

2010

Kim są pracownicy o niskich kwalifikacjach?

Jacek Szut, Pentor RI

Warszawa, 8 marca 2010 r.

Kontekst i cele badania



Kontekst i cele badania

- 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.
- Pomiędzy 1998 r. a 2003 r. zatrudnienie osób o wysokich kwalifikacjach wzrosło w UE o 25%, średnich o 14% i niskich – zaledwie o 2%.
- Podobne zjawisko obserwuje się w Polsce.

Kontekst i cele badania

- Problem osób o niskich kwalifikacjach jest wzmocniony 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.
- 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 planowany jest do realizacji przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Planowane działania mają w założeniu zwiększyć atrakcyjność zatrudnieniową pracowników o niskich kwalifikacjach i poprawić ich pozycję na rynku pracy.

Kontekst i cele badania

▪ Celem ogólnym badania było dostarczenie informacji niezbędnych do odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- 1.** Kogo należy uznać za pracowników o niskich kwalifikacjach?
- 2.** Jak należy zaprojektować wsparcie szkoleniowo – doradcze w ramach Komponentu 1, 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 (udział w szkoleniach bez wiedzy pracodawcy, poza godzinami pracy)? Jeśli tak, to jak należy zaprojektować wsparcie szkoleniowo-doradcze w Komponentcie 2?
- 4.** Czy wsparcie powinno być ukierunkowane branżowo? Do jakich branż należy skierować usługę doradczo – szkoleniową?
- 5.** W jakich województwach usługa powinna być realizowana?

O czym chcemy powiedzieć na dzisiejszej konferencji?

- chcemy przedstawić wyniki badania, pokazać:
 - **Kim są pracownicy o niskich kwalifikacjach?**
 - **Jakie są potrzeby rozwojowe i kierunki szkoleń pracowników o niskich kwalifikacjach?**

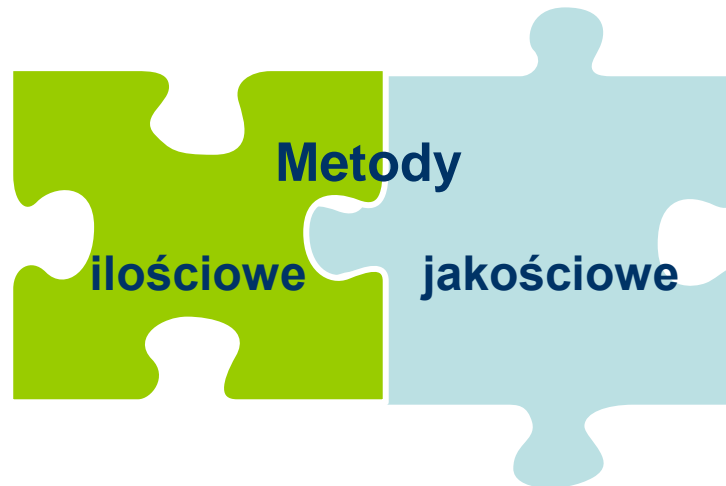


**Zanim przejdziemy do szczegółów,
kilka słów o koncepcji badawczej....**

Integracja metod jakościowych i ilościowych

- Tematyka pracowników o niskich kwalifikacjach:
 - złożona
 - interdyscyplinarna
 - drażliwa

...twarde dane:
opis statystyczny,
wiarygodne i
porównywalne
wyniki



...głębokie zrozumienie:
motywacje (w tym
nieuświadomiane),
mechanizmy,
wzory myślenia

Różni aktorzy, różne głosy...

Różne Głosy

Pracownicy o niskich
kwalifikacjach

Pracodawcy

Pracownicy instytucji
rynku pracy

Eksperti

Dane zastane



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wieloetapowy proces badawczy



Faza „odkrywcza” – eksploracja problemu badawczego

- analiza danych zastanych, badanie jakościowe (IDI) pracodawców (N=50), pracowników o niskich kwalifikacjach (N=50), ekspertów rynku pracy (N=50)



Lepsze zrozumienie problemu niskich kwalifikacji i postaw wobec dokształcania pracowników. Zrozumienie realiów funkcjonowania i sposobów myślenia przedstawicieli badanych środowisk



Faza wyjaśniająca – kwantyfikacja zjawiska niskich kwalifikacji i budowa modeli wsparcia szkoleniowo – doradczego

- badanie ilościowe pracodawców (PAPI N=1290), badanie ilościowe pracowników (CAPI N=1621), w tym 100 badanych za pomocą KKS, badanie ilościowe instytucji rynku pracy i pomocy społecznej (CAWI N=494)



Oszacowanie udziału pracowników o niskich kwalifikacjach w strukturze zatrudnienia, określenie deficytów kwalifikacji i kompetencji, zbadanie postaw wobec szkoleń, poznanie preferencji co do kształtu merytorycznego i organizacyjnego szkoleń. Opracowanie przy udziale specjalistów ds. szkoleń dwóch modeli usług szkoleniowo – doradczych.

Wieloetapowy proces badawczy



Faza weryfikacji – skonfrontowanie wypracowanych wniosków i rekomendacji z opiniami pracowników, pracodawców oraz ekspertów ds. szkoleń

- Pracodawcy (4 FGI), pracownicy (4 FGI), eksperci (1 panel ekspercki)



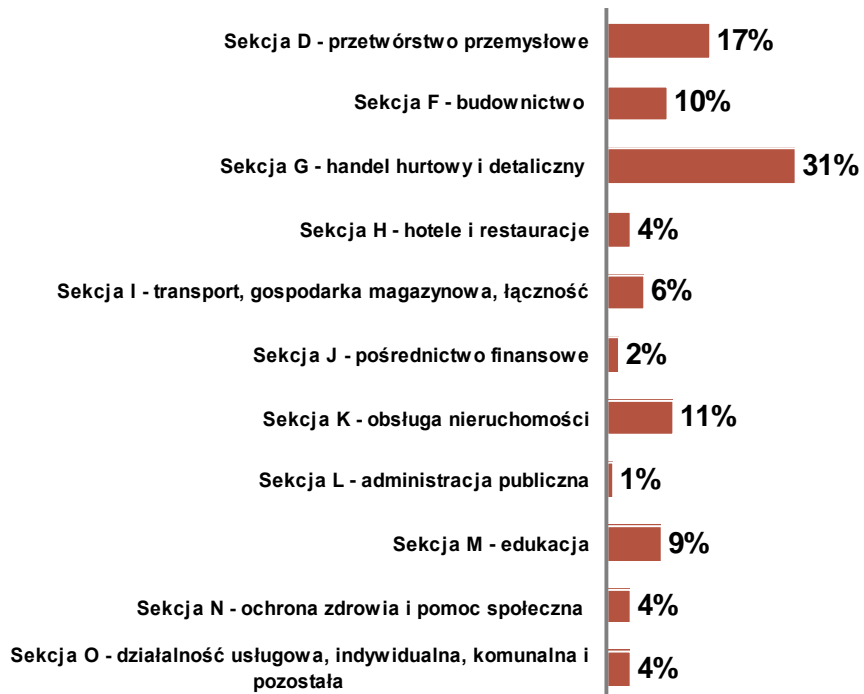
Wypracowanie ostatecznych rekomendacji, w modeli usług szkoleniowo – doradczych adresowanych do pracowników o niskich kwalifikacjach w ramach Komponentu 1 i Komponentu 2

Struktura próby



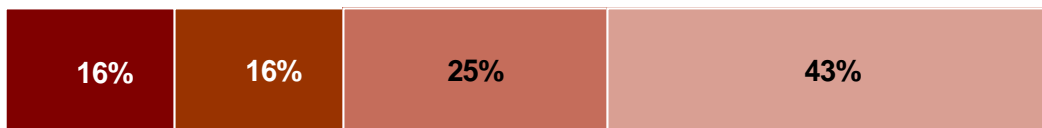
Struktura próby - sekcja PKD

Pracodawcy



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Struktura próby – wielkość firmy

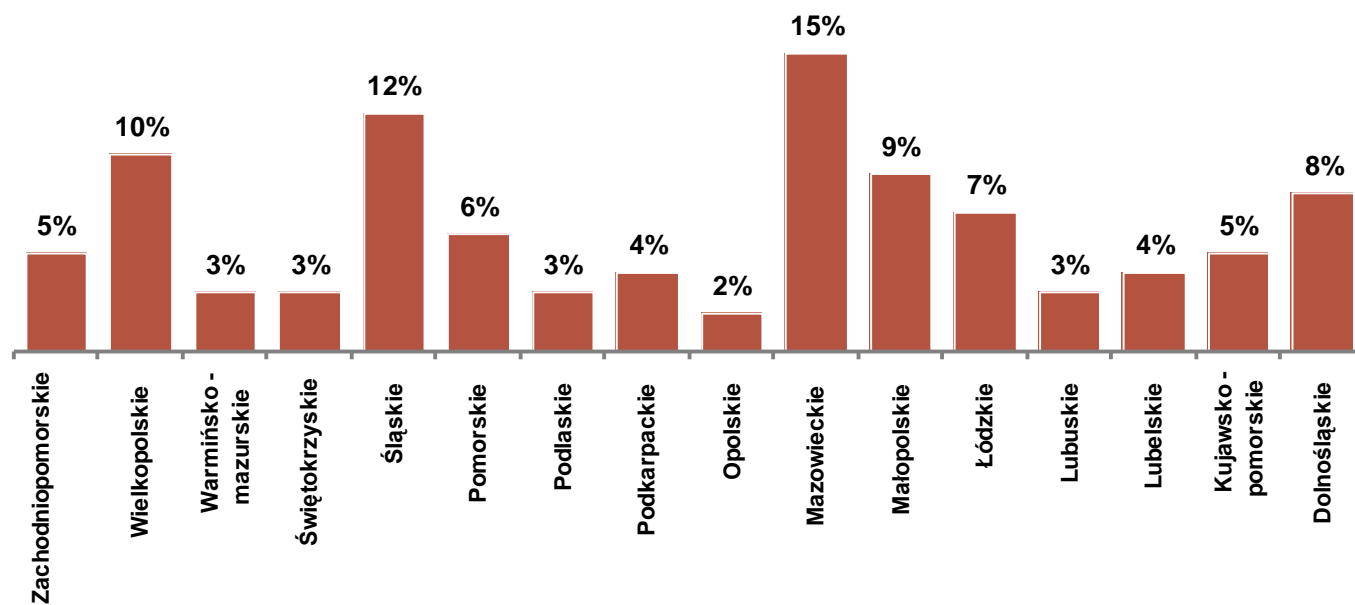


■ Od 5 - 9 osób ■ 10 - 49 osób ■ 50 - 249 osób ■ Powyżej 249 osób

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

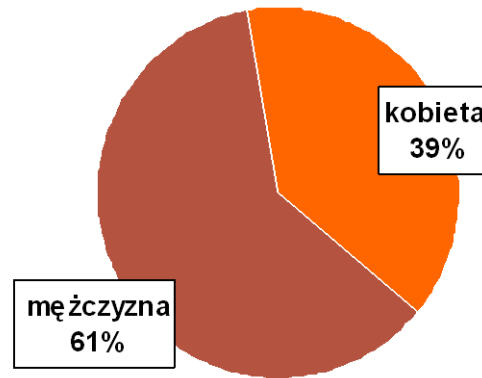
Struktura próby – województwo

Pracodawcy



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

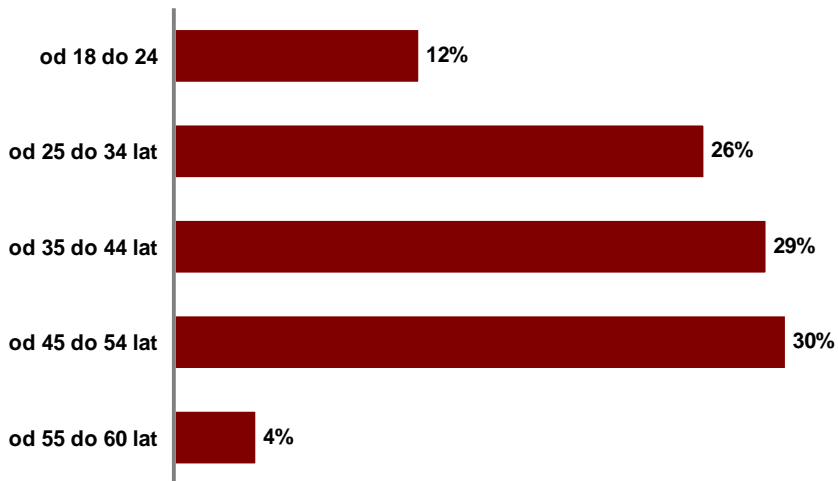
Struktura próby – płeć



Pracownicy o niskich kwalifikacjach

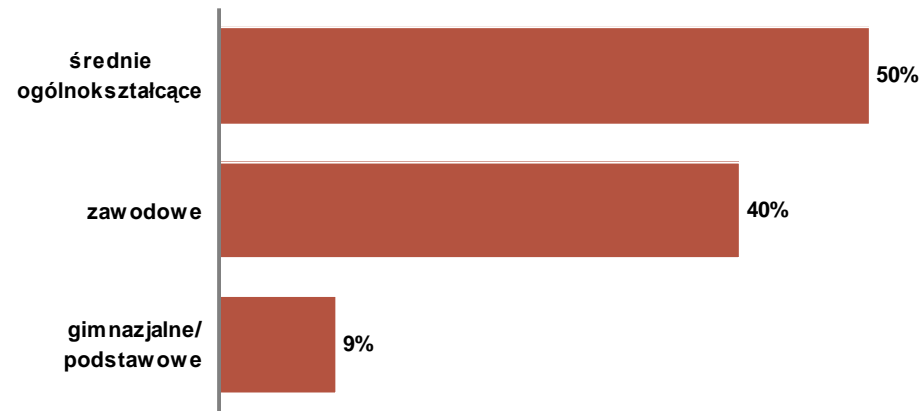
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Struktura próby – wiek respondentów



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

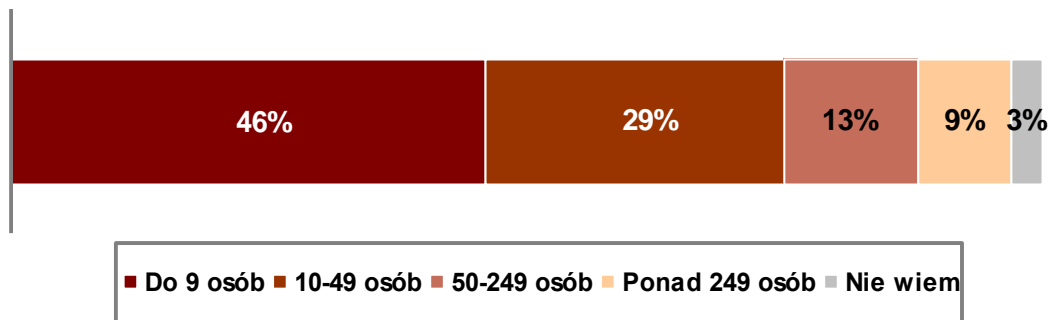
Struktura próby – wykształcenie respondentów



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

Pracownicy o niskich kwalifikacjach

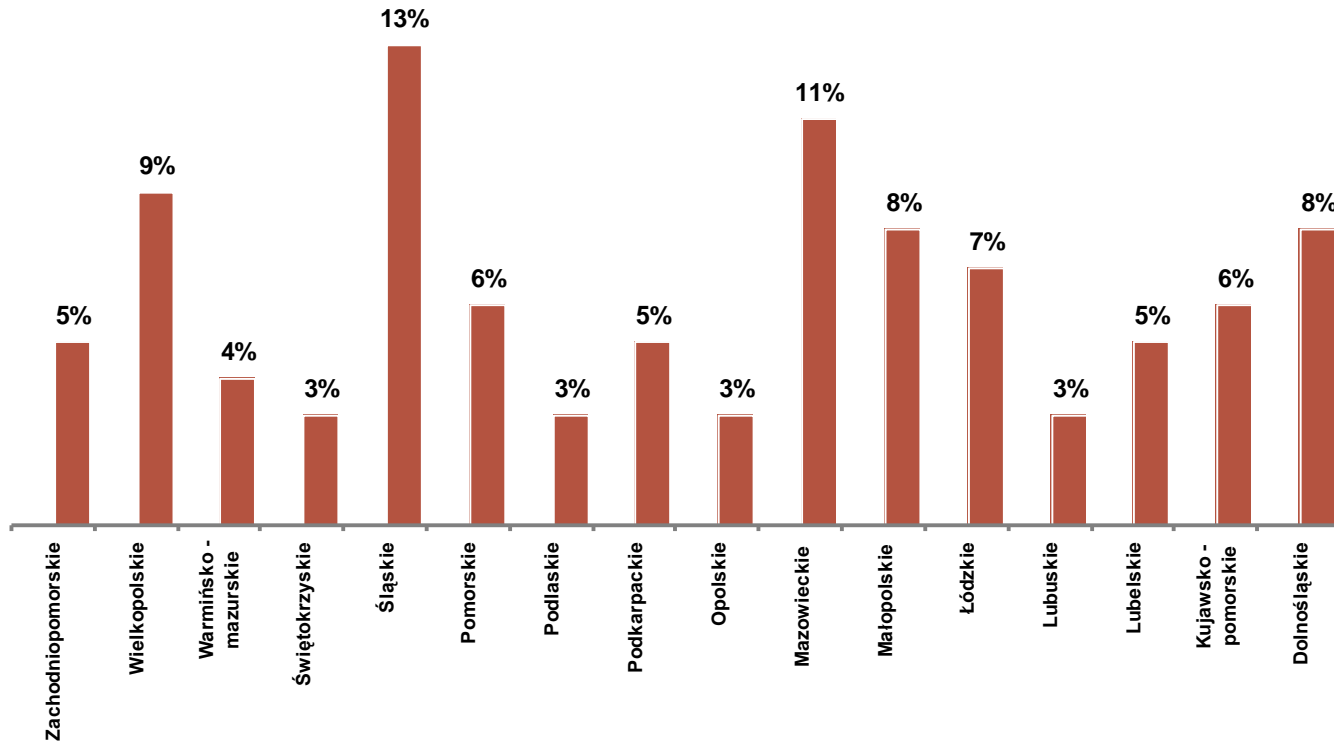
Struktura próby – wielkość zakładów pracy PONK



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

Pracownicy o niskich kwalifikacjach

Struktura próby – województwo



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

Jaką definicję pracownika o niskich kwalifikacjach przyjęliśmy?



Różne podejścia do pojęcia „pracownicy o niskich kwalifikacjach”

- W świetle Międzynarodowej Standaryzacji Statystyki Edukacyjnej (*International Standard Classification of Education, ISCED*) pracownik o niskich kwalifikacjach to ten, który charakteryzuje się wykształceniem: niepełnym podstawowym lub podstawowym lub gimnazjalnym – średnie I stopnia.
- Wyznacznikiem niskich kwalifikacji może być też zawód, opisywany według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.
- Z kolei według standardów ISCO-88 (*International Standard Classification of Occupations*) pracownicy o niskich kwalifikacjach to pracownicy wykonujący prace o niskim poziomie skomplikowania.

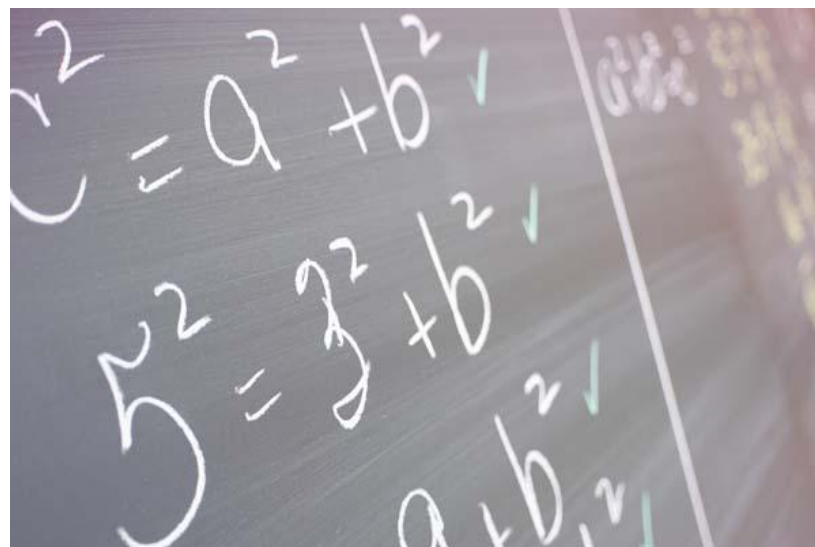


Definicja pracownika o niskich kwalifikacjach przyjęta na potrzeby projektu

- Pracownik o niskich kwalifikacjach (PONK) to osoba spełniająca wszystkie z poniższych kryteriów:
 - określony wiek: mężczyźni w wieku poniżej 61 roku życia 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).



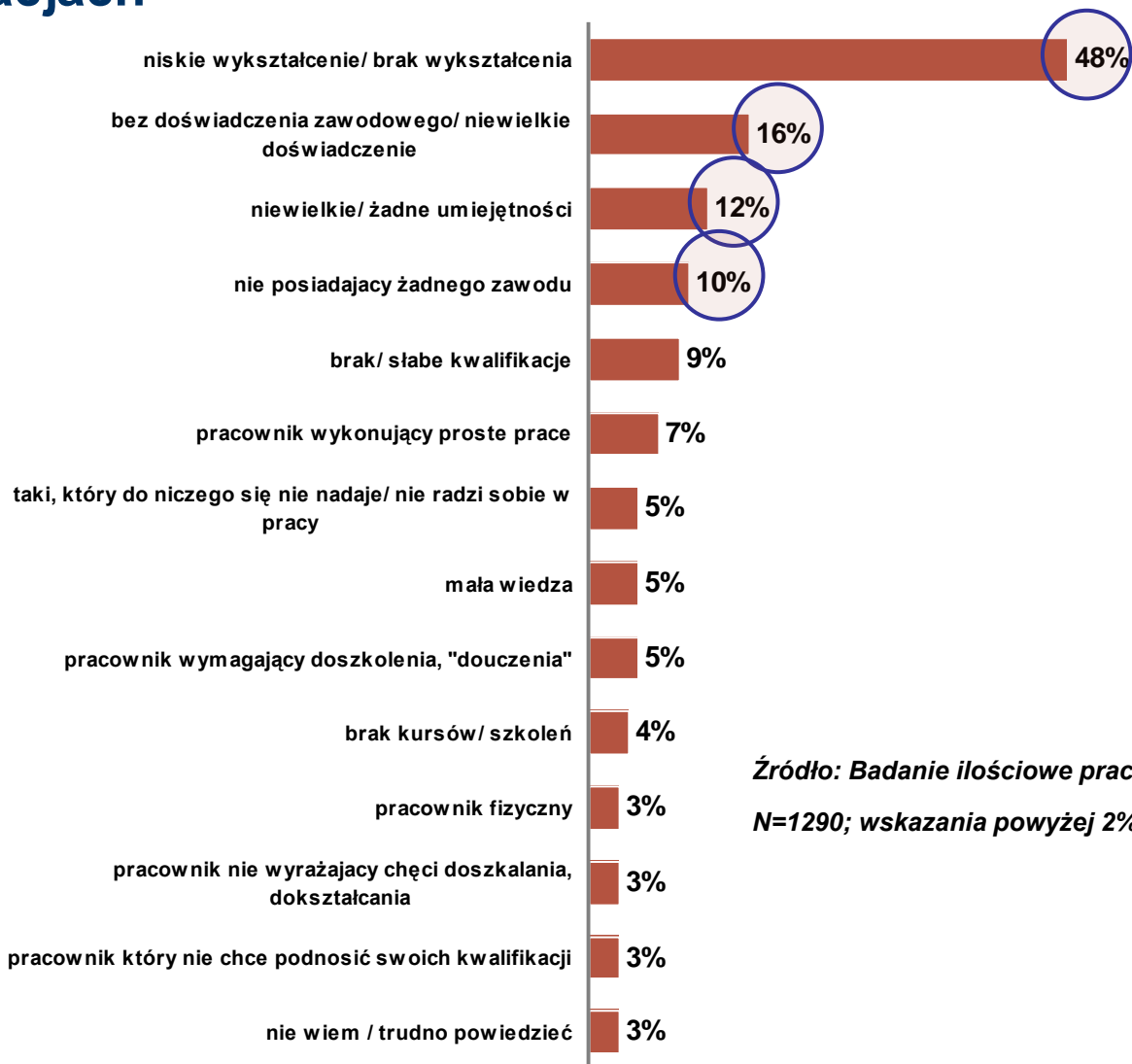
Weryfikacja przyjętej definicji



Weryfikacja przyjętej definicji (I)

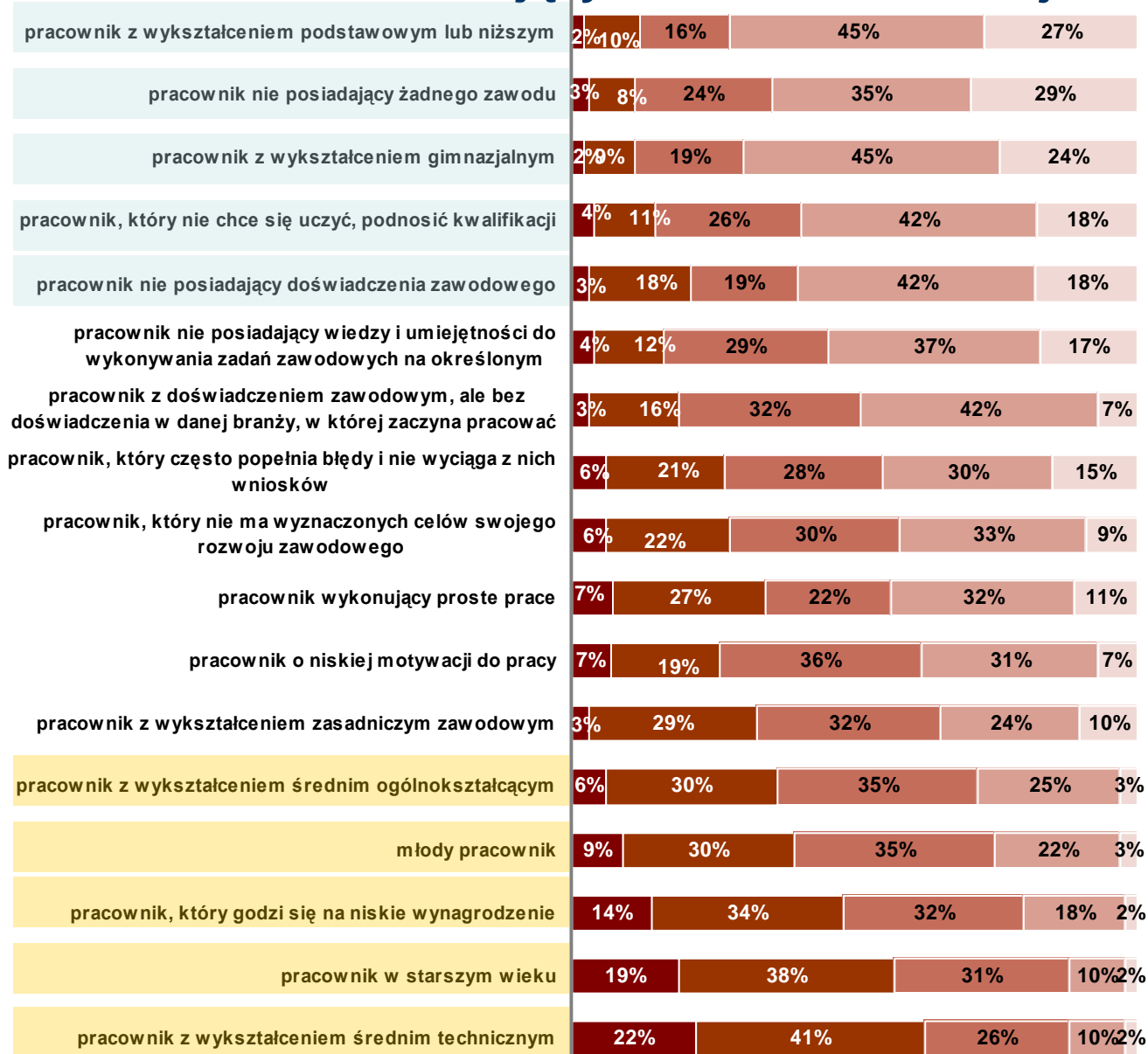
- W spontanicznych wypowiedziach pracodawców pracownik o niskich kwalifikacjach to przede wszystkim:
 - osoba z niskim wykształceniem / brak wykształcenia (48%),
 - osoba bez doświadczenia / małe doświadczenie (16%),
 - osoba z niewielkimi umiejętnościami (12%).
- Cechy definiujące pracownika o niskich kwalifikacjach to według pracodawców:
 - wykształcenie – podstawowe lub niższe,
 - brak zawodu,
 - wykształcenie – gimnazjalne,
 - niechęć do podnoszenia kwalifikacji,
 - brak doświadczenia zawodowego.

Spontaniczne skojarzenia z pracownikiem o niskich kwalifikacjach



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

Opinie na temat cech definiujących niskie kwalifikacje



Na wykresie nie pokazano odpowiedzi „trudno powiedzieć”, dlatego niekiedy wartości nie sumują się do 100.



- [1] zdecydowanie się nie zgadzam
- [2] raczej się nie zgadzam
- [3] ani się nie zgadzam, ani się zgadzam
- [4] raczej się zgadzam
- [5] zdecydowanie się zgadzam

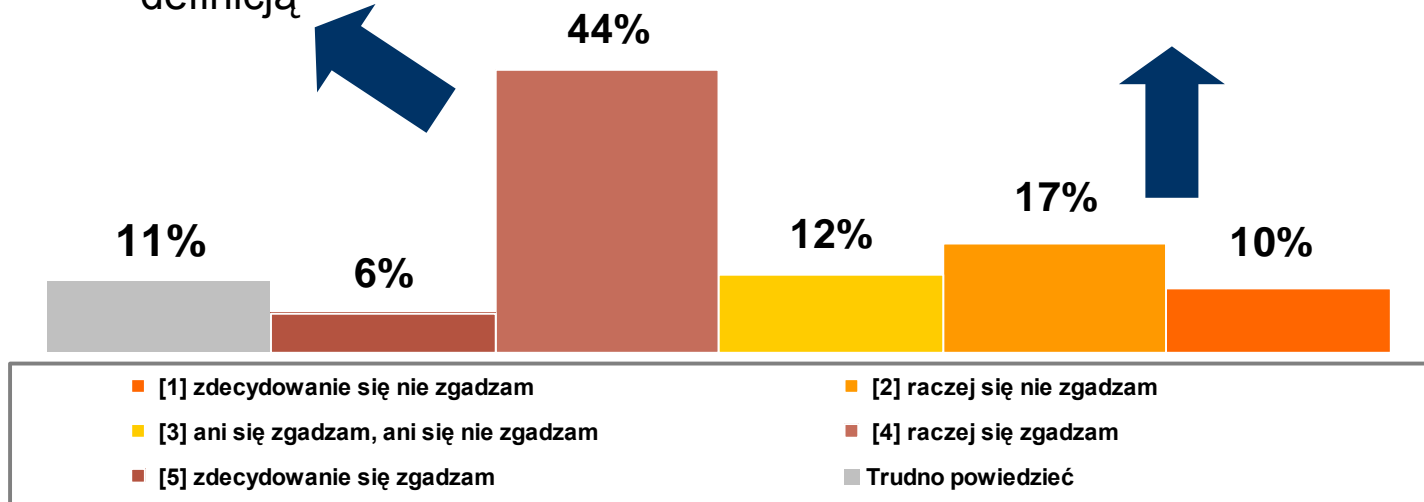


Opinia na temat definicji pracownika o niskich kwalifikacjach

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

Połowa badanych
pracodawców zgodziła się z
przyjętą na potrzeby projektu
definicją

27% negatywnie oceniło
zaproponowaną propozycję



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Weryfikacja przyjętej definicji (II)

- Przyjęta definicja okazała się nie w pełni adekwatna, aczkolwiek najbardziej uniwersalnym kryterium definiowania pracownika o niskich kwalifikacjach okazało się wykształcenie.
- Niski poziom wykształcenia jako cecha charakteryzująca pracowników o niskich kwalifikacjach była wskazywana zarówno przez pracodawców, jak ekspertów.
- Pracodawcy dodatkowo akcentowali problem doświadczenia zawodowego. Eksperci z kolei kładli nacisk na dopasowanie kwalifikacji do stanowiska pracy.

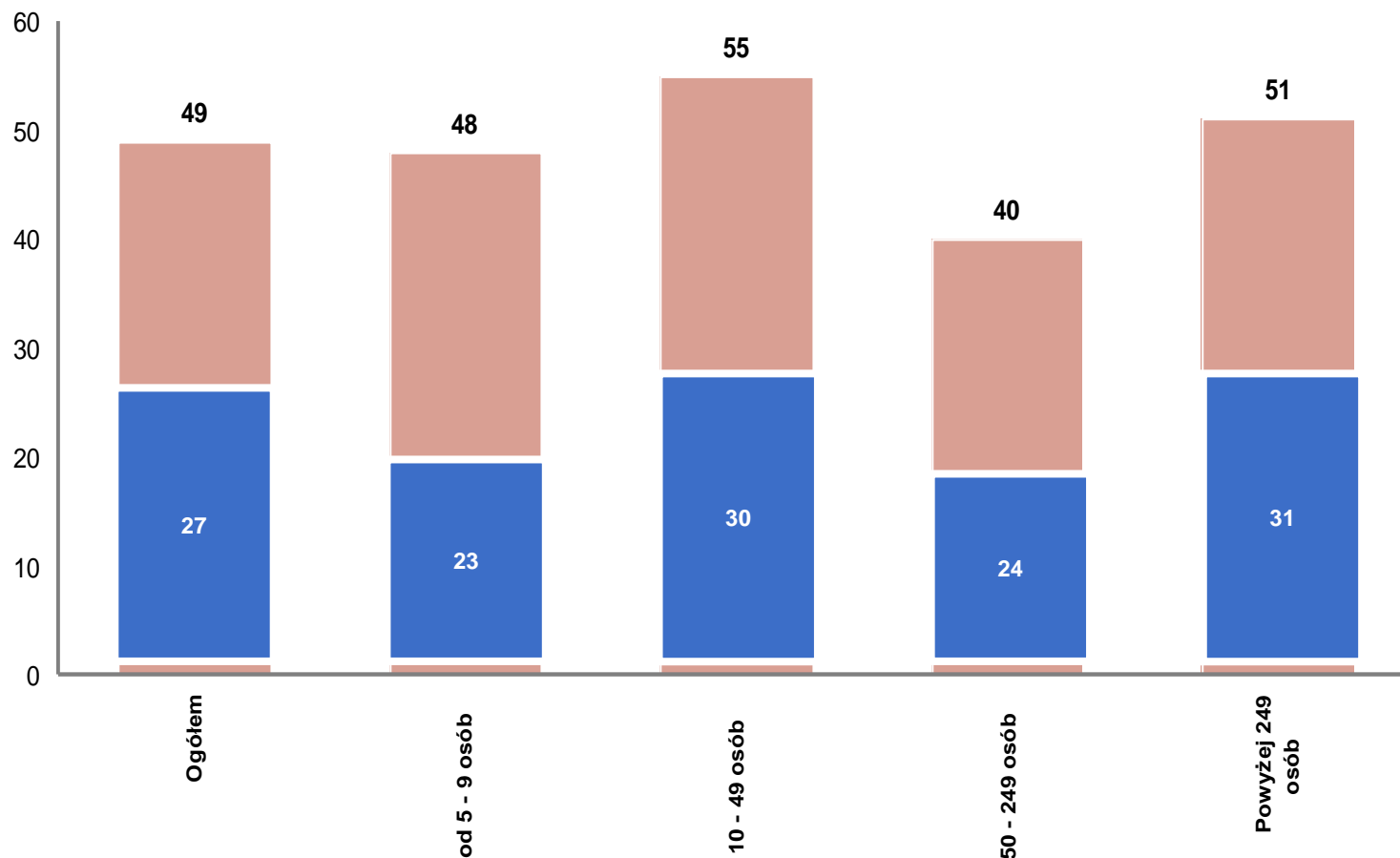
Pracownicy o niskich kwalifikacjach w przedsiębiorstwach – podstawowe informacje



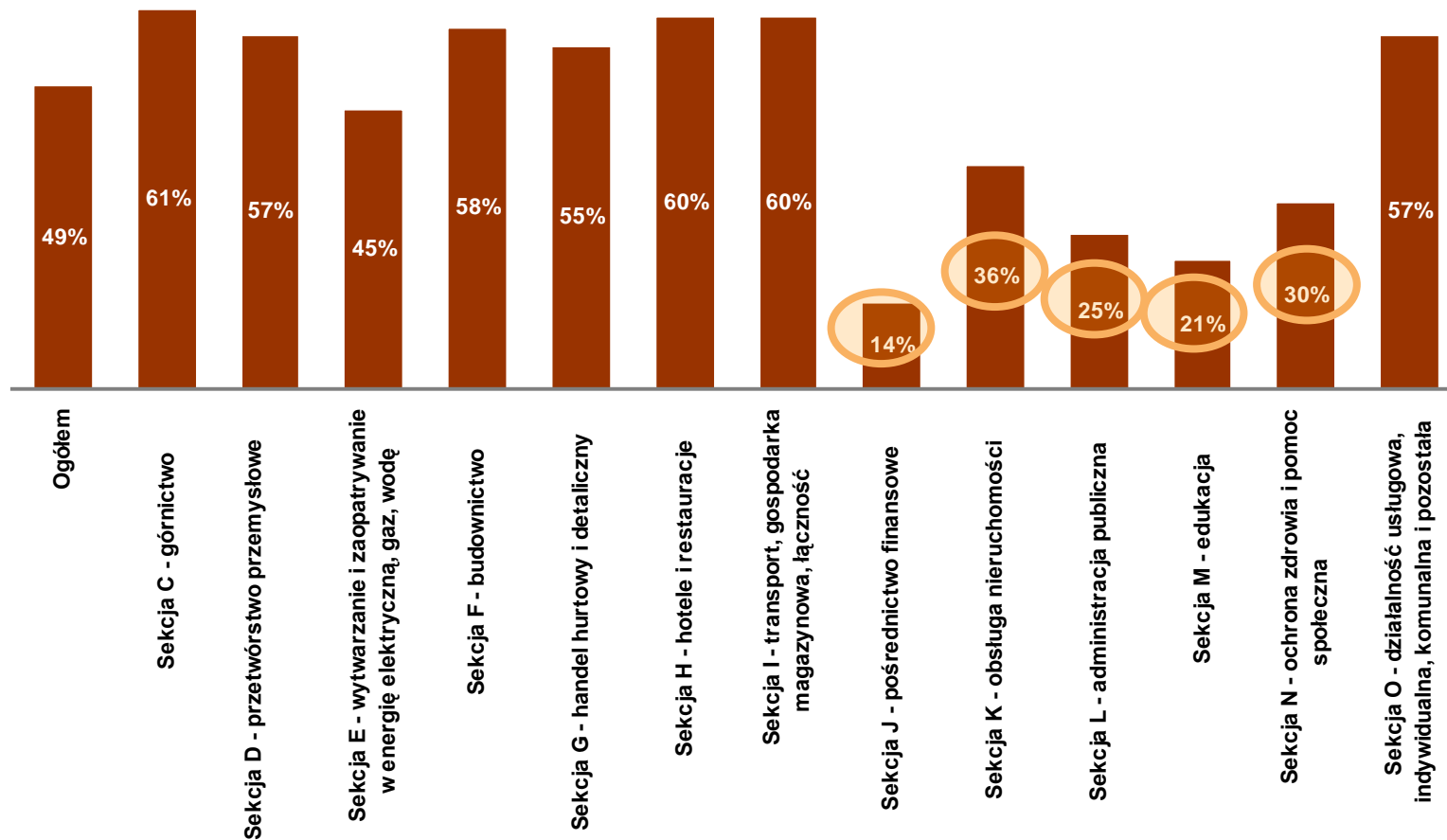
Pracownicy o niskich kwalifikacjach w przedsiębiorstwach

- Przeprowadziliśmy pomiar udziału pracowników o niskich kwalifikacjach przyjmując dwa kryteria:
 - „obiektywne” – zgodnie z przyjętą na potrzeby projektu definicją;
 - subiektywne – zakładając, że pracownikiem o niskich kwalifikacjach może być każdy pracownik, którego pracodawca za takiego uzna.

Pracownicy o niskich kwalifikacjach według definicji opartej na wykształceniu, a wielkość przedsiębiorstwa



Pracownicy o niskich kwalifikacjach według definicji opartej na wykształceniu, a branża



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Pracownicy o niskich kwalifikacjach według kryterium subiektywnego

	Ogółem	od 5 - 9 osób	10 - 49 osób	50 - 249 osób	Powyżej 249 osób
PŁEĆ					
Kobiety					
Mężczyźni					
WYKSZTAŁCENIE					
Wykształcenie gimnazjalne lub niższe					
Zasadnicze zawodowe					
Średnie ogólnokształcące					
Średnie techniczne					
Wyższe (licencjackie lub magisterskie)					
WIEK					
do 24 lat					
od 25 do 44 lat					
od 45 do 60 lat					
powyżej 60 lat					

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Pracownicy o niskich kwalifikacjach według kryterium subiektywnego

- Udział pracowników o niskich kwalifikacjach w poszczególnych sekcjach gospodarki odpowiadał podziałowi ról zawodowych na męskie i żeńskie
- Mężczyźni:
 - Budownictwo (86%)
 - Obsługa nieruchomości (78%)
 - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę (76%)
 - Transport, gospodarka magazynowa, łączność (74%)
- Kobiety:
 - Ochrona zdrowia, pomoc społeczna (70%)
 - Edukacja (64%)
 - Hotele i restauracje (61%)

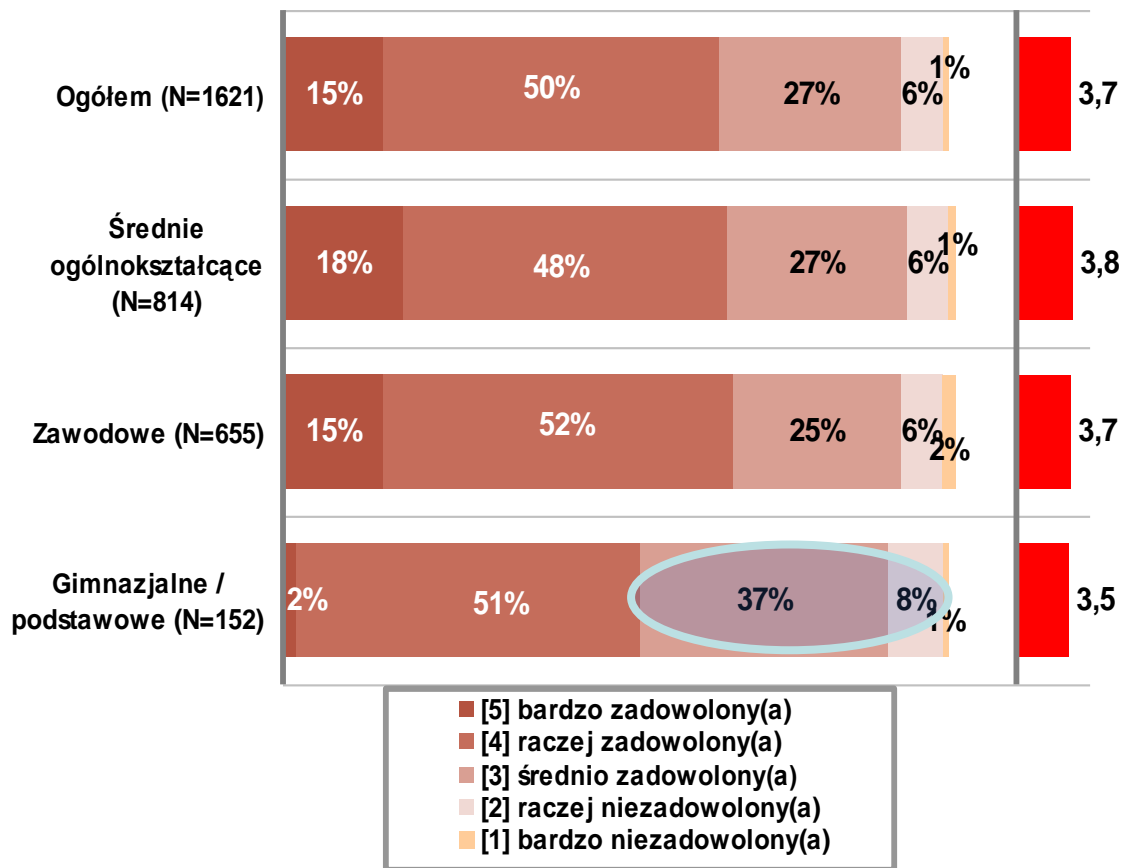
Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach



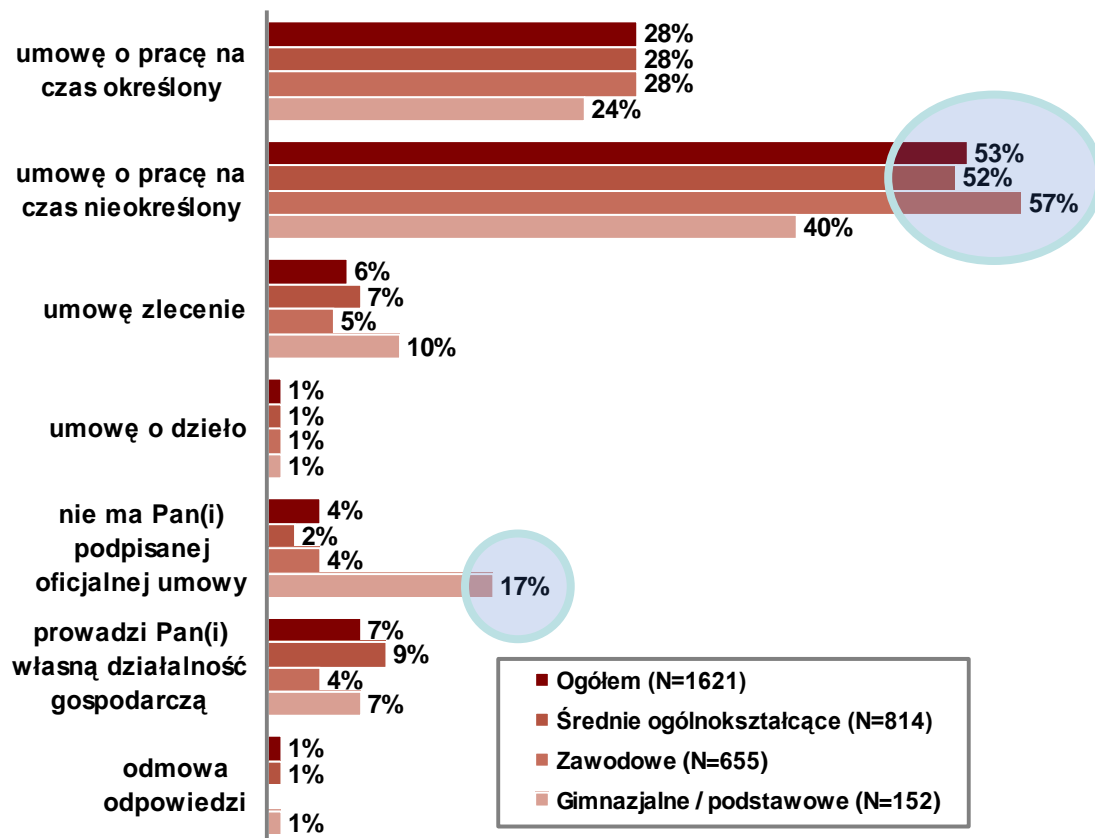
Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – doświadczenie zawodowe

- Pracownicy o niskich kwalifikacjach są osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe:
 - przeciętny okres kariery zawodowej wyniósł 16.2 lat,
 - z czego przeciętnie 8.4 lat przypada na pracę w obecnym miejscu zatrudnienia.
- Praca wykonywana obecnie rzadko jest bezpośrednim efektem uzyskanej edukacji. Tylko 23% ankietowanych pracuje w zawodzie wyuczonym.
- Najczęściej pracę w zawodzie wyuczonym deklarowali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (53%)

Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – zadowolenie z wykonywanej pracy



Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – formy zatrudnienia



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – wymagania miejsca pracy

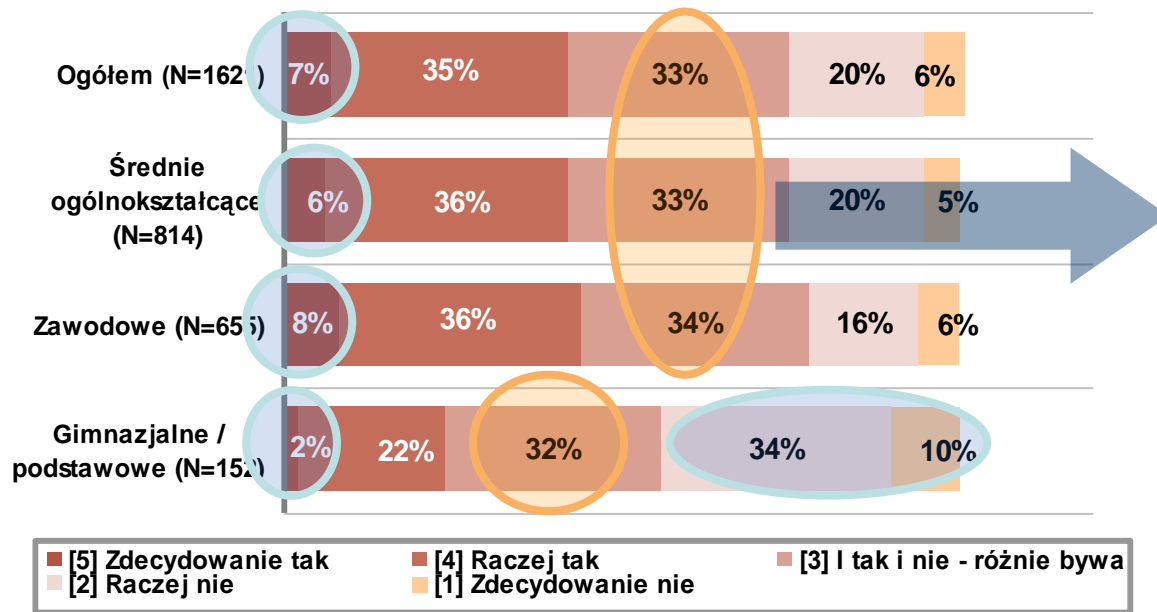
	Ogółem (N=1621)	Średnie ogólnokształcące (N=814)	Zawodowe (N=655)	Gimnazjalne / podstawowe (N=152)
Praca fizyczna	77%	66%	89%	90%
Współpraca z innymi osobami w celu wykonania określonego zadania	68%	68%	70%	63%
Dyspozycyjność	67%	69%	65%	65%
Odporność na stres	64%	70%	59%	53%
Samodzielne planowanie kolejności zadań do wykonania	54%	57%	55%	36%
Obsługa klientów, współpraca z klientami	53%	67%	43%	27%
Obsługa maszyn, urządzeń (innych niż urządzenia biurowe)	52%	43%	61%	59%
Praca w systemie zmianowym	44%	45%	44%	44%
Praca po godzinach	40%	38%	42%	42%
Posiadanie prawa jazdy	32%	34%	34%	16%
Obsługa komputera	28%	43%	15%	3%
Praca w nocy	25%	25%	26%	26%
Kontrolowanie i oceny jakości prac, usług, pracy innych ludzi	20%	22%	22%	5%
Korzystanie z Internetu	19%	30%	9%	1%
Kierowanie pracą innych ludzi, zarządzania ludźmi	15%	18%	14%	5%
Posługiwanie się, choćby w niewielkim stopniu, językiem obcym	10%	14%	7%	3%

Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – wynagrodzenie

- Ponad dwie trzecie pracowników o niskich kwalifikacjach zarabia poniżej 2001 złotych netto.
- Można przyjąć, że przeciętnie wynagrodzenie netto wynosi około 1733 złotych.
- Zaobserwowano wysokie zróżnicowanie zarobków między kobietami i mężczyznami:
 - 85% badanych kobiet zarabiało poniżej 2000 złotych netto,
 - w grupie mężczyzn zarobki poniżej tego progu deklarowało 60% respondentów.



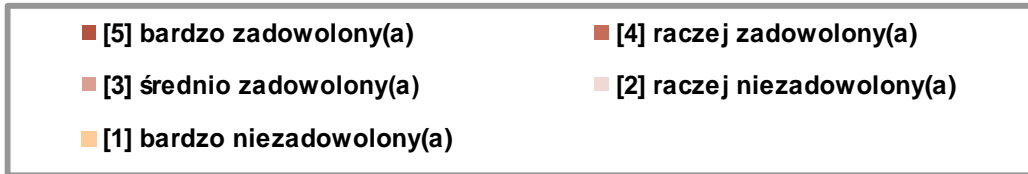
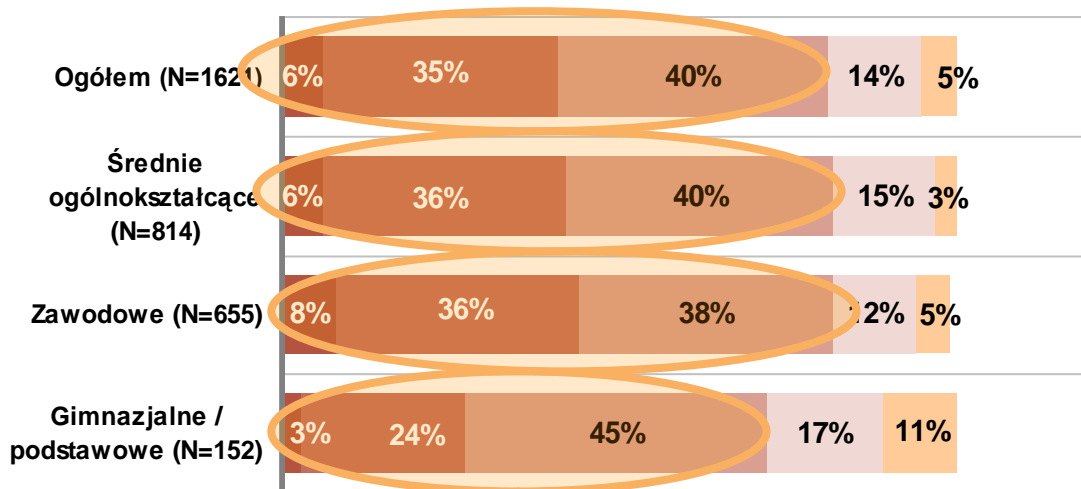
Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – czy praca daje możliwość dobrych zarobków?



Prawdopodobnie efekt elastycznych form wynagradzania

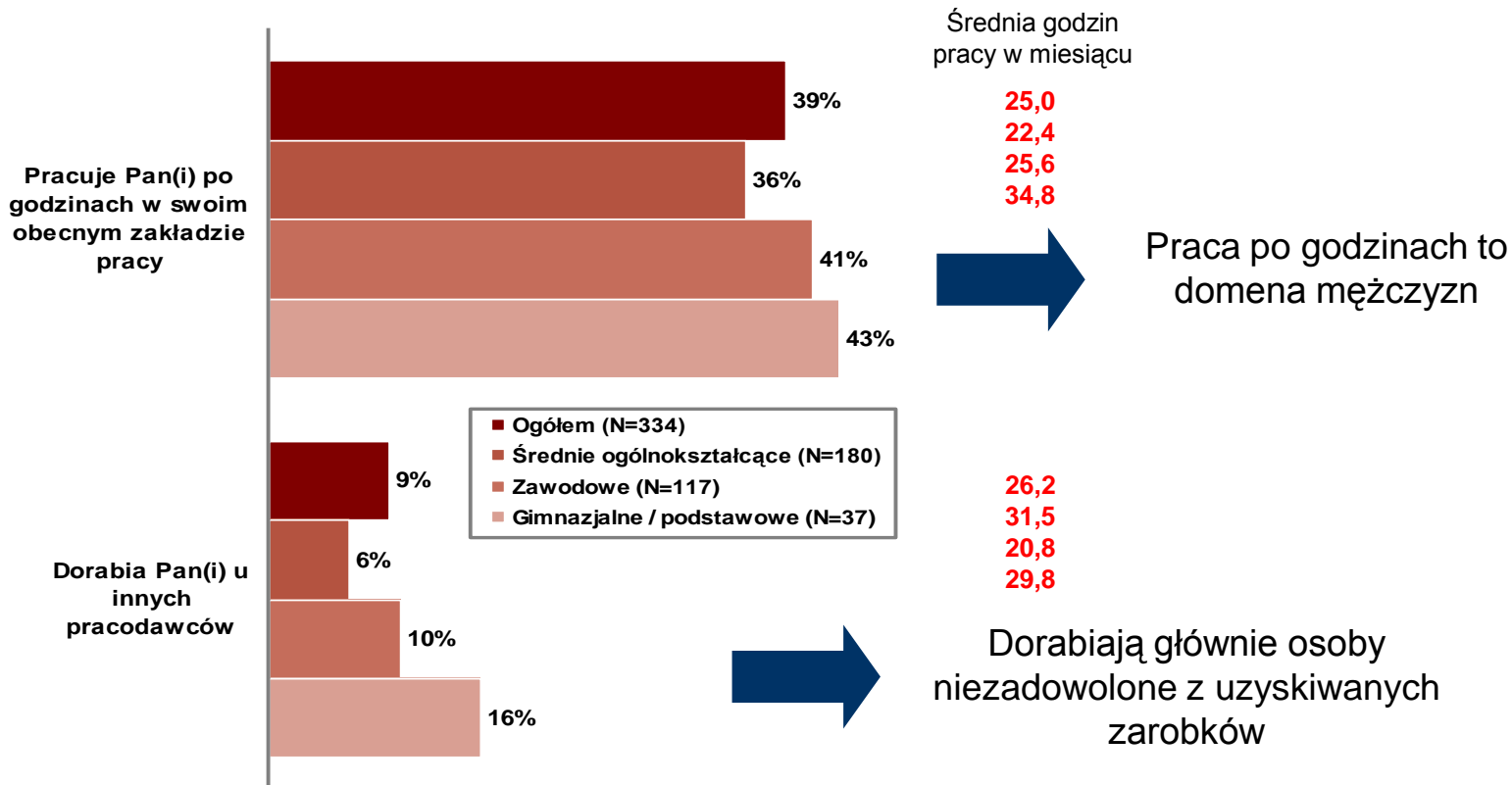


Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – satysfakcja z uzyskiwanego wynagrodzenia

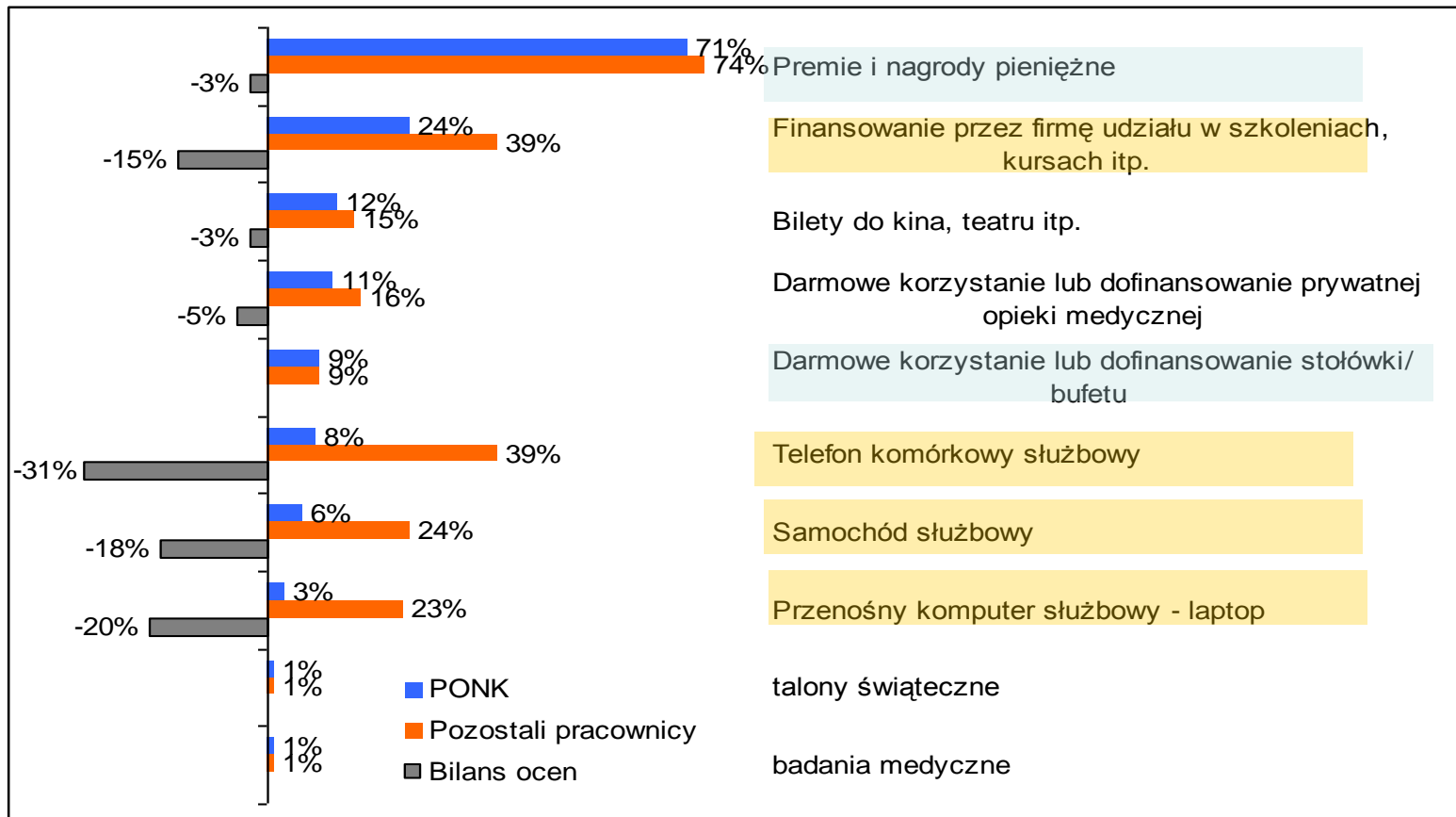


Satysfakcja z wynagrodzenia korzystniejsza niż wskazywałyby odpowiedzi na pytanie o możliwość dobrych zarobków. Racjonalizacja – „w innych firmach jest gorzej”, „inni zarabiają mniej”.

Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – praca w nadgodzinach i u innych pracodawców



Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – formy wynagradzania w porównaniu z innymi pracownikami



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

A co o pracownikach o niskich kwalifikacjach sądzą pracodawcy?



Czy są dobrymi pracownikami? Ocena zadowolenia z pracy pracowników o niskich kwalifikacjach

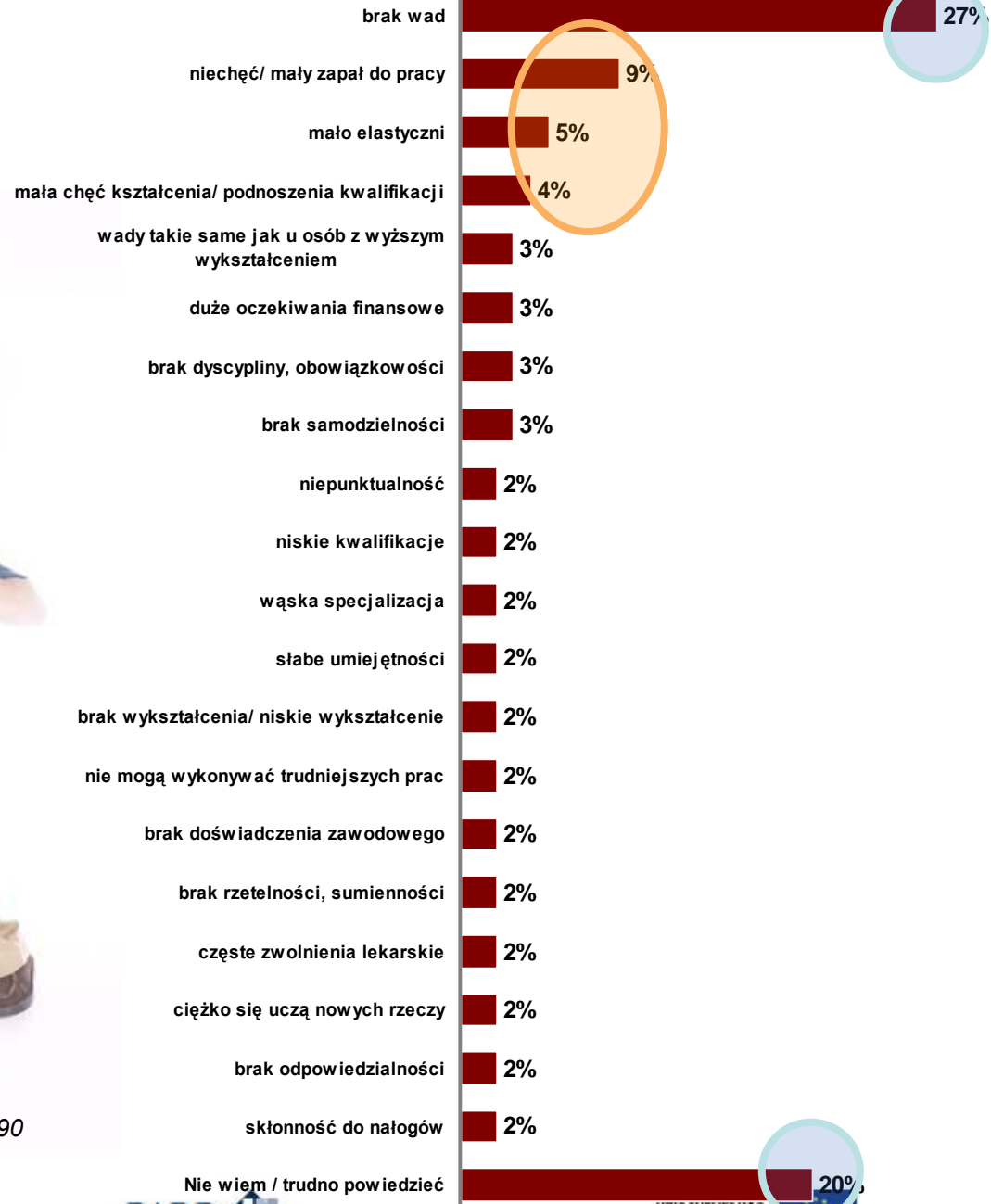


- [1] Zdecydowanie negatywnie
- [2] Raczej negatywnie
- [3] Ani pozytywnie, ani negatywnie
- [4] Raczej pozytywnie
- [5] Zdecydowanie pozytywnie

Przeważają oceny pozytywne, choć rzadko są zdecydowanie pozytywne

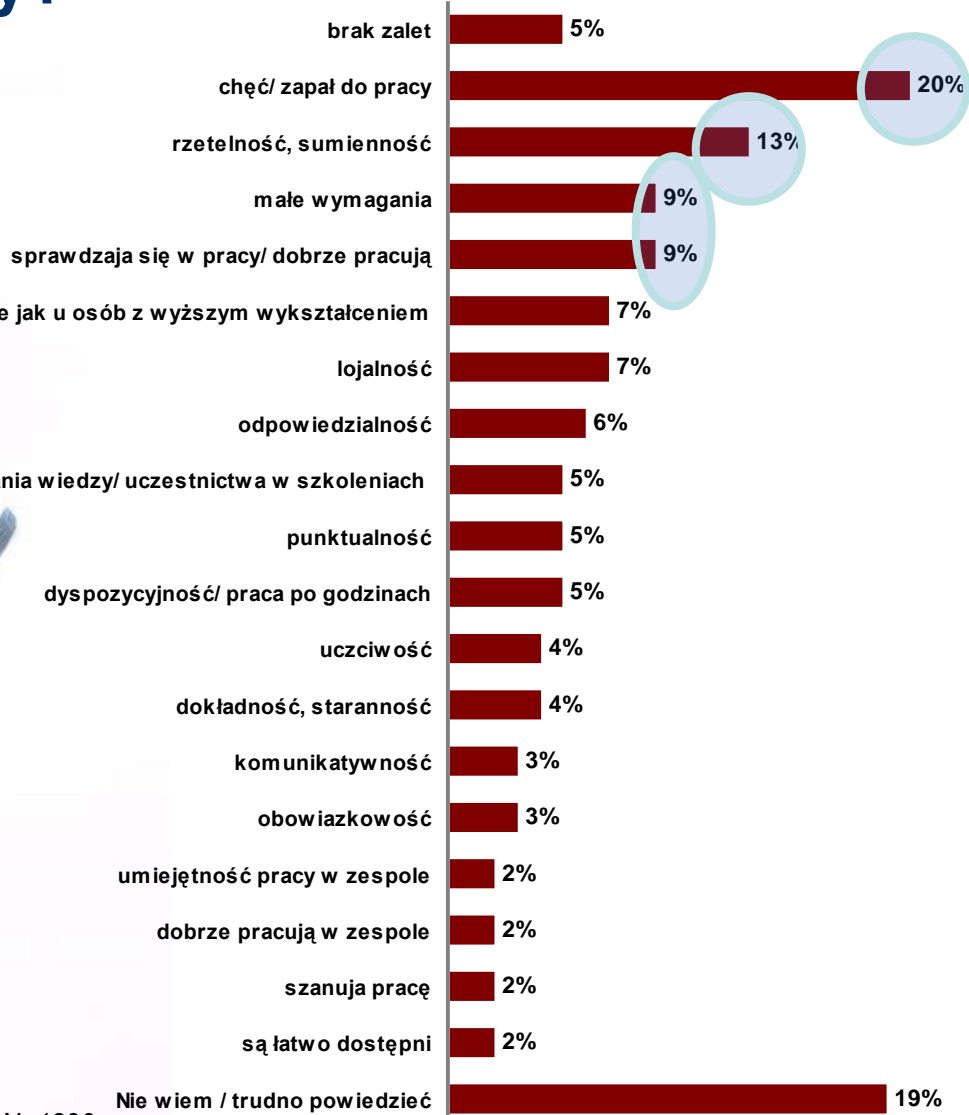
Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Jakie mają wady?



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Jakie mają zalety?



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290



A jak wyglądają na tle innych pracowników?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



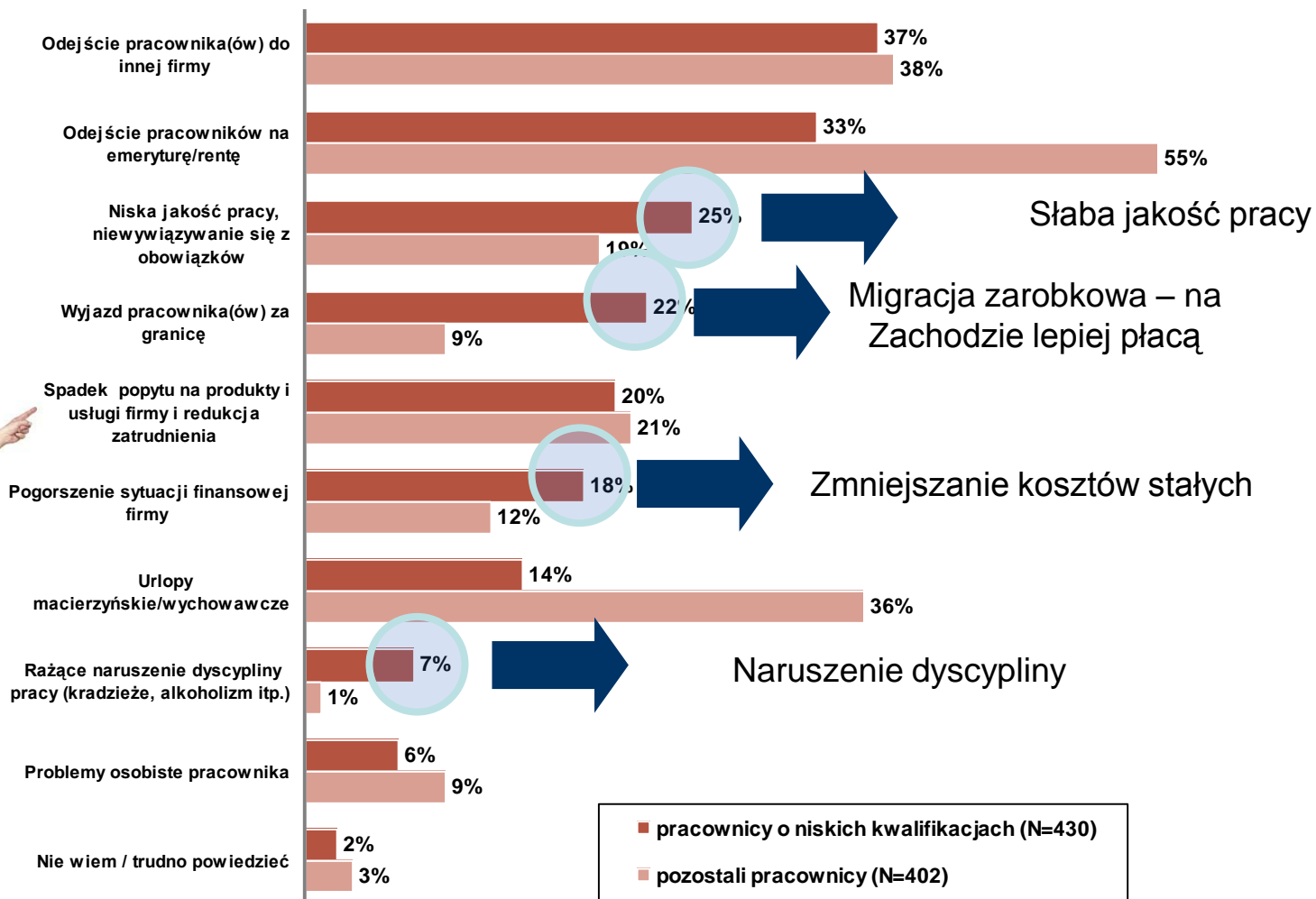
Pracownicy o niskich kwalifikacjach w porównaniu z innymi pracownikami

- W ogólnej ocenie pracowników o niskich kwalifikacjach na tle innych nieco częściej skłaniano się ku pogładowi, że PONK są lepszymi pracownikami niż inni (51%; odmienną opinię wyraziło 40%).
- ... ale im większy zakład pracy, tym gorzej kształtowała się ocena pracowników o niskich kwalifikacjach na tle pozostałych:
 - mikro (12% ocen negatywnych), małe (21%), średnie (38%), duże (58%).
- Pracodawcy z reguły nie widzieli różnic między PONK, a pozostałymi pracownikami pod względem różnych aspektów pracy.
- Aczkolwiek wśród dostrzegających różnice nieznacznie częściej gorzej oceniano pracowników o niskich kwalifikacjach.

Pracownicy o niskich kwalifikacjach w porównaniu z innymi 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	Bilans ocen
ogólna ocena	32%	7%	8%	51%	0%	12
gotowość do pracy po godzinach, w weekendy	1%	16%	71%	11%	1%	-5
lojalność, przywiązanie do pracodawcy (rzadkie zmiany miejsca pracy)	0%	16%	74%	9%	1%	-6
łatwość radzenia sobie z nowymi zadaniami zawodowymi	0%	7%	88%	4%	0%	-3
oczekiwania płacowe	2%	14%	70%	14%	1%	-1
pracowitość, zaangażowanie w wykonywaną pracę	0%	16%	78%	6%	0%	-10
dyscyplina pracy	0%	16%	79%	4%	1%	-11
kultura osobista	1%	23%	72%	4%	0%	-20
chęć uczenia się, podnoszenia kwalifikacji	2%	18%	75%	4%	1%	-15

Dlaczego odchodzą z pracy?



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

Samocena pracowników o niskich kwalifikacjach



Sami o sobie...

- **Korzystna ocena siebie jako pracownika** oparta na przeświadczeniu o dobrym wykonywaniu zadań w ramach zajmowanego stanowiska pracy.
- Praktycznie **brak odwoływania się do obiektywnych przesłanek** takiej oceny np. informacji zwrotnej od przełożonego.
- **Problem** stanowi **ocena własnych kompetencji psychospołecznych**, choć także tutaj przeważają pozytywne opinie.
- Sygnalizowany deficyt: **zdolności przywódcze i sytuacje ekspozycji społecznej**

Sami o sobie...

- Analiza wypowiedzi pracowników o niskich kwalifikacjach pokazuje, że problemem mogą być:



- 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 fizyczny sprzątający, kobieta, 56 lat] faza eksploracyjna]

- Zbyttnia uległość

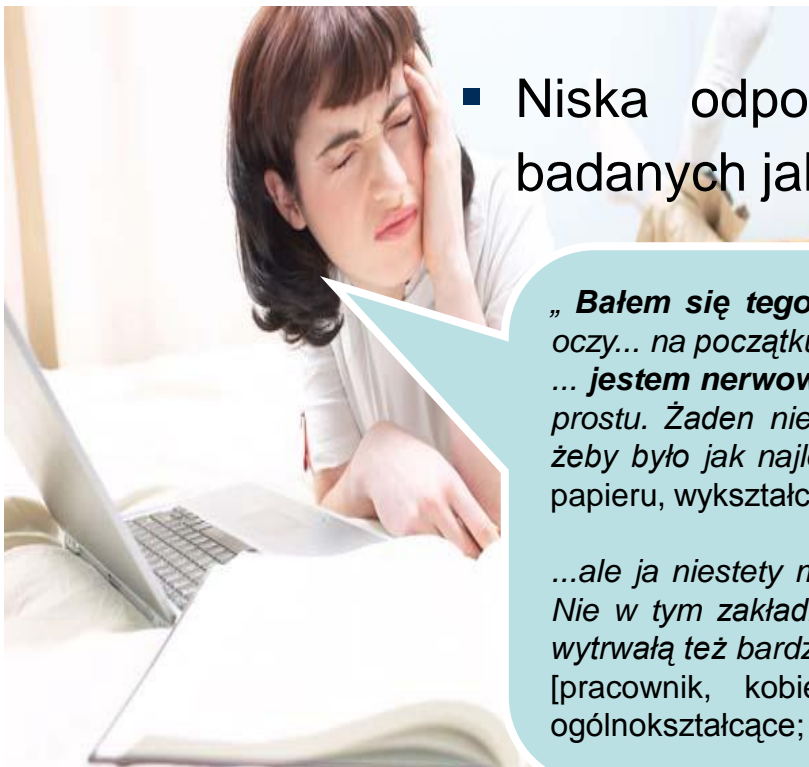


*Moderator „A czy to [dobry charakter] przeszkadza w pracy?
O: No właśnie trochę tak, wie Pan. Ja jestem taki trochę uległy. Jak ja coś powiem, to ktoś może powiedzieć, że to nie tak i jeżeli on tak bardzo na tym upiera, to ja już ulegam i po prostu machnę ręką i rób, jak chcesz.” [pracownik, mężczyzna, kucharz, wykształcenie zasadnicze zawodowe; faza eksploracyjna]*

Może jestem za mało taka... nieostra, bo to nie o to chodzi, ale taka, że jak klient powie, to ja bym chciała, żeby tak było... jestem może taka za bardzo uległa

[pracownik, kobieta, handlowiec, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Sami o sobie...



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

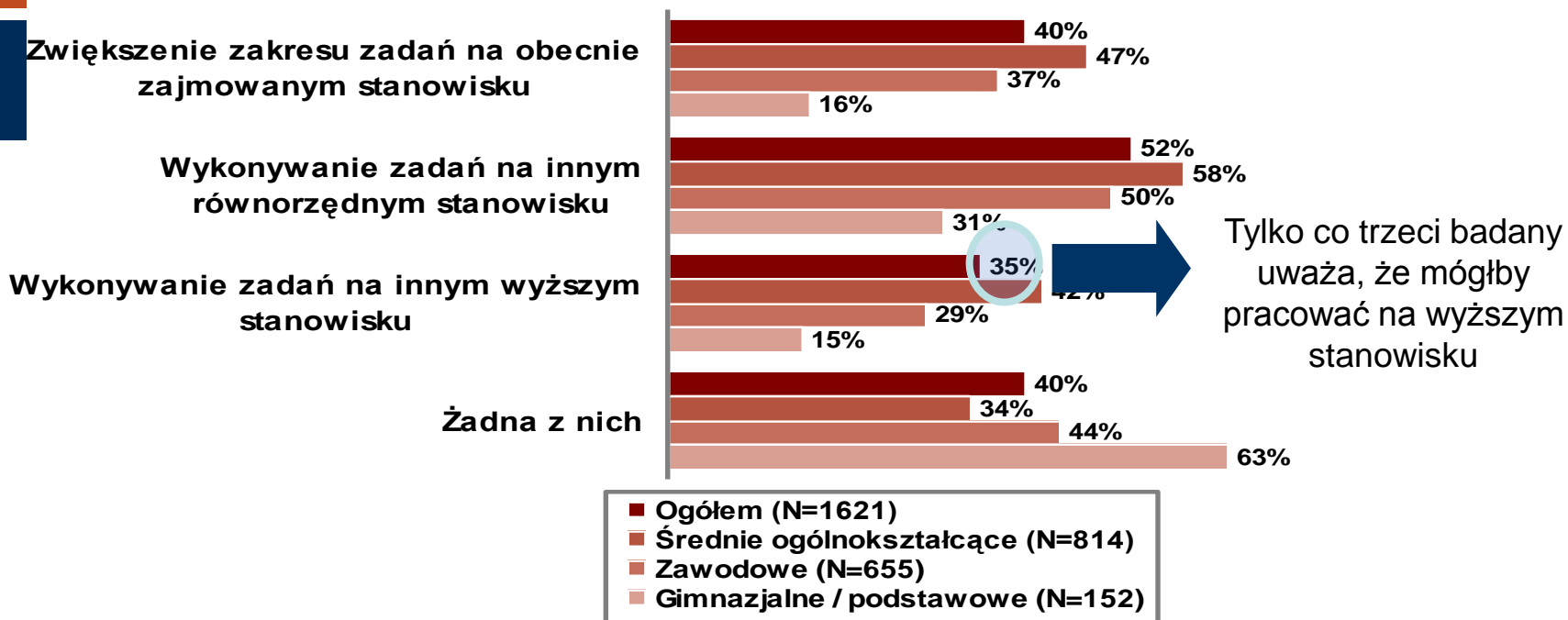
„ **Bałem się tego wszystkiego**, bo pierwszy raz widziałem tą maszynę na oczy... na początku miałem dołek”

... **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]

...**ale ja niestety mam już tyle lat, że zdążyłam się nabawić wielu nerwic**. Nie w tym zakładzie, ale **samo życie jest takie a nie inne**. Jaką jeszcze, wytrzymałam też bardzo. Nie wiem, jeszcze jakie, nie zastanawiałam się nad tym.” [pracownik, kobieta, szwacz kontroler jakości, wykształcenie średnie ogólnokształcące; faza eksploracyjna]

Sami o sobie...

- Przydatność deklarowanej wysokiej wiedzy i umiejętności zawodowych pracowników stosunkowo często ogranicza się – według ich deklaracji – wyłącznie do obecnie zajmowanego stanowiska pracy.

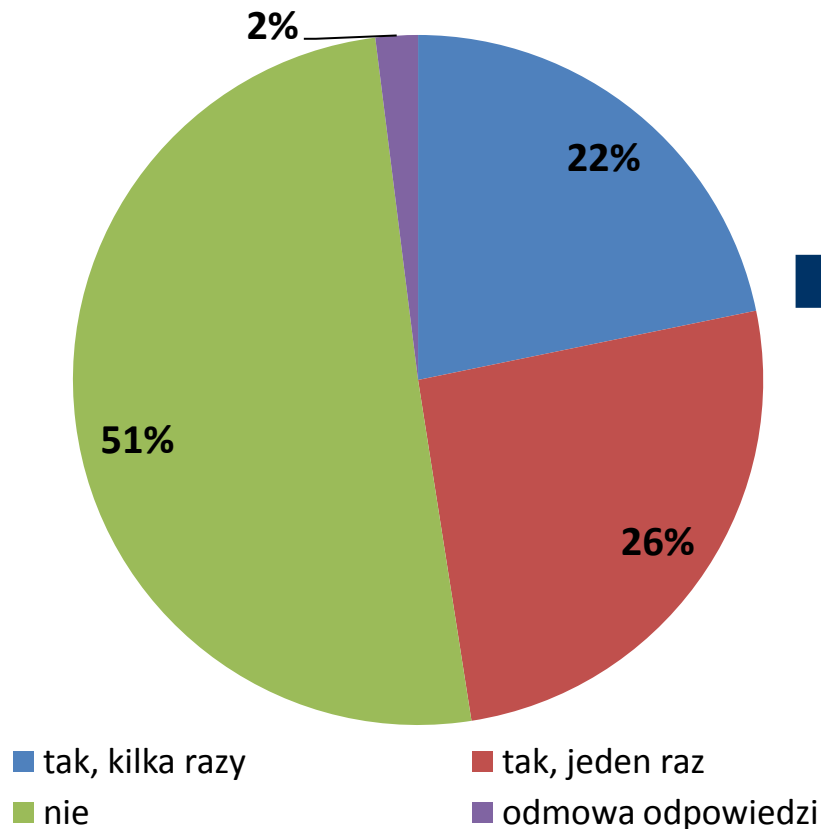


Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

A jak oceniają swoje perspektywy na rynku pracy?



Doświadczenia z bezrobociem – czy kiedykolwiek był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?



48% badanych było kiedykolwiek na bezrobociu

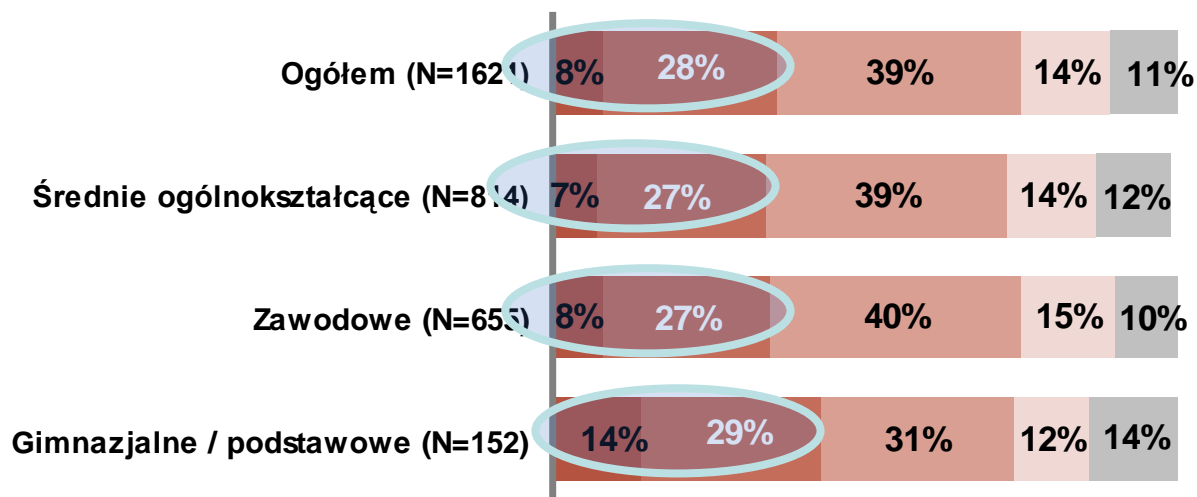
W wyjściu z bezrobocia najczęściej pomogli:

- znajomi (40%)
- urząd pracy i rodzina (po 20%)

Znalezienie pracy bardzo rzadko było efektem własnej inicjatywy (6%)

Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach N=1621

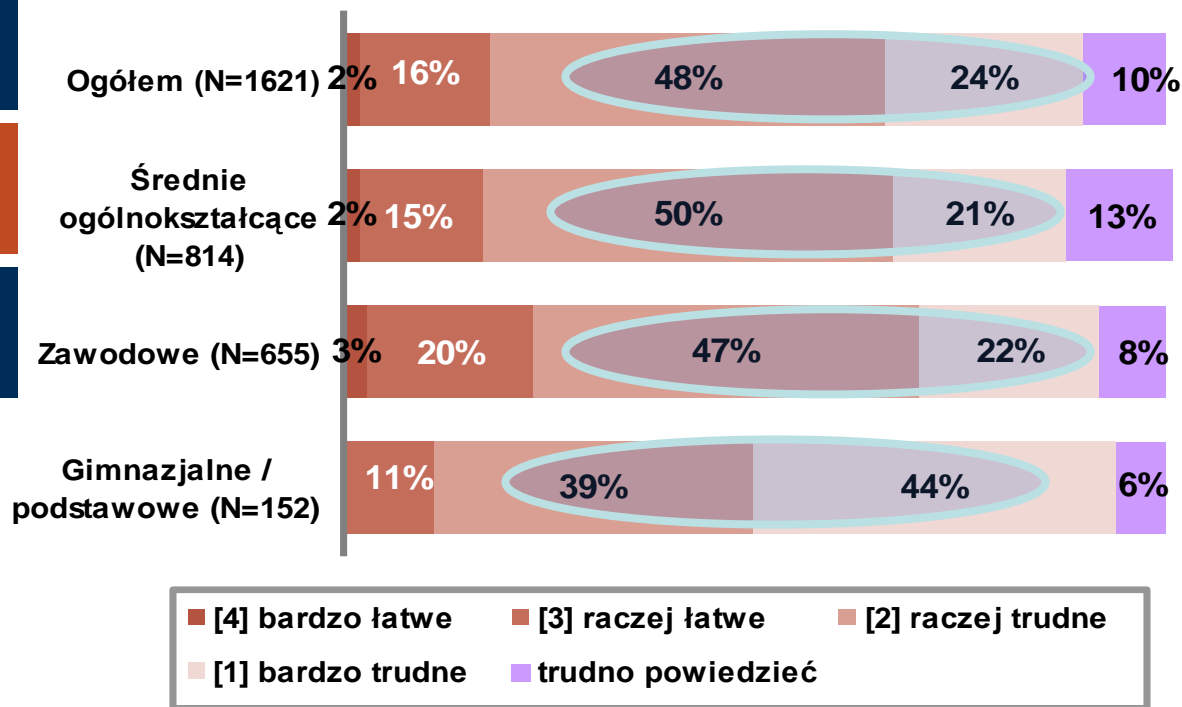
Obawy przed bezrobociem



- [1] Bardzo poważnie się z tym liczę
- [2] Raczej tak
- [3] Raczej nie
- [4] Nie, to mało prawdopodobne
- [5] trudno powiedzieć

Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

Ocena szans znalezienia nowej pracy



Przeważają opinie negatywne i jest to sprzeczne z wysoką samooceną własnych umiejętności

W efekcie często „trzymają się” obecnego miejsca pracy tłumacząc to tym, że nigdzie indziej nie znaleźliby zatrudnienia



Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach



Główne wnioski

Główne wnioski

1. Definicja ta, oparta na wykształceniu, nie zyskała powszechnej akceptacji pracodawców, ani badanych ekspertów.
2. 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.
3. Spośród różnych podawanych przez pracodawców i ekspertów kryteriów definicyjnych, to właśnie wykształcenie okazało się jednak tym najszerzej podzielanym.
4. Zgłaszano jednak zastrzeżenia co do uwzględniania w definicji wykształcenia zasadniczego zawodowego i średniego ogólnokształcącego

Główne wnioski

- 5.** Średni udział procentowy pracowników o niskich kwalifikacjach (definiowanych w oparciu o wykształcenie) w przedsiębiorstwach wynosi 49%.
- 6.** 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).
- 7.** Dwie trzecie pracowników o niskich kwalifikacjach nigdy nie pracowało w wyuczonym zawodzie.

Główne wnioski

8. Około połowy pracowników o niskich kwalifikacjach doświadczyło bezrobocia.
9. Wyniki badania pracowników o niskich kwalifikacjach pokazują, że pracownicy o niskich kwalifikacjach najczęściej pracują na umowę o pracę na czas nieokreślony (około połowa) lub określony (28%).
10. 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.

Główne wnioski

12. Najrzadziej natomiast od pracowników o niskich kwalifikacjach wymagano posługiwania się językiem obcym (10%), kierowania pracą innych ludzi (15%) i korzystania z Internetu (19%).

13. Pracownicy o niskich kwalifikacjach byli na ogół zadowoleni ze swojej obecnej pracy zawodowej. Zadowoleni z ich pracy są także przedsiębiorcy.

14. 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.

Główne wnioski

15. Pracownicy o niskich kwalifikacjach korzystnie oceniają siebie jako pracownika.
16. 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.