

„Chowanna”	Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego	Katowice 2007	R. L (LXIII)	T. 1 (28)	s. 62–78
------------	--	---------------	-----------------	--------------	----------

Izabela BARA
Małgorzata DOBROWOLSKA

Skuteczność szkoleń kwalifikacyjnych jako metody aktywizacji zawodowej a płeć Na przykładzie absolwentów szkoleń przekwalifikowujących programów pomocowych Unii Europejskiej PHARE Inicjatywa I (PL 9811) i PHARE Inicjatywa II

Wprowadzenie

W niniejszym artykule zaprezentowano wyniki badań absolwentów szkoleń przekwalifikowujących prowadzonych w ramach programów pomocowych Unii Europejskiej Inicjatywa I (PL 9811) i Inicjatywa II, ze szczególnym uwzględnieniem różnic między kobietami i mężczyznami. Badania były realizowane w okresie od czerwca do września 2002 roku

W listopadzie 1999 roku rozpoczęła się realizacja programu pomocowego Unii Europejskiej PHARE Inicjatywa I (PL 9811) – pierwszego i największego tego typu programu przeprowadzanego dotąd w Polsce. Beneficjentami programu byli pracownicy sektora górniczego zagrożeni utratą pracy. W ramach programu przeszkolono 1868 uprawnionych do tego pracowników zakładów wydobywczych.

W związku z dużym zainteresowaniem szkoleniami i wskutek wyczerpania budżetu Inicjatywy PL 9811, w styczniu 2001 roku zostały uruchomione dodatkowe środki finansowe Unii Europejskiej na realizację programu PL 9903.01 Inicjatywa II pt. *Przekwalifikowujące szkolenia zawodowe dla zwalnianych i zwalniających się pracowników sektora górnictwa węgla kamiennego w Polsce*. Szkoleniami objęto dodatkowo byłych pracowników kopalń, którzy po odejściu z górnictwa nie znaleźli nowego miejsca zatrudnienia. Łącznie z obydwu programów skorzystało ponad 4100 osób.

Celem programów było wsparcie rządowego programu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego przez łagodzenie społecznych i regionalnych skutków wynikających z całkowitej lub częściowej redukcji zatrudnienia. Szkolenia miały przyczynić się do uzyskania przez zwalnianych pracowników sektora górnictwa węgla kamiennego zawodu (kwalifikacji) umożliwiającego im znalezienie pracy poza sektorem.

Charakterystyka beneficjentów programów

Inicjatywa I

1. Przewidziani do zwolnienia pracownicy dołowi i pracownicy przeróbki (najczęściej odchodzący dzięki przywilejowi tzw. odpraw górniczych) oraz zagrożeni zwolnieniem pracownicy powierzchni kopalń – najczęściej tych likwidowanych.

2. Pracownicy kopalń korzystający z zasiłków socjalnych

Inicjatywa II

1. Przewidziani do zwolnienia pracownicy dołowi i pracownicy przeróbki (najczęściej odchodzący tzw. odprawy górnicze) oraz zagrożeni zwolnieniem pracownicy powierzchni kopalń – najczęściej likwidowanych.

2. Pracownicy kopalń korzystający z zasiłków socjalnych.

3. Pracownicy powierzchni kopalń korzystający ze świadczenia aktywizującego.

4. Dodatkową grupę, nieuprawnioną do szkoleń w przypadku pierwszej edycji Programu, stanowili wszyscy byli pracownicy górnictwa, którzy odeszli z górnictwa po 1 stycznia 1999 roku zarejestrowani jako bezrobotni w powiatowych urzędach pracy.

Najczęściej wybierane szkolenia w przypadku obydwu programów to: zawodowe prawo jazdy (kat. C, D, E), ochrona osób i mienia oraz gospodarka magazynowa – kursy te wybrało 60% szkolonych. Podstawowym celem

Tabela 1

**Procentowy rozkład beneficjentów programu Inicjatywa I i Inicjatywa II
według kryterium kwalifikacji do programu**

Kryterium kwalifikacji	Inicjatywa I	Inicjatywa II
Planowani do zwolnienia	96,4	4,4
Osoby korzystające z zasiłku socjalnego	3,6	2,2
Osoby korzystające ze świadczenia aktywizującego	nie dotyczy	12,8
Byli pracownicy górnictwa, obecnie bezrobotni	nieuprawnieni	80,6

Tabela 2

**Procentowy rozkład beneficjentów
programu Inicjatywa I i Inicja-
tywa II według płci**

Płeć	Inicjatywa I	Inicjatywa II
Kobiety	20,0	33,8
Mężczyźni	80,0	66,2

Tabela 3

**Procentowy rozkład beneficjentów
programu Inicjatywa I i Inicjatywa II
według wykształcenia**

Wykształcenie	Inicjatywa I	Inicjatywa II
Podstawowe	6,2	12,0
Zawodowe	59,8	55,3
Średnie	31,5	30,0
Wyższe	2,5	2,7

badania było określenie skuteczności szkolenia jako metody aktywizacji zawodowej byłych pracowników górnictwa, a dodatkowo:

- ocena jakości szkoleń,
- poznanie losów byłych pracowników kopalń, ich sytuacji życiowej i zawodowej, począwszy od chwili rozstania z pracą w górnictwie do chwili obecnej,
- opinie na temat rynku pracy.

Metoda i procedura badawcza

Badania były prowadzone metodą wywiadu bezpośredniego (23%) oraz metodą wywiadu telefonicznego (77%). Ze względu na prostą i czytelną budowę pytań korzysztano z jednego rodzaju kwestionariusza wywiadu. Badanie właściwe było prowadzone za pomocą zweryfikowanego narzędzia badawczego w okresie od lipca do września 2002 roku.

Grupa badana

Podstawowe i jedyne kryterium zastosowane przy doborze próby badawczej stanowiło uczestnictwo w szkoleniach prowadzonych w ramach programów finansowanych ze środków Unii Europejskiej Inicjatywa I (9811) i Inicjatywa II. W skład próby badawczej weszły **1563** osoby, co stanowi **38%** ogółu szkolonych w obydwu programach.

Tabela 4

**Udział respondentów poszczególnych
programów pomocowych UE**

Program pomocowy UE	Liczba beneficjentów	Ogół uczestników szkoleń [%]
Inicjatywa I	579	31
Inicjatywa II	954	43

Tabela 5

Płeć respondentów – w procentach

Płeć	Ogółem	Inicjatywa I	Inicjatywa II
Kobiety	33,8	26,7	73,3
Mężczyźni	66,2	42,3	57,7

Tabela 6

Wiek respondentów

Przedziały wiekowe	Liczba respondentów [%]
24–29	18,3
30–34	28,1
35–40	25,5
41–45	15,7
46 i więcej	12,3

Tabela 7

Struktura wykształcenia respondentów

Wykształcenie	Liczba respondentów [%]
Podstawowe	7,3
Zasadnicze zawodowe górnicze	23,5
Zasadnicze zawodowe inne	29,6
Średnie ogólnokształcące	5,6
Średnie górnicze	7,2
Średnie inne	23,3
Wyższe górnicze	0,9
Wyższe inne	2,8

Tabela 8

**Respondenci
a rok odejścia z górnictwa**

Data odejścia z górnictwa	Liczba respondentów [%]
1999	43,6
2000	37,4
2001	19,0

Rezultaty

Wybór szkolenia

Ponad **80%** badanych było zadowolonych z wyboru rodzaju szkolenia, w tym **60%** stanowiły kobiety. Jako nietrafiony ocenił go jedynie co dziesiąty respondent płci męskiej. Kobiety deklarowały bardziej pozytywne nastawienie do szkolenia siebie, oceniając szkolenia jako dostosowane do ich możliwości i potrzeb, a jednocześnie częściej niż mężczyźni oceniały je jako dobre jakościowo. Podobne wyniki badań, choć dotyczących kobiet przedsiębiorczyń, dostępu do szkoleń i kształcenia ustawicznego oraz ich pozytywnego nastawienia podaje E. Lisowska (2004, s. 47–65). W próbach interpretacji bardziej pozytywnego nastawienia do szkoleń w populacji kobiet podkreśla się bardziej emocjonalne aspekty funkcjonowania kobiet. Autorki rezygnują z takiego rozumienia, uważając, że są to bardziej stereotypy cech związanych z płcią¹ niż naukowe wyjaśnienia.

Tabela 9

Pytanie: Jak ocenia Pan(i) wybór szkolenia? – w procentach

Skala oceny	Inicjatywa I	Inicjatywa II
Całkowicie trafiony	22,9	23,7
Raczej trafiony	57,2	60,7
Ani tak, ani nie	7,1	8,2
Raczej nietrafiony	9,3	6,8
Zupełnie nietrafiony	1,8	0,6

Ocena szkolenia

Respondenci w większości ocenili dobrze lub bardzo dobrze szkolenia przekwalifikowujące, ich organizację oraz wartość merytoryczną. Wśród

¹ „Międzykulturowe badania przeprowadzone w 28 krajach świata przez Williama i Besta w 1982 roku dowodzą istnienia stereotypów płci podobnych we wszystkich badanych kulturach. Dotyczą one różnych cech określanych jako „kobiece” – związanych głównie z uczuciowością, ciepłem, wrażliwością, opiekuńczością, zdolnością do poświęceń, uległością, lub nazywanych jako „męskie” – związanych z pewnością siebie, skłonnością do ryzyka, niezależnością, agresywnością, kompetencją, racjonalnością. Już kilkuletnie dzieci z różnych kultur okazują się biegłymi znawcami w rozróżnianiu cech kobiecych i męskich” (cyt. za: E. Mandall, 2004, s. 7).

kobiet najniżej oceniono liczbę zajęć przygotowujących do nowego zawodu od strony praktyki.

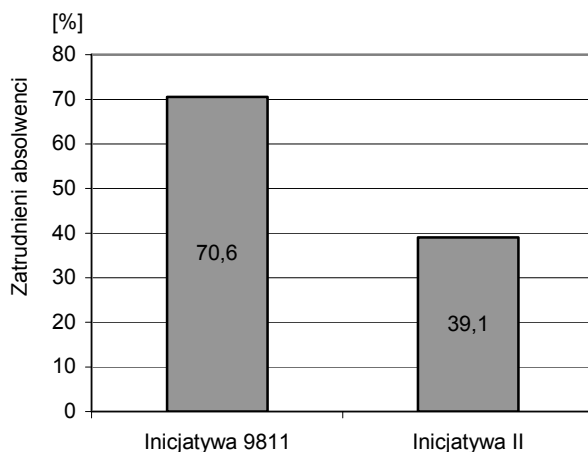
Tabela 10

Ocena szkolenia przekwalifikującego – w procentach

Kategorie ankietowe	Kategorie odpowiedzi				
	zdecydowanie tak	raczej tak	ani tak, ani nie	raczej nie	zdecydowanie nie
Na kursie była wystarczająca ilość teorii	34,0	58,0	2,1	5,0	0,9
Na kursie była wystarczająca ilość praktyki	20,8	51,0	5,0	17,7	5,5
Wykładowcy byli dobrze przygotowani do zajęć	40,6	54,7	2,6	1,5	0,6
Ośrodki były wystarczająco wyposażone w sprzęt potrzebny do prowadzenia zajęć praktycznych	27,7	56,0	3,5	8,6	4,2

Wpływ ukończenia szkolenia na podjęcie pracy

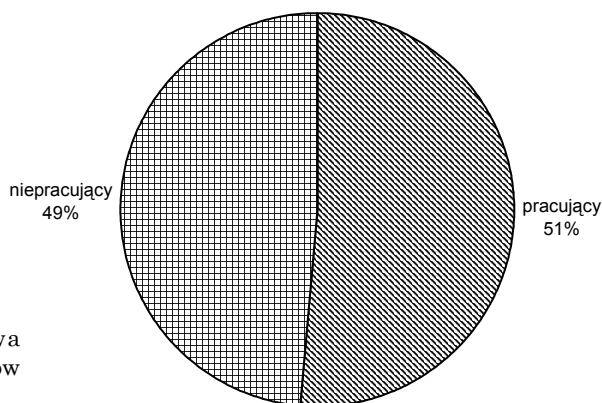
Wśród absolwentów szkoleń z obydwu etapów Programu Inicjatywa **51,4%** podjęło zatrudnienie, **48,6%** nie pracuje (przy czym **14,5%** z nich pracowało, ale straciło zatrudnienie), **8,6%** spośród pracujących prowadzi działalność gospodarczą.



Rys. 1. Rozkład zatrudnienia absolwentów szkoleń w poszczególnych programach

Odsetek zatrudnionych po szkoleniach w ramach programu Inicjatywa I był wyższy niż po szkoleniach w ramach Inicjatywy II. W szkoleniach Inicjatywa I uczestniczyły osoby będące jeszcze pracownikami kopalni bądź osoby, które dopiero co odeszły z górnictwa. Odsetek zatrudnionych w tej grupie wynosił **70,6%**, co świadczy o tym, że szkolenia są skuteczniejsze dla osób jeszcze **pracujących bądź krótkotrwale bezrobotnych**².

W szkoleniach Inicjatywa II uczestniczyły głównie osoby bezrobotne, najczęściej długotrwale. Odsetek zatrudnionych w tej grupie wyniósł **39,1%**, co znane jest jako prawidłowość bezrobocia, tj. im dłużej osoby pozostają bez pracy, tym trudniej jest je skutecznie i efektywnie przekwalifikować. W opinii ponad **60%** ankietowanych szkolenie było pomocne w znalezieniu zatrudnienia.



Rys. 2 Sytuacja zawodowa absolwentów szkoleń programów Inicjatywa I i Inicjatywa II

Kryteria demograficzne a podjęcie zatrudnienia

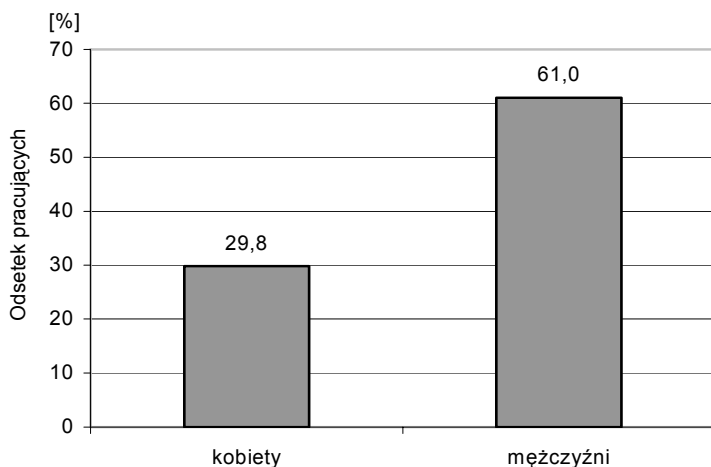
Płeć a podjęcie zatrudnienia. Odsetek kobiet pracujących wyniósł 29,8%, natomiast mężczyzn **61,2%**. Oznacza to, że kobiety pomimo przekwalifikowania mają mniejsze szanse na rynku pracy niż mężczyźni.

Badania i analizy potwierdzają zjawisko gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy. Ten pogląd ugruntowuje się również w świadomości społecznej. Jak wynika z badań CBOS (C B O S, 1993), prawie połowa badanej populacji (49%) wskazywała na to, że kobiety są bardziej zagrożone utratą pracy, a większość (59%) wskazywała na mniejsze w porównaniu z mężczyznami możliwości znalezienia nowej pracy.

Do roku 1999 stopa bezrobocia kobiet wzrastała szybciej niż stopa bezrobocia mężczyzn, a w sytuacji spadku – spadała wolniej niż stopa bezrobocia mężczyzn. Od 1999 roku obserwuje się zmiany w sytuacji ogólnego wzrostu stopy bezrobocia; stopa odnosząca się do bezrobotnych mężczyzn wzra-

² Co jest zgodne z metodologią i rezultatami „outplacementu”.

stała szybciej niż stopa bezrobocia kobiet, ale stopa bezrobocia wśród kobiet nadal jest wyższa³.



Rys. 3. Praca a płeć

Wiek a podjęcie zatrudnienia. Ponowne zatrudnienie podjęła przede wszystkim grupa ludzi młodych, przed 30. rokiem życia. W grupie od 30 do 40 lat co druga osoba znalazła zatrudnienie poza kopalnią. Powyżej 40. roku życia szanse na znalezienie pracy maleją.

Tabela 11

**Procentowy rozkład absolwentów
szkoleń programów Inicjatywa I
i Inicjatywa II podejmujących pracę (wiek)**

Przedziały wiekowe	Liczba zatrudnionych
24–29	63,4
30–34	50,6
35–40	54,6
41–45	44,0
46 i więcej	28,6

³ Zarówno liczba bezrobotnych kobiet, jak i mężczyzn wzrastała stopniowo od 1994 r., następnie spadła aż do roku 1998 i od tego roku ponownie bardzo dynamicznie wzrasta. Aż do końca III kwartału roku 2001 kobiety stanowiły ponad połowę ogólnej liczby bezrobotnych. Według ostatnich danych, większość bezrobotnych to mężczyźni (w IV kw. 2001 r. – 50,6%; w I kw. 2002 r. – 52,4%, w II kw. – 52%, w III kw. – 50,5%). Szybszy wzrost liczby bezrobotnych mężczyzn niż kobiet w ostatnich latach związany jest przede wszystkim ze zmianami strukturalnymi w gospodarce: restrukturyzacją i likwidacją wielu zakładów przemysłu ciężkiego oraz sezonowością i ograniczeniem zatrudnienia w budownictwie (GUS, 1999, Golińska, 2003).

Wykształcenie a podjęcie zatrudnienia. Wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie szansa na znalezienie i podjęcie nowej pracy. Wyjątek stanowi wykształcenie średnie ogólnokształcące. Spowodowane jest to tym, że kobiety stanowią większość osób legitymujących się tym wykształceniem.

Na początku okresu transformacji wykształcenie wyższe stanowiło „ochronę” przed bezrobociem. W 1992 roku osoby z tym wykształceniem stanowiły 3,6% ogółu bezrobotnych. W 1997 roku – 2,2%, ale już w 1998 roku nastąpił wzrost do 3,4%, w 2000 – do 3,7%, w 2001 – do 4,7%, a 2002 – do 5,8%. I chociaż bezrobotni z wyższym wykształceniem wciąż pozostają mniej liczną grupą wśród poszukujących pracy, to jednak kobietom z wykształceniem wyższym trudniej znaleźć pracę niż mężczyznom. Dłuższy jest też przeciętny czas poszukiwania pracy przez bezrobotne kobiety z wykształceniem wyższym (11,2 miesiąca) niż mężczyzn (10,2 miesiące). Wynika to ze wzrostu udziału kobiet z wyższym wykształceniem wśród ogółu absolwentów szkół wyższych w sytuacji ogólnego wzrostu liczby bezrobotnych i stopy bezrobocia. Sytuacja ta może wynikać również z praktyk dyskryminacyjnych (por. Lisowska, 2004 s. 47–65).

Tabela 12

**Procentowy rozkład absolwentów
szkoleń programów Inicjatywa I i Inicjatywa II
podejmujących pracę (wykształcenie)**

Wykształcenie	Liczba zatrudnionych
Podstawowe	42,4
Zasadnicze zawodowe górnicze	46,8
Zasadnicze zawodowe inne	54,1
Średnie ogólnokształcące	38,1
Średnie górnicze	58,5
Średnie inne	50,4
Wyższe górnicze	72,7
Wyższe inne	50,0

Rok odejścia a podjęcie zatrudnienia. Najwięcej pracujących jest w grupie, która odeszła w 2000 roku, następnie w 1999 roku. Najmniej zatrudnionych jest wśród osób odchodzących z górnictwa w 2001 roku. Może to świadczyć o postępujących, negatywnych zmianach na rynku pracy. W pierwszych latach trwania programu szkoleniowego Inicjatywa łatwiej było znaleźć nowe zatrudnienie poza górnictwem. Odpowiednio stopa bezrobocia w województwie śląskim wzrastała od 9,9% w 1999 roku, poprzez 12,9% w 2000 roku, do 15,5% w 2001 roku. Związek pomiędzy datą odejścia z kopalni a podjęciem zatrudnienia przedstawia się następująco:

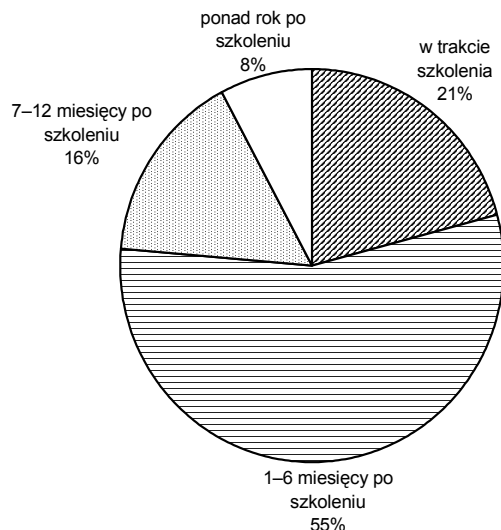
Tabela 13
**Procentowy rozkład absolwentów
 szkoleń programów Inicjatywa I
 i Inicjatywa II podejmujących pracę
 (rok odejścia z kopalni)**

Data odejścia z kopalni	Liczba zatrudnionych
1999	51,8
2000	55,0
2001	36,5

Miejsce pracy po odejściu z kopalni. Dla ponad 3/4 ankietowanych obecne miejsce pracy było jednocześnie pierwszym miejscem pracy. Oznacza to, że respondenci zdołali otrzymać i utrzymać nowe, stałe miejsce pracy, w większości na umowę o pracę.

- 1) pierwsze – **77,2%**,
- 2) drugie – **16,5%**,
- 3) trzecie – **4,8%**,
- 4) czwarte – **0,8%**,
- 5) piąte i więcej – **0,6%**.

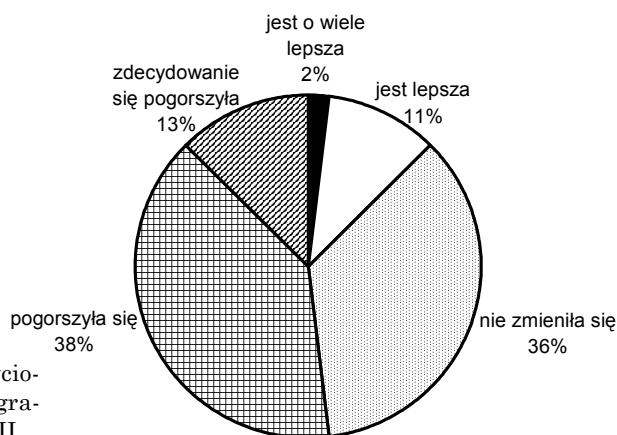
Okres poszukiwania pracy po szkoleniu. Co piąty respondent zdobył zatrudnienie jeszcze w trakcie szkolenia, ponad połowa ankietowanych dostała pracę do pół roku po szkoleniu, natomiast w okresie od 7 do 12 miesięcy po szkoleniu zatrudnionych zostało 15,9% osób. Powyżej roku po zakończeniu szkolenia szanse na zatrudnienie maleją (7,8% zatrudnionych).



Ryc. 4. Rozkład zatrudnienia
absolwentów szkoleń programów
Inicjatywa I i Inicjatywa II w czasie

Sposoby znajdowania pracy. Ankietowani najczęściej znajdowali pracę dzięki kontaktom osobistym (**38,7%**). Co czwarty ankietowany znalazł pracę dzięki pomocy wyspecjalizowanych agencji pośrednictwa pracy. Co piąty respondent otrzymał zatrudnienie przez bezpośrednie kontakty z pracodawcą („chodzenie od firmy do firmy” lub wysyłanie do pracodawców swoich ofert). Niewielki odsetek osób skorzystał z ogłoszeń prasowych (**6,4%**) lub z ofert z powiatowych urzędów pracy (4,1%).

Ocena sytuacji życiowej. Swoją sytuację życiową jako lepszą oceniło **12,5%** ankietowanych. Dla **35,8%** sytuacja życiowa nie zmieniła się, natomiast jako gorszą określiło ją **51,7%** respondentów.



Rys. 5. Ocena sytuacji życiowej absolwentów szkoleń programów Inicjatywa I i Inicjatywa II

Podjęcie zatrudnienia a ocena sytuacji życiowej. Co piąty respondent, który pracuje, ocenia swoją sytuację jako lepszą, dla **43,7%** pracujących ich sytuacja po odejściu z kopalni nie uległa zmianie, natomiast dla **33,4%** ankietowanych sytuacja jest gorsza. Odmienne oceniają swoją sytuację niepracujący. Tylko **4,7%** ocenia sytuację jako lepszą, dla **27,8%** ich sytuacja życiowa nie zmieniła się. Aż dla **67,5%** respondentów sytuacja zmieniła się na gorsze.

Płeć a ocena sytuacji życiowej. Pozytywnie ocenia swoją sytuację życiową tylko **7,6%** kobiet. Dla **36,6%** z nich ich sytuacja nie uległa zmianie, natomiast negatywnie ocenia ją **55,8%**. Mężczyźni nieco lepiej patrzą na otaczającą ich rzeczywistość. Dobrze ocenia swą sytuację **14,4%** z nich. Sytuacja nie uległa zmianie dla **35,3%**, natomiast pogorszyła się dla nieco ponad połowy (**50,3%**).

Wiek a ocena sytuacji życiowej. Najwięcej osób pozytywnie oceniających swoją sytuację życiową jest wśród osób młodych w przedziale 24–29

lat (**19,2%**). Wraz z wiekiem wzrasta negatywna ocena własnej obecnej sytuacji.

Prawidłowość tę obrazuje poniższa tabela:

Tabela 14

Wiek a ocena sytuacji życiowej – w procentach

Przedział wieku	Ocena sytuacji				
	jest o wiele lepsza	jest lepsza	nie zmieniła się	pogorszyła się	zdecydowanie się pogorszyła
24-29	3,8	15,4	40,9	32,5	7,3
30-34	2,5	11,8	39,5	36,6	9,5
35-40	0,7	9,5	34,9	41,2	13,6
41-45	1,6	7,3	30,2	42,0	18,8
Powyżej 46	0	4,1	28,5	49,2	17,0

Odejście z górnictwa a ocena sytuacji życiowej. Wraz z długością okresu od odejścia z kopalni wzrasta negatywna ocena własnej sytuacji. Najgorzej swoją sytuację określają osoby, które odeszły z górnictwa w 1999 roku.

Prawidłowość tę obrazuje poniższa tabela:

Tabela 15

Odejście z górnictwa a ocena sytuacji życiowej – w procentach

Lata	Ocena sytuacji					Liczba osób
	jest o wiele lepsza	jest lepsza	nie zmieniła się	pogorszyła się	zdecydowanie się pogorszyła	
1999	1,6	9,5	31,1	43,5	14,1	681
2000	1,7	11,1	35,1	38,5	13,5	584
2001	3,3	10,1	47,6	31,9	7,0	298

Opinie na temat odejścia z górnictwa różnicują grupę kobiet i mężczyzn. Trudności z podjęciem zatrudnienia deklarowała ponad połowa ankietowanych, w tym większość to kobiety, natomiast dla 35% osób znalezienie pracy nie stanowi problemu, w tym większość stanowili mężczyźni.

Do błędu związanego z odejściem z kopalni przyznało się 37,8% ankietowanych (w całości byli to mężczyźni). Powrót do kopalni w przypadku zaistnienia takiej możliwości zadeklarowała ponad połowa badanych. Prawie 3/4 respondentów stwierdziło, iż doświadczenie zdobyte podczas pracy

w górnictwie nie było w żaden sposób pomocne w trakcie szukania nowego miejsca zatrudnienia poza branżą. Brakowało istotnych statystycznie różnic między kobietami i mężczyznami. Podobnie w opinii ankietowanych górniczy mają problemy z podjęciem zatrudnienia (66,8%). Tylko co dziesiąty respondent stwierdził, że pracodawcy chętnie przyjmują byłych górników.

Rodzaje szkoleń a zatrudnienie

Najbardziej efektywne okazały szkolenia z zakresu ochrony osób i mienia. Pracę po szkoleniach otrzymało 3/4 respondentów.

Tabela 16
Rodzaj szkoleń a zatrudnienie
– w procentach

Rodzaj szkolenia	Pracujący po szkoleniu
Biurowo-kadrowe	31,0
Budowlane	46,5
Gastronomiczne	54,8
Gospodarka magazynowa	44,3
Handlowe	25,0
Instalatorsko-monterskie	58,2
Komputerowe	58,7
Księgowe	32,1
Ochrona osób i mienia	76,5
Operator sprzętu ciężkiego	56,4
Prawo jazdy kat. B	45,4
Własna działalność	33,3
Operator wózków widłowych	34,8
Zawodowe prawo jazdy	64,5

Pracujący w poszczególnych powiatach

Nie można porównać odsetka pracujących po kursach w poszczególnych powiatach ze względu na różne liczebności próby reprezentującej

powiaty (miasta). Wyniki badań wskazały jednak na to, że szansa na podjęcie zatrudnienia po przekwalifikowaniu była duża nawet w tych powiatach, gdzie wskaźnik bezrobocia był wysoki (np. Będzin – 52,8%, Jastrzębie – 54,0%); inne miasta: Bytom – 39,5%, Gliwice – 60,0%, Katowice – 50,4%, Ruda Śląska – 61,0%, Jaworzno – 35,9%, Rybnik – 52,5%, Zabrze – 45,2%.

Wnioski i dyskusja

Odsetek zatrudnionych po szkoleniach w ramach programu Inicjatywa I (9811) był wyższy niż po szkoleniach w ramach programu Inicjatywa II. W szkoleniach Inicjatywa I (9811) uczestniczyły osoby jeszcze pracujące bądź osoby, które dopiero co odeszły z kopalni. Odsetek zatrudnionych w tej grupie wynosił 71%, co może świadczyć o tym, że szkolenia są skuteczniejsze dla osób jeszcze pracujących bądź krótkotrwale bezrobotnych.

W szkoleniach Inicjatywa II uczestniczyły głównie osoby bezrobotne, najczęściej długotrwale. Odsetek zatrudnionych w tej grupie wynosił 39%. Im dłużej osoby pozostają bez pracy, tym trudniej jest je skutecznie przekwalifikować.

Połowa z przeszkolonych pracuje zgodnie z kierunkiem przekwalifikowania, a jednocześnie ponad 60% ankietowanych wyraziło opinię, iż szkolenie było pomocne w znalezieniu zatrudnienia. Z jednej strony może to świadczyć, że absolwent szkoleń oprócz nabycia określonych umiejętności zawodowych potrafi sprawniej poruszać się na rynku pracy (każde szkolenie zawierało moduł aktywnego poszukiwania pracy), jest bardziej otwarty i pewny siebie w rozmowach z potencjalnym pracodawcą. Świadomość zdobycia nowego zawodu znacznie zwiększyła stopień samooceny przekwalifikowanych osób. Z drugiej strony pracodawca prawdopodobnie chętniej zatrudnia kandydata, który już raz udowodnił swoją zdolność do poszerzenia kwalifikacji (zmiany zawodu).

Spółród respondentów 3/4 stwierdziło, iż doświadczenie zawodowe zdobyte podczas pracy w kopalni w żaden sposób nie przyczyniło się do znalezienia i podjęcia zatrudnienia poza sektorem górniczym. Ankietowani najczęściej znajdowali pracę dzięki kontaktom osobistym (38,7%).

Najwięcej pracujących jest w grupie, która odeszła z górnictwa w latach 1999–2000. Może to świadczyć o postępujących negatywnych zmianach na rynku pracy.

W pierwszych latach trwania programu reformy górnictwa łatwiej było znaleźć nowe zatrudnienie poza branżą. Jednocześnie im dłuższa jest przer-

wa od odejścia z kopalni, tym ocena własnej sytuacji życiowej gorsza, mimo że w tej grupie odsetek pracujących jest wyższy. W porównaniu ze stałą, stabilną pracą w kopalni zapewniającą dodatkowe osłony i świadczenia socjalne, zarówno dla pracownika, jak i jego rodziny, brutalne zderzenie z rzeczywistością rynku pracy osłabiło szeroko pojęte poczucie bezpieczeństwa.

Im dłuższy jest okres od zakończenia szkolenia tym szansa na znalezienie pracy jest mniejsza. Największe możliwości zatrudnienia mają absolwenci szkoleń w okresie do 6 miesięcy od zakończenia kursu. Wskazane jest położenie nacisku na pośrednictwo pracy zwłaszcza dla osób, które kończą lub dopiero co ukończyły szkolenie. Tego typu działania mogą prowadzić do wyeliminowania spośród absolwentów szkoleń zjawiska długotermiowego bezrobocia.

Dla ponad 3/4 ankietowanych obecne miejsce pracy było jednocześnie pierwszym miejscem zatrudnienia po odejściu z kopalni. Oznacza to, iż respondenci zdolali otrzymać i utrzymać nowe, stałe miejsce pracy (w większości na umowę o pracę).

Najprostsze okazuje się znalezienie pracy dla osób w grupie wiekowej 24–40 lat; powyżej 41. roku życia szanse na zatrudnienie maleją. Może to wiązać się nieumiejętnością przystosowania do zmian, jak również przede wszystkim niechęcią pracodawców do zatrudniania osób, które przekroczyły pewien pułap wiekowy.

O wiele trudniej jest znaleźć pracę kobietom – byłym pracownikom górnictwa. Odsetek kobiet pracujących wynosi 29,8% (natomiast mężczyzn – 61,2%). Oznacza to, iż kobiety pomimo przekwalifikowania mają mniejszą szansę na rynku pracy w chwili obecnej niż mężczyźni.

Wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie szansa na znalezienie i podjęcie nowej pracy. Wyjątek stanowi wykształcenie średnie ogólnokształcące. Spowodowane jest to prawdopodobnie tym, że właśnie kobiety stanowią większość osób legitymujących się tym wykształceniem.

Absolwenci szkoleń dobrze oceniają swój wybór oraz same szkolenia. Największe zastrzeżenia mają jednak do zbyt małej liczby zajęć praktycznych i ich jakości na szkoleniach. Wynika z tego, iż w przyszłości należałoby zwiększyć liczbę zajęć praktycznych w procesie przekwalifikowania.

Bibliografia

- CBOS, 1997: *Postawy wobec pracy i aspiracje zawodowe kobiet. Komunikat z badań*. Warszawa.
- Golinowska S., 2003: *Damskie nisze*. „Polityka Społeczna”, nr 7.

- GUS, 1999: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski 1992–1998*. Warszawa.
- Lisowska E., 2004: *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. W: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji*. Bank Światowy.
- Mandal E., 2004: *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*. W: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji*. Bank Światowy.