

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

284

Gospodarka lokalna w teorii i praktyce



Redaktorzy naukowi

Ryszard Brol

Andrzej Sztando



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2013

Redaktor Wydawnictwa: Anna Grzybowska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się

na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie

wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wrocław 2013

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-337-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	9
Ryszard Broł: Relacje między globalnością zmian a lokalnością rozwoju	11
Andrzej Sztando: Bariery zarządzania strategicznego rozwojem lokalnym związane z cechami osobowymi lokalnych władz.....	19
Stanisław Korenik: Rozwój lokalny w świetle globalnych trendów ze szczególnym uwzględnieniem kryzysu	31
Marian Kachniarz: Pomiar efektywności usług publicznych – zarys koncepcji i spodziewanych rezultatów	41
Magdalena Kozera: Rozwój lokalny w kontekście procesów decyzyjnych samorządu lokalnego	50
Bożena Kuchmacz: Działania grup partnerskich na rzecz zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich na przykładzie grupy partnerskiej „Wrzosa-wa Kraina”.....	60
Dariusz Głuszczyk: Sondażowa ocena lokalnego rynku pracy – węzłowe problemy badań	71
Andrzej Raszkowski: Emocjonalne wymiary marki miasta.....	81
Małgorzata Januszewska: Potencjał kooperacyjny uzdrowisk.....	90
Maciej Turała: Analiza sprawności instytucjonalnej gmin w województwie łódzkim.....	99
Justyna Danielewicz: Współpraca gmin w obszarach metropolitalnych w ramach związków międzygminnych	114
Stanisław Minta, Julian Kalinowski: Sprzedaż bezpośrednia realizowana przez rolników a rozwój lokalny	132
Jan Polski: Efekty zewnętrzne jako czynniki aglo- i deglomeracyjne	142
Anna Jasińska-Biliczak: Instrumenty samorządu gminnego wspierające sektor małych i średnich przedsiębiorstw	150
Joanna Kenc: Współpraca partnerska miast Dolnego Śląska z punktu widzenia władz miejskich oraz mieszkańców – wybrane aspekty.....	164
Agnieszka Skowronek-Grądział, Wiktor Kołwzan: Zastosowanie metody głównych składowych do analizy obszarów wiejskich w zakresie infrastruktury służącej ochronie środowiska.....	176
Edward Wiśniewski: Rola infrastruktury i prestiżowych imprez sportowych w kreowaniu przewagi konkurencyjnej miasta na przykładzie Kołobrzegu	186
Michał Kuriata: Przekształcenia w strukturze gospodarki lokalnej Legnicy w latach 2005-2009.....	196
Michał Flieger: Kryteria i bariery lokalizacji działalności gospodarczej przedsiębiorstw w procesie stymulowania rozwoju gmin – wyniki badań	207
Marcin Gębarowski: Rozwój Rzeszowa w opinii studentów	216

Dariusz Głuszczyk, Joanna Gondurak, Joanna Kostuń: Sondażowa diagnoza jeleniogórskiego rynku pracy w perspektywie osób aktywnych zawodowo	226
Joanna Wiażewicz: Mieszkańcy w komunikacji marketingowej gmin.....	235
Iwona Ładysz: Marketing terytorialny na przykładzie Wrocławia	244
Elżbieta Szul: Znaczenie firm rodzinnych dla lokalnej gospodarki. Opinie i oceny społeczne.....	252
Artur Myna: Przekształcenia własnościowe w podstawowych usługach komunalnych.....	262
Dariusz Zawada: Procedura badań dotyczących identyfikacji i oceny walorów użytkowych miasta – studium przypadku Bolesławca	270
Justyna Weltrowska-Jęch: Potrzeby kształcenia kadr administracji publicznej w zakresie zarządzania rozwojem	283

Summaries

Ryszard Broł: Relationship between globality of changes and locality of development.....	18
Andrzej Sztando: Barriers of local development strategic management connected with local authorities' personal traits	29
Stanisław Korenik: Local development in the light of global trends with taking crisis into particular consideration.....	40
Marian Kachniarz: Measurement of efficiency of public services – the outline of concept and expected results	49
Magdalena Kozera: Local development in the context of the decision-making processes of local government.....	59
Bożena Kuchmacz: Partnership Groups actions and their impact on the sustainable development of rural areas.....	70
Dariusz Głuszczyk: Survey-based assessment of local job market – crucial research problems	80
Andrzej Raszkowski: Emotional dimensions of a city brand.....	89
Małgorzata Januszewska: Cooperative potential of spas	98
Maciej Turała: Analysis of institutional capacity of communes in Łódzkie Voivodeship	113
Justyna Danielewicz: Cooperation of communes in metropolitan areas in the framework of inter-communal associations	131
Stanisław Minta, Julian Kalinowski: Direct sales conducted by farmers vs. local development.....	141
Jan Polski: External effects as the aggro- and deglomeration determinants... ..	149
Anna Jasińska-Biliczak: Commune self-government's instruments supporting SME's sector.....	163

Joanna Kenc: Town twinning in Lower Silesia from the local government's and society's point of view – selected aspects.....	175
Agnieszka Skowronek-Grądział, Wiktor Kolwzan: Application of principal component analysis in the field of rural infrastructure for environmental protection.....	185
Edward Wiśniewski: Role of infrastructure and prestigious sporting events in the creation of competitive advantage on the example of Kołobrzeg	195
Michał Kuriata: Transformations in the structure of local economy in the city of Legnica in the years 2005-2009	206
Michał Fliieger: Criteria and barriers of companies localization in the process of local development support – research results.....	215
Marcin Gębarowski: Development of Rzeszów in the students' opinions	225
Dariusz Głuszczyk, Joanna Gondurak, Joanna Kostuń: Survey-based diagnosis of job market in Jelenia Góra in view of professionally active people.....	234
Joanna Wiażewicz: Role of inhabitants in marketing communications of communes.....	243
Iwona Ładysz: Territorial marketing on the example of Wrocław	251
Elżbieta Szul: Importance of family businesses to the local economy	261
Artur Myna: Ownership changes in basic communal services.....	269
Dariusz Zawada: Procedure of research relating to the identification and evaluation of usable values of the city –case study of Bolesławiec	282
Justyna Weltrowska-Jęch: Needs of national administration personnel education regarding the development management	293

Dariusz Głuszczyk, Joanna Gondurak, Joanna Kostuń

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

SONDAŻOWA DIAGNOZA JELENIOGÓRSKIEGO RYNKU PRACY W PERSPEKTYWIE OSÓB AKTYWNYCH ZAWODOWO

Streszczenie: Treść artykułu jest zwięzłą formą sprawozdania z przeprowadzonych w maju 2012 roku badań ankietowych dotyczących jeleniogórskiego rynku pracy wśród osób aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych zarejestrowanych). Za przedmiot obserwacji przyjęto – zgodnie ze strukturą opracowanego arkusza pytań i odpowiedzi – atrakcyjność lokalnego rynku pracy oraz jego właściwości związane z wykonywanymi zawodami i miejscami pracy oraz dojazdami do nich. Prezentację poglądów respondentów w tym zakresie, co oczywiste, poprzedza charakterystyka podmiotów opiniotwórczych i sposobu ich doboru do próby statystycznej, a zamyka próba zestawiania atutów i słabości obranego obiektu badań.

Słowa kluczowe: sondaż, lokalny rynek pracy

1. Wstęp

Lokalny rynek pracy opisuje zbiór niejednorodnych cech. Niektóre z nich mają charakter ilościowy, inne zaś są obiektem jedynie indywidualnych odczuć, niewyrażalnych w jednostkach wartościowych bądź fizycznych, ale mierzalnych w skali porządkowej (cechy quasi-ilościowe). Dopelnieniem tych właściwości mogą być osobiste postawy, poglądy i spostrzeżenia. W zbiorze tak heterogenicznych parametrów nie można ograniczyć diagnozy lokalnego rynku pracy do jego opisu na bazie cech mierzalnych (ilościowych, kwantytatywnych) i odpowiadających im kryteriów oceny (np. maksymalizacja wartości cechy). Równie istotne jest rozpoznanie opinii podmiotów współtworzących podaż i/lub popyt na pracę. Sądy te tworzą, z jednej strony, podstawy kompleksowego opisu obiektu badań, z drugiej natomiast jakościowe punkty odniesienia dla obiektywnych mierników. Za cel niniejszych rozważań przyjęto prezentację wyników badań ankietowych dotyczących jeleniogórskiego rynku pracy w perspektywie osób aktywnych zawodowo, tj. ustalenie atrakcyjności tego rynku oraz jego właściwości związanych z wykonywanymi zawodami i miejscami pracy oraz do nich dojazdami. Obraz poglądów respondentów w tym zakresie

poprzedza charakterystyka jednostek opiniotwórczych i sposobu ich doboru do próby statystycznej.

2. Podmioty opiniotwórcze w ujęciu definicyjnym

Ludność aktywna zawodowo, inaczej określana mianem siły roboczej, obejmuje osoby pracujące i bezrobotne. Pierwsze z nich, zgodnie z nomenklaturą metodologii BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności), grupują tę część społeczności, która ukończyła 15 lat i więcej oraz w ciągu badanego tygodnia [*Aktywność...* 2012, s. 16]:

- osiągnęła zarobek lub dochód z wykonywanej pracy: najemnej, we własnym bądź dzierżawionym gospodarstwie rolnym albo związanej z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- pomagała w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej, nie otrzymując z tego tytułu wynagrodzenia,
- pracowała w wyżej wymienionym zakresie przez co najmniej 1 godzinę,
- miała pracę, lecz jej nie wykonywała ze względu na chorobę, urlop macierzyński lub wypoczynkowy bądź też z innych powodów, ale czas przerwy w pracy nie był dłuższy niż 3 miesiące, z wyjątkiem pracowników najemnych, jeśli otrzymywali oni nie mniej niż 50% dotychczasowego wynagrodzenia,
- uczyła się zawodu lub przyuczała się do określonej pracy na bazie umów z zakładami pracy albo osobami fizycznymi, a zarazem otrzymywała wynagrodzenie.

W kryteria te nie wpisuje się populacja bezrobotnych. Są to osoby w wieku od 15 do 74 lat, które spełniają łącznie trzy warunki, tj. nie pracowały w okresie badanego tygodnia, aktywnie poszukiwały pracy przez 4 tygodnie (wliczając w to tydzień badany) oraz były gotowe do podjęcia pracy w ciągu 14 dni następujących po tygodniu badanym [*Aktywność...* 2012, s. 17].

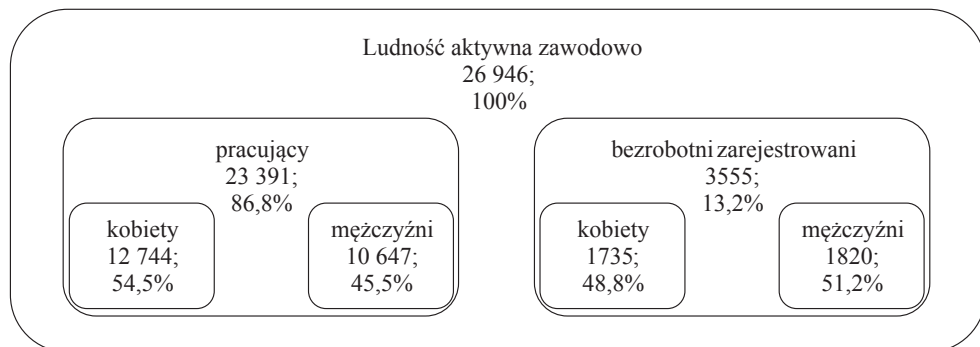
Przywołane definicje, abstrahując od ich pola znaczeniowego (zastosowanej wykładni osoby pracującej i bezrobotnej), mają istotny, pragmatyczny mankament. Dane BAEL są dostępne na poziomie regionów (województw) i wyższych szczebli podziału administracyjnego kraju [*Aktywność...* 2012, s. 13], a zatem terminologia ta nie znajduje zastosowania w badaniach lokalnych (gminnych) rynków pracy. W tym wymiarze przestrzennym operuje się kategoriami pracujących i bezrobotnych zarejestrowanych. Pierwsza z nich, sięgając do informacji o podgrupach Banku Danych Lokalnych (BDL 2011), nie obejmuje „pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, osób pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, duchownych oraz pracujących w organizacjach, fundacjach i związkach [...], a także podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób (od 2000 r.)” [<http://www.stat.gov.pl/bdl/>, 31.08.2012] i gromadzi dane wg faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności. Druga natomiast uwzględnia bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obydwie te kategorie istotnie odbiegają w sensie znaczeniowym od wytycznych BAEL.

Różnice w definiowaniu komponentów siły roboczej nie sprzyjają transparentności prowadzonych badań, lecz w odniesieniu do lokalnego rynku pracy wybór pojęć i ich wykładni jest jednoznaczny, gdyż nie ma alternatywy.

3. Metoda doboru i charakterystyka próby statystycznej

Próbę statystyczną ludności aktywnej zawodowo z jeleniogórskiego rynku pracy utworzono z zastosowaniem losowania warstwowego. Zgodnie z jego założeniami (zob. [Hill, Alexander 2003, s. 125; Mangione 1999, s. 65-67; Szreder 2004, s. 76-79]) zasoby siły roboczej podzielono na subpopulacje (warstwy), a następnie z każdej z nich probabilistycznie wylosowano ankietowanych. W efekcie podjętych czynności w zbiorowości objętej badaniem znalazły się grupy (warstwy) identyczne pod względem określonych cech. Za właściwości warstwujące przyjęto cechy lokalnego rynku pracy opisywane przez dostępne dane statystyczne (płeć i komponenty siły roboczej; zob. Bank Danych Lokalnych – kategoria: rynek pracy; rys. 1). Na ich podstawie dokonano tzw. proporcjonalnej alokacji próby, co oznacza, że każda subpopulacja otrzymała udział w próbie proporcjonalny do jej rzeczywistej części w całkowitej populacji. W ten sposób struktura próby statystycznej i zbiorowości generalnej stała się identyczna ze względu na wyróżnione warstwy, czyli została automatycznie wyważona.



Rys. 1. Struktura zbiorowości generalnej i próby statystycznej – Jelenia Góra, maj 2012

Źródło: Bank Danych Lokalnych, <http://www.stat.gov.pl/bdl/>, 02.05.2012.

Losowy i warstwowy dobór respondentów poprzedziło ustalenie ich liczności. W tej kwestii przyjęto, że „pojęcie próby statystycznej dostatecznie licznej jest pojęciem umownym. Często oznacza [...] próbę o bardzo umiarkowanej liczności” [Ostasiewicz, Rusnak, Siedlecka 2001, s. 12]. Za taką przyjęto 3,0% ogółu ludności aktywnej zawodowo na jeleniogórskim rynku pracy.

Spełnienie warunków losowego doboru próby i jej dostatecznej liczności przełożyło się na reprezentatywność przeprowadzonych badań¹.

4. Jeleniogórski rynek pracy – opinie respondentów

Pytania diagnozujące postawy, poglądy i spostrzeżenia respondentów zostały usystematyzowane w trzech grupach. Pierwsza z nich koncentruje się na ustaleniu atrakcyjności jeleniogórskiego rynku pracy, a kolejne lokują się wokół zagadnień związanych z wykonywanymi zawodami i miejscami pracy oraz dojazdami do nich.

Atrakcyjność jeleniogórskiego rynku pracy określa m.in. zapotrzebowanie na pracę w jego granicach. Popyt ten, zdaniem większości ankietowanych, należy ocenić niekorzystnie (35,4%) lub bardzo źle (44,2%), gdyż liczba oferowanych miejsc pracy jest za mała bądź zdecydowanie za mała i powstają one zbyt wolno. Sytuacja ta wywiera istotny wpływ na możliwość znalezienia innego zatrudnienia. Ponad 60% badanych nie dostrzega takich perspektyw (wskazania na „nie” i „zdecydowanie nie”), ale – co ciekawe – przyczyna tych sądów raczej nie tkwi w braku wolnych miejsc pracy, choć tak uważa 18,4% respondentów, lecz w wymaganym przez pracodawców wykształceniu i doświadczeniu zawodowym (43,5% wskazań). Problem ten dostrzegają również osoby, które widzą możliwość znalezienia innej pracy, choć nie zawsze w harmonii ze swoimi kwalifikacjami (32,7%). W przytoczone spostrzeżenia idealnie wpisuje się ocena oferowanych przez pracodawców profesji (zawodów). 62,6% ankietowanych wyraża zdanie, że raczej nie są one atrakcyjne, gdyż rzadko oferuje się miejsca pracy adekwatne do ich kwalifikacji zawodowych. Jeszcze wyższą zgodność opinii wywołuje temat wysokości oferowanych wynagrodzeń. W tym przypadku 81,6% osób objętych badaniem niekorzystnie plasuje jeleniogórski rynek pracy na tle województwa dolnośląskiego i kraju, określając swoją sytuację jako porównywalną do Legnicy i Wałbrzycha, ale nie do Wrocławia. Pejoratywne spostrzeżenia ankietowanych negatywnie dopełniają wizje nadchodzącej przyszłości. Jelenia Góra, zdaniem 49,7% pytanых, nie przyciągnie nowych inwestorów (pracodawców), bo przestała być dla nich atrakcyjnym miejscem, lub raczej ich nie pozyska, gdyż gmina oferuje niezbyt korzystne warunki inwestycyjne (48,3%). W tej perspektywie, jeśli sprawdzą się przewidywania badanych, bezrobocie wzrośnie, choć nie wiadomo, czy zdecydowanie (44,2%), czy też nieznacznie (44,2%). Jediną pozytywną stroną jeleniogórskiego rynku pracy stanowią relacje pracodawców i pracowników. Zatrudnieni są traktowani z poszanowaniem litery prawa i godności osobistej (58,5% wskazań), a nawet z pełnym zrozumieniem potrzeb ludzkich (15,0% opinii).

Problemy kwalifikacji zawodowych i uzyskiwanych wynagrodzeń powracają na łamy ankiety w drugiej serii pytań, choć w nieco innej formie. Ponad $\frac{2}{5}$ respondentów stwierdza, że wykonywana przez nich praca raczej nie jest zgodna z ich wykształceniem i doświadczeniem, ale zdobyta wiedza lub nabyta praktyka pomaga im

¹ Badania ankietowe przeprowadzono w maju 2012 roku.

Tabela 1. Jeleniogórski rynek pracy w perspektywie osób aktywnych zawodowo – wyniki badań ankietowych z maja 2012 roku

Przedmiot obserwacji	Pytania i odpowiedzi ankietowe	% wskazań
I. Atrakcyjność jeleniogórskiego rynku pracy	I.1. Jak Pani/Pan ocenia zapotrzebowanie na pracę (liczba oferowanych miejsc pracy) w granicach Jeleniej Góry?	
	• bardzo źle, liczba miejsc pracy jest zdecydowanie za mała i sytuacja ta nie ulega zmianie	44,2
	• niekorzystnie, za mała liczba miejsc pracy i zbyt wolno powstają nowe miejsca pracy	35,4
	• pozytywnie, liczba oferowanych miejsc pracy jest wystarczająca	18,4
	• bardzo dobrze, liczba oferowanych miejsc pracy przewyższa potrzeby lokalnej społeczności	2,0
	I.2. Czy lokalni pracodawcy oferują atrakcyjne profesje (zawody)?	
	• zdecydowanie nie, zwykle są to stanowiska pracy wymagające niskich kwalifikacji zawodowych	17,0
	• raczej nie, rzadko oferuje się atrakcyjne miejsca pracy, adekwatne do posiadanych kwalifikacji zawodowych	62,6
	• raczej tak, spektrum oferowanych zawodów umożliwia wielu osobom znalezienie pracy zgodnej z ich kwalifikacjami i zainteresowaniami zawodowymi	17,7
	• na pewno tak, każdy może znaleźć pracę adekwatną do swoich kwalifikacji i zainteresowań zawodowych	2,7
	I.3. Czy na lokalnym rynku pracy można znaleźć inne zatrudnienie?	
	• zdecydowanie nie, bo nie ma wolnych miejsc pracy	18,4
	• nie, gdyż oferowane miejsca pracy wymagają innych kwalifikacji (wykształcenia, doświadczenia zawodowego)	43,5
	• tak, ale nie zawsze w harmonii ze swoim wykształceniem i doświadczeniem zawodowym	32,7
	• tak, adekwatne do zdobytego wykształcenia i posiadanego doświadczenia zawodowego	5,4
	I.4. Jak jeleniogórcy pracodawcy traktują swoich pracowników?	
	• bardzo źle, z naruszeniem ich godności, a nawet litery prawa	23,1
	• niekorzystnie, szanują literę prawa, ale nierzadko naruszają ich godność osobistą	18,4
	• pozytywnie, z poszanowaniem litery prawa i godności osobistej	43,5
	• wyjątkowo korzystnie, z poszanowaniem litery prawa, godności osobistej i pełnym zrozumieniem ludzkich potrzeb	15,0
	I.5. Jak plasuje się jeleniogórski rynek pracy na tle woj. dolnośląskiego i kraju pod względem wysokości oferowanych wynagrodzeń?	
	• fatalnie, wynagrodzenia są znacznie niższe od średniej krajowej i ofert pracy w innych, dawnych wojewódzkich miastach regionu (Legnica, Wałbrzych)	16,3
	• niekorzystnie, choć porównywalnie do Legnicy i Wałbrzycha, ale nie do Wrocławia	81,6
	• pozytywnie, średnie wynagrodzenia nie odbiegają od stolicy regionu	2,0
	• wyjątkowo korzystnie, średnie wynagrodzenia znacznie przewyższają przeciętną krajową	0,0
	I. 6. Jak zmieni się liczba bezrobotnych w najbliższej, trzyletniej perspektywie?	
	• zdecydowanie wzrośnie	44,2
• wzrośnie, ale raczej nieznacznie	44,2	
• lekko spadnie	2,0	
• istotnie się obniży	9,5	
I. 7. Czy Jelenia Góra przyciągnie nowych inwestorów (pracodawców)?		
• zdecydowanie nie, miasto przestało być atrakcyjnym miejscem dla inwestorów	49,7	

II. Wykonywany zawód i miejsce pracy	• raczej nie, gdyż gmina oferuje niezbyt korzystne warunki dla inwestorów	48,3
	• raczej tak, co wynika z dość korzystnych warunków inwestowania	2,0
	• na pewno tak, ze względu na doskonałe warunki inwestycyjne	0,0
	II.1. Czy wykonywana praca jest zgodna z Pani/Pana wykształceniem i doświadczeniem zawodowym?	
	• zdecydowanie nie, wykonuję pracę kompletnie niezgodną z moim wykształceniem i/lub doświadczeniem zawodowym	27,0
	• raczej nie, choć moje wykształcenie i/lub doświadczenie zawodowe pomagają mi w wykonywaniu powierzonych mi zadań	43,4
	• tak, wykonuję pracę zgodną z moim wykształceniem lub doświadczeniem zawodowym	18,0
	• tak, wykonuję pracę zgodną z moim wykształceniem i doświadczeniem zawodowym	11,5
	II.2. Czy wykonywana praca spełnia Pani/Pana oczekiwania?	
	• nie, jest złem koniecznym, zapewniającym środki na utrzymanie gospodarstwa domowego	22,1
	• raczej nie, choć czasami daje mi niewielkie zadowolenie	24,6
	• raczej tak, przynosi mi umiarkowaną satysfakcję	37,7
	• tak, spełniam się w niej zawodowo	15,6
	II.3. Jak ocenia Pani/Pan swoje szanse rozwojowe (podnoszenie kwalifikacji, awans zawodowy) w dotychczasowym miejscu pracy?	
	• nie mam możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji ani też szans na awans zawodowy	23,0
	• mogę nieznacznie podwyższyć swoje kwalifikacje (kursy, szkolenia), ale bez szans na awans zawodowy	47,5
	• mam dobre perspektywy rozwoju zawodowego w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji i awansu zawodowego	17,2
	• mam szanse na pełny rozwój zawodowy, tak w sensie kwalifikacji, jak i awansu zawodowego	12,3
	II.4. Czy poszukuje Pani/Pan innego zatrudnienia?	
	• tak, obecna praca nie spełnia moich oczekiwań	10,7
	• szukam innego pracodawcy	41,8
	• planuję rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej	15,6
	• nie, mam dobrą posadę	32,0
	II.5. Jaka panuje atmosfera w Pani/Pana miejscu pracy?	
	• wyjątkowo niekorzystna, konfliktowa i nieprzyjazna	7,4
	• niezbyt korzystna, tj. bezkonfliktowa, ale oparta na służbowych relacjach	32,0
	• koleżeńska, oparta na idei współpracy	43,4
	• przyjazna, bazująca na pomocy i współpracy	17,2
	II.6. Jakie są warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w Pani/Pana miejscu zatrudnienia?	
	• fatalne, kompletnie niezgodne z przyjętymi normami w tym zakresie	1,6
• złe, nierzadko naruszające normy bhp	23,0	
• pozytywne, zgodne z regulacjami bhp	59,8	
• bardzo dobre, nierzadko lepsze od obowiązujących unormowań bhp	15,6	
II.7. Jak ocenia Pani/Pan dochody uzyskiwane ze swojej pracy?		
• bardzo źle, zapewniają życie na granicy progu ubóstwa	7,4	
• źle, choć wystarczają na skromne prowadzenie gospodarstwa domowego	36,9	
• dobrze, pozwalają godnie żyć, ale bez oszczędności	41,0	

	• bardzo dobrze, pozostawiają nadwyżkę (oszczędności) po pokryciu bieżących wydatków	14,8
	II.8. Czy czuje się Pani/Pan zagrożony utratą dotychczasowego miejsca pracy w perspektywie najbliższych 3 lat?	
	• tak, mojemu pracodawcy może zagrozić likwidacja bądź upadłość	0,0
	• raczej tak, pogorszenie sytuacji ekonomicznej mojego pracodawcy może wywołać redukcję zatrudnienia	54,1
	• raczej nie, sytuacja mojego pracodawcy będzie w miarę stabilna	31,1
	• nie, firma/instytucja, w której pracuję, bardzo dobrze prosperuje	14,8
III. Dojazdy do pracy	III.1. Czy mieszka Pani/Pan i pracuje w granicach Jeleniej Góry?	
	• tak, mieszkam i pracuję w Jeleniej Górze	66,4
	• nie, mieszkam w Jeleniej Górze, ale pracuję poza jej granicami	5,7
	• nie, mieszkam poza Jelenią Górą, ale pracuję w jej granicach	27,9
	III.2. Proszę określić, jaką pokonuje Pani/Pan odległość od miejsca zamieszkania do miejsca pracy?	
	• do 10 km	45,9
	• powyżej 10 km do 20 km	24,6
	• powyżej 20 km do 40 km	27,9
	• powyżej 40 km do 60 km	1,6
	• powyżej 60 km	0,0
	III.3. Z jakich środków transportu korzysta Pani/Pan przy dojazdach do pracy?	
	• nie korzystam, chodzę pieszo lub jeżdżę na rowerze	7,4
	• samochód prywatny	38,5
	• środki komunikacji miejskiej (MPK Jelenia Góra)	38,5
	• środki komunikacji autobusowej (PKS, Krycha itp.)	15,6
	• środki komunikacji kolejowej (PKP)	0,0
	III.4. Jaki jest Pani/Pana czas dojazdu do pracy?	
	• do 30 minut	50,0
	• powyżej 30 minut do jednej godziny	48,4
	• powyżej jednej godziny do dwóch godzin	1,6
	• powyżej dwóch godzin	0,0
	III.5. Jaki jest udział kosztów dojazdu do pracy w relacji do Pani/Pana wynagrodzenia netto?	
• nie ponoszę tego typu kosztów	13,9	
• mniej niż 5%	12,3	
• powyżej 5%, ale nie więcej niż 15%	29,5	
• powyżej 15%, ale nie więcej niż 20%	34,4	
• powyżej 20%	9,8	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań sondażowych, maj 2012.

w wykonywaniu powierzonych zadań. Gorszą sytuację ma 27% badanych, którzy deklarują kompletną niezgodność wykonywanej pracy z posiadanymi kwalifikacjami. W innej tonacji wartościuje się uzyskiwane dochody, gdzie dochodzi do wyraźnej polaryzacji poglądów. 36,9% ankietowanych ocenia je źle, bo wystarczają jedynie na skromne prowadzenie gospodarstwa domowego, a 41,0% dobrze, gdyż pozwalają godnie żyć, mimo braku oszczędności. Obraz ten można by zmienić, gdyby istniały szanse rozwoju zawodowego. Niestety, zdaniem 47,5% ankietowanych mogą oni nieznacznie podwyższyć swoje kwalifikacje, ale bez szans na awans zawodowy, a dalsze 23,0% spośród nich wcale nie dostrzega takich sposobności. Pozytywną przeciw wagą tych spostrzeżeń są warunki bezpieczeństwa i higieny w pracy oraz panująca tam atmosfera. 75,4% respondentów informuje, że ich miejsca zatrudnienia są zorganizowane zgodnie z normami bhp, a koleżeńską i przyjazną atmosferę w pracy deklaruje odpowiednio 43,4 i 17,2% osób objętych badaniem. Być może właśnie te komponenty rynku pracy są źródłem satysfakcji niektórych pracobiorców. Na pytanie, „czy wykonywana praca spełnia Pani/Pana oczekiwania?“, 53,3% respondentów odpowiada: raczej tak lub tak. Trzeba jednak zauważyć, że niemalże tyle samo spośród nich jest odmiennego zdania. Proporcje te nie znajdują potwierdzenia w dychotomicznych oświadczeniach (tak lub nie) na temat poszukiwania innego zatrudnienia. Działania takie podejmuje aż 68,1% ankietowanych. Z pewnością jest to po części spowodowane poczuciem zagrożenia utratą dotychczasowego miejsca pracy w perspektywie najbliższych 3 lat, które towarzyszy 54,1% osób objętych sondażem.

Ostatnia grupa pytań ankietowych dotyczy dojazdów do pracy. Większość respondentów (66,4%) mieszka i znajduje zatrudnienie w Jeleniej Górze, lecz dość liczne grono spośród nich (27,9%) łączy z tym miastem jedynie stosunek pracy. Miejsce zatrudnienia i zamieszkania dzieli zazwyczaj odległość do 10 km (45,9% wskazań) lub od 10 do 20 km (24,0% wskazań). Pokonanie takich dystansów zajmuje 50,0% ankietowanych mniej niż 30 minut, a dalszym 48,4% powyżej 30 minut do godziny. Czas ten spędzają oni w samochodach prywatnych (38,5%) lub korzystając ze środków komunikacji miejskiej (38,5%). Wykorzystywane środki transportu generują różne koszty w relacji do uzyskiwanych wynagrodzeń netto. Najliczniejsze grono badanych przeznacza na dojazdy do pracy od 5 do 15% lub od 15 do 20% swojej pensji netto (odpowiednio: 29,5 i 34,4%).

5. Zakończenie

Pytania ankietowe miały formę zamkniętą i z wyjątkiem części związanej z dojazdami do pracy były oparte na konstrukcji parzystej, dwubiegunowej skali możliwych odpowiedzi, co zawsze prowadzi do jednoznacznych rozstrzygnięć w badanej kwestii ze stopniowanym nie lub tak. Rozwiązanie to zezwala na identyfikację atutów i słabości lokalnego rynku pracy. Za takie umownie przyjęto te spośród jego właściwości, które grupują co najmniej 75% respondentów po stronie dwóch odpo-

wiedzi pozytywnych lub negatywnych. W tym świetle wypadają optymistycznie jedynie warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, mankamenty zaś dotyczą: liczby miejsc pracy, atrakcyjności oferowanych zawodów, wysokości wynagrodzeń, stopy bezrobocia i potencjalnych nowych inwestorów (pracodawców). Uogólniając wyniki sondażu w zakresie zagadnień związanych z dojazdami do pracy, warto zwrócić uwagę, że większość respondentów mieszka i pracuje w Jeleniej Górze, a czas dojazdu do pracy nie przekracza godziny.

Literatura

Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2011, GUS, Warszawa 2012.

Bank Danych Lokalnych, <http://www.stat.gov.pl/bdl/>.

Hill N., Alexander J., *Pomiar satysfakcji i lojalności klientów*, przekład: A. Klin, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.

Mangione T., *Ankietowanie pocztowe w badaniach marketingowych i socjologicznych*, przekład: J. Chołoniewski, A. Kossakowska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.

Ostasiewicz S., Rusnak Z., Siedlecka U., *Statystyka. Elementy teorii i zadania*, AE, Wrocław 2001.

Szreder M., *Metody i techniki sondażowych badań opinii*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU 2008, nr 69, poz. 415, tekst ujednolicony.

SURVEY-BASED DIAGNOSIS OF JOB MARKET IN JELENIA GÓRA IN VIEW OF PROFESSIONALLY ACTIVE PEOPLE

Summary: This article is a concise report from the May 2012 survey concerning job market in Jelenia Góra among professionally active people (working and registered as unemployed). According to the structure of the assumed questionnaire, the focal point was attractiveness of the local job market and its properties connected with performed jobs, workplaces and commuting. Before presenting the respondents' opinions, the article characterizes opinion makers and sampling methods, as well as attempts to juxtapose advantages and disadvantages of given test subjects.

Keywords: survey, local job market.