

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?**

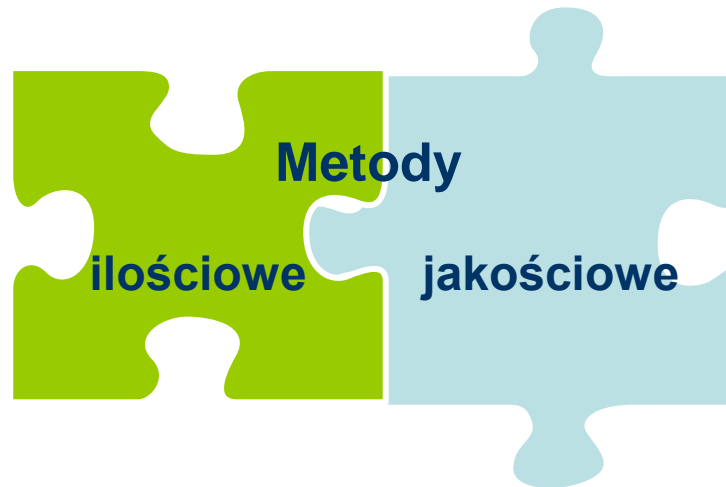


**Zanim przejdziemy do szczegółów,
kilka słów o koncepcji badawczej....**

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)



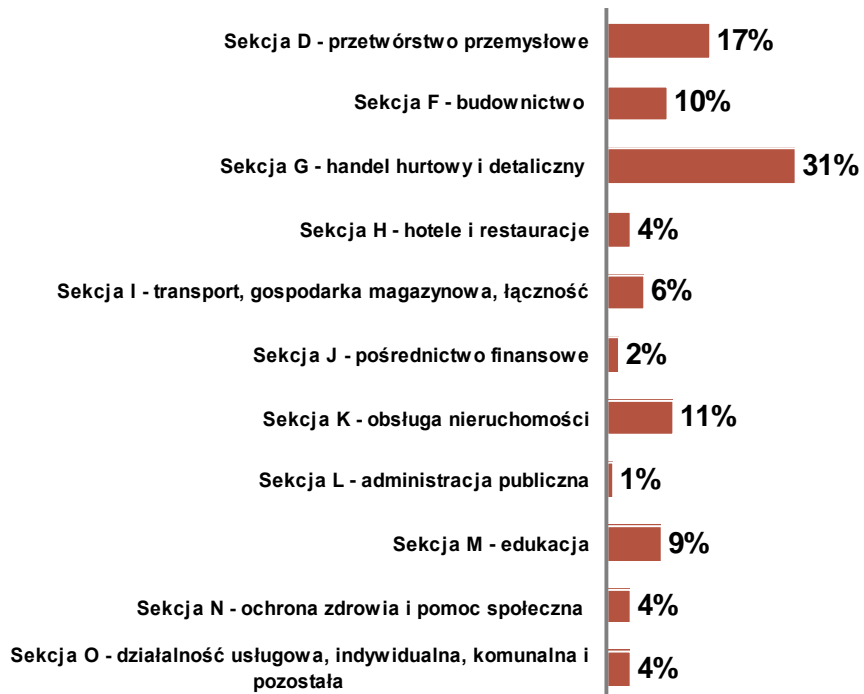
Wypracowanie ostatecznych rekomendacji, w modeli usług szkoleniowo – doradczych adresowanych do pracowników o niskich kwalifikacjach w ramach Komponentu 1 i Komponentu 2

Struktura próby



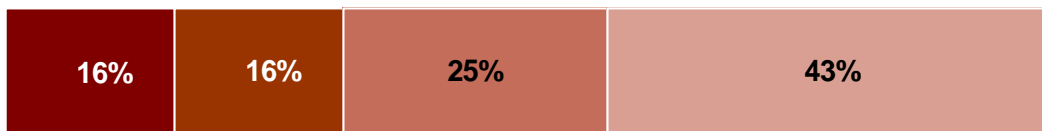
Struktura próby - sekcja PKD

Pracodawcy



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

Struktura próby – wielkość firmy

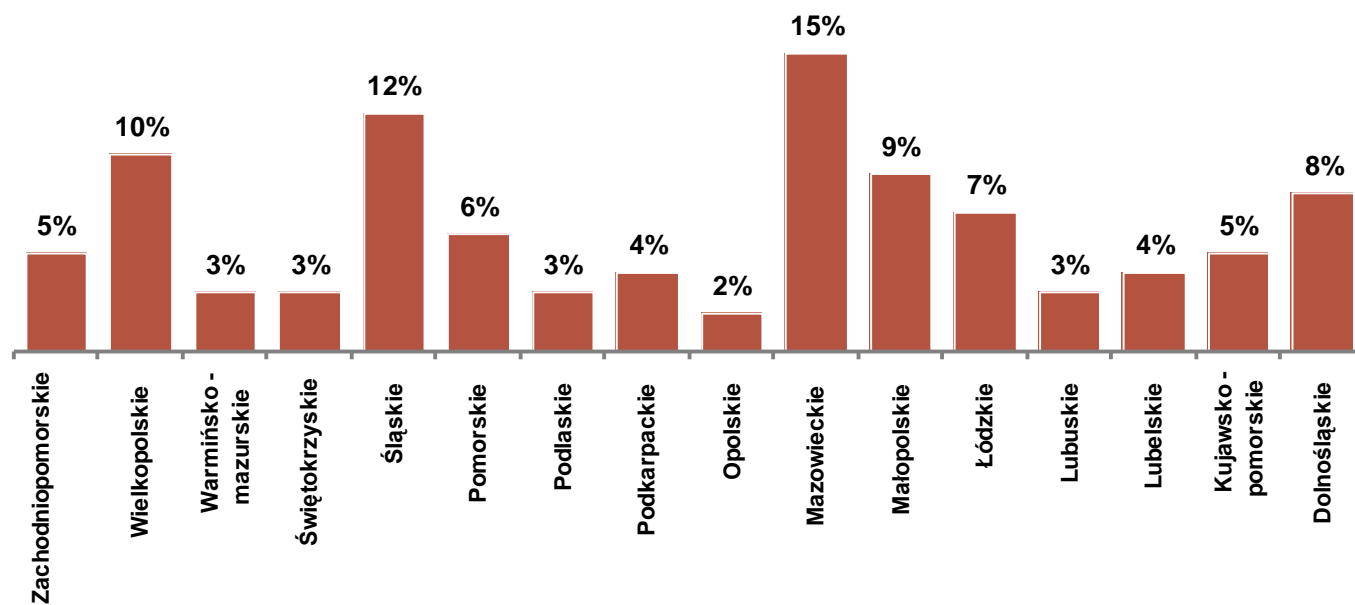


■ Od 5 - 9 osób ■ 10 - 49 osób ■ 50 - 249 osób ■ Powyżej 249 osób

Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

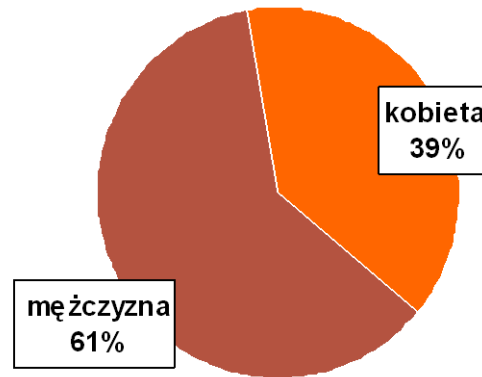
Struktura próby – województwo

Pracodawcy



Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

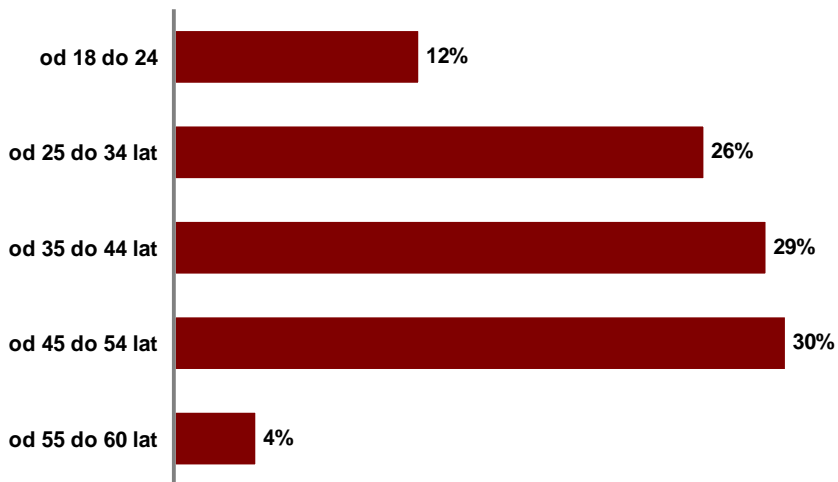
Struktura próby – płeć



Pracownicy o niskich kwalifikacjach

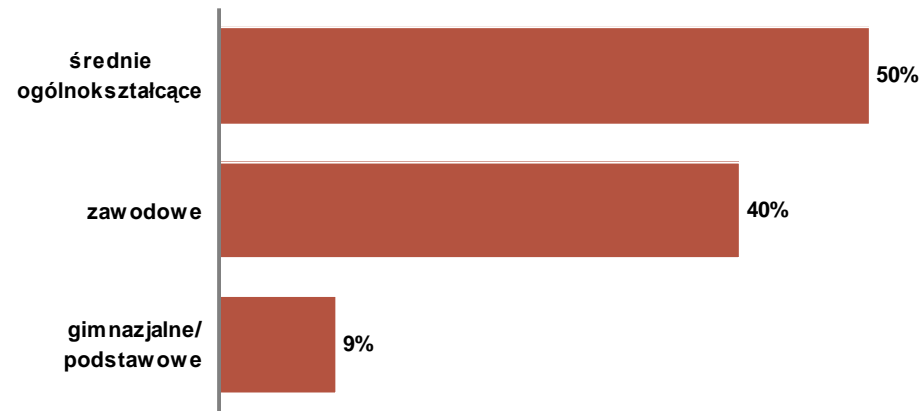
Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach, N=1621

Struktura próby – wiek respondentów



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

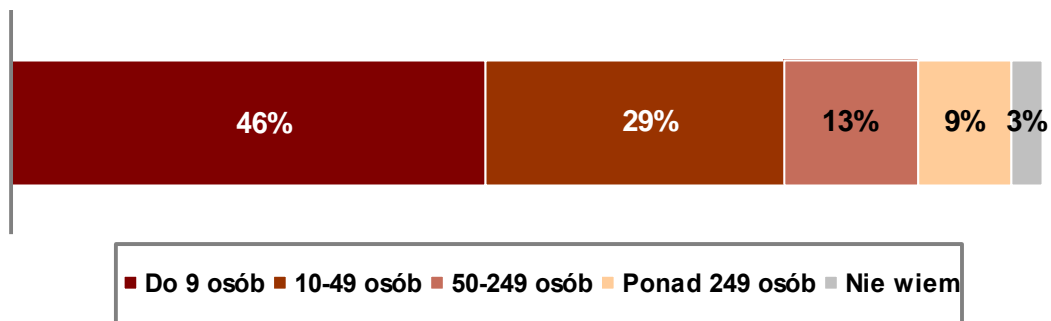
Struktura próby – wykształcenie respondentów



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

Pracownicy o niskich kwalifikacjach

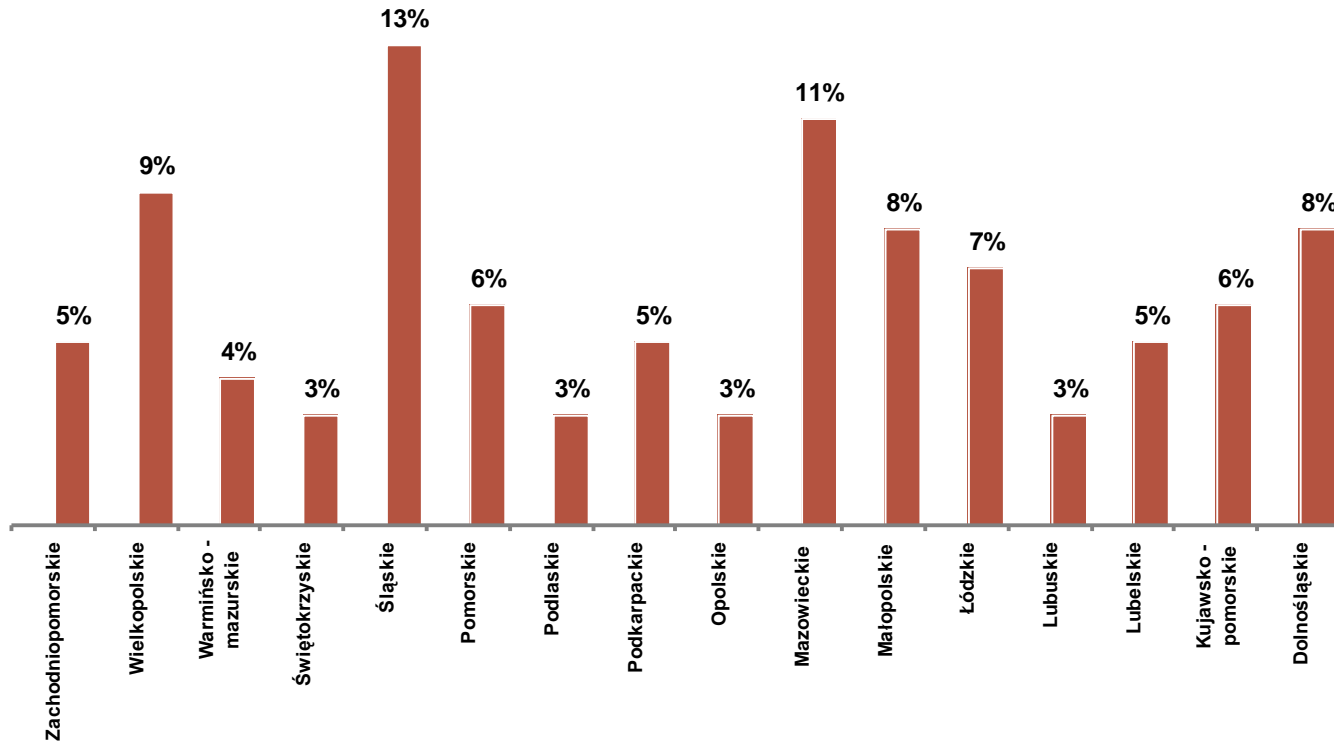
Struktura próby – wielkość zakładów pracy PONK



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.

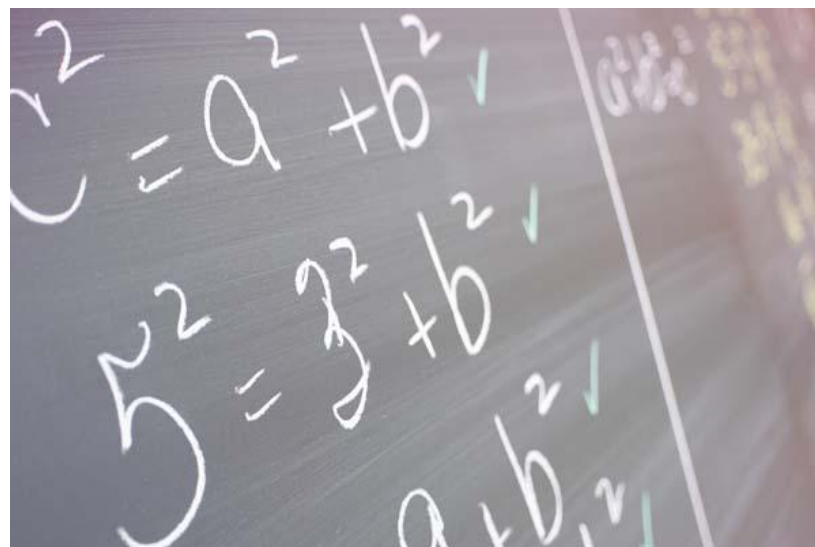


Definicja pracownika o niskich kwalifikacjach przyjęta na potrzeby projektu

- 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).



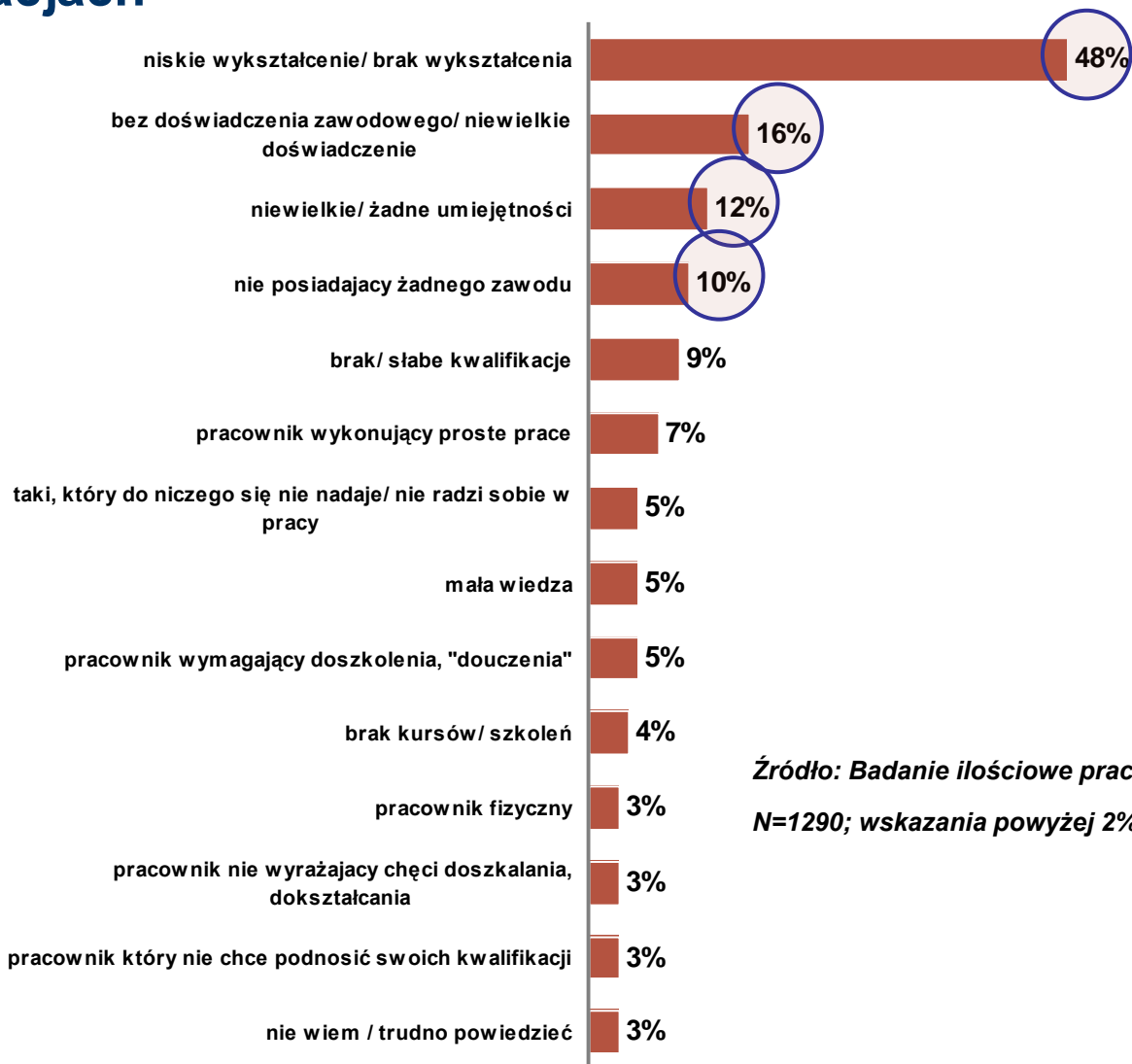
Weryfikacja przyjętej definicji



Weryfikacja przyjętej definicji (I)

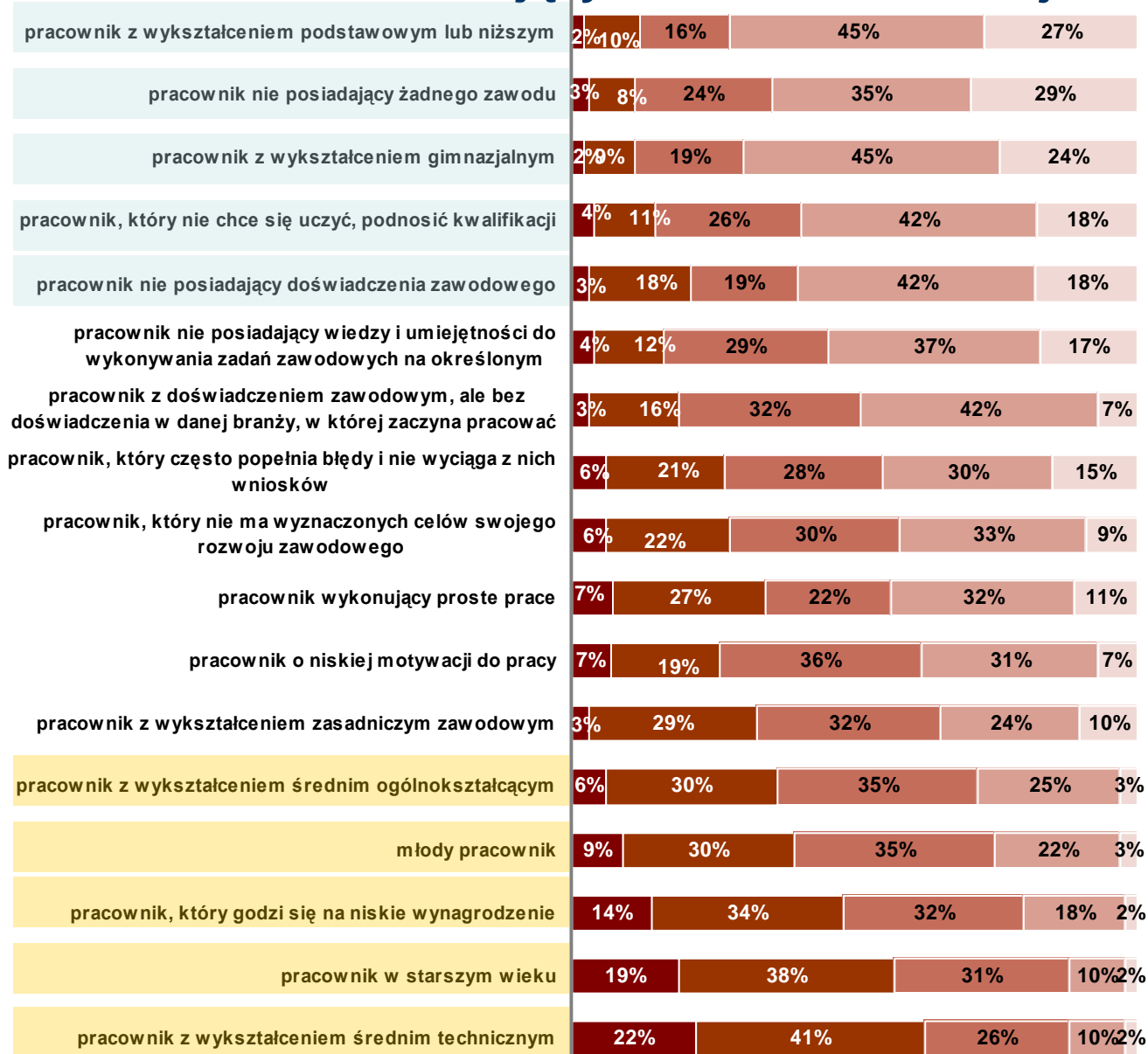
- W spontanicznych wypowiedziach pracodawców pracownik o niskich kwalifikacjach to przede wszystkim:
 - osoba z niskim wykształceniem / brak wykształcenia (48%),
 - osoba bez doświadczenia / małe doświadczenie (16%),
 - osoba z niewielkimi umiejętnościami (12%).
- Cechy definiujące pracownika o niskich 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

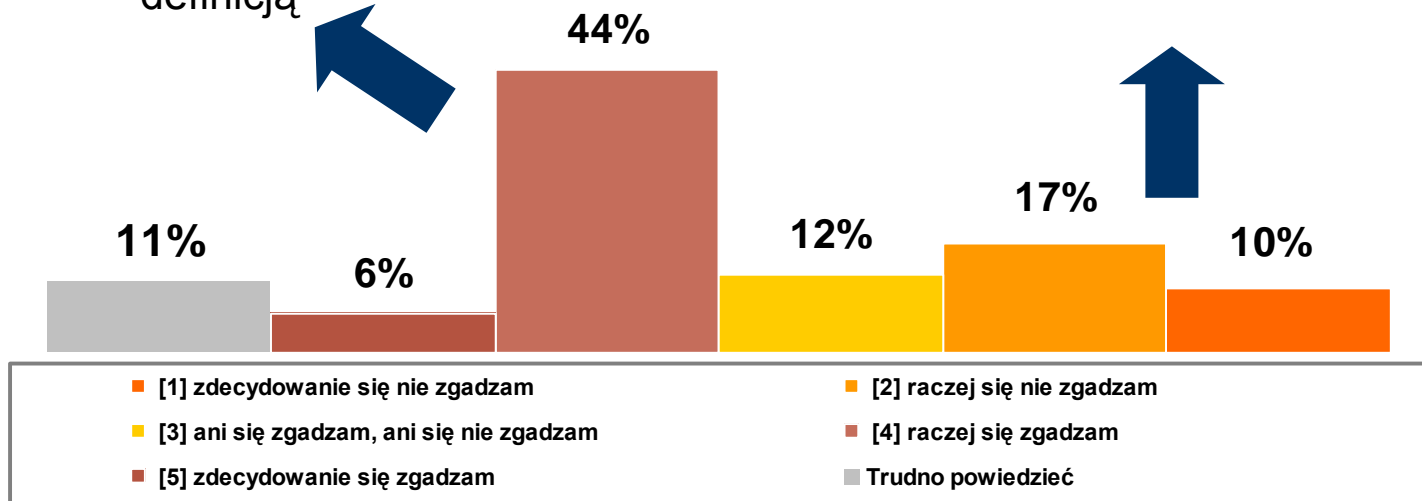


Opinia na temat definicji pracownika o niskich kwalifikacjach

[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.

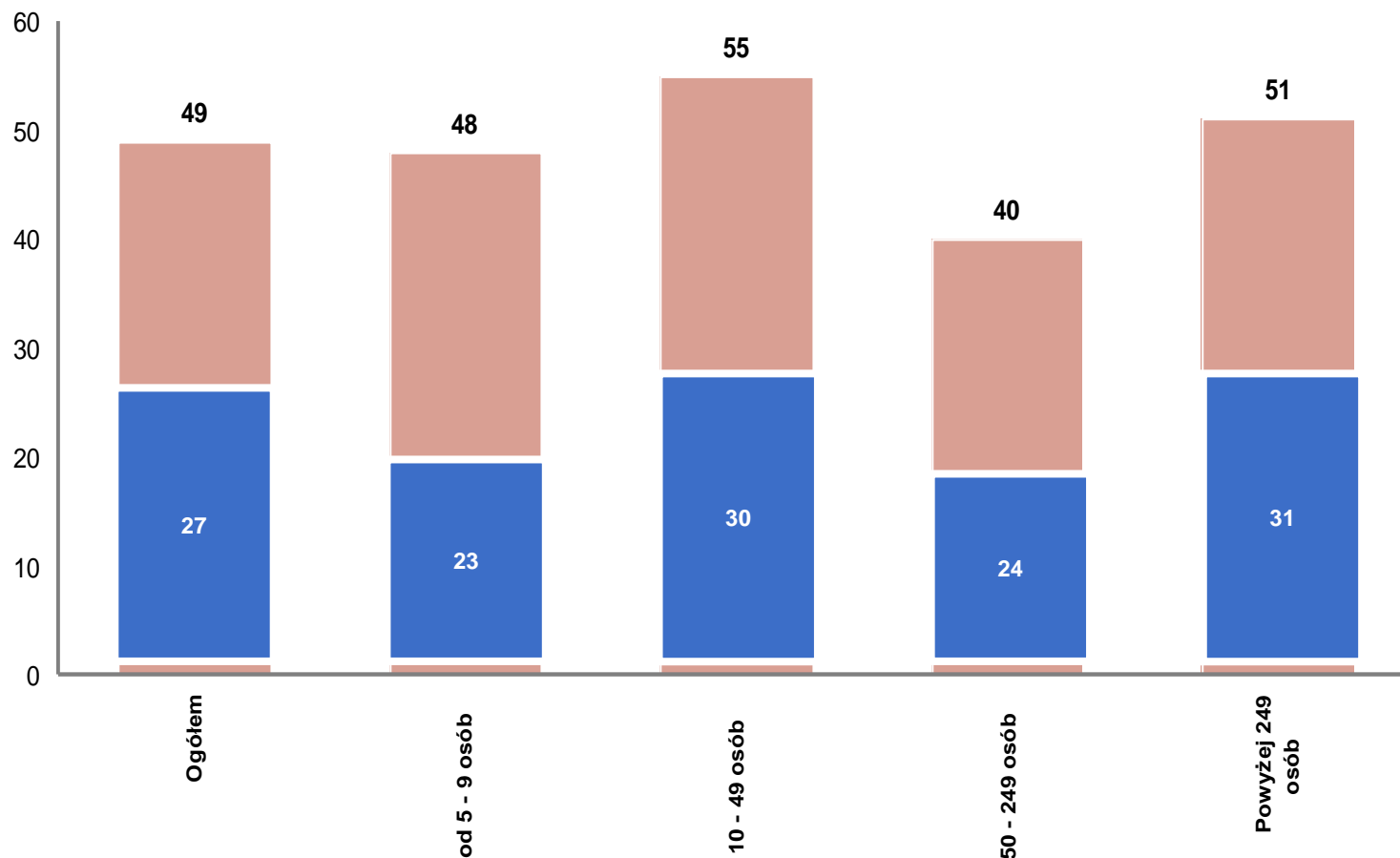
Pracownicy o niskich kwalifikacjach w przedsiębiorstwach – podstawowe informacje



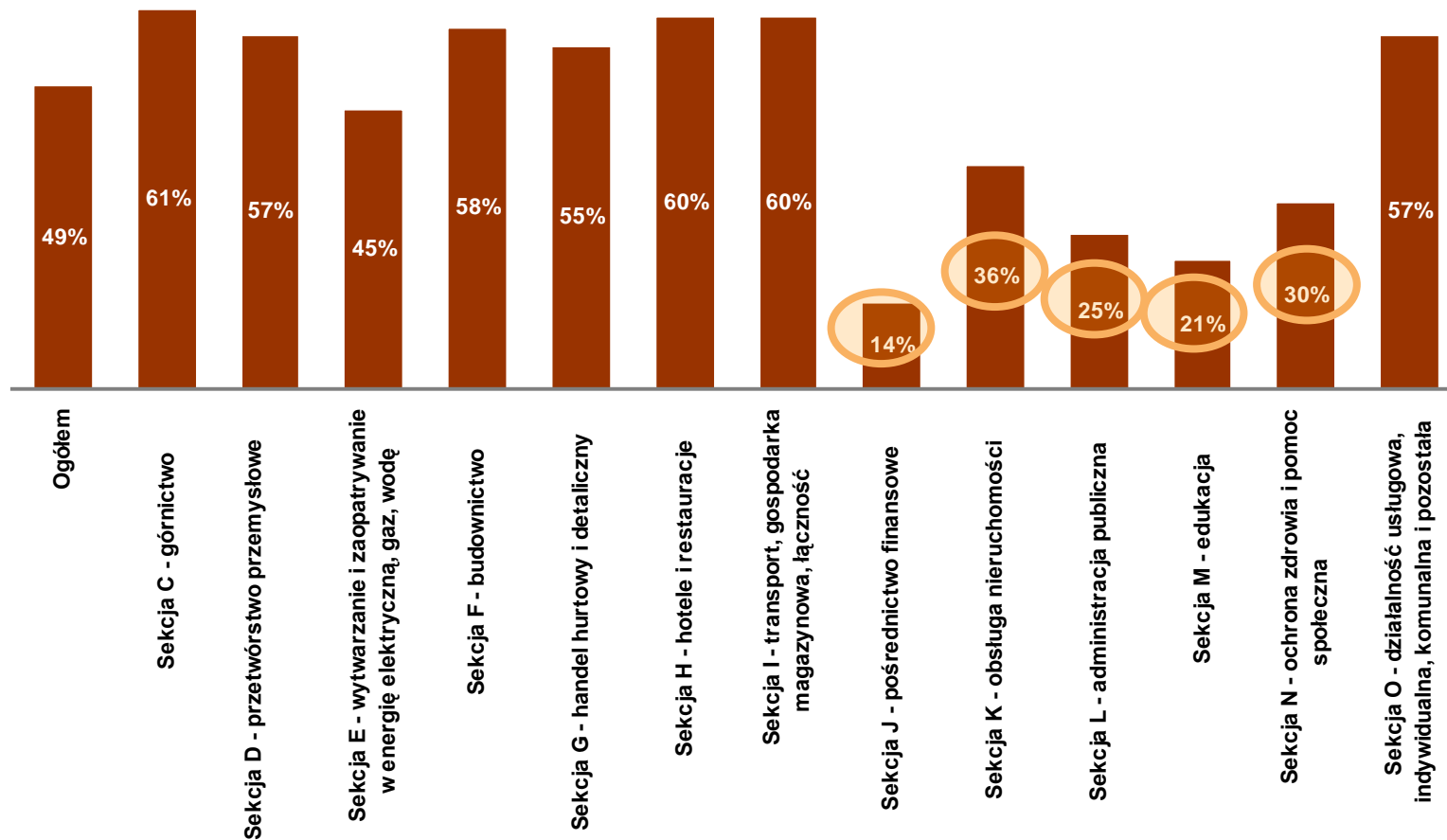
Pracownicy o niskich kwalifikacjach w przedsiębiorstwach

- 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%)

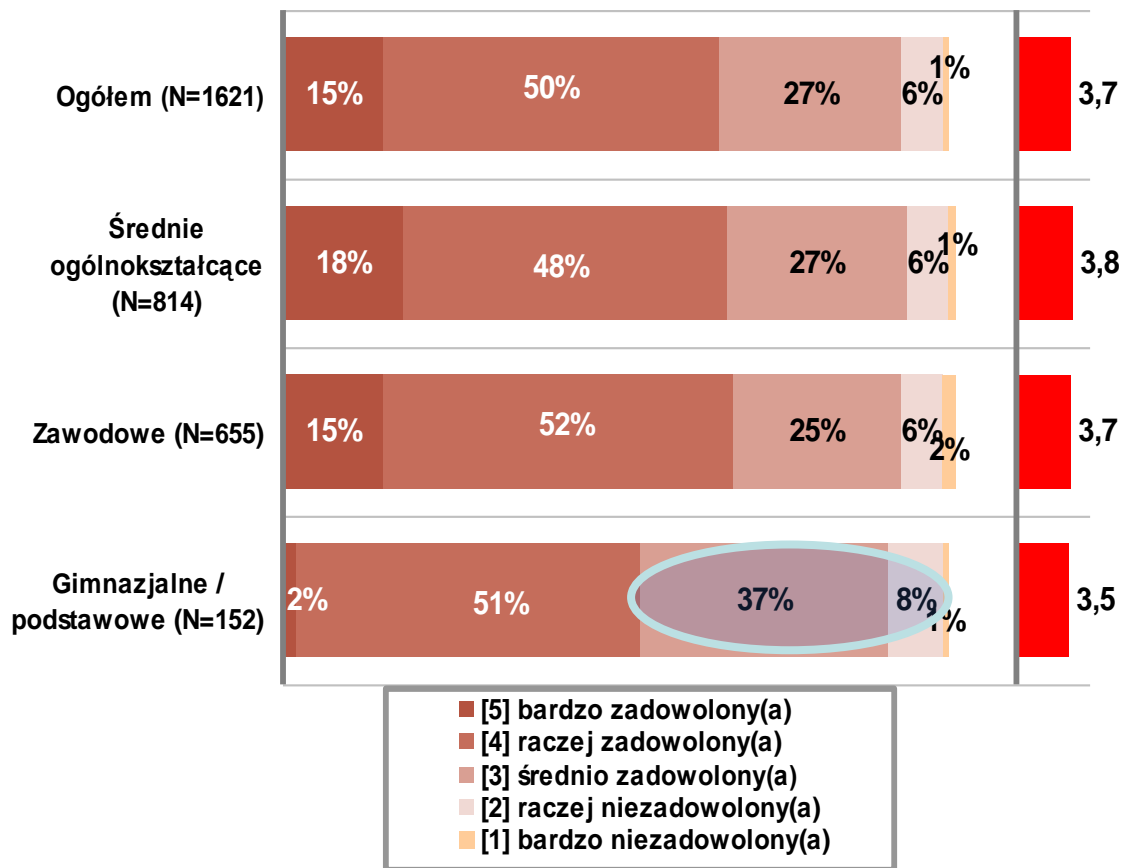
Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach



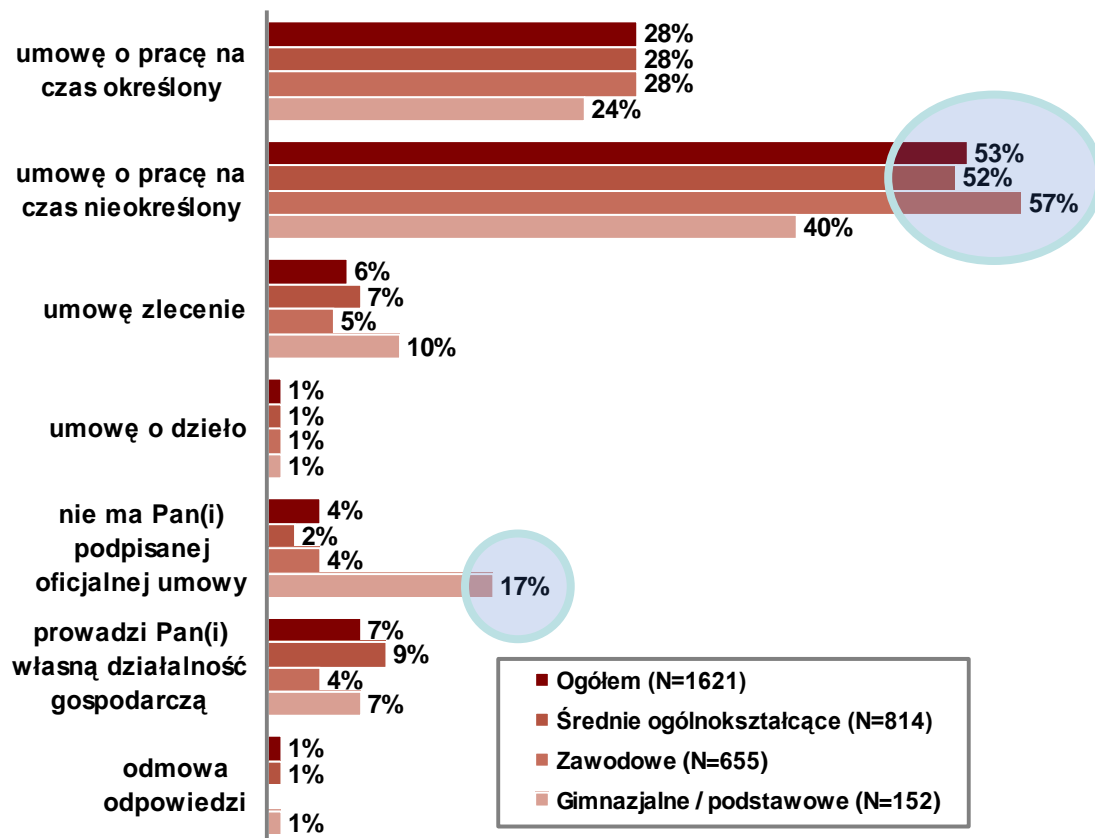
Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – doświadczenie zawodowe

- 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

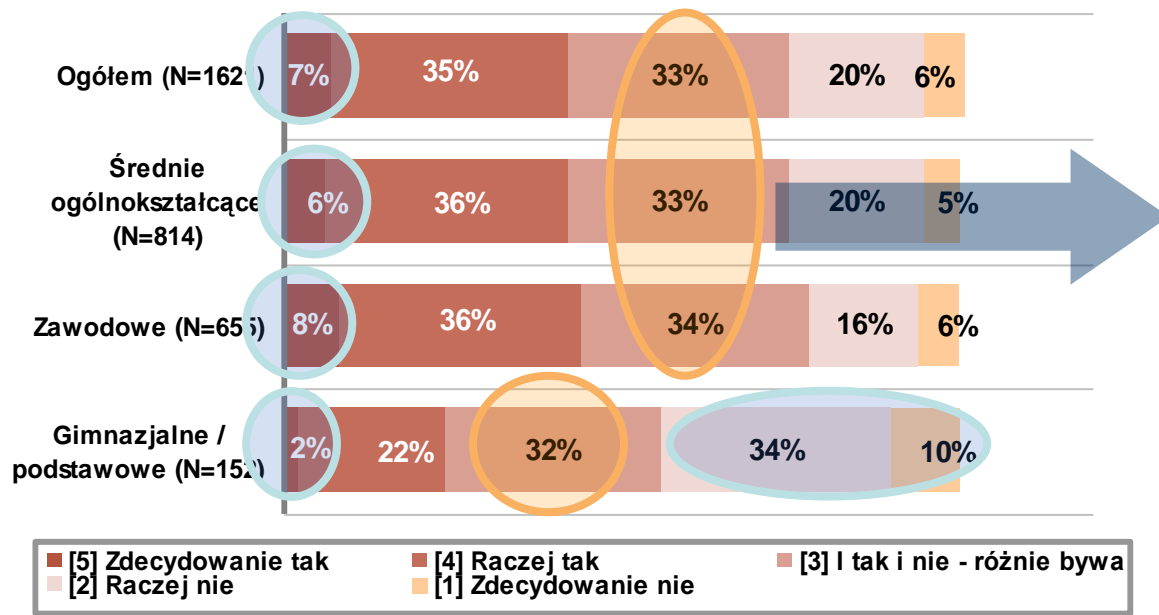
| | Ogółem (N=1621) | Średnie ogólnokształcące (N=814) | Zawodowe (N=655) | Gimnazjalne / podstawowe (N=152) |
|--|-----------------|----------------------------------|------------------|----------------------------------|
| Praca fizyczna | 77% | 66% | 89% | 90% |
| Współpraca z innymi osobami w celu 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.



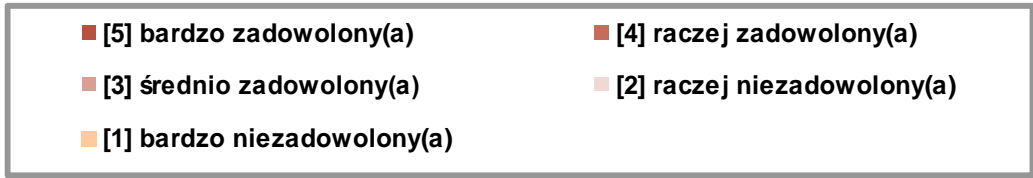
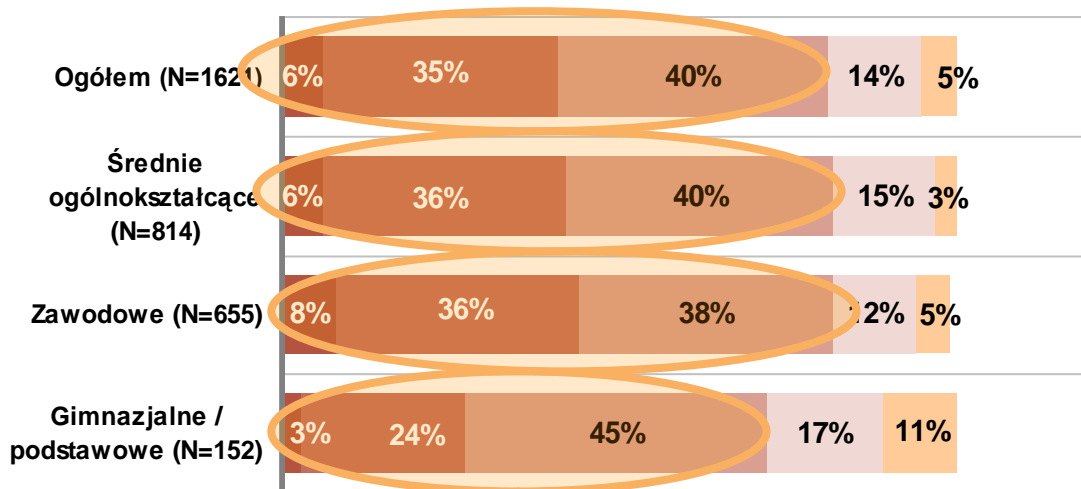
Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – czy praca daje możliwość dobrych zarobków?



Prawdopodobnie efekt elastycznych form wynagradzania

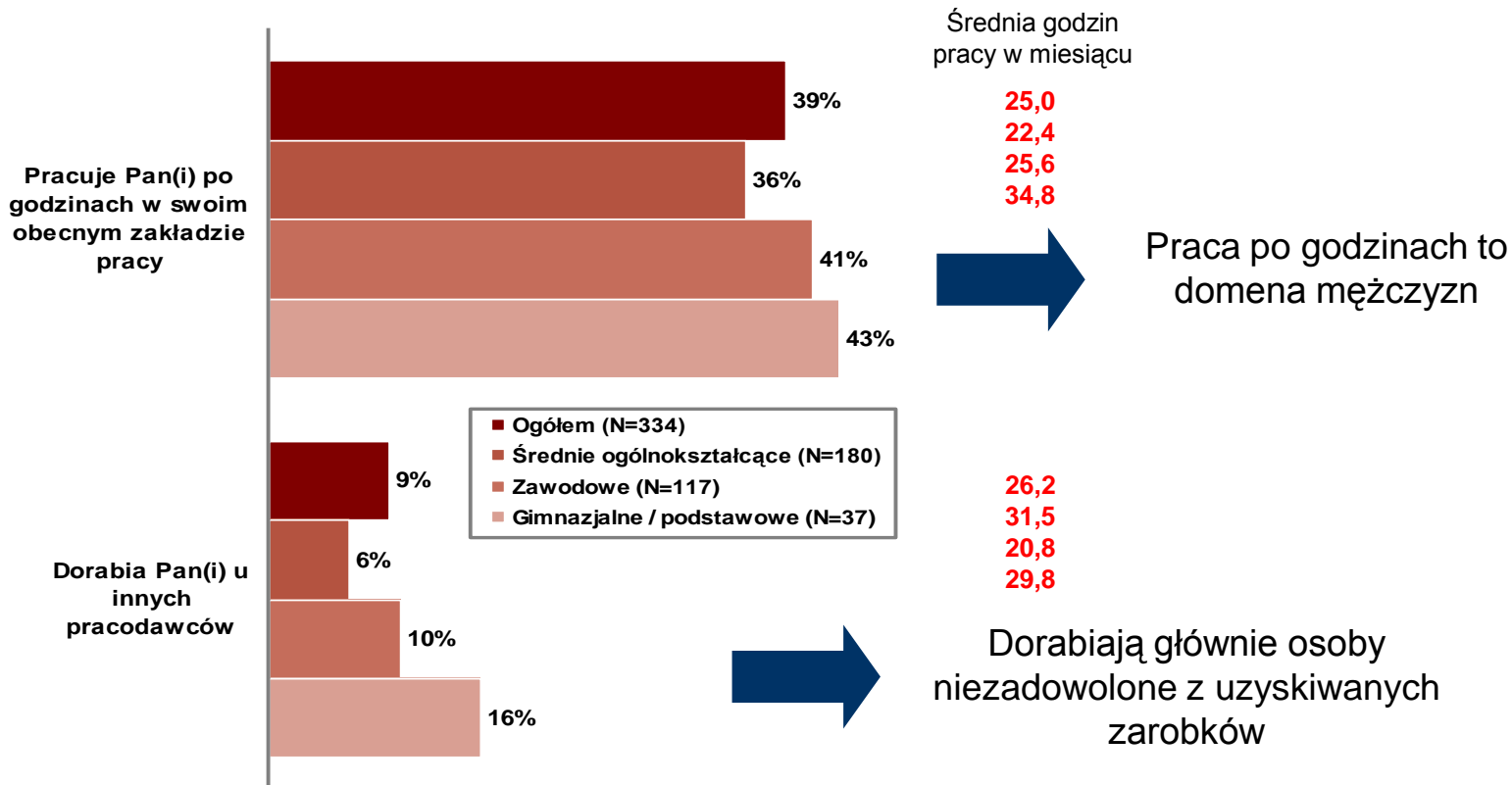


Sytuacja zawodowa pracowników o niskich kwalifikacjach – satysfakcja z uzyskiwanego wynagrodzenia

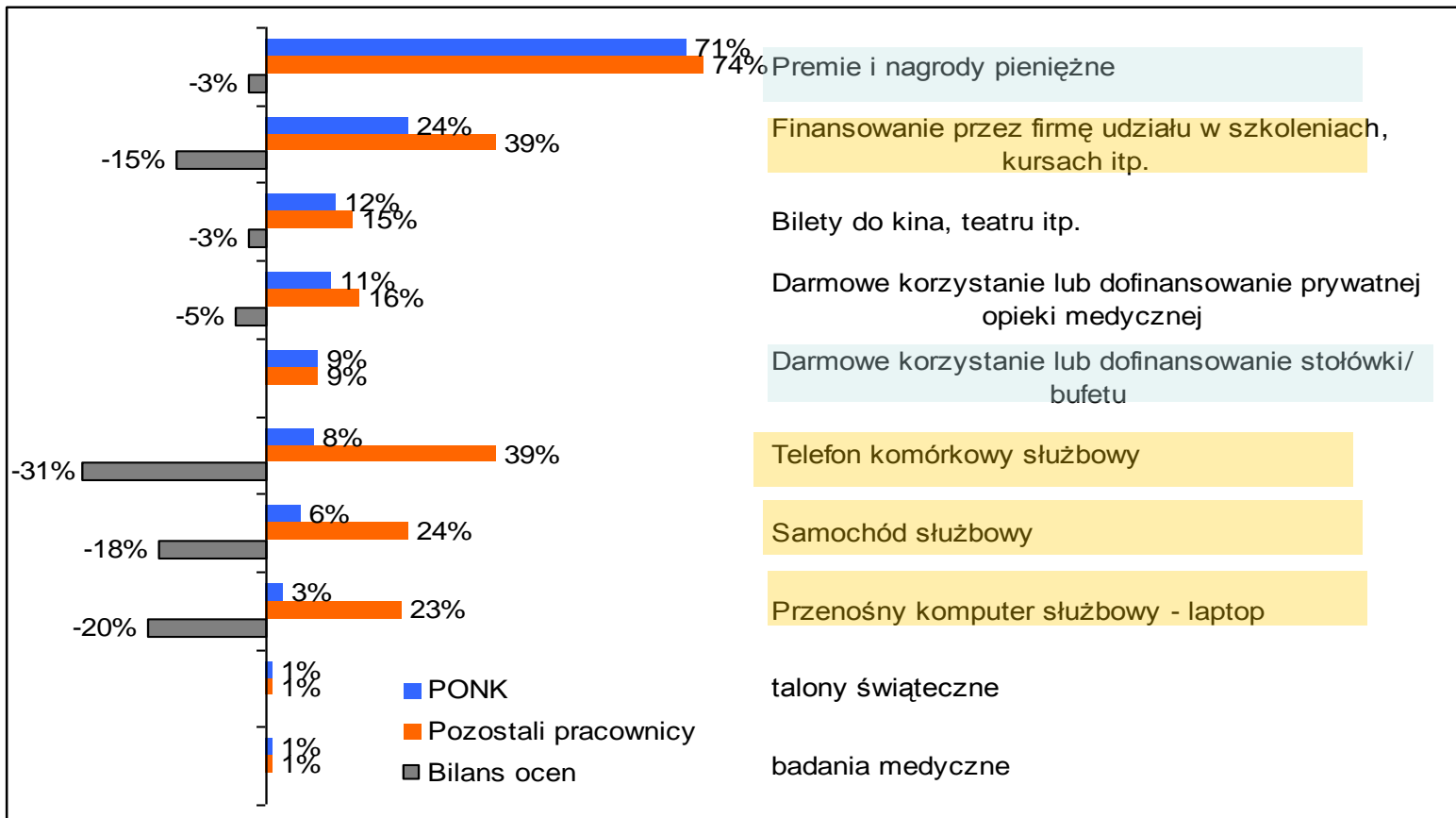


Satysfakcja z wynagrodzenia korzystniejsza niż wskazywałyby odpowiedzi na pytanie o możliwość dobrych zarobków. Racjonalizacja – „w innych firmach jest gorzej”, „inni zarabiają mniej”.

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

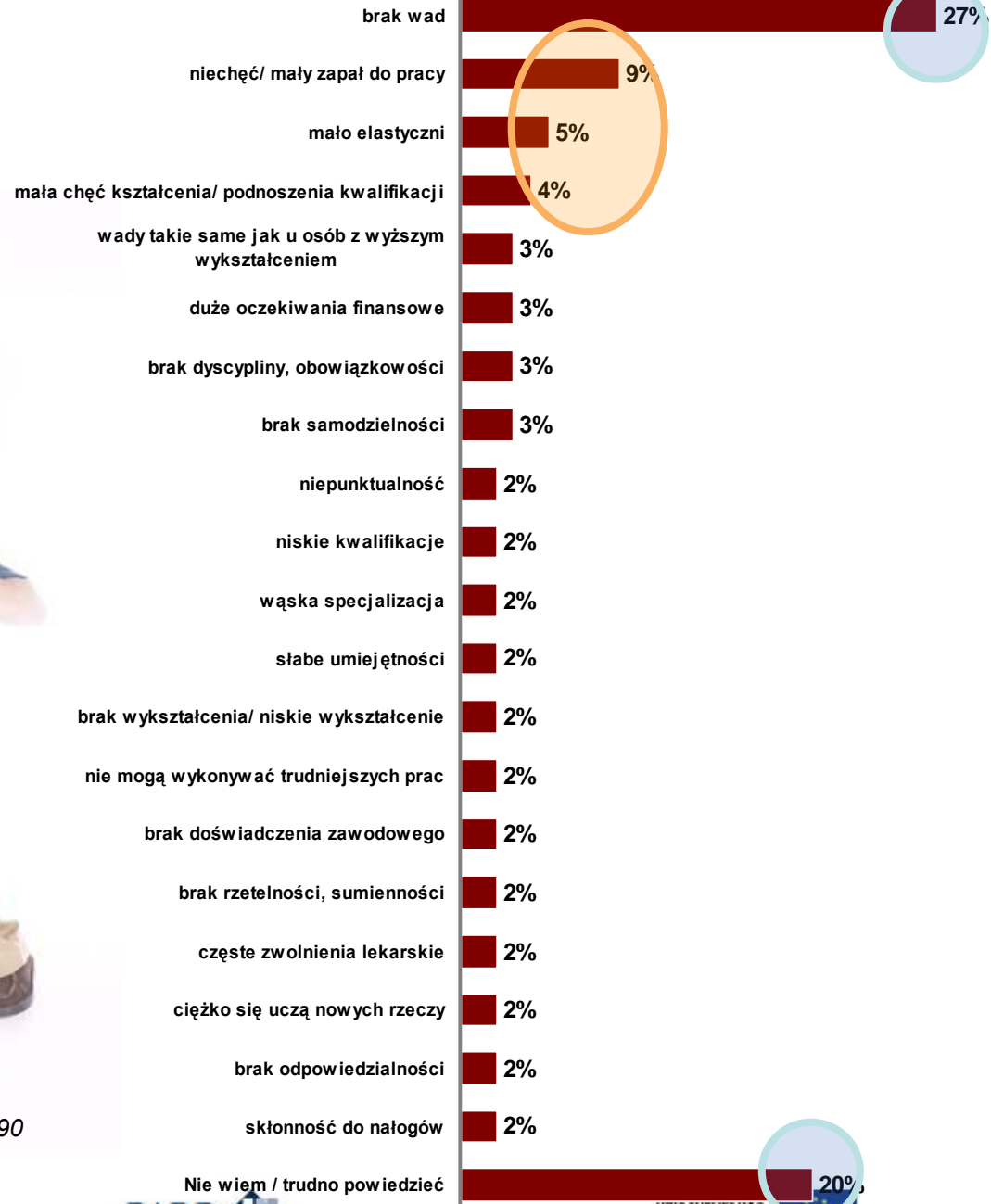


- [1] Zdecydowanie negatywnie
- [2] Raczej negatywnie
- [3] Ani pozytywnie, ani negatywnie
- [4] Raczej pozytywnie
- [5] Zdecydowanie pozytywnie

Przeważają oceny pozytywne, choć rzadko są zdecydowanie pozytywne

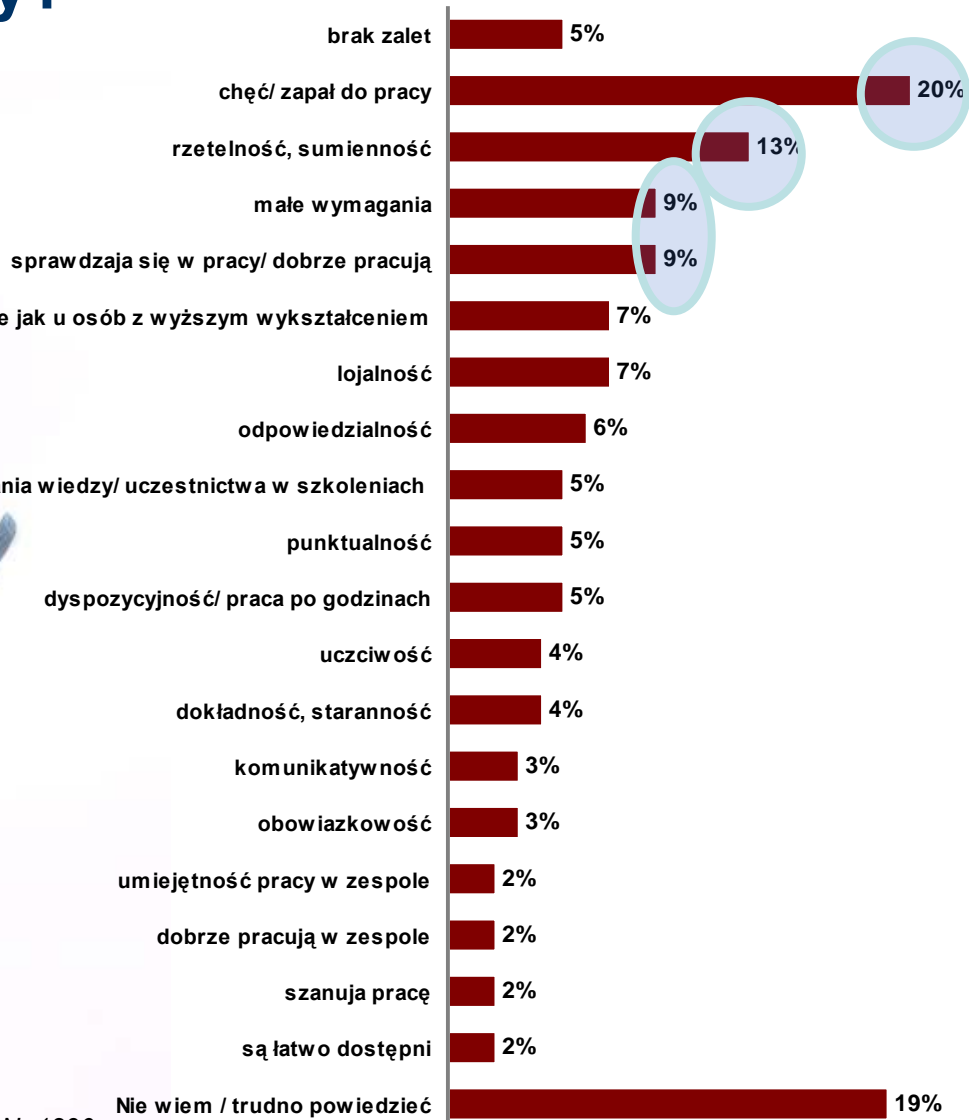
Źródło: Badanie ilościowe pracodawców, N=1290

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?

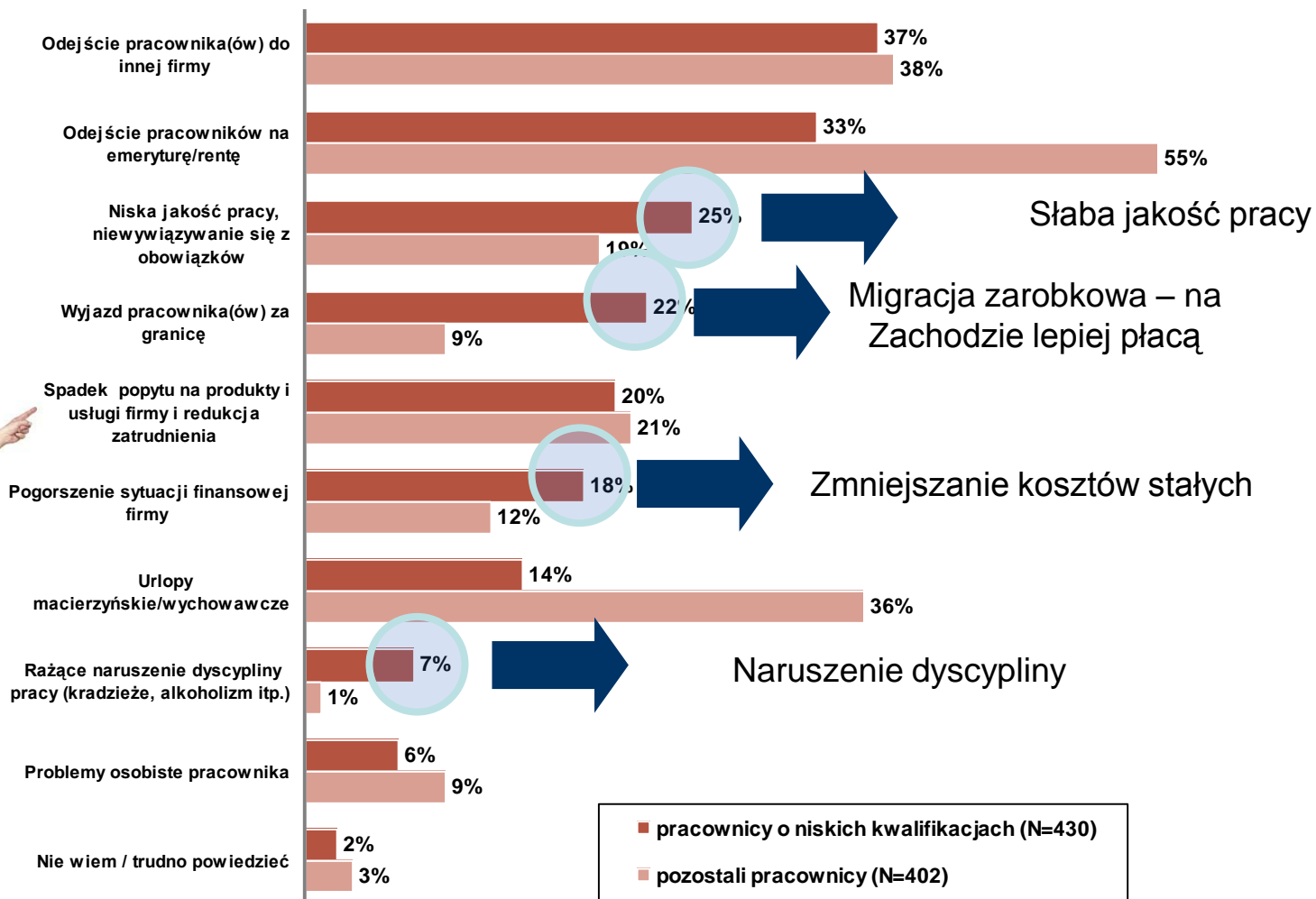
Pracownicy o niskich kwalifikacjach w porównaniu z innymi pracownikami

- 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

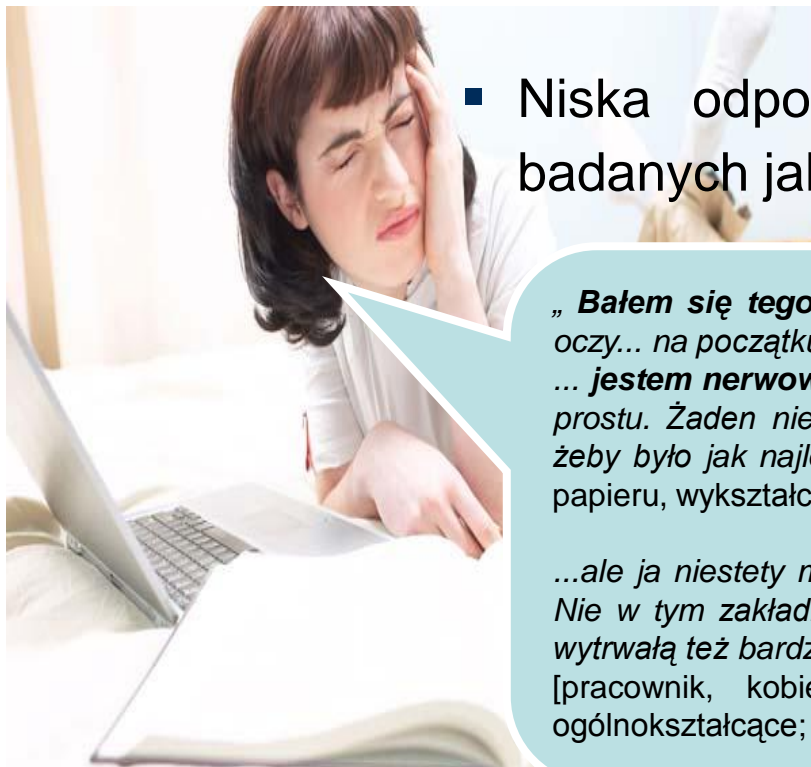


*Moderator „ A czy to [dobry charakter] przeszkadza w pracy?
O: No właśnie trochę tak, wie Pan. Ja jestem taki trochę uległy. Jak ja coś powiem, to ktoś może powiedzieć, że to nie tak i **jeżeli on tak bardzo na tym upiera, to ja już ulegam i po prostu machnę ręką i rób, jak chcesz.**” [pracownik, mężczyzna,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

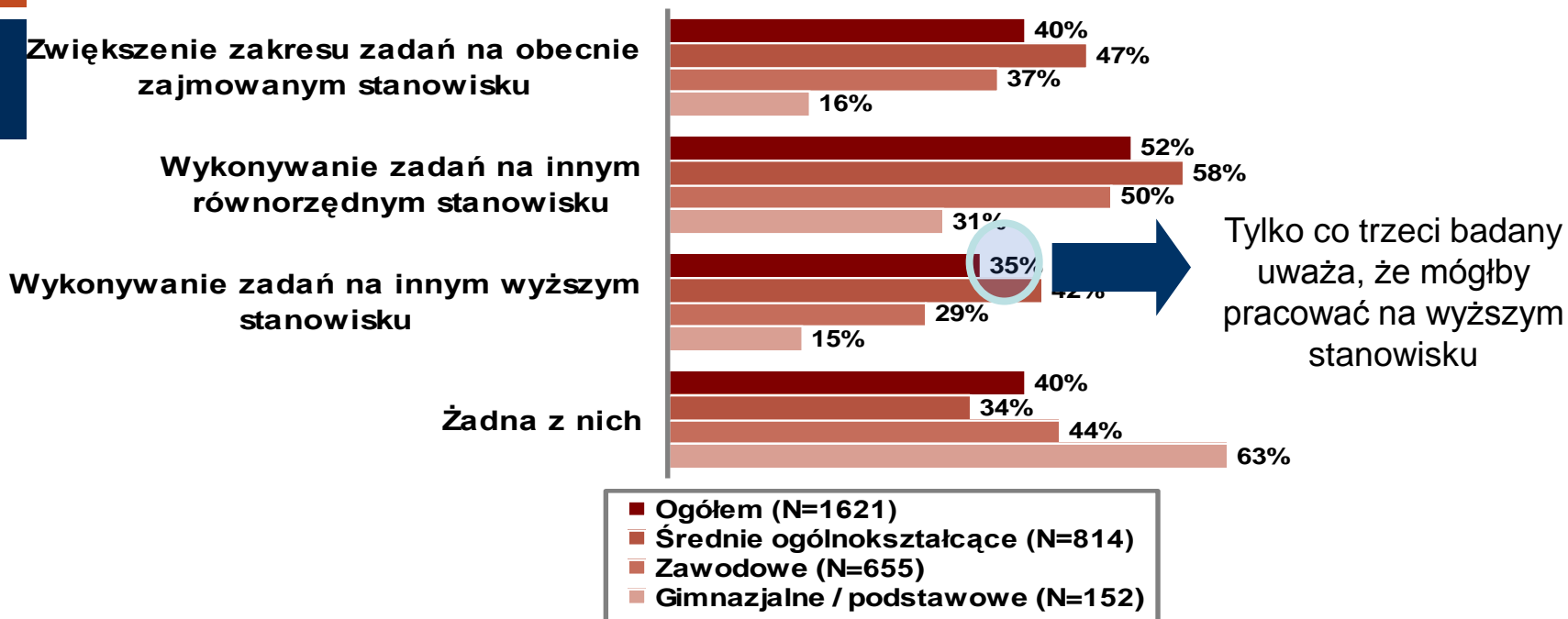
„ **Białem się tego wszystkiego**, bo pierwszy raz widziałem tą maszynę na oczy... na początku miałem dość”

... **jestem nerwowo 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.

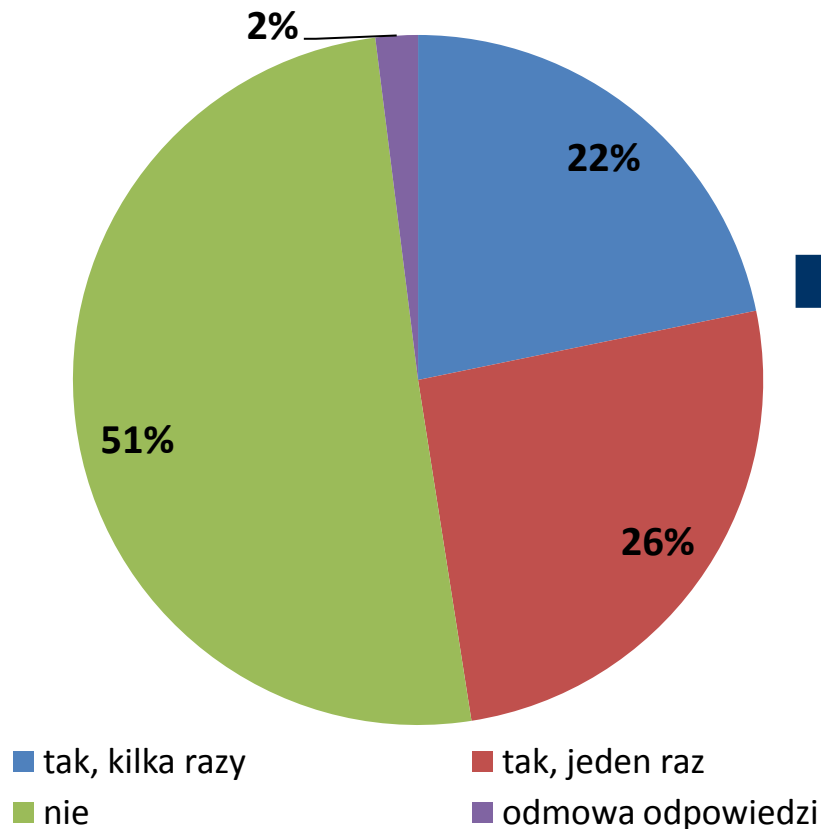


Źródło: Badanie ilościowe pracowników o niskich kwalifikacjach

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

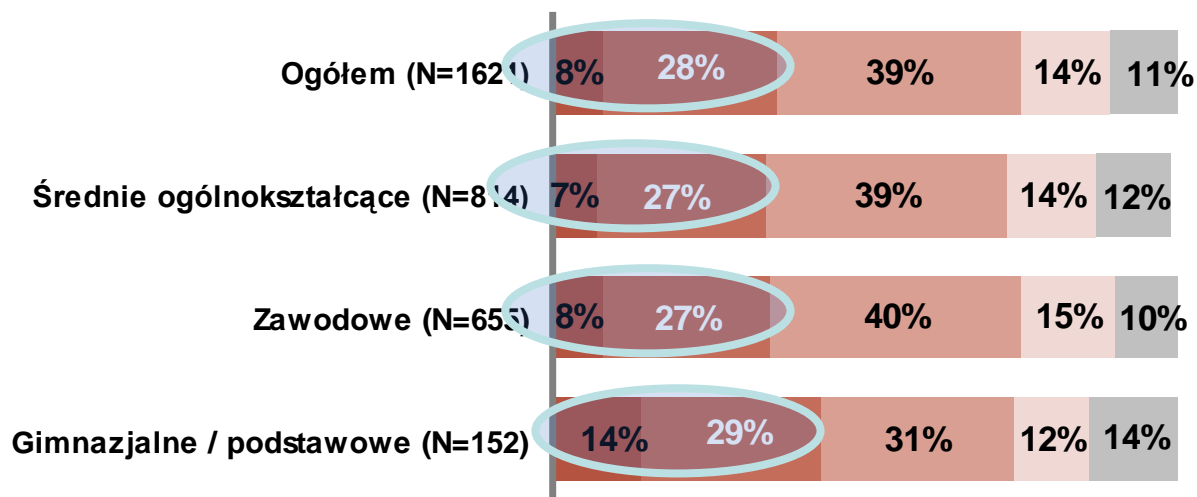
W wyjściu z bezrobocia najczęściej pomogli:

- 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

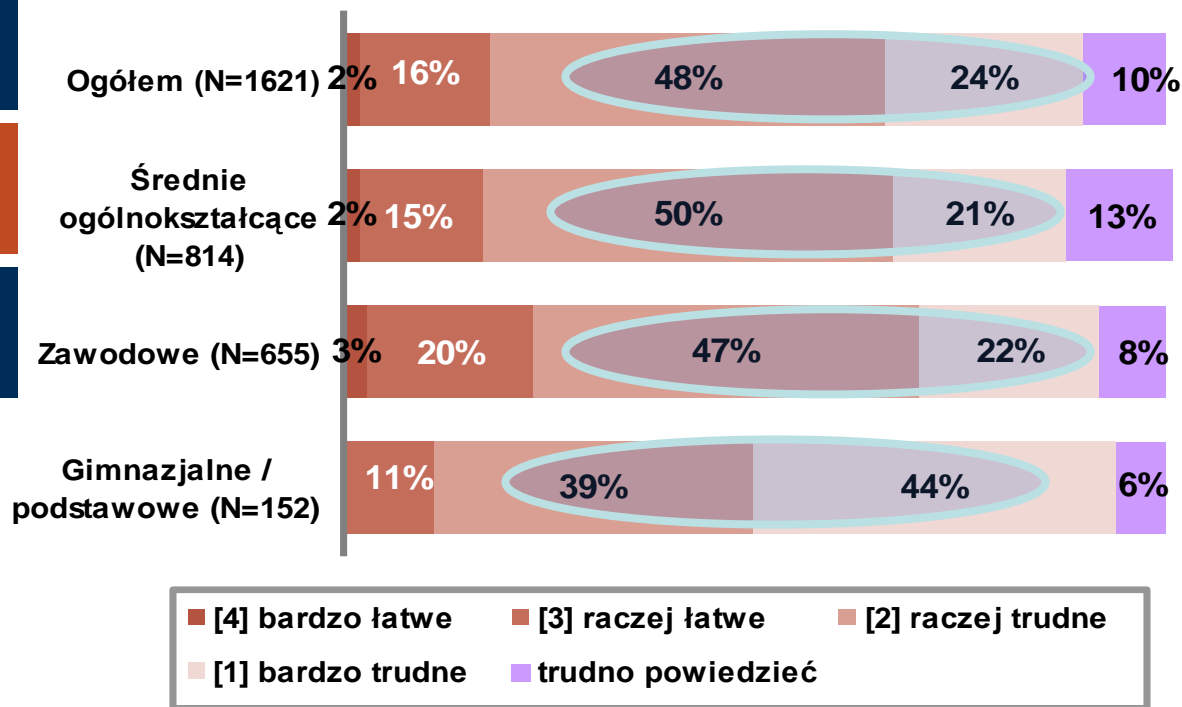
Obawy przed bezrobociem



- [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.