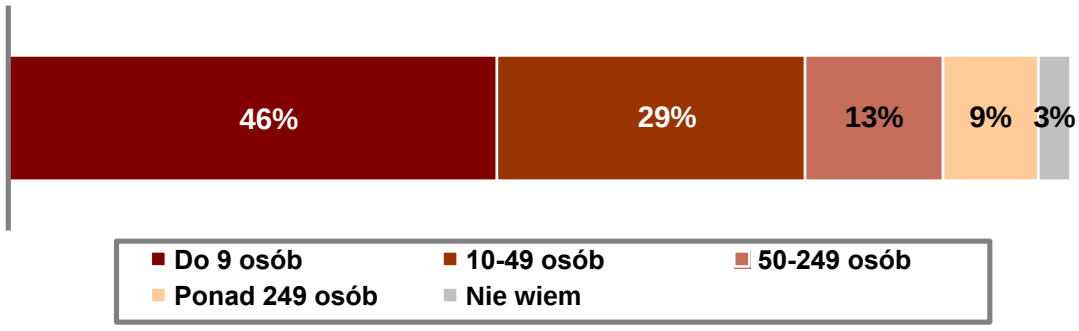
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Wykres 8 *Struktura próby – wykształcenie respondentów*



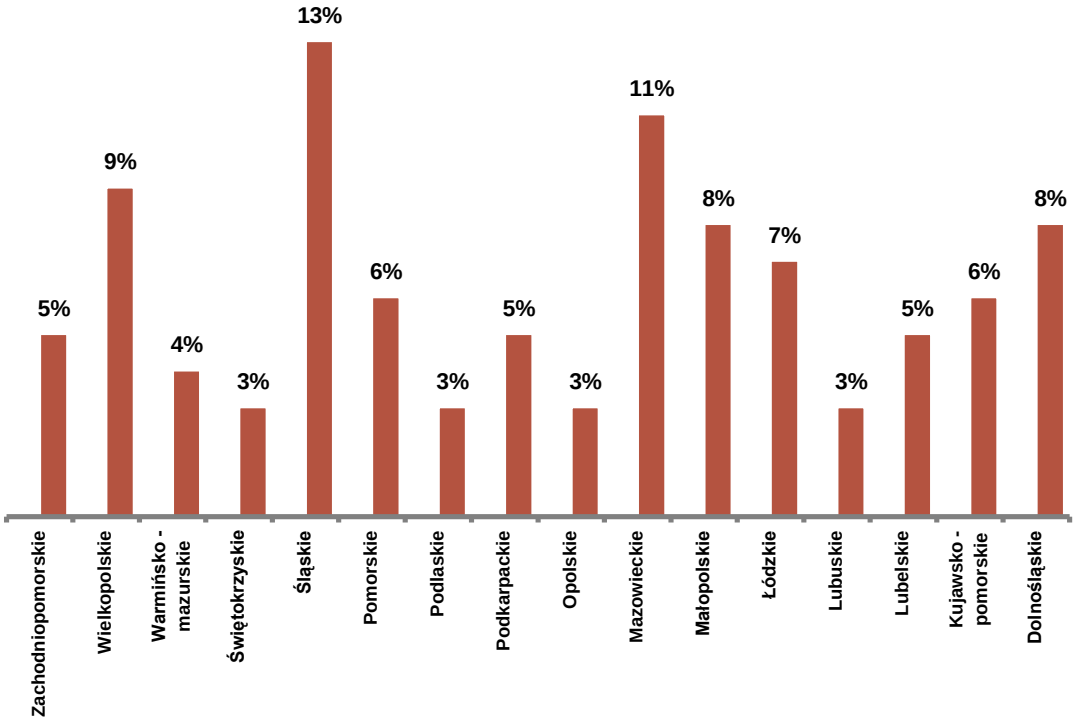
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Wykres 9 *Struktura próby – wielkość zakładów pracy PONK*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Wykres 10 *Struktura próby – województwo*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Badanie pracowników o niskich kwalifikacjach za pomocą Kwestionariusza Kompetencji Społecznych (KKS)

a. Próba reprezentatywna dla badanej populacji PONK.
b. Wielkość próby: 100 pracowników o niskich kwalifikacjach.
c. Badanie wykorzystujące Kwestionariusz Kompetencji Społecznych było realizowane równolegle z badaniem na reprezentatywnej próbie pracowników o niskich kwalifikacjach (100 spośród 1621 respondentów dodatkowo samodzielnie wypełniło KKS).

Badanie pracowników instytucji rynku pracy

a. Cel badania: uzyskanie bardziej pełnego i bardziej zobiektywizowanego obrazu problemów dotyczących grupy pracowników o niskich kwalifikacjach.
b. Badana populacja: instytucje rynku pracy (wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe) oraz instytucje pomocy społecznej (powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej).
c. Dobór próby: celowy.
d. Wielkość próby: planowana min n=250, zrealizowana n=494 (instytucje szkoleniowe – 49%, instytucje pomocy społecznej – 26%, urzędy pracy - 18%, agencje zatrudnienia – 7%).
e. Respondenci: kierownicy instytucji lub inne osoby zajmujące kierownicze stanowiska i mające w swojej działalności zawodowej bezpośredni kontakt z pracownikami /osobami bezrobotnymi o niskich kwalifikacjach.
f. Technika badawcza: ankieta internetowa CAWI (Computer Assisted Web Interwiew)

Faza weryfikacji

Grupy dyskusyjne z pracodawcami

a. Cel badania: weryfikacja modeli usługi szkoleniowo-doradczej dla pracowników o niskich kwalifikacjach.
b. Technika badawcza: zogniskowany wywiad grupowy.
c. Liczebność próby: 4 wywiady grupowe
d. Respondenci: przedsiębiorcy, reprezentujący firmy duże, średnie, małe i mikro z różnych branż.

Grupy dyskusyjne z pracownikami o niskich kwalifikacjach

a. Cel badania: sprawdzenie na ile i w jakim zakresie opracowane modele szkoleń wychodzą naprzeciw oczekiwaniom samych zainteresowanych oraz – ewentualnie – jakie warunki dodatkowe należy spełnić, aby zoptymalizować ich wykorzystanie.
b. Technika badawcza: zogniskowany wywiad grupowy.
c. Liczebność próby: 4 wywiady grupowe, każdy liczący 6-8 uczestników.

Panel dyskusyjny z przedstawicielami instytucji rynku pracy, w tym instytucji szkoleniowych

a. Cel badania: poznanie propozycji optymalizacji rozwiązań szkoleniowych, zewnętrzna ocena propozycji interwencji
b. Respondenci: eksperci ds. szkoleń (osoby z wieloletnim doświadczeniem zawodowym – trenerzy umiejętności psychospołecznych, autorzy programów szkoleniowych, specjaliści ds. rozwoju kadr, doradcy zawodowi).

3 PODSUMOWANIE

3.1 Definicja pracowników o niskich kwalifikacjach

W porównaniach międzynarodowych jako wyznacznik niskich kwalifikacji najczęściej przyjmuje się klasyfikację ISCED. Zgodnie z nią pracownik o niskich kwalifikacjach to osoba o wykształceniu niepełnym podstawowym, podstawowym lub gimnazjalnym. W przeprowadzonych badaniach definicję pracownika o niskich kwalifikacjach poszerzono o wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie ogólnokształcące. Analiza danych zastanych pokazała bowiem, że osoby o tych poziomach wykształcenia również cechują się trudną sytuacją na rynku pracy - najczęściej zasilają grono bezrobotnych (przy czym w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym dotyczy to przede wszystkim kobiet), uzyskują relatywnie niskie wynagrodzenia i mają niewielkie szanse na zmianę swojego statusu ekonomicznego.

Definicja ta, oparta na wykształceniu, nie zyskała powszechnej akceptacji pracodawców ani badanych ekspertów. Wyniki badań pokazały, że definiowanie niskich kwalifikacji jest problematyczne z uwagi na wielość kryteriów, jakie – w różnych kontekstach i różnych uwarunkowaniach – mogą określać niskokwalifikowanych pracowników. Mogą to być np. wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek, dopasowanie do wymogów stanowiska pracy, motywacja do rozwoju, chęć uczenia się, ogólne kompetencje.

Spośród różnych podawanych przez pracodawców i ekspertów kryteriów definicyjnych, wykształcenie okazało się jednak tym najszerzej podzielanym. Żadnych kontrowersji nie budziło traktowanie wykształcenia podstawowego i gimnazjalnego jako wyznacznika niskich kwalifikacji. Zgłaszano jednak zastrzeżenia co do uwzględniania w definicji wykształcenia zasadniczego zawodowego i średniego ogólnokształcącego – tylko około jednej trzeciej pracodawców i ekspertów zgodziło się z tym, że pracownicy o niskich kwalifikacjach to osoby o takich poziomach wykształcenia. Trudno się temu dziwić – badani dostrzegają wyraźne różnice w funkcjonowaniu zawodowym osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym

a pracownikami z wykształceniem zawodowym, mającymi konkretny „fach w ręku", czy osobami z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, przewyższającymi obydwie wspomniane grupy poziomem ogólnych kompetencji.

Podążanie za głosem pracodawców i ekspertów oraz wyłączenie z definicji wykształcenia średniego ogólnokształcącego i zasadniczego zawodowego nie wydaje się jednak słuszne. Wyniki badań potwierdziły bowiem obserwacje sformułowane na podstawie analizy danych zastanych, że osoby o takich poziomach edukacji są zagrożone bezrobociem, mało zarabiają, posiadają niewielki zakres transferowalnych umiejętności, przez co są mało mobilne zawodowo, zarówno w strukturach swoich obecnych zakładów pracy, jak i na otwartym rynku pracy. Okazało się ponadto, że pracownicy uważani przez pracodawców za osoby o niskich kwalifikacjach to osoby właśnie o wykształceniu zasadniczym zawodowym bądź wykształceniu średnim ogólnokształcącym. Chociaż więc niskie wykształcenie nie jest automatycznie wyznacznikiem niskich kwalifikacji[5], to jeśli mamy do czynienia z problemem niskich kwalifikacji, to w przeważającej mierze dotyczy on osób słabo wyedukowanych. Wydaje się, że właśnie heterogeniczność grupy PONK była głównym powodem kontestowania przyjętej przez nas definicji.

Oczywiście, wartość poznawcza definicji PONK byłaby większa, gdyby bazowała ona również na założeniach „miękkich" (takich jak np. zdolność do adaptacji do zmieniających się warunków, gotowość do podnoszenia kwalifikacji - chęć uczenia się, gotowość do zmiany zawodu). Poważnym problemem byłaby jednak wówczas operacjonalizacja definicji, to jest przełożenie jej na zestaw obserwowalnych wskaźników. Jak pokazało badanie, do deklaracji pracowników o niskich kwalifikacjach dotyczących rozwoju zawodowego należy podchodzić z dużą ostrożnością. Nacechowane są one bowiem tendencją do bardzo korzystnej autoprezentacji i potwierdzania dużej rangi powszechnie cenionego wykształcenia i aspiracji edukacyjnych.

Biorąc zatem pod uwagę cele badania – wypracowanie takiej definicji PONK, która będzie zestawem kryteriów dobrze identyfikujących beneficjenta projektowanego

[5] Wszyscy badani pracodawcy zatrudniają bowiem osoby słabo wykształcone, a tylko dwie trzecie uznaje, że są wśród nich osoby o niskich kwalifikacjach.

wsparcia szkoleniowo-doradczego – używana w badaniu definicja jest jak najbardziej słuszna. Należy założyć, że selekcja PONK słabo radzących sobie na rynku pracy, potrzebujących wsparcia – spośród osób legitymujących się podanymi poziomami wykształcenia – będzie w projekcie szkoleniowo-doradczym procesem naturalnym.

3.2 Charakterystyka sytuacji zawodowej pracowników o niskich kwalifikacjach

Średni udział procentowy pracowników o niskich kwalifikacjach (definiowanych w oparciu o wykształcenie) w przedsiębiorstwach wynosi 49%. Grupę tę stanowią przede wszystkim osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24%) i średnim ogólnokształcącym (21%); odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym jest natomiast niewielki (4%).

Nieznacznie większy niż przeciętny udział pracowników o niskich poziomach formalnej edukacji odnotowano w przedsiębiorstwach małych i dużych, najmniejszy – w przedsiębiorstwach średnich. Różnice między przedsiębiorstwami o różnej wielkości ujawniają się wyraźnie, jeśli pod uwagę weźmiemy tylko tych pracowników o niskich kwalifikacjach, których pracodawcy uznają za PONK. Najwyższym udziałem procentowym tak definiowanych pracowników o niskich kwalifikacjach cechują się firmy mikro (41%), najmniejszym zaś firmy średnie (24%; małe i duże – ok. 30%).

Definiowanie PONK w oparciu o kryterium subiektywne (opinię pracodawcy) prowadzi też do innych wniosków na temat struktury płciowej PONK. O ile wśród pracowników o niskich kwalifikacjach definiowanych w oparciu o wykształcenie dominują mężczyźni (ok. 70% na podstawie danych BAEL), to wśród PONK identyfikowanych za pomocą subiektywnego wskazania pracodawców proporcje płci podzielone są mniej więcej po równo.

Istnieje dość duże zróżnicowanie udziału pracowników o niskich kwalifikacjach (niskim poziomie edukacji formalnej) w branżach (nie ma jednak branży, w której nie byłoby zapotrzebowania na pracę osób niskokwalifikowanych). Branżami o największym nasyceniu pracownikami o niskich kwalifikacjach są: górnictwo, transport, hotele i restauracje, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, działalność

usługowa, indywidualna, komunalna i pozostała oraz handel hurtowy i detaliczny (udziały powyżej przeciętnej – od 55% do 61%). Najmniejszą chłonnością kadr o niskich kwalifikacjach (niskim poziomie formalnej edukacji) odznaczają się sekcje: pośrednictwo finansowe, edukacja, administracja publiczna, ochrona zdrowia i obsługa nieruchomości (14%-36%). Większym udziałem PONK cechują się przedsiębiorstwa prywatne (średnio 54%) niż publiczne (35%).

Badani pracownicy o niskich kwalifikacjach posiadają dość długie doświadczenie zawodowe. Przeciętny okres kariery zawodowej wyniósł 16 lat (średnio w trzech zakładach pracy), przez ok. 8 ostatnich lat był związany z obecnym miejscem pracy.

Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników o niskich kwalifikacjach to najczęściej zakłady o profilu usługowym (34%), handlowym (23%) lub produkcyjnym (18%). Co dziesiąty badany, zdecydowanie częściej mężczyźni niż kobiety, zatrudniony jest w budownictwie[6] lub transporcie. Kobiety natomiast częściej zatrudnione są w przedsiębiorstwach handlowych.

Dwie trzecie pracowników o niskich kwalifikacjach nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie. Dotyczy to zwłaszcza osób z wykształceniem ogólnokształcącym (trudno jednak w tym przypadku mówić o posiadaniu konkretnego zawodu), jednak nawet wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych niemal połowa dokonała zmiany zawodu, a co piąty nigdy nie pracował w wyuczonym zawodzie. Możliwość pracy w wyuczonym zawodzie częściej mieli starsi respondenci.

Około połowy pracowników o niskich kwalifikacjach doświadczyło bezrobocia. Problem ten w większym stopniu dotykał kobiety niż mężczyzn. Choć odsetek bezrobotnych był w obu grupach zbliżony, to jednak kobiety częściej znajdowały się w grupie pozostających bez pracy przez okres roku i powyżej. Trudniej było im zarówno wejść, jak i powrócić na rynek pracy. Badanie pokazało też, że ponad jedna dziesiąta kobiet padała ofiarą praktyk dyskryminacyjnych – zwolnienie z pracy następowało w okresie ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego likwidowano ich miejsce pracy.

[6] W budownictwie zdecydowanie częściej pracują osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (25%) niż zasadniczym zawodowym (15%) i ogólnokształcącym (6%).

Wyniki badania pracowników o niskich kwalifikacjach pokazują, że pracownicy ci najczęściej pracują na umowę o pracę na czas nieokreślony (około połowa) lub określony (28%). Pozostałe formy zatrudnienia pojawiały się znacznie rzadziej: 6% - umowa zlecenie, 1% umowa o dzieło. Jednocześnie 7% respondentów pracowało w ramach samozatrudnienia. Sporadycznie respondenci deklarowali pracę w „szarej strefie" (4%). W przypadku respondentów z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym odsetek ten był jednak dużo wyższy i wyniósł aż 17%.

Bieżące obowiązki pracowników o niskich kwalifikacjach obejmują najczęściej pracę fizyczną (77%), ale też „wymuszają" współpracę z innymi osobami (68%). Często (67%) wymaga się od nich dyspozycyjności. Najrzadziej natomiast od pracowników o niskich kwalifikacjach wymagano posługiwania się językiem obcym (10%), kierowania pracą innych ludzi (15%) i korzystania z Internetu (19%).

Pracownicy o niskich kwalifikacjach byli na ogół zadowoleni ze swojej obecnej pracy zawodowej. Pozytywną opinię o swojej pracy wyraziło 65% uczestników badania ilościowego, zaś zaledwie 7% było przeciwnego zdania. Najmniejsze zadowolenie deklarowały osoby z najniższym poziomem wykształcenia (53% zadowolonych), co wydaje się mieć ścisły związek z ich niepewnymi i niestabilnymi formami zatrudnienia. Satysfakcja niektórych pracowników o niskich kwalifikacjach z pracy miała jednak charakter pozorny - jej fundament stanowiło przekonanie o ogólnie złej sytuacji na rynku pracy oraz niska ocena własnych szans na znalezienie alternatywnego zatrudnienia. Istotnie, co trzeci pracownik o niskich kwalifikacjach obawia się utraty pracy, a większość z nich (72%) sceptycznie ocenia możliwość zdobycia nowej. Nastroje pesymistyczne były silniejsze wśród kobiet, osób doświadczonych bezrobociem i osób z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym.

Większość PONK zarabia poniżej średniej[7]. Ponad dwie trzecie (70%) uzyskuje wynagrodzenie netto w kwocie poniżej 2001 złotych[8]. Można przyjąć, że średnie wynagrodzenie netto pracownika o niskich kwalifikacjach wyniosło około 1733

[7] Jako wartość przeciętną przyjęto (za GUS) wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku z października 2009 r. Było to 3311 złotych brutto, co daje 2373 złote netto.
[8] Z analiz wykluczono respondentów, którzy nie odpowiedzieli na pytanie dot. wysokości zarobków (28%).

złotych. W przypadku wynagrodzenia ponownie odnotowano różnicę na niekorzyść osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym.
Jeżeli w zakładzie pracy są wykorzystywane dodatkowe bodźce finansowe (poza wynagrodzeniem zasadniczym), to pracownicy o niskich kwalifikacjach mają duże szanse na skorzystanie z nich. Niemal 9 na 10 pracowników z takich zakładów zadeklarowało, że kiedykolwiek otrzymało inne wynagrodzenie niż wynagrodzenie zasadnicze.

Generalnie jednak pakiet socjalny, jakim są objęci pracownicy o niskich kwalifikacjach, jest dosyć ubogi, o czym świadczą informacje uzyskane od pracodawców. Wynika z nich, że pracownikom o niskich kwalifikacjach najłatwiej jest otrzymać dodatkowe środki finansowe w postaci premii lub innych nagród pieniężnych, znacznie trudniej natomiast stać się beneficjentem pełnego systemu socjalnego stosowanego w zakładzie pracy. Zwłaszcza w przypadku pozapłacowych motywatorów rysuje się duża różnica między pracownikami o niskich kwalifikacjach a pozostałymi pracującymi.

Badani pracownicy o niskich kwalifikacjach napotykają na barierę awansu poziomego i pionowego.[9] Chociaż jak sami deklarują, praca wymaga od nich samodoskonalenia i na ogół przynosi w mniejszym lub większym stopniu satysfakcję, to jednak w okresie ostatnich 12 miesięcy zaledwie 3% z nich zmieniło stanowisko na inne, wyższe w hierarchii. Tylko 4% otrzymało większe uprawnienia decyzyjne (ale bez zmiany stanowiska) i zbliżona liczebnie grupa zmieniła stanowisko na równorzędne. Nieliczni respondenci (1%-3%) spodziewali się zmiany własnej sytuacji zawodowej w okresie najbliższych 12 miesięcy.

Korzystniej przedstawiają się możliwości zwiększenia uzyskiwanego wynagrodzenia. W ostatnich 12 miesiącach blisko jedna piąta pracowników o niskich kwalifikacjach otrzymała podwyżkę (zaledwie 12% osób z najniższym wykształceniem, z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 17%, z ogólnokształcącym – 21%).

[9] Ale też biorąc pod uwagę oczekiwania co do przyszłości można przypuszczać, że z jednej strony może to być efekt świadomej polityki przedsiębiorstw (pracownik o niskich kwalifikacjach jako zasób taniej siły roboczej, brak ukierunkowanych na takich pracowników systemów rozwoju), z drugiej zaś sami pracownicy o niskich kwalifikacjach nie wydają się dążyć do tego typu zmian.

W badanych przedsiębiorstwach awanse, zmiany stanowisk, uprawnień decyzyjnych oraz podwyżki są znacznie częściej udziałem pracowników nie zaliczanych do grupy PONK. Dotyczyło to zarówno odsetka zakładów pracy, w których takie praktyki miały miejsce, jak i skali zjawiska – liczby awansowanych (w różny sposób) pracowników o niskich kwalifikacjach i pozostałych pracowników. Liczba tych ostatnich – z wyjątkiem najmniej „spektakularnej" formy awansu, tj. większych uprawnień decyzyjnych w ramach tego samego stanowiska – zawsze kilkakrotnie przekraczała liczbę pracowników o niskich kwalifikacjach. Szczególnie duża rozbieżność dotyczyła podwyżek i awansu na wyższe stanowisko.

Możliwości awansu zawodowego pracowników o niskich kwalifikacjach wydają się więc mocno ograniczone – przyczyny tego faktu z pewnością tkwią w niewielkich ambicjach i aspiracjach zawodowych pracowników, a także ograniczających je uwarunkowaniach strukturalnych. Z drugiej jednak strony grupa ta jest wyraźnie marginalizowana przez pracodawców – świadczy o tym niska pozycja PONK zarówno w zakładowej hierarchii prestiżu, jak i w systemie wynagrodzeń i awansu. Należy jednak zaznaczyć, że środowisko pracy PONK jest mocno zróżnicowane. W wywiadach pogłębionych mogliśmy usłyszeć informacje źle świadczące o standardach pracy w niektórych przedsiębiorstwach, ale też do rzadkich nie należały przypadki, gdzie pracownicy o niskich kwalifikacjach mieli poczucie przynależności do pracowniczej „rodziny" i mówili o dobrym, wręcz „ojcowskim" traktowaniu przez pracodawców.

3.3 Ocena postaw pracowników o niskich kwalifikacjach wobec rozwoju zawodowego

Pracownicy o niskich kwalifikacjach uważają w zdecydowanej większości, że w dzisiejszej Polsce warto się uczyć i zdobywać wykształcenie. Wyrażają przekonanie, że wyższe wykształcenie byłoby czynnikiem zwiększającym ich szanse na lepszą pracę. Często twierdzą, że gdyby mieli możliwość powtórzenia swojej drogi, dążyliby do uzyskania wyższego wykształcenia bądź wykształcenia o innym kierunku.

Mimo wysokiej deklarowanej rangi wykształcenia większość badanych pracowników nie wykazuje potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji, ani w ramach obecnie

wykonywanej pracy, ani z związku z planami ewentualnej zmiany pracy. Wśród najczęstszych powodów braku potrzeby podnoszenia kwalifikacji znajduje się przekonanie o tym, że możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy już się wyczerpały. Wiedza, która była konieczna do pozyskania, została już przyswojona. Barierą podnoszenia kwalifikacji może być to, że rodzaj wykonywanej pracy (najczęściej dotyczy to tzw. prac prostych) nie wymaga z definicji żadnych specjalnych umiejętności, wymagających szkolenia, podnoszenia kwalifikacji. Niektórzy, częściej starsi, przyznają się do otwarcie do swojej niechęci do uczenia się, powątpiewając w efekty tego wysiłku.

Sens szkoleń badani dostrzegają tylko wówczas, gdy przekładają się one na konkretne korzyści: najczęściej znalezienie lepszej pracy, awans lub podwyżkę. Badani deklarują zatem, że jeśli szkolenie jest potrzebne i przełoży się na wymierne korzyści, żadne przeszkody nie będą grały roli. Postawa ta jest poważnym ograniczeniem aspiracji edukacyjnych PONK – pracownicy nie decydują się na udział w szkoleniach, bo nikt nie jest w stanie dać im gwarancji, że w jego efekcie nastąpi poprawy sytuacji zawodowej (awans, lepsza praca).

Postawa pracowników wobec podnoszenia kwalifikacji w miejscu pracy jest więc wyczekująca – polega na oczekiwaniu na propozycje składane przez pracodawcę. Zdawanie się na inicjatywę pracodawcy wynika jednak również z nieumiejętności wyboru celów zawodowych i szkoleniowych oraz z braku umiejętności diagnozy własnych kompetencji.

Wątpiąc w swoje możliwości znalezienia lepszej/innej pracy[10], pracownicy o niskich kwalifikacjach relatywnie rzadko myślą o zmianie miejsca zatrudnienia. Zaledwie nieco ponad jedna piąta z nich stwierdziła, że nie wiąże swojej przyszłości zawodowej z obecnym miejscem pracy. Chęć rozwoju w obecnym miejscu pracy była warunkowana oceną kondycji zakładu pracy, uzyskiwanymi dochodami oraz wiekiem pracowników o niskich kwalifikacjach. Dążenie do zmiany pracy było zaś najsilniejsze

[10]Przydatność deklarowanej wysokiej wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników stosunkowo często ogranicza się – według ich deklaracji - wyłącznie do obecnie zajmowanego stanowiska pracy. Wyniki badania ilościowego pracowników pokazują bowiem, że w przypadku aż 40% pracowników ich kwalifikacje uniemożliwiają zwiększenie zakresu zadań na obecnym stanowisku pracy lub zajęcie innego równorzędnego stanowiska, nie mówiąc już o objęciu wyższego stanowiska.

w grupie osób, które nie przekroczyły 24 roku życia (42%; w pozostałych grupach wiekowych odsetek chcących zmienić pracę wahał się od 12% do 24%). Myśleniu o zmianie pracy towarzyszyło niezadowolenie z poziomu uzyskiwanego wynagrodzenia.

Wobec tak niskich aspiracji związanych z rozwojem zawodowym pracownicy o niskich kwalifikacjach nie oceniają pracy jako okazji do doskonalenia zawodowego i osobistego. Raczej nie postrzegają pracodawców jako instytucji, które mają tworzyć im szanse rozwojowe. Brak działań szkoleniowych pracodawców rzadko kiedy jest więc przedmiotem krytyki i niezadowolenia ze strony pracowników.

Jeśli zaś pracodawcy podejmują takie działania szkoleniowe, to pracownicy w nich uczestniczą i oceniają je pozytywnie (co czwarty pracownik korzystał ze szkoleń organizowanych przez obecnego pracodawcę). Ze szkoleń, niezależnie od ich organizatora (co piąty pracownik korzystał ze szkoleń organizowanych przez inne instytucje, najczęściej były to urzędy pracy), najczęściej korzystały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, najrzadziej – z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym. Zdecydowanie najpopularniejszymi kursami były te, które doszkalały pracowników w ramach posiadanego już zawodu (9% badanych).

Zapytani o zainteresowanie udziałem w szkoleniach pracownicy o niskich kwalifikacjach bardziej pozytywnie odnoszą się do podnoszenia kwalifikacji „twardych” (zainteresowanie szkoleniami zawodowymi deklaruje połowa badanych) niż „miękkich” (zainteresowanie szkoleniami psychospołecznymi – 40%).

Większa chęć do zdobywania nowej wiedzy (niezależnie od typu szkoleń) cechowała pracowników młodych oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Niemniej jednak w przypadku szkoleń „twardych” również na względnie wysokim poziomie było zainteresowanie wyrażane przez respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Poziom zainteresowania trudno uznać jednak za szczególnie wysoki, jeżeli uwzględnić fakt, że szkoleniami związanymi z nabywaniem umiejętności w konkretnym zawodzie zdecydowanie zainteresowanych było zaledwie 22%

ankietowanych, zaś podnoszeniem umiejętności „miękkich" zdecydowanie zainteresowanych było tylko 14%.

Respondenci wykazywali największe zainteresowanie szkoleniami z zakresu konkretnych zawodów (szkolenia przekwalifikowujące – 5.7, doszkalające w ramach posiadanego zawodu – 5.5) i umiejętności (kursy komputerowe – 5.3 i językowe – 5).

Generalnie rzecz biorąc respondentom nie przeszkadzałoby zaangażowanie w proces szkoleniowy pracodawcy (jak wspomniano, wręcz oczekiwano by od nich inicjatywy w tym zakresie). Udział pracodawcy (i współpracowników) byłby źle widziany wówczas, gdyby w procesie szkoleniowym uwzględniono postrzegane jako „zagrażające" metody wsparcia, takie jak np. poradnictwo psychologiczne, grupy wsparcia i gdyby metody te realizowane były w miejscu pracy/w grupie współpracowników.

Osobną grupę pracowników stanowią ci, którzy chcieliby się przekwalifikować i zmienić obecne miejsce pracy lub którym grozi utrata zatrudnienia – takie osoby są bardziej zdeterminowane do zdobywania kwalifikacji, co oczywiste, poza wiedzą i możliwościami organizacyjnymi obecnego pracodawcy. Warto dodać, że silna negatywna motywacja tego typu jest czynnikiem wyzwalającym w PONK gotowość do działania i podnoszenia kwalifikacji w celu znalezienia nowej pracy. W takiej sytuacji żadne osobiste koszty szkoleń (z wyjątkiem finansowych) nie miałyby większego znaczenia.

Brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji może wynikać z tego, że większość pracowników uważa, że odpowiednio wykonuje swoją pracę. Jeśli w samoocenie pracowników o niskich kwalifikacjach są jakieś różnice, to dotyczą one tylko stopnia pewności, z którą stwierdzany jest zadowalający poziom własnych umiejętności zawodowych. Uzyskane w arkuszu samooceny[11] wyniki potwierdzają bardzo wysoką samoocenę pracowników o niskich kwalifikacjach. Według PONK ich najmocniejszymi stronami są wiedza i umiejętności niezbędne do wykonywania obecnych zadań zawodowych oraz umiejętność pracy w zespole. Dobrze radzą sobie również z nawiązywaniem kontaktów, przystosowaniem się do nowych sytuacji i

[11] Respondentów poproszono o ocenę samych siebie pod względem kilkunastu cech odnoszących się do wiedzy i umiejętności zawodowych oraz cech psychospołecznych.

umiejętnością działania w stresie, wyrażaniem i obroną własnego zdania, umiejętnością organizacji pracy. Słabiej wypada jedynie ocena znajomości języków obcych.
Ogólna dobra samoocena PONK wydaje się być „zafałszowana" przez dążenie do korzystnej autoprezentacji. Wiele danych wskazuje, że badani w istocie są świadomi swojego niskiego statusu zawodowego i edukacyjnego, choć nie mają odwagi – i trudno się temu dziwić – publicznie się do tego przyznać. W przypadku kompetencji społecznych sytuacja jest jednak inna – badani raczej nie są świadomi poziomu własnych mocnych i słabych stron w tym obszarze.

Wyniki pomiaru PONK za pomocą standaryzowanego testu psychologicznego, Kwestionariusza Kompetencji Społecznych, pokazują bowiem, że – mimo bardzo dobrej samooceny - pracownicy o niskich kwalifikacjach mają niski (niższy niż przeciętny) poziom kompetencji społecznych. Najniższy poziom kompetencji społecznych został ujawniony w Skali Ekspozycji Społecznej. Oznacza to, że pracownicy o niskich kwalifikacjach nie czują się komfortowo będąc obiektem uwagi i potencjalnej oceny ze strony innych osób. Pracownicy o niskich kwalifikacjach przejawiają ograniczone (przeciętne) umiejętności w zakresie tzw. kontaktów intymnych, czyli wówczas, kiedy pracownik ma nawiązać bliski kontakt z inną osobą lub grupą osób (np. wyrazić swoje nastawienie emocjonalne w dialogu z inną osobą lub grupą osób). Te ograniczone kompetencje mogą utrudniać pracownikowi nawiązywanie i podtrzymywanie pogłębionych więzi emocjonalnych z innymi osobami, mogą ujawniać się także w ograniczonym repertuarze zachowań emocjonalnych i społecznych, zwłaszcza w sytuacjach wymagających subtelnego różnicowania nastrojów, przekazywania ocen moralnych i rozróżniania skomplikowanych, zależnych od zmieniającego się kontekstu, aspektów relacji społecznych. Relatywnie najwyższy wynik – spośród wszystkich porównywanych wymiarów kompetencji społecznych – osiągają pracownicy o niskich kwalifikacjach w Skali Asertywności. Podwyższone wyniki (w stosunku do wyników pozostałych skal) tej skali mogą tłumaczyć niektóre typowe zachowania badanej grupy pracowników w wybranych sytuacjach społecznych, np. skłonność do prezentowania zachowań roszczeniowych, aktywnych zachowań obronnych.

Rozbieżnością między percepcją własnych kompetencji społecznych przez PONK a ich faktycznym poziomem można tłumaczyć stosunkowe niskie zainteresowanie szkoleniami „miękkimi".

3.4 Ocena pracowników o niskich kwalifikacjach przez pracodawców, postawy pracodawców wobec inwestowania w kształcenie PONK

Od pracowników o niskich kwalifikacjach pracodawcy wymagają przede wszystkim dokładności i skrupulatności (53% badanych uważa te umiejętności za bardzo ważne), umiejętności pracy w zespole (40%), posiadania wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania bieżących zadań zawodowych (46%), obsługi maszyn i urządzeń związanych ze stanowiskiem pracy (42%). Na stanowiskach pracy PONK rzadko kiedy potrzebne są natomiast: znajomość języka obcego, zdolności przywódcze, obsługa komputera, obsługa urządzeń biurowych i posiadanie prawa jazdy.

Pracodawcy na ogół są zadowoleni z pracy wykonywanej przez pracowników o niskich kwalifikacjach, przy czym stosunkowo rzadko jest to zdecydowane zadowolenie. Pozytywną opinię wyraziło 56% ankietowanych, ale tylko 11% zdecydowanie pozytywną. Praktyczne doświadczenie pracy z PONK, w tym doświadczenie z poddawaniem ich działaniom szkoleniowym, skutkujące lepszą znajomością pracowników oraz ich mocnych i słabych stron, nieco zaniża ocenę tego zadowolenia. Tendencję do nieco niższej oceny PONK wyrażają ci pracodawcy, którzy stwierdzili, że zatrudniają pracowników o niskich kwalifikacjach (jeszcze nie znając naszej definicji) oraz ci, którzy prowadzą politykę szkoleniową, również w odniesieniu do PONK.

Najlepsze dopasowanie pracowników do oczekiwań pracodawców dotyczy osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące, najgorsze - pracowników z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym według pracodawców na ogół przekraczają oczekiwane wymagania. Jedynie w przypadku dokładności i skrupulatności wypadają oni poniżej wymagań. Wyraźnie gorsze oceny odnotowano w przypadku pracowników z wykształceniem zawodowym i gimnazjalnym lub niższym.

Pracodawcy deklarują znaczenie podnoszenia kwalifikacji pracowników i są zdania, że szkolenia mogą stanowić istotny element poprawy konkurencyjności firmy. W sumie niemal 70% badanych przedsiębiorstw skorzystało w ostatnich dwóch latach z usług szkoleniowych. Sięganie po inwestycje miękkie było częstsze w firmach średnich i dużych, w bardziej systematyczny i planowy sposób prowadzących politykę zarządzania zasobami ludzkimi i wykorzystujących jej narzędzia. Dosyć często były to jednak szkolenia obowiązkowe, dotyczące np. BHP czy przepisów przeciwpożarowych (ok. 20%).

Większość ankietowanych pracodawców (75%) dostrzega też sens szkolenia pracowników o niskich kwalifikacjach, bo jak twierdzą służy to poprawie wydajności, przyczynia się do lepszego wykonywania pracy, oraz wpisuje się w stosowaną przez cześć przedsiębiorców strategię systematycznego podnoszenia kwalifikacji osób zatrudnionych. Niemniej jednak pracownicy o niskich kwalifikacjach należą do grupy osób najrzadziej kierowanych na szkolenia w okresie ostatnich dwóch lat. Liderami pod względem możliwości skorzystania ze szkoleń byli natomiast przedstawiciele kadry kierowniczej, menadżerowie oraz specjaliści średniego szczebla.

Nieliczni respondenci, którzy negowali sens prowadzenia szkoleń adresowanych do grupy pracowników o niskich kwalifikacjach, najczęściej motywowali swoją niechęć obawą przed rotacją pracowników. Znacznie rzadziej pojawiały się opinie o braku wpływu takich szkoleń na jakość pracy i zyski firmy. Obawa przed rotacją była wyraźnie częściej wyrażana przez pracodawców posiadających doświadczenie w szkoleniach pracowników z grupy PONK. Natomiast niska przydatność szkoleń (brak wpływu na jakość pracy, zyski firmy) była, jak można sądzić, oparta na stereotypie – częściej zwracali na to uwagę respondenci, którzy nigdy nie korzystali ze szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach. Warto podkreślić, że niechęć do szkolenia rzadko była argumentowana przypisywaniem pracownikom o niskich kwalifikacjach takich cech jak niechęć do nauki, czy też nieumiejętność nauki.

Pracodawcy na ogół bardzo pozytywnie odnosili się do inicjatywy szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach (trzy czwarte było zainteresowanych skorzystaniem z takiej usługi) - jednak tylko wówczas, gdy były one przedstawiane

jako bezpłatne. Przy założeniu niewielkiej nawet odpłatności występował znaczny spadek zainteresowania szkoleniami, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa i osiąganych obrotów.

Pracodawcy najczęściej widzą potrzebę doszkalania pracowników o niskich kwalifikacjach w obszarach związanych z ich dotychczasowym miejscem pracy (w ramach wykonywanego zawodu). Dostrzegają również potrzebę kierowania pracowników o niskich kwalifikacjach na szkolenia pozwalające na ich przekwalifikowanie. Stosunkowo często za konieczne do uwzględnienia w projektowanej usłudze uważali także szkolenia z zakresu niektórych kompetencji miękkich – umiejętności pracy w zespole, przystosowania do nowych sytuacji, radzenia sobie ze stresem, umiejętności organizacji pracy i prezentacji własnej osoby na rozmowie kwalifikacyjnej. Generalnie preferencje pracodawców wobec konkretnych tematów tej usługi nie były mocno zróżnicowane – może to świadczyć o nieumiejętności diagnozy potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstwa i zatrudnionych w nim pracowników o niskich kwalifikacjach (zainteresowanie taką profesjonalną diagnozą jest jednak niskie).

Zapytani o ogólne pożądane kierunki wspierania PONK pracodawcy wymieniali także doradztwo zawodowe - jako antidotum na obserwowaną bierność pracowników o niskich kwalifikacjach i brak wytyczonych celów rozwoju zawodowego.

3.5 Bariery i wyzwania w podnoszeniu potencjału kompetencyjnego pracowników o niskich kwalifikacjach

Wyniki badania pokazują, że podnoszenie potencjału kompetencyjnego pracowników o niskich kwalifikacjach należy do problemów niezwykle trudnych – jako obszar badawczy i obszar potencjalnego oddziaływania szkoleniowo-doradczego. Główna trudność badawcza polegała na dotarciu do faktycznych postaw i motywacji pracowników o niskich kwalifikacjach i zatrudniających ich pracodawców. Okazało się bowiem, że zarówno postawy pracowników o niskich kwalifikacjach wobec rozwoju zawodowego, jak i postawy pracodawców wobec inwestowania w ten rozwój są głęboko skrywane i często „niewygodne” do publicznej, nieskrępowanej prezentacji, gdyż „niepoprawne politycznie” (nieodpowiadające społecznym

oczekiwaniom). Trudność w badaniu tych postaw potęguje również fakt, że uwikłane są one w działanie skomplikowanych, zachodzących częściowo na nieświadomym poziomie, mechanizmów psychologicznych takich jak:

- zaprzeczanie (własnej niskiej atrakcyjności zawodowej; dzielenia pracowników na lepszych i gorszych, marginalizowania pracowników o niskich kwalifikacjach, nieprzywiązywania wagi do inwestowania w kapitał ludzki),
- wyparcie (niedopuszczanie do świadomości niskiego poziomu własnej atrakcyjności zawodowej czy nierównej polityki personalnej),
- anulowanie (niepowodzeń w osiąganiu sukcesów czy błędnych decyzji personalnych),
- fiksacja na określonych sposobach radzenia sobie w trudnych sytuacjach (np. wybór prostych, łatwo dostępnych ofert pracy, mniej atrakcyjnych warunków zatrudnienia, które nie wymagają ponoszenia dodatkowego wysiłku, podnoszenia kwalifikacji),
- niekiedy izolacja społeczna (zamknięcie się w hermetycznym środowisku, gdzie panują obniżone standardy wykształcenia, poziomu życia, wymaganych kompetencji społecznych),
- przypisywanie innym ludziom lub samemu sobie określonych cech (osobowości, kompetencji, zachowań) bądź systemu wartości, potrzeb, motywów na podstawie upraszczających, naznaczonych tendencją do stereotypizacji schematów poznawczych.

Z wymienionych przyczyn dochodzenie do faktycznych przekonań i zachowań badanych oraz oddzielenie ich od przekonań i zachowań jedynie deklarowanych było niezwykle trudne.

W projektowaniu i wdrażaniu usługi szkoleń i doradztwa dla pracowników o niskich kwalifikacjach należy liczyć się z opisanymi wyżej ograniczeniami w odkrywaniu rzeczywistych postaw i motywacji pracowników i pracodawców. Należy je bowiem uznać za poważne bariery podnoszenia potencjału kompetencyjnego pracowników o niskich kwalifikacjach. Oprócz nich w grę wchodzą inne rodzaje barier, niekoniecznie o charakterze świadomościowym czy motywacyjnym. Projektując usługę szkoleniowo-doradczą ze wszystkich tych barier trzeba zdawać sobie sprawę, gdyż z ich powodu w badanym obszarze nie wszystko to, co jest pożądane/oczekiwane

(deklarowane jako pożądane/oczekiwane), jest możliwe do zrealizowania. Z drugiej strony, podążanie wyłącznie za tym, co jest pożądane/oczekiwane, może oznaczać podtrzymywanie bezpiecznego status quo pracowników i pracodawców oraz ignorowanie rzeczywistych potrzeb związanych ze wzrostem jakości kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach.

Analiza wyników badań pozwala na wskazanie następujących źródeł barier w procesie szkolenia i podnoszenia kompetencji społecznych pracowników o niskich kwalifikacjach:

- **bariery związane ze świadomością edukacyjną i zawodową pracownika** (np. niski poziom potrzeb edukacyjnych i rozwojowych, ograniczona otwartość na nowe doświadczenia i wiedzę, niski poziom świadomości w zakresie osobistej odpowiedzialności za rozwój zawodowy i oceny możliwości w zakresie sprawczości własnych działań, niski poziom motywacji, itp.);
- **bariery tkwiące w przedsiębiorstwie** – niska kultura organizacyjna (m.in. brak jasno określonej polityki personalnej, brak strategii rozwoju przedsiębiorstwa, powiązanej z zarządzaniem kapitałem ludzkim, brak strategii zarządzania kompetencjami i talentami, niska kultura przywódcza, niska społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa itp.) lub określone uwarunkowania strukturalne hamujące możliwość rozwoju zawodowego pracowników o niskich kwalifikacjach (np. niska konkurencyjność branży, niska konkurencyjność przedsiębiorstwa, powodująca niską transferowalność kompetencji pracownika);
- **bariery tkwiące w otoczeniu ekonomicznym przedsiębiorstwa** (m.in., ograniczone zapotrzebowanie rynku pracy na określone kwalifikacje i kompetencje pracownika, regulacje w zakresie prawa – niekorzystne z punktu widzenia pracodawcy lub pracownika, brak wsparcia dla przedsiębiorstw rozwijających się lub niszowych itp.);
- **bariery związane z uwarunkowaniami społecznymi i środowiskowymi** (m.in. niekorzystna sytuacja rodzinna, obecność osób zależnych, wymagających opieki ze strony pracownika, niekorzystna sytuacja finansowa, zmuszająca do podejmowania dodatkowej pracy i poszukiwania dorywczych źródeł dochodów w czasie przewidywanym na szkolenia i rozwój, miejsce

zamieszkania oddalone komunikacyjnie od miejsca szkoleń, zobowiązania społeczne pracownika, wymagające dodatkowego czasu itp.).

Spośród wyróżnionych barier warto przyjrzeć się szczegółowo dwóm pierwszym, które dla problemu badawczego mają największe znaczenie.

Bariery związane ze świadomością edukacyjną i zawodową pracownika

Szczegółowa analiza wyników badania pokazuje, że pracownicy o niskich kwalifikacjach charakteryzują się:

- **Niską świadomością osobistego wpływu na własny rozwój**, w tym rozwój zawodowy. Pracownicy ci poddają się wpływowi zewnętrznych czynników, które mają wpływ na ich zmiany życiowe i zawodowe, wykazując niską aktywność w osobistym przejmowaniu odpowiedzialności na swój los („czas pokaże"). Być może wynika to z czynnika zwanego zewnątrzsterownością lub wyuczonej bezradności. Osoby zewnątrzsterowne oraz charakteryzujące się wysokim poziomem wyuczonej bezradności cechuje bowiem upatrywanie źródeł swoich zmian życiowych i sytuacji zawodowej w czynnikach od nich niezależnych (los, czas, przypadek, życie, decyzje zwierzchników itp.). Podejmowanie własnej aktywności jest więc ograniczone, nieskuteczne i nawet bezcelowe. Bez zmiany takiego nastawienia poznawczego, trudno jest wpływać na system motywacji i mobilność danej osoby.
- **Niską świadomością własnej sytuacji zawodowej i czynników, kształtujących atrakcyjność zawodową** oraz niebezpieczną z punktu widzenia celów projektu **tendencją do bardzo korzystnego obrazu samego siebie** jako pracownika. Za tendencją tą kryje się jednak często przekonanie o własnym deficycie, którym jest niskie wykształcenie. Badanie ujawniło, że pracownicy o niskich kwalifikacjach wstydzą się przyznawać do swojego poziomu wykształcenia, czasem je zawyżają, w sytuacjach publicznych (np. na grupie fokusowej) starają się korzystnie przedstawić siebie i własną pracę zawodową, a własne niedostatki wykształcenia „rekompensują" bardziej budującymi przykładami edukacyjnych biografii swoich dzieci.
- **Pracownicy o niskich kwalifikacjach na ogół nie myślą o planowaniu własnej kariery i rozwoju**, akceptując obecny stan rzeczy jako naturalny. Ich

decyzje zawodowe mają charakter doraźny, a nie długoterminowy (krótka perspektywa planowania życia zawodowego) i są bardzo mocno uwarunkowane czynnikami zewnętrznymi i sytuacyjnymi. Sytuacji tej sprzyja fakt, że praca dla pracowników o niskich kwalifikacjach ma charakter instrumentalny – to sposób na zarobienie pieniędzy na życie, a nie okazja do samorozwoju, samorealizacji.

- **Pracownicy o niskich kwalifikacjach nie wykazują wewnętrznej motywacji do zmiany swojej sytuacji zawodowej.** Rzadko deklarują chęć zmiany pracy i zawodu. Stoją za tym m.in.:
  - przekonania na temat rzeczywistości i świata (brak zaufania do pracodawców, przekonanie, że gdzie indziej może być gorzej, przekonanie, że pracę dostaje się po znajomości);
  - wspomniane wyżej poczucie bezradności i brak poczucia sprawstwa;
  - brak zaufania do siebie i własnych możliwości, niska (faktyczna) samoocena.
- **Motywację do zmiany obniża poważnie względne zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy**, przywiązanie do status quo. Jest to **jedna z ważniejszych barier działających na pracowników o niskich kwalifikacjach antyrozwojowo**. Dążenie do zabezpieczenia status quo może też wynikać z poprzednich negatywnych doświadczeń zawodowych (bezrobocie, praca „na czarno"), które sprawiają, że każda praca lepsza niż poprzednia jest warta utrzymania.
- Pracownicy o niskich kwalifikacjach cechują się **niską świadomością potrzeb edukacyjnych i na ogół niskim zapotrzebowaniem na edukację**. Rozwój i nauka to dla PONK konfrontacja z własnymi deficytami, uderzająca w poczucie własnej wartości. Niechęć do wysiłku edukacyjnego tłumaczą często czynnikami zewnętrznymi (wiekiem, obciążeniami rodzinnymi), a także przekonaniem, że nie będzie on miał wpływu na obecną sytuację zawodową.
- W konsekwencji pracownicy o niskich kwalifikacjach **mają niską wiedzę na temat ofert szkoleniowych i doradczych**. Większość z nich nie korzystała ze szkoleń i doradztwa zawodowego i nie wie o tym, że dostępne są szkolenia kompetencyjne inne niż te, które poleca jako obowiązkowe zakład pracy lub współpracujący z zakładem partnerzy biznesowi.
- W efekcie obserwujemy również **niskie zainteresowanie pracowników o niskich kwalifikacjach szkoleniami**, zwłaszcza kiedy satysfakcjonuje ich

obecne stanowisko pracy i zarobki. Interesujące tę grupę pracowników szkolenia dotyczą głównie obsługi sprzętu, którym posługują się w pracy, bezpieczeństwa pracy i nowych produktów, które oferują klientom. Niewielu pracowników jest zainteresowanych udziałem w szkoleniach, które podnosiłyby poziom ich kompetencji społecznych (tzw. szkolenia „miękkie"). Badani na ogół uważają, że bardzo dobrze radzą sobie z pracą w zespole, komunikacją, relacjami z innymi pracownikami, podkreślając, iż najwięcej problemów sprawia im stres w pracy i prowadzenie rozmów z tzw. trudnym klientem. Duża grupa badanych nie dostrzega w ogóle atrakcyjności szkoleń w zakresie podnoszenia kompetencji społecznych, uważając je za stratę czasu. Część osób uważa, że kompetencje społeczne nabyła wraz z doświadczeniem życiowym, a dalszy ich rozwój poprzez szkolenia jest zbędny.

- **Pracownicy o niskich kwalifikacjach oczekują, że to pracodawca zorganizuje dla nich szkolenie, najlepiej w godzinach pracy.** Oczekiwanie to należy jednak traktować nie tylko jako przejaw własnej bierności, ale także nieumiejętność pokierowania własnym rozwojem zawodowym. W efekcie występuje tu pewien paradoks polegający na tym, że z jednej strony pracownicy o niskich kwalifikacjach wyraźnie potrzebują inicjatywy pracodawcy (będą się szkolić tylko wtedy, gdy pracodawca ich „wyśle"/skieruje na szkolenie), a z drugiej strony za dobre uważają tylko szkolenie dobrowolne. Projektowana usługa szkoleniowo-doradcza powinna pogodzić te wykluczające się oczekiwania.
- **W szkoleniach bardzo ważna** dla pracowników o niskich kwalifikacjach jest **możliwość wykorzystania wiedzy i umiejętności do zdobycia lepszej pracy** (wyższe stanowisko, lepsza płaca). Pracownicy dostrzegają sens inwestycji szkoleniowych tylko wówczas, gdy przekładają się one na lepszą pracę i zarobki. Oczekiwanie takich **gwarancji natychmiastowego „zysku"** jest poważną barierą udziału PONK w szkoleniach. Raczej nie zachęca ich perspektywa rozwoju osobistego, podnoszenia kwalifikacji, którego skutki mogą być odroczone w czasie.
- Wyzwaniem związanym z dokształcaniem pracowników o niskich kwalifikacjach jest **postrzeganie przez PONK rozwoju psychospołecznego jako zagrożenia**. Pracownicy o niskich kwalifikacjach bardzo obawiają się tego, że specjalista (doradca zawodowy, psycholog) negatywnie zweryfikuje ich kwalifikacje i kompetencje (co oczywiście pokazuje na kruchość fundamentów, na których

opiera się deklarowana wysoka samoocena PONK). Lękowi przed oceną ze strony innych towarzyszy również niski poziom zaufania do innych – obawy, że pracodawca i współpracownicy wykorzystają zweryfikowaną wiedzę o pracowniku przeciwko niemu.

Bariery po stronie pracodawców

- Z wypowiedzi badanych pracowników można wywnioskować, że **kultura organizacyjna w niektórych zakładach pracy jest niska**. Pracownicy nie zawsze są traktowani z szacunkiem, zdarza się, że dochodzi do **łamania prawa pracy**. Nieprawidłowości dotyczą unikania legalnego zatrudnienia pracowników oraz proponowania umów cywilno-prawnych zamiast omów o pracę, nawet gdy praca wykonywana jest przez kilka lat. **Praca „na czarno"** wyklucza możliwość skorzystania przez pracowników o niskich kwalifikacjach ze wsparcia oferowanego za pośrednictwem pracodawców.
- W strukturze organizacyjnej przedsiębiorstw **pracownicy o niskich kwalifikacjach zajmują często stagnacyjne, antyrozwojowe stanowiska pracy**. Wykonują prace tak proste, że ich kwalifikacje są (w opinii PONK i w opinii ich przełożonych) wystarczające, by realizować zadania na danym stanowisku pracy, a dalszy rozwój w ramach wykonywanych zadań zawodowych niemożliwy i niepotrzebny. Stąd też wynika deklarowany przez PONK brak potrzeby zdobywania nowych umiejętności – zarówno w związku z obecnymi zadaniami zawodowymi, jak i ewentualnie nowymi zadaniami zawodowymi (wobec rzadkich aspiracji do zmiany zawodu i miejsca pracy). **Środowisko pracy i warsztat pracy**, często z definicji **antyrozwojowe**, są więc **istotnym czynnikiem wzmacniającym brak motywacji PONK do podnoszenia kwalifikacji** w odniesieniu do obecnego miejsca pracy.
- Podobne problemy generują również **ograniczone możliwości awansu w przedsiębiorstwach mikro**, stanowiących zdecydowaną część polskiej gospodarki. Jak wyżej wspomniano, PONK od szkoleń oczekują szybkich efektów w postaci pozytywnych zmian zawodowych – np. awansu pionowego. W większości mikroprzedsiębiorstw tego typu rozwój zawodowy jest z góry przekreślony, przynajmniej w krótkiej (a taką właśnie mają pracownicy o niskich kwalifikacjach) perspektywie czasowej.

- **Pracodawcy generalnie są niechętnie nastawieni do inwestowania w rozwój pracowników** (zwłaszcza z własnych środków finansowych). Duża część małych i średnich przedsiębiorców nie szkoli swoich pracowników (poza szkoleniami obowiązkowymi), a mimo tego efektywnie funkcjonuje na rynku. Ci, którzy mają inną postawę, dostrzegają przede wszystkim potencjał rozwojowy pracowników wysoko kwalifikowanych. Choć otwarcie się do tego nie przyznają (nie chcąc być posądzonym o nierówne traktowanie pracowników), kategoryzują pracowników – dla pracowników o niskich kwalifikacjach rezerwując gorsze pozycje w systemie wynagrodzeń, awansu i polityce szkoleniowej. W takim przekonaniu utwierdzają ich również nie wymagające podnoszenia kwalifikacji stanowiska pracy i zadania zawodowe PONK.
- Myśląc o szkoleniach **pracodawcy często mają krótką perspektywę czasową zwrotu nakładu** (podobnie jak pracownicy). **Nie chcą inwestować w pracowników długofalowo, strategicznie**, **nie mając pewności, że korzyści z tych inwestycji na pewno do nich wrócą**.
- Obawa ta wydaje się mieć szczególne znaczenie w przypadku szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach – przeszkolony pracownik jest atrakcyjniejszy dla innych pracodawców. Inwestycja ta może także zaszkodzić obecnemu pracodawcy – przeszkolony, pewniejszy siebie i „swego" pracownik będzie ujawniał swoje oczekiwania i skuteczniej je egzekwował.
- **Pracodawcy w mikro – i małych firmach (czasem nawet średnich) mają małą wiedzę o zarządzaniu zasobami ludzkimi**, nie stosują żadnych narzędzi rozwoju zasobów ludzkich, często nawet nie wiedzą, że takie narzędzia istnieją. Bez wiedzy i kompetencji w tym zakresie nie jest możliwe racjonalne działanie pracodawców na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników. Oznacza to także brak wiedzy pracodawców na temat potrzeb rozwojowych pracowników, a w efekcie potencjalną trudność w wyznaczeniu ewentualnych celów szkoleniowych dla własnej firmy.

3.6 Ogólne rekomendacje dotyczące usługi szkoleniowo-doradczej dla pracowników o niskich kwalifikacjach

Wyniki badań pokazują, że beneficjentami wsparcia szkoleniowo-doradczego powinny być dwie grupy odbiorców:

- pracodawcy zatrudniający pracowników o niskich kwalifikacjach i kierujący ich na szkolenia
- pracownicy o niskich kwalifikacjach, podejmujący decyzję o udziale w szkoleniach samodzielnie, bez konieczności jej konsultacji z pracodawcą.

Usługa szkoleniowo-doradcza dla pracodawców zatrudniających pracowników o niskich kwalifikacjach

Usługa powinna być pozycjonowana jako program doradztwa i szkoleń podnoszących efektywność przedsiębiorstw poprzez zarządzanie rozwojem pracowników zajmujących stanowiska niższego szczebla. Usługa ma w założeniu umożliwić nabycie nowych i/lub doskonalenie posiadanych kompetencji wśród pracowników niższego szczebla w celu zapewnienia adekwatności tych kompetencji do zmieniających się potrzeb klientów, wymagań gospodarki i globalnej konkurencji.

Powinna ona zatem oferować kompleksowy program doradztwa i szkoleń zawodowych/specjalistycznych („twardych) oraz szkoleń „psychospołecznych" („miękkich"), uwzględniający rozpoznane w ramach projektu potrzeby zarówno przedsiębiorstw objętych wsparciem, jak i zatrudnionych w nich pracowników o niskich kwalifikacjach.

Wsparciem rekomendujemy objąć mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa – z uwagi na większe deficyty kompetencyjne pracowników zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach, brak świadomości konieczności rozwoju pracowników jako czynnika wspierającego adaptacyjność przedsiębiorstwa, brak planowania ścieżek karier pracowniczych, jak również ograniczone możliwości finansowe przedsiębiorstw.

Objęci wsparciem pracownicy powinni zaś spełniać następujące kryteria:

- świadczenie pracy na rzecz przedsiębiorstwa;
- wykształcenie:
    - podstawowe,
    - gimnazjalne,

    - zasadnicze zawodowe,
    - średnie ogólnokształcące;
- zakończenie edukacji formalnej;
- wiek – poniżej 61 lat dla mężczyzn i poniżej 56 lat dla kobiet.

Usługa powinna być realizowana w następujących etapach:

a) Dokładne zidentyfikowanie deficytów kompetencyjnych pracowników o niskich kwalifikacjach (w odniesieniu do kompetencji zawodowych i umiejętności psychospołecznych) i pogłębiona analiza potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw objętych wsparciem.
b) Opracowanie „szytych na miarę" programów szkoleń zawodowych i szkoleń doskonalących umiejętności psychospołeczne dla pracowników, uwzględniających cele i zadania odnoszące się do stanowisk pracy oraz krótko- i długoterminowych planów rozwoju firmy czy nawet strategii jej rozwoju.
c) Wdrożenie szkoleń.
d) Utrwalenie i wzmocnienie efektów szkoleń poprzez usługę szkoleń/spotkań superwizyjnych, których celem jest analiza trudności związanych z wdrażaniem w praktyce nabytych umiejętności i działania korekcyjne.
e) Ewaluację działań i opracowanie rekomendacji dla indywidualnych strategii rozwoju firm i wskaźników dotyczących rezultatów szkoleń i wykorzystania treści szkoleń w polityce zarządzania zasobami ludzkimi i dalszej działalności organizacji.
f) Biorąc pod uwagę niski stopień skłonności przedsiębiorców do finansowania inwestycji szkoleniowych, projektowana usługa powinna być bezpłatna.

Usługa szkoleniowo-doradcza dla pracowników o niskich kwalifikacjach podejmujących decyzję o udziale w szkoleniu samodzielnie

Celem usługi powinno być podniesienie, potwierdzenie i/lub zmiana kwalifikacji pracowników z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym poprzez szkolenia. Stymulowanie

procesów nabywania i aktualizacji kompetencji przez osoby pracujące o niskich, szybko dezaktualizujących kwalifikacjach jest kluczowe dla utrzymania tych osób na rynku pracy, jak również dla poprawy jakości ich życia. Potwierdzoną w badaniu słabością pracowników o niskich kwalifikacjach jest wczesne „wypadanie" z systemu edukacji i marginalny udział w formalnym kształceniu ustawicznym (by podnieść kwalifikacje lub uzupełnić wykształcenie). Dlatego też w ramach projektu powinna być stworzona możliwość potwierdzania kwalifikacji nabytych przez pracowników w procesie kształcenia nieformalnego.

Jak wynika z przedstawionych barier związanych z podnoszeniem potencjału kompetencyjnego PONK, usługa zakładająca udział pracowników w projekcie z własnej inicjatywy, jest obarczona szczególnie dużym ryzykiem. Doświadczenia pracowników o niskich kwalifikacjach z indywidualnym udziałem w szkoleniach, ogólna niechęć do podnoszenia kwalifikacji kazałyby nawet poddać sens tej usługi w wątpliwość.

Wyniki badania pokazują jednak, że – przy założeniu nadania jej określonego kształtu merytorycznego i organizacyjnego – usługa ta byłaby ważna i potrzebna, wspierając określone grupy pracowników w procesie dokonywania zmiany zawodowej, której w swoim miejscu pracy nie mogliby dokonać. Zidentyfikowane grupy osób potencjalnie zainteresowane taką usługą to:

- Pracownicy w sytuacji zagrożenia utraty pracą – jak pokazują badania, zagrożenie to (chęć zdobycia nowej pracy) jest chyba najważniejszym czynnikiem aktywizującym pracownika do działań szkoleniowych i rozwojowych (indywidualny udział w szkoleniach PONK wiąże się przede wszystkim z doświadczeniami bezrobocia i chęcią zdobycia kwalifikacji w celu znalezienia pracy). Z drugiej strony, część pracowników o niskich kwalifikacjach rzeczywiście wyraża obawy związane z utratą pracy, a lęk ten ma nie tylko psychologiczne uzasadnienie (zła kondycja zakładów pracy, niewielki zakres transferowalnych umiejętności PONK, które pozwoliłyby im znaleźć pracę na innym stanowisku). Grono tak zdefiniowanych potencjalnych adresatów usługi, silnie zmotywowanych do poprawy swojej sytuacji zawodowej rzeczywiście więc istnieje. Motywacja zewnętrzna odnosząca się do zagrożenia utratą pracy i konieczności zmiany

pracy, jest często silną motywacją do działania. Tym samym może zwiększyć szanse na skuteczną rekrutację uczestników do projektu.

- Pracownicy chcący się szkolić w całkowicie innym kierunku niż obecnie wykonywana praca – motywacja tych osób może mieć zarówno charakter negatywny (niezadowolenie z obecnej pracy przy braku zagrożenia jej utratą), jak i pozytywny (chęć samorozwoju, zdobywania nowych kwalifikacji). Niezależnie od motywacji oczywiste jest, że tego typu aspiracje szkoleniowe są niemożliwe do zaspokojenia w obecnym środowisku pracy.
- Potencjalnymi adresatami usługi mogą być także pracownicy o niskich kwalifikacjach zatrudnieni nieoficjalnie – z tego powodu znajdujący się poza zakresem oddziaływania polityki szkoleniowej pracodawcy, choć niewątpliwie będący w bardzo trudnej sytuacji zawodowej, która w pełni uzasadnia potrzebę objęcia ich projektowanym wsparciem.

Usługa szkoleniowo-doradcza w tym wariancie mogłaby więc być pozycjonowana jako doradztwo/pomoc szkoleniowa w sytuacji zagrożenia utratą pracy lub w sytuacji potrzeby zmiany pracy.

Powinna być ona realizowana w następujących etapach:

a) Opracowanie kompleksowego programu doradztwa i szkoleń zawodowych/specjalistycznych („twardych) oraz szkoleń „psychospołecznych („miękkich"), uwzględniającego rozpoznany potencjał i potrzeby pracowników objętych wsparciem, jak również warunki zewnętrzne i możliwości rynku pracy.
b) Wdrożenie programu - objęcie pracowników wsparciem w formie szkoleń/kursów zawodowych i doskonalących umiejętności psychospołeczne, w tym pomoc w formalnym potwierdzaniu kwalifikacji zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny (wsparcie dla osób, które z własnej inicjatywy deklarują chęć przystąpienia do egzaminu zewnętrznego).
c) Wsparcie uczestników projektu, w szczególności zagrożonych negatywnymi skutkami przekształceń w przedsiębiorstwach, w procesie zmiany pracy poprzez włączenie do programu usługi pośrednictwa pracy. Możliwość pozyskania w ramach projektu oferty pracy jest odpowiedzią na oczekiwanie przez potencjalnych uczestników projektu natychmiastowego efektu

poszkoleniowego, nazywanego „gwarancją zysku ze szkolenia” w postaci nowej, lepszej pracy.

Pracownicy rekrutowani do projektu powinni spełniać podobne kryteria jak w przypadku usługi adresowanej do pracodawców.

Biorąc pod uwagę istnienie wielu barier zniechęcających do udziału w szkoleniach, w tym również bariery finansowej, realizowana usługa powinna być w całości bezpłatna.

4 PRACOWNIK O NISKICH KWALIFIKACJACH W OCZACH PRACODAWCÓW I EKSPERTÓW

Z punktu widzenia celów badawczych projektu istotne jest poznanie kryteriów, jakimi posługują się pracodawcy i eksperci rynku pracy przy definiowaniu pracownika o niskich kwalifikacjach. Analiza ta pomoże zrozumieć świadomościowe i kulturowe uwarunkowania percepcji przez pracodawców tej grupy pracowników. Pokaże czynniki, jakie zdaniem pracodawców powodują uznanie danej osoby za pracownika o niskich kwalifikacjach. Wyniki tej analizy mogą stać się przydatne przy planowaniu dalszych działań projektowych, m.in. strategii promocji szkoleń i działań doradczych dla tej grupy pracowników wśród ich pracodawców i otoczenia społecznego.

Definicja pracownika o niskich kwalifikacjach była przedmiotem zarówno jakościowego badania eksploracyjnego wśród pracodawców jak i badania ilościowego. Temat ten podjęto również w badaniu instytucji rynku pracy.

4.1Korelaty niskich kwalifikacji

Badanie jakościowe pracodawców pozwoliło na zidentyfikowanie kilku kategorii, którymi pracodawcy posługują się określając pracownika jako osobę o niskich kwalifikacjach. Najczęściej brane pod uwagę okazały się następujące atrybuty:

- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe,
- wiek,
- dopasowanie do stanowiska pracy,
- otwartość na nowe doświadczenia i motywacja do rozwoju,
- kompetencje ogólne i społeczne.

Wykształcenie

Opinie na temat rangi wykształcenia przy uznawaniu pracownika za osobę o niskich kwalifikacjach były w grupie pracodawców objętych eksploracyjnymi badaniami jakościowymi podzielone.

Istnieje grupa pracodawców, którzy podkreślają, że odpowiedni poziom wykształcenia jest ważnym kryterium oceny kwalifikacji. Niektórzy pracodawcy uważają jednak, że nawet wysoki poziom wykształcenia nie przesądza o wysokim poziomie kwalifikacji. Zdaniem pracodawców może zachodzić także odwrotna sytuacja: pracownik o niskim poziomie wykształcenia może mieć wysokie kwalifikacje. Jak się później okaże, taka postawa (przekonanie o wysokich kwalifikacjach mimo formalnie niskiego poziomu wykształcenia, oznaczające bardzo dobre wywiązywanie się przez pracownika ze swoich zadań zawodowych) jest ważnym powodem niepodejmowania przez pracodawców działań szkoleniowych w przeświadczeniu, że nie są one przedsiębiorstwu i pracownikom potrzebne.

Zdaniem badanych pracodawców określenie jedynie formalnego poziomu wykształcenia nie jest więc tożsame z określeniem poziomu kwalifikacji. Liczą się także inne atrybuty pracownika, np. jego doświadczenie zawodowe, wiek, dopasowanie do stanowiska pracy, cechy osobiste.

Doświadczenie zawodowe

W opinii niektórych pracodawców ważne jest doświadczenie zawodowe, które w niektórych przypadkach zdaje się mieć większe znaczenie niż poziom formalnego wykształcenia. Ale brak tego doświadczenia nie dla wszystkich respondentów jest warunkiem zakwalifikowania pracownika do grupy nisko wykwalifikowanych. Niektórzy pracodawcy wykazują „tolerancję” na brak doświadczenia zawodowego pracowników tuż po ukończeniu formalnej edukacji i są gotowi zainwestować w edukację takich osób, dostosowaną do potrzeb przedsiębiorstwa i konkretnego stanowiska pracy.

Wiek

O poziomie kwalifikacji nie zawsze zdaniem respondentów decyduje młody wiek i brak doświadczenia zawodowego. W trakcie badania jakościowego nie zarejestrowano treści wskazujących na kojarzenie niskich kwalifikacji ze starszymi pracownikami (należy jednak zaznaczyć, że nie stawiano tego problemu wprost).

Dopasowanie do stanowiska pracy

Zdaniem dużej grupy badanych pracodawców niespełnianie wymogów danego stanowiska pracy jest kryterium uznania danej osoby za pracownika o niskich kwalifikacjach. Można więc stwierdzić, że w przypadku rozróżniania osób o niskich kwalifikacjach pracodawcy kierują się także kryterium zadaniowym i umiejętnością realizacji zadań zgodnie z celami i standardami przedsiębiorstwa. Pracodawcy rozróżniają jednak pracowników o niskiej efektywności i jakości pracy od tych, którzy dopiero przyuczają się do zawodu i mają w związku z tym prawo popełniać błędy.

Otwartość na nowe doświadczenia, motywacja do rozwoju

Zdolność uczenia się jest jednym z ważniejszych elementów atrakcyjności zatrudnieniowej pracowników. Pracodawcy uważają bowiem otwartość na wiedzę i nowe doświadczenia za ważne kryterium odróżnienia kwalifikacji niskich od wysokich. Zwłaszcza tam, gdzie przedsiębiorstwo przywiązuje duże znaczenie do rozwoju kompetencji, pracownicy o niskich kwalifikacjach są postrzegani jako osoby, które mają niski poziom motywacji do samorozwoju i doskonalenia się, bez względu na to, jakie zajmują stanowisko.

Niektórzy pracodawcy zauważają jednak, że osoby te mają w sobie zaniedbany potencjał, który można rozwinąć do tego stopnia, że niewykwalifikowany pracownik może stać się specjalistą w określonym zawodzie. Można to osiągnąć poprzez udzielenie mu wsparcia edukacyjnego i pomoc w rozwinięciu potencjału kompetencyjnego.

Na uwagę zasługuje także stanowisko niektórych pracodawców, którzy są zdania, że pracownikiem o niskich kompetencjach może stać się każdy pracownik, który nie będzie miał szans na rozwój zawodowy przez dłuższy okres pracy na danym stanowisku.

Kompetencje ogólne[12] i społeczne

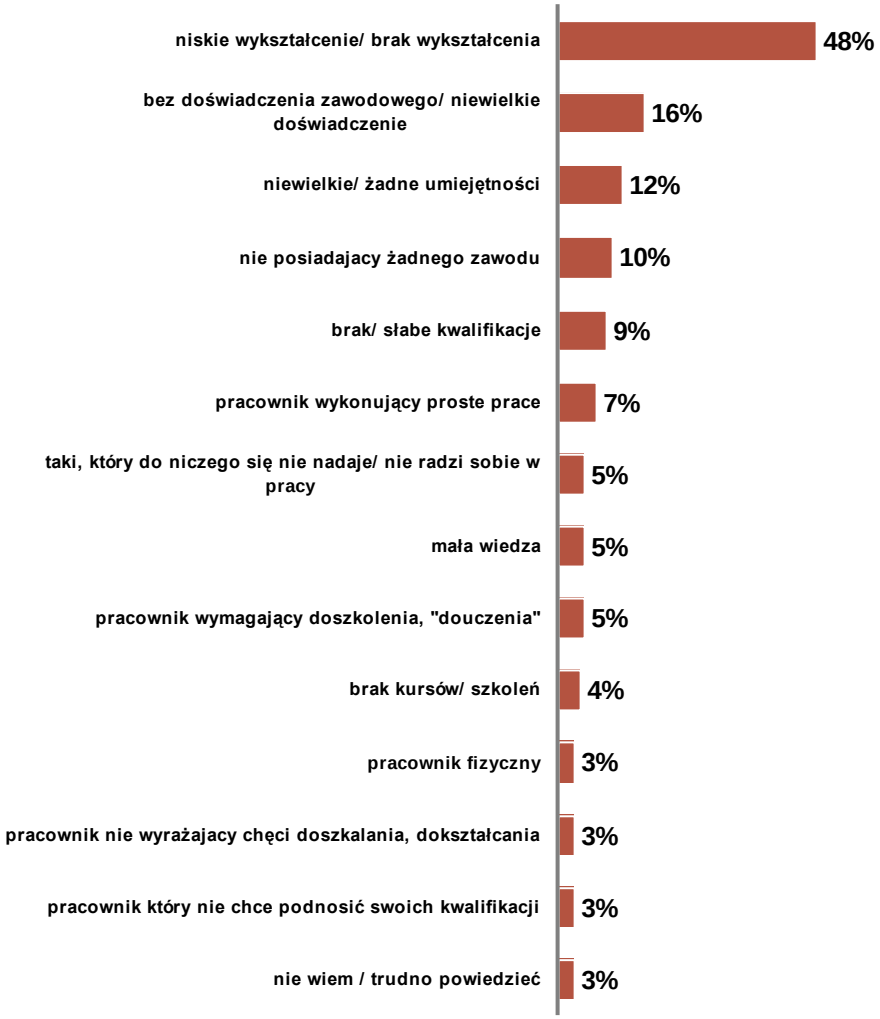
Zdaniem pracodawców przy wyróżnianiu kategorii pracowników o niskich kwalifikacjach ważne jest uwzględnienie kryterium poziomu kompetencji ogólnych, które przejawiają się w ogólnej aktywności, samodzielności, decyzyjności czy zaradności pracownika. Osobę o niskich kwalifikacjach charakteryzuje niska refleksyjność, niskie zdolności poznawcze, niskie uzdolnienia w zakresie przyswajania nowego materiału, niska zdolność w zakresie adaptacji do zmieniających się warunków.

4.2Weryfikacja definicji pracownika o niskich kwalifikacjach

Wyniki badania ilościowego potwierdziły używanie przez **pracodawców** zidentyfikowanych w badaniach jakościowych kategorii pojęciowych do definiowania pracowników o niskich kwalifikacjach. Badani, zapytani o spontaniczne skojarzenia z pracownikiem o niskich kwalifikacjach, najczęściej wskazywali na niskie wykształcenie (48%), w drugiej kolejności – na brak doświadczenia lub niewielkie doświadczenie zawodowe (16%) i brak zawodu (10%). Dość często pracownika o niskich kwalifikacjach kojarzono także z brakiem umiejętności i brakiem kwalifikacji (po ok. 10%). Pojawiały się także głosy – aczkolwiek w zdecydowanej mniejszości (5%) – świadczące o aktywnej postawie pracodawcy nakierowanej na podnoszenie potencjału kompetencyjnego pracowników – pracownik o niskich kwalifikacjach to taki, który wymaga doszkolenia, „douczenia”. Wyrażane one były nieco częściej przez średnich i dużych przedsiębiorców.

[12]Odnoszą się do elementarnych wymagań każdej pracy, zarówno zawodowej, jak i pozazawodowej, warunkują sprawne wykonanie podstawowych czynności.

Wykres 11 *Skojarzenia z pracownikiem o niskich kwalifikacjach*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290; wskazania powyżej 2%

W badaniu ilościowym pracodawców poproszono ponadto o ustosunkowanie się do kilkunastu cech definiujących niskie kwalifikacje w celu ich ilościowej weryfikacji.

Żadna z tych cech nie uzyskała powszechnej akceptacji, czym należy tłumaczyć dość często wyrażane w badaniu jakościowym pracodawców opinie o niepełnej adekwatności proponowanej przez nas definicji pracownika o niskich kwalifikacjach. Opieranie definicji na kryterium wykształcenia okazało się jednak podejściem słusznym. Najbardziej uniwersalnym kryterium definiowania pracowników o niskich kwalifikacjach jest – w świetle wyników badania ilościowego - wykształcenie. Pracodawcy niskie kwalifikacje kojarzą jednak nie ze wszystkimi poziomami wykształcenia włączonymi do przyjętej na potrzeby projektu definicji. Rezerwują je jedynie dla osób z wykształceniem z podstawowym lub niższym (72%) lub

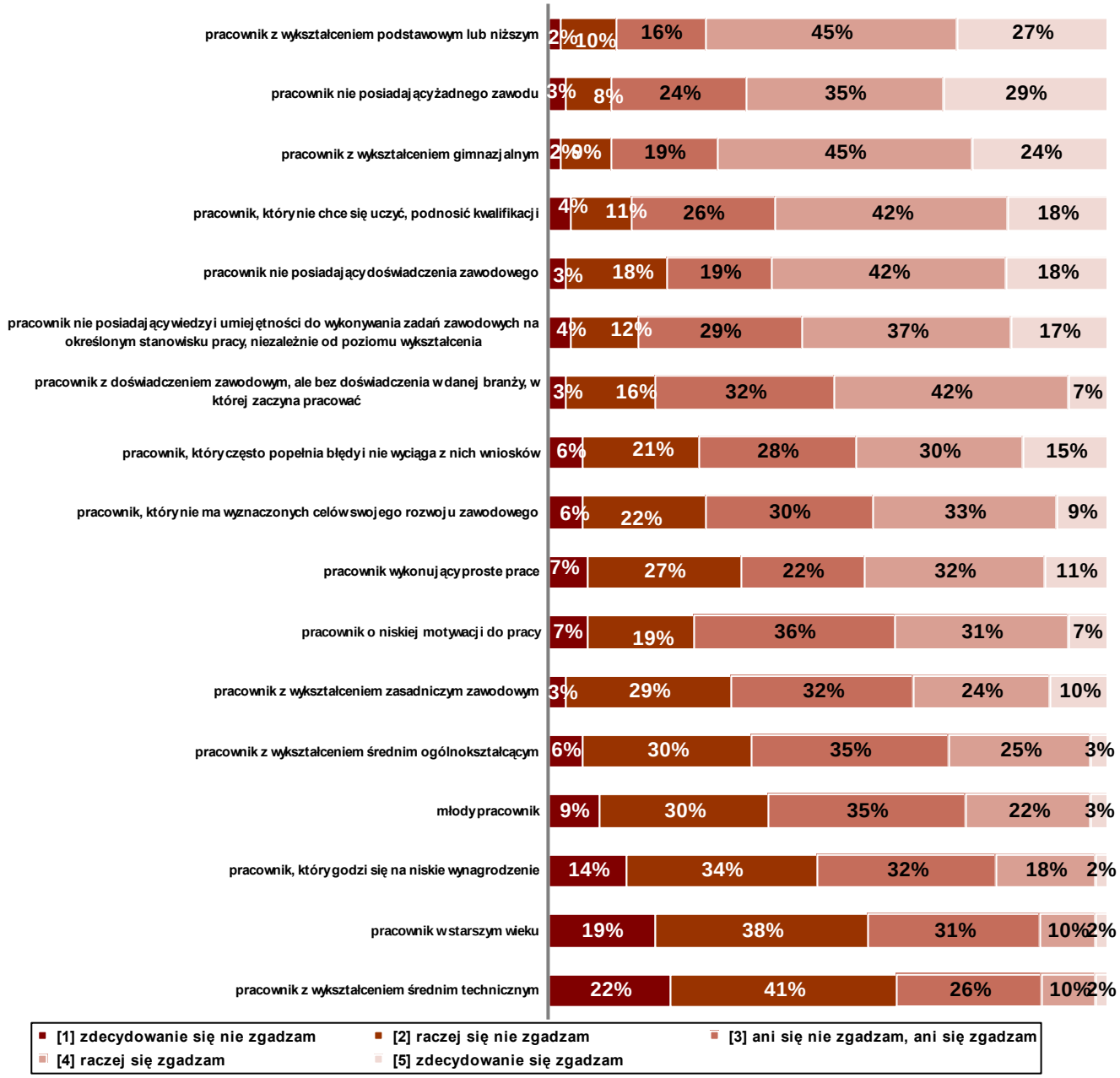
gimnazjalnym (69%). Nie należy się więc dziwić, że pracodawcy wiążą niskie kwalifikacje z brakiem zawodu (64%). Uczestnicy badania stosunkowo rzadko zgadzali się natomiast z tym, że pracownicy o niskich kwalifikacjach to osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym (34%) i średnim ogólnokształcącym (28%).

Równie ważnym jak niskie wykształcenie kryterium definiowania pracownika o niskich kwalifikacjach okazała się niska chęć do uczenia się, podnoszenia kwalifikacji (60%). Na motywacyjne uwarunkowania niskich kwalifikacji częściej zwracali uwagę reprezentanci przedsiębiorstw średnich i dużych. Przedsiębiorstwa te – jak pokażą dalsze wyniki badania - częściej podejmują działania szkoleniowe i częściej dostrzegają znaczenie czynników motywacyjnych dla ich ostatecznego efektu.

Kolejnymi wyznacznikami niskich kwalifikacji, zyskującymi stosunkowo dużą akceptację w opinii pracodawców, są brak doświadczenia zawodowego (60%) i niedostosowanie wiedzy i umiejętności do wymogów stanowiska pracy, niezależnie od poziomu wykształcenia (54%). Również brak doświadczenia zawodowego w konkretnej branży (mimo posiadania doświadczenia zawodowego) to cecha stosunkowo często przypisywana pracownikom o niskich kwalifikacjach (49%).

Pozostałe opinie o pracownikach o niskich kwalifikacjach miały niewiele więcej zwolenników co przeciwników (*pracownik, który często popełnia błędy i nie wyciąga z nich wniosków; pracownik, który nie ma wyznaczonych celów swojego rozwoju zawodowego, pracownik wykonujący proste prace, pracownik o niskiej motywacji do pracy*) lub więcej przeciwników niż zwolenników *(młody pracownik, pracownik, który godzi się na niskie wynagrodzenie, pracownik w starszym wieku, pracownik z wykształceniem średnim technicznym).*

Wykres 12 *Opinie na temat cech definiujących niskie kwalifikacje*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290[13]

W bardzo podobny sposób pracowników o niskich kwalifikacjach charakteryzowali **przedstawiciele instytucji rynku pracy i pomocy społecznej**. Również według badanych ekspertów pracownik o niskich kwalifikacjach jest przede wszystkim definiowany poprzez swoje wykształcenie. Bycie PONK jest najsilniej związane z posiadaniem wykształcenia podstawowego (lub niższego) lub gimnazjalnego.

[13] Na wykresie nie pokazano odpowiedzi „trudno powiedzieć", dlatego niekiedy wartości nie sumują się do 100.

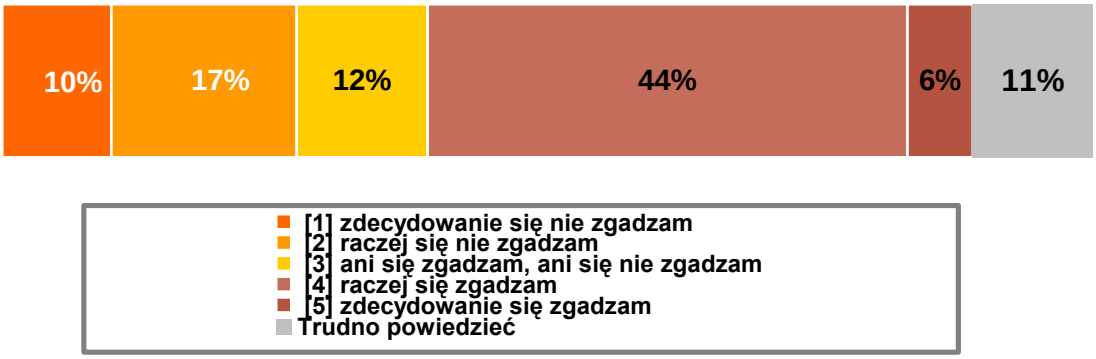
Podobnie często jak pracodawcy, eksperci sceptycznie odnosili się do włączenia do grupy PONK osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Ponadto niskie kwalifikacje mogą być według ekspertów niezależne od poziomu wykształcenia. Pracownikiem o niskich kwalifikacjach może być każdy, kto nie posiada wiedzy i umiejętności do wykonywania zadań zawodowych na określonym miejscu pracy. Pracownik o niskich kwalifikacjach charakteryzuje się także brakiem konkretnego zawodu (taka opinia koresponduje z uznawaniem za PONK osób z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym) i niechęcią do podnoszenia własnych kwalifikacji.

Eksperci kładli jednak mniejszy nacisk niż pracodawcy na posiadanie doświadczenia zawodowego, a większy na dopasowanie kwalifikacji do stanowiska pracy oraz na czynniki związane z motywacją do pracy oraz ukierunkowanym rozwojem zawodowym, zorientowanym na określone cele.

Wyniki badań pokazują więc, że definiowanie PONK jest problematyczne z uwagi na wielość kryteriów, jakie – w różnych kontekstach – mogą określać pracowników o niskich kwalifikacjach. Ta wielość kryteriów, a także niejednoznaczność niskich kwalifikacji w przedsiębiorstwach o różnych branżach i różnych strukturach zawodów, powoduje, że nie wszyscy badani zgodzili się z przyjętą definicją pracownika o niskich kwalifikacjach (ok. 30% badanych się nie zgodziło, akceptację wyraziła połowa respondentów). Najważniejszym powodem kontestowania tej definicji okazało się zbyt szeroko rozumiane niskie wykształcenie – gdyby nie obejmowało ono wykształcenia średniego ogólnokształcącego i zasadniczego zawodowego, poziom akceptacji dla definicji byłby z całą pewnością wyższy. Warto jednak zauważyć, że opór przed definiowaniem PONK jako osób o tych poziomach wykształcenia mógł wynikać z powodów czysto subiektywnych – blisko 40% respondentów legitymowało się właśnie takim wykształceniem - średnim (36%) lub niższym (2%). Poziom akceptacji definicji był natomiast znacznie wyższy wśród badanych przedstawicieli instytucji rynku pracy i pomocy społecznej (73%).

Wykres 13 ***Opinia na temat definicji pracownika o niskich kwalifikacjach***

[pracownik o niskich kwalifikacjach to osoba posiadająca wykształcenie podstawowe lub niższe, gimnazjalne, zasadnicze zawodowe lub średnie ogólnokształcące]



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Z punktu widzenia celów projektowanej usługi szkoleniowo-doradczej nie wydaje się zasadne wyłączenie z definicji wykształcenia średniego ogólnokształcącego[14] (kojarzonego przez pracodawców z wyższym ogólnym poziomem kompetencji). Jak wynika z analizy danych zastanych, osoby te, zwłaszcza kobiety, są szczególnie zagrożone bezrobociem, w tym także bezrobociem długotrwałym. Na poczucie swoistego upośledzenia zawodowego na rynku pracy, wynikającego z braku zawodu, wskazują ponadto wypowiedzi osób o tym poziomie wykształcenia:

„Ja nie wiem, czy zawodówka nie jest lepsza jak liceum, no bo po liceum nie ma się żadnego zawodu. Bo ja akurat jestem po średniej, ale jak ja mam wpisać zawód, to ja nie wiem, nie mam zawodu po liceum. Maturę mam tylko. A jak bym skończyła zawodówkę, to ja bym była jakąś krawcową, nie wiem, fryzjerką, księgową. Bo było zawodowe liceum ekonomiczne, co koleżanka poszła i w banku pracuje."
[uczestnik zogniskowanego wywiadu grupowego - pracownik; faza weryfikująca]

Nie wydaje się także słuszne podążanie za głosem pracodawców i ekspertów i wyłączenie z definicji pracownika o niskich kwalifikacjach osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym[15]. Jak wykazano w poprzednim rozdziale, pracownicy uważani przez pracodawców za osoby o niskich kwalifikacjach to osoby właśnie o wykształceniu zasadniczym zawodowym bądź – podobnie często kontestowanym – wykształceniu średnim ogólnokształcącym.

[14] Tylko około 30% pracodawców i ekspertów uznało, że PONK to osoba o tym poziomie wykształcenia.
[15] Z opinią, że PONK to osoba o tym poziomie wykształcenia zgodziła się około jedna trzecia pracodawców i ekspertów.

5 PRACOWNICY O NISKICH KWALIFIKACJACH W PRZEDSIĘBIORSTWACH

W celu oszacowania udziału pracowników o niskich kwalifikacjach - w rozumieniu przyjętej definicji - w ogólnej liczbie zatrudnionych, w badaniu ilościowym pracodawców poproszono o podanie przybliżonej struktury pracujących ze względu na wykształcenie (w liczbach lub – w większych przedsiębiorstwach – w procentach).

Uzyskane w ten sposób dane pozwalają na oszacowanie średniego udziału procentowego pracowników o niskich kwalifikacjach w przedsiębiorstwach. Należy jednak pamiętać, że zebrane dane mają charakter szacunkowy – okazało się bowiem, że pracodawcy nie dysponują dokładną wiedzą na temat wykształcenia swoich pracowników.

Respondentów zapytano również, czy w swoich przedsiębiorstwach zatrudniają osoby, które można by uznać za pracowników o niskich kwalifikacjach - jeszcze przed zaprezentowaniem im przyjętej definicji. Tych, którzy na pytanie to odpowiedzieli twierdząco, poproszono o podanie przybliżonej liczby tych pracowników oraz opisanie – w liczbach lub procentach – ich wewnętrznej struktury ze względu na kilka istotnych zmiennych: płeć, wiek, wykształcenie, rodzaj stanowiska, formę zatrudnienia.

W konsekwencji wyniki badania pozwalają na oszacowanie udziału w przedsiębiorstwach pracowników o niskich kwalifikacjach, zdefiniowanych w oparciu o:

- przyjętą na potrzeby projektu „obiektywną” definicję, odwołującą się do kryterium wykształcenia,
- „subiektywną” definicję pracodawców, zakładającą, że pracownikiem o niskich kwalifikacjach może być każdy pracownik, którego pracodawca za takiego uzna.

5.1 Pracownicy o niskich kwalifikacjach według definicji opartej na wykształceniu

Struktura zatrudnienia według poziomu wykształcenia

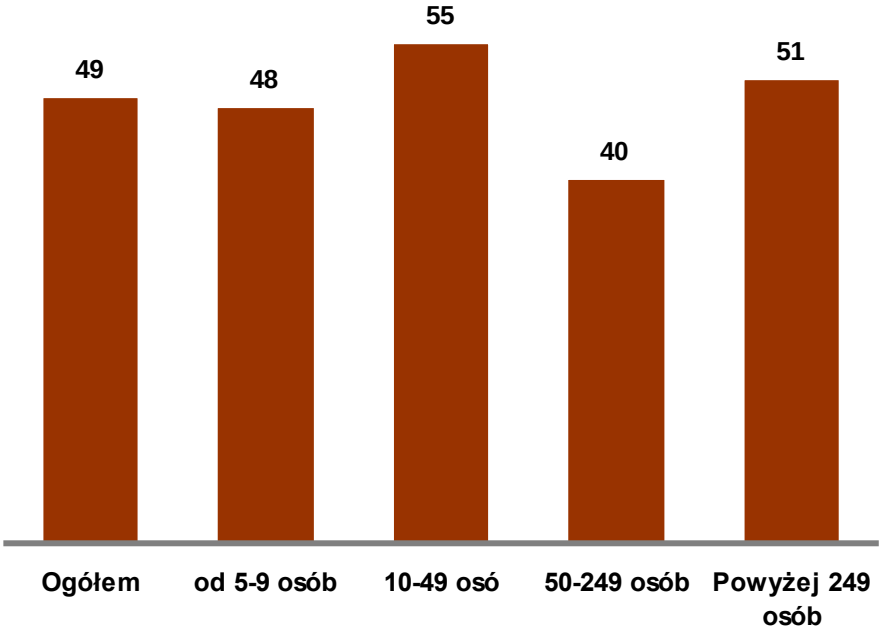
Przybliżoną strukturę wykształcenia pracowników przedsiębiorstw przedstawia poniższa tabela. Ogólnie rzecz biorąc struktura ta jest zróżnicowana. Przedstawiciele wszystkich kategorii wykształcenia (z wyjątkiem osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, których udział jest marginalny) są w niej reprezentowani w podobnych proporcjach, przy czym najwyższy udział w kadrach polskiej gospodarki mają osoby z wykształceniem wyższym. Średni udział procentowy pracowników o niskich kwalifikacjach wynosi zaś 49%. Grupę tę zasilają przede wszystkim osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (24%) lub średnim ogólnokształcącym (21%); odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym jest natomiast niewielki (4%). Nieznacznie większy niż przeciętny udział pracowników o niskich poziomach formalnej edukacji odnotowano w przedsiębiorstwach małych i dużych, relatywnie najmniejszy – w przedsiębiorstwach średnich.

Tabela 1 ***Średni udział procentowy pracowników o różnych poziomach wykształcenia wśród ogółu pracujących***

	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie techniczne	wyższe (licencjackie lub magisterskie)
Ogółem	**3,9**	**23,8**	**21,1**	**23,4**	**27,9**
od 5 - 9 osób	2,5	20,5	25,1	24,7	27,4
10 - 49 osób	3,2	26,9	24,8	22,5	22,6
50 - 249 osób	3,2	20,6	16,6	24,6	34,9
Powyżej 249 osób	5,1	25,6	20,7	22,5	26

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Wykres 14 ***Średni udział procentowy pracowników o niskich kwalifikacjach (tj. z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym) wśród ogółu pracujących w przedsiębiorstwach***

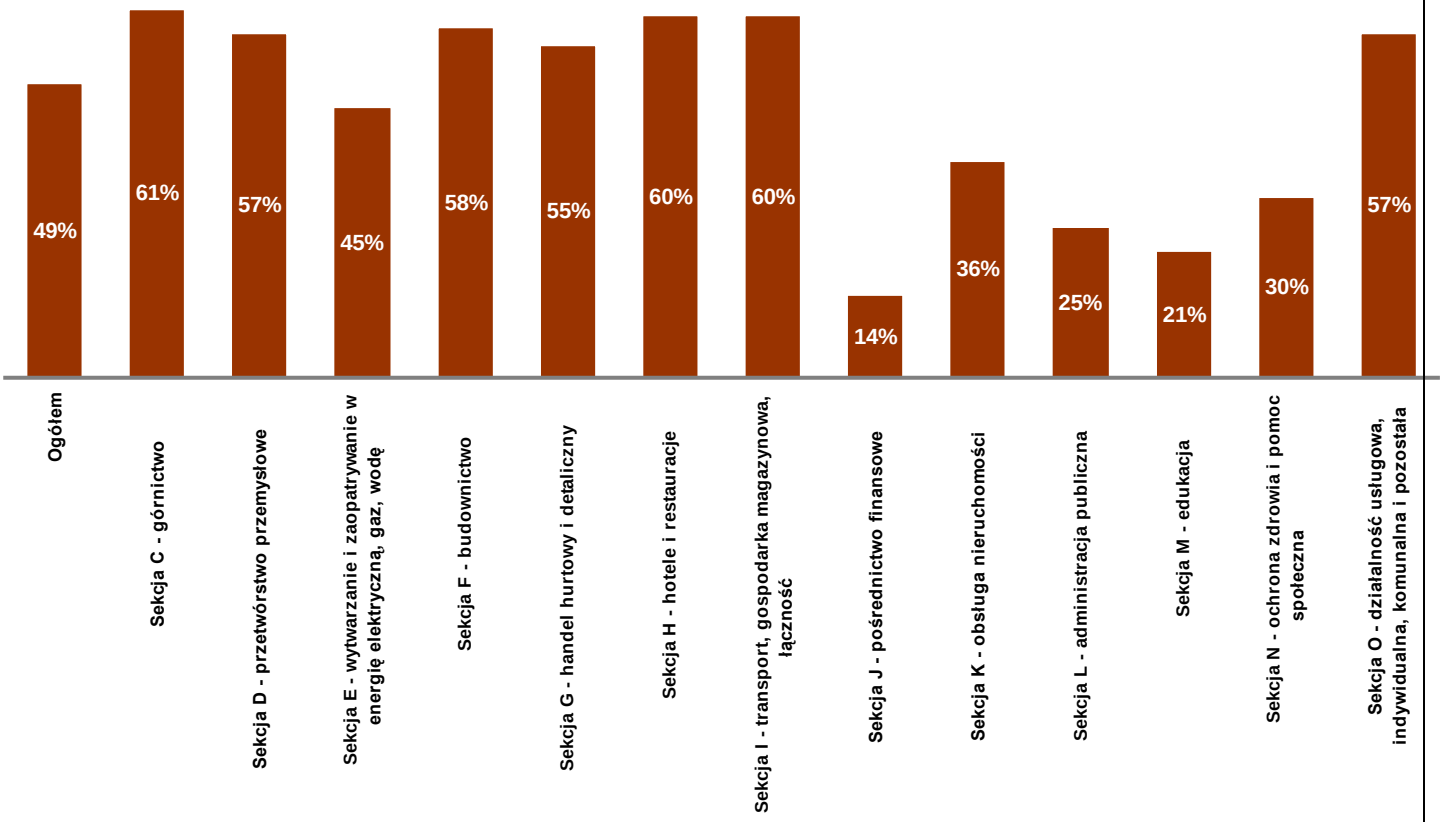


Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Pracownicy o niskich kwalifikacjach w branżach

Istnieje dość duże zróżnicowanie udziału pracowników o niskich kwalifikacjach w branżach, aczkolwiek nie ma branży, w której nie byłoby zapotrzebowania na pracę osób niskokwalifikowanych. Branżami o największym nasyceniu pracownikami o niskich kwalifikacjach są: górnictwo, transport, hotele i restauracje, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, działalność usługowa, indywidualna, komunalna i pozostała oraz handel hurtowy i detaliczny (udziały powyżej przeciętnej – od 55% do 61%). Najmniejszą chłonnością kadr o niskich kwalifikacjach (niskim poziomie formalnej edukacji) odznaczają się sekcje: pośrednictwo finansowe, edukacja, administracja publiczna, ochrona zdrowia i obsługa nieruchomości (14%-36%). Większym udziałem PONK cechują się przedsiębiorstwa prywatne (średnio 54%) niż publiczne (35%).

Wykres 15 ***Średni udział procentowy pracowników o niskich kwalifikacjach (tj. z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym) wśród ogółu pracujących w branżach***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Pracownicy o niskich kwalifikacjach w województwach

Konsekwencją zróżnicowań branżowych i różnej struktury branżowej na poziomie regionalnym jest różnorodny udział pracowników o niskich kwalifikacjach w poszczególnych województwach. Ponadprzeciętny udział procentowy PONK w ogólnej liczbie pracujących zarejestrowano w województwach: zachodniopomorskim, wielkopolskim, lubuskim, śląskim, opolskim, podlaskim i podkarpackim (od 55% do 64%); najmniejszy zaś – w województwach świętokrzyskim, lubelskim, małopolskim, dolnośląskim i mazowieckim (od 30% do 42%). Niezależnie od udziałów procentowych największą liczbę pracowników o niskich kwalifikacjach odnotowały województwa o największej liczbie pracujących: mazowieckie i śląskie.

Tabela 2 ***Szacowana liczba pracowników o niskich kwalifikacjach (tj. z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym) w województwach***

	Średni udział procentowy PONK w przedsiębiorstwach w danym województwie* [%]	Liczba pracujących w województwie	Szacowana liczba PONK	Udział procentowy województw w szacowanej liczbie PONK [%]
Dolnośląskie	40	501410,7	201065,7	7
Kujawsko - pomorskie	49	278016,8	136784,3	4
Lubelskie	36	205948,4	73729,52	2
Lubuskie	60	139210,7	83248,01	3
Łódzkie	51	380150,6	193496,6	6
Małopolskie	40	481961,6	190856,8	6
Mazowieckie	42	1506618	629766,4	21
Opolskie	55	122584,4	67666,6	2
Podkarpackie	55	262878	143794,3	5
Podlaskie	59	120791,2	71266,82	2
Pomorskie	40	338355,5	136018,9	4
Śląskie	56	840158,9	473849,6	16
Świętokrzyskie	30	142879,3	42863,79	1
Warmińsko - mazurskie	48	165211,3	79301,42	3
Wielkopolskie	62	625884,9	388048,6	13
Zachodniopomorskie	64	209767,3	134041,3	4

** Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290*

5.2 Pracownicy o niskich kwalifikacjach według subiektywnej definicji pracodawców

Udział pracowników o niskich kwalifikacjach wśród ogółu pracujących

Dwie trzecie pracodawców stwierdziło, że wśród pracowników w ich przedsiębiorstwach są także osoby o niskich kwalifikacjach. Przeciętna liczba tych pracowników w deklarujących zatrudnianie PONK przedsiębiorstwach mikro[16] to około 3 osoby; w małych przedsiębiorstwach – 8 osób, w przedsiębiorstwach średnich – 26 osób, a w dużych – aż 150 osób. Najwyższym udziałem procentowym pracowników o niskich kwalifikacjach cechują się więc firmy mikro (41%), najmniejszym – firmy średnie (24%), co potwierdza prawidłowość zaobserwowaną przy analizie udziału PONK definiowanych na podstawie formalnego zatrudnienia.

Tabela 3 ***Liczba pracowników o niskich kwalifikacjach w przedsiębiorstwach różnej wielkości***

	od 5 - 9 osób	10 - 49 osób	50 - 249 osób	Powyżej 249 osób
Średnia	2.7	8.0	26.1	149.6
% wszystkich pracujących	41	31	24	30

** Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290*

Charakterystyka pracowników o niskich kwalifikacjach

Wśród osób wskazywanych przez pracodawców jako pracownicy o niskich kwalifikacjach udział mężczyzn wynosił średnio 57%, a kobiet - 43%. Większy niż przeciętny udział mężczyzn odnotowano w firmach małych i średnich.

Większy udział mężczyzn wśród PONK, co odpowiada obecnemu w życiu społecznym podziałowi ról zawodowych na męskie i żeńskie, odnotowano w sekcjach:

- Sekcji F – budownictwo (86%)
- Sekcji K – obsługa nieruchomości (78%)

[16] Zgodnie z założeniami badania brano pod uwagę tylko te, które zatrudniają od 5 do 9 pracowników.

- Sekcji E – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę (76%)
- Sekcji I – transport gospodarka magazynowa, łączność (74%)

Dominujący udział kobiet wśród pracowników o niskich kwalifikacjach jest natomiast specyfiką branż uchodzących za sfeminizowane:

- Sekcja N – ochrona zdrowia, pomoc społeczna (70%)
- Sekcja M – edukacja (64%)
- Sekcja H – hotele i restauracje (61%).

Interesujące jest sprawdzenie, jakim wykształceniem legitymują się osoby uznawane przez pracodawców jako pracownicy o niskich kwalifikacjach. Analiza ta pokaże bowiem, czy przyjęta na potrzeby projektu definicja pracowników o niskich kwalifikacjach, oparta na wykształceniu, jest trafna – czy identyfikuje ona rzeczywiście tych pracowników, których kwalifikacje w percepcji pracodawcy uchodzą za niskie. Okazuje się, że pracownicy, których kwalifikacje oceniane są jako niskie, aż w 92% reprezentują niskie poziomy formalnej edukacji – legitymując się wykształceniem zasadniczym zawodowym (44%), średnim ogólnokształcącym (29%) lub gimnazjalnym bądź niższym (19%). Prawidłowość ta dotyczy przedsiębiorstw o różnej wielkości. Nasuwa się więc wniosek, że choć niskie wykształcenie nie jest automatycznie wyznacznikiem niskich kwalifikacji[17], to jeśli już mamy do czynienia z problemem niskich kwalifikacji, to w przeważającej mierze dotyczy on osób słabo wyedukowanych. Grupa PONK, definiowanych w oparciu o wykształcenie, jest zatem grupą zróżnicowaną, różnie radzącą sobie w życiu zawodowym.

[17] Wszyscy badani pracodawcy zatrudniają bowiem osoby słabo wykształcone, a tylko dwie trzecie uznaje, że są wśród nich osoby o niskich kwalifikacjach.

Tabela 4 ***Struktura pracowników o niskich kwalifikacjach***

	Ogółem	od 5 - 9 osób	10 - 49 osób	50 - 249 osób	Powyżej 249 osób
PŁEĆ					
Kobiety	43	49	37	36	46
Mężczyźni	57	51	63	64	54
WYKSZTAŁCENIE					
Wykształcenie gimnazjalne lub niższe	19	9	19	17	21
Zasadnicze zawodowe	44	47	57	51	37
Średnie ogólnokształcące	29	38	19	25	32
Średnie techniczne	6	5	5	5	7
Wyższe (licencjackie lub magisterskie)	2	1	1	1	3
WIEK					
do 24 lat	13	11	12	10	15
od 25 do 44 lat	49	64	49	50	45
od 45 do 60 lat	33	23	35	37	33
powyżej 60 lat	5	2	5	3	7
STANOWISKO					
Osoby na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych	1	2	0	0	1
Osoby na stanowiskach niższej kadry zarządzającej i specjalistów	1	2	1	1	2
Sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta	19	35	15	18	17
Pracownicy biurowi	5	4	4	5	5
Pracownicy fizyczni, produkcyjni	74	57	80	76	76
FORMA ZATRUDNIENIA					
W oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony	54	62	55	63	48
W oparciu o umowę o pracę na czas określony	41	35	41	33	46
W oparciu o umowy cywilno-prawne	5	3	4	3	6
W ramach samozatrudnienia	0	1	0	1	0
W oparciu o inne formy zatrudnienia	0	0	0	0	0

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Niski poziom formalnego wykształcenia powoduje, że najczęściej pracownicy o niskich kwalifikacjach są zatrudnieni jako pracownicy fizyczni i produkcyjni (średni udział procentowy osób na tych stanowiskach wśród PONK wynosi 74%). Średnio 19% PONK zajmuje się obsługą klienta lub sprzedażą, a 5% to pracownicy biurowi.

Pracownicy o niskich kwalifikacjach to najczęściej osoby w wieku od 25 do 44 lat (49%) oraz od 45 do 60 roku życia (33%). Struktura wiekowa PONK jest zasadniczo zbliżona do struktury ogółu pracowników[18] - nieznacznie częściej wśród PONK reprezentowane są jedynie osoby najmłodsze, o najkrótszym doświadczeniu zawodowym (13%).

[18] Co dziesiąty pracownik badanych przedsiębiorstw to osoba w wieku do 24 lat, 55% stanowią osoby w wieku od 25 do 44 lat, 32% - osoby w wieku od 45 do 60 lat i tylko 3% osoby po 60 roku życia.

6 SYTUACJA ZAWODOWA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH

6.1 Obecna praca zawodowa

Doświadczenie zawodowe i staż pracy

Ankietowani pracownicy o niskich kwalifikacjach byli osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe, zarówno jeżeli brać pod uwagę staż ich pracy, jak i zmiany miejsca zatrudnienia. Przeciętny okres kariery zawodowej wyniósł 16.2 lat, z czego przeciętnie przez 8.4 ostatnich lat był związany z obecnym miejscem pracy. Przeciętny staż pracy w obecnym miejscu zatrudnienia był wyraźnie zróżnicowany w zależności od sektora własnościowego. Firmy znajdujące się w rękach skarbu państwa zapewniały bardziej stabilne zatrudnienie. Przeciętny staż pracy pracowników tego sektora wyniósł 14.1 lat, podczas gdy wśród respondentów pracujących w sektorze prywatnym był on ponad dwa razy krótszy (6.5). Jednocześnie średnia liczba zakładów pracy, w których respondenci kiedykolwiek pracowali, wyniosła 3.3.

Praca wykonywana obecnie przez pracowników o niskich kwalifikacjach rzadko jest bezpośrednim efektem uzyskanej edukacji. Tylko 32% ankietowanych pracuje w zawodzie wyuczonym. Dwie trzecie respondentów (68%) nigdy nie wykonywało zawodu zdobytego na ścieżce edukacyjnej. Co zrozumiałe, najczęściej pracę w zawodzie wyuczonym deklarowali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Jednak nawet wśród nich niemal połowa (47%) dokonała zmiany zawodu. Jednocześnie 22% osób z wykształceniem zawodowym nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie.

„Ja pracowałem w różnych zawodach na przykład, ja pracowałem jako blacharz, jako mechanik i statut tych urządzeń kablowych takich rzeczy i różne zawody miałem też na czarno się pracowało czy tak, czy tak, czy na umowę zlecenie, to właśnie o to chodzi, człowiek trochę w życiu umie, tak czy tak, ale to w tej chwili akurat tutaj pasuje.” [pracownik, mężczyzna, lat 38, wykształcenie zasadnicze zawodowe, portier-dozorca; faza eksploracyjna]

Odpowiedzi respondentów pokazują, jak bardzo na przestrzeni ostatnich 20 lat zmienił się rynek pracy i jak ważnym problemem stało się dopasowanie systemu edukacji do jego wymogów. Wraz ze wzrostem wieku badanych częściej pojawiały się deklaracje, że obecna praca jest pracą w wyuczonym zawodzie, częściej też respondenci kiedykolwiek pracowali w takim zawodzie. W przypadku najmłodszych respondentów było to spotykane znacznie rzadziej.

Forma zatrudnienia

Badania prowadzone przez CBOS[19] pokazują, że poczucie stabilizacji zawodowej jest ważnym (choć nie najważniejszym) elementem budującym zadowolenie z pracy. Ze stabilizacją zawodową łączy się w bardzo silny sposób forma prawna, na której podstawie świadczy się pracę. W powszechnym przekonaniu (ale też w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pracy) najbardziej stabilne zatrudnienie mają osoby posiadające umowę o pracę na czas nieokreślony.

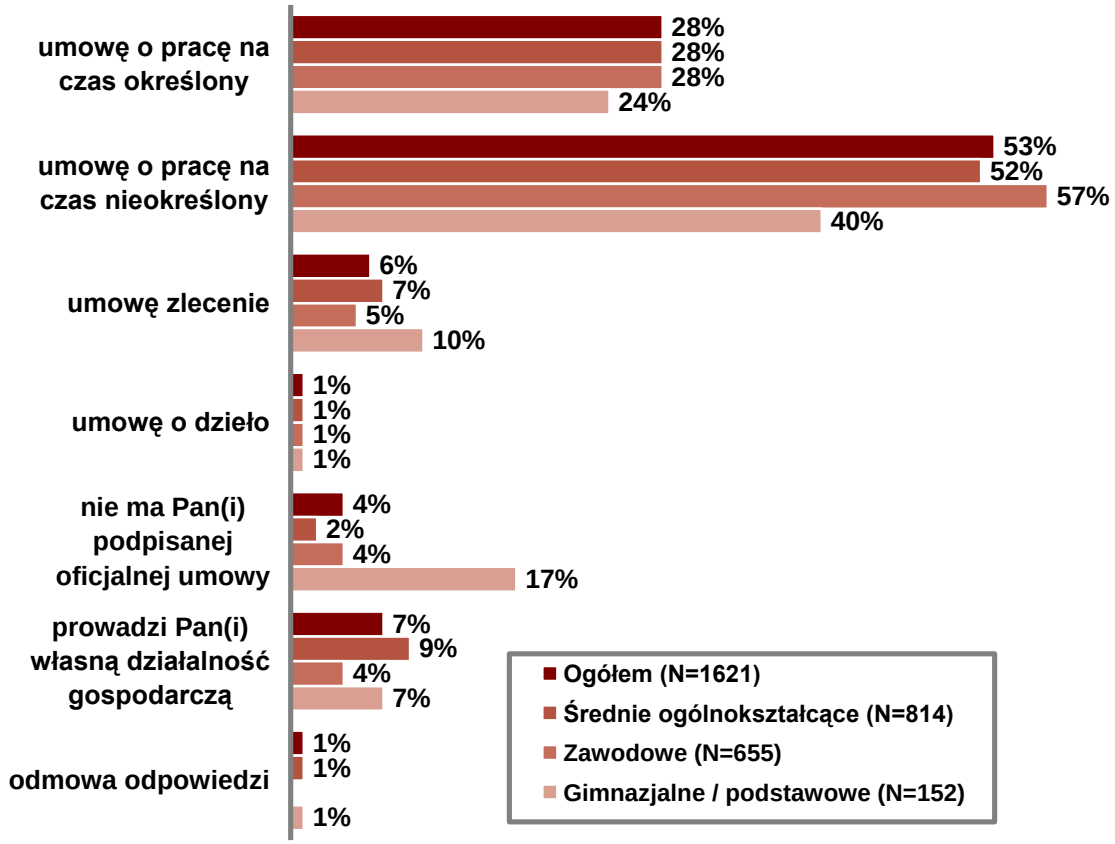
Wyniki badania pracowników o niskich kwalifikacjach pokazują, że co drugi badany mógł pochwalić się pracą w ramach umowy na czas nieokreślony. Ponad jedna czwarta (28%) pracowała na czas określony.[20] Pozostałe formy zatrudnienia pojawiały się znacznie rzadziej: 6% - umowa zlecenie, 1% umowa o dzieło. Jednocześnie 7% respondentów pracowało w ramach samozatrudnienia. Sporadycznie respondenci deklarowali pracę w „szarej strefie" (4%). Jednakże wskaźnik ten może być zaniżony ze względu na obawy przed ujawnianiem pracy tego typu.

W najmniej stabilnej sytuacji zawodowej znajdowali się respondenci z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. W porównaniu z pozostałymi kategoriami wykształcenia byli oni najrzadziej zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony (40%).[21] Najczęściej natomiast można było natomiast spotkać wśród nich osoby

[19]Komunikat z badań CBOS„Polacy o swojej pracy", Warszawa 2006
[20]Wśród respondentów przeważały osoby pracujące na cały etat (94%). Pytanie o to, czy pracownik pracuje na cały, czy na część etatu było zadawane ankietowanym, którzy wcześniej zadeklarowali pracę na umowę na czas nieokreślony lub określony.
[21]O 12 pkt. proc. mniej niż w grupie respondentów z wykształceniem ogólnokształcącym i o 17 pkt. proc. mniej od pracowników o niskich kwalifikacjach z wykształceniem zasadniczym zawodowym,

pracujące w „szarej strefie” (17%, w pozostałych grupach odsetek ten nie przekroczył 4%).

Wykres 16 *Formy zatrudnienia pracowników o niskich kwalifikacjach*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Miejsce pracy

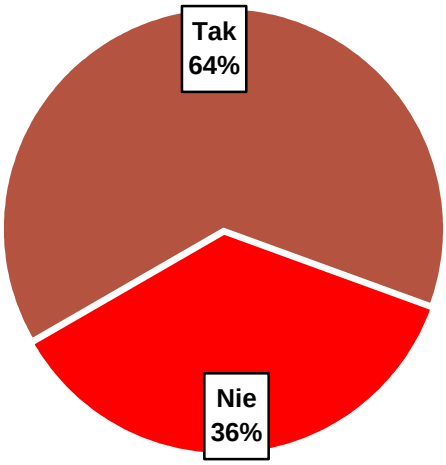
Większość pracowników o niskich kwalifikacjach to osoby zatrudnione w prywatnych zakładach pracy (67%). Około 30% znalazło zatrudnienie w zakładach państwowych lub spółdzielczych, a 7% - jak wyżej wspomniano – to osoby samozatrudnione.

Wyniki badania potwierdzają, że pracowników o niskich kwalifikacjach dotyka zjawisko *junk jobs* - pracy „śmieciowej”, nie dającej szansy rozwoju i awansu, charakterystycznej dla sektora usług, a w nim dla prac prostych, nie wymagających intelektualnie. Przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników o niskich kwalifikacjach to najczęściej bowiem zakłady o profilu usługowym (34%), handlowym (23%) lub

produkcyjnym (18%). Co dziesiąty badany, zdecydowanie częściej mężczyźni niż kobiety, zatrudniony jest w budownictwie[22] lub transporcie. Kobiety natomiast częściej zatrudnione są w przedsiębiorstwach handlowych.

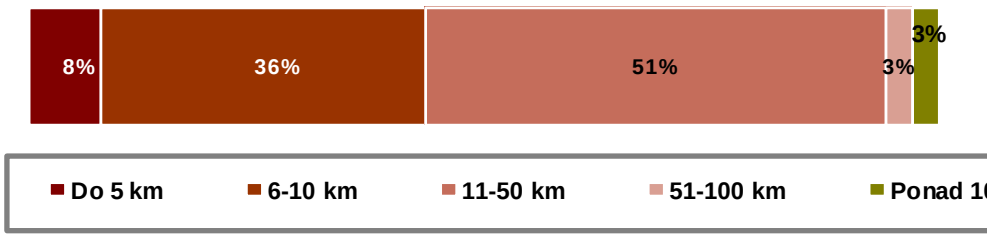
Niemal dwie trzecie pracowników o niskich kwalifikacjach pracuje w miejscowości, w której mieszka (64%). Pozostali, częściej mieszkańcy wsi niż miast, są zmuszeni do dojeżdżania do pracy. 44% musi pokonać odległość nie przekraczającą 10 kilometrów, co drugi pokonuje dystans od 11 do 50 kilometrów.

Wykres 17 ***Czy zakład pracy mieści się w miejscowości, w której Pan(i) mieszka?***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Wykres 18 ***W jakiej odległości od Pana(i) miejsca zamieszkania znajduje się Pana(i) zakład pracy?***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=577 [respondenci, których zakład pracy mieści się w innej miejscowości]

[22] W budownictwie zdecydowanie częściej pracują osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (25%) niż zasadniczym zawodowym (15%) i ogólnokształcącym (6%).

Charakterystyka wykonywanej pracy

Badani pracownicy swoją pracę definiują przez pryzmat związanych z nią podstawowych zadań zawodowych: *sprzątać dokładnie, tkać dywan, rozwozić towar, zbierać zamówienia na towar, obsługiwać program komputerowy*. „Miękkie" charakterystyki wymogów stanowiska pracy pojawiają się rzadziej. Częściej dotyczą one stanowisk związanych z obsługą klienta. Zdarza się jednak, że osoby wykonujące proste prace fizyczne wskazują na charakterologiczne wymogi wykonywanej pracy.

„Trzeba być miłym, zawsze uśmiechniętym, umieć porozmawiać z klientem, bo wiadomo klienci są różni, ale trzeba sobie, że tak powiem zrobić taką otoczkę, żeby z tym klientem się dogadać na każdy temat. Bo są to i negocjacje cenowe, prawda, i tutaj też trzeba być elastycznym." [pracownik, kobieta handlowiec, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

„Trzeba być miłą i nie mieć nerw." [pracownik, kobieta, pracownik sprzątający, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

Badanie ilościowe pokazało, że bieżące obowiązki pracownicze obejmują najczęściej pracę fizyczną (77%), ale też „wymuszają" współpracę z innymi osobami (68%). Często (67%) ankietowani twierdzili też, że obecne stanowisko pracy wymaga od nich dyspozycyjności. Na kolejnych miejscach znalazły się: odporność na stres, samodzielne planowanie zadań, konieczność obsługi maszyn i urządzeń oraz obsługa klientów (współpraca z klientami). Natomiast najrzadziej od pracowników o niskich kwalifikacjach wymagano posługiwania się językiem obcym (10%), kierowania pracą innych ludzi (15%) i korzystania z Internetu (19%).

Wykres 19 *Wymagania miejsca pracy*

Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Wymogi miejsca pracy były zróżnicowane w zależności od płci pracownika. Praca mężczyzn to częściej praca fizyczna, wymagająca współpracy z innymi osobami, a także obsługi maszyn i urządzeń oraz zostawania po godzinach. Mężczyźni częściej też musieli wykazać się posiadaniem prawa jazdy oraz gotowością do świadczenia

pracy w godzinach nocnych. Z kolei kobiety można było częściej spotkać na stanowiskach związanych z obsługą klienta (różnica 19 pkt. proc.).

Wymogi pracy różniły się też w zależności od posiadanego wykształcenia. Praca fizyczna, konieczność obsługi maszyn i urzadzeń to domena osób z wykształceniem zawodowym lub niższym. Z kolei pracownicy z dyplomem liceum ogólnokształcącego częściej kierowani są na stanowiska obsługi klienta, znacznie częściej również wymagano od nich obsługi komputera i korzystania z Internetu.

Zadowolenie z pracy zawodowej

Pracownicy o niskich kwalifikacjach byli na ogół zadwoleni ze swojej obecnej pracy zawodowej. Pozytywną opinię o swojej pracy wyraziło 65% uczestników badania ilościowego, zaś zaledwie 7% było przeciwnego zdania. Pozostali respondenci ocenili poziom swojego zadowolenia jako średni. Najmniejsze zadowolenie deklarowały osoby z najniższym poziomem wykształcenia (53% zadowolonych), co wydaje się mieć ścisły związek z ich niepewnymi i niestabilnymi formami zatrudnienia.

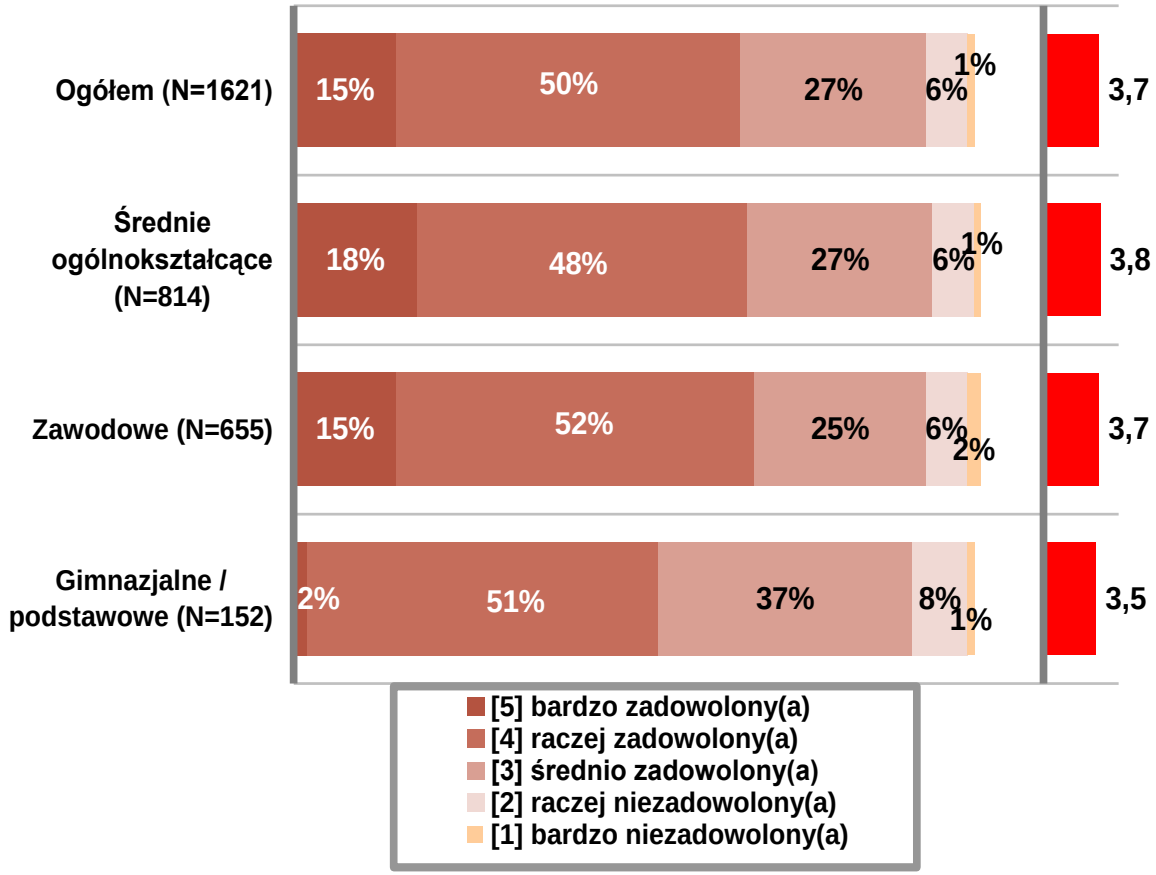
Choć poziom satysfakcji PONK z pracy możemy ogólnie określić jako wysoki, to w przypadku niektórych pracowników o niskich kwalifikacjach mamy na pewno do czynienia z satysfakcją pozorną. Jej fundament stanowi przekonanie o ogólnie złej sytuacji na rynku pracy oraz niska ocena własnych szans na znalezienie alternatywnego zatrudnienia, czego przykładem jest poniższa wypowiedź:

„Moderator: A proszę mi powiedzieć, czy ta praca ma Pana zdaniem jakieś minusy?
Respondent: Troszeczkę ciężko jest, to się przyznam, ale raczej w tych czasach innej pracy się nie znajdzie. Zresztą nie chciałbym, ja też już potułałem się po tych zakładach. Tu mam blisko, bo kilka kilometrów dojeżdżam sobie." [pracownik, mężczyzna, krojczy papieru, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

W takich przypadkach obecne miejsce pracy, niezależnie od warunków zyskuje na znaczeniu, zaś sama satysfakcja może dotyczyć generalnie zadowolenia z tego, że

ma się pracę.[23] Wysokie oceny mogą być też przejawem redukcji dysonansu w celu podtrzymania dobrej samooceny PONK (zwłaszcza w obecności ankietera) i dążenia do uzasadnienia własnego postępowania (racjonalizowania własnych decyzji zawodowych) – mimo powodów do niezadowolenia. Zjawisko to dało się zauważyć w badaniu focusowym pracowników. Niektórzy respondenci na etapie prezentacji własnej osoby w kontekście – siłą rzeczy – zawodowym eksponowali zalety swojej pracy mimo dostrzegania jej wad bądź jej ogólnie niskiej oceny.

Wykres 20 *Zadowolenie z obecnej pracy zawodowej*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Deklarowanemu zadowoleniu z pracy towarzyszyły pozytywne oceny szeregu jej aspektów. Badani często byli przekonani, że wykonywane przez nich zadania są

[23] Respondenci, którzy chcieli kontynuować pracę w obecnym miejscu zatrudnienia, często używali argumentów negatywnych, wskazując na złe warunki na rynku pracy, trudności ze znalezieniem nowej pracy, etc. Rzadko - zwłaszcza jak na tak korzystne wskaźniki satysfakcji z pracy - pojawiały się uzasadnienia wskazujące na zalety pracy.

ważne i mają sens (57%), że ich praca jest interesująca (55%), że wymaga ona od nich doskonalenia posiadanych umiejętności oraz poznawania nowych rzeczy (49%). Jak się okazało w dalszej części badania, wyrażanej tu przez respondentów możliwości rozwoju nie towarzyszyły już tak pozytywne wypowiedzi dotyczące np. zmian sytuacji zawodowej (awanse, itp.) czy udziału w szkoleniach. Także dość rzadko pozytywne atrybuty obecnej pracy były wskazywane jako czynniki powodujące, że respondenci nie myślą o zmianie pracy.

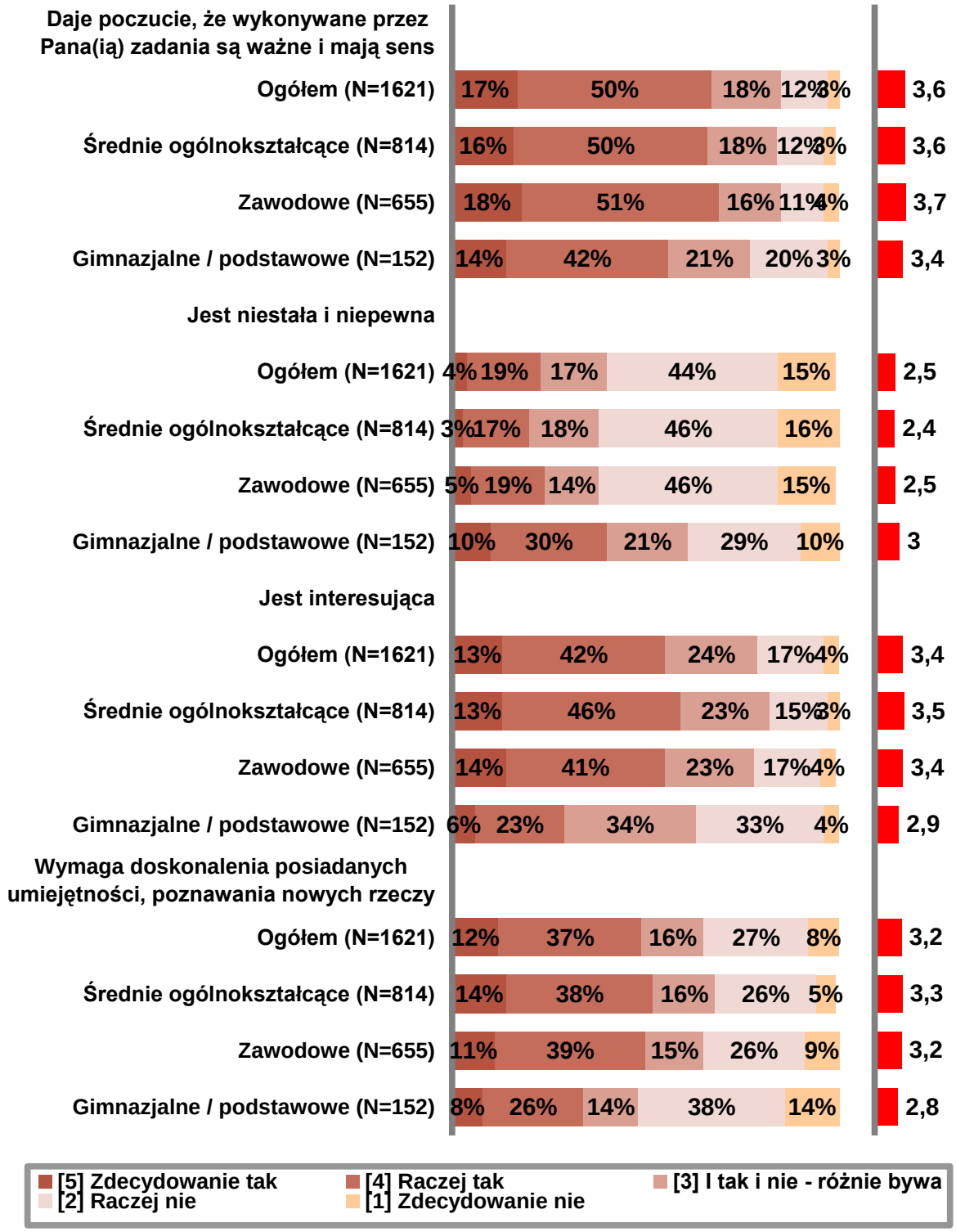
Również uczestnicy badań jakościowych deklarowali, że ich praca ma duże znaczenie dla przedsiębiorstwa. Wydaje się jednak, że za tymi deklaracjami stało przekonanie o niezbędności własnego stanowiska pracy jako takiego dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, a nie przekonanie o własnych unikalnych zaletach jako pracownika. Badani doskonale rozumieją zatem ideę społecznego podziału pracy i w takim kontekście postrzegają swoją funkcję zawodową.

„*Moderator: Czy czuje Pan, że praca, którą Pan wykonuje, jest ważna dla zakładu pracy i dlaczego? Respondent: Jest ważna, bo gdyby nie tkane dywany, to nie mielibyśmy co sprzedawać.*" [pracownik, tkacz dywanów, mężczyzna, wykształcenie zawodowe; faza eksploracyjna]

Zdarzały się przypadki, że poczucie ważności dla przedsiębiorstwa było głębiej umotywowane. Jednak wskazywane motywy świadczyły o generalnie niskiej pozycji pracowników o niskich kwalifikacjach w strukturze organizacyjnej.

„Bo jakby [moja praca] nie była ważna, to nie zarejestrowaliby mnie. Jednak docenili to." [pracownik, kobieta, pracownik fizyczny sprzątający, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

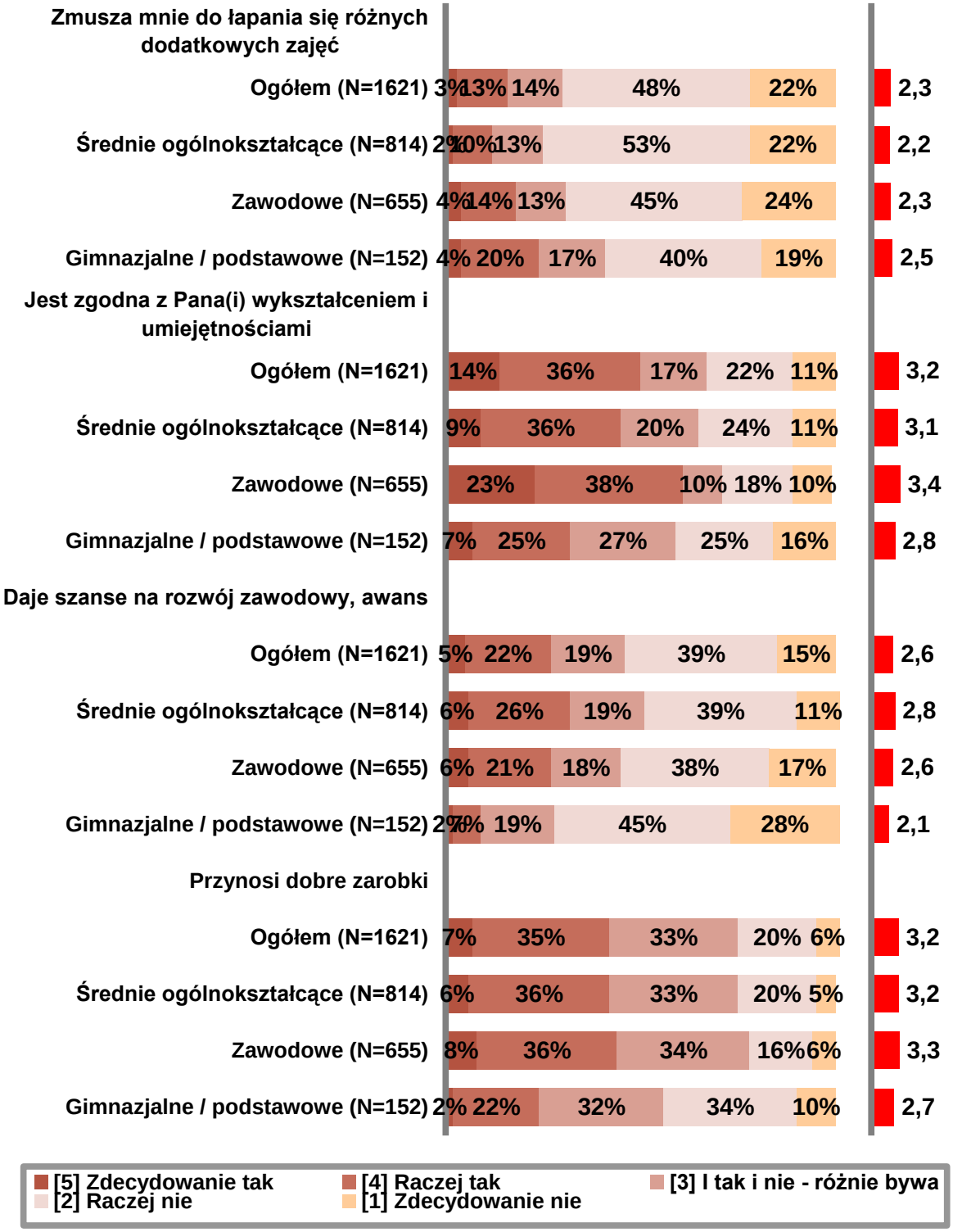
Wykres 21 *Szczegółowa ocena wykonywanej pracy [1/2]*



.

Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Wykres 22 *Szczegółowa ocena wykonywanej pracy [2/2]*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Również w badaniu jakościowym większość respondentów deklarowała zadowolenie z wykonywanej przez siebie pracy i stwierdzała, że lubi swoją pracę. W wielu przypadkach badani nie mieli jednak co do tego głębszego przekonania, a deklarowane zadowolenie wynikało z mechanizmu racjonalizacji wybranej drogi zawodowej i życiowej.

„Moderator: Podsumowując plusy i minusy, lubi Pan pracę, którą Pan wykonuje?
Respondent: Tzn. tak, no nie narzekam.
Moderator: A co o tym decyduje?
Respondent: Przyzwyczajenie.
Moderator: A czy ogółem zajmuje praca znaczące miejsce w Pana życiu?
Respondent: Tak.
Moderator: A dlaczego?
Respondent: Się spędza w pracy praktycznie większą część życia."
[pracownik, mężczyzna, tkacz dywanów, wykształcenie zawodowe; faza eksploracyjna]

Zdarzały się jednak osoby głębiej przekonane do celowości własnej drogi zawodowej, wskazujące na zgodność wykonywanej pracy z ich powołaniem i predyspozycjami.

Jakościowe badanie eksploracyjne dostarczyło także więcej informacji na temat mocnych i słabych stron wykonywanej przez pracowników o niskich kwalifikacjach pracy.

Deklarowanymi **powodami zadowolenia** pracowników o niskich kwalifikacjach z pracy były różnorodne aspekty, wskazujące na to, że - być może w obecności ankietera i pod wpływem zadanego pytania - w każdej sytuacji zawodowej respondenci szukają dobrych stron. Wśród czynników tych można wyróżnić:

- Czynniki prawno – organizacyjne, zapewniające bezpieczeństwo finansowe i poczucie stabilizacji. Należą do nich przede wszystkim terminowe wypłaty wynagrodzeń i legalny charakter pracy.

"Legalne, to jest bardzo ważne. A nie, jak się pracuje na czarno, co to za praca jest.Ja mam 5 lat pracy, bo resztę na czarno przepracowałam. Tu nie ma problemów, nawet nie chcą o tym słyszeć, żeby na czarno pracować. To musi być wszystko udokumentowane i to mi się bardzo podoba. W tym

zakładzie mi się to bardzo podoba, dlatego nie nosiłam się jeszcze z zamiarem, żeby się gdzieś przenieść." [pracownik, kobieta, szwacz kontroler jakości, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

- Charakter wykonywanej pracy – jest on zaletą w przypadku prac biurowych lub postrzeganych jako niewyczerpujące fizycznie. Fakt ten cenią zwłaszcza pracownicy wykonujący w przeszłości obciążające fizycznie prace.

„Moderator: Czyli jest Pan zadowolony tak?
Respondent: Oczywiście, pracowałem kilkanaście lat w budowlance, teraz jeżdżę i sprzątam. (...)To jest lżejsza praca." [pracownik, mężczyzna, sprzątacz, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

- Samodzielność, niezależność. Wyniki zadania projekcyjnego przeprowadzonego w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych pokazują, że autonomia i niezależność to, wraz z dobrą atmosferą i relacjami w pracy, najważniejsze wartości, którymi pracownicy o niskich kwalifikacjach kierują się wybierając swoją drogą zawodową i miejsce pracy. To zaskakujące odkrycie (w pracach, które PONK wykonują, niewiele od nich zależy) może wskazywać, że pracownicy odczuwają brak autonomii i możliwości decydowania o sobie, a wyborami w zabawie projekcyjnej symbolicznie te deficyty zaspokajają. Drugą hipotezą jest wąski, dokładnie sprecyzowany zakres zadań PONK, w którym brak miejsca na jakąkolwiek decyzyjność. Brak ten paradoksalnie może dawać pracownikom poczucie całkowitej kontroli i samodzielności - w obrębie wąsko zdefiniowanego zadania. Przykładem tak rozumianej niezależności jest wypowiedź pracownicy sprzątającej - „*sama jestem sama sobie kierownikiem*". Silne przywiązywanie przez PONK znaczenia do autonomii i niezależności pokazuje, że niezależnie od sposobu jej rozumienia, sterowanie rozwojem zawodowym takich osób bez poszanowania tej wartości będzie z góry skazane na niepowodzenie.

- Pozytywne społeczne środowisko pracy - dobre stosunki z kierownictwem, dobra atmosfera w pracy. Pracownicy o niskich kwalifikacjach deklarują, że mogą liczyć na pomoc kolegów i przełożonych. W pracy panują stosunki partnerskie; zespoły są nastawione na współpracę. Nowatorskie pomysły pracowników są uwzględniane przez kierownictwo. Jeśli okażą się dobrymi rozwiązaniami – są

wdrażane. Można zauważyć, że pracodawcy uwzględniają zdanie tych pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy pracują na stanowiskach zarządczych lub technicznych.

„Moderator: Czy uważa Pan, że przełożeni i koledzy z pracy odnoszą się do Pana z szacunkiem?: Doceniają Pana pracę?
Respondent: Kierowniczka jest przesympatyczna, czuję, że docenia moją pracę. Znajomi z pracy - też się wspieramy, czasami ja na ich rejonach pomogę, czasem oni u mnie." [pracownik, mężczyzna, sprzątacz, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

„W tej firmie jeśli ktoś ma dobry pomysł, jak jest to coś takiego naprawdę dobrego, zazwyczaj potrafią to wprowadzić w życie." [pracownik, kobieta, kontrola jakości, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

- Pozytywnie oceniane organizacyjno-techniczne środowisko pracy. Pracownicy cenią dobrą organizację stanowisk produkcyjnych, gwarantującą większą wydajność i lepszą jakość wykonywanej pracy. Niektórzy zwracają także uwagę na elastyczny czas pracy, pozwalający na dostosowanie życia zawodowego do własnych potrzeb.

- Osoby młode, nie posiadające doświadczenia zawodowego, wartość pracy upatrują w możliwości nabywania nowych umiejętności zawodowych.

„Moderator: Gdybyś miała wymienić plusy tej pracy, to, co byś powiedziała?
Respondent: Po pierwsze jest to praca z ludźmi, czyli wzrasta moja łatwość nawiązywania kontaktu z ludźmi".
[pracownik, kobieta, hostessa, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Wśród **słabych stron** wykonywanej pracy respondenci wymieniają przede wszystkim:

- Brak oficjalnej umowy - zatrudnienie „na czarno", pozbawiające wszelkich przywilejów pracowniczych. Brak możliwości i szans na formalne zatrudnienie często nie ma związku z długością okresu faktycznego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy:

„No bo tak mówię, no jeżeli tyle czasu się pracuje w danej firmie, no i nie zarejestrowane, no to coś tu jest nie tak, no. Tak uważam. No ja rozumiem, że pewien okres jest, że chcą sprawdzić człowieka, czy się nadaje, czy spełnia swoje obowiązki. No ale jeżeli już się pracuje właśnie cztery lata, to uważam, że już ten człowiek coś tam w sobie ma i jest doceniany, nie ma na niego aż takich skarg czy tam tego typu, więc to powinno być systemem takim, że jakoś rejestracja powinna być tam i umowa zlecenie, no ja wiem, że to jest wygoda fakt, że to umowa zlecenie jest. Trochę korzystniej pod względem dla firmy, ponieważ to wiadomo, nie ma urlopów o, a niestety człowiek musi odpocząć, no to się tak nie da naokoło pracować, bo nie jest wydajny jak non stop pracuje." [pracownik, kobieta, sprzątaczka, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

- Nieatrakcyjne warunki finansowe. Opinie o nieodpowiednich warunkach finansowych szczególnie często padają z ust osób o wykształceniu podstawowym, wykonujących proste prace fizyczne.

„To jest za ciężka praca, żebyśmy my za takie marne pieniądze pracowali" [pracownik, kobieta, pracownik sprzątający, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

- Niedogodne fizyczne warunki pracy (na przykład hałas, zapylenie), połączone z wykonywaniem ciężkiej pracy, wymagającej znacznej siły i wytrzymałości. Niekorzystne warunki pracy mogą się wiązać także z trudnymi warunkami atmosferycznymi – gdy praca wykonywana jest na zewnątrz.

„Minusy… Na pewno jest duży pył, bo się kurzy z przędzy. Co tam jeszcze… No w zamkniętym pomieszczeniu pracujemy, tak że nawet, no np. w budownictwie to praktycznie na powietrzu, a tutaj no niestety piwnica. No co tam jeszcze może być…" [pracownik, tkacz dywanów, mężczyzna, wykształcenie zawodowe; faza eksploracyjna]

„No minusy ma, bo zimową porą zimno jest, mróz jest no i trzeba sprzątać, czasami ciężka, bardzo ciężka praca. [pracownik, mężczyzna, sprzątacz, wykształcenie zasadnicze; faza eksploracyjna]

Trudności związane z warunkami pracy może wzmacniać brak odpowiedniego wyposażenia miejsca pracy w sprzęt i narzędzia, skutkujący tym, że praca która mogłaby zostać zautomatyzowana, wykonywana jest ręcznie.

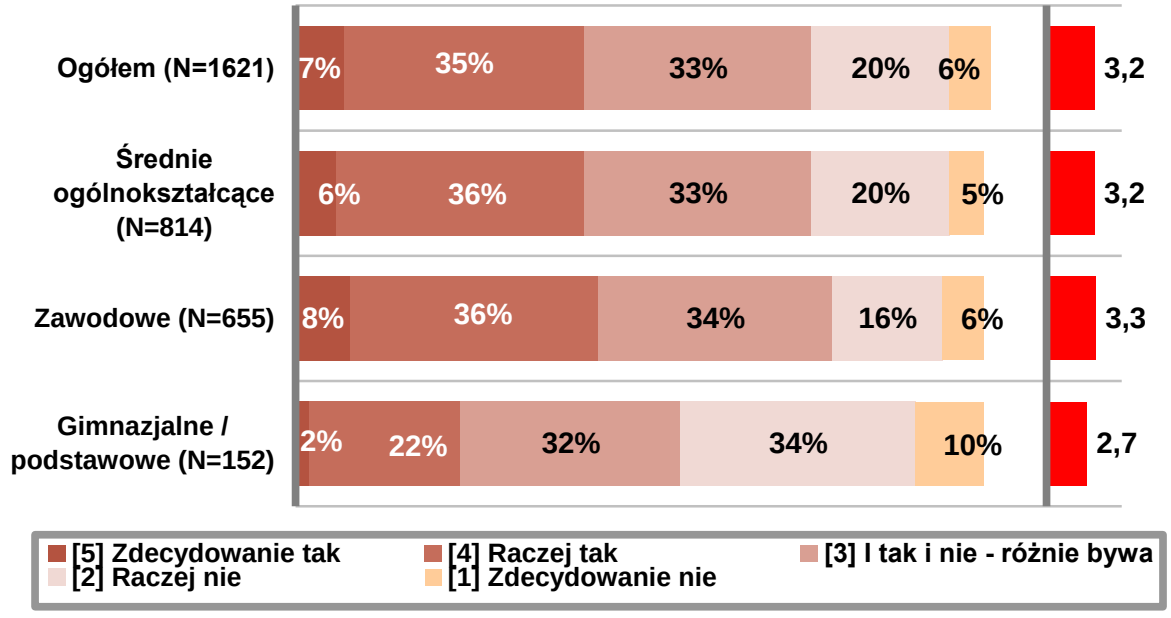
Bezpieczeństwo pracy obniża także deklarowany przez pracowników fakt niedostosowywania się niektórych pracodawców do kodeksowego wymogu organizowania szkoleń BHP (np. firma sprzątająca).

Mimo ogólnie pozytywnej oceny społecznego środowiska pracy zdarzają się przypadki nagannego, pozbawionego szacunku kontaktu pracodawcy z nisko wykwalifikowanymi pracownikami.

Wynagrodzenia pracowników o niskich kwalifikacjach

Respondenci byli wyraźnie podzieleni co do oceny możliwości zarobkowych, jakie daje im obecna praca, choć przeważył pogląd, że przynosi ona dobre zarobki. Taką opinię wyraziło 42% ankietowanych – uczestników badania ilościowego. Co trzeci pracownik o niskich kwalifikacjach stwierdził, że z zarobkami w obecnym miejscu pracy różnie bywa. Być może są to osoby, których wynagrodzenie ma charakter zmienny (jest uzależnione od różnych wskaźników czy sezonowego natężenia pracy). Nieco ponad jedna czwarta (26%) respondentów negatywnie oceniła finansowy wymiar swojej pracy. Opinie badanych były zróżnicowane ze względu na płeć. Korzystna ocena możliwości zarobkowych cechowała 46% mężczyzn i tylko 36% kobiet. Jednocześnie co trzecia kobieta negatywnie oceniła swoje zarobki, podczas gdy odsetek analogicznych odpowiedzi w grupie mężczyzn wyniósł 20%.

Wykres 23 ***Czy wykonywana praca daje możliwość dobrych zarobków?***

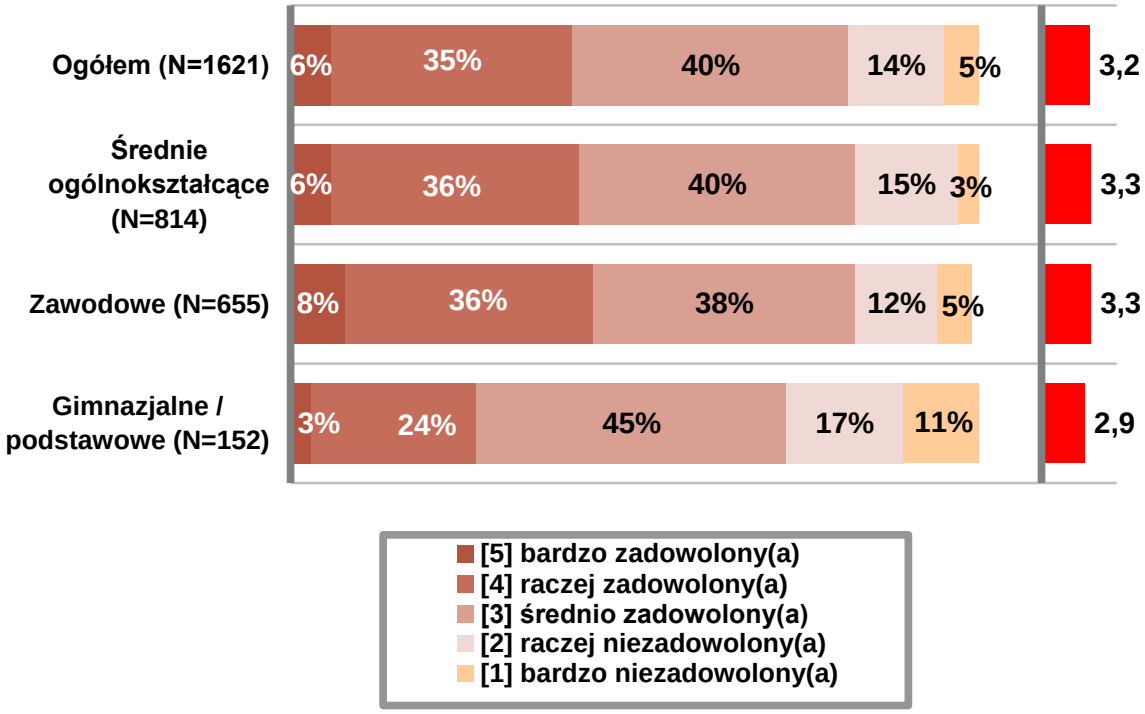


Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Na podobnym poziomie kształtuje się też ocena zadowolenia z uzyskiwanego wynagrodzenia. Zadowolenie deklaruje 41% badanych, podobnie liczna grupa określa się jako średnio zadowolonych, a niezadowolenie z zarobków wyraża co piąty respondent.

Zarówno ocena możliwości zarobkowych, jak i poziom satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia różniły się ze względu na poziom wykształcenia badanych. Pozytywne opinie były częściej wyrażane przez osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcacym oraz zasadniczym zawodowym niż przez pracowników z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Wykres 24 *Satysfakcja z uzyskiwanego wynagrodzenia*

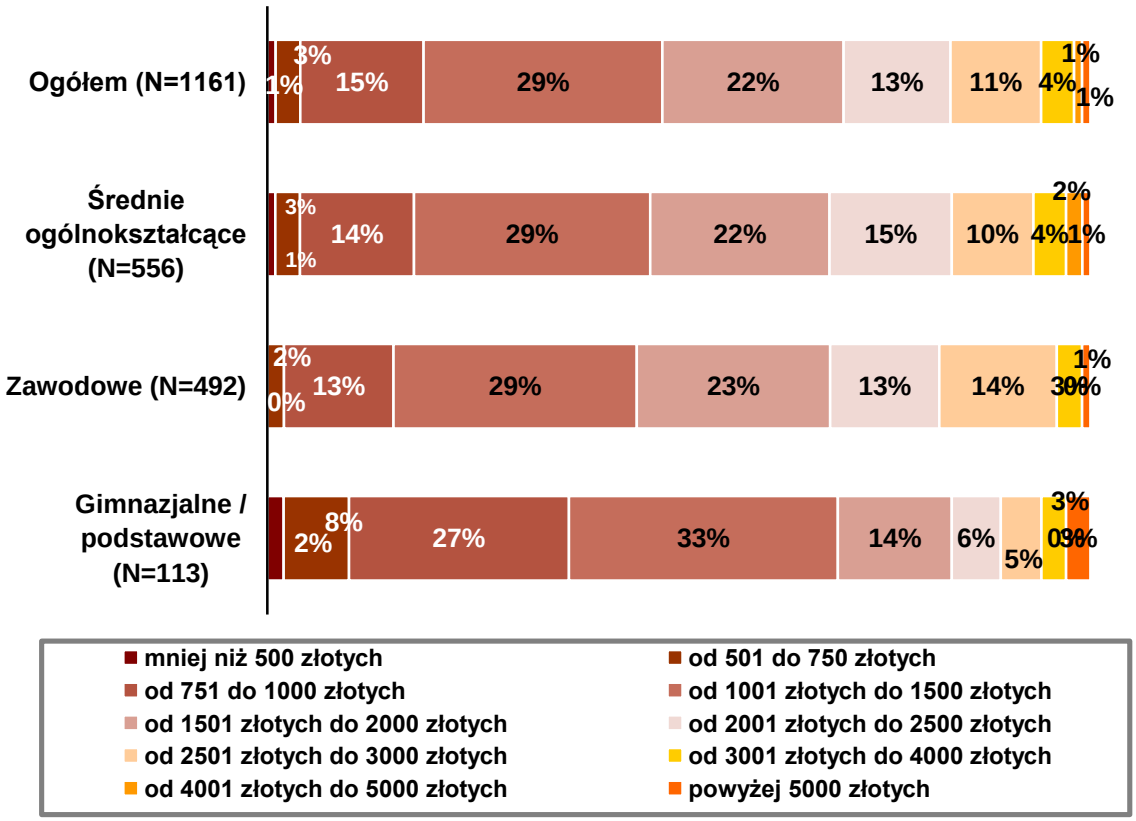


Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Jeżeli odnieść uzyskiwane przez pracowników o niskich kwalifikacjach wynagrodzenie do średniej krajowej (na podstawie danych GUS), to okazuje się, że choć odnotowano relatywnie wysoki wskaźnik zadowolenia z wynagrodzenia, to

większość badanych zarabia poniżej średniej[24]. Ponad dwie trzecie pracowników (70%) o niskich kwalifikacjach uzyskuje wynagrodzenie netto w kwocie poniżej 2001 złotych[25]. Można przyjąć, że średnie wynagrodzenie netto pracownika o niskich kwalifikacjach wyniosło około 1733 złotych.

Wykres 25 *Wielkość uzyskiwanego wynagrodzenia netto*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na wykresie pokazano odpowiedzi osób, które podały swoje wynagrodzenie

Analizując poziom wynagrodzeń pracowników o niskich kwalifikacjach można zaobserwować wysokie zróżnicowanie zarobków między kobietami i mężczyznami. Zdecydowana większość kobiet (85%) zarabia poniżej 2000 złotych na rękę, podczas gdy wśród mężczyzn tylko 60%. Odnotowane zróżnicowanie nie może być uzasadnione tylko różnicami poziomu wykształcenia, choć można przyjąć, że

[24] Jako wartość przeciętną przyjęto (za GUS) wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku z października 2009 r. Było to 3311 złotych brutto, co daje 2373 złote netto.
[25] Z analiz wykluczono respondentów, którzy nie odpowiedzieli na pytanie dot. wysokości zarobków (28%).

osobom z konkretnym zawodem (wykształcenie zawodowe) płaci się więcej niż pracownikom z dyplomem liceum ogólnokształcącego.[26]

W szczególnie niekorzystnej sytuacji dochodowej znajdują się osoby o najniższym poziomie wykształcenia. Trzy czwarte z nich uzyskiwało zarobki poniżej 2000 złotych netto, z czego 37% nie przekraczało progu 1000 złotych.

Pracownicy o niskich kwalifikacjach rzadko świadczą dodatkową pracę na rzecz innych pracodawców (9%). Trudno jednoznacznie stwierdzić, na ile może być to efekt bierności, a na ile ograniczonych możliwości dodatkowego zarobkowania ze względu na uwarunkowania rynku pracy w najbliższej okolicy. Dorabianie u innego pracodawcy było, co zrozumiałe, najczęściej deklarowane przez osoby o niskim poziomie satysfakcji z uzyskiwanych zarobków. Dorabiał niemal co czwarty pracownik o niskich kwalifikacjach bardzo niezadowolony z wynagrodzenia w głównym miejscu pracy i tylko 3% pracowników bardzo korzystnie oceniających warunki finansowe w swoim zakładzie pracy. Praca „na boku" była częściej deklarowana przez osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (16%).

U niektórych respondentów dążenie do zdobycia dodatkowego etatu może być hamowane poprzez pracę w nadgodzinach na rzecz obecnego pracodawcy. Średnia liczba nadgodzin w miesiącu wyniosła 25, co w przeliczeniu na jeden tydzień daje nieco ponad 6 godzin dodatkowej pracy i stanowi około 15% normalnego wymiaru pracy. Nieco więcej wyniosła średnia godzin pracy poświęconych na pracę na rzecz innych pracodawców. Wyniosła ona 26.2 godzin w miesiącu.

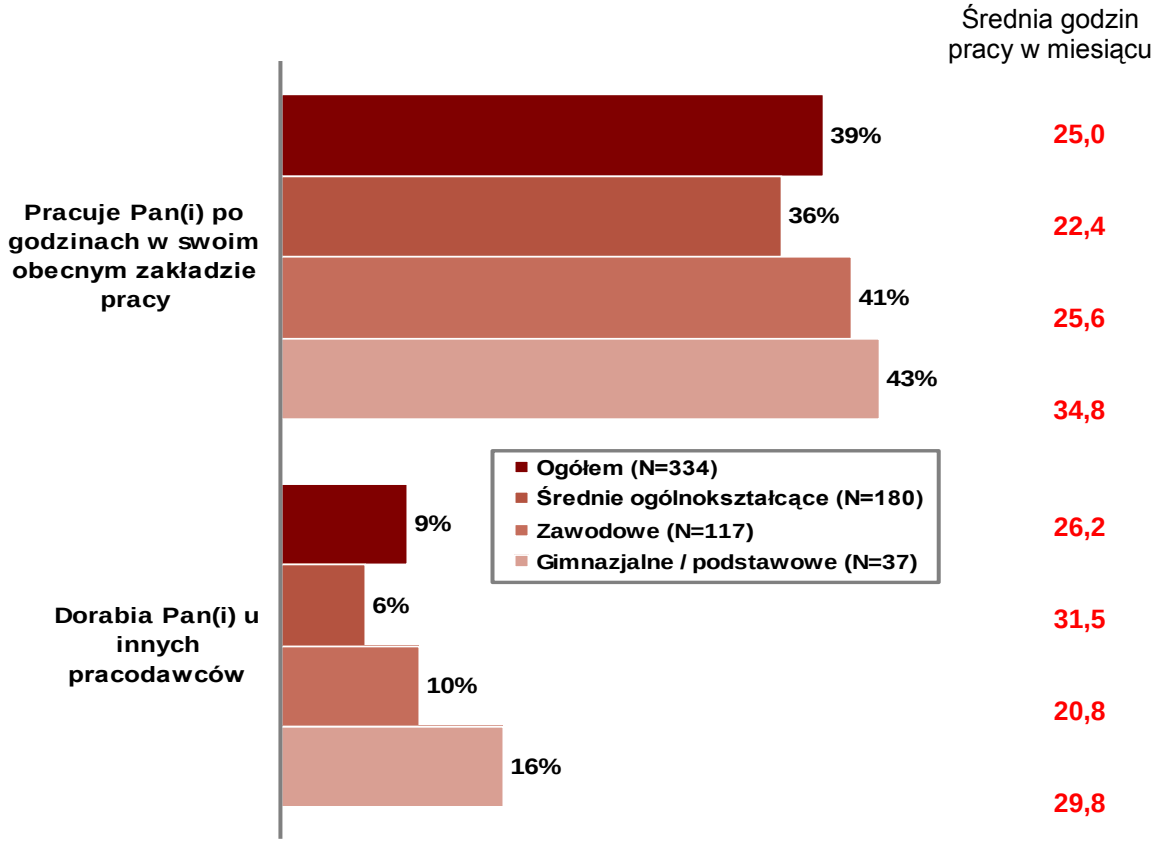
Praca w nadgodzinach najczęściej dotyczyła mężczyzn[27], osób pracujących w sektorze komercyjnym oraz samozatrudnionych. Oprócz samej częstości omawianego zjawiska grupy te różniły się także pod względem średniej liczby nadgodzin. Mężczyźni na pracę w nadgodzinach poświęcali przeciętnie 27.7 godzin w miesiącu, podczas, gdy kobiety 19; pracujący w zakładach prywatnych niemal 25

[26] Choć wśród kobiet częściej można było spotkać osoby z wykształceniem ogólnokształcącym, to analiza rozkładu wynagrodzeń między grupami wyodrębnionymi na podstawie poziomu edukacji nie wykazała znaczących różnic między osobami z dyplomem liceum ogólnokształcącego oraz ZSZ. W obu grupach odsetek zarabiających poniżej 2001 złotych na rękę był zbliżony (69% - średnie ogólnokształcące, 68% - zasadnicze zawodowe).

[27] Być może ma to wpływ na odnotowane w badaniu różnice zarobkowe między kobietami i mężczyznami.

godzin, a w państwowych już tylko 18. Liderami były osoby samozatrudnione. W tej grupie średnia liczba nadgodzin w miesiącu wyniosła 42.3.[28]

Wykres 26 *Odsetek respondentów pracujących po godzinach i dorabiających u innych pracodawców*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Stosunkowo rzadko mogliśmy spotkać się z respondentami świadczącymi pracę na rzecz zakładów, w których oprócz wynagrodzenia zasadniczego stosowane są również inne formy finansowej lub quasi-finansowej gratyfikacji pracowników (35%), takich jak: premie, bony towarowe i dofinansowanie wczasów.[29] Występowanie tych motywatorów jest związane z wielkością przedsiębiorstwa. Jeżeli badani pracują w firmach średnich lub dużych, większe jest prawdopodobieństwo, że w danym

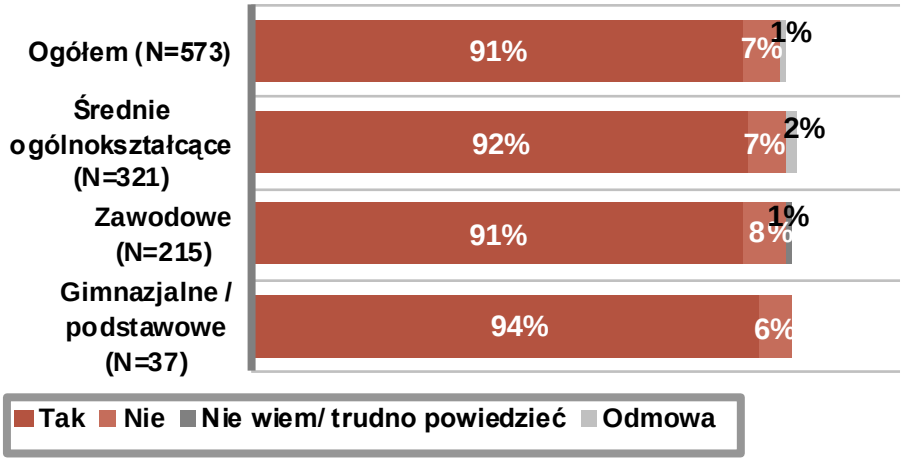
[28] Osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym poświęcały więcej czasu na pracę w nadgodzinach. Średnia dla tej grupy wyniosła niemal 35 godzin w miesiącu i była o niemal 10 godzin większa od odnotowanej w grupie osób z wykształceniem zawodowym i o 12 godzin większa od średniej w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

[29] Pytanie brzmiało: Czy w Pana(i) zakładzie pracy stosuje się inne formy wynagrodzeń niż wynagrodzenie zasadnicze, np. premie, bony towarowe, dofinansowanie wczasów?

zakładzie istnieją także dodatkowe formy wynagradzania. Jak można przypuszczać, wpływ na odnotowane zróżnicowanie ma zapewne odmienność kultur organizacyjnych, ale również może być to efekt realnych możliwości, jakimi dysponują zakłady pracy.[30] Wśród pracujących w mikroprzedsiębiorstwach zaledwie 16% respondentów stwierdzało, że w zakładzie pracy są stosowane tego typu motywatory, podczas gdy wśród pracujących w firmach małych odsetek analogicznych odpowiedzi wyniósł już 38%, zaś w firmach średniej wielkości i dużych odpowiednio 69% i 77%.

Jeżeli w zakładzie pracy są wykorzystywane dodatkowe, opisane powyżej bodźce motywacyjne, to pracownicy o niskich kwalifikacjach mają duże szanse na skorzystanie z nich. Niemal 9 na 10 pracowników z takich zakładów zadeklarowało, że kiedykolwiek otrzymało inne wynagrodzenie niż wynagrodzenie zasadnicze. W najkorzystniejszej sytuacji byli pracownicy firm zatrudniających ponad 249 pracowników, ale stwierdzone różnice były relatywnie niewielkie.[31]

Wykres 27 ***Odsetek respondentów, którzy otrzymują inne wynagrodzenie niż zasadnicze***



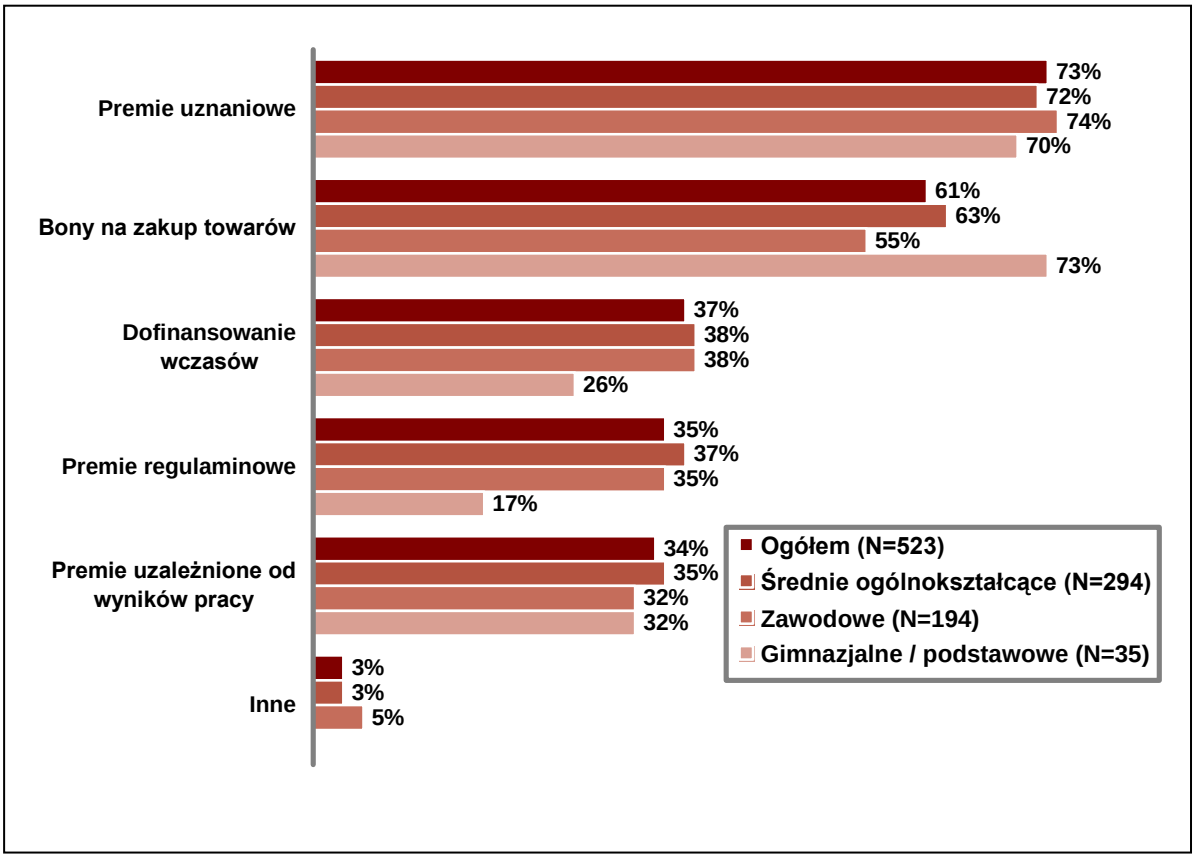
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadali pracownicy, w których zakładach pracy stosowane są inne formy wynagradzania niż wynagrodzenie zasadnicze

[30]Trudno zakładać złą wolę właścicieli przedsiębiorstw wstrzymującą ich przed stosowaniem tych form wynagrodzenia. Duże znaczenie mają możliwości finansowe zakładu pracy. Im w lepszej jest on kondycji, tym łatwiej wprowadzać rozbudowane systemy motywacyjne. Stąd też prawdopodobnie niewielka skala występowania innych form wynagrodzeń niż wynagrodzenie zasadnicze w przedsiębiorstwach mikro.

[31] Najczęściej deklarację uzyskania (choć raz) takiego dodatkowego wynagrodzenia deklarowali respondenci pracujący w firmach dużych (94%), a następnie: w średnich (93%), małych firmach (92%). W mikroprzedsiębiorstwach wartość tego wskaźnika wyniosła (86%).

Inne wynagrodzenie to najczęściej premie uznaniowe, które kiedykolwiek otrzymało 73% badanych oraz bony na zakup towarów (61%). Rzadziej natomiast pracownicy o niskich kwalifikacjach byli nagradzani w postaci premii regulaminowych (35%), premii uzależnionych od wyników pracy (34%) czy dofinansowania wczasów (37%).

Wykres 28 ***Formy wynagradzania pracowników (inne niż wynagrodzenie zasadnicze)***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadali pracownicy, którzy otrzymują inne formy wynagradzania niż wynagrodzenie zasadnicze

Zapytaliśmy również badanych o stosowanie w zakładach, w których obecnie pracują, kilku pozapłacowych form wynagradzania pracowników[32]. Najbardziej popularne okazały się ubezpieczenia zdrowotne i na życie. Stosowało je 28% zakładów pracy, w których pracują pracownicy o niskich kwalifikacjach. Dwukrotnie rzadziej „pakiet motywacyjny" obejmował zniżki na produkowane usługi bądź

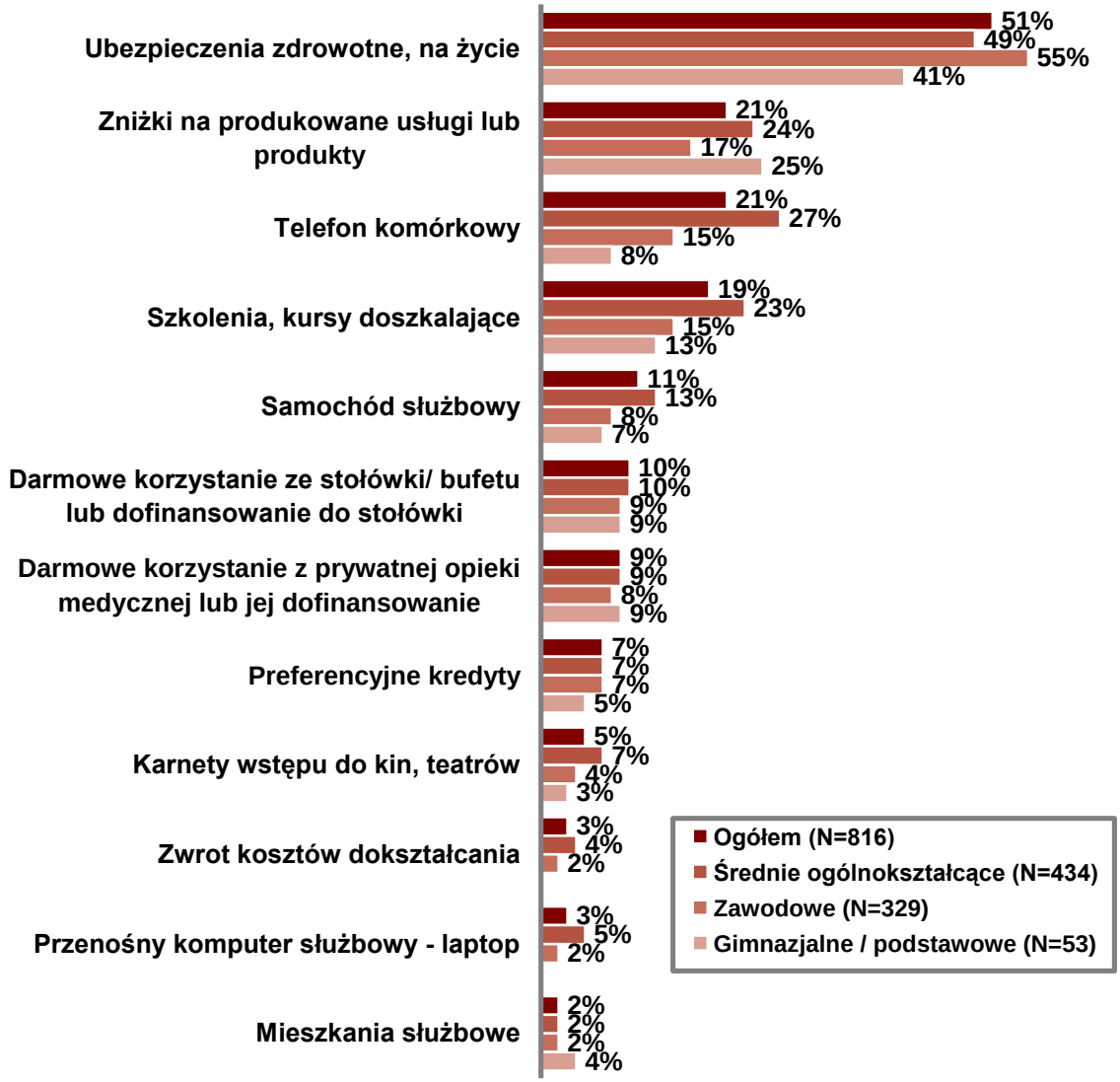
[32]Pytanie brzmiało: Czy w Pana(i) zakładzie pracy stosuje się któreś z tych form nagradzania pracowników? Ubezpieczenia zdrowotne na życie, zniżki na produkowane usługi lub produkty, szkolenia, kursy doszkalające, telefon komórkowy, samochód służbowy, darmowe korzystanie z opieki medycznej, preferencyjne kredyty, darmowe korzystanie ze stołówki / bufetu, dofinansowanie stołówki, karnety wstępu do kina lub teatru, zwrot kosztów dokształcania, komputer służbowy, mieszkanie służbowe.

produkty, szkolenia i kursy doszkalające oraz telefon komórkowy. Rzadko (poniżej 10%) respondenci deklarowali takie formy dodatkowego wynagradzania jak: samochód służbowy, zwrot kosztów dokształcania, darmowe korzystanie ze stołówki lub bufetu, karnety do kin, teatrów, preferencyjne kredyty, darmowe korzystanie z prywatnej służby zdrowia, komputer służbowy (laptop), czy mieszkania służbowe.

Analizując powyższe informacje rodzą się negatywne wnioski. Po pierwsze polskie przedsiębiorstwa rzadko sięgają do jakichkolwiek (poza wynagrodzeniem zasadniczym) motywatorów finansowych, po drugie jeszcze rzadziej stosują pozafinansowe bodźce motywacyjne, i w końcu po trzecie, rzadko też korzystają z więcej niż jednego pozafinansowego instrumentu nagradzania pracowników. Innymi słowy obraz przedsiębiorstw kreślony ręką pracujących w nich pracowników o niskich kwalifikacjach wskazuje na niski poziom kultury zarządzania zasobami ludzkimi. Jednakże jeżeli zestawić te informacje z danymi pozyskanymi w trakcie badania na reprezentatywnej ogólnopolskiej próbie pracodawców uwidaczniają się duże różnice – szeroki pakiet socjalny jest bardziej powszechny, ale często są z niego wykluczeni pracownicy o niskich kwalifikacjach.

Wydaje się zatem, że pracownicy o niskich kwalifikacjach funkcjonują przy ograniczonej świadomości istniejącego w przedsiębiorstwie systemu motywacyjnego. Wiedza na temat poszczególnych elementów strategii wynagrodzeń u wielu pracowników może pojawiać się dopiero w momencie, gdy sami stają się beneficjentami systemu. Ze względu na fakt, że pracownicy o niskich kwalifikacjach są często wykluczani z „dodatkowych benefitów", relatywnie rzadko deklarują istnienie w przedsiębiorstwie poszczególnych form nagradzania. Zwraca uwagę, że w grupie osób deklarujących, że w ich zakładzie stosuje się różne formy dodatkowego wynagradzania odnotowaliśmy bardzo wysoki odsetek respondentów korzystających z tych form.

Wykres 29 ***Korzystanie z różnych form wynagradzania pracowników przez pracowników o niskich kwalifikacjach***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadali respondenci, którzy zadeklarowali, że jakakolwiek z ww. form wynagradzania jest stosowana w ich obecnym miejscu prac

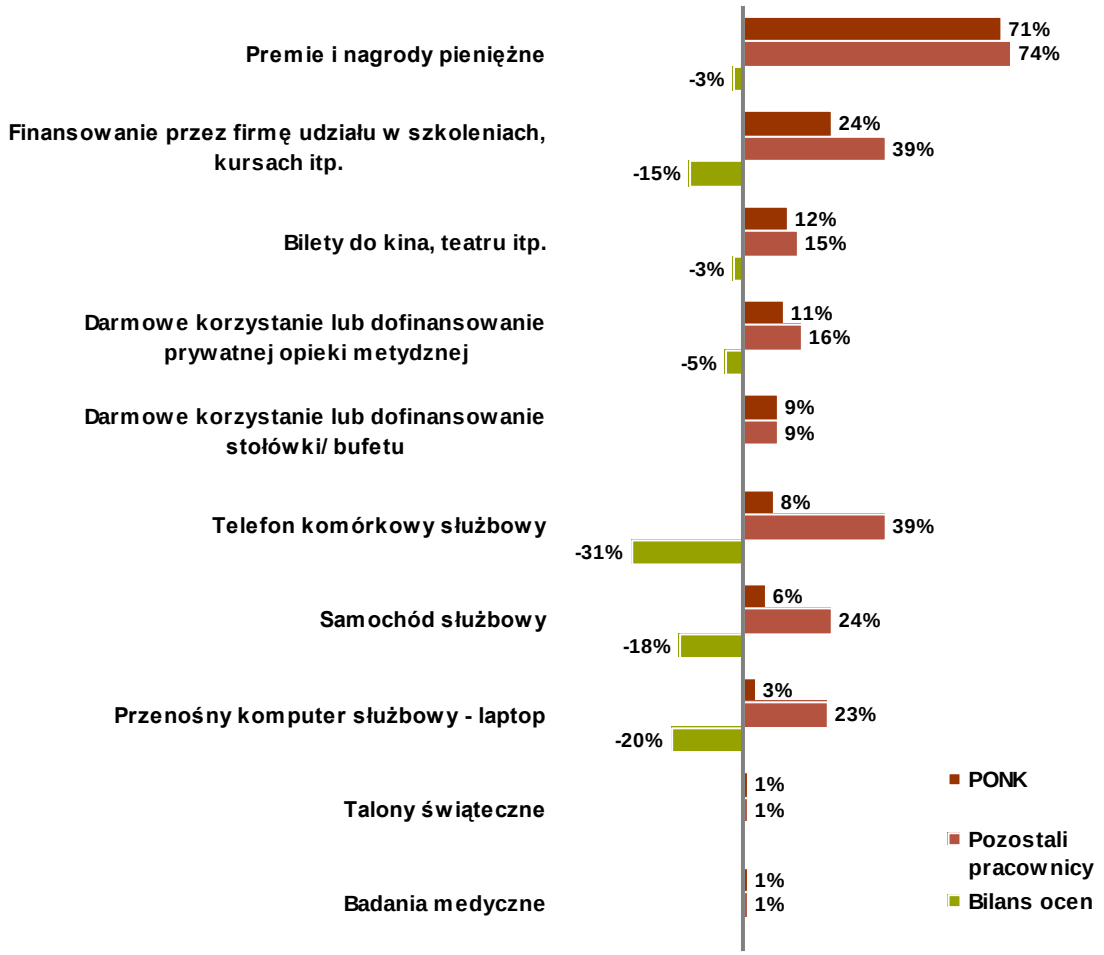
Za ubezpieczeniami na życie nie kryją się prawdopodobnie specjalne pakiety motywacyjne stosowane w przypadku grup wysokiej klasy specjalistów. Można przypuszczać, że w grupie respondentów licznie występowali pracownicy o niskich kwalifikacjach pracujący w zakładach pracy, których właściciele mają podpisaną umowę „ubezpieczenia grupowego”[33]. Zastanawiający jest też wysoki odsetek

[33] Oferta ubezpieczeń grupowych (pracowników) dostępna na polskim rynku jest bogata i zróżnicowana cenowo. W zależności od potrzeb pracodawcy mogą korzystać z pakietów ubezpieczeń zaczynających się nawet od 40 złotych miesięcznie. Koszty są zatem relatywnie niskie, zwłaszcza w stosunku do spodziewanych korzyści np. w postaci poprawy wewnętrznego wizerunku przedsiębiorstwa, zwiększenia motywacji do pracy w danym przedsiębiorstwie.

pracowników o niskich kwalifikacjach deklarujących posiadanie służbowego samochodu. Jednakże trzeba pamiętać, że wymóg posiadania prawa jazdy (w obecnym miejscu) pracy zadeklarował niemal jeden na trzech badanych. Można zatem przyjąć, że 11% posiadających służbowy samochód należy właśnie do tej grupy. Najczęściej są to pracownicy branży transportowej (28%).

Stosunkowo ubogi pakiet socjalny, jakim są objęci pracownicy o niskich kwalifikacjach, znajduje potwierdzenie w informacjach uzyskanych od pracodawców. Wynika z nich, że pracownikom o niskich kwalifikacjach najłatwiej jest otrzymać dodatkowe środki finansowe w postaci premii lub innych nagród pieniężnych, znacznie trudniej natomiast stać się beneficjentem pełnego systemu socjalnego stosowanego w zakładzie pracy. W przypadku pozapłacowych motywatorów rysuje się więc różnica między pracownikami o niskich kwalifikacjach a pozostałymi pracującymi.

Wykres 30 ***Formy wynagradzania pracowników***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

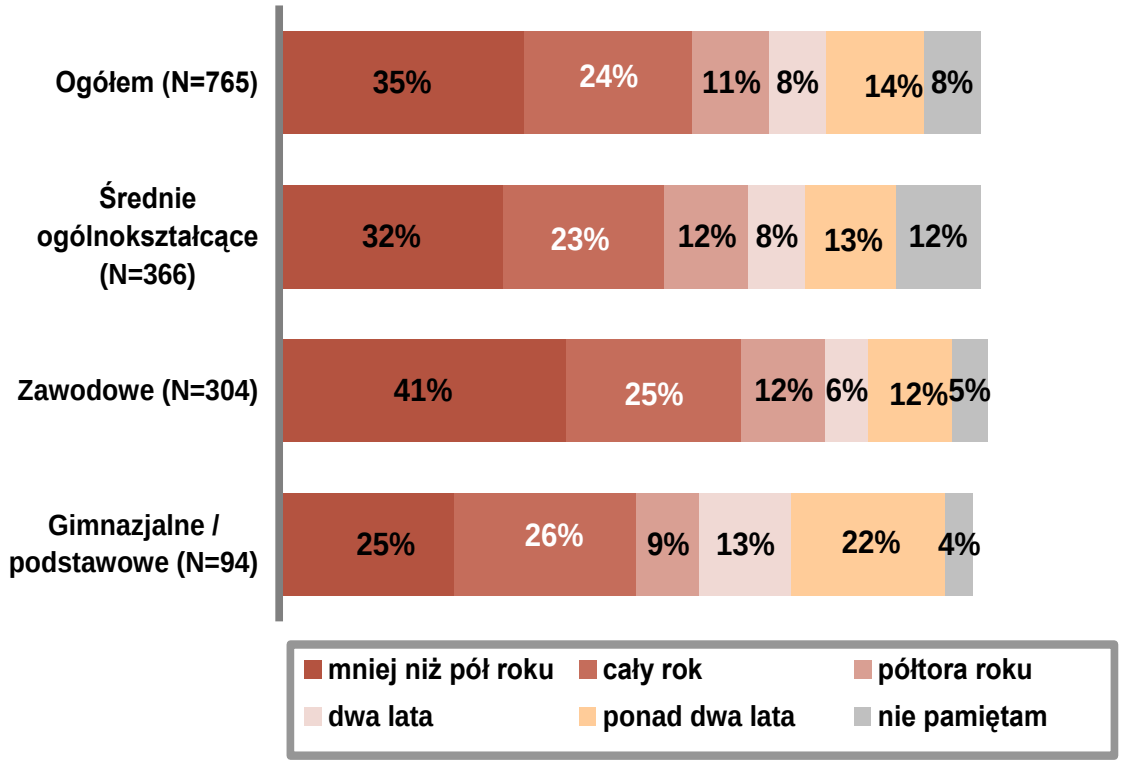
6.2 Doświadczenia bezrobocia

Jak wynika z poprzedniego rozdziału, pracownicy o niskich kwalifikacjach są osobami posiadającymi relatywnie długi staż pracy, dysponującymi doświadczeniem zdobytym w kilku miejscach pracy. Często posiadają także doświadczenie wykraczające poza zawód, do którego byli przygotowywani w trakcie procesu kształcenia.

Doświadczenia rynku pracy to dla prawie połowy badanych (58%) również te związane z negatywną stroną gospodarki rynkowej – bezrobociem. Warto podkreślić, że 26% respondentów było bezrobotnymi więcej niż jeden raz. Problem bezrobocia najczęściej dotykał osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Negatywne doświadczenia rynku pracy miało około 3 na 5 badanych z wymienionych grup edukacyjnych. W niewielkim stopniu natomiast był zróżnicowany płcią respondenta, chociaż kobiety nieznacznie częściej (różnica 4 pkt. proc.) deklarowały, że kiedykolwiek pozostawały bez pracy.

Co trzeci pracownik, którego dotknął problem bezrobocia, pozostawał bez pracy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy. W przypadku pozostałych najliczniejszą grupą byli bezrobotni przez okres całego roku (24%). Aczkolwiek trzeba podkreślić, że często można było też spotkać pracowników o niskich kwalifikacjach o dwuletnim lub dłuższym okresie pozostawania bez pracy (22%). Jest to okres szczególnie niebezpieczny ze względu na fakt, że często prowadzi do trwałej dezaktywizacji zawodowej. U osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem następuje utrata motywacji, pojawia się negatywna ocena własnej osoby. Oprócz zmian w obszarze psychologicznym następuje pogorszenie jakości (poziomu dopasowania do wymogów rynku pracy) posiadanego zestawu umiejętności i kwalifikacji. Obniżeniu ulegają też umiejętności społeczne. W znaczący sposób utrudnia to powrót na rynek pracy.

Wykres 31 *Okres pozostawania na bezrobociu*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadały osoby, które były bezrobotne

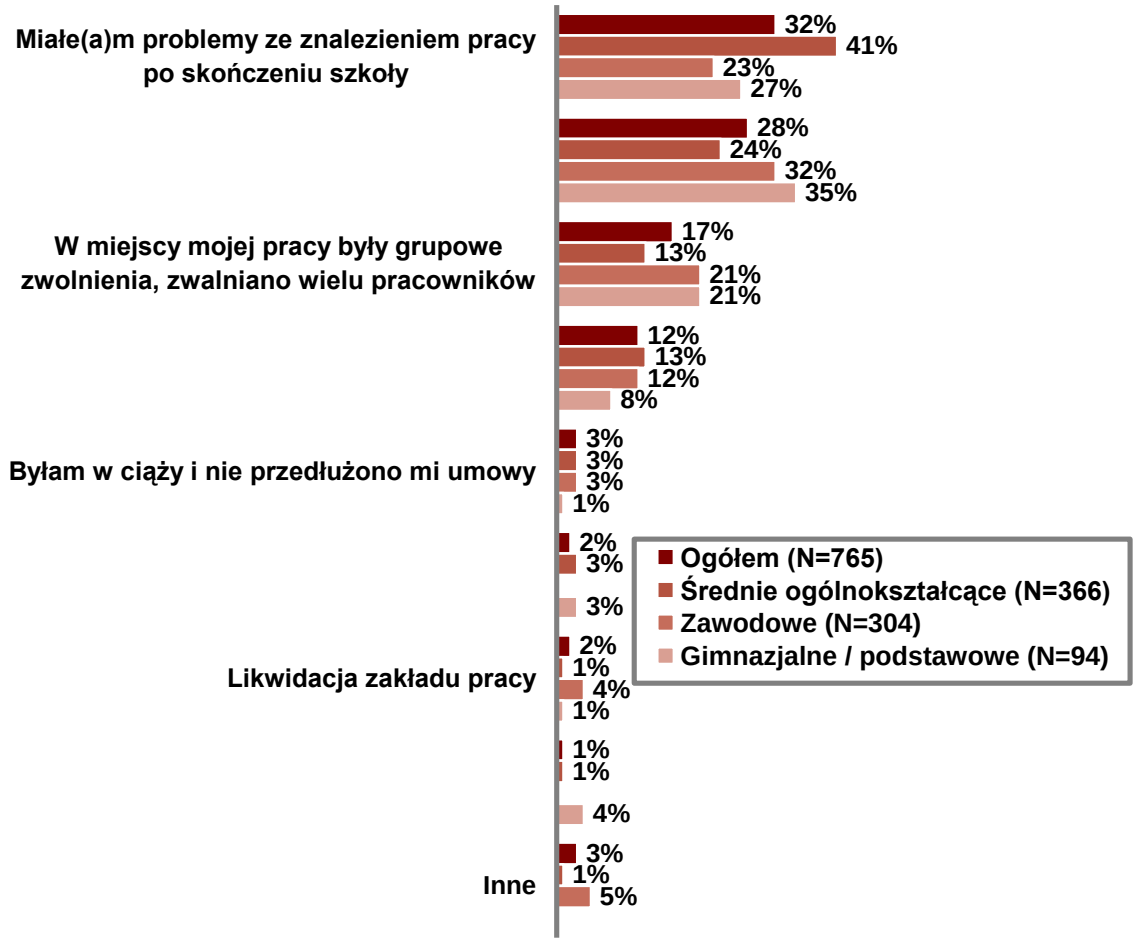
Płeć warunkowała długość okresu pozostawania bez pracy. Kobietom było trudniej powrócić/wejść na rynek pracy. Jedna czwarta kobiet dotkniętym bezrobociem miało status osoby bezrobotnej dłużej niż dwa lata, podczas gdy taki problem dotknął tylko 7% mężczyzn. Jednocześnie mężczyźni częściej deklarowali przebywanie na bezrobociu poniżej 6 miesięcy (41%, 26% kobiety).

Długość okresu pozostawania poza rynkiem pracy zależała również od wykształcenia. Co trzeci pracownik o niskich kwalifikacjach z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym był bezrobotny przez dwa lata lub dłużej. W pozostałych grupach podobne doświadczenia miało około jednej piątej respondentów.

Główną przyczyną bezrobocia była redukcja zatrudnienia (45%), w tym 28% ankietowanych utraciło pracę w następstwie zwolnień selektywnych (w zakładzie pracy likwidowano niektóre etaty), a 17% objęły zwolnienia grupowe. Drugi z

wymienionych typów zwolnień dotyczył w nieco większym stopniu mężczyzn niż kobiety, co można tłumaczyć tym, że stanowili oni często większość zatrudnionych (przynajmniej na stanowiskach robotniczych) w przedsiębiorstwach wielkoprzemysłowych, które przechodziły proces restrukturyzacji w okresie lat 90, ale też w latach kolejnych, gdy wygasały umowy prywatyzacyjne zakładające utrzymanie w określonym okresie czasu danego poziomu zatrudnienia.

Wykres 32 *Przyczyny bezrobocia*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadały osoby, które były bezrobotne

Dla jednej trzeciej ankietowanych (32%) doświadczenie bezrobocia było efektem trudności związanych z wejściem na rynek pracy po zakończeniu edukacji formalnej. Bariera wejścia na rynek pracy przede wszystkim była związana z wykształceniem

badanych. Najczęściej na tę przyczynę bezrobocia wskazywały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.[34]

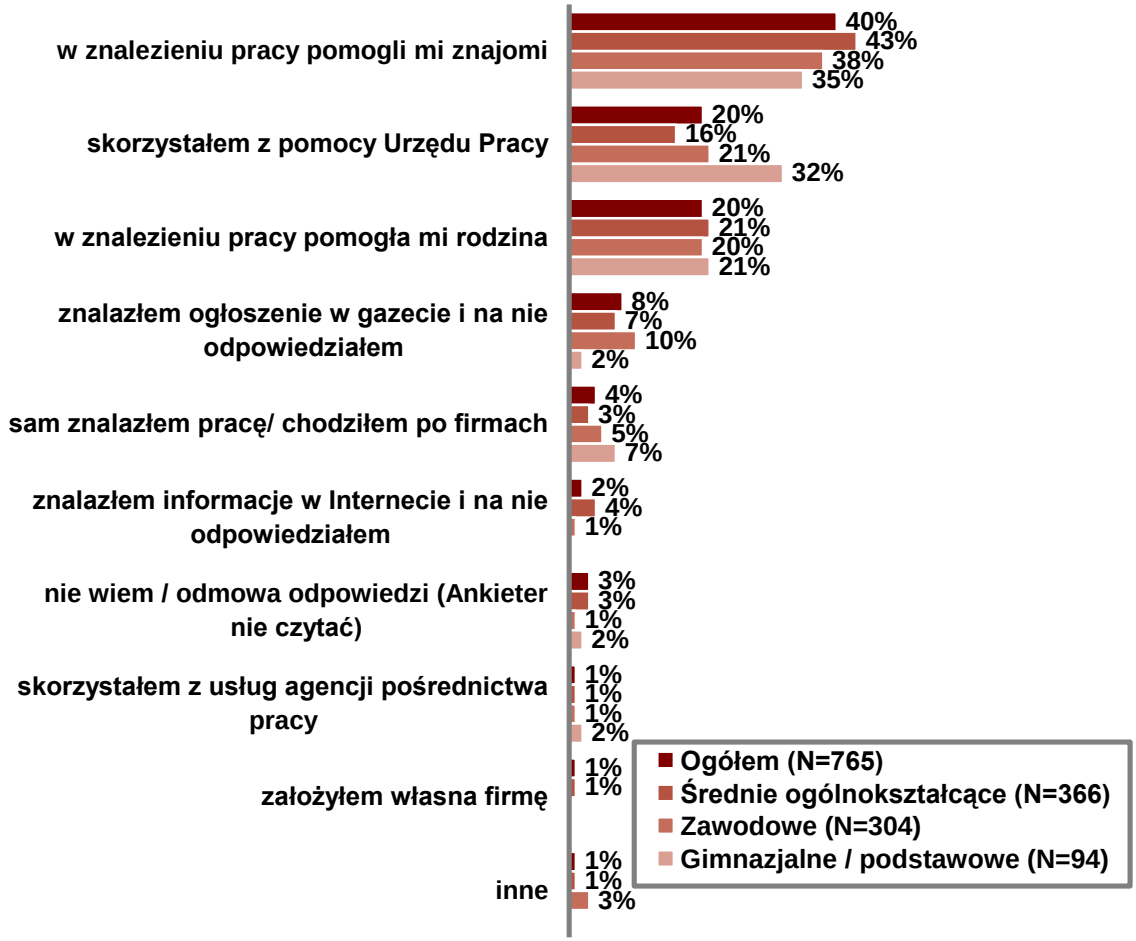
Bariera wejścia na rynek pracy pokazuje odmienność doświadczeń poszczególnych pokoleń pracowników o niskich kwalifikacjach i może stanowić ilustrację przekształceń, jakie dokonały się na polskim rynku pracy. Trudności ze znalezieniem pracy po zakończeniu edukacji dotykały najmłodsze pokolenia pracowników o niskich kwalifikacjach. W szczególności dotyczyło to osób do 24 roku życia (83%), ale również generacji *baby boomu* przełomu lat 70. i 80. ubiegłego stulecia.

W przyczynach bezrobocia uwidaczniają się różnice pomiędzy mężczyznami i kobietami. Kobiety działały bardziej zachowawczo - rzadziej rozwiązywały umowę o pracę z własnej inicjatywy z pracodawcą bez wcześniejszego zabezpieczenia swojego statusu na rynku pracy (różnica 12 pkt. proc.). Badanie ujawniło, że ponad co dziesiąta kobieta została bez pracy w efekcie praktyk dyskryminacyjnych – 7% nie przedłużono umowy podczas okresu ciąży, a 5% utraciło pracę będąc na urlopie macierzyńskim.

Z wypowiedzi respondentów na temat sposobów wyjścia z bezrobocia wyłania się niezbyt korzystny wizerunek skuteczności działań podejmowanych przez urzędy pracy. Zaledwie jeden na pięciu ankietowanych powrócił / wszedł na rynek pracy dzięki ich pośrednictwu. O wiele bardziej skuteczna była sieć kontaktów społecznych. Niemal połowa badanych znalazła pracę dzięki swoim znajomym, a co piąty dzięki pomocy ze strony rodziny. W przypadku strategii poszukiwania pracy bazujących na inicjatywie własnej pracowników o niskich kwalifikacjach najskuteczniejsze okazało się odpowiadanie na anonse zamieszczone w prasie lub w Internecie. W ten sposób pracę znalazło 10% ankietowanych. Mniej skuteczne było natomiast bezpośrednie nawiązywanie kontaktu z pracodawcą (4%).

[34]Na podstawie wyników badania nie możemy jednoznacznie stwierdzić, na ile problemy wejścia na rynek pracy osób z wykształceniem ogólnokształcącym były efektem niedopasowania wykształcenia do struktury potrzeb rynku pracy, a na ile odgrywały tu role aspiracje zawodowe.

Wykres 33 *Sposoby wyjścia z bezrobocia*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadały osoby, które były bezrobotne

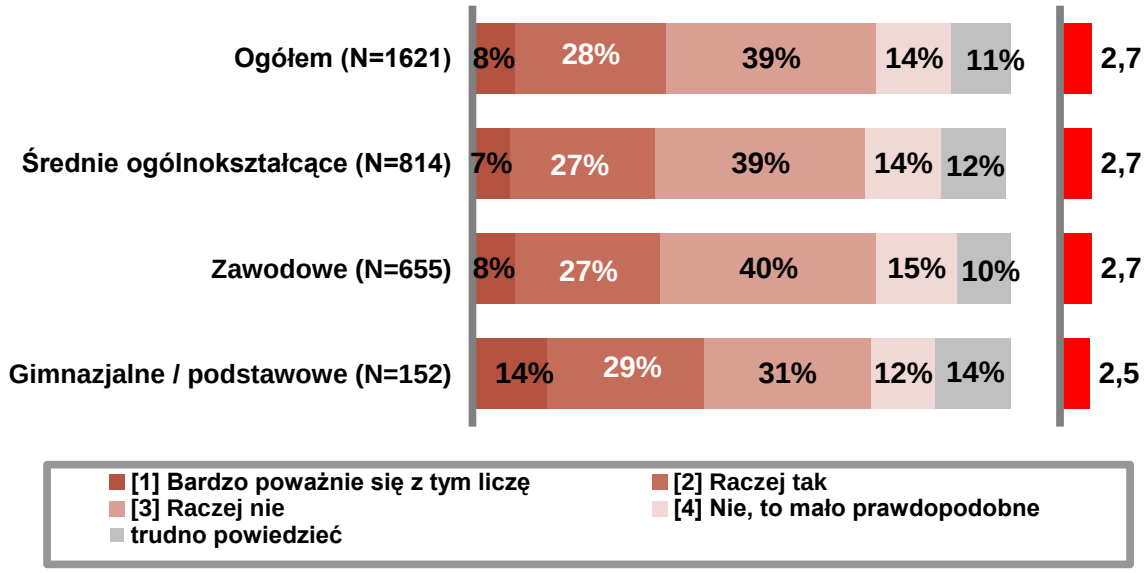
Skuteczność poszczególnych sposobów poszukiwania pracy była zróżnicowana w zależności od wykształcenia pracowników o niskich kwalifikacjach. Najgorzej wykształceni znacznie częściej od pozostałych znajdowali pracę dzięki pośrednictwu urzędów pracy. Rzadziej natomiast (zwłaszcza w porównaniu z osobami z wykształceniem średnim ogólnokształcącym) uzyskiwali ją poprzez swoich znajomych.[35]

[35]Grupa osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym była jedyną, gdzie skuteczność kontaktów społecznych (znajomi) była tylko nieznacznie lepsza od skuteczności urzędów pracy (3 pkt. proc różnicy).

6.3Poczucie stabilizacji zawodowej w obecnym miejscu pracy

Obawy przed utratą pracy wyraziło 36% pracowników o niskich kwalifikacjach. Co dziesiąty badany nie potrafił jednoznacznie ocenić obecnej sytuacji zawodowej. Nie będzie błędem, jeżeli takie odpowiedzi potraktujemy jako wyraz zagrożenia utratą pracy.

Wykres 34 *Ocena możliwości utraty pracy*



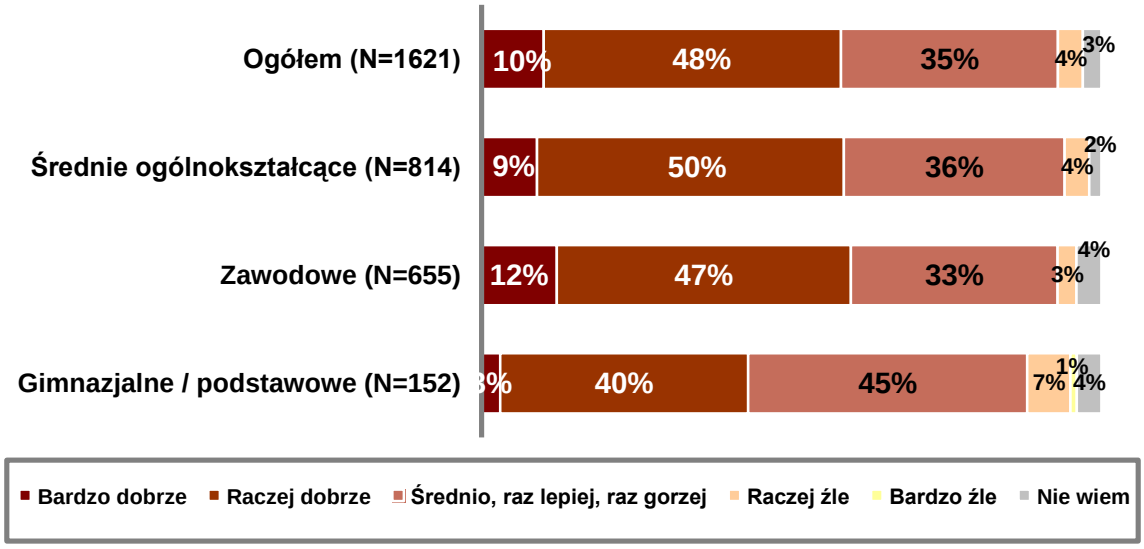
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Negatywne doświadczenia rynku pracy przekładają się na ocenę obecnego poziomu stabilizacji zawodowej. Byli bezrobotni pracownicy o niskich kwalifikacjach częściej wyrażają obawę przed utratą pracy i lęk ten jest niezależny od postrzegania kondycji obecnego zakładu pracy. Niemal co drugi były bezrobotny (47%) liczy się obecnie z możliwością utraty pracy, podczas gdy podobne obawy towarzyszą 26% pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy nigdy nie mieli statusu osoby bezrobotnej.

Wpływ na poczucie zagrożenia ma również kondycja zakładu pracy. Większość badanych (58%) korzystnie oceniło kondycję zakładu pracy, ale tylko co dziesiąty

ankietowany uznał ją za bardzo dobrą. Według nieco ponad jednej trzeciej (35%) firmie, w której pracuje wiedzie się raz lepiej, raz gorzej.

Wykres 35 ***Jaka jest kondycja Pana(i) zakładu pracy? Czy jest to zakład, któremu wiedzie się:...?***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

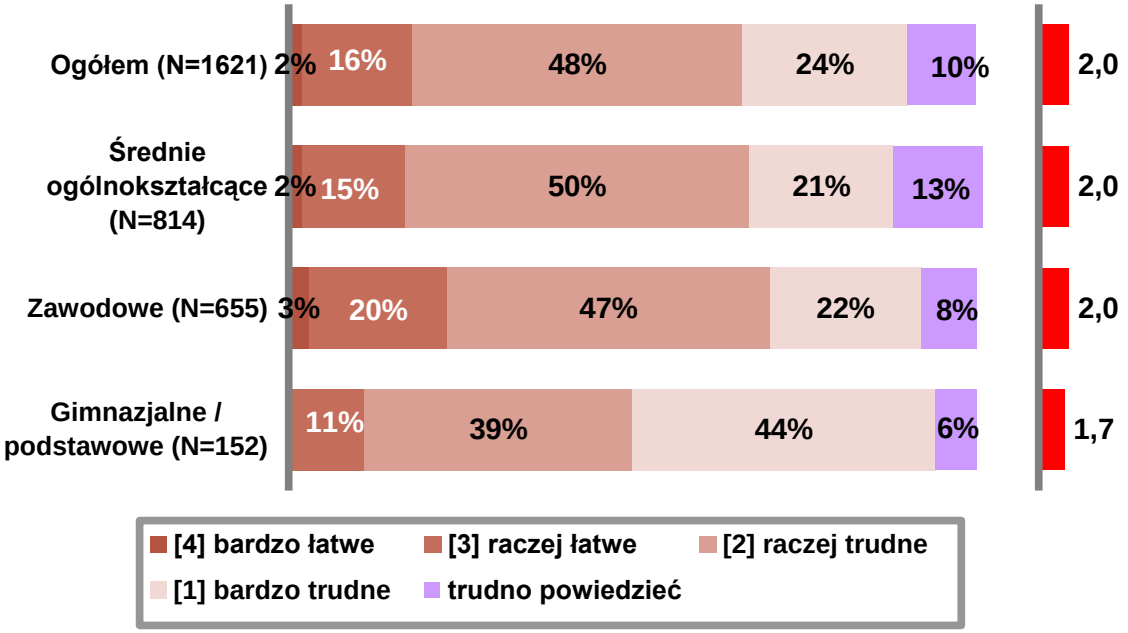
Dobrym ocenom kondycji zakładu pracy towarzyszył niski wskaźnik lęku przed bezrobociem – obawę wyrażał wówczas co piąty badany. Dla porównania wśród osób oceniających średnio kondycję zakładu obawy sygnalizowało 45%, zaś wśród wyrażających negatywną opinię o kondycji zakładu pracy - 59%. Wysoki poziom lęku pomimo przeciętnej oceny kondycji zakładu pracy może wskazywać, że pracownicy o niskich kwalifikacjach mają świadomość tego, iż w przypadku pojawienia się problemów to oni jako pierwsi będą typowani do zwolnienia.

Większość (72%) pracowników o niskich kwalifikacjach sceptycznie ocenia możliwość zdobycia nowej pracy. Nastroje pesymistyczne były silniejsze wśród kobiet. Częściej niż mężczyźni krytycznie oceniały one możliwość zmiany miejsca pracy, stwierdzając, iż jest to trudne. Przypuszczalnie czynnikiem warunkującym taką ocenę mogły być doświadczenia z bezrobociem oraz przekonanie o niskiej atrakcyjności zawodowej i mniejszej dyspozycyjności z powodu obciążeń rodzinnych. Co prawda, fakt bycia kiedykolwiek bezrobotnym w niewielkim stopniu przekładał się na samoocenę własnych możliwości zdobycia pracy, ale już okres pozostawania

poza rynkiem pracy był zmienną różnicująca. Kobiety natomiast, jak pokazują wyniki badania, częściej zasilały grono długotrwale bezrobotnych.

Bardzo sceptycznie na problem patrzą osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. W tej grupie niekorzystną samoocenę charakteryzowało się 82% badanych - o 14 pkt. proc. więcej niż wśród osób z wykształceniem zawodowym i o 12 pkt. proc. więcej niż w grupie respondentów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym). Zwraca też uwagę, że osoby o najniższym poziomie wykształcenia dwukrotnie częściej od pozostałych zdecydowanie negatywnie oceniały swoje szanse na nową pracę.

Wykres 36 *A gdyby przyszło Panu(i) szukać nowej pracy, to jak Pan(i) myśli, czy jej znalezienie byłoby dla Pana(i) łatwe, czy trudne?*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

7 OCENA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH

7.1 Oczekiwania pracodawców wobec pracowników o niskich kwalifikacjach

Wymagania stawiane pracownikom o niskich kwalifikacjach przez pracodawców są przede wszystkim związane z obecnie zajmowanym przez pracownika stanowiskiem pracy. Wymaga się od nich dokładności i skrupulatności (53% badanych uważa te umiejętności za bardzo ważne), umiejętności pracy w zespole (40%), posiadania wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania bieżących zadań zawodowych (46%), obsługi maszyn i urządzeń związanych ze stanowiskiem pracy (42%). Wskazania pracodawców pokrywały się zatem z odpowiedziami uzyskanymi w badaniu pracowników o niskich kwalifikacjach. Pracodawcy akcentowali również konieczność posiadania przez pracowników o niskich kwalifikacjach umiejętności: uczenia się i nabywania nowych kwalifikacji (35% badanych uważa tą umiejętność za bardzo ważną), radzenia sobie ze stresem (26%), dostosowywania się do nowych sytuacji oraz otwartości (27%), nawiązywania nowych kontaktów (26%).

Na drugim biegunie (najmniej oczekiwane) znalazł się zestaw umiejętności / kwalifikacji, które można umownie nazwać „wymogami postindustrialnymi". Były to: znajomość języka obcego (56% badanych uznało tę umiejętność jako w ogóle lub raczej nieważną), zdolności przywódcze (37% badanych stwierdziło, iż nie są one ważne), obsługa komputera (35% pracodawców uznało, iż umiejętność ta jest nieważna), obsługa urządzeń biurowych (dla 35% pracodawców umiejętność ta jest nieważna) i posiadanie prawa jazdy (według 26% badanych jest nieważne).

Niewątpliwie taka, a nie inna hierarchia wymaganych od pracowników o niskich kwalifikacjach umiejętności jest odzwierciedleniem zajmowanych przez nich stanowisk pracowniczych - wymaga się tego, co jest bezpośrednio związane z wykonywaną pracą. Trudno odmówić takiemu podejściu żelaznej logiki. Pracownik jest dla pracodawcy ważny, dopóki przynosi określone korzyści finansowe i dopóki w ramach obecnego miejsca pracy wymóg ten jest spełniany, dla pracodawcy drugorzędne znaczenie ma to, czy pracownik byłby w stanie zmienić zawód, czy też czy posiada on kompetencje pozwalające na sprawne poruszanie się w

nowoczesnym świecie (np. obsługa komputera). Takie podejście można było odnaleźć w wypowiedziach pracodawców, z którymi rozmawialiśmy. Część z nich w ogóle zanegowało istnienie kategorii pracowników o niskich kwalifikacjach w swoim zakładzie pracy, twierdząc, że jeżeli praca pracownika jest na satysfakcjonującym poziomie, nie można mówić o niskich kwalifikacjach.

Przedstawiony wyżej zestaw ogólnych kompetencji oczekiwanych od pracowników o niskich kwalifikacjach jest zestawem uniwersalnym, podzielanym przez przedsiębiorstwa o różnej wielkości.

Tabela 5 ***Znaczenie umiejętności pracowników o niskich kwalifikacjach dla pracodawców***

	[1] w ogóle nieważne	[2] raczej nieważne	[3] ani ważne, ani nieważne	[4] raczej ważne	[5] bardzo ważne	nie wiem	średnia
Dokładność/skrupulatność	0%	1%	9%	36%	53%	1%	4,4
Wiedza i umiejętności potrzebne do wykonywania zadań zawodowych	2%	3%	10%	38%	46%	0%	4,2
Obsługa maszyn i urządzeń związanych ze stanowiskiem pracy	2%	2%	12%	42%	42%	0%	4,2
Umiejętność pracy w zespole	2%	3%	13%	42%	40%	1%	4,2
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji	1%	3%	13%	47%	35%	1%	4,1
Umiejętność organizacji pracy	1%	6%	11%	49%	34%	0%	4,1
Gotowość do pracy w innym zawodzie niż zawód wyuczony	2%	7%	20%	36%	32%	3%	3,9
Łatwość przystosowywania się do nowych sytuacji	3%	6%	17%	47%	27%	0%	3,9
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	3%	6%	17%	48%	26%	0%	3,9
Umiejętność nawiązywania kontaktów, otwartość	4%	10%	14%	46%	26%	0%	3,8
Umiejętność wyrażania i obrony własnego zdania	6%	14%	27%	32%	20%	1%	3,5
Umiejętność prowadzenia swobodnej rozmowy z pracodawcą	5%	12%	31%	34%	16%	2%	3,4
Prawo jazdy	9%	17%	25%	27%	21%	1%	3,3
Przebojowość, pewność siebie	7%	16%	34%	25%	17%	1%	3,3
Umiejętność występowania przed grupą ludzi	10%	20%	27%	29%	13%	1%	3,2
Obsługa urządzeń biurowych (faks, drukarka, itp.)	15%	20%	23%	25%	16%	1%	3,1
Obsługa komputera	17%	18%	23%	26%	15%	1%	3
Zdolności przywódcze	13%	24%	32%	17%	11%	3%	2,9
Znajomość języka obcego	28%	28%	25%	16%	3%	0%	2,4

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Analizując wypowiedzi respondentów pod kątem zbieżności z preferowanymi przez nich szkoleniami adresowanymi do grupy pracowników o niskich kwalifikacjach pojawia się dysonans. Z jednej strony duże znaczenie mają umiejętności miękkie, z drugiej natomiast planowane w okresie najbliższych 6 miesięcy szkolenia adresowane do grupy pracowników o niskich kwalifikacjach będą najczęściej poświecone zagadnieniom związanym z bezpośrednio wykonywaną pracą (doszkalanie w ramach zawodu – 63%). Można zatem sądzić, że kompetencje miękkie są jedynie deklaratywnie ważne, aczkolwiek w świadomości badanych nie przekładają się na bezpośrednie wyniki przedsiębiorstwa. Są więc traktowane jako drugorzędne, jeżeli koszt szkolenia miałby zostać pokryty przez samego pracodawcę.[36] Ponadto najczęściej planowaną kategorią szkoleń są takie, które można przeprowadzić bazując na zasobach własnych zakładu pracy, a więc unikając ponoszenia kosztów bezpośrednich. Jeżeli nie uwzględniać tych szkoleń i skoncentrować się jedynie na tych, które raczej nie mogą być prowadzone w oparciu o zasoby kadrowe przedsiębiorstwa[37], wówczas okazuje się, że preferencje pracodawców wobec szkoleń nie są mocno rozbieżne z wymogami wobec pracowników o niskich kwalifikacjach. W sumie na szkolenia z zakresu podnoszenia kompetencji „miękkich", takich jak: nawiązywanie kontaktów, radzenia sobie ze stresem, budowania własnego wizerunku wskazuje 47% badanych przedsiębiorców[38].

[36]Z podobnym procesem myślenia mamy do czynienia w przypadku percepcji ogólnie działań szkoleniowych. Badania przedsiębiorców systematycznie pokazują, że: cenią oni szkolenia, uważają, iż są to działania potrzebne, a także deklarują pozytywny wpływ szkoleń na rozwój przedsiębiorstwa. Jednakże, jak wiemy z praktyki takie deklaracje przekładają w bardzo małym stopniu na konkretne działania. Odsetek firm korzystających ze szkoleń jest niski, zwłaszcza w kontekście tak pozytywnych opinii na temat działań szkoleniowych.

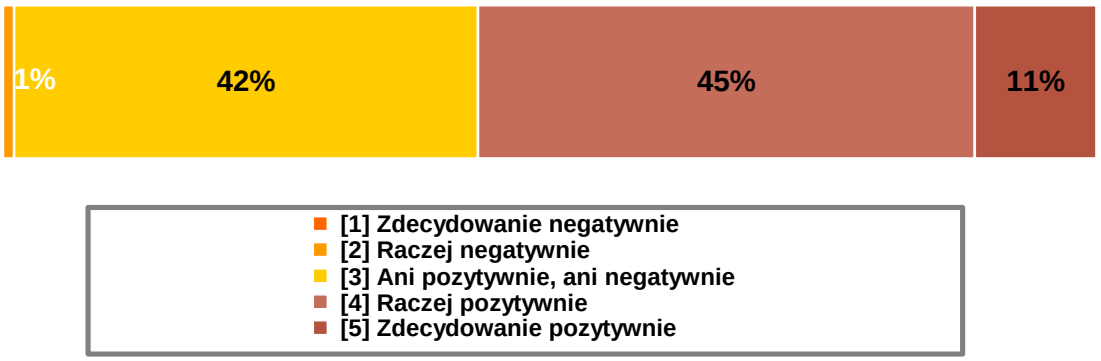
[37]Można domniemywać, że w przypadku tych szkoleń ich realizatorem będą podmioty zewnętrzne.

[38]Po wykluczeniu z analiz grupy deklarującej, że w najbliższych 6 miesiącach skorzystają ze szkoleń dokształcania w ramach posiadanego zawodu odsetek chcących szkolić pracowników z zakresu kompetencji miękkich rośnie do 75%.

7.2Zadowolenie pracodawców z pracowników o niskich kwalifikacjach

Pracodawcy na ogół są zadowoleni z pracy wykonywanej przez pracowników o niskich kwalifikacjach, przy czym stosunkowo rzadko jest to zdecydowane zadowolenie. Pozytywną opinię wyraziło 56% ankietowanych, ale tylko 11% zdecydowanie pozytywną. Praktyczne doświadczenie pracy z PONK, w tym doświadczenie z poddawaniem ich działaniom szkoleniowym, skutkujące lepszą znajomością tych pracowników oraz ich mocnych i słabych stron, nieco zaniża ocenę tego zadowolenia - tendencję do nieco niższej oceny PONK wyrażają ci pracodawcy, którzy stwierdzili, że zatrudniają pracowników o niskich kwalifikacjach (jeszcze nie znając naszej definicji) oraz ci, którzy prowadzą politykę szkoleniową, również w odniesieniu do PONK.

Wykres 37 ***Ogólna ocena zadowolenia z pracy pracowników o niskich kwalifikacjach***



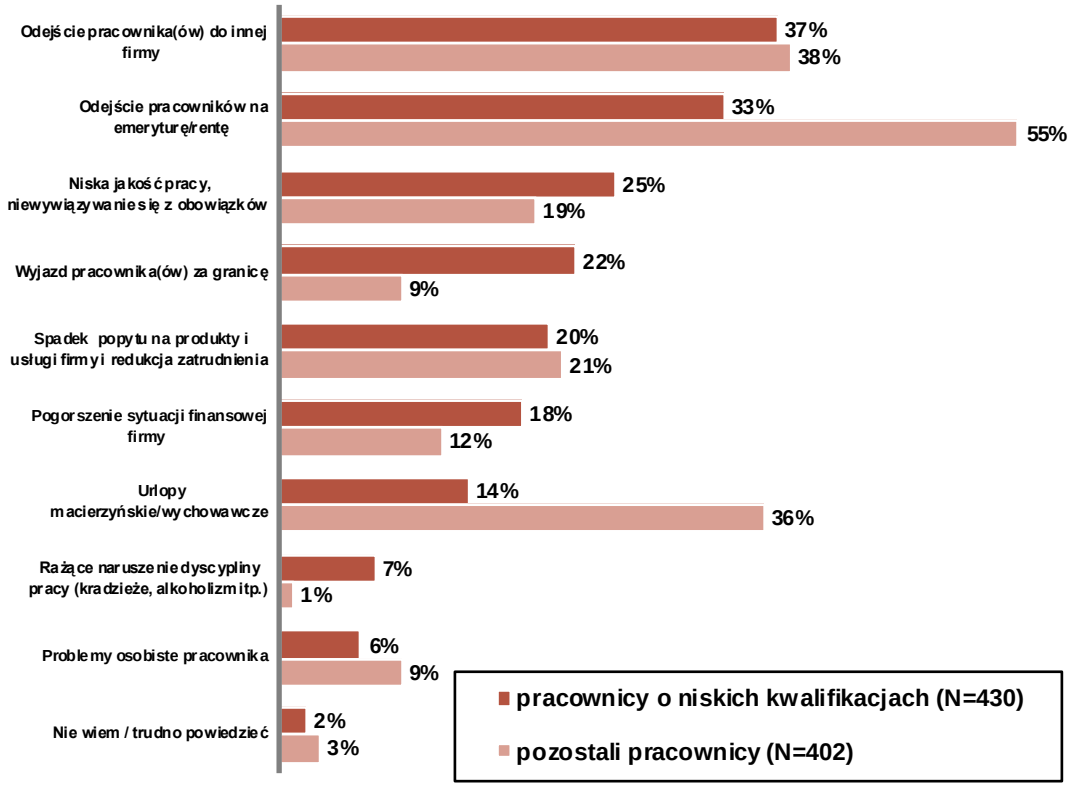
Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Najlepszą opinią cieszą się pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Na drugim miejscu znaleźli się pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, na trzecim zaś osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Każda z wymienionych grup charakteryzowała się przewagą ocen pozytywnych, aczkolwiek w przypadku osób najgorzej wykształconych była to przewaga względna. Żadna z ocenianych grup nie uzyskała skrajnie negatywnych wskazań. Można uznać, że nie tyle jest to wskaźnik świadczący o braku w tych grupach źle pracujących jednostek, ale wskaźnik tolerancji pracodawców (w

przypadku ujawniania się bardzo niskiego poziomu świadczonej pracy z takimi pracownikami zostałaby rozwiązana umowa).

Można więc stwierdzić, że pracodawcy są w stanie tolerować przeciętny poziom świadczenia pracy, ale poniżej tego progu pracownika czeka niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia. Jak pokazało badanie ten powód rozstania się z pracownikiem - niska jakość pracy - jest częściej spotykany w grupie pracowników o niskich kwalifikacjach niż pozostałych pracowników. W przypadku interesującej nas grupy pracowniczej była to trzecia pod względem liczby wskazań (25%) przyczyna odejścia z pracy. Warto też podkreślić, że w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach niezadowolenie z jakości ich pracy miało nieco większy wpływ na decyzję o zwolnieniu niż uwarunkowania makroekonomiczne (spadek popytu na produkty lub usługi).

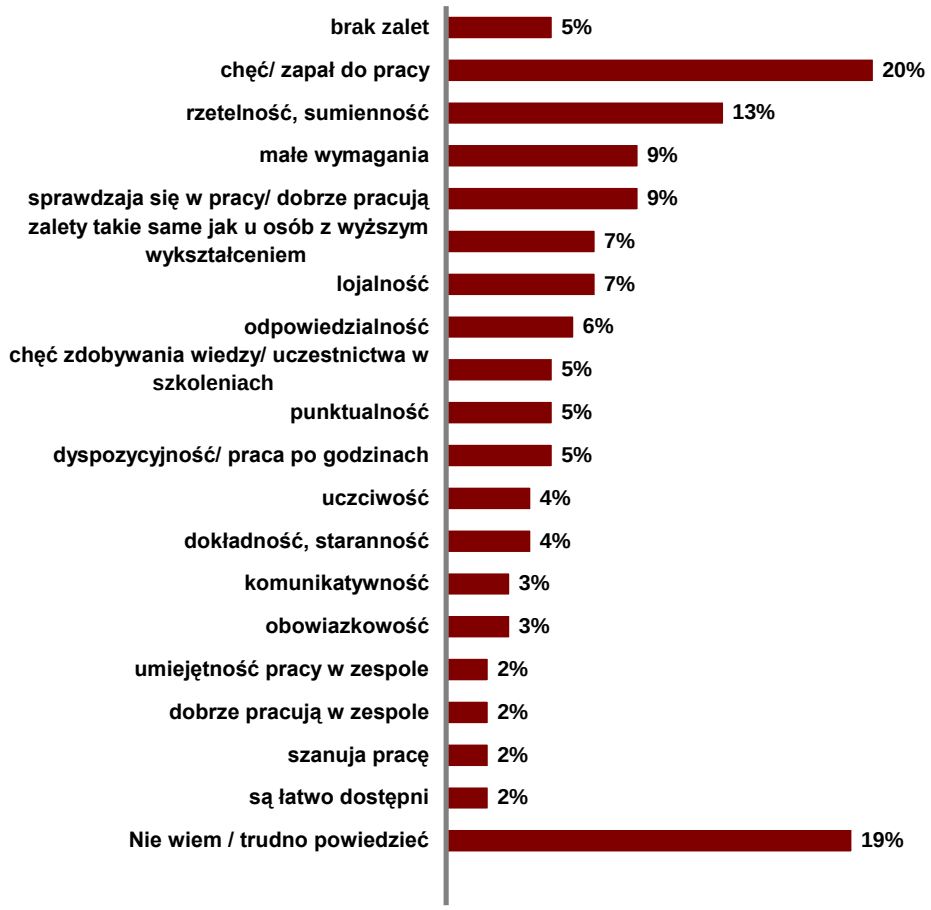
Wykres 38 ***Powody zaprzestania pracy w firmie pracowników o niskich kwalifikacjach i pozostałych pracowników***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców; na pytanie odpowiadali pracodawcy, którzy w ciągu ostatniego roku rozwiązali umowę z PONK i pozostałymi pracownikami

Jeżeli szukać zalet pracowników o niskich kwalifikacjach to według pracodawców są nimi przede wszystkim: chęć i zapał do pracy, rzetelność i sumienność oraz ogólnie dobrze wykonywana praca. Zestawiając te odpowiedzi z odpowiedziami na pytanie dotyczące wad pracowników o niskich kwalifikacjach, okazuje się, że są oni grupą heterogeniczną pod względem posiadanych atrybutów. Wśród najczęściej wymienianych wad znalazły się bowiem przeciwieństwa najbardziej cenionych przez pracodawców cech przedstawicieli grupy PONK: niski zapał do pracy, brak dyscypliny i obowiązkowości, a także mała chęć do podnoszenia własnych kwalifikacji.[39]

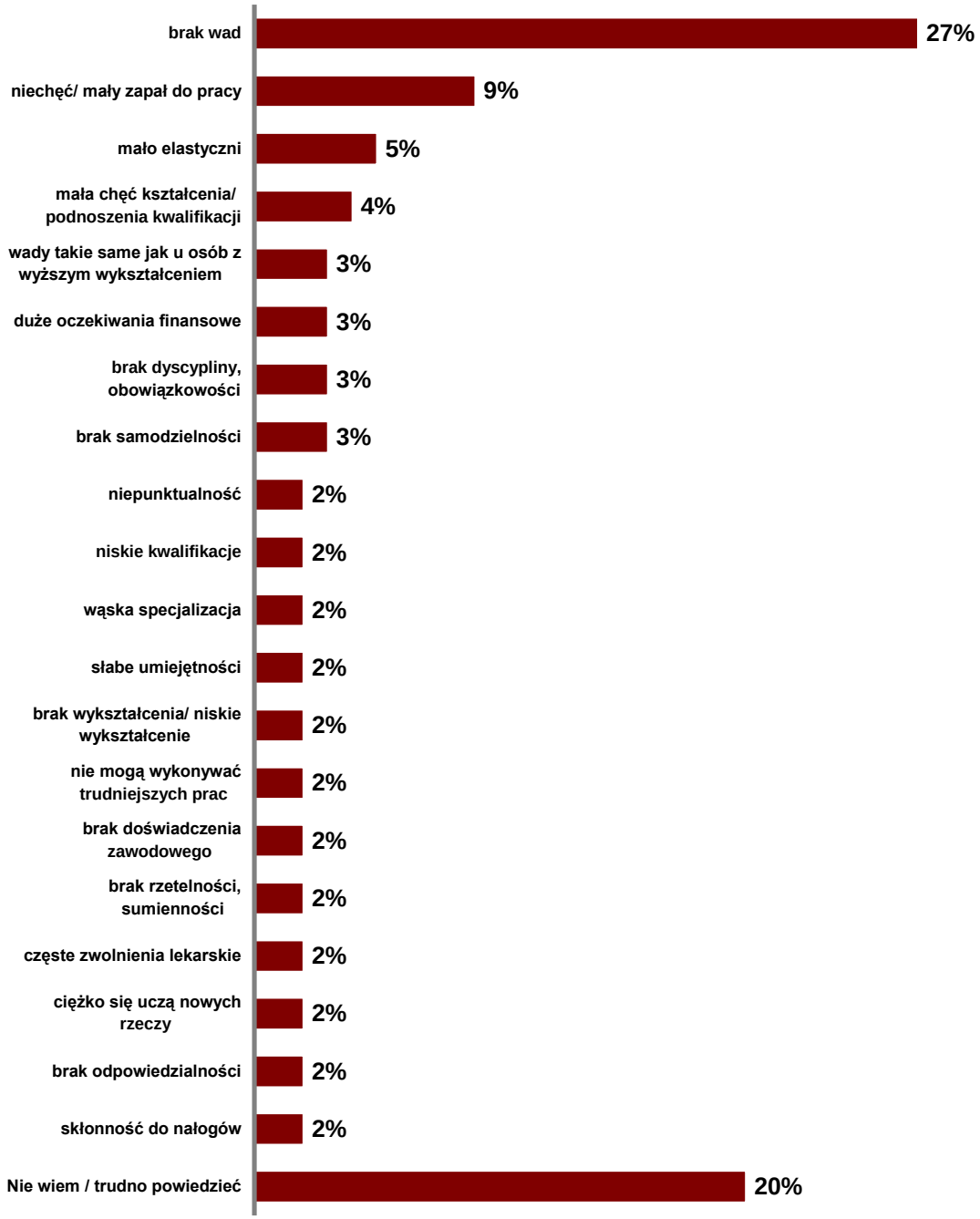
Wykres 39 *Zalety pracowników o niskich kwalifikacjach*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290; wskazania powyżej 1%

[39] Warto podkreślić, że 27% ankietowanych stwierdziło, że pracownicy o niskich kwalifikacjach nie mają wad. Być może jest tak dlatego, że pracownicy przynoszą firmie określony poziom dochodów i jest to najważniejszy element ich oceny. W przypadku wskazywania zalet pracowników o niskich kwalifikacjach zaledwie 5% respondentów powiedziało, że nie mają oni w ogóle żadnych zalet.

Wykres 40 *Wady pracowników o niskich kwalifikacjach*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290; wskazania powyżej 1%

W porównaniu z pozostałymi pracownikami ocena pracowników o niskich kwalifikacjach jest stosunkowo korzystna. W ogólnej ocenie pracowników o niskich kwalifikacjach na tle innych nieco częściej skłaniano się ku poglądowi, że PONK są lepszymi pracownikami niż inni (51%; odmienną opinię wyraziło 40%). Mamy więc do czynienia z pewną ambiwalencją postaw wobec pracowników o niskich

kwalifikacjach. Na tę ocenę wpływ miała wpływ wielkość przedsiębiorstwa. Im więcej zatrudniało pracowników, tym częściej spotykaliśmy się z krytycznym porównaniem. Analogicznie, im mniej pracowników było zatrudnionych, tym częściej porównanie było korzystne dla pracowników o niskich kwalifikacjach. Być może zatem na oceny miał wpływ dystans wobec pracownika. Mikro i małe przedsiębiorstwa cechuje większy poziom familiarności, nieformalnych stosunków i dlatego prawdopodobnie trudniej było ich właścicielom wyrażać negatywne opinie wobec osób, które znają, z którymi na co dzień przebywają. Ponadto dokonywali oni często oceny jednostek, podczas gdy ocena w przedsiębiorstwach dużych, czy średnich dotyczyła już większej zbiorowości. Czynnikiem działającym na niekorzyść pracowników o niskich kwalifikacjach w przedsiębiorstwach dużych i średnich może być posiadanie kontekstu porównawczego - realna możliwość porównania tych pracowników i ich potencjału kompetencyjnego na tle innych osób – o wyższych kwalifikacjach.

Oprócz ogólnego porównania respondenci byli też proszeni o porównanie pracowników o niskich kwalifikacjach z pozostałymi pracownikami pod względem kilku cech. Najczęściej ankietowani nie stwierdzali występowania jakichkolwiek różnic, które mogłyby świadczyć na korzyść lub niekorzyść pracowników o niskich kwalifikacjach. Aczkolwiek ci nieliczni, którzy widzieli różnice, częściej negatywnie oceniali osoby z grupy PONK. Najgorzej została oceniona kultura osobista (24% stwierdziło, że PONK są pod tym względem gorszymi pracownikami), chęć uczenia się i podnoszenia kwalifikacji (20%) oraz dyscyplina pracy i pracowitość (po 16%). Najlepiej natomiast oceniono gotowość do pracy w nadgodzinach (21% stwierdziło, że PONK są lepszymi pracownikami) i oczekiwania płacowe (14%). Silniej wyrażana przez pracowników o niskich kwalifikacjach gotowość do pracy w nadgodzinach może być związana z faktem, że praca w nadgodzinach jest jedną z nielicznych możliwości na poprawienie sytuacji finansowej PONK.

Tabela 6 ***Ocena pracowników o niskich kwalifikacjach w porównaniu z pozostałymi pracownikami***

	[1] pracownicy o niskich kwalifikacjach są zdecydowanie gorszymi pracownikami niż inni pracownicy	[2] pracownicy o niskich kwalifikacjach są raczej gorszymi pracownikami	[3] pracownicy o niskich kwalifikacjach są takimi samymi pracownikami jak inni pracownicy	[4] pracownicy o niskich kwalifikacjach są lepszymi pracownikami	[5] pracownicy o niskich kwalifikacjach są zdecydowanie lepszymi pracownikami niż inni pracownicy	nie wiem	średnia
ogólna ocena	32%	7%	8%	51%	0%	2%	2,8
gotowość do pracy po godzinach, w weekendy	1%	16%	71%	11%	1%	0%	3
lojalność, przywiązanie do pracodawcy (rzadkie zmiany miejsca pracy)	0%	16%	74%	9%	1%	0%	3
łatwość radzenia sobie z nowymi zadaniami zawodowymi	0%	7%	88%	4%	0%	1%	3
oczekiwania płacowe	2%	14%	70%	14%	1%	0%	3
pracowitość, zaangażowanie w wykonywaną pracę	0%	16%	78%	6%	0%	0%	2,9
dyscyplina pracy	0%	16%	79%	4%	1%	0%	2,9
kultura osobista	1%	23%	72%	4%	0%	0%	2,8
chęć uczenia się, podnoszenia kwalifikacji	2%	18%	75%	4%	1%	0%	2,8

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Ocena pracowników o niskich kwalifikacjach w kontekście kierowanych wobec nich oczekiwań

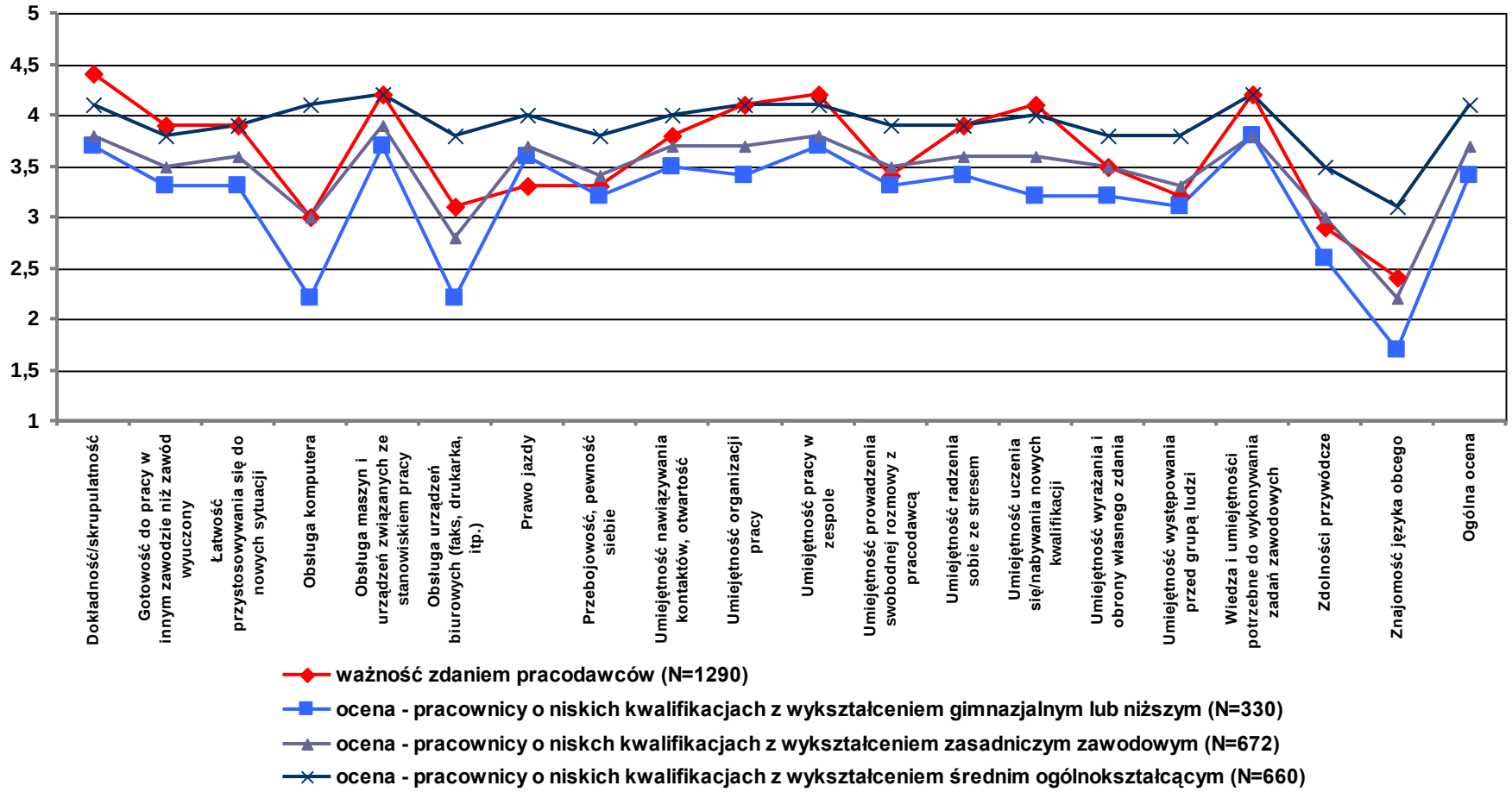
Podobnie jak w przypadku ogólnego zadowolenia z pracowników o niskich kwalifikacjach, dopasowanie pracowników do oczekiwań pracodawców przedstawia się najkorzystniej w grupie osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące, najgorzej zaś w grupie pracowników z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym według pracodawców na ogół przekraczają oczekiwane wymagania. Jedynie w przypadku dokładności i skrupulatności wypadają oni poniżej wymagań.

Wyraźnie gorsze oceny odnotowano w przypadku pracowników z wykształceniem zawodowym i gimnazjalnym lub niższym. Rzadko przekraczają oni wymogi stawiane przez pracodawców. Wyjątek stanowiło posiadanie prawa jazdy. Choć nie jest to szczególnie istotne dla pracodawców, to umiejętnością prowadzenia pojazdu może

się pochwalić znacznie większa grupa pracowników niż wymagają to potrzeby przedsiębiorstwa.

Jeżeli spojrzeć na osoby z wykształceniem zawodowym i osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, to w świetle celu głównego projektu – przygotowania pakietu szkoleniowego adresowanego do pracowników o niskich kwalifikacjach – niepokojąco wygląda ocena tych pracowników pod względem umiejętności do uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji. Dotyczy to zwłaszcza osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Także niekorzystnie kształtuje się ocena umiejętności korzystania z komputera oraz obsługi urządzeń biurowych. Deficyt umiejętności w tych obszarach może w znacznym stopniu utrwalać niską mobilność zawodową pracowników o niskich kwalifikacjach i na trwałe wiązać ich z grupą *pracujących biednych.*

Wykres 41 ***Znaczenie umiejętności pracowników o niskich kwalifikacjach dla pracodawców oraz ocena poszczególnych grup pracowników wyróżnionych na podstawie poziomu wykształcenia pod względem spełniania wymogów pracodawców***



Na wykresie znajdują się wartości średnie. Respondenci oceniali każdą umiejętność na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „w ogóle nieważne", 2 – „raczej nie ważne", 3 – „ani ważne, ani nieważne", 4 – „raczej ważne", 5 – „bardzo ważne".
Źródło: Badanie ilościowe pracodawców

7.3 Samoocena pracowników o niskich kwalifikacjach

Wyniki eksploracyjnego badania jakościowego pokazują, że większość pracowników uważa, że odpowiednio wykonuje swoją pracę i nie ma z tym żadnych problemów. Jeśli w samoocenie pracowników o niskich kwalifikacjach są jakieś różnice, to dotyczą one tylko stopnia pewności, z którą stwierdzany jest zadowalający poziom własnych umiejętności zawodowych.

„Myślę, że w tej firmie i w poprzednich, w których pracowałem, nikt na mnie złego słowa powiedzieć nie może. Jak coś mi się nie podoba, to po prostu powiem szczerze. Uważam, że jestem lubiany przez pracowników i przez szefostwo, wszędzie, gdzie pracowałem, to nie mogą na mnie narzekać."
[pracownik, mężczyzna, kucharz, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

„Moderator: W czym czuje się Pan naprawdę dobry?
Respondent: W wykonywanych obowiązkach. Tzn. we wszystkim staram się być jak najlepszym pracownikiem, tak że jakoś nie odbiegam od normy. Tak mi się wydaje przynajmniej."
[pracownik, tkacz dywanów, mężczyzna, wykształcenie zawodowe; faza eksploracyjna]

„Ja czuję, że się sprawdzam w tym. Myślę, że tak jest, raczej na sto procent, myślę, że tak jest, że się sprawdzam. Bo tutaj tak jak mówię najważniejsze jest lubić, po prostu lubić robić to, co robię, tak. I myślę, że jak się lubi klientów, przebywać, rozmawiać z klientami, to myślę, że to jest ważne. Ja odczuwam, że dobrze to robię." [pracownik, kobieta, handlowiec, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Warto jednak zauważyć, że wysoka ocena siebie jako pracownika może wynikać z faktu, że pracownicy o niskich kwalifikacjach swoją pracę definiują przede wszystkim przez pryzmat konkretnych zadań zawodowych, jakie mają do wykonania. Można założyć, że w przypadku większości pracowników zadania te zostały opanowane na zadowalającym poziomie, w przeciwnym bowiem razie osoby te nie byłyby obecne na rynku pracy. Wysoka ocena własnych umiejętności może również wskazywać na ocenę własnej sprawności i stanu zdrowia niż faktyczne uznanie własnych umiejętności.

W deklaracjach na temat oceny siebie jako pracownika uderza jednak brak odwoływania się do jakichkolwiek obiektywnych przesłanek tej oceny, np. informacji

zwrotnej od przełożonego. Respondenci bazują jedynie na swoich przypuszczeniach i domysłach, zakładając, że skoro pracują, a co do ich pracy nie są zgłaszane zastrzeżenia czy skargi, to znaczy, że dobrze wywiązują się ze swoich obowiązków zawodowych.

Większym problemem jest dla badanych ocena własnych kompetencji psychospołecznych. Wydaje się, że refleksja na ten temat jest obca pracownikom o niskich kwalifikacjach (obca jest im także refleksja na temat tego, jakich cech interpersonalnych wymaga ich praca) i postrzegana jako nie związana z wykonywaniem pracy zawodowej (o czym świadczą typowo funkcjonalne opisy wymogów stanowiska pracy). Zapytani o poziom umiejętności „miękkich", w przeważającej większości opisują się jako osoby nie mające problemów z nawiązywaniem kontaktów z innymi ludźmi, umiejętnością pracy w zespole, radzenia sobie ze stresem i przystosowywaniem się do zmian.

Sygnalizują natomiast deficyty zdolności przywódczych i umiejętności niezbędnych w sytuacjach ekspozycji społecznej. Nie są to jednak deficyty utrudniające im wykonywanie swojej pracy – zazwyczaj bowiem praca ta nie wymaga tych umiejętności, na co wskazują zarówno opinie samych pracowników, jak i oczekiwania pracodawców (zdolności przywódcze, umiejętność występowania przed grupą ludzi zajęły odległe miejsca w rankingu oczekiwań).

Analiza wypowiedzi respondentów odnośnie oceny siebie pod względem różnych kompetencji psychospołecznych wskazuje, że problematyczne mogę być również.

- Nadmierna „waleczność" w obronie własnego zdania:

„*Nie lubię ustępować. Jeżeli mam rację, to nie ustąpię. A jeżeli ktoś mi jeszcze zarzuci, że jest źle, a ja wiem, że jest dobrze, to już wtedy jestem bardzo zła, to już mnie znają."* [pracownik, kobieta, pracownik fizyczny sprzątający, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

- Zbytnia uległość:

„Respondent: Ja wiem? Jestem taki otwarty chłopak, zawsze jak ktoś przychodzi nowy, to się zawsze dogadam, zawsze się zapyta pierwszy mnie, bo to jest ważne pierwsze wrażenie. Dlatego mi pasuje, kiedy przychodzę do nowej pracy i od razu widać, kto jaki ma charakter. Z wszystkimi możesz sobie porozmawiać, doradzić, ale myślę, że z moim charakterem, ja mam dobry charakter.
Moderator: A czy to przeszkadza w pracy?
O: No właśnie trochę tak, wie Pan. Ja jestem taki trochę uległy. Jak ja coś powiem, to ktoś może powiedzieć, że to nie tak i jeżeli on tak bardzo na tym upiera, to ja już ulegam i po prostu machnę ręką i rób, jak chcesz." [pracownik, mężczyzna, kucharz, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

- Niska odporność na stres, określana przez badanych jako „nerwowość":

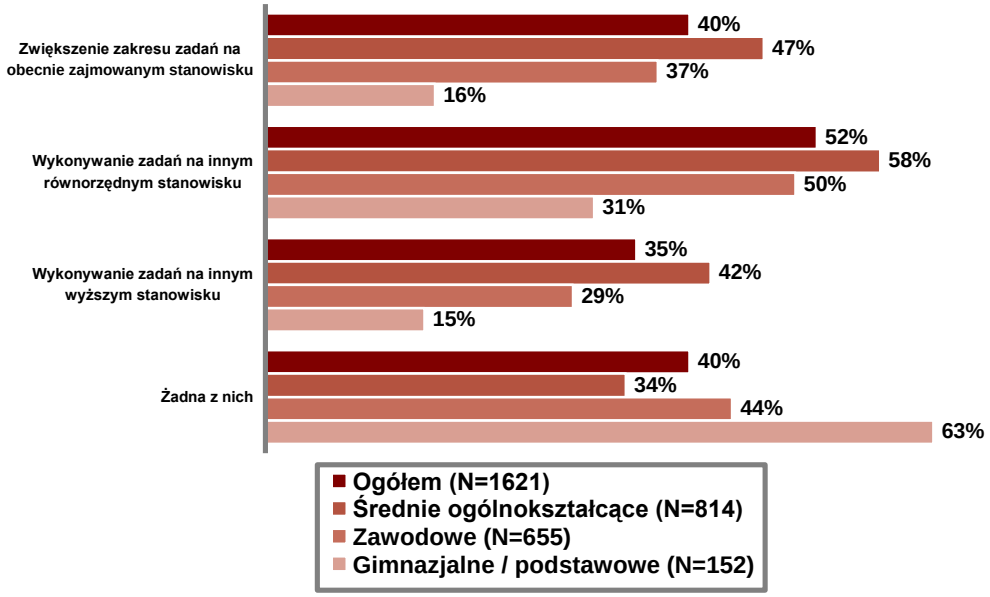
„Respondent: Bałem się tego wszystkiego, bo pierwszy raz widziałem tą maszynę na oczy, pierwszy raz w ogóle tyle maszyn wielkich, bo ja pracowałem gdzie indziej, nie było tego. Znaczy, na początku, to sam sobie robiłem samokrytykę, bo jak przychodziły chłopaki i mówili, że jest papier źle ucięty, to na początku miałem dołek, ale jakoś wybrnąłem.(…) Jestem nerwowy bardzo, wyleczyłem się trochę i teraz już jest dobrze, po prostu. Żaden nie przychodzi na skargę i wszystko staram się teraz robić, żeby było jak najlepiej i dla nich i dla mnie" [pracownik, mężczyzna, krojczy papieru, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

Wyższą świadomość znaczenia umiejętności „miękkich" mają pracownicy zatrudnieni na stanowiskach związanych z obsługą klienta. Deklarują oni wysoki poziom tych umiejętności, przy czym znaczenie ma tu również doświadczenie zawodowe, dzięki któremu te umiejętności miały szansę się uaktywnić, jak również pozytywny przykład starszych stażem kolegów z pracy. Staż pracy w pewnych branżach i związane z nim doświadczenie zawodowe są podstawą do wzrostu samooceny pracowników o niskich kwalifikacjach, zwłaszcza tych, którzy rozpoczynają życie zawodowe.

„Moderator: Jak siebie oceniasz w tej pracy?
Respondent: Jak zaczynałam tę pracę, to nie było łatwo, w tym momencie radzę sobie całkiem dobrze, bo pomogła mi najpierw ta agencja, w której pracowałam po raz pierwszy. Praca, która mi pomogła, to był właśnie ten telemarketing.
Moderator: A czy są jakieś umiejętności, które są potrzebne w twojej obecnej pracy, których nie posiadasz?
Respondent: Szczerze powiedziawszy, to mówiąc nieskromnie, chyba nie ma. W tym momencie, w tej pracy, w której jestem, to nie ma." [pracownik, kobieta, hostessa, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Przydatność deklarowanej wysokiej wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników stosunkowo często ogranicza się – według ich deklaracji - wyłącznie do obecnie zajmowanego stanowiska pracy. Wyniki badania ilościowego pracowników pokazują bowiem, że w przypadku aż 40% pracowników ich kwalifikacje uniemożliwiają zwiększenie zakresu zadań na obecnym stanowisku pracy lub zajęcie innego równorzędnego stanowiska, nie mówiąc już o objęciu wyższego stanowiska. Zasób transferowalnych umiejętności pracowników o niskich kwalifikacjach jest więc dosyć ograniczony. Połowa czuje, się przygotowana wykonywania zadań na stanowisku równorzędnym, 40% - czuje się przygotowanych do zwiększenia zakresu zadań na obecnie zajmowanym stanowisku, a 35% - do wykonywania zadań na innym, wyższym stanowisku. Należy zaznaczyć, że osoby dostrzegające w sobie potencjał umożliwiający poszerzenie kwalifikacji, niezależnie od rodzaju awansu, to w większości te same osoby.

Wykres 42 ***Odsetek respondentów pozytywnie oceniających możliwość wykorzystania własnych kwalifikacji na innym stanowisku***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Na ograniczenie transferu umiejętności ma wpływ wykształcenie badanych. Im jest ono niższe, tym częściej pojawia się przeświadczenie o posiadaniu kompetencji umożliwiających wykonywanie obowiązków związanych tylko z obecnie zajmowanym stanowiskiem. Takiego zdania jest niemal dwie trzecie pracowników z

wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, 44% osób z wykształceniem zawodowym i tylko co trzeci respondent z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

W celu weryfikacji wniosków dotyczących samooceny PONK (z badania jakościowego) w badaniu ilościowym pracownicy o niskich kwalifikacjach zostali poproszeni o ocenę własnej osoby pod względem kilkunastu atrybutów opisujących ich wiedzę i umiejętności zawodowe oraz umiejętności psychospołeczne. Posługiwali się 9 – stopniową skalą, gdzie 1 oznaczało „słabo, jest to obszar, w którym można by coś udoskonalić/rozwinąć", a 9 – „bardzo dobrze, jest to obszar, z którym nie mam żadnych kłopotów". Arkusz samooceny każdy z respondentów wypełniał samodzielnie w celu wyeliminowania ewentualnych problemów związanych z otwartym przyznawaniem się do własnych deficytów w obecności ankietera.

Uzyskane wyniki potwierdzają bardzo wysoką samoocenę pracowników o niskich kwalifikacjach. Średnie oceny poszczególnych kwalifikacji i kompetencji na skali 9 stopniowej wahają się zazwyczaj od 5 do 7, lokując się w większości przypadków w tych obszarach skali, które wskazują, że dana cecha jest mocną stroną badanego. Słabiej wypada jedynie ocena znajomości języków obcych (3.5). Pracownicy o niskich kwalifikacjach jako swoje relatywne słabości wskazują również obsługę komputera (przy czym chodzi jedynie o robienie zestawień statystycznych).

Najmocniejszymi stronami PONK w ich samoocenie są wiedza i umiejętności niezbędne do wykonywania obecnych zadań zawodowych oraz umiejętność pracy w zespole. Dobrze radzą sobie również z nawiązywaniem kontaktów, przystosowaniem się do nowych sytuacji i umiejętnością działania w stresie, wyrażaniem i obroną własnego zdania, umiejętnością organizacji pracy. Postrzegają się także – wbrew wynikom badania jakościowego – jako osoby przebojowe i pewne siebie. Problemów nie nastręcza im również prowadzenie swobodnej rozmowy z pracodawcą ani też diagnoza własnych uzdolnień i zainteresowań. Badani po stronie swoich mocnych stron lokują także wiedzę i umiejętności potrzebne do wykonywania innych zadań zawodowych niż obecne, co wydaje się być w jawnej sprzeczności z deklaracjami na temat możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji i kompetencji na innych stanowiskach pracy niż obecne. Pewną niekonsekwencję zauważyć też można w ocenie poziomu wiedzy na temat swoich własnych mocnych i słabych stron,

zainteresowań i zdolności. Ocena ta, jak wspomniano, jest dosyć wysoka, jednakże nie przekłada się ona na taką samą ocenę własnej wiedzy o tym, jaki inny zawód respondent mógłby wykonywać.

Wydaje się więc, że kształtowaniem własnego obrazu w oczach pracowników o niskich kwalifikacjach rządzą specyficzne reguły. Obowiązująca w kształtowaniu własnej samooceny reguła redukcji dysonansu wydaje się tu szczególnie nasilona. W konsekwencji zaobserwowany wysoki poziom samooceny, stosunkowo niewielkie zróżnicowanie ocen poszczególnych cech (mimo rozbudowanej skali) i wewnętrzne niespójności w tych ocenach.

Tabela 7 *Samoocena pracowników o niskich kwalifikacjach [skala 1-9]*

	Ogółem (N=1621)	Średnie ogólnokształcące (N=814)	Zawodowe (N=655)	Gimnazjalne / podstawowe (N=152)
Umiejętności potrzebne do wykonywania moich obecnych zadań zawodowych	7,3	7,3	7,4	7
Wiedza potrzebna do wykonywania moich obecnych zadań zawodowych	7,2	7,2	7,4	6,8
Umiejętność pracy w zespole	7	7,1	7	6,3
Umiejętność nawiązywania kontaktów, otwartość	6,9	7,1	6,8	6,1
Łatwość przystosowania się do nowych sytuacji	6,6	6,9	6,5	5,8
Przebojowość, pewność siebie	6,5	6,7	6,5	5,6
Umiejętność wyrażania i obrony własnego zdania	6,5	6,8	6,4	5,6
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	6,4	6,6	6,4	5,6
Umiejętność organizacji pracy	6,3	6,6	6,2	5,1
Wiedza na temat moich mocnych i słabych stron, zainteresowań, zdolności itp.	6,2	6,5	6,2	5,3
Umiejętność prowadzenia swobodnej rozmowy z pracodawcą	6,1	6,4	6	4,9
Zdolności przywódcze	5,9	6,2	5,8	4,9
Wiedza potrzebna do wykonywania innych zadań zawodowych niż obecne	5,8	5,9	5,8	5,1
Obsługa komputera - korzystanie z Internetu	5,8	6,8	5	3,9
Umiejętności potrzebne do wykonywania innych zadań zawodowych niż obecne	5,7	5,9	5,7	4,9
Występowania przed grupą ludzi	5,7	6	5,5	4,7
Umiejętność prezentacji własnej osoby na rozmowie kwalifikacyjnej	5,7	6,1	5,5	4,6
Umiejętność przygotowania życiorysu i listu motywacyjnego	5,7	6,2	5,4	4,4
Wiedza o tym, jaki inny zawód mógł(a)bym wykonywać, gdybym szukał(a) nowej pracy	5,5	5,7	5,4	4,4
Obsługa komputera - posługiwanie się skrzynką pocztową (odbieranie i wysyłanie e-mail)	5,5	6,6	4,7	3,6
Znajomość skutecznych metod poszukiwania pracy	5,3	5,5	5,3	4,4
Obsługa komputera - sporządzanie pism na komputerze	5,3	6,3	4,4	3,4
Obsługa urządzeń biurowych (faks, drukarka, itp.)	5,2	6,3	4,3	3
Obsługa komputera - robienie zestawień, np. zestawień sprzedaży na komputerze (arkusze kalkulacyjne)	4,5	5,5	3,8	2,8
Znajomość języka obcego	3,5	4,2	3	2,3
Legenda				
Cechy wysoko oceniane (>6)	**Cechy przeciętnie oceniane (5-6)**		**Cechy nisko oceniane (<5)**	

Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Jak wynika z zamieszczonej powyżej tabeli, samoocena jest silnie związana z wykształceniem pracowników o niskich kwalifikacjach (im niższe, tym niższa samoocena), co jednak w żaden sposób nie koresponduje ogólnym zainteresowaniem udziałem w szkoleniach. Pracownicy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w większości ocenianych cech uzyskali wartość średniej powyżej 6 pkt. i oni też byli najbardziej zainteresowani udziałem w bezpłatnych szkoleniach mających na celu podniesienie kwalifikacji i umiejętności. Na przeciwległym biegunie znaleźli się pracownicy z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – w przypadku ponad połowy ocenianych cech odnotowano średnie poniżej 5 pkt. Pomimo tego zainteresowanie udziałem w bezpłatnych szkoleniach było w tej grupie niskie.

Jednym z celów badania była identyfikacja wspólnych i rozbieżnych elementów postrzegania problemu niskich kwalifikacji przez pracowników o niskich kwalifikacjach i ich pracodawców. Celowi temu służyć miała ankieta do samodzielnego wypełnienia wśród pracowników o niskich kwalifikacjach, wskazanych przez pracodawców biorących udział w IDI. W szczególności ankieta miała służyć sprawdzeniu, czy:

- pracownicy identyfikowani przez pracodawców jako pracownicy o niskich kwalifikacjach sami siebie w ten sposób postrzegają (jak siebie oceniają pod względem analogicznego zestawu cech, który używany był w badaniu ilościowym PONK i czy dostrzegają jakiekolwiek własne deficyty);
- w podobny sposób jak pracodawcy opisują swoje potrzeby szkoleniowe;
- są zainteresowani udziałem w szkoleniach zawodowych i „miękkich”.

Szacowano, że ankietę wypełni minimum 100 pracowników o niskich kwalifikacjach. Cel ten nie został jednak zrealizowany z uwagi na problemy, jakie się pojawiły w związku z przyjętą definicją PONK jako pracownika o wykształceniu podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym lub średnim ogólnokształcącym, nie kontynuującego edukacji formalnej. Jak wcześniej opisano, pracodawcy nie zawsze podzielali tę definicję – dosyć częsta była tendencja do traktowania jako osoby o niskich kwalifikacjach pracowników bez doświadczenia zawodowego, niezależnie od poziomu wykształcenia, wymagających przyuczenia i wdrożenia do stawianych przed nimi zadań zawodowych. Za osoby takie uznawano często np. „świeżo” zatrudnionych absolwentów szkół wyższych, którzy z powodu niespełniania

przyjętych kryteriów definicyjnych nie mogli zostać zaproszeni do wypełnienia ankiety. Często wyrażano także opinie, że wszystkie zatrudnione w firmie osoby, nawet mimo formalnie niskiego wykształcenia, posiadają odpowiednie kwalifikacje - dostosowane do wymogów stanowiska pracy. W konsekwencji zebrano mniej ankiet niż planowano (N=20). Z uwagi na to, że z większością pracowników wskazanych do jej wypełnienia przeprowadzono również indywidualne wywiady pogłębione[40], zebrany materiał – mimo mniejszej liczby zebranych ankiet - pozwala na udzielenie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Wskazani przez pracodawców pracownicy – na poziomie deklaratywnym – nie zdradzają żadnych sygnałów świadczących o tym, że mogliby oni identyfikować się z grupą pracowników o niskich kwalifikacjach czy szerzej z grupą osób mających jakikolwiek poważniejszy problem zawodowy. Ich samoocena kształtuje się na bardzo wysokim poziomie – wskazują na to bardzo pozytywne oceny własnych kompetencji w ankiecie do samodzielnego wypełnienia. Pracownicy, którzy przyznali się do słabości w którymś z obszarów (ocenili go słabo lub raczej słabo – jako obszar, w którym można by coś udoskonalić, rozwinąć), należą do mniejszości, a obszary te to zwykle obsługa komputera i znajomość języka, w pojedynczych przypadkach zdolności przywódcze i umiejętność publicznego występowania. Tak wysoka samoocena jest powodem optymistycznego patrzenia w przyszłość większości badanych – z wiarą, że posiadane wysokie kwalifikacje jeszcze wzrosną w najbliższych latach.

Odpowiedź na pytanie, czy pracownicy o niskich kwalifikacjach mają świadomość swojego statusu, jest więc negatywna. Można jednak zaryzykować hipotezę, że w grę wchodzą tu silne mechanizmy obronne świadczące o tym, że w istocie istnieje problem PONK z oceną siebie jako pracowników. Znamienny jest w tym kontekście fakt, że niemal wszyscy ankietowani chcieliby mieć wyższe wykształcenie niż posiadane. Żaden z nich ponadto w ciągu ostatnich dwóch lat nie awansował na wyższe stanowisko (choć około połowa otrzymała podwyżkę).

[40] Część wywiadów pogłębionych z pracownikami (faza eksploracyjna) była prowadzona w przedsiębiorstwach objętych badaniem jakościowym pracodawców. Dlatego też z niektórymi spośród pracowników wytypowanych przez pracodawców do wypełnienia ankiety przeprowadzono również wywiady pogłębione.

Pracownicy ci z reguły wyrażali umiarkowane zainteresowanie szkoleniami, zarówno zawodowymi, jak i „miękkimi" (biorąc pod uwagę stwierdzony w wywiadach pogłębionych brak świadomości istnienia inicjatyw szkoleniowych i brak głębszej motywacji do rozwoju zawodowego, poziom ten jest z całą pewnością zawyżony). Osoby deklarujące całkowity brak zainteresowania szkoleniami i niechęć do podejmowania jakiegokolwiek wysiłku edukacyjnego należały do mniejszości. Wśród badanych ujawniła się jednak grupa o „ciekawej" z punktu widzenia celów badania konfiguracji zainteresowań poszczególnymi rodzajami szkoleń. Osoby te wyrażały duże zainteresowanie szkoleniami w nowym zawodzie, który mogłyby wykonywać i całkowitą niechęć wobec szkoleń podnoszących kwalifikacje w obecnym zawodzie. Wniosek ten pokazuje, że należy się liczyć z tym, że interes i potrzeby szkoleniowe części pracowników o niskich kwalifikacjach mogą być rozbieżne z interesami zatrudniających ich pracodawców. Potwierdza on zatem potrzebę wsparcia szkoleniowo-doradczego, realizowanego bez udziału pracodawców.

7.4 Kompetencje społeczne pracowników o niskich kwalifikacjach

W trakcie działań prowadzonych w ramach projektu badawczego – w wybranej grupie 100 pracowników o niskich kwalifikacjach – zrealizowano pomiar poziomu kompetencji społecznych z zastosowaniem techniki psychometrycznej (testu psychologicznego). Kompetencje społeczne zdaniem wielu badaczy i specjalistów rynku pracy są jednym z kluczowych wymiarów oceny potencjału kompetencyjnego pracownika oraz projektowania indywidualnego planu rozwoju zawodowego. W praktyce doradztwa i selekcji zawodowej uznaje się, że kompetencje społeczne stanowią jeden z zasadniczych predyktorów powodzenia zawodowego jednostki.

Do badania zastosowano Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS) autorstwa Anny Matczak. Jest to wystandaryzowana metoda diagnozy wybranych kompetencji społecznych.

Kompetencje społeczne, mierzone KKS, są definiowane przez Matczak jako „złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu

sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w trakcie treningu społecznego”[41].

KKS jest kwestionariuszem samoopisowym, którego pozycje są określeniami różnych czynności lub zadań, wyrażonymi w formie bezokolicznikowej. Część twierdzeń dotyczy różnych czynności społecznych (60 pozycji); pozostałe pozycje (niediagnostyczne), dotyczą czynności, które nie mają charakteru społecznego (30 pozycji). Badany ocenia, jak dobrze poradziłby sobie w każdej z tych sytuacji, posługując się skalą od 1 - “zdecydowanie źle” do 4 - “zdecydowanie dobrze”.

Kategorie pozycji diagnostycznych, czyli badających kompetencje społeczne, uwzględniają trzy typy sytuacji:

a) SKALA I: sytuacje intymne – oznaczające bliskie kontakty interpersonalne i związane z daleko idącym ujawnianiem się partnerowi (np. zwierzenia z problemów osobistych czy umiejętność wysłuchiwania takich zwierzeń),
b) SKALA ES: sytuacje ekspozycji społecznej – oznaczające bycie obiektem uwagi i potencjalnej oceny ze strony wielu osób,
c) SKALA A: sytuacje wymagające asertywności (realizowania własnych celów czy potrzeb przez wywieranie wpływu na innych lub opieranie się wpływowi innych).

Wyniki danej osoby badanej przedstawiane są dla trzech powyższych skal diagnostycznych; obliczany jest także wynik ogólny testu. W pierwszej kolejności obliczane są tzw. wyniki surowe: suma punktów uzyskanych w pytaniach tworzących poszczególne skale oraz łączna suma punktów ze wszystkich pytań diagnostycznych (wynik ogólny). Następnie wyniki surowe przeliczane są na tzw. wyniki przeliczeniowe, odnoszone są do norm stenowych[42]. Normy do testu są polskie i pochodzą z lat dziewięćdziesiątych XX wieku.

[41] A. Matczak, *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego towarzystwa psychologicznego, Warszawa 2001, s. 7.

[42] Skala stenowa (od ang. *standard ten*) - skala testu psychologicznego znormalizowana tak, aby średnia w populacji wynosiła 5,5, a odchylenie standardowe 2. W skali jest 10 jednostek. W ten sposób zaokrąglone wyniki < 5 oznaczają wartość poniżej przeciętnej, a > 6 wartość powyżej przeciętnej. Liczba jednostek w skali stenowej wynosi 10, przy czy 1 oznacza wynik najniższy, a 10 najwyższy. Kategorie opisowe dla norm stenowych są następujące: sten 9 - 10 to wynik bardzo wysoki, 7 – 8 to wynik wysoki, 5 – 6 – przeciętny, 3 - 4 - to wynik niski, a 1 - 2 oznacza wynik bardzo niski.

Wyniki testu KKS

Zestawienie poszczególnych średnich wyników surowych – ogólnego i dla poszczególnych skal diagnostycznych - przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 8 ***Zestawienie średnich wyników surowych KKS w badanej grupie pracowników o niskich kwalifikacjach***

SKALA KKS	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
SKALA KONTAKTÓW INTYMNYCH	22,00	137,00	41,62	12,45
SKALA EKSPOZYCJI SPOŁECZNEJ	22,00	69,00	46,97	9,46
SKALA ASERTYWNOŚCI	32,00	68,00	49,38	7,95
ŚREDNI OGÓLNY WYNIK SUROWY	93,00	252,00	167,42	29,10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych

Jak wynika z danych, najniższy poziom kompetencji społecznych przejawiają pracownicy o niskich kwalifikacjach w Skali Kontaktów Intymnych, nieco wyższy - w Skali Ekspozycji Społecznej, a najwyższy – w Skali Asertywności.

Zmienną mająca najsilniejszy wpływ na zróżnicowanie średniego ogólnego wyniku surowego jest poziom wykształcenia osób badanych.

Tabela 9 ***Średnie ogólne wyniki surowe w KKS uzyskane przez respondentów o różnym poziomie wykształcenia***

POZIOM WYKSZTAŁCENIA	**Ogólny wynik surowy (Total)**
średnie ogólnokształcące	**178,93**
zawodowe	**168,23**
podstawowe/gimnazjalne	**154,74**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych

Najniższy średni wynik surowy w teście uzyskują osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym, co stanowi różnicę istotną statystycznie w porównaniu z najniższymi wynikami, uzyskiwanymi przez osoby ze średnim wykształceniem.

Jak wspomniano, w Kwestionariuszu Kompetencji Społecznych uzyskany przez daną osobę badaną wynik surowy jest przeliczany, zgodnie z tabelą norm testowych na wynik stenowy, pozwalający na odniesienie się do norm.

Ogólny poziom kompetencji społecznych badanych pracowników o niskich kwalifikacjach plasuje się poniżej przeciętnej (<5 stena), zarówno dla grupy badanych mężczyzn, jak i kobiet, przy czym różnice uwarunkowane płcią nie są tak znaczące jak różnice związane z poziomem wykształcenia osób badanych.

Tabela 10 ***Średnie ogólne wyniki przeliczone KKS***

PŁEĆ	Średni ogólny wynik przeliczony
Kobiety	4,65
Mężczyźni	4,95

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych

Największe, statystycznie istotnie różnice występują między wynikiem uzyskanym przez osoby ze średnim wykształceniem i wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym; różnica ta jest szczególnie duża w przypadku kobiet.

Tabela 11 ***Średni ogólny wynik KKS przeliczony uzyskiwany przez kobiety i mężczyzn w zależności od kryterium poziomu wykształcenia***

Płeć	Wykształcenie		
	średnie ogólnokształcące	zawodowe	podstawowe/gimnazjalne
Kobiety	**5,89**	4,58	**3,56**
Mężczyźni	**5,67**	5,00	**4,52**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań empirycznych

Wnioski z badania KKS

Przedstawione wyniki KKS pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

- pracownicy o niskich kwalifikacjach mają niski poziom kompetencji społecznych;
- najniższy poziom kompetencji społeczny został ujawniony w zakresie Skali Ekspozycji Społecznej; średni wynik przeliczony dla badanej grupy pracowników wynosi 4.80 (kobiety 4.65, mężczyźni 4.95)*;* niski wynik w tej skali kompetencji

społecznych oznacza, że pracownicy o niskich kwalifikacjach mają problem w sytuacji bycia obiektem uwagi i potencjalnej oceny ze strony innych osób, a więc na przykład w sytuacji rozmowy z przełożonym (zwłaszcza jeżeli np. rozmowa ta dotyczy przekazywania uwag przez przełożonego na temat jakości, zakresu i oceny zadań wykonywanych przez pracownika), sytuacji konfrontowania przez pracownika oceny własnego poziomu kompetencji i jakości wykonywanych zadań z innymi pracownikami, czy też sytuacji, kiedy pracownik ma zaprezentować własne zdanie, własne poglądy, czy zgłosić własny pomysł (dotyczący np. organizacji pracy) w grupie (szczególnie wówczas, gdy wypowiedź lub zachowanie pracownika podlega ocenie ze strony innej osoby lub grupy osób);

- pracownicy o niskich kwalifikacjach przejawiają ograniczone (przeciętne) umiejętności w zakresie tzw. kontaktów intymnych, czyli wówczas, kiedy pracownik ma nawiązać bliski kontakt z inną osobą lub grupą osób (np. wyrazić swoje nastawienie emocjonalne w sytuacji prezentowania własnych poglądów lub przekazać innej osobie swoje emocjonalne nastawienie w stosunku do zaistniałej aktualnie sytuacji społecznej lub treści ujawnianych w dialogu z inną osobą lub grupą osób); średni wynik przeliczony dla badanej grupy wynosi 4.93 (kobiety 4.89, mężczyźni 4.97); te ograniczone kompetencje mogą więc utrudniać pracownikowi nawiązywanie i podtrzymywanie pogłębionych więzi emocjonalnych z innymi osobami, mogą ujawniać się także w ograniczonym repertuarze zachowań emocjonalnych i społecznych, zwłaszcza w sytuacjach wymagających subtelnego różnicowania nastrojów, przekazywania ocen moralnych i rozróżniania skomplikowanych, zależnych od zmieniającego się kontekstu, aspektów relacji społecznych;
- relatywnie najwyższy wynik – spośród wszystkich porównywanych wymiarów kompetencji społecznych – osiągają pracownicy o niskich kwalifikacjach w Skali Asertywności; średni wynik przeliczony dla badanej grupy wynosi 5.70 (kobiety 5.95, mężczyźni 5.44); podwyższone wyniki (w stosunku do wyników pozostałych skal) w Skali Asertywności mogą tłumaczyć niektóre typowe zachowania tej grupy pracowników w wybranych sytuacjach społecznych, np. skłonność do prezentowania zachowań roszczeniowych, skłonność do aktywnych zachowań obronnych (np. ataku, zgłaszania sprzeciwu, przerywania dyskusji itp.).

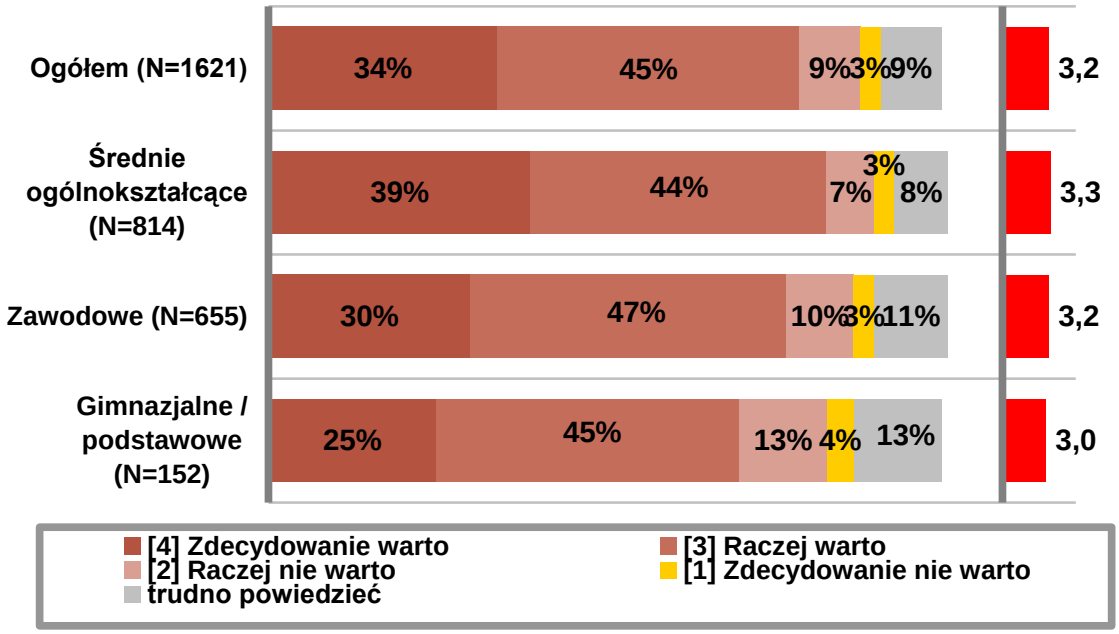
7.5 Ogólna postawa pracowników o niskich kwalifikacjach wobec rozwoju zawodowego

Ogólnie, w sferze deklaratywnej, dominuje przekonanie, że rozwój zawodowy jest wartością pozytywną, do której warto aspirować. Tezę tę potwierdzają odpowiedzi pracowników o niskich kwalifikacjach na pytanie, czy obecnie warto w Polsce zdobywać wykształcenie, uczyć się, czy też niewarto[43].

W opinii zdecydowanej większości pracowników o niskich kwalifikacjach (79%) w dzisiejszej Polsce warto uczyć się i zdobywać wykształcenie. Tylko 12% badanych jest przeciwnego zdania. Można więc stwierdzić, że pracownicy dostrzegają wpływ wykształcenia na indywidualne losy i ogólne powodzenie życiowe. Uzyskane wyniki wskazują jednak na mniejszą deklarowaną rangę wykształcenia wśród PONK niż w populacji ogółu Polaków – około 70% Polaków uważa, że zdecydowanie warto zdobywać wykształcenie, 23% - twierdzi, że raczej warto o to zabiegać[44], a w populacji PONK odsetki te wynoszą odpowiednio tylko 34% i 45%. Trudno jednoznacznie ocenić, czy zjawisko to jest próbą racjonalizacji własnego statusu społeczno-ekonomicznego, czy też wyrazem rzeczywistego mniejszego uznania dla wykształcenia.

[43] Pytanie zadano w sposób identyczny jak CBOS w cyklicznym sondażu „Czy warto się uczyć?". Ostatni pomiar miał miejsce w kwietniu 2007 r. Do jego wyników odwołujemy się porównując dane na temat aspiracji edukacyjnych pracowników o niskich kwalifikacjach.
[44] Komunikat CBOS z badania „Czy warto się uczyć?", maj 2007 r.

Wykres 43 *Opinie na temat rangi wykształcenia*

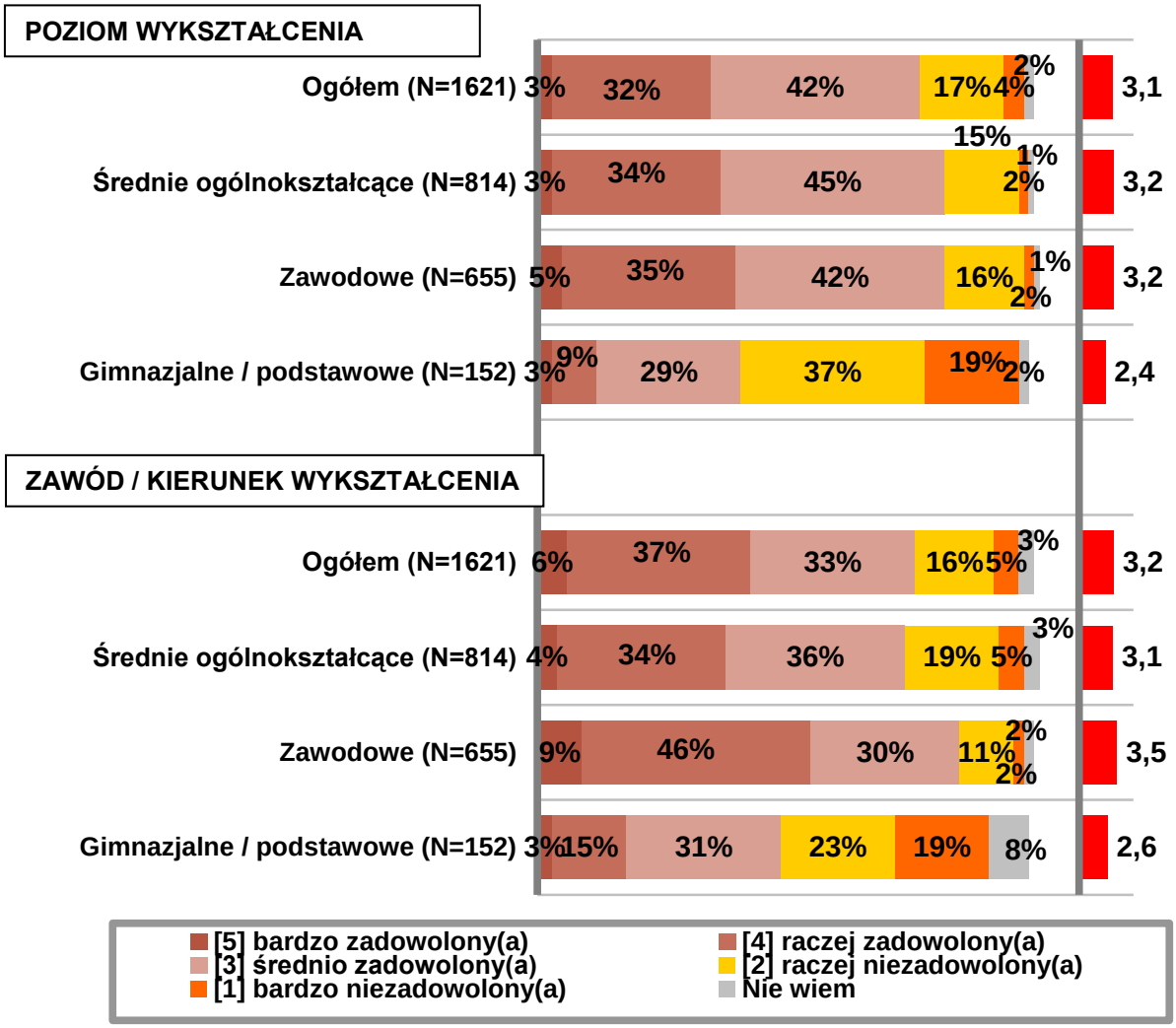


Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Mniejsze poważanie dla rangi wykształcenia nie oznacza jednak zadowolenia pracowników o niskich kwalifikacjach ze swojego edukacyjnego status quo. Zadowolenie ze swojego poziomu wykształcenia (bardzo zadowolony lub raczej zadowolony) deklaruje co badany trzeci badany (35%). Pozostali określają siebie jako średnio zadowolonych (42%), co wobec stwierdzonej wyżej niechęci do ujawniania faktów rzucających cień na własną karierę zawodową, można uznać za ocenę wskazującą na brak zadowolenia. Niezadowolenie wprost zadeklarowało 21% ankietowanych.

Nieco więcej powodów do zadowolenia dostarcza badanym profil wykształcenia, wyrażający się w postaci zawodu bądź kierunku wykształcenia. Osób z niego zadowolonych było 43%, średnio zadowolonych – 33%, a niezadowolonych – 21%.

Wykres 44 Zadowolenie z własnego poziomu i kierunku wykształcenia



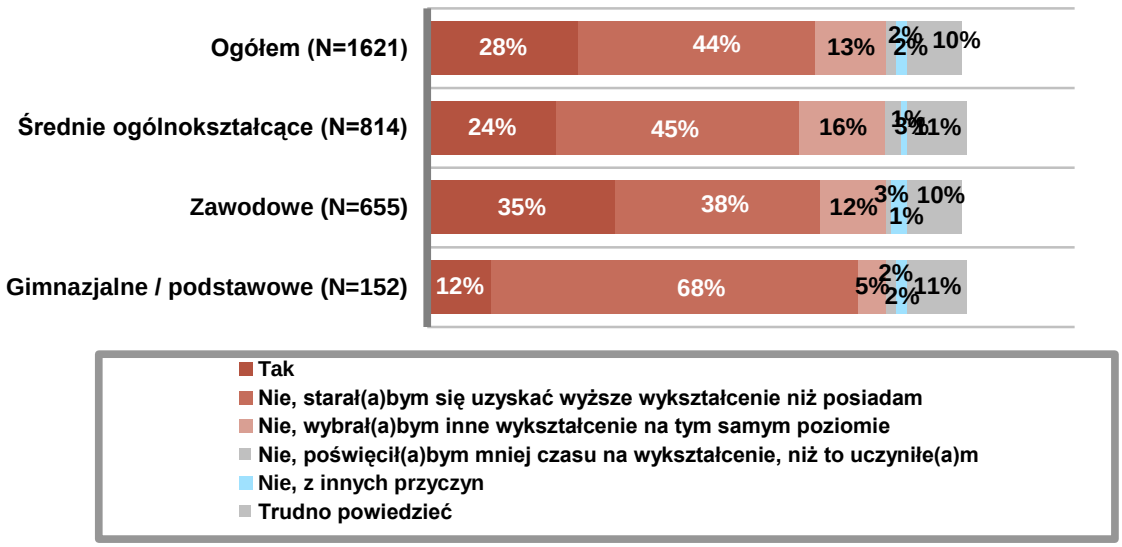
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Szczególnie krytyczne wobec poziomu wykształcenia, jak i jego kierunku były osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Niemniej jednak aż 41% było zadowolonych lub średnio zadowolonych z poziomu edukacji, a 49% z kierunku wykształcenia (zawodu).

Dosyć duża, choć jawnie nie artykułowana frustracja z powodu drogi kształcenia i obecnego statusu zawodowego, pozwala sądzić, że pracownicy o niskich kwalifikacjach będą szczególnie często wykazywać życzenie pokierowania swoją karierą zawodową w sposób inny niż miało to miejsce. Hipoteza ta znajduje częściowe potwierdzenie w odpowiedziach na pytanie, czy respondenci powtórzyliby

swoją drogę kształcenia[45]. Okazuje się, że 28% z nich poszłoby po raz kolejny tą samą ścieżką edukacyjną, 44% starałoby się uzyskać wykształcenie wyższe od posiadanego, a 13% pozostałoby na takim samym poziomie wykształcenia, chociaż z chęcią zmieniłoby jego kierunek. Analiza w grupach wyodrębnionych ze względu na posiadane wykształcenie pokazuje, że najmniej skorzy do zmiany wykształcenia są pracownicy o niskich kwalifikacjach z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W tej grupie co trzeci respondent (35%) powtórzyłby ścieżkę edukacyjną. Odsetek ten jest o 11 pkt. proc. wyższy od zanotowanego w grupie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i prawie trzykrotnie wyższy od zaobserwowanego wśród badanych o najniższym poziomie wykształcenia.

Wykres 45 *Chęć powtórzenia własnej drogi kształcenia*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Można przyjąć, że za tymi wynikami stoi z jednej strony poczucie bariery kompetencyjnej – dla części respondentów (ze względu na różne uwarunkowania, np. środowiskowe) uzyskanie wyższego wykształcenia było niemożliwe. Sprawia to, że nawet z perspektywy czasu respondent ocenia zdobycie wyższego wykształcenia jako niewykonalne. Rzeczywiście ocena stwierdzeń opisujących różne postawy wobec uczenia się i podnoszenia kwalifikacji pokazuje, że nauka mogła stanowić dla badanych obszar problematyczny, w którym ujawniały się deficyty kompetencyjne respondentów (*nauka zawsze sprawiała mi przyjemność* – średnia 5,0 na skali od 1 –

[45] Pytanie stosowane przez CBOS w sondażu „Czy warto się uczyć?"

„zdecydowanie się nie zgadzam" do 9 – „zdecydowanie się zgadzam"; *wiedza ciężko wchodziła mi do głowy* – średnia 4,1). Większość respondentów jest jednak przekonana, że gdyby byli lepiej wykształceni, mieliby lepszą pracę (średnia 6,1 na skali 1-9). Bariera kompetencyjna jest szczególnie widoczna w przypadku respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym lub niższym. Choć nie różnią się oni od pozostałych respondentów pod względem oceny wpływu wykształcenia na pozycję zawodową[46], to częściej przyznają, że nauka sprawiała im kłopoty oraz że nie była dla nich przyjemna.

Pogłębiona analiza wyników badania jakościowego z pracownikami o niskich kwalifikacjach pokazuje, że wykształcenie i rozwój zawodowy to dla respondentów wartość odświętna - szanowana w dobie powszechnych aspiracji do wyższego wykształcenia i boomu edukacyjnego, ale niekoniecznie respektowana w codziennym życiu.

Większość badanych pracowników nie wykazuje potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji, ani w ramach obecnie wykonywanej pracy, ani z związku z planami ewentualnej zmiany pracy. Pytanie o rozwój osobisty i dokształcanie jest dla części PONK pytaniem dość abstrakcyjnym, co ilustruje poniższa wypowiedź pracodawcy:

„Moderator: A czy zastanawiał się Pan nad tym, jakie oni mają potrzeby, jeśli chodzi o szkolenia, czy starał się Pan jakoś dowiedzieć, co jest im potrzebne?
Respondent: No, zastanawiałem się, jasne.
Moderator: A czy badał Pan to w jakiś sposób, pytał Pan ich na przykład?
Respondent: No, tak, tak, znaczy... Nie, co jest im potrzebne, jeszcze ich nie pytałem. Ja, jak się ich pytam o takie rzeczy, to oni się patrzą na mnie jak na głupka. I wcale im się tak do końca nie dziwię"
[pracodawca, firma remontowo-budowlana, 2 pracowników; faza eksploracyjna]

O tym samym świadczą również wypowiedzi pracowników o niskich kwalifikacjach – pytanie o rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji, zmianę pracy często wywołuje u badanych odpowiedzi wskazujące, że ten temat nigdy nie był przedmiotem refleksji („nie wiem", „nie zastanawiałem się" itp.)

„Moderator: Czy chciałaby Pani w ogóle zmienić pracę?

[46] Są podobnie jak inni przekonani, że gdyby byli lepiej wykształceni ,mieliby lepszą pracę.

Respondent: Tak w ogóle, to tak, chciałabym zmienić pracę na jakąś inną.
Moderator: Np. jaką?
Respondent: To jest problem, bo się nad tym nie zastanawiałam. Mogłabym być np. magazynierem, równie dobrze, tak jak wykonywałam pracę intendenta czy referenta, czy, przypuśćmy, gdzieś może w biurze." [pracownik, kobieta, szwacz kontroler jakości, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

„Moderator: A czy uważa Pani, że firma powinna wysłać Panią na jakieś szkolenie, zorganizować jakieś szkolenie?
Respondent: Nie, kim ja tu jestem.
Moderator: Ale czy uważa Pani, że jest to potrzebne, że po coś by się Pani to przydało?
Respondent: Nie, no, nie. Na co by mnie musieli wysłać?" [pracownik, kobieta, sprzątaczka, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

Trudno się więc dziwić, że pytanie o potrzebę podnoszenia kwalifikacji wywołuje u wielu badanych konsternację i uruchamia lawinę powodów wskazujących na to, że w obecnej firmie lub w ogólnej sytuacji życiowej respondenta jest ono niemożliwe. Wydaje się, że powody te nie mają statusu łatwych „wymówek" - kryją się bowiem za nimi poważne bariery świadomościowe i strukturalne:

- Wśród najczęstszych powodów braku potrzeby podnoszenia kwalifikacji znajduje się przekonanie o tym, że możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy już się wyczerpały. Wiedza, która była konieczna do pozyskania, została już przyswojona.

„Jak na razie, to nawet nie widzę, żeby akurat w tym zakładzie można było coś zmienić, czy jakieś stanowisko, czy coś, więc nawet o tym nie myślę. Różne zmiany następują, więc może za jakiś czas coś się zmieni, że za jakiś czas będę na innym stanowisku, będę robiła coś innego, ale jak na tę chwilę, to nie" [pracownik, kobieta, koordynator ds. produkcji i zakupów; faza eksploracyjna]

- Barierą podnoszenia kwalifikacji może być to, że rodzaj wykonywanej pracy (najczęściej dotyczy to tzw. prac prostych) nie wymaga z definicji żadnych specjalnych umiejętności, wymagających szkolenia, podnoszenia kwalifikacji:

„Moderator" A uczenie się nowych rzeczy? Wiadomości, umiejętności?
Respondent: Tutaj nie ma się co uczyć, w domu też się sprząta." [pracownik, kobieta, pracownik fizyczny sprzątający, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

„Moderator: A czy uważa Pan, że ma Pan szanse rozwoju zawodowego w tej firmie?
Respondent: To jest po prostu sprzątanie, no jaki rozwój, po prostu jest sprzątanie i koniec". [pracownik, mężczyzna, sprzątacz, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Brak możliwości awansu, stymulującego ewentualną chęć podnoszenia kwalifikacji, dostrzegają również pracodawcy. Sytuacja ta ma jednak swoje poważne uwarunkowania strukturalne - ograniczony rozmiar podmiotu gospodarczego oraz profil działalności firmy.

- Niechęć do uczenia się, obawa przed byciem egzaminowanym i brak wiary w możliwość zdania tego „egzaminu". Jak już wyżej wspomniano, pracownicy o niskich kwalifikacjach nie należą do osób, które świetnie sobie radziły w systemie szkolnej edukacji. Negatywne doświadczenia edukacyjne – przynajmniej niektórych respondentów[47] – mogą zniechęcać do wysiłku szkoleniowego, poddawać w wątpliwość jego sens. Udział w szkoleniach jest dla pracowników o niskich kwalifikacjach tożsamy z „poddawaniem" własnej osoby ocenie innych (i samego siebie) i wiąże się z ryzykiem, że ta weryfikacja okaże się niepomyślna.

„Moderator: A uczenie się w związku ze szkoleniem w domu, czyli np. przygotowanie się do jakiegoś egzaminu?
Respondent: No, to wiąże się jedno z drugim. Jeśli chodzi się na szkolenie, to i trzeba się nauczyć, żeby zdać. Co mi po kursie, jeśli ja go nie zdam. Komuś będę zawracała głowę, ktoś będzie na mnie pieniądze wydawał, a ja sobie po prostu, brzydko mówiąc, oleję pewne rzeczy, prawda? (…) Wie Pani, z tym to bywa różnie, bo w moim wieku nie chce wszystko tak do głowy wchodzić, na szkolenie żadne to już chyba bym się nie nadawała, tak prawdę mówiąc. Znaczy, musiałabym się dużo uczyć, a nie wiem, czy by mi się chciało. Ale podejrzewam, że gdybym miała np. z jakiegoś szkolenia, żebym miała

[47] Wyniki badania ilościowego pracowników o niskich kwalifikacjach pokazują, że co piąty badany ma sobą nieudaną próbę kontynuacji nauki na poziomie średnim lub wyższym.

lepszą pracę, bo różne prace wykonywałam, różne prace, gdzie naprawdę trzeba myśleć, to myślę, że zdecydowałabym się na jakiś tam kurs, żeby mieć lepszą pracę" [pracownik, kobieta, szwacz kontroler jakości, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Wyniki badania ilościowego potwierdzają istnienie takiej niechętnej postawy wobec uczenia się. Średnia ocena dla stwierdzenia *nie chce mi się dalej uczyć* wyniosła 5,2 *(*na skali od 1 – „zdecydowanie się nie zgadzam" do 9 – „zdecydowanie się zgadzam"). Akceptacja tego stwierdzenia była tym częstsza, im niższe było wykształcenie respondenta (średnia 6,3 dla osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym).

- Barierą podnoszenia kwalifikacji i ewentualnej zmiany zawodu może być także wiek, podkreślany przede wszystkim przez kobiety. Ten argument często idzie w parze z obawą przed nabywaniem nowych umiejętności - zgodnie z powszechnym stereotypem uczą się tylko ludzie młodzi. Kwestionowanie sensu wysiłku edukacyjnego z powodu wieku (zwłaszcza bliskiego wiekowi emerytalnemu) ma też inne tło – bliska perspektywa zawodowego odpoczynku eliminuje potrzebę podnoszenia bądź uzupełniania kwalifikacji.

„Moderator: A uczenie się nowych rzeczy, wiadomości, umiejętności?
Respondent: To zależy jakich, bo jeśli chodzi o takie rzeczy jak nauka języka obcego czy coś tam, to już nie ten wiek i natomiast proste rzeczy wiadomo, człowiek się uczy cały czas.
Moderator: A czy chciałby Pan, żeby były jakieś szkolenia dla pracowników?
Respondent: Tak, natomiast ja nie chcę żadnych szkoleń." [pracownik, mężczyzna, sprzątacz, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Również badanie ilościowe pokazuje, że za niechęcią do zmiany pozycji edukacyjnej stoi również przekonanie o braku sensu podejmowania jakichkolwiek działań w tym kierunku. Wraz z wiekiem respondenci częściej nie dostrzegali sensu dalszej nauki, częściej również przyznawali, że nie chce im się dalej uczyć.

- Niektórzy pracownicy zdecydowanie odrzucają możliwość wzięcia udziału w szkoleniach, jeśli mieliby ponosić osobiste koszty szkoleń. Konieczność ograniczenia życia osobistego i koszty finansowe (w tym wypadku koszty dojazdu) zniechęcają PONK do podnoszenia kwalifikacji. Przeszkodą w podjęciu

szkolenia może być także obciążenie pracą (w przypadku kobiet godzenie obowiązków domowych z zawodowymi) i związany z tym brak czasu.

„Respondent: No bo wiadomo, jeżeli w godzinach pracy, no to jestem w pracy, w której i tak bym był, jakbym tego szkolenia nawet nie miał. A w godzinach wolnych od pracy, no to wiadomo: dom, rodzina, nie zawsze się ma czas.
Moderator: Podejmując jakieś szkolenia, co trzeba poświęcić?
Respondent: Na pewno dużo czasu. Teraz Panu powiem, to jest tak ciężko np. w moim przypadku. Ja np. dużo pracuję i wiadomo, że trochę czasu muszę spędzić z rodziną i na te jakieś przyuczenia, czy chodzić na te jakieś kursy doszkalające, po prostu zabrakłoby na to czasu." [pracownik, mężczyzna, kucharz, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

- Do udziału w szkoleniach mogą również zniechęcać spodziewane większe oczekiwania pracodawcy.

„Moderator: Czy [udział w szkoleniach] może być powodem do większego doceniania przez przełożonych?
Respondent: Doceniania w sensie dawania więcej pracy czy… (śmiech). No na pewno.
Moderator: Dlaczego?
Respondent: No wiadomo. Pracodawca może więcej oczekiwać i więcej po prostu dawać." [pracownik, mężczyzna, kierowca magazynier; wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

- Czynnikiem obniżającym motywację do podnoszenia kwalifikacji mogą być również świadczenia socjalne pobierane przez niektórych pracowników. Pracownicy o niskich kwalifikacjach, którzy pobierają rentę, obawiają się że wraz z odbyciem szkolenia i awansem, także finansowym, utracą możliwość pobierania renty.

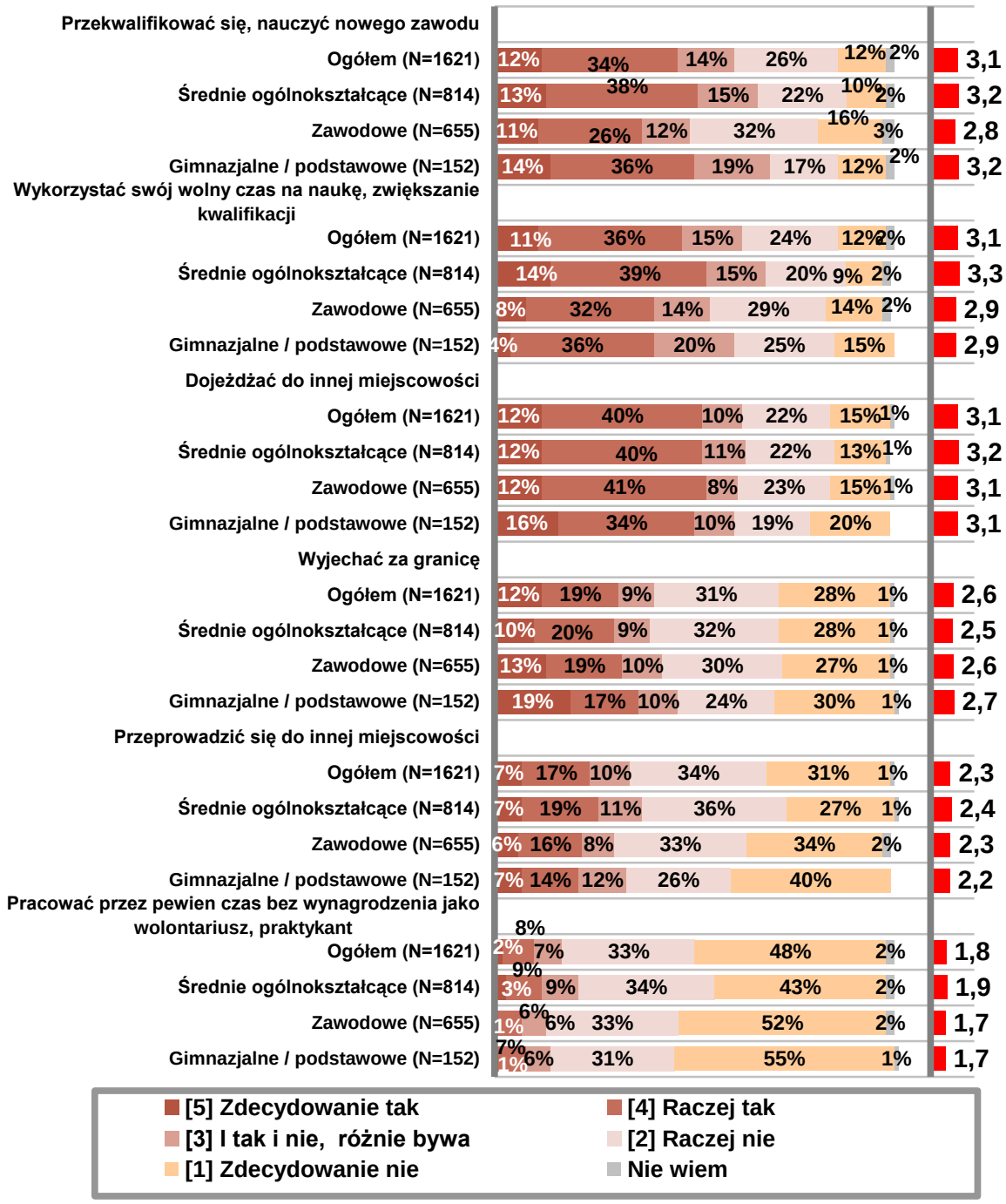
„Respondent: To znaczy to chodzi też o zarobki, żeby nie zwiększyć też zarobków, bo ja nie mogę przekroczyć, bo ja mam rentę i by mi wstrzymali rentę właśnie, jakbym przekroczył. No każdy chciałby lepiej, jak to się mówi, no to chodzi właśnie o to, żeby nie przekroczyć, bo mi wstrzymają rentę." [pracownik, mężczyzna, wykształcenie zasadnicze zawodowe, dozorca; faza eksploracyjna]

Niezależnie od barier związanych z podnoszeniem kwalifikacji badani dostrzegają sens szkoleń – pod warunkiem wszakże, że przekładają się na konkretne korzyści: najczęściej znalezienie lepszej pracy, ale też awans lub podwyżkę. Zjawisko to potwierdziło również badanie ilościowe – jedną z najwyższych ocen na 9-stopniowej

skali (6,1) odnotowano w przypadku stwierdzenia „*Chętnie wziął(a)bym udział w szkoleniu, gdybym miał(a) pewność, że dostanę lepszą pracę*”. Badani deklarują zatem, że jeśli szkolenie jest potrzebne i przełoży się na wymierne korzyści, żadne przeszkody nie będą grały roli. Wskazuje to na deklaratywne zainteresowanie szkoleniami, nie połączone z konkretnymi planami podnoszenia kwalifikacji. Postawa ta może być poważną barierą ograniczającą powodzenie projektowanego programu szkoleniowo-doradczego – pracownicy o niskich kwalifikacjach decydując się na udział w szkoleniu oczekiwaliby bowiem gwarancji poprawy własnej sytuacji zawodowej (awansu, lepszej pracy), której to nikt nie jest w stanie im dać. Postawa ta pokazuje również niewielką skłonność do traktowania kształcenia jako inwestycji w rozwój osobisty, której sens wykracza poza natychmiastową zmianę zawodową.

W konsekwencji dość duża część pracowników o niskich kwalifikacjach deklaruje skłonność do podejmowania różnych działań w celu znalezienia *lepszej* pracy. Największą popularnością cieszyłyby się dojeżdżanie do innej miejscowości (52%), przekwalifikowanie się, nauczenie się nowego zawodu (46%) i wykorzystanie wolnego czasu na naukę, zwiększanie kwalifikacji (47%). Na uzyskane wyniki należy patrzeć bardzo ostrożnie, jako przejaw zawyżonej mobilności zawodowej – ujawniony w badaniu jakościowym mechanizm oczekiwania gwarancji oznacza, że badani byliby w stanie podjąć te działania tylko wtedy, gdyby zaoferowano im lepszą pracę.

Wykres 46 *Gotowość do działania w kierunku zmiany pracy na lepszą*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Ostrożność w interpretacji tych danych nakazuje również fakt, że radykalna zmiana zawodowa (przekwalifikowanie się, uzyskanie nowego zawodu), ciesząca się w badaniu ilościowym dużym zainteresowaniem, w badaniu jakościowym uchodzi

zazwyczaj za rzecz niemożliwą, lokującą się w kategorii „cudów". Badani rzadko dysponują nawet mentalną, choćby bardzo ogólną, koncepcją takiej zmiany.

Brak wewnętrznej motywacji do podnoszenia kwalifikacji jest prawdopodobnie przyczyną tego, że postawa pracowników wobec podnoszenia kwalifikacji w miejscu pracy jest wyczekująca, bierna – polega na oczekiwaniu na propozycje składane przez pracodawcę. Respondenci deklarują zatem chęć uczestnictwa w kursach organizowanych przez zakład pracy - gdyby je im zaproponowano. Rzadko jednak wykazują inicjatywę w samodzielnym poszukiwaniu szkoleń. Zdawanie się na inicjatywę pracodawcy nie wynika jednak wyłącznie z bierności, ale również z nieumiejętności wyboru celów zawodowych i szkoleniowych oraz z nieumiejętności diagnozy własnych kompetencji.

Również przedsiębiorcy zaznaczają, że niektórzy pracownicy o niskich kwalifikacjach muszą zostać zmuszeni do podjęcia szkoleń, nawet jeśli są to szkolenia dotyczące zadań wykonywanych w ramach obecnego stanowiska pracy.

„Respondent: Najczęściej to zmuszam, żeby chodzili, autentycznie, bo jest np. kuchnia hiszpańska, muszę powiedzieć, że mają iść, bo jak powiem, że jest szkolenie, na tablicy powieszę, to nie pójdą, ale jak powiem, że jest szkolenie i co najmniej dwie osoby muszą iść, to wtedy idą." [pracodawca, restauracja, 6 pracowników; faza eksploracyjna]

Osoby wewnętrznie zmotywowane do podnoszenia kwalifikacji należą do mniejszości. Dysponują one wówczas mniej lub bardziej skonkretyzowanym planem rozwoju kariery w dłuższej perspektywie czasowej, któremu podporządkowane są konkretne działania edukacyjne. Szczególnymi przypadkami pracowników o niskich kwalifikacjach są te osoby, które rozpoczynając karierę zawodową jako pracownicy o małym doświadczeniu zawodowym uzyskały wysokie kierownicze stanowiska. Doświadczenie zawodowe, przede wszystkim administracyjne i techniczne, zdobywane przez pracowników o niskich kwalifikacjach może umożliwić im faktyczny awans i dać podstawy do podjęcia samodzielnej działalności gospodarczej.

„Był czas, kiedy zarządzałam całą firmą. Ale tak, to przez 9 lat zarządzałam firmą. Oczywiście przy pomocy szefostwa." [pracownik, kobieta, koordynator ds. produkcji i zakupów, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Pracownicy o niskich kwalifikacjach, którzy wykonują prace o charakterze technicznym, zaznaczają, że ewentualne zmiany lub konieczność podnoszenia kwalifikacji nie stanowi dla nich problemu. Często takie osoby samodzielnie muszą podnosić swoje kompetencje. Wymaga tego rodzaj wykonywanej pracy.

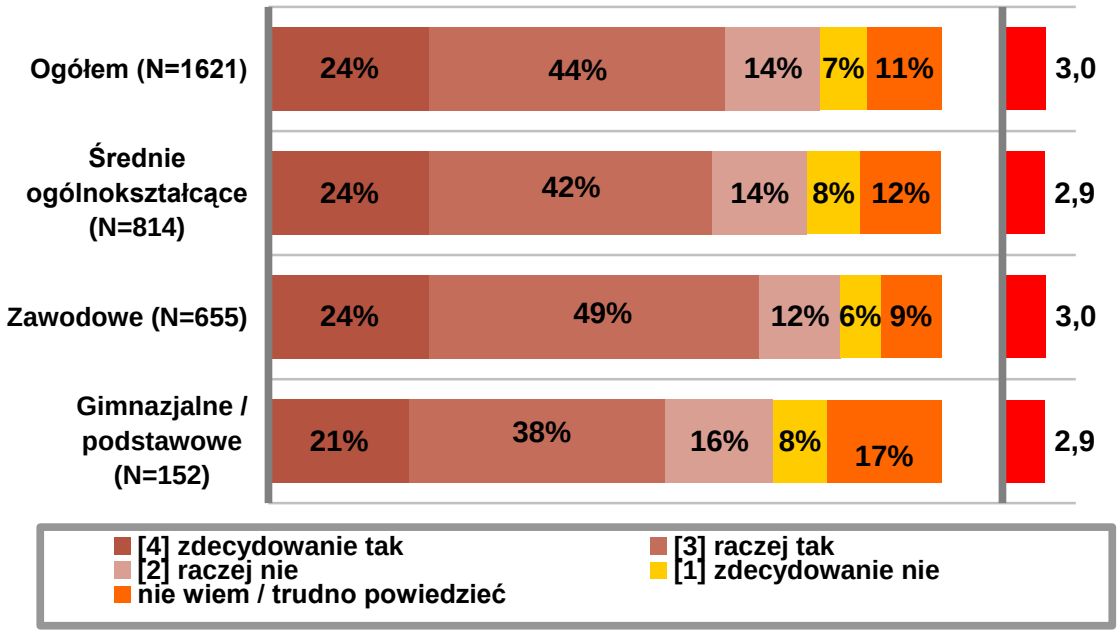
„Moderator: A gdyby się okazało, że musi Pan nauczyć się czegoś nowego, to jakby Pan zareagował, czy byłoby to dla Pana trudne?
Respondent: Nie, w moim życiu zawodowym cały czas się czegoś nowego uczę i nie stanowi to dla mnie żadnego problemu" [pracownik, mężczyzna, administrator IT, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Analizowane wypowiedzi pracowników upoważniają do stwierdzenia, że badaną grupę zawodową charakteryzuje niska świadomość możliwości osobistego, aktywnego wpływania na własny rozwój zawodowy, niski poziom doświadczeń w zakresie edukacji zawodowej i bardzo niska świadomość możliwości korzystania z doradztwa zawodowego przy planowaniu własnej ścieżki rozwoju zawodowego. Pracownicy nisko wykwalifikowani liczą głównie na wzajemne wsparcie we własnym zespole pracowniczym, życzliwość przełożonych, pokładając nadzieję na przetrwanie na zajmowanym dotąd stanowisku. Na ogół twierdzą, że są dobrze przygotowani do wykonywanego zawodu, nie dziwi ich fakt, iż nie są systematycznie edukowani przez pracodawcę, nie podejmują prób nawiązania kontaktu z doradcą zawodowym, a wszelkie potencjalne zmiany zawodowe traktują na ogół jako minione plany z przeszłości. Wyjątki stanowią osoby, które chcą aktywnie rozwijać się, podnosić poziom wykształcenia, zmieniać aktualnie wykonywany zawód i poszerzać horyzonty. Na ogólną trudność w aktywizacji zawodowej pracowników o niskich kwalifikacjach i „popychaniu" ich w kierunku większych aspiracji, zaangażowania, lepszej pracy i ogólnie wyższej jakości życia wskazywali wprost niektórzy pracodawcy. Podkreślali oni również, że niskie kwalifikacje mają swoje źródło w niskiej samoocenie. To niskie poczucie własnej wartości i niewiara we własne możliwości są przyczyną trudności w podnoszeniu przez te osoby kwalifikacji zawodowych.

7.6 Chęć zmiany obecnej pracy zawodowej

Pracownicy o niskich kwalifikacjach relatywnie rzadko myślą o zmianie miejsca zatrudnienia. Zaledwie nieco ponad jedna piąta z nich stwierdziła, że nie wiąże swojej przyszłości zawodowej z obecnym miejscem pracy. Jednocześnie ponad dwie trzecie wyraziło odmienną opinię, a 11% nie potrafiło odpowiedzieć na postawione pytanie. Chęć rozwoju w obecnym miejscu pracy była warunkowana oceną kondycji zakładu pracy, uzyskiwanymi dochodami oraz wiekiem pracowników o niskich kwalifikacjach. Gorsza kondycja (w tym też przeciętna kondycja) zakładu skłaniała respondentów do myślenia o odejściu z pracy, jednocześnie wśród osób negatywnie postrzegających bieżącą sytuację zakładu najczęściej też można było spotkać się z odpowiedziami „trudno powiedzieć". Zakład pracy nie jest zatem na tyle nieatrakcyjny dla pracowników o niskich kwalifikacjach, aby samodzielnie podejmowali oni kroki w kierunku znalezienia nowego zatrudnienia, aczkolwiek kondycja zakładu może zmusić pracowników do szukania nowej pracy.[48]

Wykres 47 ***Czy wiąże Pan(i) swoją przyszłość zawodową z obecnym miejscem pracy?***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

[48] Za odpowiedziami „trudno powiedzieć" może stać lęk przed szukaniem nowej pracy, bierne oczekiwanie na to co los przyniesie, zaś sama atrakcyjność zakładu pracy dla tej grupy respondentów może oznaczać po prostu zadowolenie z tego, że zakład jeszcze istnieje i daje możliwość uzyskania wynagrodzenia.

Dążenie do zmiany pracy było najsilniejsze w grupie osób, które nie przekroczyły 24 roku życia (42%). W pozostałych grupach wiekowych odsetek chcących zmienić pracę wahał się od 12% do 24%.

Myśleniu o zmianie pracy towarzyszyło niezadowolenie z poziomu uzyskiwanego wynagrodzenia. W grupie zarabiających do 1000 złotych netto 41% pracowników o niskich kwalifikacjach nie chciałoby pozostać w obecnym miejscu pracy (a jednocześnie aż 14% nie miało wyrobionej opinii). Wśród pracowników zarabiających w przedziale do 1001 do 2000 złotych już „tylko" co czwarty był skłonny zmienić pracę. Przy zarobkach wahających się od 2001 złotych do 3000 złotych chęć zmiany pracy wyraziło 10% badanych, a wśród zarabiających powyżej 3000 złotych 14%.[49]

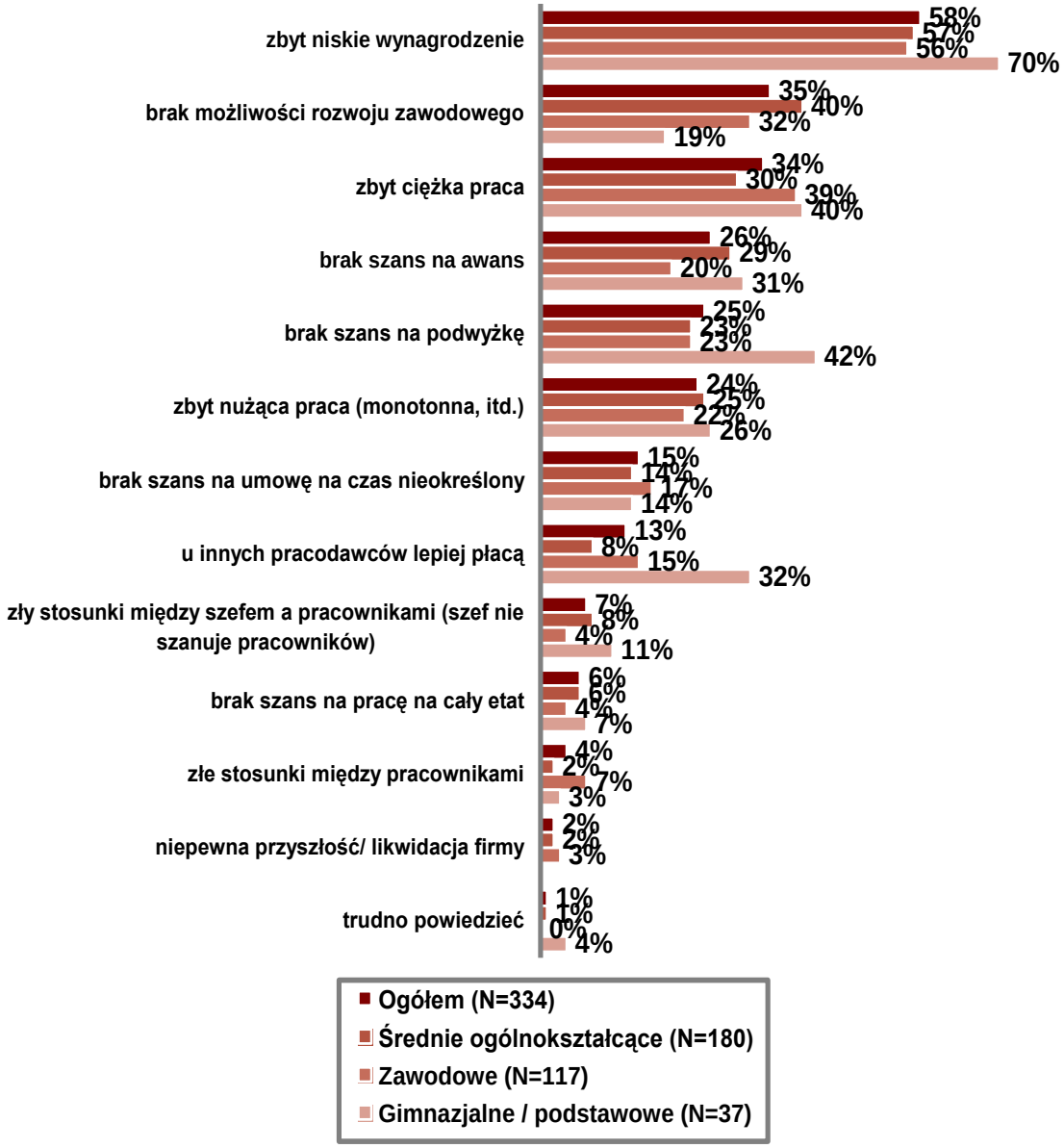
Znaczenie finansowego wymiaru pracy widać w deklaracjach respondentów na temat przyczyn zmiany pracy. Ponad połowa respondentów (58%) jako główny powód podała zbyt niskie wynagrodzenie, 25% brak szans na awans[50]. Również co czwarty ankietowany chciałby odejść z pracy ze względu na brak możliwości otrzymania podwyżki. Jednocześnie 13% ankietowanych uważało, że uzyskiwane przez nich wynagrodzenie jest niższe od tego, jakie można dostać u innych pracodawców. Finansowe motywacje były ważne w każdej grupie, ale szczególną rangę miały wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Zwraca przy tym uwagę, że aż co trzeci respondent z tej kategorii był przekonany o lepszych warunkach finansowych u innych pracodawców, zaś aż 42% nie widziało w obecnym miejscu pracy szansy na podwyżkę.[51]

[49] Ważne jest także, że w dwóch górnych grupach dochodowych zdecydowana chęć zmiany pracy należała do sporadycznych przypadków.

[50] Można przypuszczać, że dla ankietowanych awans łączy się nie tylko ze zmianą stanowiska, ale również ze wzrostem wysokości uposażenia.

[51] Pracownicy o niskich kwalifikacjach z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym są po prostu tanią siłą roboczą. Są łatwo zastępowalni, mają więc mniejszą siłę przetargową. Natomiast częste argumentowanie odejścia lepszymi warunkami u innych pracodawców może być poniekąd próbą racjonalizacji własnej sytuacji, szukania czynników sprawczych w sferze zewnętrznej. Niskie zarobki w takim przypadku nie są traktowane jako konsekwencja błędnych wyborów edukacyjnych (w przeszłości), a jedynie efektem pracy „u złego pracodawcy".

Wykres 48 *Przyczyny myślenia o zmianie pracy*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadały osoby nie wiążące swojej przyszłości zawodowej z obecnym miejscem pracy

Stosunkowo często powodem odejścia z pracy może być jej postrzeganie jako zbyt ciężkiej (34%) oraz nużącej/ monotonnej (24%). Do pracy w obecnym zakładzie zniechęca też względnie często (35%) przeświadczenie o braku możliwości rozwoju zawodowego. Założyliśmy, że ta grupa będzie miała silniejszą motywację do podnoszenia swoich kwalifikacji. Analizy potwierdziły takie założenie. Zniechęceni brakiem możliwości rozwoju zawodowego rzadziej od wskazujących na inne przyczyny deklarowali niski poziom zainteresowania udziałem w szkoleniach, rzadziej też powtórzyliby swoją ścieżkę edukacji. W omawianej grupie przeważały osoby

młode. Ponad połowa (56%) nie przekroczyła 30 roku życia, a jedna piąta była w wieku od 30 do 36 lat.

Zwraca uwagę, że tylko co dziesiąty pracownik rozpatrywał zmianę pracy z powodu złych stosunków między szefem a pracownikami, czy też między samymi pracownikami.

Wśród powodów stojących za decyzją o kontynuowaniu kariery w danymi miejscu pracy – choć przeważały te o charakterze pozytywnym – znalazły się również powody negatywne, mające związek przede wszystkim z niekorzystną percepcją rynku pracy (17%) oraz niską oceną własnych szans na znalezienie pracy (21%)[52]. Jednocześnie część badanych - choć (jak można domniemywać) niezbyt dobrze oceniała obecny zakład pracy – decydowała się w nim zostać z powodu jeszcze gorszej oceny innych pracodawców (w innych zakładach jest gorzej – 14%).

Z kolei czynniki pozytywne były najsilniej związane z finansowymi aspektami pracy, co potwierdza istotność wymiaru finansowego pracy pracowników o niskich kwalifikacjach. Jedna trzecia (34%) respondentów wskazała na dobre wynagrodzenie, a 16% możliwość uzyskania podwyżki. Często (34%) podkreślano też dobre stosunki w pracy jako przesłankę pozostania w obecnym zakładzie pracy, chociaż rzadko kiedy stosunki w pracy były motywami odejścia z niej.[53]

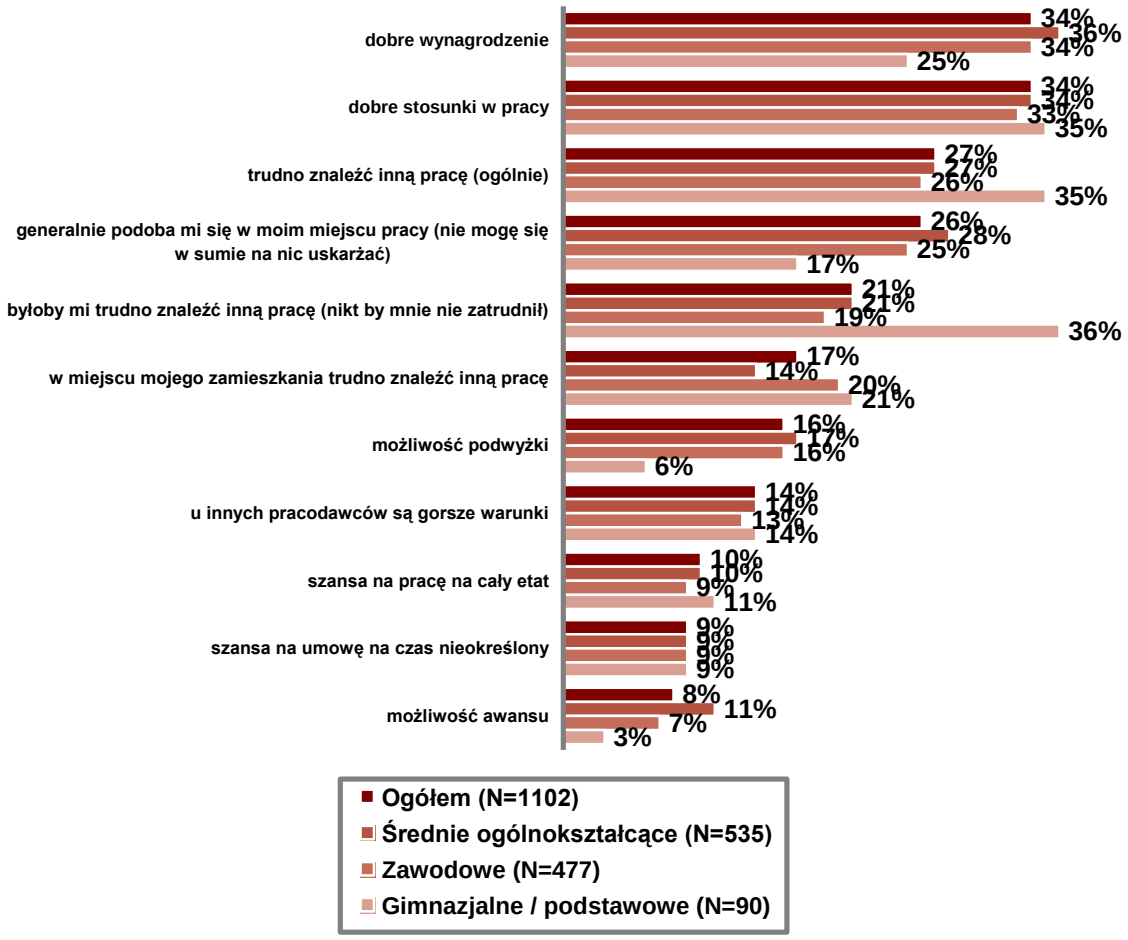
Dla 19% respondentów atrakcyjność obecnego miejsca pracy wiązała się z możliwością zmiany formy prawnej świadczenia pracy, czy też ze zwiększeniem wymiaru godzin pracy. Tylko 8% respondentów zwracało uwagę na możliwość otrzymania awansu.

W analizie powodów pozostania w obecnym miejscu pracy uwidoczniły się różnice w grupach wyróżnionych ze względu na płeć, doświadczenia z bezrobociem, wykształcenie i wiek. Kobiety częściej niż mężczyźni zwracały uwagę na społeczny wymiar pracy (dobre stosunki) oraz częściej racjonalizowały pozostanie w obecnej

[52] Zdecydowanie wyróżniały się osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (36%).
[53] Można zatem przyjąć, że badani podając powody, dla których rozpatrują zmianę pracy skupiali się na tych dla nich najważniejszych, a te są związane głównie z aspektami finansowymi pracy. Stąd też niewielki odsetek wskazań na złe stosunki w pracy.

pracy trudnościami na rynku pracy (trudno jest znaleźć pracę). Wyraźnie rzadziej od mężczyzn natomiast wskazywały na wynagrodzenie jako czynnik pozostania w obecnym zakładzie pracy.[54] Z kolei wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym zdecydowanie przeważały motywatory negatywne (trudno byłoby mi znaleźć pracę – 36%, trudno znaleźć inną pracę – 35%). Niska samoocena własnych szans na rynku pracy charakteryzowała też pracowników o niskich kwalifikacjach powyżej 44 roku życia.[55] Natomiast byli bezrobotni wśród motywatorów częściej wymieniali możliwość pracy na cały etat oraz na czas nieokreślony.

Wykres 49 *Przyczyny myślenia o pozostaniu w pracy*



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadały osoby wiążące swoją przyszłość zawodową z obecnym miejscem pracy

[54] Było to spójne z deklaracjami dotyczącymi wysokości zarobków. Kobiety zarabiały gorzej od mężczyzn. W sumie zaledwie 24% kobiet powiedziało, że nie chcą zmieniać pracy ze względu m.in. na dobre zarobki, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek wyniósł 42%.

[55] Abstrahując od faktu, że mamy do czynienia z pracownikami o niskich kwalifikacjach dyskryminacja na rynku pracy ze względu na wiek jest poważnym problemem, który nie ogranicza się tylko do grupy PONK.

8 MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH

8.1 Możliwości rozwoju zawodowego w miejscu pracy – perspektywa pracowników o niskich kwalifikacjach

Badając możliwości rozwoju zawodowego pracowników o niskich kwalifikacjach, koncentrowano się na kilku, kluczowych dla realizacji celów projektu, zagadnieniach:

- możliwości bezpośrednich rozmów pracownika z pracodawcą na temat rozwoju zawodowego,
- możliwości awansu zawodowego pracowników o niskich kwalifikacjach,
- korzystaniu przez pracowników o niskich kwalifikacjach ze szkoleń i innych form wsparcia rozwoju zawodowego, proponowanych przez pracodawcę.

Możliwość rozmowy z pracodawcą na temat rozwoju zawodowego

Większość pracowników - uczestników badania jakościowego podkreślała istnienie dobrego kontaktu z pracodawcą i/lub bezpośrednim przełożonym w aktualnym miejscu pracy. Często respondenci zwracali uwagę na życzliwość i szacunek, z jakim spotykają się ze strony osób nadzorujących wykonywane przez nich prace.

„Moderator: A czy ma Pan możliwość rozmowy, jeżeli coś Panu nie pasuje, powiedzmy z przełożonymi o warunkach pracy, czy... o czymkolwiek?
Respondent: Ale ja to idę do prezesa czy do prezesowej, ja nie mam z tym problemu, oni z chęcią mnie wysłuchają. Sami nieraz się pytają, jak tam leci czy coś, czy w ogóle, czy coś tam potrzeba czy coś, w ogóle naprawdę są... bardzo kulturalni dla... dla ludzi, szefostwo wszyscy właśnie ich chwalą, że są w porządku. Sami się właśnie dopytują, czy czegoś nie potrzeba, czy coś zrobić, naprawdę z tym to jest bardzo dobrze tutaj” [pracownik, mężczyzna, portier/dozorca, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

Nie wszyscy jednak pracownicy mają możliwość bezpośrednich rozmów z pracodawcą o swojej sytuacji zawodowej. Niektórzy pracownicy wyznawali wprost, że nie mogą liczyć na wsparcie ze strony pracodawców:

„Moderator: Powiedziała Pani, że raczej nie ma Pani możliwości rozmawiania z przełożonym czy z prezesem.
Respondent: Mam z kierowniczką tylko. Mam bardzo dobry stosunek, możemy się wypowiadać, ale tak to tylko wszystko przez panią kierownik, a my nie mamy nic, nie mamy słowa.
Moderator: Czyli do prezesa Pani nie ma dostępu?
Respondent: Nie mam, no pójdę, to tylko powie albo ci się podoba, nie to zwolnij się i koniec …
[pracownik, kobieta, pracownik fizyczny sprzątający, wykształcenie podstawowe; faza eksploracyjna]

Mimo zazwyczaj przychylnego klimatu dla rozmów na temat własnej sytuacji zawodowej i ewentualnych planów dalszego rozwoju ponad połowa respondentów objętych badaniem jakościowym nie prowadziła takich rozmów. Znaczna część osób z tej grupy nie widzi potrzeby takiego spotkania, nie zna takiej praktyki i nie ma w tym względzie żadnych doświadczeń.

Osoby, które przeprowadzały takie rozmowy podają, że dotyczyły one zagadnień płacowych (przede wszystkim kierowanej przez nich prośby o podwyżkę) lub zmiany warunków zatrudnienia (np. przeniesienia na inne stanowisko lub zmiany zakresu obowiązków). Faktycznie więc nie były to rozmowy poświęcone planowemu rozwojowi zawodowemu, indywidualnej ścieżce rozwoju zawodowego pracownika i szansom awansu zawodowego, połączonego ze wsparciem edukacyjnym lub specjalistycznym szkoleniem opłacanym lub współfinansowanym przez pracodawcę.

Zdarzały się też przypadki niezbyt budujących doświadczeń pracowników z rozmowami z pracodawcą lub przełożonym - niewiele w trakcie tych spotkań uzgodniono, a sama próba wyjaśnienia i wynegocjowania z pracodawcą lepszych warunków pracy kończyła się niepowodzeniem:

„Moderator: A czy ma Pani możliwość rozmowy z przełożonymi o warunkach pracy, o swoich potrzebach?
Respondent: Nigdy się nie starałam.
Moderator: A dlaczego? Jakby nie widzi Pani sensu? Boi się Pani?
Respondent: Boję się, ja się po prostu boję. Raz prosiłam o coś tam, już nie pamiętam o co, to powiedziałam, że już więcej nie będę prosić. Nakrzyczał na mnie." [pracownik, kobieta, sprzątaczka, wykształcenie zasadnicze; faza eksploracyjna]

Możliwości awansu w obecnym miejscu pracy

Badani pracownicy o niskich kwalifikacjach napotykają na barierę awansu poziomego i pionowego.[56] Chociaż jak sami deklarują, praca wymaga od nich samodoskonalenia i na ogół przynosi w mniejszym lub większym stopniu satysfakcję, to jednak w okresie ostatnich 12 miesięcy zaledwie 3% z nich zmieniło stanowisko na inne, wyższe w hierarchii. Tylko 4% otrzymało większe uprawnienia decyzyjne (ale bez zmiany stanowiska) i zbliżona liczebnie grupa zmieniła stanowisko na równorzędne.

Nieliczni respondenci spodziewali się zmiany własnej sytuacji zawodowej w okresie najbliższych 12 miesięcy. Awansu (wyższego stanowiska) oczekiwało tylko 2%, zwiększenia uprawnień decyzyjnych - 3% badanych, a 1% zmiany stanowiska na inne równorzędne.

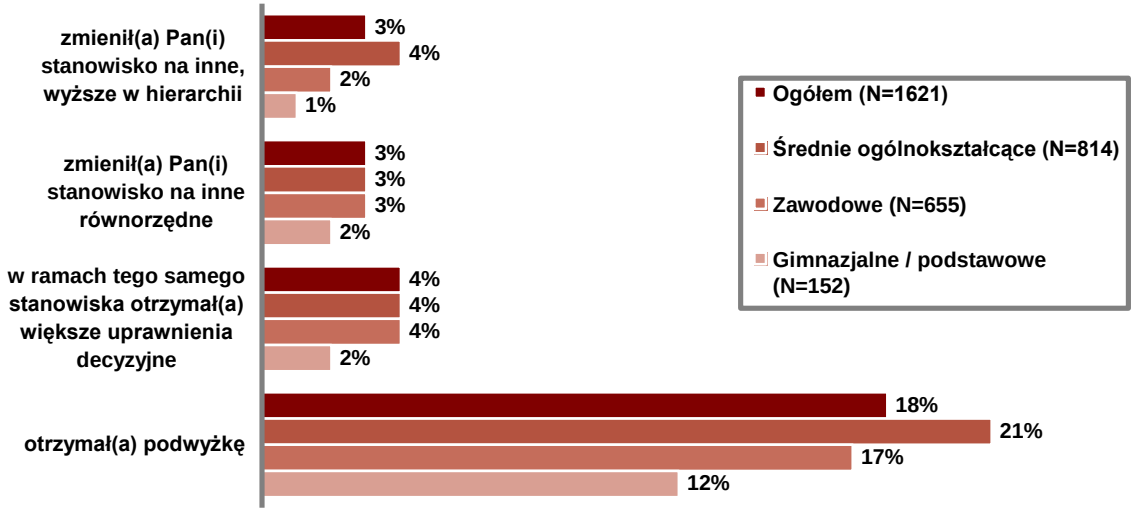
Znacznie korzystniej przedstawiają się możliwości zwiększenia uzyskiwanego wynagrodzenia. W ostatnich 12 miesiącach blisko jedna piąta pracowników o niskich kwalifikacjach otrzymała podwyżkę (zaledwie 12% osób z najniższym wykształceniem, z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 17%, z ogólnokształcącym – 21%). Należy przy tym pamiętać, że miało to miejsce w okresie pogarszania się wartości szeregu wskaźników ekonomicznych. Zbliżony odsetek badanych (22%) oczekiwał podwyżki w ciągu najbliższego roku. Oczekiwania wzrostu płac były silnie skorelowane z opiniami na temat kondycji zakładu pracy. Tam, gdzie opinie były negatywne, praktycznie nie pojawiały się prognozy poprawy wynagrodzenia.[57] Oczekiwanie korzystnych zmian wynagrodzenia były częstsze wśród osób, które otrzymały podwyżkę w okresie ostatnich 12 miesięcy. W tej grupie pozytywnymi przewidywaniami na najbliższy rok charakteryzowało się 45% ankietowanych. Natomiast wśród pracowników deklarujących brak podwyżki w ciągu ostatniego roku pozytywne oczekiwania wyrażał mniej niż co piąty. Świadczy to o zróżnicowaniu sytuacji pracowników o niskich kwalifikacjach pod względem możliwości poprawy warunków finansowych. Istnieje mniejszość posiadająca (jak

[56] Ale też biorąc pod uwagę oczekiwania co do przyszłości można przypuszczać, że z jednej strony może to być efekt świadomej polityki przedsiębiorstw (pracownik o niskich kwalifikacjach jako zasób taniej siły roboczej, brak ukierunkowanych na takich pracowników systemów rozwoju), z drugiej zaś sami pracownicy o niskich kwalifikacjach mogą nie wydają się dążyć do tego typu zmian.

[57] Wśród przeciętnie oceniających kondycję zakładu 15% spodziewało się podwyżki, wśród raczej dobrze oceniających kondycję zakładu 25%, podczas gdy wśród bardzo dobrze oceniających odsetek ten wyniósł 40%.

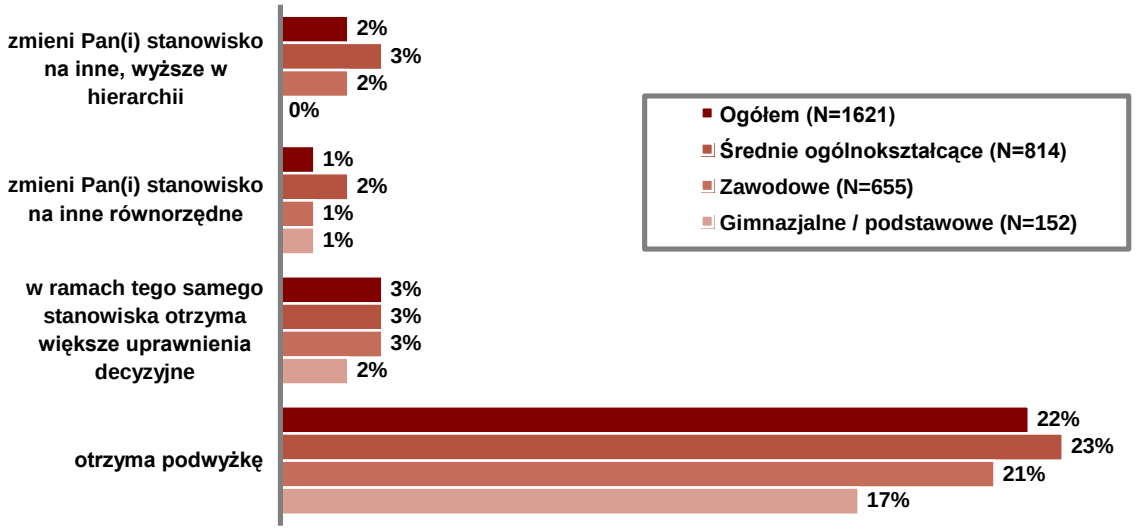
można domniemywać) stosunkowo silną pozycję negocjacyjną. Większość badanych cechuje się jednak niewielkimi możliwościami wpływu na swoją sytuację finansową, przy czym w szczególnie dotkliwy sposób dotyczy to osób z najniższymi poziomami wykształcenia.

Wykres 50 ***Zmiany w miejscu pracy w okresie ostatnich 12 miesięcy***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Wykres 51 ***Spodziewane zmiany w okresie najbliższych 12 miesięcy***



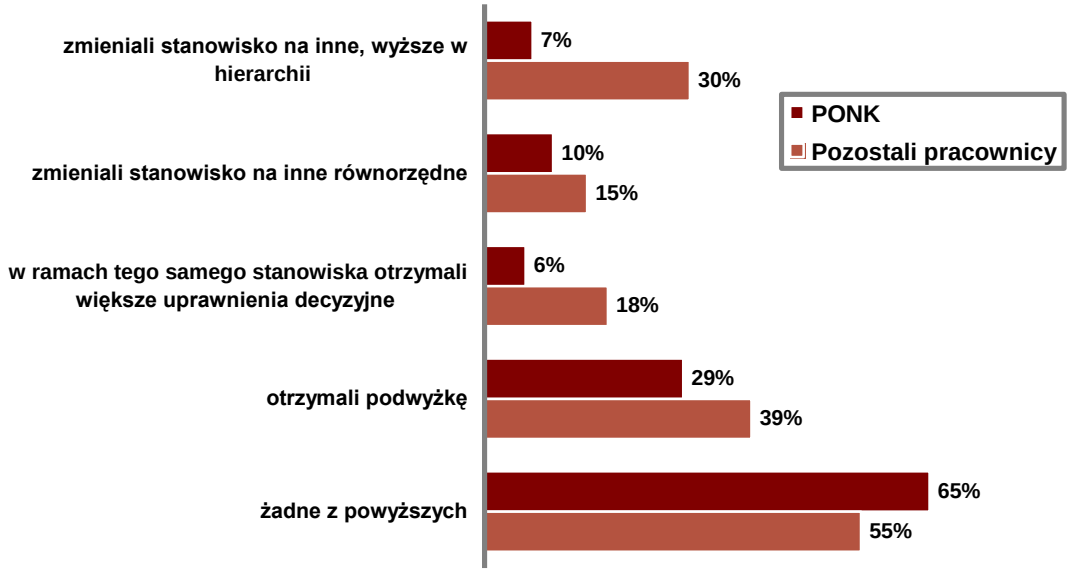
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Opinie pracowników o niskich kwalifikacjach były zbieżne z opiniami pracodawców. W opinii pracodawców w okresie ostatnich 12 miesięcy pracownikom o niskich

kwalifikacjach było najłatwiej uzyskać podwyżkę, rzadko natomiast awansowali na wyższe stanowisko, zwiększali swoje uprawnienia decyzyjne czy uzyskiwali inne równorzędne stanowisko. Wszystkie z wymienionych kategorii zmian na miejscu pracy w wyraźny sposób odróżniały pracowników o niskich kwalifikacjach od pozostałych pracowników. W badanych przedsiębiorstwach awanse, zmiany stanowisk, uprawnień decyzyjnych oraz podwyżki stawały się znacznie częściej udziałem pracowników nie zaliczanych do grupy PONK. Dotyczyło to zarówno odsetka zakładów pracy, w których takie praktyki miały miejsce, jak i skali zjawiska – liczby awansowanych (w różny sposób) pracowników o niskich kwalifikacjach i pozostałych pracowników. Liczba tych ostatnich – z wyjątkiem najmniej „spektakularnej" formy awansu, tj. większych uprawnień decyzyjnych w ramach tego samego stanowiska – zawsze kilkakrotnie przekraczała liczbę pracowników o niskich kwalifikacjach. Szczególnie duża rozbieżność dotyczyła podwyżek i awansu na wyższe stanowisko.

Możliwości awansu zawodowego pracowników o niskich kwalifikacjach wydają się więc mocno ograniczone – przyczyny tego faktu z pewnością tkwią w niewielkich ambicjach i aspiracjach zawodowych pracowników, a także ograniczających je uwarunkowaniach strukturalnych. Z drugiej jednak strony grupa ta jest wyraźnie marginalizowana przez pracodawców – świadczy o tym niska pozycja PONK zarówno w zakładowej hierarchii prestiżu, jak i w systemie wynagrodzeń i awansu.

Wykres 52 ***Odsetek pracodawców deklarujących, że pracownicy w ich zakładach pracy w ciągu ostatniego roku…***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Korzystanie przez pracowników o niskich kwalifikacjach ze szkoleń i innych form wsparcia rozwoju zawodowego, proponowanych przez pracodawcę

Analizując wypowiedzi pracowników o niskich kwalifikacjach objętych jakościowym badaniem eksploracyjnym należy podkreślić, że zdecydowana większość (prawie wszyscy badani) nie uczestniczyła i aktualnie nie uczestniczy w żadnych szkoleniach, organizowanych przez pracodawcę.

Większość respondentów ma także niską świadomość w zakresie preferencji szkoleniowych i nie spotkała się ze wsparciem ze strony innych osób, które polecałyby odbycie jakichś szkoleń, czy też skorzystanie z innych form wsparcia zawodowego i aktywizacji. Świadczy o tym wiele wypowiedzi respondentów, spośród których przykładowe są następujące:

„Moderator: Czy Pan się szkolił kiedyś? Chodził Pana na jakieś kursy szkolenia?
Respondent: Nie ja to nie.
Moderator: Nigdy, tak?
Respondent: Nie.

Moderator: A czy tutaj ta firma proponowała Panu jakieś szkolenia?
Respondent: Znaczy... ale nie wiem w jakim zakresie w ogóle czy to...
Moderator: Jakiekolwiek.
Respondent: Nie, tutaj to raczej nie" [pracownik, mężczyzna, portier/dozorca, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

Niektórzy pracownicy nie traktują w ogóle obecnie wykonywanej pracy jako sytuacji czy zadania rozwojowego, traktując wykonywane obowiązki jedynie jako źródło dorywczego zarobkowania i aktywności. Odbywają jedynie obowiązkowe szkolenia, wymagane przez pracodawcę:

Duża grupa pracowników w związku z tym, że nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach w miejscu pracy, nie ma nawet wyobrażenia o tym, jaki zakres szkoleń byłby dla nich atrakcyjny i potrzebny. Przykładowo ilustrują to następujące wypowiedzi pracowników:

„Moderator: Czy Ktoś Panią kiedyś namawiał do tego żeby Pani poszła na szkolenie?
Respondent: Ale takie szkolenie...?
Moderator: Jakiekolwiek.
Respondent: Nie.
Moderator: A czy jest Pani zadowolona z ofert szkoleń w swojej firmie? Czy uważa Pani że powinno być ich mniej, więcej, na inne tematy?
Respondent: Znaczy, ja tego nie wybieram tak naprawdę" [pracownik, kobieta, sprzedawca, wykształcenie średnie ogólnokształcące, faza eksploracyjna]

Nawet jeśli pracownicy brali udział w szkoleniu, to było to kilka lat temu (i nie wiadomo, czy było to szkolenie organizowane przez pracodawcę).

Przytłaczająca większość respondentów nie ma więc możliwości uzupełniania kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy i nie korzysta ze szkoleń organizowanych przez pracodawcę. Nawet jeśli szkolenie takie się odbywa, to nie dotyczy ono pracowników o niskich kwalifikacjach, ale osób o wyższym statusie zawodowym. Część z nich uważa, że jest to uzasadnione, ponieważ nie należą oni do grupy pracowników, w których pracodawca chciałby inwestować – szkolenia są głównie dla wyższych w hierarchii pracowników (np. dla pracowników administracji).

„Moderator: A czy Pani spółdzielnia jakoś Panią szkoli? Wysłali Panią kiedyś na jakieś szkolenia?
Respondent: Nie.
Moderator: A czy uważa Pani, że to by się przydało?
Respondent: Osoby w naszej spółdzielni jak najbardziej chodzą na szkolenia, jeśli chodzi o księgowość, sprawy nieruchomości… są takie branżowe, jak najbardziej. Chodzą panie księgowe, pani sekretarka, pan administrator, sama pani prezes - to wiem, że chodzą. Ale ja jestem niejako poza tymi sprawami.
Moderator: Więc Pani nie uczestniczyła?
Respondent: Nie, ja nie." [pracownik, kobieta, portier/recepcjonista, wykształcenie średnie ogólnokształcące, faza eksploracyjna]

Sytuacja ta nie wydaje się jednak badanym przeszkadzać – zazwyczaj nie widzą oni potrzeby szkoleń, zwłaszcza tych, które nie są bezpośrednio związane z danym stanowiskiem pracy. Podkreślają, że wystarczy nauczyć się tylko obsługi maszyn, czy urządzeń na danym stanowisku, aby móc wykonywać dane obowiązki zawodowe. Pracownicy o niskich kwalifikacjach mają więc problem z określeniem swoich konkretnych potrzeb szkoleniowych, gdyby te potrzeby mogły być zaspokojone. Większość z nich nie ma świadomości w zakresie indywidualnego rozwoju zawodowego w drodze dalszej edukacji, nie ma bowiem za sobą żadnych w tym zakresie doświadczeń.

„Moderator: Czy uważa Pan, że firma powinna tutaj, pańska hurtownia, powinna organizować jakieś szkolenia dla pracowników, czy raczej nie? Poza tym, że jest to trudne, to już ustaliliśmy. Czy warto się starać i robić jakieś szkolenia tutaj tylko dla państwa, czy raczej sobie odpuścić?
Respondent: Mnie się wydaje, że nie ma takiego sensu, no bo z czego? Nie widzę takiej potrzeby" [pracownik, mężczyzna, specjalista ds. handlowych, branża budowlana, faza eksploracyjna]

Zdaniem niektórych badanych szkolenia są wręcz zbędne, jeśli posiada się doświadczenie życiowe i jest się w życiu przyzwyczajonym do wielu obowiązków.

Pytano także pracowników o niskich kwalifikacjach o uczestnictwo w innych formach szkolenia i doskonalenia zawodowego. Wypowiedzi osób badanych dowodzą, że na ogół korzystają oni ze wzajemnej, życzliwej pomocy innych pracowników oraz własnej pomysłowości przy poszukiwaniu nowych rozwiązań, zwłaszcza gdy są ograniczone zasoby i możliwości:

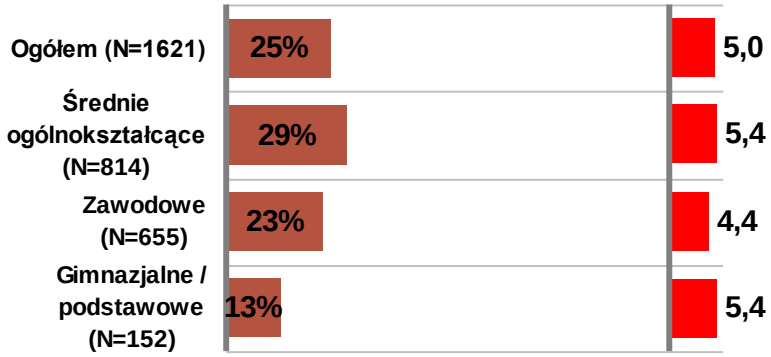
„Moderator: A jak Pan ocenia możliwości rozwoju zawodowego w tej firmie?
Respondent: W tej branży uważam, że można się bardzo rozwinąć, w branży budowlanej, bo dużo się uczymy non stop , czy ja, co początkującym tutaj jestem, czy kolega, bo to zawsze jakieś nowe rzeczy, jakieś nowe towary przychodzą, po prostu uczymy się sami, co potem możemy komuś czy nawet sami, jak coś robimy. Potrafimy to sami zrobić, wyremontować czy coś takiego. Rozwojowo firma jest przyjaźnie nastawiona" [pracownik, mężczyzna, sprzedawca, wykształcenie średnie ogólnokształcące, faza eksploracyjna]

Specyficzną formą szkoleń organizowanych nie przez pracodawcę, ale za jego pośrednictwem i wiedzą, są szkolenia prowadzone przez producentów bądź partnerów handlowych badanych przedsiębiorstw. Pracownicy deklarują uczestnictwo w takich szkoleniach - za wiedzą i zgodą przełożonego.

„Zdarzają się, że producenci, że firmy, od których kupujemy produkt, robią takie szkolenia. Jeździmy, uczymy się.
Moderator: Czyli, jak rozumiem, te szkolenia organizowane są przez producentów, tak?
Respondent: Tak.
Moderator: Ale czy firma sama organizuje szkolenia dla swoich pracowników, czyli dla Pana, dla kierowców, dla pracowników magazynu, takie wewnętrzne, firmowe?
Respondent: Ja się jeszcze nie spotkałem z takim szkoleniem. Jedyne szkolenie, jakie było w firmie, było szkolenie BHP, ale uważam, że firma nie ma takiej potrzeby organizowania szkoleń, bo nam szkolenia organizują producenci różnego towaru, więc to by było trochę bez sensu jechać tam, potem tu przyjechać na jakieś szkolenie. Uważam, że firmy organizują to w odpowiednich czasach, są dobrze zorganizowane te szkolenia, więc bez potrzeby tutaj jest na razie" [pracownik, mężczyzna, sprzedawca, wykształcenie średnie ogólnokształcące, faza eksploracyjna]

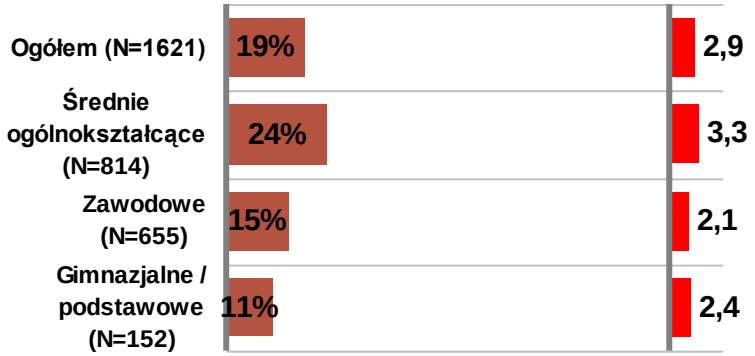
Wyniki badania ilościowego pracowników o niskich kwalifikacjach wskazują na nieco większy udział pracowników korzystających ze szkoleń. Co czwarty pracownik korzystał ze szkoleń organizowanych przez obecnego pracodawcę (średnio 5 razy), co piąty - ze szkoleń organizowanych poza zakładem pracy (średnio 2,9). Należy założyć, że badani włączają w zakres szkoleń organizowanych przez pracodawców również wspomniane wyżej szkolenia producenckie. Szkolenia organizowane przez inne instytucje to natomiast przede wszystkim szkolenia inicjowane przez urzędy pracy (ważnym elementem biografii zawodowej co drugiego pracownika o niskich kwalifikacjach jest doświadczenie bezrobocia). Ze szkoleń, niezależnie od ich organizatora, najczęściej korzystały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, najrzadziej – z wykształceniem gimnazjalnym lub podstawowym.

Wykres 53 ***Odsetek pracowników o niskich kwalifikacjach korzystających ze szkoleń organizowanych w zakładzie pracy i średnia liczba tych szkoleń***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Wykres 54 ***Odsetek pracowników o niskich kwalifikacjach korzystających ze szkoleń organizowanych przez inne instytucje niż pracodawca, np. przez urząd pracy, firmę szkoleniową, fundację, i średnia liczba tych szkoleń***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

W ciągu ostatnich dwóch lat w szkoleniach (niezależnie od ich organizatora) uczestniczyło 15% pracowników o niskich kwalifikacjach. Zdecydowanie najpopularniejszymi kursami były te, które doszkalały pracowników w ramach posiadanego już zawodu (9% badanych). Inne rodzaje szkoleń cieszyły się umiarkowanym powodzeniem. Po 3% ogółu badanych w przeciągu ostatniego roku brało udział w szkoleniach przygotowujących do nowego zawodu i kursach komputerowych. Po 2% z kolei trenowało jak skutecznie sprzedawać i obsługiwać

klientów, jak zarządzać czasem i jak skutecznie się komunikować. W pozostałych rodzajach szkoleń uczestniczyło mniej niż 2% ogółu badanych.

Tabela 12 ***Szkolenia w jakich uczestniczyli pracownicy o niskich kwalifikacjach w okresie ostatnich dwóch lat***

Tematyka szkoleń	Procentowanie do ogółu populacji (N=1621)	Procentowanie tylko do grupy osób uczestniczących w szkoleniach w ciągu ostatnich dwóch lat (N=236)
Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu	9%	61%
Szkolenia komputerowe	3%	22%
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/pracy/kursy przekwalifikowujące	3%	21%
Szkolenia z zakresu sprzedaży, obsługi klienta	2%	15%
Szkolenia z zakresu dobrej organizacji pracy, dobrego gospodarowania czasem	2%	13%
Szkolenia uczące jak się skutecznie porozumiewać, jak nawiązywać kontakty	2%	11%
Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem	1%	9%
Prawo jazdy	1%	8%
Szkolenia językowe	1%	6%
Szkolenia uczące, jak zwiększyć pewność siebie	1%	5%
BHP	1%	4%
Szkolenia uczące jak dobrze się zaprezentować, jak budować swój wizerunek, np. wobec pracodawcy, innych ludzi	1%	3%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych	0%	3%
Pierwsza pomoc	0%	1%

Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

8.2 Polityka szkoleniowa przedsiębiorstw i miejsce w niej pracowników o niskich kwalifikacjach

Wyniki badania ilościowego pokazują, że pracodawcy w różnym stopniu zdają sobie sprawę z tego, że konieczne jest inwestowanie w rozwój potencjału kompetencyjnego swoich pracowników, ponieważ stanowi on ważny wymiar konkurencyjności przedsiębiorstwa. Wyższy poziom świadomości prezentują na ogół pracodawcy z firm o dość wysokiej kulturze organizacyjnej, w których nawet nisko wykwalifikowani – zdaniem pracodawcy – pracownicy są dobrze wykształceni. Problem ich zdaniem polega na wyborze efektywnych motywatorów, nakłaniających pracowników do rozwoju własnego potencjału i podnoszenia kwalifikacji:

„Respondent: A wie Pani, mnie musi zależeć, żeby oni się rozwijali, bo ja nie mam żadnego interesu takiego, że mi zależy, ja nie jestem wcale altruistą, który chce zbawiać świat. Ja robię to dla siebie. Dlatego, że jak ja działam z ludźmi, którzy są kiepscy, to nie mam szansy na to, żeby moje działania osiągnęły jakikolwiek efekt. Rozumie Pani, to się wszystko zazębia, no i to jest jedyna motywacja moja, na przykład, dlaczego ja chcę zmieniać ludzi, którzy są w moim środowisku, tylko tyle. Mnie nie zależy na tym, żeby oni tam jakoś żyli, bo ja nie jestem altruistą, mówię, natomiast jak ma się świadomość i to, że ktoś będzie dobry, będzie mu się lepiej żyło, to on będzie lepiej pracował, no, to jest argument dla mnie i może takim argumentem jest po prostu ich lepsze życie, w ten sposób jakoś. Tylko jak to komuś powiedzieć, który tego nie chce i nie zdaje sobie sprawy, to nie mam pojęcia, może są jacyś mądrzejsi na świecie. A jak będziecie mieli odpowiedź, to ja proszę o telefon" [pracodawca, firma remontowo-budowlana, 2 pracowników; faza eksploracyjna]

Niektórzy pracodawcy dostrzegają korzyści płynące z inwestowania w kapitał ludzki i związek między procesem szkolenia pracowników a wzrostem konkurencyjności firmy.

"Moderator: A czy według Pani rozwój tej firmy wiąże się z potrzebą podnoszenia lub zmiany kwalifikacji pracowników?
Respondent: Myślę, że tak. Tak na pewno.
Moderator: A dlaczego?
Respondent: No zmienia się świat, zmienia się otoczenie (…) cały czas się rozwijamy, więc w ramach tego rozwoju potrzebujemy rozwijać też inne i umiejętności i wiedzę, i nasze kompetencje w ogóle, kwalifikacje też.
Moderator: A jakiego rodzaju szkolenia? Branżowe, z zakresu umiejętności społecznych, czy może językowe uważa Pani za szczególnie ważne z punktu widzenia firmy w tym momencie?
Respondent: No myślę, że w zależności (…) od potrzeb (…) w zależności od tego, jakie są potrzeby (…) w zespole, czyli jakie kompetencje chcemy rozwijać, jakie kompetencje na danym stanowisku są niezbędne i ewentualnie jakie należy pielęgnować, więc naprawdę wachlarz tych potrzeb (…) jest szeroki,(…) w zależności (…) od tego z jakim zespołem mamy do czynienia" [pracodawca, duże przedsiębiorstwo, branża FMCG; faza eksploracyjna]

Ograniczone możliwości finansowe firm, zwłaszcza mikro, są konkretną przeszkodą w inwestowaniu w wiedzę i kompetencje pracowników.

„Moderator: A czy zamierza Pan również przeprowadzać jakieś szkolenia branżowe dla nich?
Respondent: Tak, wie Pani, tylko my jesteśmy bardzo małą firmą i pewnej skali nie jesteśmy w stanie osiągnąć. Natomiast, no mówię, tę świadomość mamy pewnych rzeczy i myślimy w tym kierunku (…) natomiast nie jest nas stać, więc szkolimy się wewnętrznie, przynajmniej taki mam plan, żeby

szkolenia robić wewnętrznie przede wszystkim. To jest najtańsze i chyba najlepszy efekt" [pracodawca, 2 pracowników, branża budowlana; faza eksploracyjna]

Niekiedy jednak nawet małe przedsiębiorstwa mają opracowaną strategię rozwoju pracowników, plany szkoleń i indywidualne ścieżki rozwoju pracowników, czego przykładem jest wypowiedź następującego pracodawcy:

„Moderator: A jak rozumiem Pani firma organizuje szkolenia dla pracowników, tak?
Respondent: Tak.
Moderator: Jakie to są szkolenia?
Respondent: Stanowiskowe no to według kodeksu, co o kodeksowych no to nie rozmawiajmy, bo to, to bardziej pewnie Pani chodzi o takie, które na zewnątrz firmy są organizowane, tak?
Moderator: I na zewnątrz i wewnątrz. Jeżeli Państwo organizują wewnętrzne szkolenia to również.
Respondent: No to produktowe na przykład. Zapraszamy przedstawicieli z różnych firm, ponieważ handlujemy materiałami budowlanymi (niewyraźnie) przedstawicieli u nas, na terenie naszej firmy prowadzą szkolenia odnośnie produktów. A oprócz tego firma wysyła na szkolenia: podatkowe, księgowe, specjalistyczne takie zawodowe dla elektryków, dla magazynierów, no oprócz tego jakieś tam handlowe oczywiście szkolenia, kadrowe. Także tych szkoleń jest mnóstwo." [pracodawca, małe przedsiębiorstwo, branża budowlana; faza eksploracyjna]

Wypowiedź taka należy jednak do wyjątkowych, jest bowiem grupa pracodawców, którzy nie dostrzegają potrzeby motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji. Typowa jest w tym względzie następująca wypowiedź:

„Moderator: Czy uważa Pan, że ta firma motywuje ludzi do podnoszenia kwalifikacji, do dokształcania się, doszkalania?
Respondent: Znaczy my akurat nie mamy takich potrzeb, także nie, nie motywujemy. Motywujemy we własnym zakresie na tyle, na ile potrzeba jest, natomiast u nas no nie ma jakichś właśnie (…) specjalistycznych rzeczy, więc to doszkalanie to bardziej jest odnośnie asortymentu, który firma sprzedaje.
Moderator: A czy uważa Pan, że rozwój tej firmy wiąże się z koniecznością podnoszenia kwalifikacji pracowników czy raczej nie?
Respondent: Nie" [pracodawca, mikroprzedsiębiorstwo, branża budowlana, faza eksploracyjna]

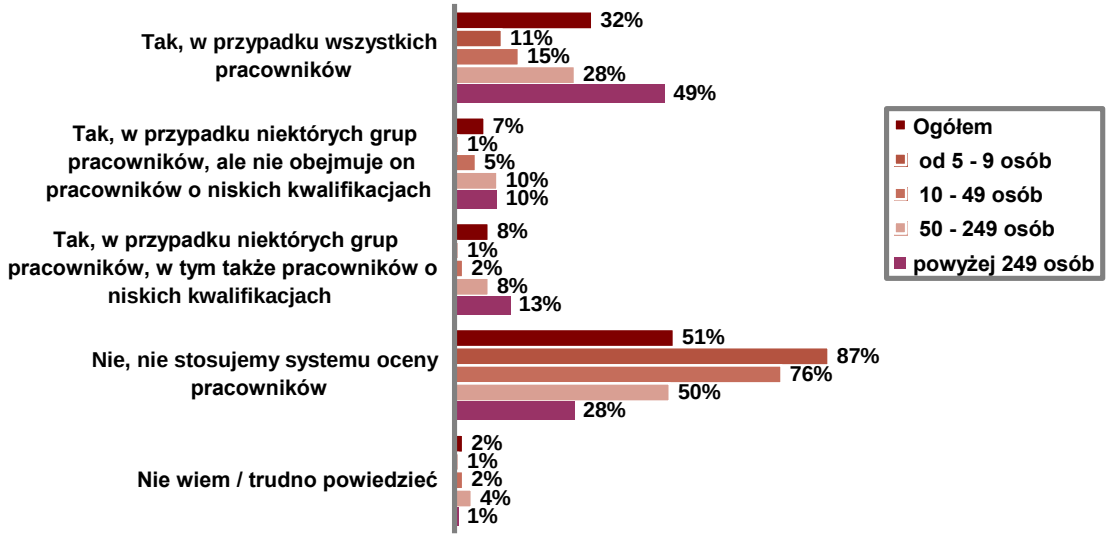
Nie wszyscy pracodawcy mają zatem wysoką świadomość znaczenia kapitału ludzkiego w budowaniu przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa, mając skłonność do niedoceniania zwłaszcza udziału w tym procesie pracowników o niskich

kwalifikacjach. Niektórzy pracodawcy dostrzegają jednak problem związany z brakiem wiedzy na temat efektywnego motywowania badanej grupy pracowników do podnoszenia kwalifikacji.

Wyniki badania ilościowego pracodawców potwierdzają istnienie różnych zaobserwowanych w badaniu jakościowym sposobów uprawiania polityki personalnej. Pokazują także, że zakres stosowania w firmach narzędzi zorientowanych na rozwój zawodowy pracowników jest raczej ograniczony.

System ocen pracowników stosowany jest w około połowie przedsiębiorstw. Według deklaracji pracodawców pracownicy o niskich kwalifikacjach raczej nie są wyłączani z systemu ocen. Stosowanie systemu pozostaje w silnym związku z wielkością przedsiębiorstwa – najczęściej obserwujemy je w przedsiębiorstwach dużych, zatrudniających powyżej 250 pracowników (71%), nieco rzadziej – w średnich (44%). Stosunkowo rzadko posiadają go małe przedsiębiorstwa (tylko 22%), najrzadziej zaś – mikroprzedsiębiorstwa (tylko 12%).

Wykres 55 *Stosowanie systemu ocen pracowników w przedsiębiorstwach*

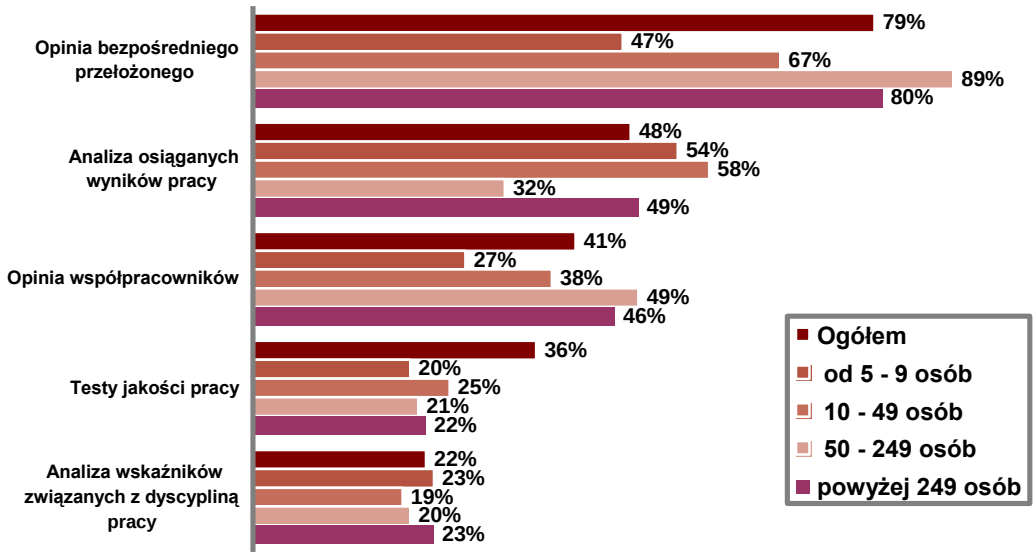


Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Najczęściej wykorzystywaną metodą oceny pracowników jest opinia bezpośredniego przełożonego (blisko 80%). W około połowie przedsiębiorstw pod uwagę brane są również osiągane wyniki pracy i opinia współpracowników (41%). Relatywnie rzadko

pracodawcy polegają na testach jakości pracy i analizie wskaźników związanych z dyscypliną pracy. Opinia bezpośredniego przełożonego stosowana jest tym częściej, im większe przedsiębiorstwo (w przedsiębiorstwach średnich i dużych jest niemal powszechnym narzędziem oceny pracowników). Podobna tendencja dotyczy także opinii współpracowników – ta dosyć nowa metoda oceny najczęściej stosowana jest w zakładach średnich i dużych, aczkolwiek jeszcze nie na masową skalę. Narzędziem zarezerwowanym przede wszystkim dla dużych przedsiębiorstw są testy jakości pracy. Mikro – i małe przedsiębiorstwa bazują częściej niż średnie i duże na ocenie wyników pracy, co może wskazywać na stosowanie systemu akordowego. Najmniejsi pracodawcy częściej niż pozostali stosują ponadto ocenę dyscypliny pracy, co może być związane z ich branżową specyfiką, wymagającą zatrudniania najmniej skłonnych do zachowania tej dyscypliny pracowników (w badaniu jakościowym pojawiały się sygnały świadczące o braku tej dyscypliny wśród budowlańców, pracowników ochrony, pracowników sprzątających; problem braku dyscypliny był też relatywnie częstym powodem zwolnień PONK z pracy).

Wykres 56 *Stosowane metody oceny pracowników w przedsiębiorstwach*



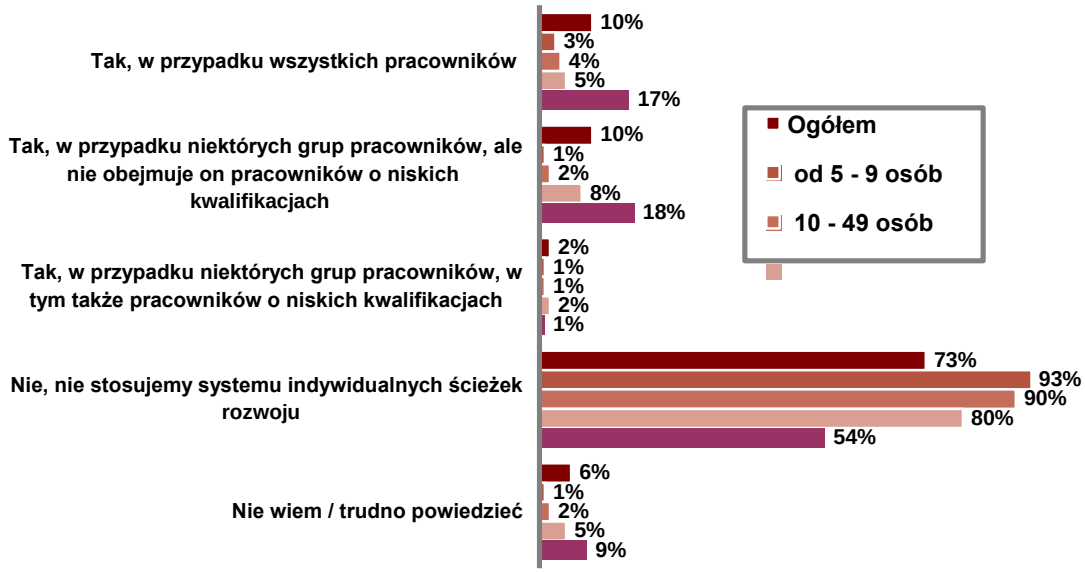
Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

O ile spora część pracodawców posiada bardziej lub mniej sformalizowany system oceny pracowników, to do rzadkości należy, nawet w przedsiębiorstwach dużych, posiadanie przez firmy systemu indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego

pracowników. System taki posiada tylko 22% przedsiębiorstw, dosyć często nie obejmuje on jednak pracowników o niskich kwalifikacjach. Ciekawe że spora część dużych przedsiębiorców (co dziesiąty) nie potrafi stwierdzić, czy firma taki system posiada, co można interpretować jako brak znajomości tego instrumentu zarządzania zasobami ludzkimi, nawet wśród najbardziej kompetentnych w tym obszarze osób (respondentami byli właściciele lub zarządzający firmami lub w większych przedsiębiorstwach osoby odpowiedzialne za politykę kadrową). Typowy obraz takiego przedsiębiorstwa wyłania się z następującej wypowiedzi pracodawcy – uczestnika badania jakościowego:

„Moderator: A czy pracownicy są informowani w jakiś sposób o możliwościach rozwoju zawodowego? Czy mają taki jasny obraz, że powiedzmy, zrobię kurs czy zrobię maturę, to wtedy mam szansę awansu?
Respondent: Nie.
Moderator: Raczej nie.
Respondent: Nie ma takiego systemu informacji.
Moderator: A czy zdarza się że pracownicy o niskich kwalifikacjach awansują na wyższe stanowiska?
Respondent: Jeżeli podniosą swoje kwalifikacje, to tak. To takie sytuacje zdarzają się.
Moderator: Czy w Pani firmie są opracowywane plany szkoleniowe?
Respondent: Nie.
Moderator: A dlaczego?
Respondent: Nie wiem. Po prostu...nie wiem. Myślę że nikt nad tym jakby nie pracował, nie miał takiego pomysłu, nie wiedzą być może jak to wykorzystać" [pracodawca, duże przedsiębiorstwo, spółdzielnia mieszkaniowa; faza eksploracyjna]

Wykres 57 *Posiadanie przez przedsiębiorstwa systemu indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego*



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

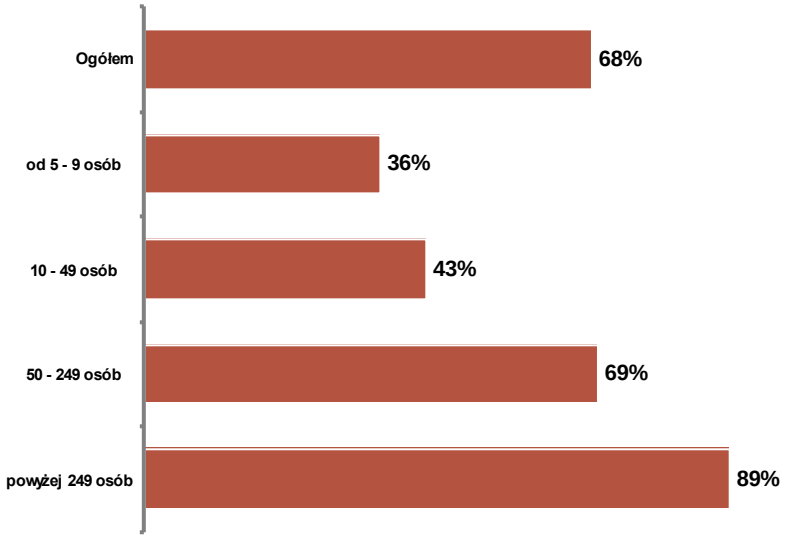
W badaniu ilościowym pracodawców - w celu dokładniejszego scharakteryzowania polityki szkoleniowej przedsiębiorstw i ustalenia w nim miejsca pracowników o niskich kwalifikacjach - respondentom zadano także takie pytania:

- Czy przedsiębiorstwo posiada fundusz szkoleniowy?
- Czy w ciągu ostatnich dwóch lat pracownicy uczestniczyli w jakimkolwiek szkoleniu? Ile było tych szkoleń?
- Jak często w szkoleniach uczestniczą osoby zajmujące różne rodzaje stanowisk?
- Czy warto szkolić pracowników o niskich kwalifikacjach?
- Jak oceniają pracowników o niskich kwalifikacjach jako potencjalnych adresatów działań szkoleniowych?

Posiadanie funduszu szkoleniowego deklaruje co trzecie badane przedsiębiorstwo, zdecydowanie częściej są to duże i średnie przedsiębiorstwa (odpowiednio 50% i 38%) niż przedsiębiorstwa mikro i małe (9% i 13%). Przedsiębiorstw, których pracownicy szkolili się w ciągu ostatnich dwóch lat, jest jednak znacznie więcej – blisko 70%. Odsetek ten jest najwyższy w przypadku przedsiębiorstw średnich (69%) i dużych (89%), stosunkowo niski – w małych przedsiębiorstwach (43%) i najmniejszy w podmiotach mikro (36%). Częściej zjawisko to obserwowane było również w

firmach działających na rynku ogólnopolskim lub międzynarodowym i tych zatrudniających pracowników o niskich kwalifikacjach.

Wykres 58 ***Przedsiębiorstwa, w których pracownicy uczestniczyli w ciągu ostatnich 2 lat w szkoleniu***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców,N=1290

Odsetek przedsiębiorstw deklarujących, że ich pracownicy się szkolą, jest więc stosunkowo wysoki. Głównym powodem uzyskania tak wysokiego wyniku był fakt, że w zakres szkoleń pracodawcy włączali szkolenia obowiązkowe – BHP, przeciwpożarowe, pierwszej pomocy (na wykresie poniżej włączone do kategorii „inne"). Spośród szkoleń nieobowiązkowych najczęściej organizowano kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu (81%), rzadziej – ale również często – były to szkolenia komputerowe i z zakresu sprzedaży. Na tle tego typu szkoleń o charakterze funkcjonalnym szkolenia psychospołeczne cieszyły się mniejszą popularnością. W sumie połowa pracodawców (trzy czwarte spośród tych organizujących szkolenia w ciągu ostatnich dwóch lat) zadeklarowała, że prowadzonymi działaniami szkoleniowymi obejmowano pracowników o niskich kwalifikacjach.

Wykres 59 *Szkolenia organizowane przez pracodawców w ciągu ostatnich dwóch lat*

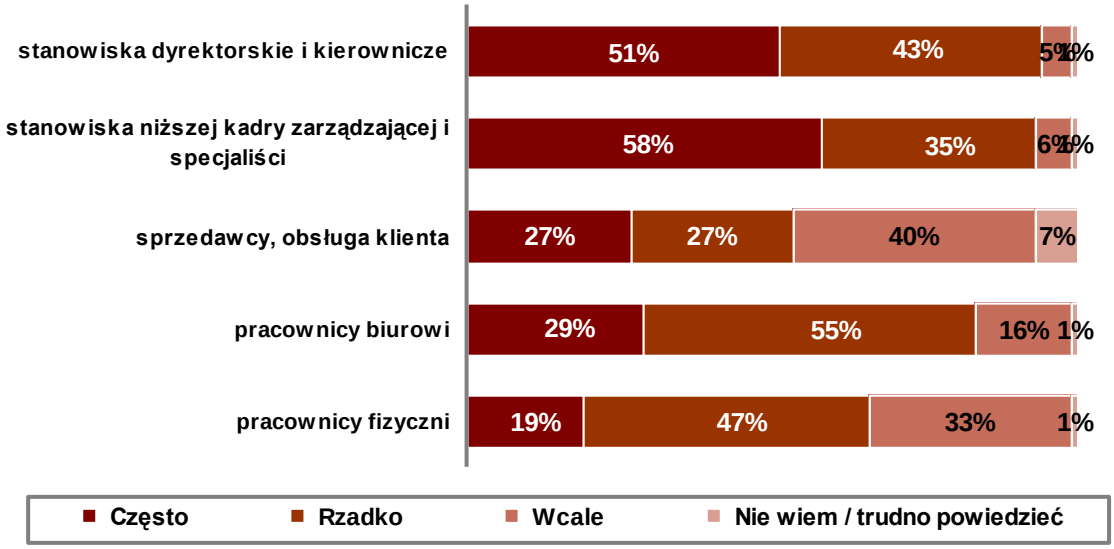
Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=877 [pracodawcy, którzy w ciągu ostatnich dwóch lat organizowali szkolenia]

Pracodawcy, których pracownicy nie szkolili się w ostatnich dwóch latach, w większości są zdania, że obecne kwalifikacje i umiejętności zatrudnionych w pełni odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Zwracają także uwagę na to, że ich przedsiębiorstwa prowadziły politykę zatrudniania osób o odpowiednim poziomie kwalifikacji, stąd zbędne były wszelkie działania podnoszące te kwalifikacje.

Respondentów zapytano także o adresatów polityki szkoleniowej przedsiębiorstwa. Zgodnie z przewidywaniami pracownikami najczęściej kierowanymi na szkolenia są osoby zajmujące stanowiska dyrektorskie i kierownicze oraz niższa kadra zarządzająca i specjaliści – w sumie szkoli je ponad 90% przedsiębiorstw, w tym około 50%-60% robi to często. Kolejną grupą, w którą stosunkowo często pracodawcy inwestują, są pracownicy biurowi – szkoli ich około 90% przedsiębiorstw, w tym jedna trzecia często. Pracownicy fizyczni (z ich grona najczęściej rekrutują się pracownicy o niskich kwalifikacjach) okazali się być grupą rzadko szkoloną – na szkolenia kieruje ich co prawda blisko 70% pracodawców, ale tylko 19% robi to często (najniższy odsetek na tle pozostałych grup). Badanie pokazuje, że grupą

najrzadziej obejmowaną szkoleniami są pracownicy obsługi klienta – tylko około połowa pracodawców kieruje ich na szkolenia (ale już odsetek szkolących ich regularnie jest wyższy niż w przypadku PONK).

Wykres 60 ***Częstotliwość uczestnictwa w szkoleniach pracowników zajmujących różne stanowiska***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Wśród pracodawców korzystających z usług szkoleniowych (68%) rzadko można było spotkać się z osobami, które deklarowały brak potrzeby szkolenia pracowników o niskich kwalifikacjach. Na pytanie czy warto, czy nie warto szkolić takich pracowników, 12% ankietowanych odpowiedziało negatywnie. Niechęć do szkoleń przede wszystkim wynikała z przeświadczenia o niskiej efektywności szkoleń. Brak wpływu na jakość pracy, brak wpływu na zyski firmy i na jej rozwój oraz generalnie argument, że szkolenia nic nie dają wyraziło 48% badanych niechętnych szkoleniom. Ważnym powodem jest też duża rotacja pracowników (37%).

Argument o niskiej efektywności, w tym zwłaszcza przekonanie, że szkolenia nie mają wpływu na jakość pracy pracowników o niskich kwalifikacjach oraz że nie przekładają się na zyski firmy były formułowane na bazie raczej własnych uprzedzeń niż doświadczeń. Ten sposób racjonalizacji niechęci cechował bowiem

pracodawców, którzy nie organizowali szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach.[58]

Z kolei wśród pracodawców posiadających doświadczenie ze szkoleniami adresowanymi do grupy pracowników o niskich kwalifikacjach najczęściej (68%) wskazywanym problemem była rotacja pracowników. A zatem, jak można przypuszczać, po zakończeniu szkoleń pojawiały się problemy z zatrzymaniem w pracy pracowników o niskich kwalifikacjach. Choć z perspektywy pracodawcy fakt ten nie może budzić zadowolenia, to jednak biorąc pod uwagę interes pracowników o niskich kwalifikacjach można uznać, że zrealizowane szkolenia były skuteczne.

Wykres 61 ***Dlaczego nie warto szkolić pracowników o niskich kwalifikacjach***

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Pracodawcy najczęściej uzasadniali potrzebę szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach generalnie koniecznością ciągłego podnoszenia kwalifikacji pracowników (27%), uważali też, że szkolenia sprawiają, że pracownicy lepiej wykonują swoją pracę (31%). Zdaniem 15% pracodawców szkolenia są potrzebne, bo pozwalają pracownikom o niskich kwalifikacjach na zdobycie nowych umiejętności, a 13% łączyło je ze zwiększaniem wydajności pracy.

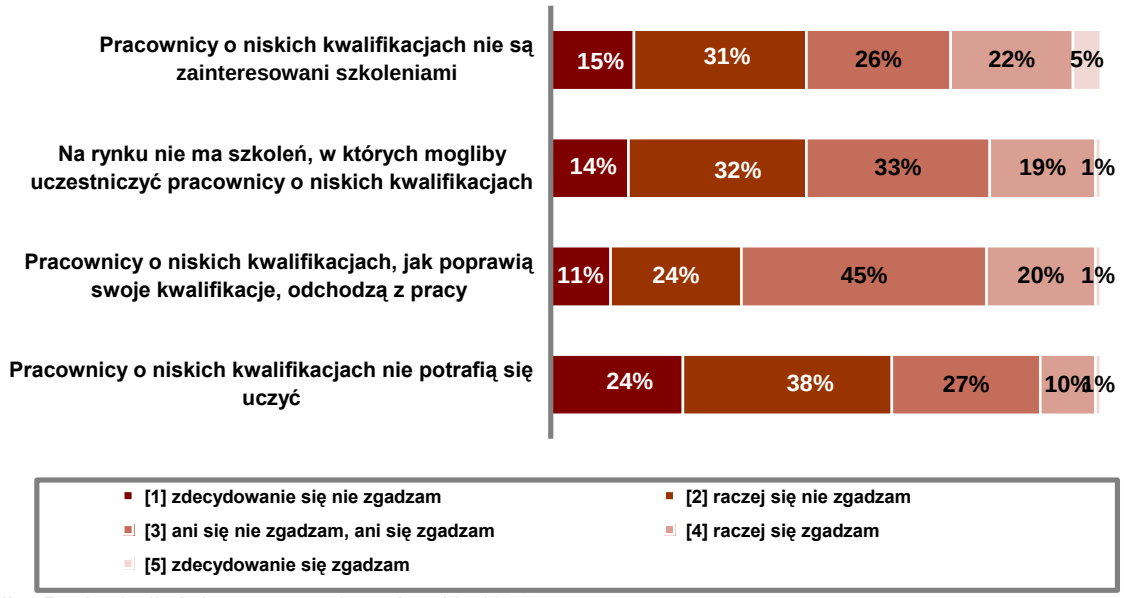
[58] Należy jednak zaznaczyć, że badani byli pytani o korzystanie ze szkoleń w horyzoncie ostatnich dwóch lat. A zatem nie możemy wykluczyć, że na ich opinię miały wpływ doświadczenia sprzed tego okresu. Niemniej jednak, byłoby to dość zastanawiające zważywszy, że takie argumenty nie padają z ust pracodawców organizujących szkolenia w okresie ostatnich 24 miesięcy. Trudno zakładać, że rynek szkoleniowy przeszedł w tym okresie rewolucję jakościową, którą ewentualnie można uzasadnić odnotowaną różnicę.

Wykres 62 ***Dlaczego warto szkolić pracowników o niskich kwalifikacjach***

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Opinie na temat pracowników o niskich kwalifikacjach jako potencjalnych odbiorców szkoleń są raczej podzielone. Co prawda we względnej większości (50%-60%) znaleźli się ci pracodawcy, którzy uważają, że jest to kategoria pracowników, którzy chcą i umieją się szkolić, a ich udział w szkoleniach nie musi oznaczać odejścia z pracy. Istnieje jednak grupa pracodawców, licząca około 20%-25%, sceptycznie odnosząca się do udziału pracowników o niskich kwalifikacjach w szkoleniach – twierdzą oni, że pracownicy ci nie są zainteresowani szkoleniami i nie potrafią się uczyć, ale też wyrażają obawę przed utratą pracownika w efekcie zwiększenia jego atrakcyjności na rynku pracy.

Wykres 63 ***Ocena pracowników o niskich kwalifikacjach jako potencjalnych odbiorców szkoleń***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

8.3 Indywidualny udział pracowników o niskich kwalifikacjach w szkoleniach

Jak już wspomniano, pracownicy o niskich kwalifikacjach na ogół mają niewielkie doświadczenia w udziale w szkoleniach podejmowanych z własnej inicjatywy.

„Moderator: Czy uczestniczył Pan w jakichś szkoleniach pracując w tej firmie, albo jeszcze wcześniej, których Pan szukał na własną rękę, sam dla siebie?
Respondent: Nie.
Moderator: Czy planuje Pan coś takiego w najbliższym czasie? Sam sobie poszukać szkoleń.
Respondent: Chyba nie” [pracownik, mężczyzna, specjalista ds. handlowych, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

„Moderator: Czy kiedykolwiek Pan szukał szkolenia sam dla siebie? Samodzielnie?
Respondent: Nie.
Moderator: A czy brał Pan udział w takim szkoleniu?
Respondent: Też nie” [pracownik, mężczyzna, kierownik magazynu, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]

Jeżeli pracownicy korzystali z tego typu form wsparcia, to na ogół wiele lat temu, na ogół na początku swojej kariery zawodowej lub w związku z doświadczeniem

bezrobocia. Były to sporadycznie zgłaszane przypadki, mające miejsce kilka czy kilkanaście lat temu. Świadczą o tym choćby te wybrane wypowiedzi:

„Moderator: Czy uczestniczy Pani w jakichś szkoleniach zawodowych?
Respondent: Teraz nie, ale chodziłam na taki kurs księgowości. Chodziłam na kurs dla księgowych i finansistów. Ukończyłam taki kurs półroczny.
Moderator: I kiedy to było?
Respondent: Z 5 lat temu" [pracownik, kobieta, referent administracyjno-biurowy, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Pracownicy, nawet jeżeli podjęli trud poszukania interesującego i potrzebnego im szkolenia, to w rezultacie nie starczyło im zapału, aby w nim uczestniczyć, co ilustruje następująca wypowiedź:

„Moderator: Czy kiedykolwiek Pan sobie szukał szkolenia na własną rękę?
Respondent: Tak, kiedyś próbowałem, ale jak nie miałem jeszcze pracy, po prostu chciałem jakieś szkolenie przez urząd pracy organizowane, ale akurat później dostałem się na staż i już później nie szukałem.
Moderator: I nie poszedł Pan na to szkolenie?
Respondent: Nie, nie, nie" [pracownik, mężczyzna, kierowca-magazynier, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Pracownicy na ogół uważają, że szkolenia i kursy, jakie są organizowane przez pracodawcę, są dla nich wystarczające. Uważają także, że na szkolenia zawodowe powinni być kierowani przez pracodawcę:

„Moderator: Czy w ciągu ostatniego czasu Pani się szkoliła zawodowo?
Respondent: Nie.
Moderator: A co brałaby Pani pod uwagę, zanim by się Pani zdecydowała na szkolenie dotyczące umiejętności zawodowych?
Respondent: Jeśli chodzi o zakład pracy, to żeby skorzystać ze szkolenia, to wiadomo, że musi to wyjść od strony pracodawcy" [pracownik, kobieta, koordynator ds. produkcji i zakupów, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

8.4 Korzystanie przez pracowników o niskich kwalifikacjach z doradztwa zawodowego

Również dotychczasowe doświadczenie badanych pracowników w zakresie korzystania z doradztwa zawodowego przedstawia się bardzo ubogo. Prawie wszystkie wypowiedzi respondentów - uczestników badania jakościowego są w tej kwestii identyczne:

„Moderator: Dobrze. Czy korzystał Pan kiedyś z pomocy doradcy zawodowego?
Respondent: Nie.
Moderator: A czy wie Pan na czym taka pomoc polega?
Respondent: Nie wiem (…)
Moderator: Czy wie Pan, gdzie można szukać pomocy doradcy zawodowego, czy raczej nie?
Respondent: Chyba nie. Jeżeli ZDZ, to jest to, coś tam u nich, to tak, jeżeli tam są, to tam" [pracownik, mężczyzna, specjalista ds. handlowych, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Nawet jeśli pracownikom zostanie przedstawiona rola doradcy zawodowego i zakres usługi doradczej, to raczej nieufnie, z dystansem, odnoszą się do możliwości skorzystania z doradztwa zawodowego w przyszłości:

„Moderator: Czy korzystał Pan kiedyś z pomocy doradcy zawodowego?
Respondent: Nie, nigdy.
Moderator: A wie Pan o co...
Respondent: Znaczy jakąś pracę dopasować do człowieka? Nie, nie, nie nigdy w życiu.
Moderator: A czy chciałby Pan skorzystać z takiej pomocy?
Respondent: Nie, no" [pracownik, mężczyzna, portier, wykształcenie zasadnicze zawodowe, faza eksploracyjna]

Niektóre osoby w trakcie przeprowadzanego z nimi wywiadu po raz pierwszy usłyszały o doradztwie zawodowym i możliwości skorzystania z tej formy wsparcia.

Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach potwierdza niski poziom świadomości i korzystania z usług doradcy zawodowego - tylko 3% badanych korzystało z usług doradcy zawodowego. Zainteresowanie skorzystaniem z usług doradcy też nie jest zbyt duże – deklaruje je co czwarty badany, w tym 7% wyraża duże zdecydowane zainteresowanie. Można sądzić, że badani byliby jedynie skłonni

skorzystać z usługi doradczej, gdyby dostrzegli powiązanie doradztwa ze zwiększeniem szans na lepszą pracę.

Potrzebę wsparcia ze strony doradcy częściej dostrzegają pracownicy młodsi, niedoświadczeni zawodowo. Wśród osób do 27 roku życia zainteresowanie doradztwem wyraziło 42% ankietowanych, podczas gdy wśród trzydziestolatków odsetek ten był niemal dwukrotnie niższy i zmniejszał się wraz z przechodzeniem do coraz starszych grup wiekowych. Większe doświadczenie zawodowe, opanowanie określonego zakresu zadań i umiejętności, może więc ograniczać użyteczność doradztwa jako formy wsparcia rozwoju zawodowego.[59]

„Moderator: Czy chciałby Pan skorzystać z pomocy w wyborze dobrego dla Pana szkolenia?
Respondent: Nie, ponieważ sam dobrze wiem, jakie szkolenia potrzebuję, żeby podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności” [pracownik, mężczyzna, administrator IT, wykształcenie średnie; faza eksploracyjna]

„Moderator: A czy chciałabyś skorzystać z pomocy, przy wyborze szkolenia?
Respondent: Znaczy, na pewno tak, jeżeli byłby ktoś, kto by mi pomógł, doradził w jakiś sposób, no to na pewno tak, chciałabym z tego skorzystać”. [pracownik, kobieta, hostessa, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

[59] Ale nie można wykluczyć, że korzystanie z doradztwa zawodowego jest obciążone negatywnym stereotypem. Po taki typ pomocy sięgają osoby, słabe, nieprzygotowane do pracy. Stąd też, gdy wraz z wiekiem pojawia się poczucie posiadania doświadczenia zawodowego spada skłonność do sięgania po pomoc doradców zawodowych.

9 ZAINTERESOWANIE USŁUGĄ SZKOLENIOWO-DORADCZĄ DLA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH

9.1 Ogólne zainteresowanie usługą szkoleniowo-doradczą

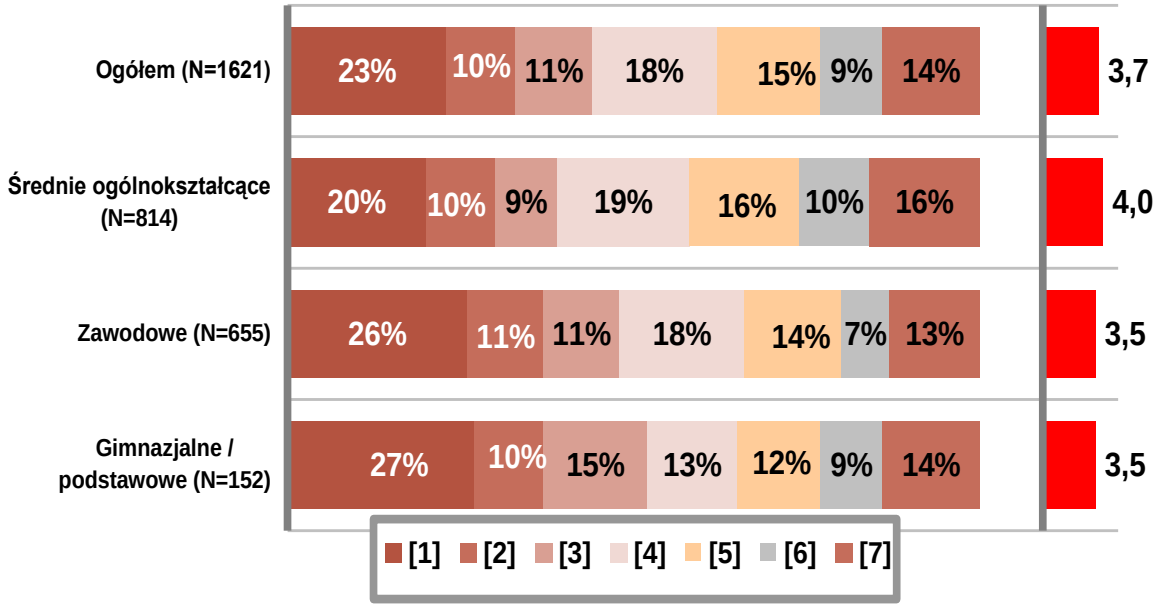
9.1.1 Opinie pracowników o niskich kwalifikacjach

Średnia zainteresowania pracowników o niskich kwalifikacjach szkoleniami uzyskała wartość 3.7 pkt. Biorąc pod uwagę, że w pytaniu zastosowano skalę 7-mio stopniową (1 – brak zainteresowania, 7 – zdecydowane zainteresowanie), poziom zainteresowania szkoleniami wśród pracowników o niskich kwalifikacjach można uznać za umiarkowany. Natomiast jeżeli uwzględnić, że badani określali zainteresowanie bezpłatną usługą szkoleniową, a zatem nie łączącą się z ryzykiem finansowym[60], to uzyskany wynik można ocenić negatywnie. W sumie grupa osób silnie zainteresowana jakimikolwiek szkoleniami podnoszącymi kwalifikacje (oceny 6 lub 7 na skali) liczy 23% i jest o 10 pkt. proc. mniejsza od grupy osób zdecydowanie odrzucających możliwość udziału w szkoleniach (oceny 1 lub 2 na skali.)

Zainteresowanie jest zróżnicowane w zależności od wykształcenia badanych. Im jest ono jest niższe, tym częściej spotykamy się z odrzuceniem uczestnictwa w szkoleniach. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz zasadniczym zawodowym zdecydowana niechęć do udziału w szkoleniach została wyrażona przez 37% ankietowanych; a ze średnim ogólnokształcącym – 30%.

[60] Jak wiemy gospodarstwa domowe pracowników o niskich kwalifikacjach nie należą do bogatych, co może ograniczać zdolność do udziału w inicjatywach, gdzie pojawia się konieczność partycypacji finansowej.

Wykres 64 ***Ogólny stopień zainteresowania bezpłatnymi szkoleniami, których celem byłoby podniesienie kwalifikacji / umiejętności***



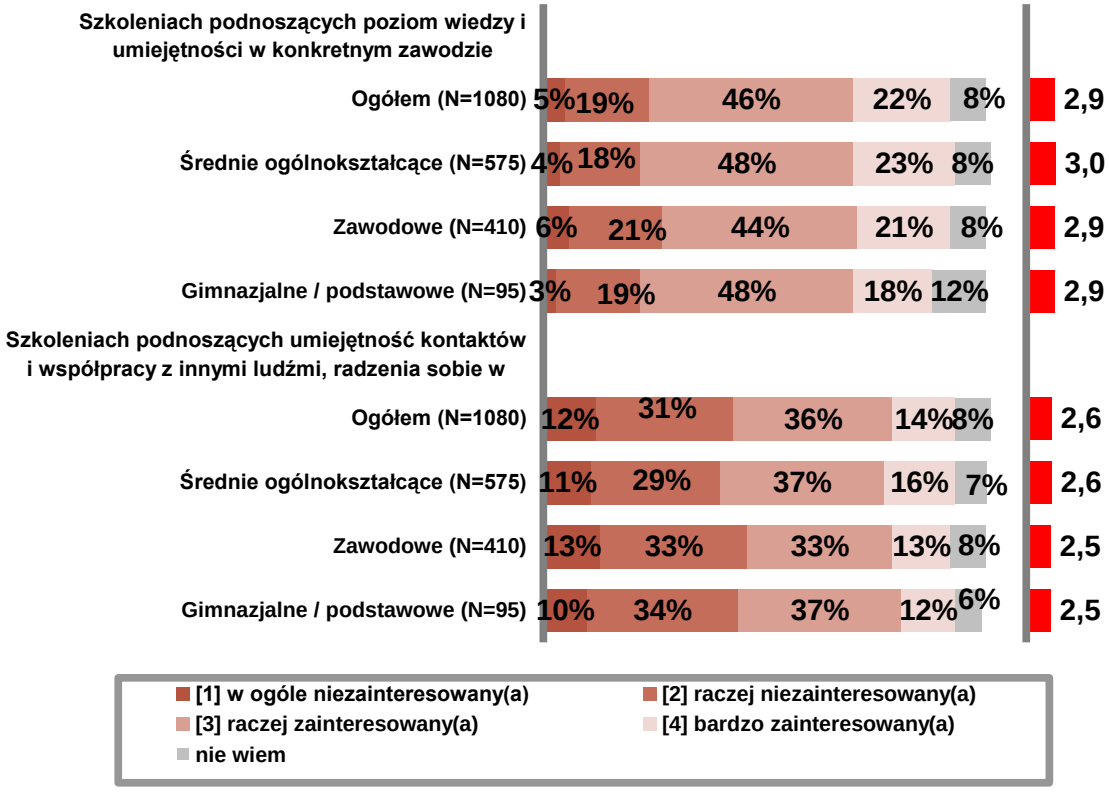
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Pracownicy o niskich kwalifikacjach są w większym stopniu zainteresowani podnoszeniem „twardych" niż „miękkich" kwalifikacji i umiejętności. Chęć uczestnictwa w pierwszym z wymienionych typów szkoleń wyraziło 68% ankietowanych[61], zaś ze szkoleń „miękkich" chciało skorzystać 50%.[62]

Poziom zainteresowania trudno uznać jednak za szczególnie wysoki, jeżeli uwzględnić fakt, że w przypadku szkoleń związanych z nabywaniem umiejętności w konkretnym zawodzie zdecydowanie zainteresowanych było zaledwie 22% ankietowanych, zaś podnoszeniem umiejętności „miękkich" zdecydowanie zainteresowanych było tylko 14%.

[61] Pytanie o zainteresowanie konkretnymi szkoleniami nie było zadawane osobom, które oceniły swój ogólny poziom zainteresowania jakimikolwiek bezpłatnymi szkoleniami bardzo nisko (wskazania 1 i 2 na 7-mio stopniowej skali ocen). Jeżeli odnieść uzyskany wynik do całej badanej próby PONK, wówczas za zainteresowanych szkoleniami podnoszącymi umiejętności w konkretnych zawodach można uznać nieco ponad połowę badanych (53%).
[62] Około 40% całej badanej populacji.

Wykres 65 ***Zainteresowanie pracowników o niskich kwalifikacjach udziałem w szkoleniach [przy założeniu, że są organizowane poza firmą, bez udziału i wiedzy pracodawcy]***



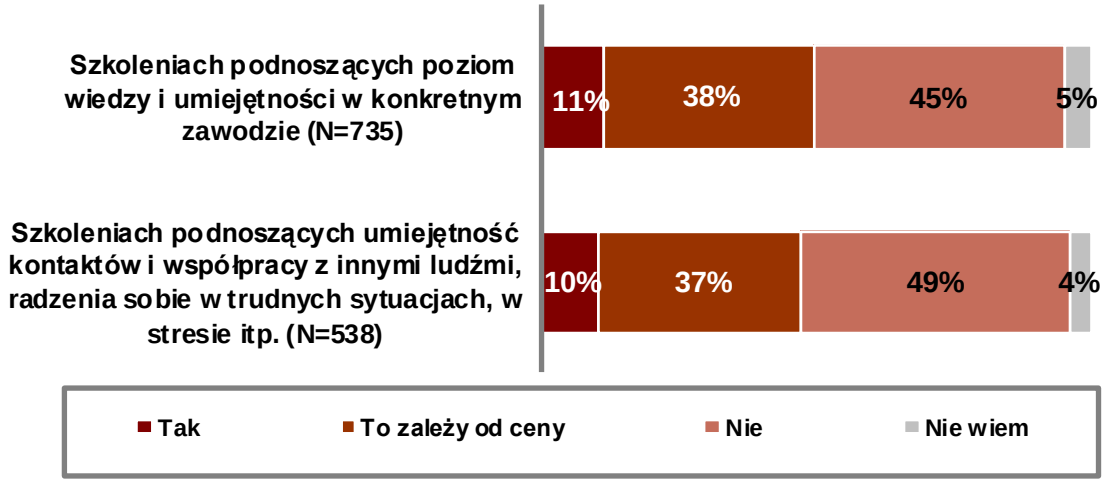
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; pytanie zadawano respondentom choć minimalnie zainteresowanym bezpłatnymi szkoleniami

Zainteresowanie szkoleniami „twardymi" było w niewielkim stopniu zróżnicowane ze względu na płeć respondentów, natomiast w przypadku szkoleń „miękkich" można było zaobserwować wyraźnie większe zainteresowanie ze strony kobiet niż mężczyzn.

Większa chęć do zdobywania nowej wiedzy (niezależnie od typu szkoleń) cechowała pracowników młodych oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Niemniej jednak, w przypadku szkoleń „twardych" również na względnie wysokim poziomie było zainteresowanie wyrażane przez respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Połowa spośród tych, którzy byli zainteresowani szkoleniami byłaby skłonna zapłacić za taką usługę. Jednak pozostali w przypadku wprowadzenia odpłatności zrezygnowaliby z uczestnictwa.

Wykres 66 ***Zainteresowanie typami szkoleń w przypadku wprowadzenia odpłatności***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na pytanie odpowiadały osoby zainteresowane poszczególnymi typami szkoleń

Zgoda na partycypację finansową nie jest bezwarunkowa, chociaż jeden na dziesięciu badanych zgodził się na taką formę udziału w szkoleniach nie zaznaczając, że zależy to od ceny. Niemniej jednak, nawet w przypadku tych badanych można oczekiwać pojawiania się bariery cenowej. Osoby, które wprost powiedziały, że udział w szkoleniach jest uzależniony od ceny szkoleń, były skłonne zapłacić przeciętnie 267.9 w przypadku szkoleń „twardych" i 189.4 złotych w przypadku szkoleń „miękkich". Na odnotowaną różnicę ma z pewnością wpływ zróżnicowanie zainteresowania poszczególnymi typami szkoleń ze względu na płeć respondenta. Mężczyźni byli bardziej zainteresowani szkoleniami „twardymi", a jak wiemy z wyników badania uzyskują oni wyższe niż kobiety dochody.

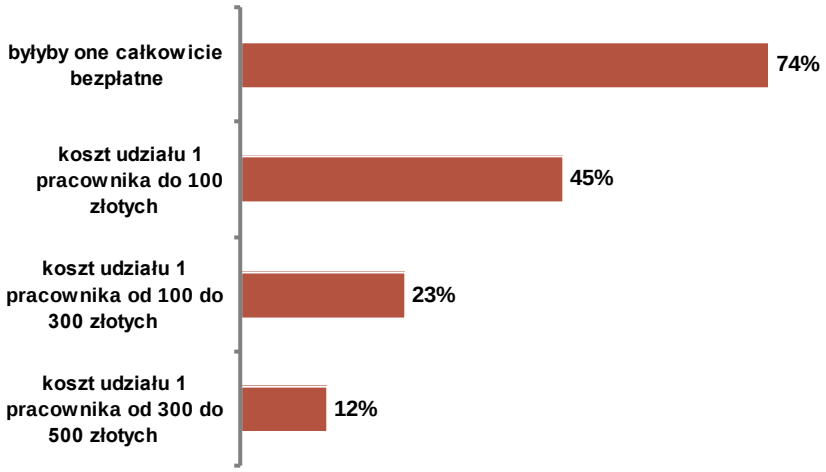
Wprowadzenie odpłatności w większym stopniu eliminowałoby uczestnictwo pracowników o niskich kwalifikacjach w wieku powyżej 34 roku życia - spadek zainteresowania o ponad połowę. Chociaż także w przypadku młodszych grup trudno mówić o małym wpływie ceny na skłonność do udziału w szkoleniach. W młodszych grupach informacja o tym, że szkolenia mogłyby być płatne redukowała zainteresowanie o ponad jedną trzecią. Co zrozumiałe, na cenę byli szczególnie

uwrażliwieni pracownicy o niskich kwalifikacjach uzyskujący niewielkie zarobki. Dopiero zarobki w wysokości powyżej 2500 złotych netto powodowały, że odsetek rezygnacji z uczestnictwa wyniósł „zaledwie” 33%. W grupach zarabiających mniej niż 2500 złotych spadek zainteresowania wynosił około 50%. Trzeba jednak pamiętać, że w rzeczywistości wpływ odpłatności na zainteresowanie może być większy niż wynika to z deklaracji respondentów.

9.1.2 Opinie pracodawców

Trzy czwarte pracodawców było zainteresowanych skierowaniem pracowników o niskich kwalifikacjach na dedykowane im szkolenia, jeżeli byłyby one bezpłatne. Wprowadzenie częściowej odpłatności w istotny sposób zmniejsza zainteresowanie szkoleniami. Cena wynosząca do 100 złotych za jednego uczestnika szkolenia redukowała zainteresowanie o 27 pkt., od 100 do 300 złotych - o 51 pkt., zaś cena mieszcząca się w przedziale od 300 do 500 złotych - o 61 pkt. Biorąc pod uwagę, że wprowadzenie opłaty w wysokości 100 złotych od jednego pracownika powodowało znaczące obniżenie popytu na usługę szkoleniową, można stwierdzić, że deklarowana powszechnie przez pracodawców pochwała i potrzeba szkoleń jest w dużym stopniu efektem poprawności politycznej, a nie rzeczywistych potrzeb towarzyszących myśleniu o inwestycjach miękkich. Warto podkreślić, że spadek zainteresowania występował niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, osiąganych obrotów oraz oceny zmiany sytuacji ekonomicznej firmy w okresie ostatnich 12 miesięcy.

Wykres 67 ***Odsetek pracodawców zainteresowanych skierowaniem pracowników o niskich kwalifikacjach na dedykowane im szkolenia***

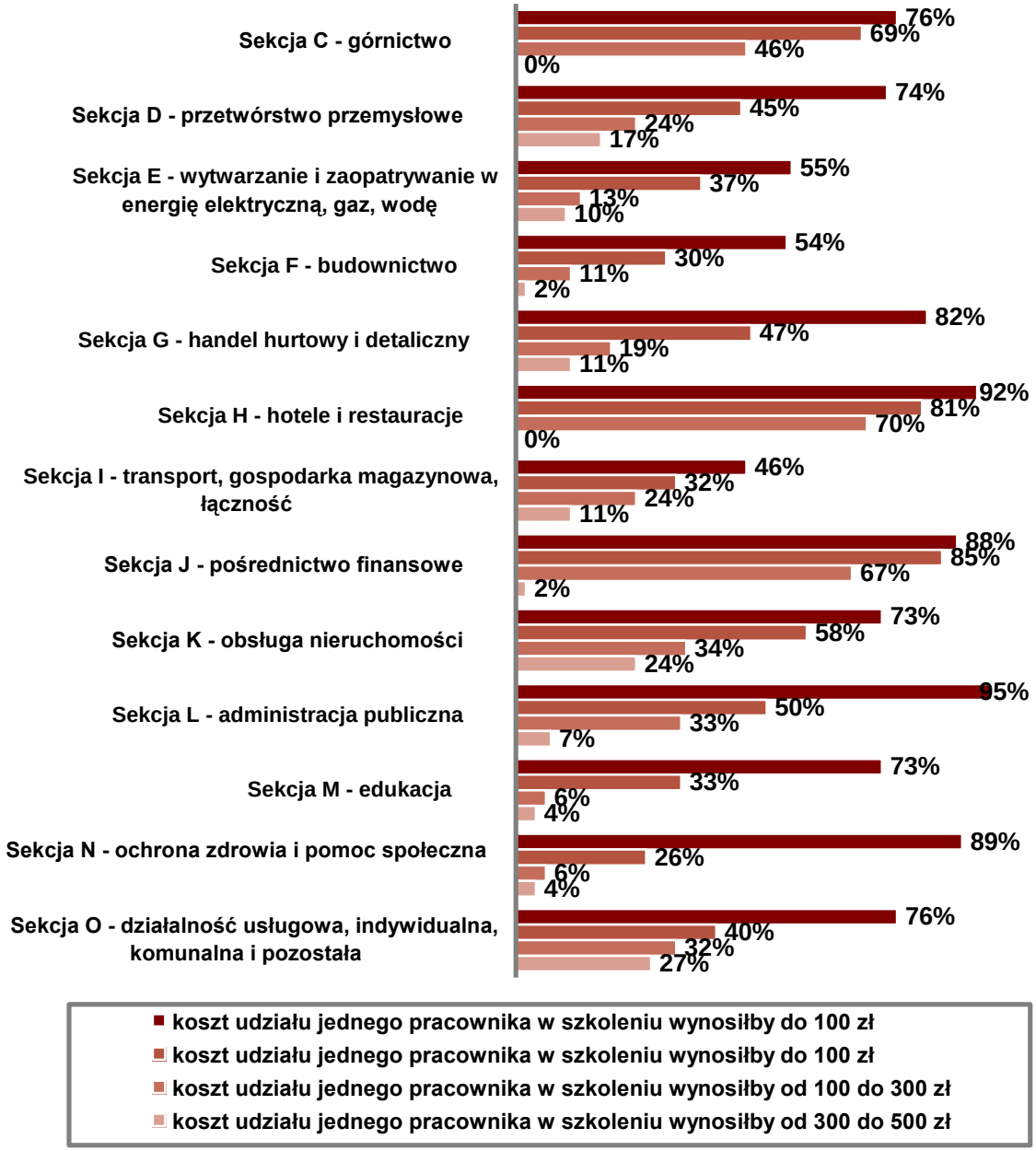


Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Poziom zainteresowania skierowaniem na szkolenia pracowników o niskich kwalifikacjach był zróżnicowany ze względu na branże. Dotyczyło to także elastyczności cenowej popytu.

Zainteresowanie bezpłatnymi szkoleniami było najczęściej deklarowane przez przedstawicieli sekcji H (hotele i restauracje), sekcji L (administracja publiczna), sekcji N (ochrona zdrowia i pomoc społeczna), sekcji G (handel hurtowy i detaliczny), sekcji J (pośrednictwo finansowe). Poziom deklaracji wahał się od 82% do 95%. Z kolei najrzadziej chęć skorzystania ze szkoleń adresowanych do pracowników o niskich kwalifikacjach wyrażali pracodawcy z sekcji I (transport, gospodarka magazynowa i łączność), sekcji F (budownictwo) i sekcji E (wytwarzanie w energię elektryczną, gaz i wodę). W przypadku tych sekcji wskaźnik zainteresowania wahał się od 46% do 55%. Warto dodać, że transport i budownictwo to sekcje o stosunkowo dużym nasyceniu PONK.

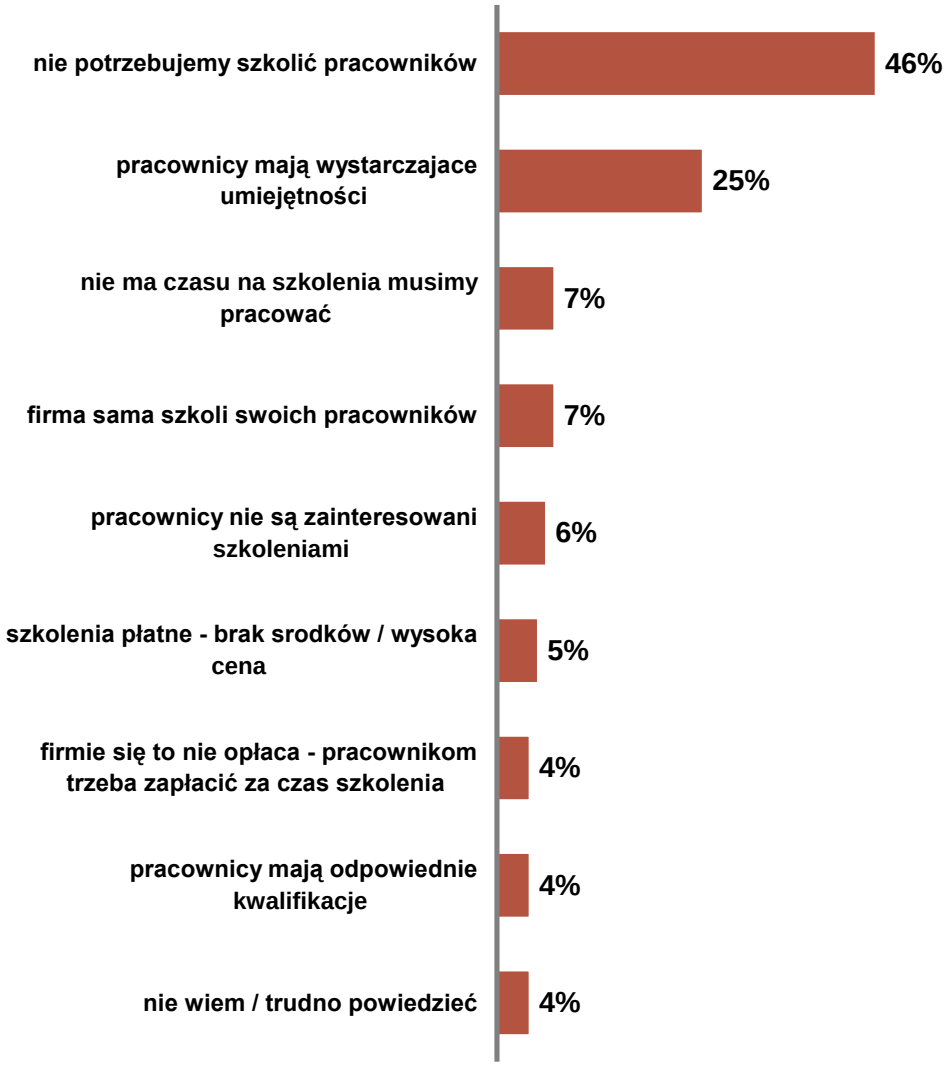
Wykres 68 ***Zainteresowanie pracodawców (sekcje) skierowaniem pracowników o niskich kwalifikacjach na dedykowane im szkolenia***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Brak zainteresowania szkoleniami był wyjaśniany głównie brakiem potrzeb (46%). Ponadto stosunkowo często zwracano uwagę na wysoki poziom umiejętności pracowników, twierdząc, że nie potrzebują oni szkoleń (25%). Rzadko (6%) twierdzono natomiast, że niechęć do szkoleń jest wynikiem braku zainteresowania ze strony pracowników.[63]

Wykres 69 ***Powody niezainteresowania szkoleniami adresowanymi do pracowników o niskich kwalifikacjach***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=135; pytanie zadawano pracodawcom niezainteresowanym szkoleniami dla pracowników o niskich kwalifikacjach

[63] Warto przypomnieć, że pracodawcy poproszeni od ocenę porównawczą pracowników o niskich kwalifikacjach oraz pozostałych pracowników w większości deklarowali, że pod względem chęci do nauki nie ma pomiędzy grupami żadnych różnic.

Pracodawcy z umiarkowaną akceptacją potraktowali pomysł skorzystania przez nich z usługi doradczej pozwalającej na zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych zatrudnionych przez nich pracowników o niskich kwalifikacjach. Z takiej usługi chciałoby skorzystać nieco ponad jedna trzecia badanych, ale tylko 16% mówiło o tym w sposób zdecydowany. Brak zainteresowania wyraził niemal co drugi pracodawca, z czego 9% zdecydowanie odrzuciło możliwość skorzystania z usługi doradczej polegającej na diagnozie usług szkoleniowych.

Zainteresowanie doradztwem było bardzo silnie zróżnicowane w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Najbardziej zainteresowani byli przedstawiciele firm średnich i dużych, najmniej małych i mikro, mniej świadomy i mniej zaangażowanych w stosowanie narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi.

9.2 Specyficzne potrzeby szkoleniowe pracowników o niskich kwalifikacjach

9.2.1 Opinie pracowników o niskich kwalifikacjach

W celu rozpoznania szczegółowych potrzeb szkoleniowych badanym została przedstawiona lista 12 szkoleń. Respondenci mieli określić ich przydatność posługując się skalą od 1 do 9 (gdzie 1 znaczyło „zdecydowanie niezainteresowany", a 9 – „zdecydowanie zainteresowany"). Średnie oceny przydatności wahały się od 4.1 do 5.7 – nie były więc zbyt wysokie, co wynika z ogólnie niezbyt dużego zainteresowania szkoleniami jako takimi.

Respondenci wykazywali większe zainteresowanie szkoleniami z zakresu konkretnych zawodów (szkolenia przekwalifikowujące – 5.7, doszkalające w ramach posiadanego zawodu – 5.5) i umiejętności (kursy komputerowe – 5.3 i językowe – 5).

- **Szkoleniami przekwalifikowującymi** najbardziej zainteresowani byli respondenci z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym oraz osoby w wieku do 34 lat. Także powyżej przeciętnej kształtował się wskaźnik zainteresowania szkoleniami przekwalifikowującymi w grupie osób, które kiedykolwiek doświadczyły bezrobocia. Odnotowaną różnicę można przypisać

większej świadomości byłych bezrobotnych własnych braków, ale szczególnie ich doświadczeniu w poszukiwaniu zatrudnienia.

- **Szkoleniami doszkalającymi w ramach posiadanego zawodu** najbardziej zainteresowane były osoby młode (do 24 roku życia), osoby pracujące w ramach samozatrudnienia, a także pracownicy firm dużych. Ponadto ponadprzeciętny poziom zainteresowania cechował pracowników zadowolonych z uzyskiwanego wynagrodzenia. Być może właśnie ze względu na uzyskiwane wynagrodzenie uważają oni, że warto profesjonalizować się w ramach wykonywanego zawodu. Odpowiednie wynagrodzenie jest również czynnikiem zwiększającym satysfakcję z pracy – nie należy się więc dziwić, że chęć dokształcania się w lubianym obszarze zadań zawodowych jest większa.
- **Szkolenia komputerowe –** najbardziej zainteresowane nimi były osoby do 24 roku życia oraz kobiety i pracownicy handlu. Ponadto ponadprzeciętne zainteresowanie odnotowano w grupie pracowników dużych przedsiębiorstw i osób zdecydowanie chcących zmienić miejsce pracy.[64] Przekonanie o potrzebie udziału w takich szkoleniach było też mocniej artykułowane przez osoby niezadowolone z otrzymywanego wynagrodzenia. Trzeba jednak pamiętać, że właśnie z tej grupy rekrutuje się większość osób chcących zmienić zatrudnienie.
- **Szkolenia językowe –** tutaj również większe zainteresowanie wykazywały kobiety oraz osoby do 34 roku życia, przy czym szczególnie duże zainteresowanie (średnia 6.3) było wyrażane przez pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy nie przekroczyli 24 roku życia. Również i w tym przypadku czynnikiem zainteresowania była chęć zmiany pracy (średnia 6.7 w grupie pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy zdecydowanie chcieliby zmienić miejsce pracy).

Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się z kolei szkolenia, które nie wiązały się z nabyciem konkretnych umiejętności zawodowych. Średni wynik dla szkoleń związanych z poszukiwaniem pracy (pisanie CV, listów motywacyjnych) to 4.1, przy

[64] Trudno wyjaśnić tak silne zainteresowanie omawianej grupy tymi szkoleniami. Zwłaszcza, że osoby te raczej wysoko oceniały swoje umiejętności z zakresu posługiwania się sprzętem komputerowym. Można założyć, że pomimo wysokiej oceny umiejętności mogą odczuwać deficyt wiedzy w kontekście potencjalnego nowego miejsca pracy. Respondenci deklarujący zdecydowaną chęć zmiany pracy prawdopodobnie są obecnie na etapie przeglądania ofert lub też nawet prowadzą rozmowy z nowymi pracodawcami.

czym mniejsze zainteresowanie wykazywali nimi mężczyźni, oraz ludzie od 45 roku życia. Co dziwne, osoby oceniające kondycję swojej firmy jako bardzo złą, a więc takie, które mogą liczyć się z groźbą utraty zatrudnienia, swoje zainteresowanie takimi szkoleniami oceniły jedynie na poziomie 3. Także osoby sceptycznie oceniające własne szanse na uzyskanie innego zatrudnienia nie były zainteresowane zdobywaniem wiedzy z zakresu poszukiwania pracy. Mniej zainteresowane były także osoby, które zdecydowanie wiążą swoją przyszłość z firmą, w której teraz pracują, co jest zrozumiałe, bo tego typu umiejętności nie są im w chwili obecnej potrzebne.

Niejako osobną kategorię szkoleń stanowią te z zakresu nabywania uprawnień do kierowania pojazdami mechanicznymi. Ponad jedna trzecia respondentów zdecydowanie nie jest nimi zainteresowana, jednak prawie co czwarty zdecydowanie by w nich uczestniczył. Skrajność opinii w tym przypadku jest prawdopodobnie spowodowana faktem, że szkolenie z zakresu prawa jazdy jest nieprzydatne dla osób, które takie uprawnienia już posiadają, a bardzo pożądane przez tych, którzy ich jeszcze nie nabyli. Potwierdza to wyższy odsetek zainteresowanych takimi szkoleniami wśród osób między 18 a 24 rokiem życia (6). Wysokie zainteresowanie tej grupy uzyskaniem prawa jazdy jest też z pewnością warunkowane czynnikiem ekonomicznym. Kurs prawa jazdy nie jest tani, a osoby ze wspomnianej grupy wiekowej należą do najmniej zarabiających, a co za tym idzie, mogą napotykać na finansową barierę dostępu do uzyskania kwalifikacji (na otwartym rynku) pozwalających na prowadzenie pojazdów mechanicznych.

Wykres 70 ***Ocena zainteresowania pracowników o niskich kwalifikacjach poszczególnymi szkoleniami***

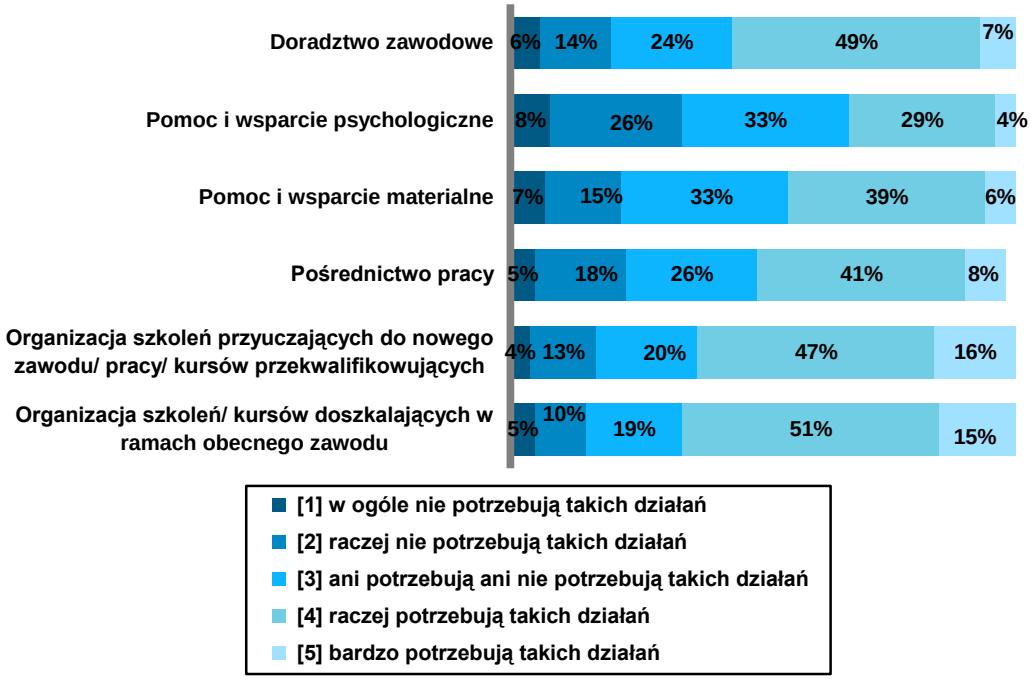
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1080; na pytanie odpowiadały osoby, które wyraziły choć minimalne zainteresowanie bezpłatnymi szkoleniami; skala 1-9 (1- w ogóle niezainteresowany, 9 – bardzo zainteresowany)

9.2.2 Opinie pracodawców

Pracodawców zapytano o potrzebę stosowania w odniesieniu do pracowników o niskich kwalifikacjach – oprócz szkoleń - również innych instrumentów wsparcia, takich jak doradztwo zawodowe, pomoc psychologiczna czy wsparcie finansowe.

Według pracodawców pracownicy o niskich kwalifikacjach mają największe potrzeby w obszarach związanych z bezpośrednio wykonywanymi obowiązkami, ale akcentowano też konieczność umożliwienia im nabycia umiejętności pozwalających na przekwalifikowanie. Na trzecim miejscu pod względem potrzeb PONK pracodawcy wymienili doradztwo zawodowe. Natomiast nisko oceniono potrzeby w zakresie wsparcia psychologicznego.

Wykres 71 ***Potrzeby pracowników o niskich kwalifikacjach według pracodawców***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

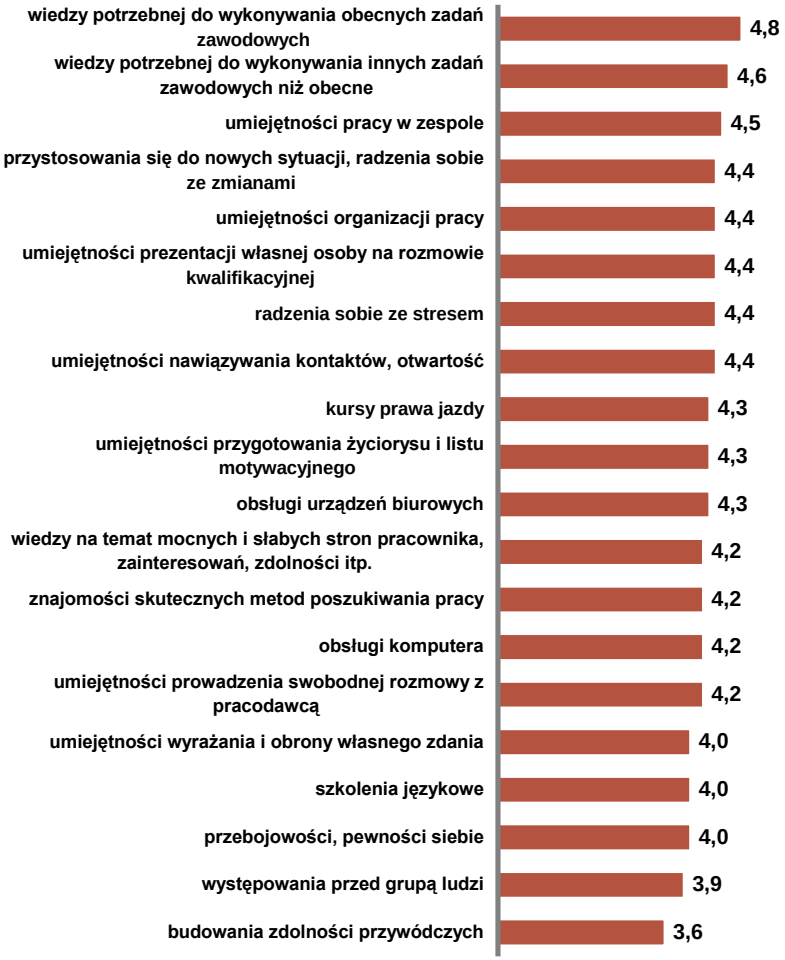
Analizując odpowiedzi pracodawców pod kątem preferencji co do określonych szkoleń, podobnie jak w grupie pracowników, nie pojawiły się szkolenia, który budziłyby bardzo silne zainteresowanie. Może mieć to związek z faktem, że polityka szkoleniowa w przedsiębiorstwach jest prowadzona często *ad hoc*[65], dlatego badanym było trudno ocenić jednoznacznie potrzeby szkoleniowe. Dodatkową trudnością była konieczność wskazania szkoleń dla pracowników o niskich kwalifikacjach, a jak wiemy z wyników przeprowadzonego badania, grupa ta rzadko ma możliwość uczestnictwa w szkoleniach. Jeszcze rzadziej rozpoznawane są przez pracodawców potrzeby rozwojowe tych pracowników.

Także wśród pracodawców największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia związane z możliwością poprawy kwalifikacji potrzebnych pracownikom o niskich kwalifikacjach do wykonywania obecnych obowiązków. Na drugim miejscu znalazły się szkolenia przekwalifikowujące, na trzecim zaś z zakresu budowania umiejętności pracy w zespole. Z kolei najmniej preferowane przez pracodawców szkolenia, które miałyby zostać skierowane do grupy pracowników o niskich kwalifikacjach, to przede

[65] Jak pokazało badanie w przedsiębiorstwach rzadko są stosowane rozbudowane systemy oceny pracowniczej, czy też stara się prowadzić ścieżkę rozwoju kariery pracowników.

wszystkim szkolenia podnoszące poziom asertywności (budowanie zdolności przywódczych, występowanie przed grupą ludzi, przebojowość i pewność siebie) oraz szkolenia językowe. Warto przypomnieć, że umiejętności te nie należały do tych, których w pierwszej kolejności oczekuje się od pracowników o niskich kwalifikacjach. Rozbieżność ta może jednak wywołana również ukrytą niechęcią do posiadania pracowników zbyt asertywnych i przebojowych, a tym bardziej do rozwijania w nich tych cech. Jeśli chodzi o znajomość języków obcych, aż 56% pracodawców uważa, że umiejętność ta jest dla pracowników nieważna.

Wykres 72 ***Preferencje pracodawców co do szkoleń adresowanych do pracowników o niskich kwalifikacjach***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

9.3 Preferencje co do sposobu organizacji szkoleń

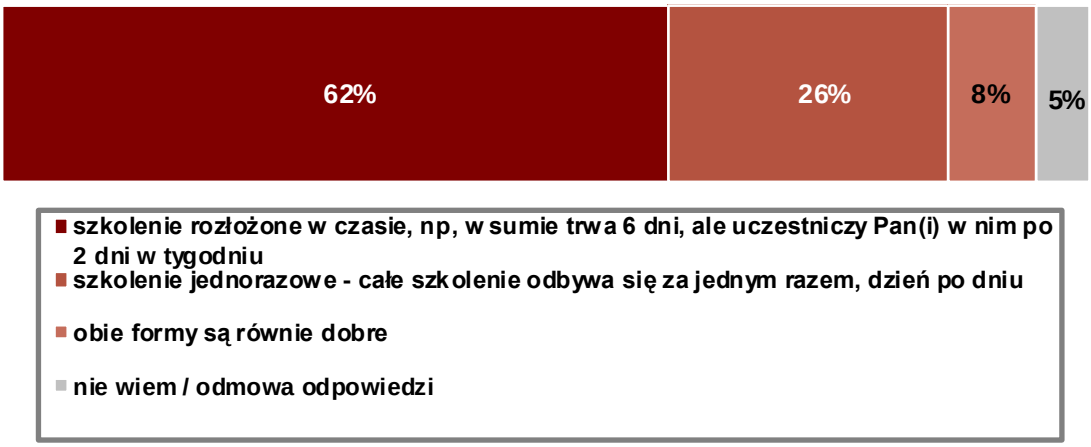
a) Czas szkoleń

Badani przedstawiciele PONK bardziej preferowaliby szkolenia rozłożone w czasie (62% wskazań) niż te jednorazowe (26%). Szkolenia rozłożone w czasie były częściej wskazywane przez mężczyzn, ale także przez osoby pracujące w sektorze prywatnym.

Dla zdecydowanej większości ankietowanych szkolenia rozłożone w czasie powinny się zamknąć w czasie od 1 do 3 miesięcy (72%). Tylko 17% badanych stwierdziło, że powinien to być czas od 4 do 6 miesięcy. Dłuższe czasy szkoleń cieszyły się szczątkowym zainteresowaniem potencjalnych końcowych beneficjentów usługi.

Wyniki badania pokazują, że szkolenia nie powinny trwać dłużej niż dwa dni w tygodniu (80%).

Wykres 73 ***Preferencje co do formy szkoleń***

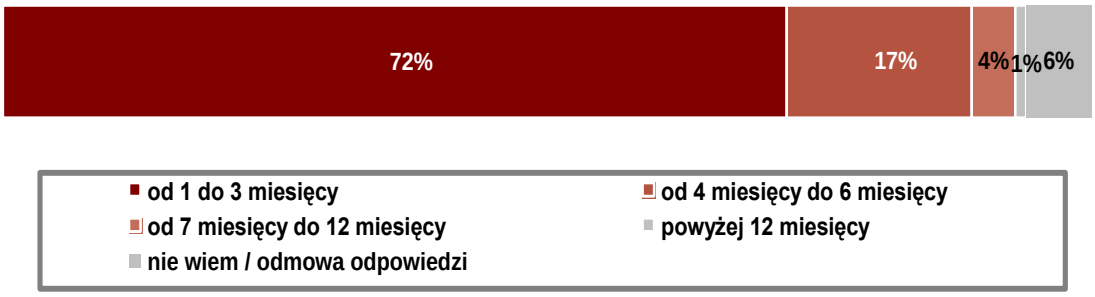


Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na wykresie pokazano odpowiedzi respondentów, którzy chcieliby wziąć udział w szkoleniach N=538

Większość respondentów byłaby skłonna poświecić swój prywatny czas domowy na doszkalanie się (61%). Tylko co piąty badany stwierdził, że nie byłby skłonny uczyć się w domu. Najchętniej o nauce w domu wypowiadali się respondenci niezadowoleni

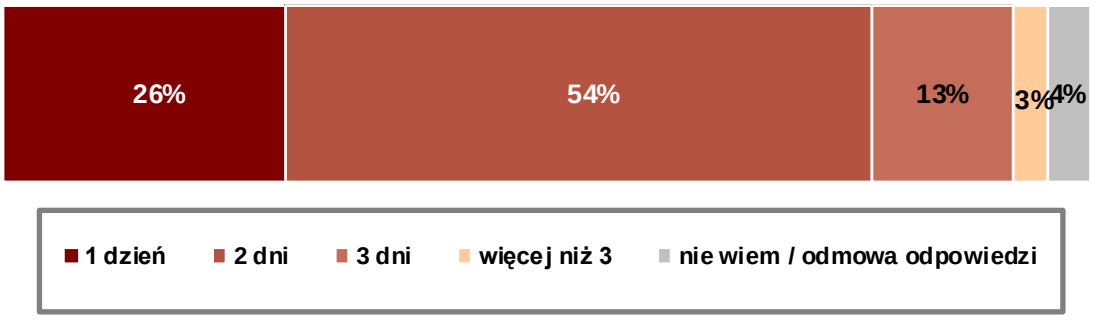
ze swojego wynagrodzenia (prawie 80%). Podobnych odpowiedzi udzielali także ankietowani, którzy nie wiążą swojej przyszłości z aktualnym miejscem pracy (94%), co wskazuje na dużą determinację w dążeniu do zmiany swojej obecnej pozycji zawodowej.

Wykres 74 ***Preferencje co do okresu szkoleń***



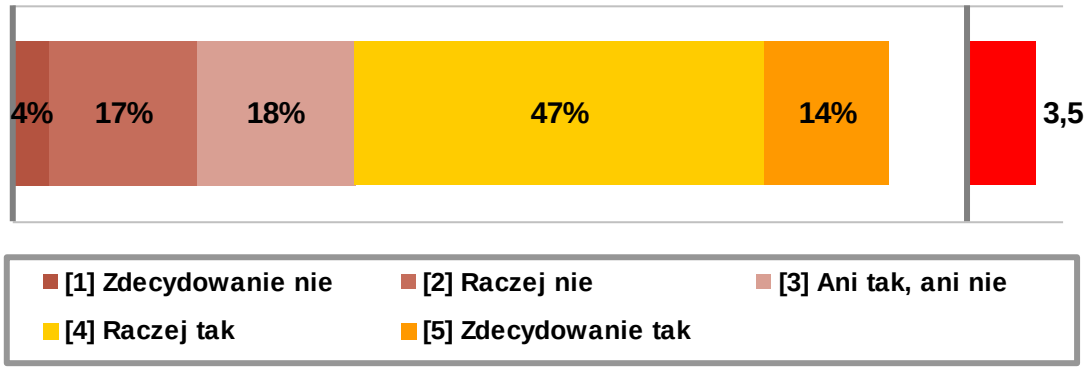
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na wykresie pokazano odpowiedzi respondentów, którzy chcieliby wziąć udział w szkoleniach N=538

Wykres 75 ***Liczba dni w tygodniu jakie można przeznaczyć na szkolenia***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; na wykresie pokazano odpowiedzi respondentów, którzy chcieliby wziąć udział w szkoleniach N=538

Wykres 76 ***Skłonność pracowników do nauki w domu***



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach. Odpowiedzi respondentów, którzy chcieliby wziąć udział w szkoleniach N=538

Podobnie jak w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach również pracodawcy preferowaliby szkolenia trwające nie dłużej niż 3 miesiące (51%). Blisko jedna piąta przedsiębiorców chciało, aby szkolenia trwały od 4 do 6 miesięcy, a jeden na dziesięciu był w stanie zaakceptować dłuższy okres szkoleń.

Pracodawcy najchętniej widzieliby szkolenia, które zajmowałyby nie więcej niż dwa dni w tygodniu, przy czym 42% uznało, że dwa dni to optymalny czas szkoleń, podczas gdy 36% wolałoby, aby w ciągu tygodnia na działania szkoleniowe był poświęcony tylko jeden dzień. Preferencje były zróżnicowane w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. W firmach dużych częściej jako efektywny uznawano dwudniowy okres szkolenia, w firmach średniej wielkości nieznacznie przeważył pogląd o jednodniowym okresie szkoleń, podobnie jak w firmach mikro i małych. W przypadku szkoleń jednodniowych pracodawca byłby skłonny wysłać na szkolenie około 6.5 pracowników. Szkolenia dwudniowe zmniejszały tą liczbę do 4, a trzydniowe do 3.3.

Względna większość pracodawców (36%) uważała, że działania szkoleniowe powinny być rozłożone w czasie, jeden na czterech wolałby żeby były to szkolenia jednorazowe. Jednocześnie co czwarty badany uznał, że obie formy są równie dobre.

b) Preferencje – miejsce szkoleń oraz metody ich prowadzenia

Respondenci zdecydowanie woleliby, aby szkolenia były organizowane w ich miejscu zamieszkania (67%) niż w innej miejscowości (15%). Po około 50%[66] badanych twierdzi, że szkolenia powinny odbywać się na terenie zakładu pracy oraz poza nim. Rozkład ten wskazuje, najprawdopodobniej, że respondenci losowo wskazywali preferowane miejsce prowadzenia nie uważając odpowiedzi na to pytanie za istotne.[67]

Czterech na pięciu badanych chciałoby, aby szkolenia prowadzone były w formie tradycyjnej (z fizycznie obecną osobą prowadzącą szkolenie, która mogłaby służyć pomocą w trakcie jego prowadzenia). 12% opowiada się za szkoleniami mieszanymi (w części tradycyjnymi, a w części prowadzonymi za pośrednictwem Internetu). Tylko 4% badanych chciałoby, aby szkolenia były prowadzone wyłącznie za pośrednictwem sieci internetowej.

73% badanych chciałoby, aby szkolenia odbywały się w małych grupach. Z możliwości indywidualnego szkolenia chciałoby skorzystać 13% pracowników o niskich kwalifikacjach. Z kolei dla co 12-tego najlepszą formą szkoleń byłyby te w większych grupach.

Względna większość pracodawców (42%) wolałoby, aby szkolenia odbywały się na terenie zakładu pracy, a 35% wybrało szkolenia poza miejscem pracy. Preferencje badanych mają prawdopodobnie związek z posiadaną przez firmy infrastrukturą (budynki, pomieszczenia konferencyjne, etc.). Wskazuje na to bardzo silne preferowanie zakładu pracy jako miejsca szkoleń przez przedstawicieli firm średniej wielkości i dużych.

Bardzo niewielki odsetek pracodawców (4%) zgodziłby się na szkolenia indywidualne. Największą akceptację tego typu szkoleń można zauważyć w firmach mikro i małych, które z powodu niewielkiej liczby pracowników mogłyby sobie na nie

[66] Gdy nie uwzględnia się odpowiedzi „nie wiem” oraz „bez znaczenia”.
[67] Druga możliwość, że istnieją dwie heterogeniczne grupy, ze względu na „lekkość” pytania jest mało prawdopodobna. Odpowiedź bez różnicy nie była czytana przez ankieterów respondentom.

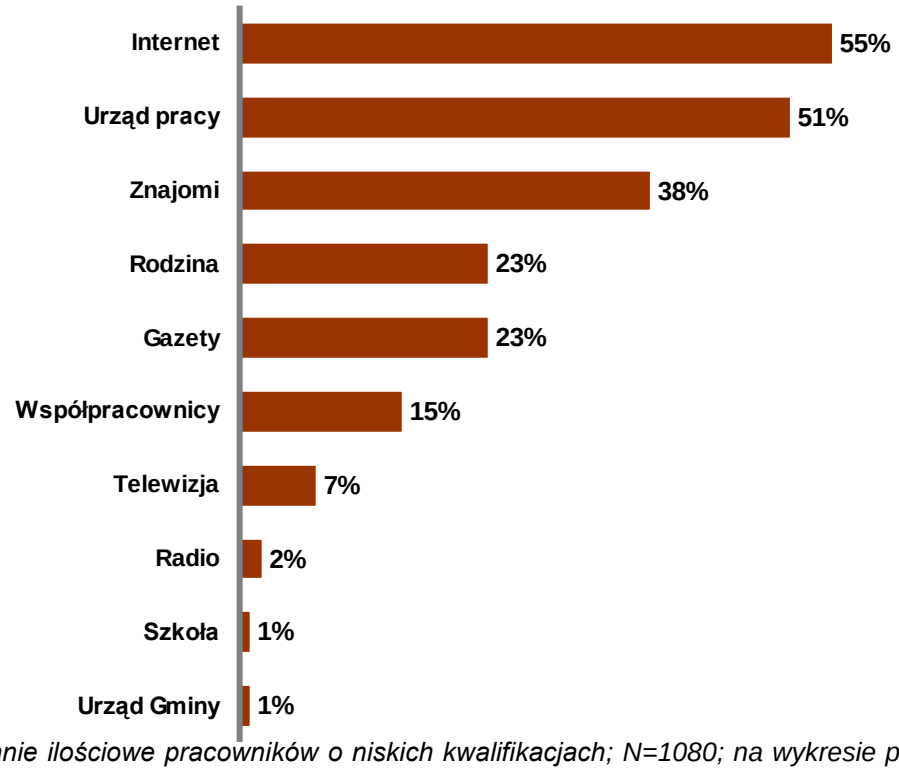
pozwolić. Zdecydowana większość respondentów (82%) wybrałaby szkolenia grupowe, a dla 16% badanych obie formy szkoleń były do zaakceptowania.

Pracodawcy, tak samo jak pracownicy o niskich kwalifikacjach, najbardziej preferują tradycyjną metodę szkoleń. Miała ona 82% zwolenników, podczas gdy szkolenia za pośrednictwem Internetu uznało za dobrą metodę zaledwie 3% badanych. Co dziesiąty ankietowany chciałby, żeby szkolenia były prowadzone w mieszanej formie, a 8% nie potrafiło wskazać najbardziej efektywnej metody szkoleniowej.

c) Metody szukania informacji o szkoleniach

Pracownicy o niskich kwalifikacjach informacji o szkoleniach szukali by głównie w Internecie (55%) i urzędach pracy (51%). Istotny może być tutaj fakt, że około 50% badanych doświadczyło bezrobocia i dlatego urząd pracy jest miejscem kojarzonym przez tę grupę z ich rozwojem i karierą zawodową. Nieco ponad jedna trzecia (38%) poszukiwałaby informacji u znajomych. Natomiast dla 23% pracowników o niskich kwalifikacjach cennym źródłem informacji jest rodzina oraz prasa.

Wykres 77 ***Potencjalne źródła poszukiwania informacji na temat szkoleń***

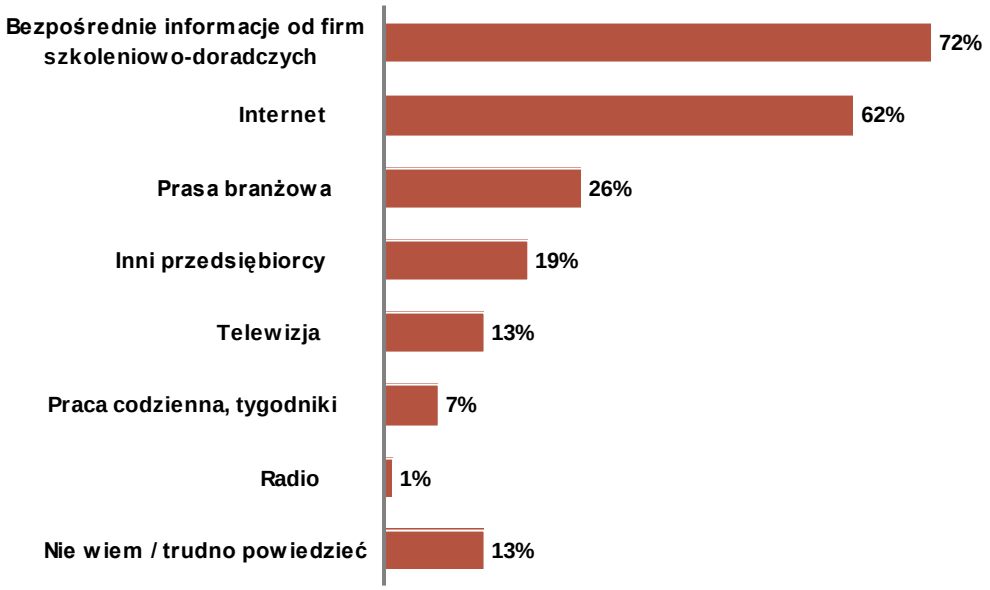


Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach; N=1080; na wykresie przedstawiono odpowiedzi osób wykazujących choć minimalne zainteresowanie bezpłatnymi szkoleniami

W przypadku pracodawców, najczęściej wybieranym źródłem informacji byłyby firmy szkoleniowo-doradcze, na które wskazało 72% respondentów. Jedynie w firmach mikro to źródło pozyskiwania informacji nie wyróżniało się zdecydowanie spośród pozostałych[68]. Można założyć, że jest to efekt rzadszego korzystania przez mikroprzedsiębiorstwa z usług firm szkoleniowych, a co za tym idzie stosunkowo słabej znajomości rynku.

Na drugim miejscu z 62% odsetkiem wskazań znalazł się Internet, na trzecim zaś prasa branżowa (26%). Mniej niż jedna piąta ankietowanych szukałaby informacji u innych przedsiębiorców. Pomimo, że nie jest to wysoki odsetek, to jednak nie można bagatelizować faktu, że glosy przedsiębiorców mogą mieć istotne znacznie. Jak pokazały różne badania, sukces odnoszony przez innych przedsiębiorców (w tym przypadku sukces przeprowadzonych szkoleń) staje się katalizatorem zmiany w kręgu zaprzyjaźnionych przedsiębiorstw. Jednocześnie jednak nie wolno zapominać, że niezadowolenie przedsiębiorców ze szkoleń, może negatywnie wpłynąć na chęć skorzystania z usługi szkoleniowej przez innego przedsiębiorcę.

Wykres 78 ***Potencjalne źródła poszukiwania informacji na temat szkoleń***



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

[68] Tylko 58% respondentów z kategorii firm mikro szukałaby informacji u firm szkoleniowo-doradczych.

Spis wykresów

WYKRES 1 SKORYGOWANY WSKAŹNIK UCZESTNICTWA Z PODZIAŁEM NA POZIOM WYKSZTAŁCENIA 7
WYKRES 2 SCHEMAT PROPONOWANEGO PROCESU BADAWCZEGO 13
WYKRES 3 STRUKTURA PRÓBY - SEKCJA PKD 17
WYKRES 4 STRUKTURA PRÓBY – WIELKOŚĆ FIRMY 18
WYKRES 5 STRUKTURA PRÓBY – WOJEWÓDZTWO 18
WYKRES 6 STRUKTURA PRÓBY – PŁEĆ 19
WYKRES 7 STRUKTURA PRÓBY – WIEK RESPONDENTÓW 20
WYKRES 8 STRUKTURA PRÓBY – WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW 20
WYKRES 9 STRUKTURA PRÓBY – WIELKOŚĆ ZAKŁADÓW PRACY PONK 20
WYKRES 10 STRUKTURA PRÓBY – WOJEWÓDZTWO 21
WYKRES 11 SKOJARZENIA Z PRACOWNIKIEM O NISKICH KWALIFIKACJACH 54
WYKRES 12 OPINIE NA TEMAT CECH DEFINIUJĄCYCH NISKIE KWALIFIKACJE 56
WYKRES 13 OPINIA NA TEMAT DEFINICJI PRACOWNIKA O NISKICH KWALIFIKACJACH [PRACOWNIK O NISKICH KWALIFIKACJACH TO OSOBA POSIADAJĄCA WYKSZTAŁCENIE PODSTAWOWE LUB NIŻSZE, GIMNAZJALNE, ZASADNICZE ZAWODOWE LUB ŚREDNIE OGÓLNOKSZTAŁCĄCE] 58
WYKRES 14 ŚREDNI UDZIAŁ PROCENTOWY PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH (TJ. Z WYKSZTAŁCENIEM GIMNAZJALNYM LUB NIŻSZYM, ZASADNICZYM ZAWODOWYM LUB ŚREDNIM OGÓLNOKSZTAŁCĄCYM) WŚRÓD OGÓŁU PRACUJĄCYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH 61
WYKRES 15 ŚREDNI UDZIAŁ PROCENTOWY PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH (TJ. Z WYKSZTAŁCENIEM GIMNAZJALNYM LUB NIŻSZYM, ZASADNICZYM ZAWODOWYM LUB ŚREDNIM OGÓLNOKSZTAŁCĄCYM) WŚRÓD OGÓŁU PRACUJĄCYCH W BRANŻACH 62
WYKRES 16 FORMY ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 69
WYKRES 17 CZY ZAKŁAD PRACY MIEŚCI SIĘ W MIEJSCOWOŚCI, W KTÓREJ PAN(I) MIESZKA? 70
WYKRES 18 W JAKIEJ ODLEGŁOŚCI OD PANA(I) MIEJSCA ZAMIESZKANIA ZNAJDUJE SIĘ PANA(I) ZAKŁAD PRACY? 70
WYKRES 19 WYMAGANIA MIEJSCA PRACY 72
WYKRES 20 ZADOWOLENIE Z OBECNEJ PRACY ZAWODOWEJ 74
WYKRES 21 SZCZEGÓŁOWA OCENA WYKONYWANEJ PRACY [1/2] 76
WYKRES 22 SZCZEGÓŁOWA OCENA WYKONYWANEJ PRACY [2/2] 77
WYKRES 23 CZY WYKONYWANA PRACA DAJE MOŻLIWOŚĆ DOBRYCH ZAROBKÓW? 82
WYKRES 24 SATYSFAKCJA Z UZYSKIWANEGO WYNAGRODZENIA 83
WYKRES 25 WIELKOŚĆ UZYSKIWANEGO WYNAGRODZENIA NETTO 84
WYKRES 26 ODSETEK RESPONDENTÓW PRACUJĄCYCH PO GODZINACH I DORABIAJĄCYCH U INNYCH PRACODAWCÓW 86
WYKRES 27 ODSETEK RESPONDENTÓW, KTÓRZY OTRZYMUJĄ INNE WYNAGRODZENIE NIŻ ZASADNICZE 87
WYKRES 28 FORMY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW (INNE NIŻ WYNAGRODZENIE ZASADNICZE) 88
WYKRES 29 KORZYSTANIE Z RÓŻNYCH FORM WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRZEZ PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 90
WYKRES 30 FORMY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW 91
WYKRES 31 OKRES POZOSTAWANIA NA BEZROBOCIU 93
WYKRES 32 PRZYCZYNY BEZROBOCIA 94
WYKRES 33 SPOSOBY WYJŚCIA Z BEZROBOCIA 96
WYKRES 34 OCENA MOŻLIWOŚCI UTRATY PRACY 97
WYKRES 35 JAKA JEST KONDYCJA PANA(I) ZAKŁADU PRACY? CZY JEST TO ZAKŁAD, KTÓREMU WIEDZIE SIĘ:...? 98
WYKRES 36 A GDYBY PRZYSZŁO PANU(I) SZUKAĆ NOWEJ PRACY, TO JAK PAN(I) MYŚLI, CZY JEJ ZNALEZIENIE BYŁOBY DLA PANA(I) ŁATWE, CZY TRUDNE? 99
WYKRES 37 OGÓLNA OCENA ZADOWOLENIA Z PRACY PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 103
WYKRES 38 POWODY ZAPRZESTANIA PRACY W FIRMIE PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH I POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW 104
WYKRES 39 ZALETY PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 105
WYKRES 40 WADY PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 106
WYKRES 41 ZNACZENIE UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH DLA PRACODAWCÓW ORAZ OCENA POSZCZEGÓLNYCH GRUP PRACOWNIKÓW WYRÓŻNIONYCH NA PODSTAWIE POZIOMU WYKSZTAŁCENIA POD WZGLĘDEM SPEŁNIANIA WYMOGÓW PRACODAWCÓW 110
WYKRES 42 ODSETEK RESPONDENTÓW POZYTYWNIE OCENIAJĄCYCH MOŻLIWOŚĆ WYKORZYSTANIA WŁASNYCH KWALIFIKACJI NA INNYM STANOWISKU 114
WYKRES 43 OPINIE NA TEMAT RANGI WYKSZTAŁCENIA 126
WYKRES 44 ZADOWOLENIE Z WŁASNEGO POZIOMU I KIERUNKU WYKSZTAŁCENIA 127

WYKRES 45 CHĘĆ POWTÓRZENIA WŁASNEJ DROGI KSZTAŁCENIA 128
WYKRES 46 GOTOWOŚĆ DO DZIAŁANIA W KIERUNKU ZMIANY PRACY NA LEPSZĄ 135
WYKRES 47 CZY WIĄŻE PAN(I) SWOJĄ PRZYSZŁOŚĆ ZAWODOWĄ Z OBECNYM MIEJSCEM PRACY? 138
WYKRES 48 PRZYCZYNY MYŚLENIA O ZMIANIE PRACY 140
WYKRES 49 PRZYCZYNY MYŚLENIA O POZOSTANIU W PRACY 142
WYKRES 50 ZMIANY W MIEJSCU PRACY W OKRESIE OSTATNICH 12 MIESIĘCY 146
WYKRES 51 SPODZIEWANE ZMIANY W OKRESIE NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY 146
WYKRES 52 ODSETEK PRACODAWCÓW DEKLARUJĄCYCH, ŻE PRACOWNICY W ICH ZAKŁADACH PRACY W CIĄGU OSTATNIEGO ROKU… 148
WYKRES 53 ODSETEK PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH KORZYSTAJĄCYCH ZE SZKOLEŃ ORGANIZOWANYCH W ZAKŁADZIE PRACY I ŚREDNIA LICZBA TYCH SZKOLEŃ 152
WYKRES 54 ODSETEK PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH KORZYSTAJĄCYCH ZE SZKOLEŃ ORGANIZOWANYCH PRZEZ INNE INSTYTUCJE NIŻ PRACODAWCA, NP. PRZEZ URZĄD PRACY, FIRMĘ SZKOLENIOWĄ, FUNDACJĘ, I ŚREDNIA LICZBA TYCH SZKOLEŃ 152
WYKRES 55 STOSOWANIE SYSTEMU OCEN PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH 156
WYKRES 56 STOSOWANE METODY OCENY PRACOWNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH 157
WYKRES 57 POSIADANIE PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA SYSTEMU INDYWIDUALNYCH ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO 159
WYKRES 58 PRZEDSIĘBIORSTWA, W KTÓRYCH PRACOWNICY UCZESTNICZYLI W CIĄGU OSTATNICH 2 LAT W SZKOLENIU 160
WYKRES 59 SZKOLENIA ORGANIZOWANE PRZEZ PRACODAWCÓW W CIĄGU OSTATNICH DWÓCH LAT 161
WYKRES 60 CZĘSTOTLIWOŚĆ UCZESTNICTWA W SZKOLENIACH PRACOWNIKÓW ZAJMUJĄCYCH RÓŻNE STANOWISKA 162
WYKRES 61 DLACZEGO NIE WARTO SZKOLIĆ PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 163
WYKRES 62 DLACZEGO WARTO SZKOLIĆ PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 164
WYKRES 63 OCENA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH JAKO POTENCJALNYCH ODBIORCÓW SZKOLEŃ 165
WYKRES 64 OGÓLNY STOPIEŃ ZAINTERESOWANIA BEZPŁATNYMI SZKOLENIAMI, KTÓRYCH CELEM BYŁOBY PODNIESIENIE KWALIFIKACJI / UMIEJĘTNOŚCI 170
WYKRES 65 ZAINTERESOWANIE PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH UDZIAŁEM W SZKOLENIACH [PRZY ZAŁOŻENIU, ŻE SĄ ORGANIZOWANE POZA FIRMĄ, BEZ UDZIAŁU I WIEDZY PRACODAWCY] 171
WYKRES 66 ZAINTERESOWANIE TYPAMI SZKOLEŃ W PRZYPADKU WPROWADZENIA ODPŁATNOŚCI 172
WYKRES 67 ODSETEK PRACODAWCÓW ZAINTERESOWANYCH SKIEROWANIEM PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH NA DEDYKOWANE IM SZKOLENIA 174
WYKRES 68 ZAINTERESOWANIE PRACODAWCÓW (SEKCJE) SKIEROWANIEM PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH NA DEDYKOWANE IM SZKOLENIA 175
WYKRES 69 POWODY NIEZAINTERESOWANIA SZKOLENIAMI ADRESOWANYMI DO PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 176
WYKRES 70 OCENA ZAINTERESOWANIA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH POSZCZEGÓLNYMI SZKOLENIAMI 180
WYKRES 71 POTRZEBY PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH WEDŁUG PRACODAWCÓW 181
WYKRES 72 PREFERENCJE PRACODAWCÓW CO DO SZKOLEŃ ADRESOWANYCH DO PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 182
WYKRES 73 PREFERENCJE CO DO FORMY SZKOLEŃ 183
WYKRES 74 PREFERENCJE CO DO OKRESU SZKOLEŃ 184
WYKRES 75 LICZBA DNI W TYGODNIU JAKIE MOŻNA PRZEZNACZYĆ NA SZKOLENIA 184
WYKRES 76 SKŁONNOŚĆ PRACOWNIKÓW DO NAUKI W DOMU 185
WYKRES 77 POTENCJALNE ŹRÓDŁA POSZUKIWANIA INFORMACJI NA TEMAT SZKOLEŃ 187
WYKRES 78 POTENCJALNE ŹRÓDŁA POSZUKIWANIA INFORMACJI NA TEMAT SZKOLEŃ 188

Spis tabel

TABELA 1 ŚREDNI UDZIAŁ PROCENTOWY PRACOWNIKÓW O RÓŻNYCH POZIOMACH WYKSZTAŁCENIA WŚRÓD OGÓŁU PRACUJĄCYCH 60
TABELA 2 SZACOWANA LICZBA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH (TJ. Z WYKSZTAŁCENIEM GIMNAZJALNYM LUB NIŻSZYM, ZASADNICZYM ZAWODOWYM LUB ŚREDNIM OGÓLNOKSZTAŁCĄCYM) W WOJEWÓDZTWACH 63
TABELA 3 LICZBA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH W PRZEDSIĘBIORSTWACH RÓŻNEJ WIELKOŚCI 64
TABELA 4 STRUKTURA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 66
TABELA 5 ZNACZENIE UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH DLA PRACODAWCÓW 101
TABELA 6 OCENA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH W PORÓWNANIU Z POZOSTAŁYMI PRACOWNIKAMI 108
TABELA 7 SAMOOCENA PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH [SKALA 1-9] 117
TABELA 8 ZESTAWIENIE ŚREDNICH WYNIKÓW SUROWYCH KKS W BADANEJ GRUPIE PRACOWNIKÓW O NISKICH KWALIFIKACJACH 122
TABELA 9 ŚREDNIE OGÓLNE WYNIKI SUROWE W KKS UZYSKANE PRZEZ RESPONDENTÓW O RÓŻNYM POZIOMIE WYKSZTAŁCENIA 122
TABELA 10 ŚREDNIE OGÓLNE WYNIKI PRZELICZONE KKS 123
TABELA 11 ŚREDNI OGÓLNY WYNIK KKS PRZELICZONY UZYSKIWANY PRZEZ KOBIETY I MĘŻCZYZN W ZALEŻNOŚCI OD KRYTERIUM POZIOMU WYKSZTAŁCENIA 123
TABELA 12 SZKOLENIA W JAKICH UCZESTNICZYLI PRACOWNICY O NISKICH KWALIFIKACJACH W OKRESIE OSTATNICH DWÓCH LAT 153