

**POTENCJAŁ KADROWY  
RYNKU PRACY**

**POGRANICZA  
PODKARPACKO-ŚWIĘTOKRZYSKIEGO**

**2017**

Opracowanie merytoryczne:

Małgorzata Kawalec, Wioletta Pytko – Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

W oparciu o dane zebrane podczas badań:

- 1) „Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie mieleckim”  
(Wykonawca: Grupa BST z Katowic na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu – 2017 rok)
- 2) „Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie niżańskim”  
(Wykonawca: Grupa BST z Katowic na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Nisku – 2017 rok)
- 3) „Potencjał kadrowy rynku pracy powiecie stalowowolskim”  
(Wykonawca: Pracownia Badań Socjologicznych Humlard ze Środy Wielkopolskiej na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli – 2017 rok)
- 4) „Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie tarnobrzescim”  
(Wykonawca: Grupa BST z Katowic na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu – 2017 rok)
- 5) „Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie M. Tarnobrzeg”  
(Wykonawca: Grupa BST z Katowic na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnobrzegu – 2017 rok)
- 6) „Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie sandomierskim”  
(Wykonawca: Grupa BST z Katowic na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Sandomierzu – 2017 rok)
- 7) „Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie staszowskim”  
(Wykonawca: Grupa BST z Katowic na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Staszowie – 2017 rok)

W/w badania zostały zrealizowane według założeń i w oparciu o narzędzie (kwestionariusz ankiety) analogicznych do zastosowanych w badaniu „Potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy” (Wykonawca: Pracownia Analiz Społecznych IPSYLON Iwona Żuk na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – 2017 rok).

## SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI .....	2
1. WSTĘP .....	3
2. WNIOSKI.....	6
3. METODYKA BADANIA I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ.....	16
4. PREZENTACJA I INTERPRETACJA WYNIKÓW BADANIA W ZAKRESIE RYNKU PRACY .....	24
4.1 Ocena rynku pracy badanych powiatów .....	24
4.2 Przeszłość zawodowa mieszkańców badanych powiatów .....	36
4.3 Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców badanych powiatów .....	49
4.4 Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców badanych powiatów .....	54
4.5 Warunki pracy na obszarze badanych powiatów .....	65
4.6 Źródła i poziom dochodów mieszkańców badanych powiatów .....	73
4.7 Elastyczność i mobilność osób pracujących oraz ich gotowość do poprawy jakości pracy i warunków zatrudnienia.....	90
4.8 Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej.....	99
4.9 Ocena instrumentów wsparcia dla osób poruszających się po rynku pracy oraz osób biernych zawodowo .....	104
SPIS TABEL .....	110
SPIS RYSUNKÓW .....	116

# 1. WSTĘP

Badania rynku pracy najczęściej prowadzone są z uwzględnieniem strony podażowej i popytowej, jednak dotychczas priorytetowym ujęciem było ujęcie popytowe – polegające głównie na weryfikowaniu zapotrzebowania na pracowników w branżach, zawodach, obszarach tak, aby lepiej dostosować kwalifikacje potencjalnych pracowników do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Biorąc pod uwagę koniunkturę na rynku oraz jego przekształcanie się w kierunku „ryнку pracy pracownika” – konieczne staje się uzupełnienie tego punktu widzenia o opinie osób poruszających się po rynku pracy o różnym statusie – tak pracujących, jak i aktualnie bezrobotnych. Spojrzenie na tę kwestię pozwoli lepiej zrozumieć współczesne procesy i oczekiwania obu stron. Odrębną kategorię stanowią opinie osób biernych zawodowo, które z definicji nie uczestniczą aktywnie w rynku pracy, a w przypadku których osiągnięcie gotowości do podjęcia pracy wymaga wcześniejszej aktywizacji.

Biorąc pod uwagę narzędzia interwencji na rynku pracy – głównie w ramach Funduszu Pracy, ale również Europejskiego Funduszu Społecznego, wdrażanego na poziomie wojewódzkim w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego 2014-2020 i w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego 2014-2020, konieczne jest poznanie postaw poszczególnych grup odnośnie pracy zawodowej oraz oczekiwań tych grup co do warunków zatrudnienia i oferowanego wsparcia – wsparcia efektywnego, które zaowocować mogłoby aktywnością zawodową i docelowo – podniesieniem poziomu zatrudnienia.

Raport stanowi podsumowanie wyników 6 badań potencjału kadrowego lokalnych rynków pracy, które zostały zrealizowane przez powiatowe urzędy pracy z Mielca, Niska, Stalowej Woli i Tarnobrzega (województwo podkarpackie) oraz z Sandomierza i Staszowa (województwo świętokrzyskie) – podsumowanie zostało dokonane zbiorczo dla całego wskazanego obszaru.

Celem głównym badań było opisanie trendów w zakresie potencjału kadrowego rynków pracy wybranych powiatów województwa podkarpackiego i województwa świętokrzyskiego, na podstawie opinii i z uwzględnieniem postaw jego uczestników, tzn. osób poruszających się po rynku pracy (pracujących i poszukujących pracy), jak również osób biernych zawodowo.

W badaniu uczestniczyli mieszkańcy powiatów:

- ✓ mieleckiego,
  - ✓ niżańskiego,
  - ✓ stalowowolskiego,
  - ✓ tarnobrzęskiego
- oraz
- ✓ sandomierskiego,
  - ✓ staszowskiego.

Wybrane powiaty wspólnie tworzą specyficzny rynek pracy, którego znaczącą część stanowią przedsiębiorstwa należące do Specjalnych Stref Ekonomicznych – Tarnobrzęskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN i Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK MIELEC.

Inicjatywa zdiagnozowania określonego specyficznego rynku pracy wyniknęła bezpośrednio z rozmów prowadzonych w gronie przedstawicieli instytucji rynku pracy, lokalnych władz oraz przedsiębiorców ze wskazanego obszaru. Podczas rozmów podjęto decyzję o ścisłej współpracy na rzecz wypracowania i wdrożenia nowych/zmodyfikowanych rozwiązań aktywizujących miejscową społeczność w płaszczyźnie zawodowej. Jednocześnie stwierdzono, że etapem poprzedzającym nakreślone działania musi być dokładna diagnoza potencjału kadrowego rynku pracy.

W obrębie przeprowadzenia diagnozy podjęto współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Rzeszowie, którego przedstawiciele przygotowali założenia lokalnych diagnoz, udzielili merytorycznego wsparcia w ich przeprowadzeniu oraz opracowali raport podsumowujący dla całego wskazanego obszaru.

Ze względu na udział w badaniu aż trzech kategorii respondentów, problematyka badawcza jest bardzo szeroka – składają się na nią zagadnienia dotyczące sytuacji wszystkich respondentów (tj. osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo), ale również zagadnienia specyficzne, dotyczące wyłącznie jednej lub dwóch z badanych kategorii. Efektem szczegółowej diagnozy jest katalog wniosków, które posłużą wypracowaniu i wdrożeniu rozwiązań wspierających rozwój rynku pracy w sposób adekwatny do jego uwarunkowań i potrzeb – i jednocześnie efektywny.

**Wstępem do badań było postawienie szczegółowych pytań badawczych – te, które odnoszą się do wszystkich uczestników badań są następujące:**

- 1) Jak osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo oceniają rynki pracy wybranych powiatów w kontekście: tworzenia miejsc pracy, dostępności pracy, możliwości wyboru pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami/kompetencjami, możliwości wpływu pracownika na proponowane warunki pracy, wysokości płac, poszanowania pracy i pracowników przez pracodawców oraz poszanowania pracy przez pracowników.
- 2) Jak wyglądała przeszłość zawodowa osób pracujących/bezrobotnych/biernych zawodowo?
- 3) Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo obawiają się czegoś w kontekście swojej sytuacji zawodowej?
- 4) Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo korzystały z jakichś instrumentów rynku pracy w ciągu ostatnich 5 lat?
- 5) Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo rozważają prowadzenie działalności gospodarczej? Jakże dostrzegają korzyści i zagrożenia związane z własną działalnością?
- 6) Czy poziom dochodu przypadający na 1 osobę w gospodarstwach domowych osób pracujących/bezrobotnych/biernych zawodowo jest wystarczający, a jeśli nie – to jaki poziom dochodów byłby wystarczający?

**Pytania badawcze skierowane wyłącznie do osób pracujących:**

- 1) Co jest podstawą wykonywania pracy osób pracujących – jaki rodzaj umowy? Czy chcieliby ją zmienić?
- 2) Jaki jest wymiar czasu pracy osób pracujących? Czy osoby pracujące wykonują pracę w czasie przekraczającym ten, który został uzgodniony? Czy i jak rekompensowane są godziny nadliczbowe?

- 3) Czy zakres pracy wynika z jasno sprecyzowanych obowiązków i oczekiwań pracodawcy? Czy osoby wykonują prace, które wykraczają poza zakres obowiązków? Jeśli tak, to jaki procent zadań na nie przypada?
- 4) Czy osoby pracujące mają możliwość awansu zawodowego? Jeśli tak, to czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana? Jeśli nie, to z czego wynika brak możliwości?
- 5) Ile zarabiają osoby pracujące i czy posiadają inne źródła utrzymania niż własna praca?
- 6) Czy osoby pracujące mają możliwość korzystania z bonusów do wynagrodzenia – jeśli tak, to jakich?
- 7) Jaki jest poziom satysfakcji osób pracujących z posiadanego zatrudnienia?
- 8) Czy osoby pracujące byłyby skłonne podjąć działania w celu zmiany swojej sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia? (np. poszerzenie kwalifikacji, podjęcie starań o awans zawodowy)
- 9) Czy osoby pracujące byłyby skłonne zmienić aktualne miejsce pracy? Z jakiego powodu? Jakie warunki musiałoby spełniać miejsce pracy, aby było dla nich atrakcyjne?

**Pytania badawcze skierowane wyłącznie do osób bezrobotnych:**

- 1) Jakie są przyczyny bezrobocia na rynkach pracy wybranych powiatów?
- 2) Czy osoby bezrobotne widzą szansę na podjęcie aktywności zawodowej, a jeśli tak, to kiedy, gdzie, w jakiej formie i co mogłoby im w tym pomóc?
- 3) Jakie warunki pracy byłyby możliwe do zaakceptowania, a jakie satysfakcjonujące dla osób bezrobotnych? – w kontekście czasu pracy, poziomu zarobków, rodzaju umowy, zajmowanego stanowiska, odległości do miejsca pracy, „miękkich” aspektów zatrudnienia (np. zgodności wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, kompetencjami, zainteresowaniami, aspiracjami)?
- 4) Jakie są źródła utrzymania osób bezrobotnych na rynkach pracy wybranych powiatów?

**Pytania badawcze skierowane wyłącznie do osób biernych zawodowo:**

- 1) Jakie są przyczyny bierności zawodowej na rynkach pracy wybranych powiatów?
- 2) Czy osoby bierne zawodowo planują podjąć aktywność zawodową?
- 3) Czy osoby bierne zawodowo widzą szansę na podjęcie aktywności zawodowej, a jeśli tak, to kiedy, gdzie, w jakiej formie i co mogłoby im w tym pomóc?
- 4) Czy w powrocie do aktywności zawodowej pomocne byłoby wsparcie nastawione na wzmacnianie kompetencji osobistych i społecznych osób biernych zawodowo?
- 5) Czy osoby bierne zawodowo znają formy wsparcia im dedykowane? Czy wiedzą do jakich instytucji/podmiotów mogą zgłosić potrzebę skorzystania ze wsparcia?
- 6) Jakie są źródła utrzymania osób biernych zawodowo na rynkach pracy wybranych powiatów?

## 2. WNIOSKI

**Cel 1. i Cel 11. Ocena rynków pracy badanych powiatów przez ich uczestników i osoby biernie zawodowo oraz ocena poczucia zagrożenia wśród osób poruszających się po rynku pracy i biernych zawodowo**

**Mieszkańcy badanego obszaru negatywnie oceniają lokalne rynki pracy, na których podejmują aktywność zawodową, pod względem możliwości znalezienia zatrudnienia – rynek ma charakter rynku pracodawcy.**

- Negatywna ocena dotyczy zarówno możliwości znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami (66,3% uważa, że jest to trudne), czy zatrudnienia dającego satysfakcjonujące zarobki (73,6% uważa, że jest to trudne), ale także możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia (46,2% uważa, że jest to trudne).
- Blisko 80% osób bezrobotnych uważa, że znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami jest trudne lub bardzo trudne. Pogląd ten podziela 60% zarówno osób pracujących, jak i biernych zawodowo.
- Opinie o dużej trudności ze znalezieniem pracy zgodnej z kwalifikacjami wyrażają częściej osoby po 24 roku życia, czyli w większości te, które nabyły już kwalifikacje zawodowe.
- Blisko 90% osób bezrobotnych uważa, że znalezienie pracy dającej satysfakcjonujący poziom zarobków jest trudne lub bardzo trudne. Pogląd ten podziela 71,1% osób pracujących i 64,3% osób biernych zawodowo.
- Na uwagę zasługuje znaczący odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, które znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujące zarobki oceniają jako trudne – wynosi on aż 90,6%.
- Blisko połowa osób pracujących (46,4%) wyraża przekonanie, że zmiana miejsca zatrudnienia na bardziej atrakcyjne na lokalnym rynku pracy jest trudna.
- Mimo negatywnej opinii na temat dostępności miejsc pracy na lokalnym rynku, mieszkańcy dostrzegają pewne pozytywne zmiany w tym zakresie – pogląd o tym, że na lokalnym rynku pracy przybywa miejsc pracy jest wyrażany blisko trzykrotnie częściej niż ten, że miejsc pracy ubywa (36,5% do 13,5%).

**Mieszkańcy badanego obszaru negatywnie oceniają lokalny rynek pracy pod względem poziomu oferowanych zarobków.**

- Mieszkańcy badanych powiatów uważają płace oferowane na lokalnym rynku pracy za niskie w stosunku do kosztów utrzymania (73,8%).

**Opinie na temat możliwości wpływu pracowników na warunki oferowanej pracy oraz na temat wzajemnego poszanowania pracodawców i pracowników są w większości negatywne.**

- Przekonanie, że pracownicy nie mają wpływu na warunki pracy wyraziło 61,2% osób biernych zawodowo, 54,% osób bezrobotnych i 61,2% osób zatrudnionych. Wśród osób dostrzegających wpływ pracowników na warunki zatrudnienia dominuje pogląd, że dotyczy to wyłącznie wysoko kwalifikowanych pracowników.
- Osoby bezrobotne częściej niż posiadające zatrudnienie uważają, że pracodawcy szanują swoich pracowników (45,9% bezrobotnych; 35,0% pracujących; 28,2% biernych zawodowo).
- Częstotliwość opinii, że pracodawcy nie szanują pracowników rośnie wraz z wiekiem mieszkańców.

- Blisko 2/3 mieszkańców (61,4%) uważa, że pracownicy szanują swoje miejsca pracy (pogląd taki zdecydowanie częściej wyrażają osoby bezrobotne – 78,0% w stosunku do 54,9% pracujących i 53,2% biernych).

**Mieszkańcy badanych powiatów w kontekście własnej sytuacji zawodowej obawiają się najczęściej o utratę zatrudnienia lub brak możliwości znalezienia zatrudnienia w razie problemów zdrowotnych.**

- Wiele spośród osób pracujących obawia się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców) – 55,0%, przeciążenia obowiązkami zawodowymi (coraz trudniejszymi do wykonania wraz z wiekiem) – 49,7% oraz braku stabilności zatrudnienia – 49,5%.
- Wiele spośród osób bezrobotnych obawia się o stabilność zatrudnienia – 61,4%. Bardzo dużo osób bezrobotnych obawia się również braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia), braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych oraz istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej – na te aspekty wskazało każdorazowo około 55% osób bezrobotnych.
- Największa grupa osób biernych zawodowo obawia się uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji (37,2%) oraz konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości (35,5%).
- Należy podkreślić, że wskaźnik osób obawiających się istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej jest znacznie niższy wśród osób biernych zawodowo (23,8%) niż wśród bezrobotnych (55,8%).

**Cel 2. Opisanie przeszłości zawodowej mieszkańców badanych powiatów**

**Znaczna grupa mieszkańców badanych powiatów wykazuje całkowity brak aktywności zawodowej.**

- Ponad 1/4 osób nieposiadających w momencie badania zatrudnienia (bezrobotnych i biernych zawodowo), nigdy wcześniej nie podejmowała pracy. Częstotliwość tego zjawiska znacząco maleje wraz z wiekiem, jednak wśród osób bez doświadczenia zawodowego niemal 1/3 stanowią osoby po 30 roku życia.
- Co szósta osoba, która nie posiada zatrudnienia, zdecydowanie nie widzi szans na jego podjęcie w najbliższym czasie.

**Elastyczność zawodowa mieszkańców badanych powiatów jest niewielka – mieszkańcy dążą do stabilności profesji zawodowej i stabilności zatrudnienia.**

- Blisko 60% osób, które kiedykolwiek pracowały, było zatrudnionych w nie więcej jak dwóch miejscach.
- Osoby, które były zatrudnione w 5 i więcej miejscach, to jedynie 15,1% osób z doświadczeniem zawodowym.
- 71,9% osób pracowało w swojej historii zawodowej tylko w jednym zawodzie, a łącznie 92,6% w nie więcej niż dwóch zawodach.

**Znaczna grupa mieszkańców badanych powiatów doświadcza bezrobocia.**

- 60% respondentów doświadczyło zjawiska bezrobocia w swojej przeszłości zawodowej lub doświadcza go obecnie. Ponad połowa z nich (54,0%) deklaruje, że osobami bezrobotnymi byli tylko raz, a co czwarty (23,5%) – dwa razy.
- Pozytywny jest fakt, że blisko 2/3 mieszkańców (63,5%) doświadczało bezrobocia nie dłużej niż rok w trakcie całej historii zawodowej (suma wszystkich okresów



bezrobocia). W okresie nieprzekraczającym dwóch lat bezrobocia doświadczało łącznie 84,0% mieszkańców.

- Im niższy poziom wykształcenia mieszkańców, tym wyższy wskaźnik doświadczenia długotrwałego bezrobocia – od 30,1% w przypadku osób z wykształceniem wyższym, do 41,2% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.
- W sytuacji doświadczenia bezrobocia blisko 90% osób pracujących rejestrowało się w urzędzie pracy, natomiast w przypadku biernych była to nieco ponad połowa (56,2%).
- Osoby bezrobotne w momencie realizacji badania w zdecydowanej większości (93,2%) były zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy.

#### **Niewielki udział samozatrudnienia jako formy aktywności zawodowej.**

- 12,0% mieszkańców badanych powiatów doświadczyło w swojej historii zawodowej posiadania własnej firmy. Wskaźnik osób prowadzących działalność gospodarczą jest ponad trzykrotnie wyższy wśród osób pracujących niż biernych zawodowo.
- Co dziesiąta firma (11,0%) znika z rynku w ciągu roku od jej założenia, a co piąta (22,0%) w ciągu dwóch lat.
- Najwięcej najdłużej trwających działalności (powyżej 10 lat) prowadzą/prowadziły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (21,9% w stosunku do około 10-14% w pozostałych kategoriach wykształcenia).
- Na uwagę zasługuje fakt, że 1/3 osób biernych zawodowo (31,3%) zaprzestała prowadzenia działalności całkiem niedawno, bo 1-2 lata temu, a łącznie połowa osób biernych (52,7%) nie dawniej niż 3-4 lata temu (samozatrudnienie jest więc niedalekim doświadczeniem zawodowym osób biernych zawodowo na obszarze badanych powiatów).

#### **Formy zatrudnienia wynikające z przeszłości zawodowej mieszkańców badanych powiatów wskazują na umiarkowaną stabilność zatrudnienia.**

- 40,3% osób pracujących w momencie realizacji badania wykonywała pracę w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, 25,7% – umowę o pracę na czas określony, 19,8% – samozatrudnienie.
- Wśród osób bezrobotnych doświadczenie zatrudnienia na umowę o pracę na czas nieokreślony było zdecydowanie rzadsze niż w pozostałych grupach (18,2%). Równocześnie sporo osób bezrobotnych w swojej przeszłości zawodowej wykonywało pracę w oparciu o umowy okresowe, które nie dają gwarancji stabilnego zatrudnienia (łącznie umowy: na okres próbny, na czas wykonania danej pracy, umowa zlecenia/umowa o dzieło – 34,6%).
- Warto zauważyć, że prawie 5% mieszkańców wskazało na podejmowanie zatrudnienia bez jakiegokolwiek umowy, a najczęściej były to osoby aktualnie bezrobotne.

#### **Cele 3. i 4. Określenie przyczyn niezadowolającego poziomu zatrudnienia oraz możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców badanych powiatów**

#### **Trudności w zatrudnieniu wynikają z braku interesujących ofert pracy lub ofert pracy w ogóle oraz z luki kompetencyjnej.**

- Wśród ogółu mieszkańców zdecydowanie najczęściej wskazywanym powodem pozostawania osobą bezrobotną był brak (ewentualnie mała ilość) ofert pracy na rynku lub brak interesujących ofert pracy (45,7%). W drugiej kolejności wskazywano na

fakt utraty pracy (10,8%), w trzeciej – na demotywujące działanie oferowanych niskich wynagrodzeń (9,4%). Na problemy w obszarze kwalifikacji (niewystarczające/niskie kwalifikacje, brak wymaganych kwalifikacji, brak doświadczenia zawodowego) wskazało łącznie 9,9% osób bezrobotnych.

- Bezrobotni – odnosząc się do przyczyn problemów w znalezieniu zatrudnienia obserwowanych u innych osób – dostrzegają, że kwalifikacje wymagane w ofertach pracy i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne nie są zbieżne i brak jest ofert na kwalifikacje, którymi poszukujący pracy dysponują (51,4%). W drugiej kolejności wskazywano na brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy (44,5%), w trzeciej – na demotywujące działanie oferowanego minimalnego wynagrodzenia (37,1%).

### **Tylko połowa niepracujących ma poczucie, że lokalny rynek pracy to miejsce dające im realną szansę na znalezienie pracy w najbliższej przyszłości**

- Nieco ponad połowa osób (53,6%) jako miejsce potencjalnego zatrudnienia wskazuje lokalny rynek pracy.
- 1/5 osób niepracujących (21,1%) nie potrafiła odnieść się do tego, gdzie widzi realne szanse na podjęcie pracy w najbliższym czasie.
- Wyjazd do pracy poza granice kraju planuje 7,7% osób niepracujących. W kontekście stażu pracy należy zwrócić uwagę, że plany wyjazdu za granicę w celu podjęcia zatrudnienia deklarują najczęściej osoby w grupach z wysokim stażem pracy – od 31 do 40 lat (11,6%) oraz powyżej 40 lat (21,4%).

### **Brak aktywności zawodowej spowodowany jest w znaczącym stopniu bezpieczeństwem ekonomicznym.**

- Zdecydowaną większość osób biernych zawodowo przyporządkować można do jednej z czterech kategorii:
  - osoby, które nie chcą/nie muszą pracować, gdyż mają inne źródło utrzymania,
  - osoby, które opiekują się osobami zależnymi,
  - osoby, których stan zdrowia uniemożliwia pracę,
  - osoby, które jeszcze się kształcą.
- 27,9% osób biernych zawodowo nie ma zamiaru podejmować zatrudnienia, gdyż nie widzi takiej potrzeby (np. posiada inne źródła utrzymania).
- Bezrobotni pytani o przyczyny bezrobocia innych osób wyrażają opinię ogólnie dotyczącą bezrobotnych, zgodnie z którą nie chcą oni pracować – wolą żyć z zasiłków (11,8%) i/lub mają zbyt wygórowane oczekiwania odnośnie warunków pracy (9,2%).
- Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety bierność zawodową uzasadniają złym stanem zdrowia (22,0% w stosunku do 13,3% kobiet), a także rezygnacją z aktywności zawodowej w wyniku niepowodzeń na rynku pracy (9,6% w stosunku do 5,8% kobiet).

### **Opieka nad osobami zależnymi jest podstawową przyczyną braku aktywności zawodowej kobiet.**

- Opieka nad osobami zależnymi to istotna przyczyna bierności zawodowej w przypadku zdecydowanej większości kobiet (32,6% w stosunku do 10,1% mężczyzn).
- Biorąc pod uwagę wysoki wskaźnik osób biernych zawodowo (głównie kobiet) niepracujących ze względu na konieczność opieki nad osobami zależnymi, nie dziwi, że co siódma osoba (13,7%) w kontekście wsparcia aktywizacji zawodowej osób

biernych wskazała na przydatność wsparcia w postaci zorganizowania opieki dla tych osób.

**Osoby bezrobotne rejestrują się w powiatowych urzędach pracy, jednak motywacja związana z działaniami aktywizującymi jest ważną dla około 1/3 z nich.**

- Osoby, które rejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, decyzję tę uzasadniały najczęściej chęcią uzyskania ciągłości ubezpieczenia zdrowotnego (68,2%). Blisko 40% rejestrowało się, by móc korzystać z ofert pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy. Sporo osób rejestrowało się również po to, by móc skorzystać z form aktywizacji w postaci szkoleń bądź stażu (odpowiednio 30,5% i 28,6%).
- 6,8% osób nieposiadających pracy w momencie realizacji badania i aktywnie jej poszukujących, nie było zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy. Osoby te najczęściej deklarowały brak wiary w to, że urząd pracy pomoże im w znalezieniu zatrudnienia (46,0%), znaczna część nie oczekuje pomocy, ponieważ ma przekonanie, że szybko samodzielnie znajdzie nowe miejsce zatrudnienia (32,8%).

**Rozbieżne poglądy osób niepracujących na temat perspektyw ich powrotu do aktywności zawodowej.**

- Osoby bezrobotne i osoby biernie zawodowo zdecydowanie inaczej postrzegają swoje szanse na powrót do zatrudnienia w najbliższym czasie. O ile wypowiedzi osób bezrobotnych w tym zakresie uznać można za stosunkowo optymistyczne (3/4 odpowiedzi twierdzących – 76,9%), o tyle wśród osób biernych zawodowo przekonanie o możliwości podjęcia zatrudnienia w najbliższym czasie wyraziła tylko 1/4 respondentów (24,5%).

**Wsparcie „miękkie” oraz wzmocnienie obszaru kwalifikacji to główne czynniki, które w opinii osób biernych zawodowo wsparłyby ich powrót do aktywności zawodowej.**

- Najczęściej wskazywana forma pomocy w powrocie do aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo to wsparcie doradcze w zakresie poszukiwania pracy – wskazała na to ponad 1/3 respondentów (34,6%). Inny specyficzny rodzaj wsparcia „miękkiego”, na które zwracali uwagę respondenci, to: trening kompetencji osobistych i społecznych (13,5%), wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (5,5%), wsparcie psychologiczne – terapia (5,3%).
- Spory odsetek respondentów wskazywał na czynniki związane z kwalifikacjami osób biernych zawodowo: podniesienie kwalifikacji (33,8%), uzupełnienie wykształcenia formalnego (22,3%), zdobycie doświadczenia zawodowego (21,8%), przekwalifikowanie (19,8%).
- Spory odsetek osób biernych zawodowo w wieku od 18 do 23 roku życia oraz w wieku od 24 do 30 roku życia zadeklarowało potrzebę uzupełnienia wykształcenia formalnego lub podniesienia posiadanych kwalifikacji lub przekwalifikowania (zmiany zawodu) – około 20-30% w każdym przypadku. Jest to o tyle istotne, że wskazuje na potrzebę sporych zmian w obszarze kwalifikacji kandydatów do pracy, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy bądź funkcjonują na nim od niedawna.

**Cel 5. Opisanie warunków pracy mieszkańców badanych powiatów**

**Przez pracodawców preferowana jest praca w wymiarze pełnego etatu, przy czym w razie potrzeby oczekuje się od pracowników wykonywania nadgodzin.**

- Zdecydowana większość osób zatrudnionych na badanym obszarze wykonuje pracę pełnoetatową (niewielkie upowszechnienie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin: pracę na 3/4 etatu, 1/2 etatu lub 1/4 etatu zadeklarowało łącznie 17,8% ogółu zatrudnionych).
- Ponad 27% osób zatrudnionych deklaruje, że zdarza im się pracować ponad ustaloną liczbę godzin – co piąty z nich ma z tym zjawiskiem do czynienia niemal codziennie, taka sama liczba – co najmniej raz w tygodniu.
- Niemal co siódmy pracownik wykonujący pracę w wymiarze godzin większym niż ustalony umową, nie otrzymuje z tego tytułu żadnej rekompensaty.

#### **Panuje przekonanie o braku możliwości awansu zawodowego.**

- Tylko 1/3 osób zatrudnionych uważa, że w obecnym miejscu pracy ma szansę na awans zawodowy. Najczęściej przekonanie o możliwości awansu mają osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym.
- Niepokojącym jest fakt, że niemal co trzecia spośród osób przekonanych o braku możliwości awansu (31,8%) tłumaczy to praktykami związanymi z awansowaniem wyłącznie osób z koneksjami (mających znajomości).
- Jednocześnie blisko 29% osób stwierdza, że wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia.

#### **Bardzo duże znaczenie kapitału społecznego w pozyskiwaniu zatrudnienia.**

- Co piąta osoba (20,0%) deklaruje uzyskanie pracy dzięki znajomościom, natomiast 6,6% osób zatrudnionych jest u znajomych i członków rodziny (łącznie 26,6%).

### **Cel 6. Opisanie oczekiwań co do warunków pracy ze strony osób bezrobotnych**

#### **Mieszkańcy badanych powiatów oczekują zatrudnienia w postaci umowy dającej szansę na stabilność zatrudnienia.**

- Dla zdecydowanej większości osób bezrobotnych (68,8%) satysfakcjonującą formą zatrudnienia jest praca etatowa na czas nieokreślony. Praca na czas określony usatysfakcjonowałaby 35,5% osób, a praca na okres próbny 20,1% osób.
- Osoby bezrobotne deklarują jednak, że przyjęłyby zatrudnienie w formie, która nie jest dla nich satysfakcjonująca – w tym przypadku odsetki wskazań na umowę o pracę na czas nieokreślony i na umowę o pracę na czas określony są zbliżone (wynoszą odpowiednio 53,2% i 56,1%).
- Należy zwrócić uwagę, że pracę bez umowy najczęściej zaakceptowałyby osoby z największym stażem pracy (powyżej 40 lat) – 35,7% w stosunku do kilku (maksymalnie 10%) w przypadku pozostałych grup z kategorii stażu pracy.

#### **Poziom oczekiwań płacowych mieszkańców badanych powiatów nie jest wygórowany.**

- Niemal 70% bezrobotnych zaakceptowałoby pracę z wynagrodzeniem nie przekraczającym 2500 zł netto, w tym 8,5% podjęłoby pracę za płacę minimalną.
- Jednocześnie zdecydowana większość bezrobotnych jest skłonna podjąć pracę za wynagrodzenie niższe niż to, które uznaje za satysfakcjonujące (o ile zarobki do 2000 zł netto są satysfakcjonujące tylko dla 18,7% poszukujących pracy, to zaakceptowałoby je aż 42,3% z nich).
- 17,5% poszukujących pracy zaakceptowałoby wyłącznie zarobki powyżej 3000 zł netto.

- Bezrobotne kobiety akceptują niższy poziom zarobków niż bezrobotni mężczyźni. Satysfakcjonujący poziom zarobków jest również niższy w przypadku kobiet.

#### **Poziom mobilności geograficznej mieszkańców badanych powiatów jest niewielki.**

- O ile konieczność dojazdów trwających od pół godziny do godziny byłaby akceptowalna przez większość bezrobotnych (59,0%), o tyle na dłuższe dojazdy zgodziłoby się już tylko 29,6% osób.
- Na przeprowadzkę w celu podjęcia pracy do 100 km zgodziłoby się 16,4% bezrobotnych, a powyżej 100 km – 13,6% bezrobotnych.

### **Cel 7. Opisanie źródeł dochodu mieszkańców badanych powiatów**

#### **Poziom dochodów mieszkańców badanych powiatów nie jest dla nich satysfakcjonujący.**

- Ponad 60% osób zatrudnionych (61,35%) osiąga dochody (miesięczna kwota netto) pomiędzy 1500 zł a 2500 zł, przy czym blisko 16% uzyskuje płacę minimalną.
- Zarobki do 3000 zł, a więc poniżej średniej krajowej (ok. 3290 zł) osiąga 78% pracujących.
- Poziom zarobków rośnie wraz z wiekiem, a następnie w grupach wiekowych powyżej 40 lat ponownie lekko spada.
- Zarobki rosną wraz ze stażem pracy, jednak po przekroczeniu trzydziestoletniego stażu pracy zaczynają ponownie maleć.
- Średnie miesięczne wynagrodzenie pokazuje, że najwyższe dochody osiągają osoby samozatrudnione oraz zaangażowane na podstawie kontraktu.
- Niepokojąco niskie są zarobki netto osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia/o dzieło) oraz umów o pracę na okres próbny.
- 40% pracujących oprócz pracy zarobkowej posiada jeszcze inne źródła dochodu.
- Osoby bezrobotne utrzymują się zazwyczaj z dochodów innych członków gospodarstwa domowego, choć blisko 11% posiada dochody z gospodarstwa rolnego, a ponad 9% świadczenia socjalne. W przypadku osób biernych zawodowo blisko 3/4 korzysta z dochodów innych członków gospodarstwa domowego, natomiast niemal co piąty posiada emeryturę, a co dziewiąty rentę. Ponad 16% posiada inne świadczenia socjalne.
- Ponad 1/3 respondentów uważa, że środki, którymi dysponuje ich gospodarstwo domowe raczej nie są wystarczające, a 7,3% – że zdecydowanie nie są wystarczające, by zaspokoić istotne potrzeby członków gospodarstwa domowego. Odpowiedzi przeczącej udzieliła mniej niż co druga osoba bezrobotna, ale też co trzecia osoba pracująca, a więc uzyskująca wynagrodzenie za pracę, co świadczy o nieadekwatności osiąganych dochodów do kosztów utrzymania.

### **Cel 8. Ocena poziomu satysfakcji osób pracujących z wykonywanej pracy i warunków zatrudnienia**

#### **Ogólny poziom satysfakcji osób pracujących z posiadanego zatrudnienia można uznać za umiarkowany.**

- Ogólny poziom satysfakcji osób pracujących z posiadanego zatrudnienia można uznać za umiarkowany – średnia ocena poziomu satysfakcji z posiadanego zatrudnienia dla ogółu osób zatrudnionych wyniosła 3,16 pkt w pięciopunktowej skali ocen.

- Zadowolenie z wykonywanej pracy (w odniesieniu do niemal wszystkich ocenianych aspektów) wyraźnie wzrasta wraz z poprawą sytuacji ekonomicznej osób pracujących. Jednak nawet wśród osób określających swoje dochody jako zdecydowanie wystarczające na utrzymanie członków gospodarstwa domowego – żaden z aspektów nie uzyskuje średniej oceny powyżej 4 na pięciopunktowej skali.
- Najwyższe oceny dotyczą aspektów zatrudnienia związanych ze stabilnością wykonywanej pracy: najwyżej oceniano rodzaj posiadanej umowy, godziny, w których praca jest wykonywana (choć samą liczbę godzin pracy oceniono znacznie niżej), relacje i zależności z pracodawcą oraz zakres wykonywanych obowiązków. Wskazuje to na zadowolenie ze stabilnego, unormowanego miejsca pracy. Elementy dotyczące osobistej satysfakcji z pracy zawodowej oceniane były nieco niżej – mowa tutaj o ocenie takich aspektów zatrudnienia jak: zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem, ale również z zainteresowaniami, z aspiracjami zawodowymi, relacje i zależności ze współpracownikami, a także możliwości awansu zawodowego i rozwoju. Najniżej oceniany był aspekt finansowy zatrudnienia: tak zarobki, jak i bonusy do wynagrodzenia.

#### **Cel 9. Określenie elastyczności i mobilności pracujących mieszkańców badanych powiatów i ich gotowości do podnoszenia jakości pracy i warunków zatrudnienia**

**Poziom elastyczności i mobilności pracujących mieszkańców badanego obszaru jest wyraźnie większy niż w województwie podkarpackim – występuje dużo większa gotowość do radykalnej zmiany warunków pracy (zmiana stanowiska, zmiana miejsca pracy).**

- Zmianę zakresu obowiązków/stanowiska pracy w ciągu najbliższego roku planuje 40,0% pracujących z badanego obszaru, a ponad połowa rozważa zmianę aktualnego miejsca zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. Dodatkowo osoby, które wskazały na brak tego typu planów – prezentują postawy mało zdecydowane („raczej nie”).
- W odniesieniu do żadnej z form poprawy sytuacji zawodowej nie widać istotnych różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami.
- Kluczowym czynnikiem motywującym do zmiany pracy jest wzrost poziomu zarobków, na który wskazało blisko 80% rozważających zmianę zatrudnienia.
- Połowa osób pracujących, które rozważają zmianę miejsca zatrudnienia, szukałaby miejsca, gdzie praca byłaby zgodna z posiadanymi kwalifikacjami lub byłby możliwy awans zawodowy (jest to znacznie bardziej istotne niż w województwie podkarpackim, gdzie na te elementy wskazało odpowiednio 19,0% i 30,7% osób pracujących gotowych do zmiany miejsca pracy).
- Finansowa motywacja do zmiany miejsca pracy dotyczy najrzadziej osób pracujących na czarno, najczęściej natomiast – osób pracujących na umowach na okres próbny, na umowach na czas wykonywania danej pracy – np. sezonowych oraz na umowach zlecenia/o dzieło.
- Mieszkańcy badanego obszaru są bardziej skory do ustępstw przy zmianie miejsca zatrudnienia niż w przypadku ogółu mieszkańców województwa podkarpackiego: na obszarze całego województwa wyraźnie częściej deklarowany jest brak zgody na jakiegokolwiek ustępstwa, a na ustępstwa w postaci zmiany lub modyfikacji kwalifikacji zawodowych jest gotowych ponad dwukrotnie mniej niż na badanym obszarze. Dowodzi to bardziej mobilnej postawy mieszkańców obszaru wokół SSE w Mielcu oraz

SSE w Tarnobrzegu oraz ich zdolności do podejmowania ryzyka np. w postaci zmiany warunków zatrudnienia.

- Najbardziej pożądaną formą zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony, na którą wskazało nieco ponad połowa osób chętnych do zmiany formy zatrudnienia (51,6%). Jest to wyraźna różnica w stosunku do wyników dla województwa podkarpackiego, które pokazały, że jest to umowa preferowana przez 90% osób, które chciałyby zmienić formę zatrudnienia. Blisko 45% za pozytywną zmianę uznałoby również uzyskanie umowy na czas określony, natomiast blisko 27% osób pracujących, niezadowolonych z formy posiadanego zatrudnienia – dąży do rozpoczęcia własnej działalności (analogiczna wartość dla województwa podkarpackiego wynosi 7,1%). Niemal co piąta osoba (19,6%) wskazała na umowę cywilno-prawną. Wyniki te są wyraźnie różne od wyników dla województwa podkarpackiego – w tym drugim przypadku, poza wskazaniem umowy o pracę na czas nieokreślony – pozostałe formy uzyskały niewielkie (kilkuprocentowe) poparcie. Świadczy to o większej mobilności zawodowej osób z badanego obszaru i przyzwolenia na elastyczne formy zatrudnienia oraz samodzielność w kreowaniu ścieżki zawodowej (np. łączenie form zatrudnienia, praca kontraktowa) – choć należy zaznaczyć, że wyniki te dotyczą jedynie osób chętnych do zmiany formy zatrudnienia, tj. 9,3% ogółu pracujących.

#### **Cel. 10 Ocena atrakcyjności samozatrudnienia jako opcji pracy zawodowej**

**Nieznacznie ponad 8% mieszkańców badanego obszaru rozważa rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, natomiast 2/3 całkowicie odrzuca możliwość samozatrudnienia.**

- 8,3% mieszkańców badanego obszaru rozważa rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Największa otwartość na założenie własnej firmy cechuje osoby bezrobotne (pozytywna deklaracja 17% z nich), najmniejsza osoby bierne zawodowo (pozytywna deklaracja 2,4%). W przypadku osób pracujących stworzenie własnej firmy rozważa 6,5% respondentów, przy czym pamiętać należy, że 13,2% z nich już prowadzi działalność gospodarczą.
- W przypadku osób bezrobotnych – osoby najmłodsze są najbardziej chętne do zakładania działalności gospodarczej, a ta chęć sukcesywnie spada w każdej kolejnej grupie wiekowej.
- Osoby z wykształceniem wyższym są skłonne zakładać działalność gospodarczą w sytuacji braku zatrudnienia (25,3% osób bezrobotnych z tej grupy rozważa założenie działalności gospodarczej), natomiast niekoniecznie w momencie, kiedy zatrudnienie posiadają (8,9%).
- Dla blisko 3/4 osób pracujących, które planują zakładanie działalności gospodarczej, własna firma zastąpi dotychczasowe zatrudnienie i nie będzie prowadzona w związku z obecnym pracodawcą, a tylko w 5,8% przypadków będzie nową formą wykonywania pracy dla tego samego pracodawcy.

**Chęć podjęcia własnej działalności jest zazwyczaj dobrowolnym wyborem, wynikającym z chęci i predyspozycji, a nie koniecznością.**

- Dla większości osób, które rozważają założenie działalności gospodarczej (78,8%), byłby to niewymuszony wybór, natomiast co piąta osoba (21,2%) stwierdza, że taki plan jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy, przy czym najczęściej jest to opinia osób bezrobotnych (w tej grupie odsetek wskazań na przyczynę wynikającą z konieczności wynosi 24,2%).

- Opinie o tym, że założenie działalności gospodarczej jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy najczęściej prezentują osoby z wykształceniem zawodowym średnim lub policealnym (twierdzi tak 34,2% z nich) – zwłaszcza bezrobotne (twierdzi tak niemal połowa – 45,6% osób bezrobotnych z tym poziomem wykształcenia rozważających założenie działalności gospodarczej, tj. o 21,4 pp więcej niż w grupie ogółem).
- Najczęstszą motywacją do podejmowania działalności gospodarczej są aspekty psychologiczne: chęć bycia szefem dla samego siebie oraz chęć sprawdzenia się, spróbowania czegoś nowego. W przypadku osób pracujących, wyróżniającym się kolejnym bodźcem są niskie dochody w obecnym miejscu pracy (druga co do kolejności przyczyna rozważania działalności gospodarczej) oraz przekonanie o braku satysfakcji z obecnej pracy, natomiast w przypadku osób bezrobotnych – brak ofert w ogóle lub ofert dobrze płatnych na lokalnym rynku pracy, a także chęć pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

## **Cel 12. Ocena instrumentów (form wsparcia) dostępnych na rynku, dedykowanych poszczególnym grupom mieszkańców**

**Badany obszar charakteryzuje znaczny poziom upowszechnienia instrumentów rynku pracy oraz ich pozytywna ocena. Przedstawiciele wszystkich grup na rynku pracy popierają w największym stopniu pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej.**

- Instrumenty rynku pracy są znacznie bardziej rozpowszechnione na badanym obszarze niż na terenie województwa podkarpackiego – korzystało z nich ponad 40% mieszkańców. Jednocześnie blisko 18% osób biernych zawodowo na badanym obszarze nadal deklaruje brak znajomości jakiegokolwiek instrumentu.
- Z instrumentów rynku pracy korzystały najczęściej osoby zatrudnione, a najrzadziej osoby biernie zawodowo.
- Osoby bezrobotne oceniają proponowane instrumenty rynku pracy statystycznie lepiej (i pod kątem jakości, i pod kątem użyteczności) od osób pracujących i biernych zawodowo, co jednak nie przekłada się na ich aktywizację (o czym świadczy ich obecny status).
- O refundacji kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną (co mogłoby zniwelować przyczynę bierności zawodowej części osób – jest to przyczyna bierności zawodowej 21,3% osób w tej sytuacji) słyszało zaledwie 13% osób biernych zawodowo.
- Największe grono osób pracujących uważa, że przydatną formą wsparcia byłaby pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej dostępna nie tylko osobom bezrobotnym, jednak równie dużym poparciem (dwukrotnie większym niż na terenie województwa podkarpackiego) cieszą się pomysły uruchomienia inkubatora przedsiębiorczości wspierającego początkowy okres prowadzenia działalności oraz zapewnienia opieki nad osobami zależnymi.
- Przedstawiciele wszystkich grup na rynku pracy popierają w największym stopniu pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej, jednak w przypadku osób bezrobotnych – poparcie dla tego pomysłu jest o blisko 15 pp niższe niż w województwie podkarpackim ogółem.
- 1/3 osób biernych zawodowo poparła potrzebę udzielania im poradnictwa zawodowego. Tak samo liczna grupa uważa, że potrzebne jest wsparcie w zapewnianiu opieki nad osobami zależnymi.



### 3. METODYKA BADANIA I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Badania potencjału kadrowego rynków pracy powiatów: mieleckiego, niżańskiego, stalowowolskiego, tarnobrzskiego, sandomierskiego i staszowskiego realizowane były metodą wystandaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego. Wywiady realizowane były:

- z osobami bezrobotnymi techniką PAPI (bezpośredni indywidualny wywiad kwestionariuszowy);
- z osobami pracującymi oraz biernymi zawodowo przy zastosowaniu techniki CATI (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo).

Badaniem objęto trzy kategorie respondentów dobranych losowo spośród mieszkańców w/w powiatów w wieku od 18 do 64 roku życia, tj.:

- **osoby pracujące** – przez co rozumie się osoby, które w tygodniu poprzedzającym badanie przynajmniej 1 godzinę wykonywały pracę przynoszącą zarobek, miały pracę, ale jej nie wykonywały ze względu na urlop, chorobę itp. lub pomagały nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej (niezależnie od posiadania umowy o pracę lub innej formalnej podstawy wykonywania pracy);
- **osoby bezrobotne** – przez co rozumie się osoby, które w okresie badanego tygodnia były zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne (przy czym w przypadku osób, które są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, a jednocześnie deklarują wykonywanie pracy „na czarno” – należy je uznać za osoby pracujące);
- **osoby bierne zawodowo** – przez co rozumie się osoby, które w badanym tygodniu: nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały; nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym, nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące lub do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

Liczebność prób badawczych jako reprezentatywnych dla w/w powiatów w poszczególnych kategoriach respondentów w każdym badaniu obliczono przy założeniu poziomu ufności 0,95 i błędności maksymalnej 5% (w oparciu o dane GUS BAEL na koniec IV kwartału 2016 r.).

Jednocześnie wyniki badania po połączeniu danych są reprezentatywne dla populacji osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo na połączonym badanym obszarze przy parametrach: poziom ufności 0,99, błąd maksymalny 2%.

W odniesieniu do każdej z trzech kategorii respondentów założono proporcję respondentów analogiczną do poszczególnych populacji, jeżeli chodzi o płeć, wiek i poziom wykształcenia, a w przypadku osób bezrobotnych – także okres pozostawania bez pracy.

W trakcie realizacji badań terenowych przeprowadzono 7 717 wystandaryzowanych wywiadów kwestionariuszowych, w tym:

- 2 688 wywiadów z osobami pracującymi,
- 2 341 wywiadów z osobami bezrobotnymi,
- 2 688 wywiadów z osobami biernymi zawodowo.

Poziom reprezentacji poszczególnych kategorii respondentów, z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych, których liczebność założono już na etapie projektowania badania, prezentują tabele nr 1, 2, 3.

Tabela 1 Próba badawcza (założona i osiągnięta) – osoby pracujące

Kategorie		województwo podkarpackie					województwo świętokrzyskie		Ogółem
		powiat mielecki	powiat niżański	powiat stalowowolski	miasto Tarnobrzeg	powiat tarnobrzegi	powiat sandomierski	powiat staszowski	
płeć	kobiety	190	187	193	195	190	190	187	1 332
	mężczyźni	194	197	191	189	194	194	197	1 356
wiek	18-23 lata	40	44	37	35	41	41	42	280
	24-30 lat	48	50	44	40	45	44	44	315
	31-40 lat	99	91	97	91	94	92	92	656
	41-50 lat	80	81	80	87	86	82	80	576
	powyżej 50 r.ż.	117	118	126	131	118	125	126	861
wykształcenie	podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	6	8	6	3	4	4	7	38
	podstawowe ukończone	71	99	79	50	98	88	96	581
	gimnazjalne	23	27	22	20	24	23	23	162
	zasadnicze zawodowe	110	97	89	83	104	85	100	668
	średnie zawodowe lub policealne	73	66	73	79	65	74	67	497
	średnie ogólnokształcące	45	42	51	61	42	49	36	326
	wyższe	56	45	64	88	47	61	55	416
<b>Ogółem</b>		<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>2 688</b>

Tabela 2 Próba badawcza (założona i osiągnięta) – osoby bezrobotne

Kategorie		województwo podkarpackie					województwo świętokrzyskie		Ogółem
		powiat mielecki	powiat niżański	powiat stalowowolski	miasto Tarnobrzeg	powiat tarnobrzeski	powiat sandomierski	powiat staszowski	
płeć	kobiety	173	171	168	160	159	166	161	1 158
	mężczyźni	177	180	166	155	162	174	169	1 183
wiek	18-23 lata	37	40	32	28	34	35	36	242
	24-30 lat	44	45	38	33	38	38	38	274
	31-40 lat	90	83	85	75	78	80	79	570
	41-50 lat	73	74	69	72	72	72	69	501
	powyżej 50 r.ż.	106	109	110	107	99	115	108	754
wykształcenie	podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	6	7	5	3	4	5	6	36
	podstawowe ukończone	65	91	69	41	82	77	83	508
	gimnazjalne	21	25	19	17	20	20	19	141
	zasadnicze zawodowe	100	89	78	68	86	74	87	582
	średnie zawodowe lub policealne	66	60	63	65	54	64	57	429
	średnie ogólnokształcące	41	38	44	50	35	43	31	282
	wyższe	51	41	56	71	40	57	47	363
bezrobotni	długotrwale bezrobotni	205	211	162	192	181	196	166	1 313
	bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej	145	140	182	123	140	144	164	1 038
<b>Ogółem</b>		<b>350</b>	<b>351</b>	<b>334</b>	<b>315</b>	<b>321</b>	<b>340</b>	<b>330</b>	<b>2 341</b>

Tabela 3 Próba badawcza (założona i osiągnięta) – osoby bierne zawodowo

Kategorie		województwo podkarpackie					województwo świętokrzyskie		Ogółem
		powiat mielecki	powiat niżański	powiat stalowowolski	miasto Tarnobrzeg	powiat tarnobrzęski	powiat sandomierski	powiat staszowski	
płeć	kobiety	190	187	191	195	190	190	187	1 330
	mężczyźni	194	197	193	189	194	194	197	1 358
wiek	18-23 lata	40	44	37	35	41	41	42	280
	24-30 lat	48	50	44	40	45	44	44	315
	31-40 lat	99	91	97	91	94	92	92	656
	41-50 lat	80	81	80	87	86	82	80	576
	powyżej 50 r.ż.	117	118	126	131	118	125	126	861
wykształcenie	podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	6	8	6	3	4	4	7	38
	podstawowe ukończone	71	99	79	50	98	88	96	581
	gimnazjalne	23	27	22	20	24	23	23	162
	zasadnicze zawodowe	110	97	89	83	104	85	100	668
	średnie zawodowe lub policealne	73	66	73	79	65	74	67	497
	średnie ogólnokształcące	45	42	51	61	42	49	36	326
	wyższe	56	45	64	88	47	61	55	416
<b>Ogółem</b>		<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>2 688</b>

Tabele nr od 4 do 11 prezentują procentowe zestawienia poszczególnych kategorii respondentów uwzględniające odniesienie do wybranych cech społeczno-demograficznych respondentów.

Charakterystyka respondentów ze względu na płeć, wiek i poziom wykształcenia (tabele od 4 do 6) odzwierciedla założenia próby badawczej w tych aspektach ustalonej na etapie projektowania badania.

Tabela 4 Charakterystyka respondentów ze względu na płeć – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Kobieta	49,6	49,5	49,6	49,5
Mężczyzna	50,4	50,5	50,4	50,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 5 Charakterystyka respondentów ze względu na wiek – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
18-23 lata	10,4	10,4	10,5	10,4
24-30 lat	11,7	11,7	11,7	11,7
31-40 lat	24,4	24,3	24,1	24,3
41-50 lat	21,4	21,4	21,7	21,5
powyżej 50 r.ż.	32,0	32,2	32,0	32,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 6 Charakterystyka respondentów ze względu na poziom wykształcenia – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Gimnazjalne lub niższe	29,1	29,2	29,1	29,1
Zasadnicze zawodowe	24,9	24,9	24,9	24,9
Średnie zawodowe lub policealne	17,7	17,5	17,7	17,6
Średnie ogólnokształcące	12,9	12,9	12,9	12,9
Wyższe	15,5	15,5	15,5	15,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Miejsce zamieszkania respondentów to cecha, która zróżnicowała respondentów na etapie wykonania badania. Dane ogółem wskazują, że zbliżony odsetek respondentów zamieszkuje tereny wiejskie, miasta do 20 tysięcy mieszkańców oraz miasta powyżej 20 do 50 tysięcy mieszkańców (w każdym przypadku to około 28-29%) – łącznie stanowi ponad 80%. Jednocześnie widać wyraźną różnicę pomiędzy poszczególnymi kategoriami respondentów zamieszkującymi tereny wiejskie – zdecydowanie przeważają tutaj osoby bezrobotne (49,4% w stosunku do 16,2% pracujących i 21,2% biernych zawodowo) oraz zamieszkującymi miasta do 20 tysięcy mieszkańców i miasta powyżej 20 do 50 tysięcy mieszkańców – w tym przypadku zdecydowanie przeważają osoby pracujące i osoby bierne zawodowo w stosunku do osób bezrobotnych.

Tabela 7 Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Wieś	16,2	49,4	21,2	28,0
Miasto do 20 tys. mieszkańców	34,1	17,6	31,4	28,2
Miasto pow. 20 tys. do 50 tys. mieszkańców	32,3	21,2	33,6	29,4
Miasto pow. 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	17,5	11,7	13,8	14,5
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	0,0	0,0	0,0	0,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdecydowana większość, tj. 88,3% respondentów ogółem deklarowało stan zdrowia umożliwiający pełnoetatowe zatrudnienie. Jednocześnie grupa osób biernych zawodowo wyróżnia się na tle grup osób pracujących i biernych zawodowo większym odsetkiem osób, których stan zdrowia pozwala na niepełne zatrudnienie bądź nie pozwala na podjęcie zatrudnienia – oznacza to, że możliwa aktywność zawodowa prawie 1/4 osób biernych jest ograniczana przez zły stan zdrowia. Jednocześnie zwraca uwagę znaczący, bo prawie 78-procentowy odsetek osób biernych zawodowo, których bierność nie ma związku ze stanem zdrowia.

Tabela 8 Charakterystyka respondentów ze względu na stan zdrowia – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy	97,4	90,8	77,7	88,3
Stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie	2,3	6,9	10,1	6,4
Stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia	0,4	2,3	12,9	5,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Analizując staż pracy respondentów można stwierdzić, że najliczniejsza ich grupa deklaruje zatrudnienie przez okres liczący łącznie od 2 do 20 lat. Warto zwrócić uwagę na fakt, że co ósma osoba nie posiadała stażu pracy, przy czym ich reprezentacja wśród osób biernych zawodowo jest wyższa niż wśród osób bezrobotnych.

Podkreślić należy, że osoby bez stażu zawodowego to nie tylko osoby młode, kontynuujące edukację. Zestawienie stażu pracy z wiekiem respondentów pokazuje, że w grupie osób bezrobotnych, które nigdy nie podejmowały zatrudnienia:

- 52,7% stanowiły osoby do 23 roku życia,
- 34,7% stanowiły osoby w wieku 24-30 lat,
- 13,3% stanowiły osoby w wieku 31-40 lat,
- 16,4% stanowiły osoby w wieku 41-50 lat
- 5,8% stanowiły osoby powyżej 50 roku życia,

natomiast w grupie osób biernych zawodowo, które nigdy nie podejmowały zatrudnienia:

- 64,8% stanowiły osoby do 23 roku życia,
- 43,8% stanowiły osoby w wieku 24-30 lat,
- 11,4% stanowiły osoby w wieku 31-40 lat,

- 14,8% stanowiły osoby w wieku 41-50 lat
- 11,5% stanowiły osoby powyżej 50 roku życia.

Tabela 9 Charakterystyka respondentów ze względu na staż pracy – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Brak stażu	0,0	18,2	21,6	13,0
Do 1 roku	4,7	13,9	9,7	9,2
Od 2 do 5 lat	20,5	21,6	19,7	20,5
Od 6 do 10 lat	20,3	16,4	16,4	17,7
Od 11 do 20 lat	24,6	15,9	11,7	17,5
Od 21 do 30 lat	17,1	9,8	8,3	11,8
Od 31 do 40 lat	11,5	3,6	9,8	8,5
Powyżej 40 lat	1,4	0,6	2,9	1,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

W przypadku osób aktualnie niepodjęających zatrudnienia ważną cechą jest okres pozostawania bez pracy. Różnicuje ona silnie osoby bezrobotne i bierne zawodowo w poszczególnych przedziałach okresu pozostawania bez pracy. Jednocześnie należy podkreślić, że dłużej niż rok pozostaje bez pracy blisko 60% zarówno bezrobotnych jak i biernych zawodowo – przy czym w przypadku osób pozostających ponad 2 lata bez pracy zdecydowanie przeważają bierni w stosunku do bezrobotnych (odpowiednio 45,3% i 30,8%). Nie widać dużej dysproporcji w okresie pozostawania bez pracy między kobietami i mężczyznami w grupie osób bezrobotnych – z wyjątkiem okresu pozostawania bez zatrudnienia poniżej 3 miesięcy – w tej grupie przeważają mężczyźni (różnica 10 pp). Zdecydowanie większe dysproporcje w okresie pozostawania bez pracy między kobietami i mężczyznami występują w grupie osób biernych zawodowo. W przypadku okresu pozostawania bez zatrudnienia poniżej 3 miesięcy przeważają mężczyźni (różnica 20 pp), natomiast w odniesieniu do okresów od 7 do 12 miesięcy i od 13 do 24 miesięcy – przeważają kobiety (różnice około 10 pp).

Tabela 10 Charakterystyka respondentów (bezrobotnych i biernych zawodowo) ze względu na czas pozostawania bez pracy – w % (N=5 029)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Poniżej 3 miesięcy	19,7	14,5	16,9
Od 3 do 6 miesięcy	14,5	15,4	15,0
Od 7 do 12 miesięcy	8,2	14,8	11,7
Od 13 do 24 miesięcy	26,9	10,0	17,8
Powyżej 24 miesięcy	30,8	45,3	38,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Uwzględniając ogół ankietowanych – osoby posiadające status ucznia/studenta (szkoły ponadgimnazjalnej, policealnej lub studiów I i II stopnia) stanowią 9,7% respondentów. Najliczniej są reprezentowane wśród osób biernych zawodowo (ich status jest zgodny

z definicją tej grupy). Na uwagę zasługuje również fakt, że 10,9% osób pracujących łączy obowiązki zawodowe z dalszym kształceniem w szkołach lub na uczelniach wyższych.

Tabela 11 Charakterystyka respondentów ze względu na posiadanie statusu ucznia/studenta – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	10,9	4,7	12,9	9,7
Nie	89,1	95,3	87,1	90,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Wśród osób posiadających status ucznia/studenta blisko 60% stanowią studenci studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, a co czwarty to uczeń szkoły ponadgimnazjalnej. Poszczególne grupy respondentów odznaczają się w tym względzie specyficzną dla siebie charakterystyką. W przypadku osób pracujących rozkład osób posiadających status ucznia wskazanych grup szkół jest w miarę równomierny. W przypadku osób bezrobotnych zdecydowanie przeważają uczniowie/słuchacze szkół policealnych oraz studenci studiów niestacjonarnych. Natomiast w przypadku osób biernych zawodowo zdecydowanie przeważają studenci studiów stacjonarnych.

Tabela 12 Charakterystyka respondentów ze względu na rodzaj statusu osoby uczącej się – w % (N=749)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący (N=292)	Bezrobotni (N=111)	Bierni zawodowo (N=346)	
Status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej)	19,2	6,3	30,9	22,7
Status ucznia/słuchacza szkoły policealnej	26,7	43,2	2,6	18,0
Status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia)	26,4	7,2	55,8	37,1
Status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)	27,7	43,2	10,7	22,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0



## 4. PREZENTACJA I INTERPRETACJA WYNIKÓW BADAŃIA W ZAKRESIE RYNKU PRACY

Zakres tematyczny badań dotyczących potencjału kadrowego 6 powiatów: mieleckiego, nizańskiego, stalowowolskiego, tarnobrzskiego (województwo podkarpackie) oraz sandomierskiego i staszowskiego (województwo świętokrzyskie), których łączne podsumowanie stanowi raport „Potencjał kadrowy rynku pracy pogranicza podkarpacko-świętokrzyskiego” – uznać można za bardzo rozbudowany, szczególnie jeśli uwzględni się obecność trzech odmiennych kategorii respondentów. Tym samym nie jest możliwe zaprezentowanie w jednym raporcie całości wyników, uwzględniających ich zestawienie z cechami społeczno-demograficznymi respondentów czy też korelacje pomiędzy poszczególnymi pytaniami. Niniejszy raport zawiera zatem podstawowe wyniki badania wraz z komentarzami i odniesieniami do zależności uchwyconych w trakcie pogłębionej analizy, natomiast zestawienia tabelaryczne, obrazujące te zależności, zawarte zostały w odrębnym dokumencie, stanowiącym załącznik do raportu głównego.

W dalszych częściach niniejszego raportu zawarto odpowiedzi na wszystkie postawione pytania badawcze.

Odpowiedzi na wszystkie pytania kierowane do więcej niż jednej kategorii respondentów zostały przedstawione osobno dla każdej z tych kategorii, choć każda tabela z danymi zawiera również wartości dla ogółu respondentów. Większość zestawień zawiera wyłącznie dane procentowe, jednak każdorazowo w nagłówku tabeli lub w jej treści zawarto informację o tym, ile osób udzieliło odpowiedzi na dane pytanie. W przypadku niektórych pytań mających formę oceny zjawisk, wyniki zaprezentowano w postaci średniej ocen.

Wszystkie tabele zawarte w raporcie zawierają wyłącznie dane pochodzące z w/w badań, realizowanych w okresie od września do grudnia 2017 roku.

### 4.1 Ocena rynku pracy badanych powiatów

Mieszkańców badanych powiatów zapytano o ich postrzeganie szans na znalezienie zatrudnienia na „okolicznym rynku pracy”. Każdy z respondentów odnosił się do rynku pracy, na którym na co dzień funkcjonuje, co zbiorczo dało wiedzę o całym badanym obszarze.

Niemal połowa respondentów (46,2%) uznało, że znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy jest trudne (analogiczny wskaźnik dla województwa podkarpackiego wynosi 64,5%<sup>1</sup>), w tym 12,5% – że jest bardzo trudne. Zdecydowanie korzystniej możliwości te oceniali osoby posiadające zatrudnienie – w ich przypadku 2/3 (63,7%) uznała znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia za łatwe. Jednocześnie należy podkreślić, że ponad połowa osób zarówno w grupie bezrobotnych, jak i biernych zawodowo negatywnie oceniła możliwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia (wskazało tak odpowiednio 59,7% i 53,6% osób).

<sup>1</sup> Dane pochodzą z Raportu „Potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy” podsumowującego badanie zrealizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie w 2017 r. Każdorazowe odniesienie w raporcie dotyczącym rynku pracy badanych powiatów do wskaźników na poziomie wojewódzkim będzie opierało się na danych pochodzących ze wskazanego raportu.

#### Analiza zależności zmiennych<sup>2</sup>

Na uwagę zasługuje fakt, że zbliżony odsetek osób pracujących w każdej kategorii wiekowej wykazuje postawę optymistyczną w kontekście znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia – waha się od 62,5% do 65,9%.

Wśród osób bezrobotnych najczęściej obaw wskazują osoby w przedziałach wiekowych: 41-50 lat (63,7%), powyżej 50 roku życia (61,9%) i co ciekawe – w przedziale 18-23 lata (60,5%).

Wśród osób biernych zawodowo znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia jest postrzegane jako trudniejsze wśród osób powyżej 30 roku życia.

Warto zauważyć, że mieszkańcy terenów wiejskich znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia uznają za trudne znacznie częściej niż mieszkańcy miast.

Ciekawy jest fakt, że wykształcenie nie różnicuje w istotny sposób respondentów w ocenie możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia.

Zdecydowanie częściej ocenę negatywną w zakresie omawianej kwestii wyrażały osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności (58,7% w stosunku do 45,6% osób bez orzeczenia).

Biorąc pod uwagę staż pracy należy zaznaczyć, że najczęściej osób negatywnie oceniających możliwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia jest w grupie osób bez stażu pracy i posiadających staż pracy nie większy niż rok.

Tabela 13 Ocena możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) – w % (N=7 017)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo łatwe	19,2	4,3	15,6	13,4
Raczej łatwe	44,5	29,5	20,2	31,5
Raczej trudne	21,9	41,7	38,6	33,7
Bardzo trudne	5,0	18,0	15,0	12,5
Trudno powiedzieć	9,4	6,5	10,6	8,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mieszkańcy badanych powiatów poproszeni o ocenę możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami, w większości przypadków wypowiedzieli się na ten temat krytycznie: 66,3% – uznało to za trudne, w tym 20,5% za bardzo trudne (analogiczne wskaźniki dla województwa podkarpackiego wynoszą odpowiednio 87,1% i 12,0%). Jedynie 18,8% respondentów uznało, że jest to łatwe.

W przypadku osób bezrobotnych wskaźnik opinii o tym, że znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami jest trudne lub bardzo trudne, jest bliski 80%, a w przypadku osób pracujących i biernych zawodowo przekracza 60% – tak wysokie wskaźniki tego rodzaju opinii bardzo mocno zwracają uwagę i rodzą wątpliwości w kwestii przygotowania kadr do podejmowania zatrudnienia i wykonywania obowiązków zawodowych (m.in. wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz jakości kształcenia).

#### Analiza zależności zmiennych

Możliwość znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami niżej oceniają osoby bezrobotne od 24 roku życia, czyli w większości osoby, które nabyły już kwalifikacje zawodowe.

<sup>2</sup> Zestawienia odpowiedzi na poszczególne pytania w odniesieniu do danych tzw. metryczkowych – dostępne w załączniku do raportu. Uwaga dotyczy całego raportu.

W przypadku miejsca zamieszkania, większy odsetek opinii o tym, że znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami/kompetencjami jest trudne – jest charakterystyczny dla mieszkańców wsi (73% – różnica 10 pp w stosunku do pozostałych).

Tabela 14 Ocena możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo łatwe	2,9	2,0	1,1	2,0
Raczej łatwe	22,9	12,3	14,6	16,8
Raczej trudne	36,0	48,9	52,8	45,8
Bardzo trudne	24,3	29,6	8,9	20,5
Trudno powiedzieć	14,0	7,1	22,7	14,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Jeszcze większy pesymizm mieszkańców wybranych powiatów uwidacznia analiza rozkładu odpowiedzi na pytanie o możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków. Tylko 14,2% uznało to za łatwe, natomiast aż 73,6% za trudne (analogiczne wskaźniki dla województwa podkarpackiego wynoszą 12,9% i 94,0%).

Najwięcej osób wyrażających postawę pesymistyczną jest wśród osób bezrobotnych (aż 87,1%). Wśród osób pracujących jest ich o kilkanaście pp mniej (71,1%), natomiast najmniej wśród osób biernych zawodowo (64,3%). Odsetek osób pracujących i bezrobotnych wskazujących odpowiedź „bardzo trudne” jest zbliżony i oscyluje wokół 40%, natomiast na uwagę zasługuje fakt, że dużo rzadziej taką odpowiedź wskazują osoby biernie zawodowo – 22,4% (co w połączeniu z faktem najmniejszego odsetka osób wyrażających ogólnie postawę pesymistyczną – potwierdza ich rzeczywiste oddalenie od rynku pracy i wynikające z tego: mniejszą wiedzę na temat rzeczywistych warunków pracy, ale i prawdopodobnie mniejsze obawy).

#### Analiza zależności zmiennych

Płeć i wiek nie różnicują w istotny sposób respondentów w kontekście oceny znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujące zarobki.

Natomiast miejsce zamieszkania różnicuje opinie na ten temat – w każdym przypadku wysoki jest odsetek tych, którzy uznają znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujące zarobki za trudne (około 70-procentowy), ale najwyższy w przypadku mieszkańców wsi i miast powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców (około 80-procentowy).

Na uwagę zasługuje fakt, że w odniesieniu do grup wg poziomu wykształcenia największy odsetek osób oceniających znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujące zarobki jako trudne dotyczy osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym (90,6%).

Tabela 15 Ocena możliwości znalezienia na lokalnym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo łatwe	1,9	1,0	2,1	1,7
Raczej łatwe	13,5	7,2	16,1	12,5
Raczej trudne	33,0	46,2	41,9	40,1
Bardzo trudne	38,1	40,9	22,4	33,5
Trudno powiedzieć	13,5	4,7	17,6	12,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby pracujące zostały zapytane o to, czy ich zdaniem na lokalnym rynku pracy łatwo jest zmienić miejsce zatrudnienia na bardziej atrakcyjne. Prawie połowa pracujących (46,4%) uznała, że jest to trudne (analogiczny wskaźnik dla województwa podkarpackiego wynosi 84,2%). Jednocześnie na uwagę zasługuje fakt, że 1/4 osób (22,3%) nie potrafi odnieść się do tej kwestii – może to być wynikiem braku aktualnej szczegółowej wiedzy o okolicznym rynku pracy, przywyknięciem do myślenia o rynku pracy jako rzeczywistości, która jest trudna dla pracowników bądź potencjalnych pracowników.

#### Analiza zależności zmiennych

Nie ma istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w opiniach dotyczących tego, na ile łatwo zmienić miejsce zatrudnienia na bardziej atrakcyjne.

W opiniach tych nie widać również istotnego zróżnicowania przy uwzględnieniu wykształcenia respondentów – jest to o tyle istotne, że za „lepszym” wykształceniem powinny „podążać” lepsze warunki zatrudnienia, natomiast osoby z wykształceniem wyższym również wyrażają duży pesymizm w kontekście możliwości zmiany zatrudnienia na bardziej atrakcyjne.

Zdecydowanie większy odsetek mieszkańców wsi (57,5%) i mieszkańców miast powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców (58,1%) twierdzi, że trudno jest zmienić miejsce zatrudnienia na bardziej atrakcyjne – w stosunku do odsetka mieszkańców miast powyżej 20 do 50 tysięcy mieszkańców (35,8%).

W kontekście stażu pracy największy pesymizm wobec zmiany zatrudnienia na atrakcyjniejsze wyrażają osoby ze stażem pracy powyżej 40 lat (76,3%) oraz osoby najmniej doświadczone zawodowo – ze stażem pracy do 1 roku (54,0%).

Tabela 16 Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób pracujących: Czy Pana(i) zdaniem na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest...

	Liczebność (N)	Procent (%)
Bardzo trudna	169	6,3
Raczej trudna	1 078	40,1
Raczej łatwa	650	24,2
Bardzo łatwa	192	7,1
Trudno powiedzieć	599	22,3
Ogółem	2 688	100,0

Opinie na temat zmian w zakresie liczby miejsc pracy na lokalnym rynku pracy dają podstawy do poglądu o dość umiarkowanym optymizmie w postrzeganiu tych przemian przez mieszkańców. 1/3 respondentów uważa, że liczba miejsc pracy utrzymuje się na stałym poziomie, natomiast pogląd o przybywających miejscach pracy był wyrażany trzykrotnie

częściej niż ten, że miejsc pracy ubywa. Podkreślić należy, że przekonanie o rosnącej liczbie miejsc pracy wyrażali najczęściej respondenci posiadający w momencie badania zatrudnienie (połowa), a poglądy o malejącej liczbie miejsc pracy – z porównywalną częstością bierni i bezrobotni.

Dodatkowo na uwagę zasługuje fakt, że osoby bierne zawodowo dwukrotnie częściej niż osoby bezrobotne wyrażały opinię o tym, że miejsc pracy przybywa, natomiast osoby bezrobotne (w stosunku do pracujących i biernych) były zdecydowanie częściej zdania o liczbie miejsc pracy utrzymującej się na stałym poziomie. Informacja ta jest znacząca o tyle, że to właśnie osoby bezrobotne w momencie badania były tymi, które aktywnie poszukują zatrudnienia na lokalnym rynku pracy i odnoszą się do realnych możliwości, na które napotykają w tym procesie.

Jednocześnie aż 1/5 bądź 1/4 osób w każdej grupie nie potrafi odnieść się do tej kwestii, czyli nie posiada wystarczającej i/lub pewnej wiedzy, by to dookreślić.

#### Analiza zależności zmiennych

Im większa miejscowość, tym częstszy pogląd o tym, że na lokalnym rynku pracy przybywa miejsc pracy (od 28,7% na wsiach do 41,6% w miastach powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców).

Im wyższy staż pracy, tym również częstszy pogląd o tym, że na lokalnym rynku pracy przybywa miejsc pracy (od 28,2% wśród osób bez stażu pracy do 42,5% wśród osób ze stażem pracy od 31 do 40 lat) – choć wśród osób z najwyższym stażem pracy ten pogląd jest najrzadszy (26,7%).

Da się również zauważyć, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta częstotliwość opinii, że miejsc pracy przybywa.

Jednocześnie najbardziej pesymistyczny pogląd w kontekście liczby miejsc pracy na lokalnym rynku pracy wyrażają osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności – jedynie 24,6% z nich wyraża pogląd, że miejsc pracy przybywa (w stosunku do 37% nieposiadających orzeczenia, które również taki pogląd wyrażają).

Tabela 17 Ocena zmian w zakresie liczby miejsc pracy na lokalnym rynku pracy w ostatnich trzech latach – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Przybywa miejsc pracy	50,4	18,6	38,1	36,5
Liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie	23,3	40,9	26,1	29,6
Ubywa miejsc pracy	8,1	17,3	15,4	13,5
Trudno powiedzieć	18,2	23,2	20,5	20,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby mieszkające na terenie badanych powiatów zgodnie oceniły płace oferowane na lokalnym rynku pracy jako niskie w stosunku do kosztów utrzymania – uważało tak aż 73,8% mieszkańców (ze zbliżoną częstością we wszystkich trzech kategoriach respondentów, choć ciekawy jest fakt, że najniższy odsetek występował w przypadku osób biernych zawodowo – 70,2% w stosunku do 74,2% pracujących i 77,4% bezrobotnych).

Opinie o tym, że płace są wysokie w stosunku do kosztów utrzymania wyraziło tylko 12,3% respondentów (ze zbliżoną częstością we wszystkich trzech kategoriach respondentów).

#### Analiza zależności zmiennych

Rozkład opinii o niskich płacach jest dość stały w poszczególnych kategoriach respondentów przy uwzględnieniu ich specyficznych cech takich jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, staż pracy i stan zdrowia.

Tabela 18 Ocena poziomu płac na lokalnym rynku pracy w stosunku do kosztów utrzymania – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Płace bardzo niskie	23,0	24,9	23,5	23,8
Płace raczej niskie	51,2	52,5	46,7	50,0
Płace raczej wysokie	8,8	10,9	10,7	10,1
Płace bardzo wysokie	1,9	2,5	2,2	2,2
Trudno powiedzieć	15,1	9,2	16,9	13,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Chcąc zweryfikować, na ile rzeczywiste jest twierdzenie o stopniowym przechodzeniu od „ryнку pracodawcy” do „ryнку pracownika”, poproszono mieszkańców badanych powiatów o opinię na temat tego, czy pracownicy mają wpływ na proponowane im warunki pracy. Połowa mieszkańców (50,1%) uznała, że pracownicy nie mają wpływu na proponowane przez pracodawcę warunki pracy. Jednocześnie występują istotne różnice w tym względzie pomiędzy poszczególnymi kategoriami osób – najrzadziej taką opinię wyrażały osoby pracujące (35,1%), zdecydowanie częściej bezrobotni (54,5%), a najczęściej bierni (61,2%). Jednocześnie spory odsetek w każdej z grup nie potrafił odnieść się do tej kwestii – przy czym zastanawiający jest fakt, że nie potrafiło tego określić aż 31,9% osób pracujących, czyli tych osób, które podejmując zatrudnienie decydowały się w określony sposób na swoje warunki pracy (być może wybierały wariant „trudno powiedzieć” ze względu na niechęć do udzielenia odpowiedzi na to pytanie).

#### Analiza zależności zmiennych

Warto zauważyć, że częstotliwość poglądów o braku wpływu pracownika na warunki pracy rośnie wraz z wiekiem respondentów.

Poziom wykształcenia respondentów zasadniczo nie różnicuje ich pod względem poglądów na temat wpływu pracowników na warunki pracy – z jednym wyjątkiem: odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wyrażających pogląd o braku wpływu jest niższy w stosunku do osób z pozostałych grup w kategorii wykształcenia (dotyczy osób pracujących i bezrobotnych).

Osoby, które mają status ucznia/studenta znacznie rzadziej wyrażają pogląd o braku możliwości wpływu pracowników na warunki zatrudnienia niż osoby, które nie posiadają takiego statusu (39,5% do 51,2%).

Tabela 19 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	33,0	23,5	10,6	22,3
Nie	35,1	54,5	61,2	50,1
Trudno powiedzieć	31,9	22,0	28,2	27,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby, które uznały, że pracownicy mają wpływ na warunki pracy proponowane przez pracodawców, zostały poproszone o doprecyzowanie, czy zjawisko to dotyczy większości pracowników czy tylko wysoko wykwalifikowanych. W tym przypadku tylko co trzeci respondent uznał, że taką możliwość posiada większość pracowników. Jednocześnie rozkład odpowiedzi w tym względzie znacząco różnicuje poszczególne grupy osób – najrzadziej możliwość wpływu większości pracowników wskazały osoby pracujące (27,8%), a najczęściej osoby bezrobotne (38,3%).

#### Analiza zależności zmiennych

Przekonanie, że większość pracowników ma wpływ na warunki pracy jest najczęstsze wśród osób bez stażu pracy (50,0%), a następnie maleje wraz z wydłużaniem się stażu pracy (do 23,1% przy stażu pracy od 31 do 40 lat i 28,6% przy stażu pracy powyżej 40 lat).

Tabela 20 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Którzy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? – w % (N=1 729)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Większość pracowników ma wpływ	27,8	38,3	35,8	32,5
Tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ	72,2	61,7	64,2	67,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Chcąc poznać sposób postrzegania warunków panujących na lokalnym rynku pracy, poproszono mieszkańców badanych powiatów o ocenę tego, na ile pracodawcy szanują swoich pracowników i ich pracę, a także na ile pracownicy szanują swoje miejsce pracy. W przypadku osób pracujących pytanie to zostało zadane w dwóch wymiarach – poproszono o zgeneralizowaną ocenę sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz o ocenę odnoszącą się konkretnie do respondenta i jego miejsca pracy.

Uzyskany rozkład odpowiedzi pokazuje, że zdecydowany pogląd o tym, że pracodawcy szanują swoich pracowników, jest wręcz marginalny wśród mieszkańców badanych powiatów – wyraża go niespełna 2,4% respondentów, a przeciwny pogląd (pracodawcy zdecydowanie nie szanują swoich pracowników) jest dwukrotnie częstszy (5,8%). Częstotliwość wskazań na odpowiedź umiarkowanie pozytywną i umiarkowanie negatywną jest taka sama w ogólnej liczbie respondentów, lecz odmienna wśród przedstawicieli poszczególnych kategorii – ciekawy jest fakt, że to wśród bezrobotnych przeważa pogląd, że pracodawcy raczej szanują swoich pracowników, natomiast wśród pracujących odsetki obu opinii są równoważne.

Dodatkowo 1/4 osób nie udzieliła jednoznacznej odpowiedzi – znaczący jest fakt, że odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazała aż 1/3 osób pracujących.

#### Analiza zależności zmiennych

Częstotliwość opinii, że pracodawcy nie szanują pracowników rośnie wraz z wiekiem respondentów.

Zdecydowany pogląd o braku szacunku do pracowników i ich pracy jest najczęstszy wśród mieszkańców miast powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców oraz wśród mieszkańców wsi.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że osoby pracujące w nieco odmienny sposób oceniły w omawianym aspekcie ogół pracodawców i pracodawcę, na rzecz którego wykonują pracę. Własnego pracodawcę osoby pracujące oceniły lepiej – 49,0% osób uznało, że ich

pracodawca szanuje swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę (w stosunku do 35,0% osób pracujących, które wyraziły taką opinię względem ogółu pracodawców).

Tabela 21 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	3,7	7,4	6,6	5,8
Raczej nie	32,0	28,6	33,1	31,3
Raczej tak	33,7	41,0	26,8	33,5
Zdecydowanie tak	1,3	4,9	1,4	2,4
Trudno powiedzieć	29,3	18,2	32,0	26,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 22 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawca respondenta szanuje swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? – w % (N=2 688)

	Kategoria respondentów
	Pracujący
Zdecydowanie nie	1,7
Raczej nie	24,1
Raczej tak	41,6
Zdecydowanie tak	7,4
Trudno powiedzieć	25,1
Ogółem	100,0

Na pytanie o poszanowanie miejsca pracy przez pracowników, znacznie większa grupa respondentów udzieliła odpowiedzi twierdzącej (61,4%). Warto zwrócić uwagę, że pogląd o poszanowaniu pracy przez pracowników zdecydowanie częściej wyrażają osoby bezrobotne (78,0% w stosunku do 54,9% pracujących i 53,2% biernych).

Jednocześnie aż 1/5 osób (20,5%) uważa, że pracownicy nie dbają o zachowanie miejsca pracy, a pogląd ten jest częstszy u osób pracujących i biernych zawodowo niż u osób bezrobotnych.

#### Analiza zależności zmiennych

Najczęściej pogląd o poszanowaniu miejsca pracy przez pracownika wyrażają mieszkańcy wsi (70,3%), a następnie mieszkańcy miast od 50 do 100 tysięcy mieszkańców (63,8%) – w pozostałych miejscach odsetek ten jest rzędu nieco powyżej 50%.

Na uwagę zasługuje fakt, że odsetek osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności wyrażających pogląd o poszanowaniu miejsca pracy przez pracownika jest znacząco wyższy od odsetka osób bez orzeczenia wypowiadających taką opinię (70,8% w stosunku do 60,9%).

W kontekście stażu pracy najrzadziej pozytywną opinię w nakreślonym względzie wyrażają osoby z największym stażem pracy (powyżej 30 lat).



Tabela 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować? – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	1,4	1,3	0,2	1,0
Raczej nie	23,5	10,1	23,6	19,5
Raczej tak	48,6	61,9	49,0	52,8
Zdecydowanie tak	6,3	16,1	4,2	8,6
Trudno powiedzieć	20,1	10,6	23,0	18,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Ciekawe wyniki dało wspomniane już zestawienie opinii osób pracujących na temat poszanowania pracownika i miejsca pracy w ujęciu ogólnym oraz w odniesieniu do konkretnego respondenta i jego pracy. Okazuje się, że w obu przypadkach bardziej pozytywne opinie dotyczą postawy respondenta jako pracownika oraz postawy jego pracodawcy niż abstrakcyjnego „ogółu pracowników” i „ogółu pracodawców”. Tylko 35,0% osób zatrudnionych uważa, że pracodawcy na lokalnym rynku pracy szanują pracowników, ale aż 49,0% deklaruje taką postawę w odniesieniu do własnego pracodawcy. Jednocześnie 54,9% pracujących uważa, że pracownicy na lokalnym rynku pracy szanują swoją pracę, ale aż 63,4% deklaruje taką postawę własną. Można się zastanawiać, czy nie mamy tu do czynienia ze skłonnością osób pracujących do nieuzasadnionego generalizowania i powtarzania obiegowych opinii o braku wzajemnego poszanowania w miejscu pracy, w sytuacji, w której większość z nich nie widzi negatywnych postaw we własnym miejscu pracy.

Tabela 24 Opinie osób pracujących na temat pracodawców i postaw pracowniczych w odniesieniu do lokalnego rynku pracy oraz miejsca pracy respondenta – w %

	Czy pracodawcy szanują swoich pracowników i ich pracę?		Czy pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?	
	Ogół pracodawców (N=2 688)	Pracodawca respondenta (N=2 688)	Ogół pracowników (N=2 688)	Respondent (N=2 688)
Zdecydowanie nie	3,7	1,7	1,4	0,9
Raczej nie	32,0	24,1	23,5	16,4
Raczej tak	33,7	41,6	48,6	40,6
Zdecydowanie tak	1,3	7,4	6,3	22,8
Trudno powiedzieć	29,3	25,1	20,1	19,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Kontynuując wątek charakteru rynku pracy badanych powiatów jako „ryнку pracodawcy” lub „ryнку pracownika”, warto przeanalizować sposób postrzegania sytuacji przez mieszkańców wyrażony w utożsamianiu się z jednym z opozycyjnych zdań.

1/3 respondentów (31,6%) twierdzi, że wciąż mamy do czynienia z „rynkiem pracodawcy”, na którym osoby zatrudniające wykorzystują pracowników wiedząc, że łatwo znajdą nowych. 40,1% respondentów uważa, że zjawisko to występuje, ale odnosi się do pracowników nisko wykwalifikowanych, natomiast tylko co czwarty mieszkaniec twierdzi, że pracodawcy dbają o pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do pracy. Najbardziej krytyczne opinie wyrażają osoby bezrobotne, wśród których połowa (49,7%) uważa, że pracodawcy wykorzystują pracowników wiedząc, że łatwo znajdą nowych. Jednocześnie warto

zauważyć, że zbieżne opinie występują w grupach osób pracujących i biernych zawodowo – osoby pracujące oceniają pracodawców trochę lepiej i co ciekawe, osoby biernie również (w jednej i drugiej grupie 1/3 osób uważa, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy – natomiast w grupie bezrobotnych uważa tak jedynie 13,4% osób).

#### Analiza zależności zmiennych

W kontekście miejsca zamieszkania wśród mieszkańców wsi jest największy odsetek osób, które uważają, że pracodawcy wykorzystują pracowników wiedząc, że łatwo znajdują nowych (40,1%) – w pozostałych miejscach odsetek zbliża się do 30%. Przyglądając się poszczególnym grupom respondentów wyraźnie widać, że pogląd ten jest zdecydowanie najczęstszy wśród osób bezrobotnych mieszkających na wsi (54,0%) i osób bezrobotnych mieszkających w miastach od 20 do 50 tysięcy mieszkańców (56,5%).

Analiza poziomu wykształcenia wykazała, że w grupie pracujących i biernych zawodowo opinię wskazującą, że pracodawcy wykorzystują pracowników wiedząc, że łatwo znajdują nowych, wyrażają najczęściej osoby z wykształceniem wyższym (odpowiednio 28,4% i 25,5%). W przypadku osób bezrobotnych odsetek w tej grupie wynosi aż 52,6%, choć przewyższa go odsetek osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, który wynosi 57,3%.

Staż pracy zasadniczo nie różnicuje respondentów w zakresie omawianej kwestii – z jednym wyjątkiem: osoby ze stażem pracy powyżej 30 lat rzadziej niż inni uważają, że pracodawcy wykorzystują pracowników wiedząc, że łatwo znajdują nowych, natomiast częściej wyrażają pogląd wskazujący, że pracodawcy wykorzystują pracowników nisko wykwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych.

Tabela 25 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy? – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych	29,6	49,7	21,6	31,6
Pracodawcy wykorzystują pracowników nisko wykwalifikowanych, ale dbają o wysoko wykwalifikowanych	42,5	36,9	43,1	41,0
Pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy	31,7	13,4	35,3	27,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby zamieszkujące badane powiaty zostały poproszone, by uwzględniając sytuację na rynku pracy i indywidualną sytuację zawodową określić, czego obawiają się w kontekście aktualnego lub przyszłego zatrudnienia. Ze względu na odmienne uwarunkowania odnoszące się do osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, katalog potencjalnych odpowiedzi był dopasowany do każdej z kategorii, dlatego wyniki prezentowane są osobno.

Najliczniejsza grupa osób pracujących (55,0%) obawia się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców) i w zbliżonym stopniu – przeciążenia obowiązkami zawodowymi coraz trudniejszymi do wykonania wraz z wiekiem (49,7%) oraz braku stabilności zatrudnienia (49,5%). W stosunku do tych trzech

powodów dużo mniejsza grupa osób (24,6%), bo aż o połowę, obawia się utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych.

#### Analiza zależności zmiennych

Braku stabilności zatrudnienia oraz utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych najbardziej obawiają się mieszkańcy wsi i miast od 50 do 100 tysięcy mieszkańców oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym i średnim ogólnokształcącym.

Najbardziej obawy o brak możliwości kreowania własnej kariery wyrażali mieszkańcy miast od 50 do 100 tysięcy mieszkańców – co jest spójne z informacją, że w ich przypadku dużo mocniejsza jest obawa o sytuację bardziej fundamentalną – brak stabilności zatrudnienia (wskazana akapit wyżej).

Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych dużo częściej obawiają się osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności – w stosunku do tych, które takiego orzeczenia nie posiadają.

Analiza stażu pracy wykazała, że utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych obawiają się najmocniej osoby ze stażem powyżej 40 lat oraz ze stażem do roku czasu.

Tabela 26 Obawy osób pracujących dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej – w %

	Czy pracujący obawiają się					Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić	
Braku stabilności zatrudnienia	3,8	33,1	43,7	5,8	13,5	100,0
Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/ pracodawców)	5,3	19,3	45,3	9,7	20,4	100,0
Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	6,2	44,4	19,5	5,1	24,7	100,0
Przeciążenia obowiązkami zawodowymi (wraz z wiekiem coraz trudniej będzie je wykonywać)	3,6	31,6	36,4	13,3	15,1	100,0

Największa grupa, tj. ponad 61,4% bezrobotnych obawia się o stabilność zatrudnienia. Natomiast na obawy związane z: brakiem możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia), brakiem możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych oraz z istotnym pogorszeniem sytuacji ekonomicznej – wskazało każdorazowo około 55% osób bezrobotnych.

#### Analiza zależności zmiennych

Wśród osób bezrobotnych braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia) obawiają się częściej:

- kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 59,8% i 51,5%),
- osoby pomiędzy 30 a 50 rokiem życia,
- mieszkańcy wsi i miast od 20 do 50 tysięcy mieszkańców,
- osoby, które posiadają zawód (z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 60,9%, średnim zawodowym lub policealnym – 58,0% oraz z wyższym – 59,8%),
- osoby bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności (56,9% w stosunku do 35,5% osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności),

- osoby bez stażu pracy – 63,1%.

Braku stabilności zatrudnienia obawiają się częściej:

- kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 65,8% i 57,1%),
- mieszkańcy wsi i miast od 20 do 50 tysięcy mieszkańców,
- osoby, które posiadają zawód (z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 64,0%, średnim zawodowym lub policealnym – 64,9% oraz z wyższym – aż 72,5%),
- osoby bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności (63,0% w stosunku do 36,2% osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności),
- osoby bez stażu pracy oraz osoby ze stażem pracy do 20 lat.

Obawa dotycząca braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców) ma związek z wykształceniem mieszkańców – najbardziej obawiają się tego osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 50,3%, średnim zawodowym lub policealnym – 57,8% oraz z wyższym – aż 57,0%. Koreluje również ze stażem pracy – im wyższy staż pracy, tym mniejsze obawy w tym względzie.

Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych najbardziej obawiają się osoby ze stażem pracy od 41 do 50 lat (62,9%), natomiast najmniej mieszkańcy miast do 20 tysięcy mieszkańców (38,7% w stosunku do około 60% w każdej z pozostałych kategorii miejsca zamieszkania).

Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej obawiają się częściej kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 59,4% i 52,2%) oraz osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (62,4%) i wyższym (60,9%), natomiast najmniej mieszkańcy miast do 20 tysięcy mieszkańców (42,9% w stosunku do około 60% w każdej z pozostałych kategorii miejsca zamieszkania).

Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji obawiają się częściej osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (54,1%) i wyższym (53,4%), natomiast najmniej mieszkańcy miast do 20 tysięcy mieszkańców (36,3% w stosunku do około 50-60% w każdej z pozostałych kategorii miejsca zamieszkania).

Tabela 27 Obawy osób bezrobotnych dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej – w %

	Czy bezrobotni obawiają się					Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić	
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia)	6,0	20,9	37,4	18,2	17,5	100,0
Braku stabilności zatrudnienia	3,6	17,3	42,6	18,8	17,7	100,0
Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/ pracodawców)	4,8	24,6	35,6	14,9	20,1	100,0
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	4,9	20,4	36,7	19,4	18,6	100,0
Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej	3,7	21,1	35,1	20,7	19,4	100,0
Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji	3,8	24,7	32,9	16,1	22,4	100,0

Największa grupa osób biernych zawodowo obawia się uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji (37,2%) oraz konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości (35,5%).

W kontekście sytuacji ekonomicznej warto podkreślić, że wskaźnik osób obawiających się istotnego jej pogorszenia jest znacznie niższy wśród osób biernych zawodowo (23,8%) niż wśród bezrobotnych (55,8%).

#### Analiza zależności zmiennych

Wśród osób biernych zawodowo braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości obawiają się częściej mieszkańcy wsi.

Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości obawiają się częściej osoby wieku od 24 do 40 lat.

Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych obawiają się częściej osoby do 30 roku życia, mieszkańcy wsi i miast od 50 do 100 tysięcy mieszkańców oraz osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności.

Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej oraz uzależnienia ekonomicznego od innych osób/institucji obawiają się częściej mieszkańcy wsi i miast od 50 do 100 tysięcy mieszkańców.

Tabela 28 Obawy osób biernych zawodowo dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej – w %

	Czy bierni zawodowo obawiają się					Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić	
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości	6,6	36,3	20,7	2,4	34,0	100,0
Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości	5,0	39,7	31,8	3,7	19,8	100,0
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	4,8	40,9	21,5	2,8	29,9	100,0
Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej	8,0	37,0	20,8	3,0	31,2	100,0
Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/institucji	5,3	27,9	34,3	2,9	29,6	100,0

## 4.2 Przeszłość zawodowa mieszkańców badanych powiatów

Punktem wyjścia do analizy przeszłości zawodowej mieszkańców badanych powiatów było pytanie o to, czy respondenci w ogóle posiadają jakiekolwiek doświadczenie zawodowe. W drugiej kolejności określono: w ilu miejscach pracy, w ramach jakich umów i w jakich zawodach respondenci podejmowali zatrudnienie. W dalszej części niniejszego rozdziału zaprezentowano informacje odnoszące się do takich aspektów przeszłości zawodowej jak doświadczanie bezrobocia oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Uzyskane dane pokazują, że osoby nieposiadające w momencie badania zatrudnienia, które nigdy wcześniej nie podejmowały pracy, to ponad 1/4 przypadków. Brak przeszłości zawodowej cechuje częściej osoby bierne zawodowo niż bezrobotne, na co wpływ ma zapewne obecność w tej kategorii dużej grupy osób młodych – kontynuujących kształcenie,

ale też osób w różnym wieku niezdolnych z bardziej lub mniej obiektywnych przyczyn do podjęcia zatrudnienia.

#### Analiza zależności zmiennych

Brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego deklarują nieznacznie częściej kobiety (29,9%) niż mężczyźni (26,7%).

Częstotliwość tego zjawiska znacząco maleje wraz z wiekiem respondentów (od 63,7% w przypadku najmłodszej, do 15,5% w przypadku najstarszej kategorii wiekowej) – jednak wśród osób bez doświadczenia zawodowego niemal 1/3 stanowią osoby po 30 roku życia (28,3%).

Wśród mieszkańców miast do 20 tysięcy mieszkańców jest największy odsetek osób bez doświadczenia zawodowego (38,3% w stosunku do około 20-28% w odniesieniu do innych miejsc zamieszkania).

Brak doświadczenia zawodowego deklarują najrzadziej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (23,1%), a najczęściej osoby z wykształceniem wyższym (32,1%).

Oczywiście wydaje się, że osoby posiadające status ucznia/studenta deklarują brak doświadczenia zawodowego znacznie częściej niż osoby, które nie mają takiego statusu (odpowiednio 77,7% do 23,3%).

Tabela 29 Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? – w % (N=5 029)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	75,8	68,2	71,7
Nie	24,2	31,8	28,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Biorąc pod uwagę wyłącznie osoby, które podejmują lub wcześniej podejmowały zatrudnienie, stwierdzić można, że prawie 60% z nich było zatrudnionych w nie więcej jak dwóch miejscach, a prawie 75% w nie więcej niż 3 miejscach – co świadczy o stosunkowo dużej stabilności zatrudnienia. Osoby, które zatrudnione były w 5 i więcej miejscach, to 15,1% osób z doświadczeniem zawodowym.

Charakterystyka poszczególnych kategorii respondentów jest w tym zakresie zbliżona, choć da się zauważyć, że wskaźnik zatrudnienia w ramach tylko jednej umowy jest najwyższy w przypadku osób biernych zawodowo, a największą liczbę miejsc zatrudnienia deklarują osoby aktualnie bezrobotne.

Tabela 30 Liczba miejsc pracy, w których zatrudnieni byli respondenci (liczba umów) – w % (N=5 892)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 umowa	31,4	35,9	38,0	34,8
2 umowy	25,6	19,0	20,1	21,9
3 umowy	19,3	16,8	16,8	17,8
4 umowy	10,9	9,7	10,3	10,4
5 - 6 umów	8,9	9,0	8,7	8,9
7 - 10 umów	3,6	6,3	4,9	4,8
powyżej 10 umów	0,3	3,3	1,1	1,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Chcąc uzyskać wiedzę na temat popularności poszczególnych form zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, poproszono respondentów o wskazanie formy aktualnego zatrudnienia (osoby pracujące) lub ostatnio podejmowanego zatrudnienia (osoby bezrobotne i bierne zawodowo), a następnie o scharakteryzowanie wszystkich typów umów, które posiadali w swojej historii zawodowej (wraz ze wskazaniem liczby tych umów).

40,3% osób pracujących w momencie realizacji badania wykonywała pracę w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (w województwie podkarpackim analogiczny wskaźnik wynosi prawie 57,5%), w następnej kolejności wymienić należy: umowy o pracę na czas określony (25,7%) oraz samozatrudnienie (19,8%).

Wśród osób bezrobotnych wskaźnik osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony był zdecydowanie niższy niż w pozostałych grupach (18,2%) – rodzi to obawę o to, że umowy na czas określony w wielu przypadkach nie są przedłużane. Równocześnie wśród osób bezrobotnych spory odsetek stanowią umowy okresowe, które nie dają gwarancji stabilnego zatrudnienia (łącznie umowy: na okres próbny, na czas wykonania danej pracy, umowa zlecenia/umowa o dzieło – 34,6%).

Warto zauważyć, że prawie 5% mieszkańców wskazało na podejmowanie zatrudnienia bez jakiegokolwiek umowy, a najczęściej były to osoby aktualnie bezrobotne.

#### Analiza zależności zmiennych

Częstotliwość zatrudnienia na umowy o pracę na czas nieokreślony rośnie wraz z wiekiem oraz stażem pracy respondentów, natomiast częstotliwość pracy na umowę zlecenia/umowę o dzieło maleje wraz z wiekiem oraz stażem pracy respondentów.

Im większa miejscowość, tym więcej wskazań na zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (od 29,6% na wsiach do 39,8% w miastach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców).

Odsetek osób samozatrudnionych jest dwukrotnie wyższy w grupie osób bez orzeczonego stopnia o niepełnosprawności (10,2% w stosunku do 5,4% w przypadku osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności).

Tabela 31 Podstawa ostatniego zatrudnienia osób biernych zawodowo i bezrobotnych oraz obecnego zatrudnienia osób pracujących – w % (N=6 780)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Umowa o pracę na okres próbny	2,1	12,1	1,9	5,4
Umowa o pracę na czas określony	25,7	33,7	39,9	32,2
Umowa o pracę na czas nieokreślony	40,3	18,2	41,8	33,3
Umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	2,1	11,8	1,4	5,2
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	3,8	10,7	6,7	6,9
Praca kontraktowa	0,9	1,8	1,0	1,2
Praca bez umowy	4,7	6,6	2,3	4,7
Samozatrudnienie	19,8	2,4	4,9	10,0
Inne	0,6	2,7	0,1	1,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Uwzględniając dane dotyczące wszystkich umów, na podstawie których respondenci wykonywali pracę w swojej historii zawodowej, można stwierdzić, że najczęstszą formą zatrudnienia mieszkańców badanych powiatów była umowa o pracę na czas określony

(30,3% umów), a następnie umowa o pracę na okres próbny (20,7%) i umowa o pracę na czas nieokreślony (19,2%).

Co dziewiąta umowa miała charakter cywilnoprawny (umowa zlecenia / o dzieło).

Tabela 32 Rodzaje umów, które podejmowali respondenci w swojej historii zawodowej (włącznie z obecną umową osób pracujących) – w % (N=16 050)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Umowa o pracę na okres próbny	28,5	14,5	14,9	20,7
Umowa o pracę na czas określony	27,6	28,1	37,2	30,3
Umowa o pracę na czas nieokreślony	19,6	13,3	25,4	19,2
Umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	7,6	12,3	4,4	8,2
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	9,7	13,9	10,9	11,3
Praca kontraktowa	2,2	3,6	2,6	2,7
Praca bez umowy	4,2	11,0	4,3	6,3
Nie pamiętam jaka forma zatrudnienia	0,7	3,2	0,3	1,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Wartości w tabeli wyrażają procent ogółu umów, a nie procent respondentów.

Oprócz liczby i rodzaju umów, w ramach których zatrudnienie podejmowali mieszkańcy badanych powiatów, warto prześledzić, w ilu i jakich zawodach pracowali. Dokładnie 71,9% mieszkańców pracowało w swojej historii zawodowej tylko w jednym zawodzie (analogiczny wskaźnik w województwie podkarpackim wynosi 60,0%), choć wskaźnik poniżej tej średniej odnotowano wśród osób bezrobotnych, a powyżej – wśród pracujących i biernych zawodowo. Pracę w dwóch zawodach wykonywał co piąty pracujący oraz co czwarty bezrobotny.

Osoby bezrobotne ponad dwukrotnie częściej niż pozostałe kategorie respondentów pracowały w więcej niż dwóch zawodach.

#### Analiza zależności zmiennych

Liczba wykonywanych zawodów rośnie nieznacznie wraz z wiekiem oraz stażem pracy respondentów.

Tabela 33 Liczba wykonywanych zawodów – w % (N=6 292)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 zawód	73,8	62,3	77,6	71,9
2 zawody	20,5	24,7	17,4	20,7
3 zawody	4,6	9,6	4,0	5,7
4 lub więcej zawodów	1,1	3,3	1,1	1,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Klasyfikacja zawodów jest zadaniem bardzo trudnym ze względu na fakt często cienkiej granicy między tym, co można nazwać zawodem, a tym, co jest już branżą zawodową czy też stanowiskiem pracy w ramach szerszego zawodu. Co więcej, respondenci sami mieli problem ze zdefiniowaniem wielu wykonywanych zawodów. Mimo tych trudności podjęto próbę skategoryzowania zawodów, których wykonywanie deklarowali mieszkańcy badanych powiatów, pozostawiając dość obszerną kategorię o nazwie „inne zawody”.



Bez wątpienia najczęściej powtarzającym się zawodem jest zawód kasjera/sprzedawcy, a następnie pracownika fizycznego. Duży udział w ogólnej liczby zawodów mają też zawody takie jak: kierowca, pracownik budowlany czy pracownik biurowy oraz zawody związane z gastronomią (kucharz, cukiernik, piekarz, barman, kelner). Szczegółowe zestawienie zawodów, wraz z liczbą osób, które na nie wskazały oraz ich udziałem w ogólnej liczbie zawodów wykonywanych przez mieszkańców badanych powiatów, zawiera tabela nr 34.

Tabela 34 Zawody wykonywane przez mieszkańców badanych powiatów

	Liczebność	% z wszystkich wykonywanych zawodów
sprzedawca, kasjer/sprzedawca, kasjer	995	12,2
pracownik fizyczny, pracownik prostych prac fizycznych	865	10,6
pracownik biurowy, pracownik administracyjny	392	4,8
kierowca, kierowca autobusu, kierowca samochodu ciężarowego	362	4,4
pracownik budowlany	351	4,3
barista, barman, kelner	243	3,0
cukiernik, piekarz, kucharz	223	2,7
handlowiec, przedstawiciel handlowy	223	2,7
mechanik, mechanik automatyk, mechanik lotniczy, mechanik samochodowy, automatyk	223	2,7
nauczyciel, pedagog	199	2,4
malarz, murarz, tynkarz, zbrojarz	193	2,4
pomocnicy różnego typu	183	2,2
operatorzy maszyn i urządzeń	176	2,2
ekonomista, księgowa	162	2,0
pracownik produkcji	155	1,9
magazynier	141	1,7
monterzy różnego typu	135	1,6
pracownik sprzętający	133	1,6
elektroinstalator, elektryk, elektromonter, elektromechanik, elektromechanik samochodowy, elektronik, elektryk	118	1,4
fryzjer	103	1,3
spawacz	98	1,2
administrator IT, grafik komputerowy, informatyk, programista	94	1,1
lekarz, pielęgniarka, położna, ratownik medyczny, rehabilitant	88	1,1
ślusarz	87	1,1
opiekun (m.in. medyczny, osób starszych, dzieci, osób chorych)	82	1,0
doradca klienta	81	1,0
agent ubezpieczeniowy, doradca kredytowy, bankowiec	73	0,9
ogrodnik, pilarz	70	0,9
stolarz	70	0,9
rolnik	69	0,8
kosmetolog, kosmetyczka, makijażystka, pedikiurzystka, manikiurzystka, stylistka, wizażystka	66	0,8
krawiec	62	0,8
ochroniarz	59	0,7
cieśla, dekarz	57	0,7
tokarz	52	0,6

stanowisko kierownicze	50	0,6
urzędnik	47	0,6
betoniarz, brukarz	45	0,5
pracownik sezonowy	42	0,5
pracownik służb mundurowych lub umundurowanych (m.in. żołnierz, policjant, strażak)	37	0,5
pakowacz, sortowacz	37	0,5
kadrowa	32	0,4
hydraulik	32	0,4
szwaczka	31	0,4
blacharz, blacharz samochodowy, lakiernik, lakiernik samochodowy	29	0,4
sekretarka	29	0,4
farmaceuta	28	0,3
salowa, sanitariusz	27	0,3
recepjonista	22	0,3
architekt, architekt krajobrazu, architekt wnętrz	21	0,3
specjalista do spraw sprzedaży	21	0,3
pracownik gospodarczy	21	0,3
pracownik przy zbiorach warzyw/owoców	21	0,3
serwisant sprzętu komputerowego	16	0,2
florysta	16	0,2
konserwator	16	0,2
geodeta, geolog	15	0,2
bibliotekarz	15	0,2
górnik	14	0,2
logistyk	13	0,2
marketingowiec	11	0,1
psycholog	10	0,1
dziennikarz	10	0,1
fakturzysta	10	0,1
pracownik socjalny	10	0,1
glazurnik	9	0,1
prawnik, radca prawny	5	0,1
inne (pojedyncze wskazania)	749	9,2

Mieszkańcy badanych powiatów zostali poproszeni o udzielenie informacji na temat tego, czy byli kiedykolwiek osobami bezrobotnymi. W przypadku odpowiedzi twierdzącej pytano o to, ile razy i jak długo byli bezrobotnymi, a także, czy rejestrowali się w powiatowym urzędzie pracy. Rozkład udzielonych odpowiedzi pokazuje, że prawie 60% respondentów doświadczyło zjawiska bezrobocia w swojej przeszłości zawodowej lub doświadcza go obecnie.

#### Analiza zależności zmiennych

Bezrobocia doświadczyły najczęściej osoby między 31 a 40 rokiem życia (44,8%), mieszkańcy wsi (42,0%) oraz miast od 20 do 50 tysięcy mieszkańców (41,7%).

Warto zaznaczyć, że poziom wykształcenia nie różnicuje respondentów w kontekście doświadczania bezrobocia.

Tabela 35 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną? – w % (N=6 902)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	40,0	100,0	39,3	59,8
Nie	60,0	-	60,7	40,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Ponad połowa respondentów, którzy w swej historii zawodowej mają okres bezrobocia, deklaruje, że osobami bezrobotnymi byli tylko raz. Co czwarty z nich pozostawał bez pracy i aktywnie tej pracy poszukiwał dwa razy w życiu, co ósmy – trzy razy w życiu, a co dziesiąty częściej niż trzy razy w życiu. Są też osoby, które deklarowały, że bezrobotne były kilkanaście razy.

Wśród osób bezrobotnych bardzo widoczny jest większy odsetek osób, które bezrobocia doświadczyły więcej niż dwa razy (31,9% w stosunku do 10,5% pracujących i 10,4% biernych).

#### Analiza zależności zmiennych

Bezrobocia więcej niż dwa razy wyraźnie częściej doświadczyli mieszkańcy wsi.

W kontekście wykształcenia bezrobocia więcej niż dwa razy najrzadziej doświadczyli mieszkańcy z wykształceniem wyższym.

Tabela 36 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? – w % (N=4 144)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 raz	69,0	43,7	64,7	54,0
2 razy	20,5	24,4	24,8	23,5
3 razy	7,7	16,3	8,0	12,6
4 razy	1,7	6,1	1,2	4,1
5 razy	0,7	4,6	0,3	2,8
więcej niż 5 razy	0,4	4,9	0,9	3,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Analizując zjawisko bezrobocia wśród mieszkańców badanych powiatów nie poprzestano na określeniu skali i częstotliwości jego doświadczania, ale podjęto też próbę określenia, ile łącznie wynosiły okresy bezrobocia respondentów. Da się zauważyć pozytywny fakt, że blisko 2/3 mieszkańców (63,5%) doświadczało bezrobocia nie dłużej niż rok w trakcie całej historii zawodowej (suma wszystkich okresów bezrobocia). W okresie nieprzekraczającym dwóch lat bezrobocia doświadczało łącznie 84,0% respondentów. Jedynie 11,0% było bezrobotnymi od 2 do 4 lat, a 4,9% powyżej 4 lat.

Analogiczne wskaźniki dla województwa podkarpackiego są następujące:

- do roku – 47,7%
- łącznie do dwóch lat – 65,4%
- od 2 do 4 lat – 19,7%
- powyżej 4 lat – 14,9%

Porównanie do danych odnoszących się do terenu całego województwa podkarpackiego wskazuje, że na terenie badanych powiatów mieszkańcy krócej doświadczają bezrobocia.

Bycie osobą bezrobotną przez okres dłuższy niż 4 lata deklarowały częściej osoby biernie zawodowo (20,6%) niż aktualnie bezrobotne (14,6%) oraz pracujące (11,3%). W przypadku

osób pracujących niemal 80% stanowią te, które osobami bezrobotnymi były w całej historii zawodowej nie więcej jak 2 lata.

Tabela 37 Łączny czas trwania bezrobocia w historii zawodowej respondentów – w % (N=4 015)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Do roku	81,6	51,0	78,2	63,5
Powyżej roku do 2 lat	14,6	25,8	12,0	20,5
Powyżej 2 lat do 4 lat	2,6	16,6	4,9	11,0
Powyżej 4 lat do 6 lat	0,7	4,5	3,2	3,3
Powyżej 6 lat do 10 lat	0,4	1,6	0,6	1,1
Powyżej 10 lat	0,1	0,6	1,1	0,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Długotrwałego bezrobocia doświadczyło niemal 40% mieszkańców badanych powiatów, choć zdecydowanie częściej potwierdzały ten fakt osoby bezrobotne (47,5% w stosunku do 27,0% pracujących i 22,9% biernych). Analogicznie w województwie podkarpackim długotrwałego bezrobocia doświadczyło 50,3% mieszkańców, a na uwagę zasługuje fakt, że najczęściej potwierdzały to osoby bierne zawodowo (58,2% w stosunku do 51,9% bezrobotnych i 40,1% pracujących).

#### Analiza zależności zmiennych

Długotrwałego bezrobocia nieznacznie częściej doświadczały kobiety (39,7%) niż mężczyźni (36,0%), choć w grupie osób biernych zawodowo różnica ta jest zdecydowanie wyraźniejsza (27,0% kobiet w stosunku do 18,7% mężczyzn).

Im wyższy wiek respondentów, tym wyższy wskaźnik doświadczania długotrwałego bezrobocia, co wydaje się być oczywiste. Jednocześnie na uwagę zasługuje fakt, że największa różnica występuje pomiędzy dwoma pierwszymi kategoriami wiekowymi – w grupie osób od 18 do 23 roku życia długotrwałego bezrobocia doświadczyło 22,8% osób, natomiast w grupie od 24 do 30 roku życia – już 31,3%.

W kontekście miejsca zamieszkania najwyższy odsetek osób z doświadczeniem długotrwałego bezrobocia charakteryzuje mieszkańców wsi.

Im niższy poziom wykształcenia respondentów, tym wyższy wskaźnik doświadczania długotrwałego bezrobocia – od 30,1% w przypadku osób z wykształceniem wyższym, do 41,2% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Należy jednak zwrócić uwagę, że odsetki osób w grupach z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym są zbliżone (odpowiednio 41,2%; 39,9%; 37,7%).

Tabela 38 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) osobą długotrwale bezrobotną (minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)? – w % (N=4 151)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	27,0	47,5	22,9	37,8
Nie	73,0	52,5	77,1	62,2
Ogółem	100,%	100,0	100,0	100,0

Dopełnieniem informacji na temat zjawiska bezrobocia doświadczanego przez mieszkańców badanych powiatów są pytania, które dotyczą rejestrowania się osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy. Wyniki prezentowane są dla osób pracujących i biernych zawodowo w jednym zestawieniu, natomiast dla osób bezrobotnych – w oddzielnym. Wynika to z faktu, że osoby pracujące i bierne były pytane, czy kiedykolwiek rejestrowały się w urzędzie pracy, natomiast osoby bezrobotne – czy aktualnie są zarejestrowane w urzędzie pracy.

Dane wskazują na dużą różnicę pomiędzy pracującymi i biernymi w kontekście rejestracji w urzędzie pracy w momencie doświadczania bezrobocia – blisko 90% pracujących rejestrowało się w urzędzie pracy, a w przypadku biernych była to nieco ponad połowa.

Dane te mocno odbiegają od analogicznych wskaźników odnoszących się do całego województwa podkarpackiego – w przypadku całego regionu zarówno ponad 90% pracujących, jak i ponad 90% biernych, którzy doświadczyli kiedykolwiek zjawiska bezrobocia, rejestrowało się w urzędach pracy.

Tabela 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej?

	% spośród doświadczających bezrobocia	
	Pracujący (N=1 073)	Bierni zawodowo (N=737)
Tak	88,0	56,2
Nie	12,0	43,8
Ogółem	100,0	100,0

2/3 osób bezrobotnych i biernych zawodowo (62,3%), które kiedykolwiek rejestrowały się w urzędzie pracy, czynności tej dokonywało tylko raz (ze zdecydowaną przewagą osób pracujących w tym zakresie).

Natomiast łącznie prawie 90% osób rejestrowało się do dwóch razy.

W przypadku 3 i więcej rejestracji przewaga jest po stronie osób biernych zawodowo (20,4% w stosunku do 8,9% pracujących).

Tabela 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? – w % (N=1 357)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Pracujący	Bierni zawodowo	
1 raz	69,4	46,1	62,3
2 razy	21,7	33,3	25,3
3 razy	6,8	18,1	10,2
4 razy	1,0	0,7	0,9
5 razy	0,5	0,2	0,4
więcej niż 5 razy	0,6	1,4	0,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Osoby bezrobotne nie były pytane o to, ile razy rejestrowały się w urzędzie pracy, a jedynie o to, czy obecnie są zarejestrowane i od jak dawna są zarejestrowane.

W zdecydowanej większości (93,2%) osoby nieposiadające pracy w momencie realizacji badania i tej pracy aktywnie poszukujące, były zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy. Jedynie 6,8% nie zdecydowało się na skorzystanie z pomocy powiatowego urzędu

pracy w zakresie poszukiwania zatrudnienia ani na skorzystanie z usług dodatkowych przez niego oferowanych (m.in. ubezpieczenia zdrowotnego).

Dla porównania w województwie podkarpackim trzykrotnie większy odsetek osób bezrobotnych nie był zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy w momencie realizacji badania – 21,7%, przy czym należy zauważyć, że w przypadku badania dla województwa podkarpackiego – definicja respondenta bezrobotnego abstrahowała od faktu zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy, natomiast w przypadku badań na omawianym obszarze – zwracano uwagę, aby były to osoby zarejestrowane.

#### Analiza zależności zmiennych

Skłonność do rejestrowania się osób bezrobotnych w PUP nie jest powiązana w istotny sposób z płcią, wiekiem, stażem pracy czy miejscem zamieszkania.

Jedynie w przypadku wykształcenia można stwierdzić, że osoby z wykształceniem wyższym rejestrują się w urzędzie pracy rzadziej niż osoby z pozostałymi poziomami wykształcenia (85,1% w stosunku do około 95% w każdej z pozostałych grup).

Tabela 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób bezrobotnych: Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	2 181	93,2
Nie	160	6,8
Ogółem	2 341	100,0

Charakterystyka osób bezrobotnych z punktu widzenia czasu zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy jest umiarkowanie optymistyczna, gdyż blisko 70% jest zarejestrowana nie dłużej niż rok (55,2% do pół roku). Zarejestrowanych w ciągłości powyżej roku jest 1/3 osób bezrobotnych.

#### Analiza zależności zmiennych

Zarejestrowane w ciągłości powyżej roku są częściej kobiety (34,3%) niż mężczyźni (29,4%).

Im wyższy wiek, tym zdecydowanie więcej osób zarejestrowanych w ciągłości powyżej roku (od 17,1% w przypadku osób od 18 do 23 roku życia – do 40,6% w przypadku osób powyżej 40 roku życia).

W kontekście wykształcenia wśród osób zarejestrowanych w ciągłości powyżej roku zdecydowanie przeważają osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (40,9% w stosunku do niecałych 30% w przypadku każdej z pozostałych grup wykształcenia).

Im gorszy stan zdrowia, tym zdecydowanie więcej osób zarejestrowanych w ciągłości powyżej roku: 37,1% – osoby, których stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy; 46,3% – osoby, których stan zdrowia pozwala na niepełne zatrudnienie; 51,1% – osoby, których stan zdrowia nie pozwala na podjęcie zatrudnienia.

W kontekście stażu pracy należy zwrócić uwagę, że wśród osób bez stażu pracy aż 32,4% jest zarejestrowanych w ciągłości powyżej roku (19,8% powyżej 24 miesięcy).

Tabela 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób bezrobotnych: Od jak dawna jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Poniżej 3 miesięcy	707	32,4
Od 3 do 6 miesięcy	497	22,8
Od 7 do 12 miesięcy	283	13,0
Od 13 do 24 miesięcy	308	14,1
Powyżej 24 miesięcy	386	17,7
Ogółem	2 181	100,0

Kolejnym istotnym aspektem przeszłości zawodowej mieszkańców badanych powiatów, któremu poświęcono uwagę w realizowanych badaniach, jest doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Respondentów zapytano o to, czy kiedykolwiek prowadzili działalność gospodarczą – włączając w to działalności prowadzone w momencie realizacji badania przez osoby pracujące.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że 12,0% mieszkańców doświadczyło w swojej historii zawodowej posiadania własnej firmy (analogiczny wskaźnik dla województwa podkarpackiego wynosi 8,6%).

Wskaźnik osób prowadzących działalność gospodarczą jest ponad trzykrotnie wyższy wśród osób pracujących niż bezrobotnych i biernych zawodowo.

#### Analiza zależności zmiennych

Różnica w częstotliwości prowadzenia działalności gospodarczej przez kobiety i mężczyzn jest stosunkowo niewielka i wynosi 3,5 pp na korzyść mężczyzn (odpowiednio 10,2% do 13,7%) – jednak warto zauważyć, że te 3,5 pp to 1/3 liczebności kobiet (czyli liczebność mężczyzn prowadzących działalność stanowi ponad 130% liczebności kobiet prowadzących działalność).

Warto zwrócić uwagę na różnice dotyczące płci w poszczególnych kategoriach respondentów: mężczyźni prowadzący działalność gospodarczą przeważają wśród osób pracujących (22,9% w stosunku do 16,3% kobiet), wśród osób biernych zawodowo stanowią prawie dwukrotność kobiet (7,8% w stosunku do 4,0% kobiet), jedynie w przypadku osób bezrobotnych nieznacznie przeważają kobiety (7,3% w stosunku do 6,5% mężczyzn).

Poziom wykształcenia nie jest czynnikiem wpływającym na skłonność do podejmowania własnej działalności gospodarczej – nie różnicuje w sposób istotny respondentów w tym zakresie.

Tabela 43 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek lub obecnie prowadzi własną działalność gospodarczą? – w % (N=6 403)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	19,6	6,9	6,0	12,0
Nie	80,4	93,1	94,0	88,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby, które prowadziły kiedykolwiek działalność gospodarczą (tj. 764 osoby, w tym 525 pracujących, 125 bezrobotnych i 114 biernych zawodowo) zostały poproszone o udzielenie dodatkowych informacji na temat tego: ile razy, jak dawno i jak długo ją prowadziły. Niemal 94% osób, które mają takie doświadczenie, prowadziło firmę tylko 1 raz w swojej historii

zawodowej, natomiast prawie 5% osób robiło to dwukrotnie. Przypadki wielokrotnego podejmowania działalności gospodarczej (3 razy oraz 5 razy i więcej) są marginalne.

Tabela 44 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą? – w % (N=764)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 raz	97,0	79,2	93,0	93,5
2 razy	1,5	16,0	7,0	4,7
3 razy	0,8	0,0	0,0	0,5
5 razy i więcej	0,8	4,8	0,0	1,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Dla łatwiejszego uporządkowania uzyskanych danych, czas prowadzenia działalności gospodarczej zaokrąglano do pełnych lat. Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić, że co dziesiąta firma (11,0%) znika z rynku badanych powiatów w ciągu roku od założenia, a co piąta (22,0%) w ciągu dwóch lat (analogiczne wskaźniki dla województwa podkarpackiego wynoszą 17,9% i 30,45%).

Jednocześnie prawie połowa firm (49,5%) istnieje od 4 do 9 lat. Powyżej 10 lat istnieje 14,1% firm (analogicznie w województwie podkarpackim – 30,1%).

Warto podkreślić, że krótkotrwałe działalności (1 rok) odnotowano najczęściej wśród osób bezrobotnych, a długotrwałe (powyżej 10 lat) wśród osób biernych zawodowo, a następnie pracujących.

#### Analiza zależności zmiennych

Kobiety częściej niż mężczyźni zaprzestają prowadzenia działalności gospodarczej w ciągu roku od jej rozpoczęcia (odpowiednio 13,5% i 9,2%). W przypadku pozostałych okresów prowadzenia działalności odsetek kobiet i mężczyzn jest zbliżony – z wyjątkiem działalności trwających ponad 10 lat (tutaj przeważają mężczyźni – 17,3% w stosunku do 9,8% kobiet).

W kontekście miejsca zamieszkania najczęściej firm znika w ciągu roku od założenia oraz w ciągu dwóch lat od założenia wśród mieszkańców wsi (odpowiednio 17,5% i 33,3% w stosunku do analogicznych wskaźników kilku i kilkunastu procent w pozostałych kategoriach).

Analiza poziomów wykształcenia wykazała, że najczęściej najdłużej trwających działalności (powyżej 10 lat) prowadzą/prowadziły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (21,9% w stosunku do około 10-14% w pozostałych kategoriach wykształcenia).

Im wyższy staż pracy, tym więcej osób prowadzących działalność powyżej 10 lat (od 5,0% w przypadku osób ze stażem do roku – do 55,6% w przypadku osób ze stażem pow. 40 lat).



Tabela 45 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo istniała ostatnia działalność gospodarcza (a w przypadku osób aktualnie samozatrudnionych: jak długo istnieje obecnie prowadzona działalność)? – w % (N=764)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 rok	7,4	29,6	7,0	11,0
2 lata	8,0	23,2	11,4	11,0
3 lata	15,2	11,2	14,0	14,4
4-5 lat	33,7	20,8	28,1	30,8
6-9 lat	21,9	5,6	18,4	18,7
10-15 lat	8,0	4,8	12,3	8,1
powyżej 15 lat	5,7	4,8	8,8	6,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Mieszkańcy badanych powiatów, którzy kiedykolwiek prowadzili własną działalność gospodarczą, udzielili informacji na temat tego, kiedy zlikwidowali swoją firmę. W przypadku osób prowadzących działalność kilkakrotnie, informacje dotyczą likwidacji ostatnio prowadzonej firmy.

Wyniki w tym zakresie bardzo silnie różnicują poszczególne kategorie respondentów. 1/3 osób pracujących (33,3%), które kiedykolwiek prowadziły własną działalność gospodarczą, prowadzi ją nadal (tzn. w momencie realizacji badania). Pozostałe działalności gospodarcze były zamykane w bardzo różnych okresach na przestrzeni ostatnich 20 i więcej lat.

Działalności osób obecnie bezrobotnych prowadzone były najczęściej 1-2 lata temu (50,8%). Na uwagę zasługuje fakt, że 1/3 osób biernych zawodowo (31,3%) zaprzestała prowadzenia działalności całkiem niedawno, bo 1-2 lata temu, a łącznie połowa osób biernych (52,7%) nie dawniej niż 3-4 lata temu (samozatrudnienie jest więc niedalekim doświadczeniem zawodowym osób biernych zawodowo na obszarze badanych powiatów). W przypadku województwa podkarpackiego trend ten jest w zasadzie odwrotny – niemal wszystkie osoby bierne zawodowo (97,8%) zaprzestały prowadzenia własnej firmy co najmniej 5 lat temu, w tym 53,3% ponad 10 lat temu (tak więc w tej kategorii respondentów samozatrudnienie jest dość odległym etapem historii zawodowej).

Tabela 46 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile czasu minęło od zakończenia ostatniej działalności gospodarczej? – w % (N=334)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Istnieje dotąd	33,3	-	-	10,2
Mniej niż rok	1,0	10,0	-	3,9
1-2 lata	9,8	50,8	31,3	31,7
3-4 lata	15,7	10,0	21,4	15,6
5-6 lat	18,6	9,2	25,0	17,4
7-10 lat	15,7	6,7	9,8	10,5
11-20 lat	3,9	11,7	9,8	8,7
Powyżej 20 lat	2,0	1,7	2,7	2,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

### 4.3 Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców badanych powiatów

W niniejszym rozdziale zaprezentowano informacje na temat powodów pozostawania bez pracy osób bezrobotnych oraz osób biernych zawodowo. Obydwa pytania zostały zadane mieszkańcom w formie otwartej, by nie ograniczać swobody ich wypowiedzi i nie zawężać ich myślenia do kilku szablonowych przyczyn. Uzyskane w ten sposób wypowiedzi zostały skategoryzowane, a efektem tych prac są poniższe zestawienia. W pierwszej kolejności omówiono przyczyny braku zatrudnienia osób bezrobotnych, wzbogacając je również o informacje na temat przyczyn rejestracji i nieregistracji się osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy. W drugiej kolejności prześlędzono przyczyny bierności zawodowej oraz propozycje wsparcia, które mogłyby spowodować powrót osób biernych na rynek pracy.

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym powodem pozostawania osobą bezrobotną jest brak/mało ofert pracy na rynku lub brak interesujących ofert pracy (45,7%). Co siódma osoba bezrobotna jako powód bezrobocia wskazała utratę dotychczasowej pracy – albo w drodze wygaśnięcia umowy, albo też w drodze likwidacji miejsca pracy czy całego podmiotu zatrudniającego (łącznie 14,6% bezrobotnych).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że trzecim w kolejności wskazywanym powodem (9,4%) były niskie wynagrodzenia proponowane przez pracodawców.

Na problemy w obszarze kwalifikacji (niewystarczające/niskie kwalifikacje, brak wymaganych kwalifikacji, brak doświadczenia zawodowego) wskazało łącznie 9,9% osób bezrobotnych.

Jednocześnie warto podkreślić, że prawie 1/3 osób bezrobotnych (32,3%) nie podała przyczyny własnego bezrobocia.

Tabela 47 Przyczyny bezrobocia – w % (N=1 585)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Brak ofert pracy / mało ofert pracy	617	38,9
Wygaśnięcie umowy / nieprzedłużenie umowy / rozwiązanie umowy	171	10,8
Niskie wynagrodzenia proponowane przez pracodawców	149	9,4
Brak znajomości	122	7,7
Brak interesujących ofert pracy	108	6,8
Niewystarczające kwalifikacje / niskie kwalifikacje	106	6,7
Problemy zdrowotne	102	6,4
Opieka nad dzieckiem	91	5,7
Sytuacja rodzinna	55	3,5
Likwidacja miejsca pracy	37	2,3
Powrót z zagranicy i problemy ze znalezieniem pracy	37	2,3
Brak wymaganych kwalifikacji	33	2,1
Poszukiwanie lepiej płatnej pracy	34	2,1
Likwidacja zakładu pracy	24	1,5
Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami / doświadczeniem zawodowym	21	1,3
Kontynuowanie nauki	20	1,3

Brak doświadczenia zawodowego	17	1,1
Zamknięcie działalności gospodarczej	14	0,9
Brak dojazdu do pracy / utrudnione dojazdy	8	0,5
Chęć skorzystania z dotacji na działalność gospodarczą	7	0,4
Inne	125	7,9
Brak odpowiedzi	757	32,3

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Osoby poszukujące zatrudnienia nie tylko wskazywały przyczyny własnego bezrobocia, ale też udzieliły informacji na temat tego, jakie są przyczyny problemów w znalezieniu zatrudnienia obserwowane u innych osób – członków ich rodziny, sąsiadów, znajomych.

Ze zdecydowanie największą częstotliwością wskazywano na trzy problemy dotyczące rynku pracy badanych powiatów. Po pierwsze na fakt, że kwalifikacje wymagane w ofertach pracy i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne nie są zbieżne i brak jest ofert na kwalifikacje, którymi poszukujący pracy dysponują. W drugiej kolejności wskazywano, że częstą przyczyną bezrobocia jest brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy. Niewiele mniejsza grupa osób bezrobotnych wskazała na demotywujące działanie oferowanych płac, co przejawia się w fakcie, że za kwoty oferowane przez pracodawców nie oplota się podejmować zatrudnienia.

Warto zauważyć, że osoby bezrobotne dostrzegają, że w wielu przypadkach przyczyny pozostawania bez pracy leżą po stronie samych osób bezrobotnych, a mianowicie, że osoby te wcale nie chcą pracować, gdyż wolą żyć z zasiłków, że mają zbyt wygórowane oczekiwania odnośnie warunków pracy, a także, że mają zbyt niskie kwalifikacje zawodowe.

Tabela 48 Przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy – w opinii osób bezrobotnych

	Liczebność (N)	Procent (%)
Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych	1 185	51,4
Brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy	1 026	44,5
Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie oplota się pracować	856	37,1
Pracodawcy zatrudniają na umowy próbne albo po to, by dostać dotacje, a potem zwalniają	465	20,2
Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci	334	14,5
Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną	286	12,4
Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia, a wolą żyć z zasiłków	272	11,8
Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe	266	11,5
Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia	244	10,6
Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy (godzin/miejsca/płacy/zakresu obowiązków)	213	9,2

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Jak już wspomniano w poprzednim rozdziale 6,8% osób, które w momencie realizacji badania nie posiadało pracy i jej aktywnie poszukiwało, nie rejestrowało się w powiatowym urzędzie pracy, by zdobyć status osoby bezrobotnej.

Osoby, które rejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, decyzję tę uzasadniały najczęściej chęcią uzyskania ciągłości ubezpieczenia zdrowotnego (68,2%). Blisko 40% rejestrowało się, by móc korzystać z ofert pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy. Sporo osób rejestrowało się również po to, by móc skorzystać z form aktywizacji w postaci szkoleń bądź stażu (odpowiednio 30,5% i 28,6%).

Tabela 49 Powody, dla których osoby bezrobotne rejestrują się w urzędzie pracy

	Liczebność (N)	Procent (%)
By mieć ubezpieczenie zdrowotne	1 139	68,2
By mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu	627	37,6
By skorzystać ze szkoleń	509	30,5
By skorzystać ze stażu	478	28,6
By otrzymywać zasiłek	236	14,1
By skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy	155	9,3
By skorzystać z innej formy wsparcia	40	2,4

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Osoby, które nie ubiegały się w PUP o status osoby bezrobotnej, najczęściej deklarowały brak wiary w to, że urząd pracy pomoże im w znalezieniu zatrudnienia (46,0%). Znaczna część bezrobotnych z tej kategorii nie oczekuje pomocy, ponieważ ma przekonanie, że szybko samodzielnie znajdzie nowe miejsce zatrudnienia (32,8%). Warto zauważyć, że 15,3% bezrobotnych, którzy nie rejestrują się w urzędzie pracy zgłasza, że oferta urzędu pracy im nie odpowiada.

Tabela 50 Powody, dla których osoby bezrobotne nie rejestrują się w urzędzie pracy

	Liczebność (N)	Procent (%)
Nie wierzę, że urząd pracy pomoże w znalezieniu zatrudnienia	63	46,0
Nie potrzebuję pomocy – sam szybko znajdę pracę	45	32,8
Nie lubię wypełniania tych wszystkich dokumentów	37	27,0
Oferta wsparcia urzędu pracy (szkolenia, staże, dotacje) zupełnie mi nie odpowiada	21	15,3

Rozważając zagadnienie przyczyn bierności zawodowej, zdecydowaną większość osób biernych przyporządkować można do jednej z czterech kategorii. Są to:

- osoby, które nie chcą/nie muszą pracować, gdyż mają inne źródło utrzymania;
- osoby, które opiekują się osobami zależnymi;
- osoby, których stan zdrowia uniemożliwia pracę;
- osoby, które jeszcze się kształcą.

#### Analiza zależności zmiennych

Przyczyny bierności zawodowej są silnie zróżnicowane ze względu na płeć osób biernych. Ze względu na istotność tych różnic dane w tabeli nr 51 uwzględniają kryterium płci. Opieka nad osobami zależnymi to istotna przyczyna bierności w przypadku zdecydowanej

większości kobiet. Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety bierność zawodową uzasadniają złym stanem zdrowia, a także rezygnacją z aktywności zawodowej w wyniku niepowodzeń na rynku pracy.

63,3% osób biernych do 23 roku życia i 42,9% osób pomiędzy 24 a 30 rokiem życia swoją bierność zawodową uzasadnia kontynuacją kształcenia.

1/3 biernych pomiędzy 31 a 40 rokiem życia (31,3%) nie pracuje ze względu na konieczność sprawowania opieki nad innymi osobami – w przypadku osób pomiędzy 24 a 30 rokiem życia oraz pomiędzy 41 a 50 rokiem życia takich osób jest odpowiednio 26,7% i 25,1%.

Im wyższy wiek, tym stan zdrowia stanowi częstszą przyczynę bierności zawodowej – od 4,3% w przypadku osób pomiędzy 18 a 23 rokiem życia, do 24,9% w przypadku osób w wieku 50+.

Brak konieczności podejmowania pracy z powodu posiadania innego źródła utrzymania najczęściej wskazywały osoby po 50 roku życia (47,5%), a następnie osoby pomiędzy 41 a 50 rokiem życia (24,3%) i osoby pomiędzy 31 a 40 rokiem życia (20,6%). Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że w grupach osób pomiędzy 18 a 23 rokiem życia oraz pomiędzy 24 a 30 rokiem życia na taki fakt wskazywała co dziesiąta osoba (odpowiednio 11,7% i 11,7%).

Należy podkreślić, że osoby, które przestały szukać pracy z powodu długotrwałych niepowodzeń w tym zakresie, najczęściej występują w grupach osób pomiędzy 31 a 40 rokiem życia (11,3%) oraz pomiędzy 41 a 50 rokiem życia (12,4%). W pozostałych grupach odsetki te są marginalne.

Na uwagę zasługuje fakt, że stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia najczęściej jest wskazywany jako przyczyna bierności zawodowej wśród osób ze stażem pracy od 11 do 20 lat i od 21 do 30 lat – (odpowiednio 31,8% i 27,9% – łącznie stanowią one aż 59,7%). Co ciekawe, wśród osób z większym stażem pracy ten odsetek jest dużo mniejszy – w przypadku osób ze stażem 31-40 lat to 16,3%, a wśród osób ze stażem pow. 40 lat – 8,1%.

Brak konieczności podejmowania pracy z powodu posiadania innego źródła utrzymania najczęściej wskazywały osoby ze stażem pracy powyżej 40 lat (78,4%), a następnie ze stażem od 31 do 40 lat (67,1%) i od 21 do 30 lat (47,9%). W przypadku innych kategorii stażu pracy odsetek ten wynosił kilkanaście bądź niewiele ponad 20%.

Co ciekawe – analiza stażu pracy wykazała, że najwięcej osób, które przestały szukać pracy z powodu długotrwałych niepowodzeń, jest w grupie ze stażem od 6 do 10 lat (13,9%) i ze stażem od 11 do 20 lat (11,0%) – w pozostałych grupach odsetki te są marginalne. Dodatkowo najwięcej osób, które swoją bierność zawodową uzasadniają przyzwyczajeniem się do niepracowania jest w grupie od 11 do 20 lat (8,8%) – w pozostałych grupach odsetki te są marginalne.

Tabela 51 Przyczyny bierności zawodowej – w % (N=2 668)

	Płeć		Ogółem
	Kobiety	Mężczyźni	
Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	24,8	31,0	27,9
Opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą	32,6	10,1	21,3
Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	13,3	22,0	17,7
Jeszcze się uczę	15,9	16,1	16,0
Nie mogłem(am) długo znaleźć pracy, więc się poddałem(am) i przestałem(am) szukać	5,8	9,6	7,7
Przyzwyczałem(am) się do niepracowania	3,4	4,7	4,0
Inne powody	4,2	6,5	5,4

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Osoby biernie zawodowo zostały poproszone, by biorąc pod uwagę swoją indywidualną sytuację wskazały, co mogłoby pomóc osobom biernym zawodowo w powrocie do aktywności zawodowej.

Najczęściej wskazywana forma pomocy to wsparcie doradcze w zakresie poszukiwania pracy – na potrzebę takiego „miękkiego” wsparcia wskazała ponad 1/3 respondentów (34,6%). Inny specyficzny rodzaj wsparcia „miękkiego”, na które zwracali uwagę respondenci, to: trening kompetencji osobistych i społecznych (13,5%), wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (5,5%), wsparcie psychologiczne – terapia (5,3%).

W kontekście pomocy osobom biernym zawodowo w powrocie do aktywności zawodowej należy podkreślić, że bardzo duży procent respondentów wskazywał na czynniki związane z kwalifikacjami osób biernych zawodowo: podniesienie kwalifikacji (33,8%), uzupełnienie wykształcenia formalnego (22,3%), zdobycie doświadczenia zawodowego (21,8%), przekwalifikowanie (19,8%).

Biorąc pod uwagę wysoki wskaźnik osób biernych zawodowo (głównie kobiet) niepracujących ze względu na konieczność opieki nad osobami zależnymi, nie dziwi, że co siódma osoba (13,7%) wskazała na przydatność wsparcia w postaci zorganizowania opieki dla tych osób. Chodzi tu zarówno o zwiększenie dostępności takich placówek jak żłobki czy przedszkola, jak też o wsparcie opiekunów środowiskowych czy pielęgniarek w przypadku niesamodzielnych osób dorosłych.

Dodatkowo warto zwrócić uwagę, że 8,8% osób nie wypowiedziało się w odniesieniu do form pomocy, które mogłyby pomóc osobom biernym zawodowo w powrocie do aktywności zawodowej.

#### Analiza zależności zmiennych

Płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania nie różnicują w sposób istotny opinii respondentów względem rodzajów pomocy, które mogłyby pomóc osobom biernym zawodowo w powrocie do aktywności zawodowej.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na istotną kwestię wynikającą z analizy wieku respondentów – o ile nie widać zróżnicowania pomiędzy opiniami respondentów z poszczególnych kategorii wiekowych na temat potrzebnych form pomocy, o tyle trzeba podkreślić fakt, że wśród osób od 18 do 23 roku życia:

- 1/4 osób (23,6%) zadeklarowała potrzebę uzupełnienia wykształcenia formalnego;
- 1/3 osób (29,1%) zadeklarowała potrzebę podniesienia posiadanych kwalifikacji;
- 1/5 osób (21,3%) zadeklarowała potrzebę przekwalifikowania (zmiany zawodu);

natomiast wśród osób od 24 do 30 roku życia:

- 1/4 osób (22,1%) zadeklarowała potrzebę uzupełnienia wykształcenia formalnego;
- 1/3 osób (30,7%) zadeklarowała potrzebę podniesienia posiadanych kwalifikacji;
- 1/4 osób (23,1%) zadeklarowała potrzebę przekwalifikowania (zmiany zawodu).

Informacje te są o tyle istotne, że wskazują na potrzebę sporych zmian w obszarze kwalifikacji kandydatów do pracy (włącznie ze zmianami polegającymi na całkowitej zmianie zawodu), którzy dopiero wkraczają na rynek pracy bądź funkcjonują na nim dopiero od kilku lat – wiąże się z tym fakt niedawnego nabycia przez nich kwalifikacji zawodowych (zwraca uwagę m.in. w kontekście trafności wyborów zawodowych i/lub w aspekcie jakości nauczania).

Istotne jest również, że:

w kontekście wykształcenia

- na potrzebę uzupełnienia wykształcenia formalnego wskazała 1/4 lub 1/5 osób z każdej

kategorii wykształcenia;

- na potrzebę podniesienia posiadanych kwalifikacji wskazała 1/3 osób z każdej kategorii wykształcenia, a w przypadku osób z wykształceniem wyższym blisko 40%;
- na potrzebę przekwalifikowania (zmiany zawodu) wskazała 1/5 osób z każdej kategorii wykształcenia;
- na potrzebę zdobycia doświadczenia zawodowego wskazała 1/5 osób z każdej kategorii wykształcenia, a w przypadku osób z wykształceniem wyższym ponad 1/4; natomiast w kontekście stażu pracy
- na potrzebę uzupełnienia wykształcenia formalnego wskazała 1/4 lub 1/5 osób z każdej kategorii stażu pracy (jedynie wśród osób ze stażem powyżej 40 lat odsetek ten jest niższy – 16,9%);
- na potrzebę podniesienia posiadanych kwalifikacji wskazała 1/3 lub blisko 40% osób z każdej kategorii stażu pracy (nawet wśród osób ze stażem powyżej 40 lat odsetek ten wynosi 29,6%);
- na potrzebę przekwalifikowania (zmiany zawodu) wskazała 1/5 lub blisko 1/5 osób z każdej kategorii stażu pracy (jedynie wśród osób ze stażem powyżej 40 lat odsetek ten jest zdecydowanie niższy – 8,5%);
- na potrzebę zdobycia doświadczenia zawodowego wskazała 1/4 lub 1/5 osób z każdej kategorii stażu pracy (nawet wśród osób ze stażem powyżej 40 lat odsetek ten wynosi 23,9%).

Tabela 52 Co mogłoby pomóc osobom biernym zawodowo w podjęciu zatrudnienia?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wsparcie doradcze (jak szukać pracy, gdzie szukać pracy, jakiej pracy szukać?)	848	34,6
Podniesienie posiadanych kwalifikacji (kursy, szkolenia, dodatkowe uprawnienia)	829	33,8
Uzupełnienie wykształcenia formalnego (matura, tytuł zawodowy, studia)	547	22,3
Zdobycie doświadczenia zawodowego	534	21,8
Przekwalifikowanie (zmiana zawodu)	486	19,8
Zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (przedszkole, żłobek, opiekunka, pielęgniarka itp.)	336	13,7
Trening kompetencji osobistych i społecznych	331	13,5
Wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (wzmocnienie pewności siebie)	134	5,5
Wsparcie psychologiczne (terapia)	129	5,3
Brak odpowiedzi	134	8,8

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

#### 4.4 Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców badanych powiatów

W niniejszym rozdziale zaprezentowano informacje dotyczące osób, które w momencie realizacji badania nie były zatrudnione, a więc osób bezrobotnych i biernych zawodowo. Prezentowane dane dotyczą subiektywnego postrzegania możliwości podjęcia zatrudnienia

przez osoby biernie i bezrobotne, a także oczekiwań osób bezrobotnych odnośnie warunków poszukiwanej pracy.

Kluczową informacją w rozważaniach na temat możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców badanych powiatów jest to, czy sami niepracujący widzą szansę na powrót do zatrudnienia w najbliższym czasie. O ile wypowiedzi osób bezrobotnych w tym zakresie uznać można za stosunkowo optymistyczne (3/4 odpowiedzi twierdzących – 76,9%), o tyle wśród osób biernych zawodowo przekonanie o możliwości podjęcia zatrudnienia w najbliższym czasie wyraża tylko 1/4 respondentów (24,5%).

Uwzględniając obie kategorie należy stwierdzić, że co szósta osoba, która nie posiada zatrudnienia, zdecydowanie nie widzi szans na jego podjęcie w najbliższym czasie.

#### Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni częściej niż kobiety widzą realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie (odpowiednio 53,4% i 44,3% odpowiedzi twierdzących) – zarówno w grupie wszystkich niepracujących, jak i w grupach bezrobotnych (80,6% i 73,1%) i biernych (29,6% i 19,3%).

Skala dostrzegania realnych szans na podjęcie zatrudnienia nie różnicuje w istotny sposób osób niepracujących z poszczególnych kategorii wiekowych – z wyjątkiem osób powyżej 50 roku życia (w tym przypadku odsetek jest najmniejszy i odbiega od pozostałych o około 6 do 10 pp). Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w grupie osób biernych zawodowo występuje znacząca i zarazem specyficzna różnica pomiędzy opiniami osób z poszczególnych kategorii wiekowych – osoby z młodszych kategorii wiekowych (18-23 lata i 24-30 lat) rzadziej wyrażają opinię optymistyczną (odpowiednio 21,4% i 21,3%) w stosunku do osób ze starszych kategorii wiekowych (31-40 lat i 41-50 lat) (odpowiednio 31,6% i 33,4%), choć najmniej optymistyczne są osoby najstarsze – powyżej 50 roku życia (15,3%).

Przekonanie o powrocie do zatrudnienia w najbliższym czasie wyrażają najczęściej mieszkańcy wsi (10,8% „zdecydowanie tak”, 48,6% „raczej tak” – łącznie 59,3%) – w pozostałych grupach mieszkańców odsetek ten nie przekracza 45%.

W kontekście wykształcenia wśród osób niepracujących najwięcej opinii optymistycznych wyrażają osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (53,6%), a najmniej osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (44,4%) – w pozostałych kategoriach odsetek jest bliski 50%. Taki sam układ (najczęstszych i najrzadszych opinii optymistycznych) występuje zarówno w grupie bezrobotnych, jak i biernych zawodowo.

Staż pracy zasadniczo nie różnicuje opinii osób niepracujących z kategorii od 2 do 20 lat stażu pracy dotyczących możliwości znalezienia zatrudnienia w najbliższym czasie (w każdej kategorii z tego łącznego przedziału odsetek opinii optymistycznych wynosi 53-59%).

Jednocześnie warto zaznaczyć, że w kategoriach stażu pracy wykraczających poza ten okres (21-30 lat; 31-40 lat; powyżej 40 lat) odsetek odpowiedzi optymistycznych znacząco spada (odpowiednio 46,1%; 23,1%; 12,9%). Ciekawa i znacząca jest również różnica pomiędzy osobami bez stażu pracy i z doświadczeniem do 1 roku – odsetki odpowiedzi optymistycznych wynoszą odpowiednio 39,1% i 63,1%.

Tabela 53 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – w % (N=5 029)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie tak	15,0	6,1	10,3
Raczej tak	61,9	18,4	38,6
Raczej nie	20,4	46,5	34,4
Zdecydowanie nie	2,7	29,0	16,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0



Osoby, które wskazały odpowiedź „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”, a więc mają przekonanie, że w najbliższym czasie wrócą do aktywności zawodowej, zostały poproszone o określenie tego, gdzie i kiedy widzą szansę na podjęcie pracy oraz jaka będzie jej forma. Na pytanie o miejsce potencjalnego zatrudnienia co piąta osoba nie potrafiła udzielić jednoznacznej odpowiedzi, natomiast ponad połowa (53,6%) wskazała na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Wyjazd do pracy poza granice kraju planuje 7,7% respondentów nie posiadających pracy.

#### Analiza zależności zmiennych

Plany podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy częściej deklarują kobiety (57,2%) niż mężczyźni (50,6%), natomiast na regionalnym rynku pracy – częściej mężczyźni (15,5%) niż kobiety (9,0%).

Mobilność związana z poszukiwaniem zatrudnienia cechuje najbardziej osoby młode w wieku od 24 do 30 lat, które częściej rozważają podjęcie pracy w innych miejscach w regionie, w innych regionach oraz poza granicami kraju (łącznie 30,6%) niż osoby z pozostałych kategorii wiekowych (około 23-25% w poszczególnych grupach).

W kontekście miejsca zamieszkania najniższy odsetek osób planujących zatrudnienie na lokalnym rynku pracy jest wśród mieszkańców miast do 20 tysięcy mieszkańców (46,5% w stosunku do około 54-57% w pozostałych grupach). Wyjazd poza granice kraju planują najczęściej osoby z miast powyżej 50 tysięcy mieszkańców (11,8% w stosunku do około 5-7% w pozostałych grupach).

Najrzadziej na lokalnym rynku pracy planują podjąć zatrudnienie osoby z wykształceniem ogólnokształcącym (46,1% w stosunku do około 52-58% w pozostałych grupach) – ta sama grupa najczęściej planuje podjąć pracę za granicą (10,1% w stosunku do około 4-8% w pozostałych grupach, przy czym najrzadziej osoby z wykształceniem wyższym – 4,4%).

W kontekście stażu pracy należy zwrócić uwagę, że plany wyjazdu za granicę w celu podjęcia zatrudnienia deklarują najczęściej osoby w grupach z wysokim stażem pracy – od 31 do 40 lat (11,6%) oraz powyżej 40 lat (21,4%).

Jednocześnie w grupie osób z najwyższym stażem pracy (powyżej 40 lat) jest największy odsetek tych, którzy nie potrafią określić gdzie widzą realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie (35,7% w stosunku do kilkunastu bądź ponad 20% w pozostałych grupach).

Tabela 54 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Gdzie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? – w % (N=2 597)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Na lokalnym rynku pracy (powiat)	51,1	60,7	53,6
Na regionalnym rynku pracy (Podkarpacie)	13,5	10,0	12,6
Planuję wyjazd do innego województwa	5,0	5,5	5,1
Planuję wyjazd za granicę	8,6	4,9	7,7
Jeszcze nie wiem	21,8	19,0	21,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Znaczna część osób, które nie posiadają zatrudnienia, nie potrafiła określić, kiedy ma szansę na jego podjęcie (blisko 40%), natomiast jednoznaczne odpowiedzi silnie różnicują osoby

bezrobotne i biernie zawodowo. Niemal połowa osób bezrobotnych (48,7%) spodziewa się uzyskania pracy w okresie do 3 miesięcy – wśród osób biernych zawodowo odsetek ten jest dużo niższy (27,2%).

#### Analiza zależności zmiennych

W kontekście płci różnicowanie opinii na temat czasu podjęcia zatrudnienia jest mocno widoczne w grupie osób biernych zawodowo – odsetek mężczyzn, którzy przewidują podjąć pracę w okresie do 3 miesięcy jest niemal dwukrotnie wyższy od odsetka kobiet wyrażających taką samą opinię (odpowiednio 32,6% i 18,7%). Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują natomiast szanse podjęcia zatrudnienia w czasie dłuższym niż 6 miesięcy (odpowiednio 26,5% i 13,2%).

Najwięcej osób niepracujących, które nie potrafią określić realnych szans na podjęcie zatrudnienia, jest w grupie najmłodszych – w wieku od 18 do 23 lat (48,7%), a następnie w grupie osób między 41 a 50 rokiem życia (41,0%).

Aż 75,0% osób ze stażem pracy powyżej 40 lat nie potrafi określić czasu podjęcia zatrudnienia – odsetek ten zdecydowanie odbiega od pozostałych grup odnoszących się do stażu pracy – kolejny to 47,1% osób ze stażem pracy od 21 do 30 lat.

Ponad połowa osób posiadających status ucznia/studenta (51,5%) nie potrafi określić realnych szans na podjęcie zatrudnienia, co zapewne wynika z konieczności zakończenia kształcenia. Jednocześnie 1/4 (26,1%) deklaruje, że podejmie zatrudnienie w czasie do 3 miesięcy.

Tabela 55 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kiedy widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – w % (N=2 459)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Do 1 miesiąca	24,6	7,6	20,0
2-3 miesiące	24,1	19,6	22,9
4-6 miesięcy	11,0	11,2	11,1
Powyżej 6 miesięcy	3,8	18,4	7,7
Jeszcze nie wiem	36,4	43,2	38,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Podobnie jak w przypadku terminu podjęcia zatrudnienia, tak i w kwestii formy tego zatrudnienia, wysoki był wskaźnik osób nie potrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi (39,0%).

Pozostali w większości przewidują podjęcie pracy etatowej (blisko 40% ogółem, przy czym zdecydowanie w tym zakresie przeważa odsetek biernych – 55,8% – względem bezrobotnych – 31,4%), a w drugiej kolejności, choć zdecydowanie rzadziej – pracy w ramach umów cywilnoprawnych (12,0%). Podjęcie pracy bez umowy, pracy kontraktowej lub samozatrudnienie to plany 10,2% respondentów nieposiadających obecnie zatrudnienia.

#### Analiza zależności zmiennych

Wśród osób niepracujących zatrudnienia etatowego najrzadziej spodziewają się mieszkańcy miast od 20 do 50 tysięcy mieszkańców (27,8% w stosunku do około 40, a nawet blisko 50% w innych grupach związanych z miejscem zamieszkania). Jednocześnie ta sama grupa najczęściej zakłada pracę na umowy cywilnoprawne (18,0% w stosunku do około 8-11% w innych grupach związanych z miejscem zamieszkania).

Przekonanie o realnych szansach otrzymania pracy etatowej jest mniej więcej równoważne w poszczególnych grupach wykształcenia (wynosi około 35-38%) – jedynie w przypadku osób z wykształceniem wyższym odsetek przekonanych o otrzymaniu pracy etatowej wynosi 47,5%.

W odniesieniu do stażu pracy zdecydowanie najmniej przekonanych o możliwości podjęcia pracy etatowej jest wśród osób ze stażem pracy powyżej 40 lat (15,4% w stosunku do 34,1-49,4% w pozostałych grupach).

Osoby posiadające status ucznia i studenta znacznie częściej od pozostałych osób niepracujących przewidują podjęcie pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne (odpowiednio 15% i 5%).

Tabela 56 Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakiej formie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? – w % (N=2 575)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Praca etatowa	31,4	55,8	37,6
Praca bez umowy	4,2	0,6	3,3
Praca na umowę zlecenia/ umowę o dzieło	15,0	3,5	12,0
Praca kontraktowa	3,2	1,5	2,8
Samozatrudnienie	3,4	6,1	4,1
Inna forma	1,2	1,2	1,2
Jeszcze nie wiem	41,6	31,3	39,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Osoby bezrobotne pytane o powody przekonania dotyczącego braku możliwości podjęcia zatrudnienia w najbliższym czasie, uzasadniały swój pogląd najczęściej opinią o braku jakichkolwiek ofert pracy na rynku pracy (blisko połowa respondentów), trudną sytuacją rodzinną lub zdrowotną (blisko co trzeci respondent) oraz brakiem kwalifikacji wymaganych na rynku pracy (co czwarty bezrobotny).

#### Analiza zależności zmiennych

Na brak jakichkolwiek ofert pracy jako czynnik uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia częściej wskazują mężczyźni (51,3%) niż kobiety (38,8%), natomiast na sytuację rodzinną utrudniającą znalezienie pracy wskazują częściej kobiety (35,2%) niż mężczyźni (18,1%).

Sytuacja rodzinna utrudnia podjęcie zatrudnienia przede wszystkim osobom bezrobotnym w wieku 31-50 lat. Im wyższa kategoria wiekowa, tym większy odsetek osób wskazujących na sytuację zdrowotną utrudniającą znalezienie pracy.

Na brak jakichkolwiek ofert pracy jako czynnik uniemożliwiający znalezienie pracy najczęściej wskazują osoby mieszkające w miastach do 20 tysięcy mieszkańców (56,9%), a następnie mieszkańcy wsi (48,2%).

Ciekawy jest fakt, że poziom wykształcenia nie różnicuje w istotny sposób respondentów, którzy wskazują na brak kwalifikacji jako powód utrudniający podjęcie zatrudnienia (w prawie każdej kategorii stanowi on około 25% – jedynie w przypadku wykształcenia ogólnokształcącego jest niższy – wynosi 17,9%).

Tabela 57 Powody, dla których osoby bezrobotne nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej

	Liczebność (N)	Procent (%)
Brak jakichkolwiek ofert pracy	234	44,2
Sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy	148	27,9
Brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	128	24,2
Sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy	69	13,0
Inne	234	44,2

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

1/3 osób biernych zawodowo (34,4%) nie ma zamiaru podejmować zatrudnienia, gdyż nie widzi takiej potrzeby (np. posiada inne źródła utrzymania). Należy zwrócić uwagę, że w kategorii tej znajdują się również osoby pobierające renty i emerytury – nie zostały one odrębnie wyszczególnione (na pytanie o posiadane źródła dochodu – 10,9% biernych zawodowo wskazało rentę, natomiast 18,7% – emeryturę).

Dla wielu osób biernych zawodowo przeszkodą w aktywizacji zawodowej są: sytuacja rodzinna (25,3%), kontynuowanie nauki (19,1%), sytuacja zdrowotna (18,8%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że aktywizowanie zawodowe osób, dla których przeszkodą do zatrudnienia są zły stan zdrowia oraz sytuacja rodzinna, czyli sporej grupy, jest obarczone wysokim stopniem trudności (wymaga stosowania różnego rodzaju mechanizmów wspierających, np. praca w warunkach chronionych w przypadku osób niepełnosprawnych, zapewnienie opieki nad osobami zależnymi – choć nie w każdej sytuacji są one możliwe do wprowadzenia).

#### Analiza zależności zmiennych

Na sytuację rodzinną, jako czynnik uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia przez osoby bierne zawodowo, wskazują znacznie częściej kobiety (36,9%) niż mężczyźni (12,4%). Mężczyźni jako powód, dla którego nie widzą szans na podjęcie pracy, częściej wskazują sytuację zdrowotną (odpowiednio 13,6% kobiet i 24,7% mężczyzn).

Zestawienie czynników uniemożliwiających podjęcie pracy z wiekiem respondentów pokazuje, że:

- sytuację rodzinną wskazują częściej osoby między 24 a 50 rokiem życia (powyżej 30% w każdej z 3 kategorii wiekowych);
- sytuację zdrowotną wskazują najczęściej osoby po 50 roku życia (27,2%);
- na brak konieczności podejmowania pracy (posiadanie innych źródeł utrzymania) wskazują zdecydowanie najczęściej osoby po 50 roku życia (54,5%);
- na kontynuowanie nauki wskazują głównie osoby między 18 a 23 rokiem życia (70,8%) oraz osoby pomiędzy 24 a 30 rokiem życia (48,2%).

Tabela 58 Powody, dla których osoby biernie zawodowo nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej

	Liczebność (N)	Procent (%)
Nie muszę pracować – mam inne, wystarczające źródła utrzymania	697	34,4
Sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową	513	25,3
Zostało mi jeszcze kilka lat nauki	387	19,1
Sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową	381	18,8
Nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert pracy	130	6,4
Nie chcę podejmować pracy – przyzwyczałem(am) się do nie pracowania	125	6,2
Nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	67	3,3
Inne	54	2,7
Nie chcę podejmować pracy – boję się wymagań i obowiązków	49	2,4

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Osoby niezatrudnione, lecz aktywnie poszukujące pracy, odpowiadały na szereg pytań mających na celu poznanie ich oczekiwań dotyczących przyszłego zatrudnienia. W tym celu poproszono tę grupę respondentów o wskazanie warunków zatrudnienia, które byłyby dla nich możliwe do zaakceptowania oraz tych, które byłyby satysfakcjonujące.

W pierwszej kolejności przedstawione zostaną informacje na temat oczekiwań dotyczących formy zatrudnienia.

Dla zdecydowanej większości osób bezrobotnych satysfakcjonującą formą zatrudnienia jest praca etatowa na czas nieokreślony – 68,8% (analogiczny wskaźnik dla województwa podkarpackiego wynosi 86,4%). Praca na czas określony usatysfakcjonowałaby 35,5% osób (analogiczny wskaźnik dla województwa podkarpackiego wynosi 21,2%), a praca na okres próbny – 20,1% osób (analogiczny wskaźnik dla województwa podkarpackiego wynosi 5,1%). Praca na umowy cywilnoprawne usatysfakcjonowałaby jedynie 8,2% osób, a praca bez umowy już tylko marginalny odsetek – 3,3% osób.

Osoby bezrobotne deklarują jednak, że przyjęłyby zatrudnienie w formie, która nie jest dla nich satysfakcjonująca – w tym przypadku odsetki wskazań na umowę o pracę na czas nieokreślony i na umowę o pracę na czas określony są zbliżone (wynoszą odpowiednio 53,2% i 56,1%). Porównując z opiniami dotyczącymi umów satysfakcjonujących – w przypadku umów możliwych do zaakceptowania widać zdecydowany wzrost wskazań na umowę na czas określony (z 35,5% do 56,1%), wzrósł też odsetek wskazań na umowę na okres próbny (z 20,1% do 44,7%).

W przypadku umów cywilnoprawnych i pracy bez umowy odsetek wskazań na formy możliwe do zaakceptowania w stosunku do satysfakcjonujących w obu przypadkach podwoił się, niemniej jednak są one i tak niewielkie w odniesieniu do wskazań na formy pracy etatowej.

#### Analiza zależności zmiennych

Płeć zasadniczo nie różnicuje opinii respondentów w odniesieniu do form pracy możliwych do zaakceptowania – jedynie w przypadku umów o pracę na czas określony to kobiety częściej niż mężczyźni zdecydowałyby się na nie (odpowiednio 61,0% i 51,4%).

Należy zwrócić uwagę, że pracę bez umowy najczęściej zaakceptowałyby osoby z największym stażem pracy (powyżej 40 lat) – 35,7% w stosunku do kilku (maksymalnie 10%) w przypadku pozostałych grup z kategorii stażu pracy.

Tabela 59 Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie form pracy, którą mieliby podjąć – w %

	Formy pracy	
	możliwe do zaakceptowania (N=2 336)	satysfakcjonujące (N=2 334)
Umowa o pracę na okres próbny	44,7	20,1
Umowa o pracę na czas określony	56,1	35,5
Umowa o pracę na czas nieokreślony	53,2	68,6
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	18,2	8,2
Praca bez umowy	7,3	3,3
Samozatrudnienie	8,3	6,7

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

W odniesieniu do czasu wykonywania potencjalnej pracy widać, że zbliżony odsetek osób bezrobotnych wskazuje na pracę pełnoetatową w stałych godzinach jako satysfakcjonującą i jako możliwą do zaakceptowania (odpowiednio 79,8% i 76,0%) – taka ilość jednoznacznych opinii wskazuje, że taka opcja czasu pracy jest dla osób bezrobotnych priorytetowa i nie chcą w tym zakresie iść na ustępstwa.

Pozostałe warunki odnośnie czasu pracy są satysfakcjonujące lub możliwe do zaakceptowania dla kilku bądź kilkunastu procent bezrobotnych. Co więcej, nienormowane godziny pracy i praca w godzinach nocnych jest akceptowalna dla marginalnej liczby bezrobotnych.

#### Analiza zależności zmiennych

Płeć zasadniczo nie różnicuje opinii respondentów w odniesieniu do czasu pracy możliwego do zaakceptowania – jedynie w przypadku pracy w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin to kobiety częściej niż mężczyźni zdecydowałyby się na nią (odpowiednio 23,7% i 14,6%).

Osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności trzykrotnie częściej niż osoby bez takiego orzeczenia akceptują pracę na 2-3 zmiany (odpowiednio 45,0% i 15,8%).

Należy zwrócić uwagę, że osoby z największym stażem pracy (powyżej 40 lat) częściej od osób z pozostałych kategorii wiekowych akceptują:

- pracę w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin (28,6% w stosunku do kilkunastu % w pozostałych grupach);
- pracę na 2-3 zmiany (28,6% w stosunku do kilkunastu % w pozostałych grupach – choć w tym przypadku największy jest odsetek osób ze stażem do roku czasu – 28,9%);
- nienormowane godziny pracy (28,6% w stosunku do kilku % w pozostałych grupach).

Tabela 60 Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie wymiaru pracy, którą mieliby podjąć (czasu pracy i liczby godzin) – w %

	Czas pracy	
	możliwy do zaakceptowania (N=2 337)	satysfakcjonujący (N=2 337)
Praca w stałych godzinach na pełny etat	79,8	76,0
Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin	19,1	14,7
Praca również w weekendy	16,7	9,1
Praca na 2-3 zmiany	17,6	7,7
Praca w godzinach nocnych	6,5	3,9
Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu	5,9	6,5

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Analiza oczekiwań płacowych osób poszukujących pracy pozwala stwierdzić, że w przypadku większości bezrobotnych nie są one bardzo wygórowane. Niemal 70% bezrobotnych zaakceptowałoby pracę z wynagrodzeniem nie przekraczającym 2500 zł netto, w tym 8,5% podjęłoby pracę za płacę minimalną (analogiczne wskaźniki dla województwa podkarpackiego wynoszą odpowiednio 72,8% i 10,5%).

Dokładnie 17,5% poszukujących pracy zaakceptowałoby wyłącznie zarobki powyżej 3000 zł (analogiczny wskaźnik dla województwa podkarpackiego wynosi 11%).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że zdecydowana większość bezrobotnych jest skłonna podjąć pracę za wynagrodzenie niższe niż to, które uznaje za satysfakcjonujące. O ile zarobki do 2000 zł netto są satysfakcjonujące tylko dla 18,7% poszukujących pracy, to zaakceptowałoby je aż 42,3% z nich.

#### Analiza zależności zmiennych

Bezrobotne kobiety akceptują niższy poziom zarobków niż bezrobotni mężczyźni. Zarobki do 2000 zł netto byłyby akceptowalne dla 51,5% kobiet i 33,4% mężczyzn, a zarobki do 2500 zł netto byłyby akceptowalne dla 79,1% kobiet i 60,4% mężczyzn. Minimalnych zarobków na poziomie powyżej 2500 zł do 5000 zł wymaga 20,4% kobiet i 37,5% mężczyzn.

Satysfakcjonujący poziom zarobków jest również niższy w przypadku kobiet. Zarobki do 2000 zł netto byłyby satysfakcjonujące dla 25,1% kobiet i 12,9% mężczyzn, a zarobki do 2500 zł netto są akceptowalne dla 55,6% kobiet i 39,8% mężczyzn. Minimalnych zarobków na poziomie powyżej 2500 zł do 5000 zł wymaga 42,8% kobiet i 54,1% mężczyzn.

Im większe miejsce zamieszkania tym mniejszy odsetek osób akceptujących poziom zarobków do 2 500 zł netto (od 74,9% wśród mieszkańców wsi, do 62,5% wśród osób z miast powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców).

Im większe miejsce zamieszkania, tym mniejszy odsetek osób, dla których poziom zarobków do 2 500 zł netto jest satysfakcjonujący (od 52,3% wśród mieszkańców wsi do 36,3% wśród osób z miast powyżej 50 do 100 tysięcy mieszkańców).

Zarobki na poziomie nie przekraczającym 2000 zł netto akceptuje blisko połowa osób z wykształceniem gimnazjalnym, natomiast nie ma istotnej różnicy w tym względzie w pozostałych grupach związanych z wykształceniem – odsetek w każdej z nich stanowi około 40%.

Tabela 61 Najniższy poziom zarobków, który byłby do zaakceptowania oraz byłby satysfakcjonujący dla osób bezrobotnych – w %

	Poziom zarobków (netto)	
	możliwy do zaakceptowania (N=2 338)	satysfakcjonujący (N=2 335)
Do 1500 zł	8,5	5,7
Powyżej 1500 do 2000 zł	33,8	13,2
Powyżej 2000 do 2500 zł	27,3	28,7
Powyżej 2500 do 3000 zł	12,8	22,9
Powyżej 3000 do 3500 zł	9,2	13,8
Powyżej 3500 do 4000 zł	4,3	6,5
Powyżej 4000 do 4500 zł	1,9	3,3
Powyżej 4500 do 5000 zł	0,9	2,1
Powyżej 5000 zł	1,2	3,8
Ogółem	100,0	100,0

W kwestii preferowanego stanowiska pracy nie widać dużych wymagań osób bezrobotnych. 3/4 poszukujących pracy (73,9%) przyjęłoby ofertę na stanowisko szeregowego pracownika, a tylko niecałe 3,9% przyjęłoby pracę wyłącznie na stanowisku kierowniczym. Stanowisko szeregowego pracownika jest satysfakcjonujące dla połowy osób bezrobotnych (45,7%), a ponad 1/3 (38,8%) byłaby usatysfakcjonowana stanowiskiem samodzielnego specjalisty.

#### Analiza zależności zmiennych

Wśród osób bezrobotnych stanowisko szeregowego pracownika częściej akceptują kobiety (78,8%) niż mężczyźni (69,1%) – również częściej kobiety (49,2%) niż mężczyźni (42,3%) wskazują na to stanowisko jako na satysfakcjonujące.

Im wyższy poziom wykształcenia tym mniejszy odsetek osób, które zaakceptowałyby stanowisko szeregowego pracownika (osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym/policealnym – odp. 64,7% i 66,1%, w pozostałych kategoriach blisko 80%).

Staż pracy w zasadzie nie różnicuje opinii osób względem akceptacji stanowiska szeregowego pracownika – odsetki w kategoriach od roku do 40 lat są zbliżone i wynoszą w każdej kategorii ponad 70%. Jedynie w przypadku osób bez stażu pracy i osób ze stażem pracy powyżej 40 lat odsetki są niższe i wynoszą odpowiednio 69,6% i 64,3%.

Tabela 62 Najniższe stanowisko, które byłoby do zaakceptowania oraz byłoby satysfakcjonujące dla osób bezrobotnych – w %

	Czas pracy	
	możliwy do zaakceptowania (N=2 339)	satysfakcjonujący (N=2 338)
Szeregowy pracownik	73,9	45,7
Samodzielny specjalista	17,4	38,8
Starszy specjalista	4,7	7,3
Kierownik/menedżer średniego szczebla	2,4	5,6
Kierownik/menedżer wyższego szczebla	1,5	2,7
Ogółem	100,0	100,0



Chcąc poznać mobilność osób poszukujących pracy i skłonność do podejmowania wyrzeczeń w celu pozyskania zatrudnienia, poproszono bezrobotnych o określenie, czy zgodziliby się na przyjęcie oferty pracy w sytuacji gdyby wymagała ona dojazdów lub zmiany miejsca zamieszkania.

O ile konieczność dojazdów trwających od pół godziny do godziny byłaby akceptowalna przez 59% bezrobotnych, o tyle na dłuższe dojazdy zgodziłoby się już tylko 29,6% bezrobotnych. Jednocześnie warto zaznaczyć, że analogiczne wskaźniki dla województwa podkarpackiego wynoszą 72,5% i 30,5%.

Zmiana miejsca zamieszkania to wymóg rodzący duży opór ze strony bezrobotnych, bez względu na to, czy przeprowadzka byłaby do miejsca nieodległego (kilkadziesiąt kilometrów), czy odległego (kilkaset kilometrów) względem miejsca dotychczasowego zamieszkania. Na przeprowadzkę do 100 km zgodziłoby się 16,4% bezrobotnych, a powyżej 100 km – 13,6% bezrobotnych.

Tabela 63 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach? – w %

	Warunki podjęcia zatrudnienia			
	Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut	Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (do 100 km)	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km)
Zdecydowanie nie	9,7	24,1	39,3	44,5
Raczej nie	18,5	32,6	30,3	26,9
Raczej tak	45,2	25,2	12,1	9,1
Zdecydowanie tak	13,8	4,4	4,3	4,5
Nie umiem ocenić	12,9	13,7	14,0	15,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby, które poszukują zatrudnienia, wypowiadając się na temat znaczenia poszczególnych aspektów zatrudnienia, za bardzo ważne najczęściej uznawały relacje ze współpracownikami, a w drugiej kolejności – relacje z przełożonym. Pokazuje to, że dla osób bezrobotnych najważniejsze jest niekoniecznie to, co się robi, lecz to, w jakiej atmosferze wykonuje się daną pracę, a atmosfera ta kształtowana jest przez relacje międzyludzkie. Za bardzo mało ważne lub raczej nieważne aspekty zatrudnienia bezrobotni najczęściej uznali możliwość awansu, zgodność pracy z aspiracjami zawodowymi i jej zgodność z wykształceniem (ok. 27% wskazań na odpowiedzi przeczące).

Aby ułatwić porównanie dużej ilości danych, dokonano wyliczenia średniej ocen (w czterostopniowej skali), która odzwierciedla znaczenie poszczególnych aspektów zatrudnienia dla osób bezrobotnych. Im wyższa średnia, tym większe znaczenie danego czynnika. Aspekty zostały zaprezentowane w tabeli nr 64 w kolejności od najistotniejszych do najmniej istotnych (wg średniej).

#### Analiza zależności zmiennych

Znaczenie możliwości rozwoju maleje wraz z wiekiem i stażem pracy osób bezrobotnych. Znaczenie zgodności pracy z kwalifikacjami oraz z zainteresowaniami, a także znaczenie możliwości rozwoju i awansu są najwyżej oceniane przez osoby z wykształceniem wyższym. Możliwości rozwoju, awansu, zgodność pracy z aspiracjami i zainteresowaniami to aspekty zatrudnienia, których znaczenie maleje wraz z wydłużającym się czasem pozostawania bez

pracy.  
Znaczenie wszystkich wymienionych aspektów zatrudnienia zostało ocenione wyżej przez kobiety niż mężczyzn.

Tabela 64 Znaczenie różnych aspektów zatrudnienia dla osób bezrobotnych – w %

	N	Znaczenie czynnika				Ogółem	Średnia
		Bardzo mało ważne	Raczej nieważne	Raczej ważne	Bardzo ważne		
Relacje z przełożonym	2 020	2,2	7,9	45,6	44,3	100,0	3,32
Relacje ze współpracownikami	2 051	1,1	6,5	44,7	47,8	100,0	3,39
Zgodność pracy z zainteresowaniami	2 022	1,8	15,0	48,5	34,7	100,0	3,16
Zgodność pracy z wykształceniem/ doświadczeniem	1 997	3,8	21,1	45,0	30,2	100,0	3,02
Zgodność pracy z aspiracjami zawodowymi	2 006	2,7	23,1	43,6	30,0	100,0	3,02
Możliwości rozwoju	2 018	2,6	11,9	44,2	41,3	100,0	3,24
Możliwości awansu	1 990	2,0	13,8	44,8	39,4	100,0	3,22
Bonusy do wynagrodzenia (pozafinansowe)	1 977	3,0	11,2	40,3	45,5	100,0	3,28

## 4.5 Warunki pracy na obszarze badanych powiatów

Informacje zaprezentowane w niniejszym rozdziale pochodzą z wywiadów przeprowadzonych z osobami, które w momencie realizacji badania posiadały zatrudnienie. Dotyczą one głównie zagadnień: czasu pracy i pracy w wymiarze nadgodzinowym, możliwości awansu oraz zakresu wykonywanych obowiązków. W kontekście analizy warunków pracy na rynku pracy badanych powiatów zaprezentowane zostały dane dotyczące poziomu satysfakcji osób pracujących z własnego zatrudnienia oraz dane na temat sposobów zdobywania zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Niemal 1/3 osób zatrudnionych (30,5%) uzyskała obecnie wykonywaną pracę poprzez odpowiedź na ogłoszenie rekrutacyjne, co jednocześnie oznacza, że ok. 70% zatrudnionych uzyskało pracę w mniej tradycyjny sposób (w przypadku danych dla województwa – poszukiwanie pracy w ten standardowy sposób zadeklarowało znacznie więcej, bo 42,6% pracujących). Blisko co piąta osoba (18,7%) wykazała się w tym zakresie inicjatywą: złożyła CV pomimo braku ogłoszenia (10,2% ogółu) lub sama stworzyła miejsce pracy dla siebie (8,5% ogółu). Ponad połowa pracujących (50,6%) uzyskała jednak zatrudnienie dzięki wsparciu z zewnątrz: dzięki propozycji ze strony znajomego lub członka rodziny (6,6%), dzięki skierowaniu przez urząd pracy (15,4%), dzięki udziałowi w formach aktywizacji takich jak staż, prace interwencyjne itp. (8,6%) lub dzięki znajomościom (20%).

### Analiza zależności zmiennych

Młodszy pracujący (z grup wiekowych 18-23 i 24-30 lat) częściej niż osoby z innych grup wiekowych szukają pracy poprzez składanie CV w odpowiedzi na ogłoszenia rekrutacyjne,

natomiast rzadziej niż przeciętnie robią to osoby w wieku 41-50 lat. Różnica jest również wyraźnie widoczna przy porównaniu stażu zawodowego osób pracujących: zatrudnienie osób o największym stażu znacznie rzadziej wynika ze złożonej oferty (CV), natomiast znacznie częściej same stworzyły one dla siebie miejsce pracy (różnica o blisko 10 pp w stosunku do średniej, jednocześnie jest to sytuacja blisko 8 razy częstsza niż w przypadku osób o stażu do roku) lub skorzystały z propozycji członka rodziny/znajomego (różnica o 9,2 pp w stosunku do średniej). Dodatkowo osoby o największym stażu pracy (powyżej 40 lat) wyraźnie rzadziej (ponad 10 pp różnicy w stosunku do średniej) posiadają pracę, którą uzyskały dzięki wsparciu powiatowego urzędu pracy. Odsetek osób, które znalazły pracę na skutek złożenia oferty (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne wyraźnie i regularnie rośnie wraz ze wzrostem liczby mieszkańców miejscowości, w której ta osoba mieszka (w przypadku miast powyżej 50 tys. mieszkańców – odsetek zwiększa się o 6,1 pp w stosunku do średniej). Częściej niż przeciętnie poprzez złożenie CV pomimo braku ogłoszenia o naborze pracę znajdują osoby z wykształceniem zawodowym średnim lub policealnym. Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności znacznie rzadziej dostają pracę dzięki znajomościom (różnica w stosunku do średniej o blisko 11 pp), dzięki propozycji członka rodziny lub znajomego (różnica w stosunku do średniej o blisko 4,5 pp) lub poprzez pozostanie w zatrudnieniu po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych (różnica w stosunku do średniej o ponad 4 pp). Są to jednak osoby inicjatywne: częściej same tworzą dla siebie miejsca pracy (różnica w stosunku do średniej o blisko 5,2 pp) oraz składają CV pomimo braku ogłoszenia rekrutacyjnego (różnica w stosunku do średniej o blisko 8 pp). Są też częściej wspierane przez powiatowe urzędy pracy (odsetek zatrudnionych poprzez skierowanie przez urząd wyższy o ponad 5 pp od średniej).

Tabela 65 Sposób zdobycia aktualnego zatrudnienia przez osoby pracujące (N=2 688)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Złożyłem ofertę (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne	821	30,5
Dostałem(am) pracę dzięki znajomościom	539	20,0
Zostałem skierowany przez urząd pracy	414	15,4
Złożyłem ofertę (CV) mimo, iż nie ogłaszano naboru	275	10,2
Zostałem po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych/ innej formy wsparcia	230	8,6
Sam(a) stworzyłem(am) miejsce pracy dla siebie	228	8,5
Członek rodziny/znajomy zaproponował mi pracę u siebie	177	6,6
Inne	4	0,1
Ogółem	2 688	100,0

Zdecydowana większość osób zatrudnionych na badanym obszarze wykonuje pracę pełnoetatową (niewielkie upowszechnienie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin: pracę na 3/4 etatu, 1/2 etatu lub 1/4 etatu zadeklarowało łącznie 17,8% ogółu zatrudnionych (choć jest to o 10 pp więcej niż w przypadku średniej dla województwa podkarpackiego).

#### Analiza zależności zmiennych

Pracę w wymiarze niepełnoetatowym wykonują częściej kobiety niż mężczyźni – odpowiednio 18,4% kobiet i 11,3% mężczyzn.

Najczęściej zatrudnienie niepełnoetatowe dotyczy osób pomiędzy 18 a 23 rokiem życia

(23,8%) oraz osób o krótkim stażu pracy (31% osób ze stażem do roku).  
Zatrudnienie niepełnoetatowe wyraźnie częściej jest wyborem osób o gorszym stanie zdrowia (pozwalającym na niepełne zatrudnienie lub wręcz utrudniającym podjęcie zatrudnienia – w przypadku tych dwóch kategorii, odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu wynosi odpowiednio 31,2% oraz 40,0%, podczas gdy w grupie osób nie borykających się z problemami zdrowotnymi – odsetek ten wynosi 14,3%). Największa różnica widoczna jest w przypadku ustalenia czasu pracy na 1/4 i dalej na 1/2 etatu, natomiast w przypadku osób zatrudnionych w wymiarze 3/4 etatu – różnica pomiędzy tymi kategoriami osób jest już mniej widoczna. Co ciekawe – takie różnice nie występują, jeżeli analizuje się fakt posiadania (lub nie) przez danego pracownika orzeczenia o niepełnosprawności. Poziom i typ wykształcenia nie wpływają na wymiar czasu pracy, jaką dana osoba wykonuje.

Tabela 66 Jaki czas poświęcają osoby pracujące obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)? (N=2 688)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Pełny etat	2 212	82,3
3/4 etatu	104	3,9
1/2 etatu	163	6,1
1/4 etatu	131	4,9
Inny wymiar czasu pracy	78	2,9
Ogółem	2 688	100,0

Ponad 27% osób zatrudnionych deklaruje, że zdarza im się pracować ponad ustaloną liczbę godzin, natomiast 15,7% nie potrafiło udzielić odpowiedzi na tak postawione pytanie, gdyż ich czas pracy nie jest unormowany.

#### Analiza zależności zmiennych

Płeć nie różnicuje znacząco tego, czy danej osobie zdarzają się nadgodziny w pracy. Częściej niż przeciętnie ponad ustaloną liczbę godzin pracy zdarza się pracować osobom z wykształceniem wyższym, natomiast rzadziej – osobom z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (w obu przypadkach różnica wynosi odpowiednio blisko 5 pp więcej lub mniej w stosunku do średniej) – można to tłumaczyć charakterem pracy (np. praca wg ustalonych zmian pracowników, praca w brygadzie). Wyraźnie rzadziej nadgodziny zdarzają się osobom z problemami zdrowotnymi (w kategoriach osób, których stan zdrowia pozwala na niepełne zatrudnienie lub nie pozwala na podjęcie zatrudnienia – odsetek osób, którym nie zdarza się pracować ponad ustaloną liczbę godzin odbiega odpowiednio o 5,33 oraz 13,0 pp od średniej). Podobnie jest w przypadku osób z orzeczeniem o niepełnosprawności (w ich przypadku odsetek osób, którym nie zdarza się pracować ponad ustalony czas pracy odbiega o 4,4 pp od średniej). Godziny nadliczbowe statystycznie częściej zdarzają się osobom z najkrótszym stażem pracy (do roku) oraz pracującym uczniom/studentom.

Tabela 67 Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? (N=2 688)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	733	27,3
Nie	1 532	57,0
Nie dotyczy (nienormowany czas pracy)	423	15,7
Ogółem	2 688	100,0

Dane dotyczące częstotliwości zjawiska pracy nadgodzinowej pokazują, że w większości przypadków (41,5%) są to sytuacje rzadkie – zdarzają się raz na miesiąc lub rzadziej. Jednak co piąty pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych niemal codziennie, taka sama liczba – co najmniej raz w tygodniu.

**Analiza zależności zmiennych**  
 Płeć nie różnicuje istotnie tego, jak często danej osobie zdarza się pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy.  
 Częste przypadki pracy w godzinach nadliczbowych charakteryzują osoby młodsze wiekiem oraz stażem zawodowym (odsetek osób w wieku 18-23 lat wyrabiających nadgodziny niemal codziennie lub co najmniej raz w tygodniu jest wyższy o 10 pp od średniej; w przypadku osób o stażu pracy do roku – różnica ta wynosi 15,8 pp).

Tabela 68 Jak często zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? (N=733)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Niemal codziennie	140	19,1
Co najmniej raz w tygodniu	141	19,2
2-3 razy w miesiącu	148	20,2
Raz na miesiąc lub rzadziej	304	41,5
Ogółem	733	100,00

Niepokojącym faktem jest to, że co siódmy pracownik wykonujący pracę w wymiarze godzin większym niż ustalony umową, nie otrzymuje z tego tytułu żadnej rekompensaty. Blisko 60% pracowników za godziny nadliczbowe otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie, a co czwarty – odbiera godziny nadliczbowe w innym terminie. Osoby pracujące ponad ustaloną liczbę godzin nie wskazały, aby w firmach funkcjonowały inne sposoby rekompensaty nadgodzin.

**Analiza zależności zmiennych**  
 Płeć nie różnicuje istotnie sposobu odbierania rekompensaty za wypracowane godziny nadliczbowe, nie determinuje również, czy rekompensata ta jest udzielana.  
 Brak rekompensaty najczęściej dotyczy osób najmłodszych wiekiem (w grupie osób w wieku 18-23 lat – wskazuje na ten problem 18,3% osób, tj. o 4,1 pp więcej niż ogółem), brak jest natomiast takiej zależności w odniesieniu do stażu pracy. Osoby najstarsze (tak wiekiem, jak stażem pracy) najczęściej korzystają z dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny.  
 Godziny nadliczbowe częściej (różnica o 7 pp w stosunku do średniej) nie są rekompensowane mieszkańcom wsi.  
 Osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym najczęściej nie mają problemów z otrzymaniem rekompensaty (odsetek osób nieotrzymujących rekompensaty za godziny nadliczbowe w tej grupie wynosi 9,2%, czyli jest mniejszy od średniej o 5 pp).

Tabela 69 Sposób, w jaki pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? (N=773)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	351	59,3
Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie	157	26,5
Inny sposób rekompensaty	0	0,0
Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę	84	14,2

Chcąc podejmować rozważania na temat możliwości awansu oraz zakresu obowiązków zawodowych w aktualnym miejscu zatrudnienia mieszkańców badanego obszaru poproszono o próbę oceny tego, na ile zakres obowiązków, ścieżka awansu i kryteria awansu są jasno sprecyzowane.

Ponad 1/3 pracujących (35,1%) uważa, że zakres ich obowiązków w aktualnym miejscu pracy nie jest jasno określony, natomiast większość (blisko połowa wszystkich) uważa, że raczej jest jasno określony.

W odniesieniu do sprecyzowania ścieżki i kryteriów awansu wypowiedzi nie są już tak jednoznaczne – około połowy zatrudnionych twierdzi, że ścieżka awansu i kryteria awansu nie są jasno sprecyzowane.

Tabela 70 Stopień uregulowania stanowiska pracy osób obecnie pracujących – w %

	Czy jasno sprecyzowane w miejscu pracy są:					
	Zakres obowiązków (N=2 688)		Ścieżka awansu (N=919)		Kryteria awansu (N=919)	
Zdecydowanie nie	14,5	35,1	5,1	51,5	7,2	47,5
Raczej nie	20,6		46,3		40,4	
Raczej tak	48,7	64,9	41,8	48,5	41,8	52,5
Zdecydowanie tak	16,2		6,8		10,6	
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zatrzymując się przy zagadnieniu zakresu obowiązków można stwierdzić, że ponad 1/3 pracowników (37%) doświadcza konieczności wykonywania zadań nie mieszczących się w zakresie ich obowiązków, co więcej – wymiar tego typu zadań nie jest marginalny. Na podstawie odpowiedzi osób posiadających zatrudnienie można stwierdzić, że dla blisko 28% osób, które wykonują zadania wykraczające poza przypisany im zakres obowiązków, zadania te stanowią istotną część ogółu wykonywanych zadań, tj. ponad 1/4 zadań. Potwierdza to opinię o tendencji do poszukiwania pracowników wielozadaniowych, o szerokim zakresie kompetencji (zwłaszcza wynikających z doświadczenia) – dotyczy to przede wszystkim niewielkich firm, gdzie praca często jest wykonywana w zależności od bieżących potrzeb.

#### Analiza zależności zmiennych

Najjaśniejszą sytuację w kwestii zakresu obowiązków mają osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – tylko 30% wskazuje na brak jasności w zakresie obowiązków, a 70% potwierdza ich precyzyjny zakres. Najmniej jasności w tym względzie mają osoby z wykształceniem wyższym – odsetek osób, których zakres obowiązków nie jest jasno sprecyzowany sięga 37%.

Dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności zakresy obowiązków są jasno precyzowane – taką opinię wyraża blisko 80% osób z tej grupy.

Im wyższy poziom wykształcenia, tym udział czynności nienależących do zwykłego zakresu obowiązków jest mniejszy – w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym czynności nie należące do zakresu obowiązków pracownika stanowią blisko 30% wykonywanej pracy, w przypadku osób z wykształceniem wyższym – odsetek ten wynosi średnio 21%.

Tabela 71 Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	991	36,9
Nie	1 695	63,1
Ogółem	2 686	100,0

Tabela 72 Jaką część wykonywanej przez Pana(ią) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Do 10%	416	42,0
Od 11% do 25%	301	30,4
Od 26% do 50%	85	8,6
Ponad 50%	188	19,0
Ogółem	990	100,0

34,2% osób zatrudnionych uważa, że w obecnym miejscu pracy ma szansę na awans zawodowy (w skali województwa podkarpackiego taką opinię wyraziło 25% mieszkańców).

#### Analiza zależności zmiennych

Najczęściej przekonanie o możliwości awansu mają osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym. W przypadku wyników reprezentatywnych dla województwa podkarpackiego – owo przekonanie rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia formalnego i w przypadku osób z wykształceniem średnim wynosiło 22%, a w przypadku osób z wykształceniem wyższym – 47%. Na badanym obszarze sytuacja jest odmienna – we wszystkich grupach przekonanie to oscyluje wokół średniej, jedynie w grupie osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym jest wyższe od średniej o 4 pp. Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności częściej wyrażają przekonanie o braku możliwości awansu. Najrzadziej przekonanie o możliwości awansu wyrażają mieszkańcy wsi.

Tabela 73 Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szansę na awans zawodowy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	919	34,2
Nie	1 769	65,8
Ogółem	2 688	100,0

Niepokojącym jest fakt, że niemal co trzecia spośród osób przekonanych o braku możliwości awansu (31,8%) tłumaczy to praktykami związanymi z awansowaniem wyłącznie osób z koneksjami (mających znajomości). W skali województwa – taką opinię wyraziło jedynie 7% respondentów. W 28,6% przypadków awans nie jest możliwy ze względu na wysokie stanowisko, które dana osoba już zajmuje (szefa/właściciela lub ze względu na brak stanowisk wyższych), a w co dziesiątym przypadku – ze względu na płaską strukturę zarządzania. Jednocześnie blisko 29% osób stwierdza, że wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia.

#### Analiza zależności zmiennych

Opinia dotycząca awansowania jedynie osób z koneksjami jest silniejsza wśród kobiet (wybór częstszy o 8,1 pp w stosunku do mężczyzn) oraz wśród osób w wieku 24-30 lat (różnica o 6,4 pp w stosunku do ogółu).

Osoby w wieku 41-50 lat rzadziej niż przeciętnie wyrażają opinię o zbyt wysokim wymogach stawianych osobom chcącym awansować.

Tabela 74 Dlaczego uważa Pan(i), że nie ma szans na awans w obecnym miejscu pracy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)	561	31,8
Wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia	505	28,6
Jestem szefem/właścicielem	386	21,9
Wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii	177	10,0
Zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych	131	7,4
Inny powód	5	0,3
Ogółem	1 765	100,0

Ogólny poziom satysfakcji osób pracujących z posiadanego zatrudnienia można uznać za umiarkowany – średnia ocena dla ogółu osób zatrudnionych wyniosła 3,16 pkt w pięciopunktowej skali ocen (w odniesieniu do województwa ocena ta wyniosła 3,72 pkt). Najwyższe oceny dotyczą aspektów zatrudnienia związanych ze stabilnością wykonywanej pracy: najwyżej oceniano rodzaj posiadanej umowy, godziny, w których praca jest wykonywana (choć samą liczbę godzin pracy oceniono znacznie niżej), relacje i zależności z pracodawcą oraz zakres wykonywanych obowiązków. Wskazuje to na zadowolenie ze stabilnego, unormowanego miejsca pracy. Elementy dotyczące osobistej satysfakcji z pracy zawodowej oceniane były nieco niżej (średnia ocena pomiędzy 3,2 a 2,9 na pięciopunktowej skali) – mowa tutaj o ocenie takich aspektów zatrudnienia jak: zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem, ale również z zainteresowaniami, z aspiracjami zawodowymi, relacje i zależności ze współpracownikami, a także możliwości awansu zawodowego i rozwoju. Najniżej oceniany był aspekt finansowy zatrudnienia: tak zarobki, jak i bonusy do wynagrodzenia (średnia ocena odpowiednio 2,85 i 2,88 na skali pięciostopniowej – a więc poniżej oceny przeciętnej).

Tabela 75 Poziom satysfakcji osób pracujących z obecnie wykonywanej pracy – ogółem i w różnorodnych wymiarach – w %

	N	Poziom satysfakcji					Ogółem	Średnia ocen
		Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki		
Rodzaj posiadanej umowy	2 408	55	190	1 103	868	192	2 408	3,40
Godziny pracy (od której do której godziny)	2 356	42	462	725	1018	109	2 356	3,29
Relacje i zależności z pracodawcą	2 322	56	458	692	997	119	2 322	3,29
Zakres obowiązków	2 516	53	494	935	806	228	2 516	3,26
Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem	2 501	69	510	968	777	177	2 501	3,19



Zgodność wykonywanej pracy z zainteresowaniami	2 283	87	293	1 128	639	136	2 283	3,19
Relacje i zależności ze współpracownikami	2 164	168	321	904	596	175	2 164	3,13
Zgodność wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi	2 255	98	418	1 251	357	131	2 255	3,00
Możliwości awansu zawodowego	2 463	177	288	1 464	443	91	2 463	2,99
Możliwości rozwoju	2 392	184	552	1 029	542	85	2 392	2,91
Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)	2 188	94	593	1 115	248	138	2 188	2,88
Liczba godzin pracy	2 280	171	618	987	367	137	2 280	2,86
Poziom zarobków	2 472	122	732	1 111	421	86	2 472	2,85
Ogólna satysfakcja z pracy	2 602	121	249	1 435	687	110	2 602	3,16

#### Analiza zależności zmiennych

Zadowolenie z wykonywanej pracy (w odniesieniu do niemal wszystkich ocenianych aspektów) wyraźnie wzrasta wraz z poprawą sytuacji ekonomicznej osób pracujących. Jednak nawet wśród osób określających swoje dochody jako zdecydowanie wystarczające na utrzymanie członków gospodarstwa domowego – żaden z aspektów nie uzyskuje średniej oceny powyżej 4 na pięciopunktowej skali (np. średnia ocena poziomu zarobków wynosi w tej grupie 3,04). Osoby posiadające najlepszą sytuację ekonomiczną w swoich gospodarstwach domowych oceniają poziom zarobków na poziomie lepszym o 0,21 od średniej dla pozostałych grup (na pięciopunktowej skali), lepiej oceniają też zgodność wykonywanej pracy z zainteresowaniami (różnica o 0,24) oraz relacje i zależności ze współpracownikami (różnica o 0,20).

Tabela 76 Zestawienie aktualnego poziomu dochodów respondentów z poziomem ich satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w poszczególnych wymiarach

Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków gospodarstwa domowego?	zdecydowanie nie		raczej nie		raczej tak		zdecydowanie tak		Ogółem	
	N	Średnia	N	Średnia	N	Średnia	N	Średnia	N	Średnia
Proszę określić Pana(i) poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w następujących wymiarach:										
Liczba godzin pracy	100	2,80	690	2,89	1 314	2,83	176	3,00	2 280	2,86
Godziny pracy (od której do której godziny)	100	3,05	748	3,25	1 322	3,32	186	3,42	2 356	3,29
Poziom zarobków	105	2,63	778	2,79	1 406	2,87	183	3,04	2 472	2,85
Rodzaj posiadanej umowy	103	3,27	757	3,38	1 377	3,40	171	3,49	2 408	3,40
Zakres obowiązków	106	3,28	786	3,22	1 437	3,26	187	3,42	2 516	3,26
Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)	91	2,53	683	2,89	1 254	2,89	160	2,97	2 188	2,88
Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem	105	3,18	789	3,17	1 426	3,19	181	3,33	2 501	3,19
Zgodność wykonywanej	92	3,30	727	3,16	1 295	3,18	169	3,42	2 283	3,19

pracy z zainteresowaniami										
Zgodność wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi	96	2,93	707	2,97	1 277	3,01	175	3,15	2 255	3,00
Możliwości rozwoju	95	2,78	749	2,87	1 372	2,93	176	3,07	2 392	2,91
Możliwości awansu zawodowego	102	2,65	769	2,94	1 416	3,03	176	3,08	2 463	2,99
Relacje i zależności z pracodawcą	95	3,07	722	3,24	13 340	3,31	165	3,44	2 322	3,29
Relacje i zależności ze współpracownikami	95	2,86	668	3,14	1 234	3,13	167	3,32	2 164	3,13
Ogólna satysfakcja z aktualnej pracy	106	3,05	816	3,15	1 489	3,15	191	3,31	2 602	3,16

#### 4.6 Źródła i poziom dochodów mieszkańców badanych powiatów

W ramach badania kwestionariuszowego zebrane zostały również informacje na temat sytuacji ekonomicznej osób pracujących. Poproszono je o wskazanie źródeł utrzymania gospodarstw domowych, średniego dochodu przypadającego na 1 członka gospodarstwa domowego, a także o ocenę, czy dochód ten jest wystarczający dla utrzymania członków gospodarstwa domowego, co rozumiano jako zaspokojenie podstawowych potrzeb tych osób. Osoby pracujące wskazywały dodatkowo poziom osiągniętych zarobków oraz ich udział we wszystkich posiadanych źródłach dochodów.

Co piąta osoba pracująca odmówiła udzielenia informacji na temat osiąganego dochodu, jednak uzyskane informacje mają wystarczający zakres, by na ich podstawie dokonać analizy poziomu wynagrodzeń mieszkańców badanego obszaru.

Ponad 60% osób zatrudnionych (61,35%) osiąga dochody (miesięczna kwota netto) pomiędzy 1500 zł a 2500 zł, przy czym blisko 16% uzyskuje płacę minimalną.

Powyżej progu 2000 zł, wraz ze wzrostem wartości kolejnych kwot wynagrodzenia sukcesywnie maleje wskaźnik osób, które je uzyskują – w przedziałach powyżej 3000 zł, wskaźniki te są kilkuprocentowe, gdyż zarobki do 3000 zł, a więc poniżej średniej krajowej (ok. 3290 zł) osiąga większość – 78% pracujących. Na badanym obszarze najwyższe zarobki, tj. powyżej 3000 zł netto osiąga większy odsetek osób, niż przeciętnie w województwie podkarpackim (22,2%, podczas gdy dla województwa wartość ta wynosi 15,9%), w odniesieniu do województwa widoczny jest również większy udział osób w grupach najniższych wynagrodzeń (patrz Rysunek 2).

Informacje na temat wysokości zarobków podawane były przez uczestników badania poprzez wskazanie przedziału kwot, w których owe zarobki się mieszczą, co utrudnia obliczenie średniej kwoty dochodu (zmniejszenie precyzji). Obliczono średnią kwotę dochodów w oparciu o środki przedziałów, po odrzuceniu półotwartego przedziału najwyższego (dochód powyżej 5000 zł netto – odsetek wskazań na ten przedział był niższy od 5%) i wyniosła ona 2 242,46 zł netto miesięcznie. Mediana wynagrodzeń również mieści się w przedziale 2001-2500 zł netto miesięcznie (połowa osób zarabia mniej, a połowa więcej od wyznaczonej mediany). Dla województwa podkarpackiego analogicznie wyliczona wartość średnia wynagrodzenia netto wynosi 2 104,83 zł (tj. o 137,63 zł mniej).

Analiza zależności zmiennych

Różnica w zarobkach netto kobiet i mężczyzn wynosi średnio 206 zł na korzyść mężczyzn.

Poziom zarobków rośnie wraz z wiekiem, a następnie w grupach wiekowych powyżej 40 lat ponownie lekko spada – w przypadku najmłodszej grupy (18-23 lat) odsetek osób, których zarobki mieszczą się w najniższych trzech przedziałach jest wyższy, a niższy w odniesieniu do dochodów z przedziałów powyżej 3500 zł netto. Osoby w wieku 24-30 lat nadreprezentują dochody z przedziału 1501-2000 zł. Jednocześnie osoby powyżej 30 roku życia częściej niż przeciętnie zarabiają kwoty z przedziału 3001-3500 zł. Średnia zarobków wyliczona wg ww. sposobu wynosi:

- 2 007,21 zł w przypadku osób w wieku 18-23 lat,
- 2 095,45 zł w przypadku osób w wieku 24-30 lat,
- 2 363,31 zł w przypadku osób w wieku 31-40 lat,
- 2 334,68 zł w przypadku osób w wieku 41-50 lat,
- 2 219,16 zł w przypadku osób w wieku 50+.

Miejsce zamieszkania różnicuje poziom zarobków. Odsetek pracujących, których dochody mieszczą się w dwóch najniższych przedziałach (tj. do 2000 zł netto miesięcznie) na badanym obszarze wynosi 34,7%, jednak w przypadku miast powyżej 50 tys. mieszkańców (tj. Mielca, Stalowej Woli i Tarnobrzega) – odsetek ten sięga 49,1%, natomiast w odniesieniu do mieszkańców wsi – 46,0%. Najmniej osób osiągających najniższy dochód jest w małych miastach (do 20 tys. mieszkańców – 31,6%; pomiędzy 20 a 50 tys. mieszkańców – 23,7%).

Średnie miesięczne wynagrodzenie (bez uwzględnienia przedziału powyżej 5000 zł; oparte o środki wyznaczonych przedziałów) pokazuje, że najniższe dochody osiągają osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym:

- osoby z wykształceniem wyższym: 2 370,37 zł;
- osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym: 2 328,94 zł;
- osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym: 2 226,77 zł ;
- osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym: 2 164,03 zł;
- osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym: 2 161,95 zł.

Mediana zarobków wszystkich grup wykształcenia mieści się w tym samym przedziale: 2001-2500 zł netto miesięcznie.

Średnie miesięczne wynagrodzenie (bez uwzględnienia przedziału powyżej 5000 zł; oparte o środki wyznaczonych przedziałów) pokazuje, że najwyższe dochody osiągają osoby samozatrudnione oraz zaangażowane na podstawie kontraktu:

- osoby samozatrudnione: 2 597,51 zł;
- osoby zaangażowane na podstawie kontraktów: 2 469,16 zł;
- osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony: 2 254,78 zł;
- osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony: 2 163,95 zł;
- osoby pracujące bez umowy: 2 090,38 zł;
- osoby pracujące na podstawie umów zlecenia / umów o dzieło: 1 846,94 zł;
- osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na okres próbny: 1 842,19 zł;
- zatrudnione na podstawie umów na czas wykonywania danej pracy (np. prace sezonowe): 1 750,35 zł;
- osoby zatrudnione na podstawie innych typów umów: 1 500,25 zł.

Dodatkowo w przypadku dwóch pierwszych grup (osoby samozatrudnione oraz osoby wykonujące pracę na podstawie kontraktów) – wyraźnie większy odsetek (odpowiednio: 8,08% i 8,33%) mieścił się w grupie zarobków powyżej 5 000 zł netto, która nie była brana pod uwagę przy obliczaniu średniej (w pozostałych grupach łącznie odsetek ten wynosi 2,7%).

Szczególnie niepokojąco niskie są zarobki netto osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych (zlecenia / o dzieło) oraz umów o pracę na okres próbny (o ok. 400 zł niższe od średniej wartości).

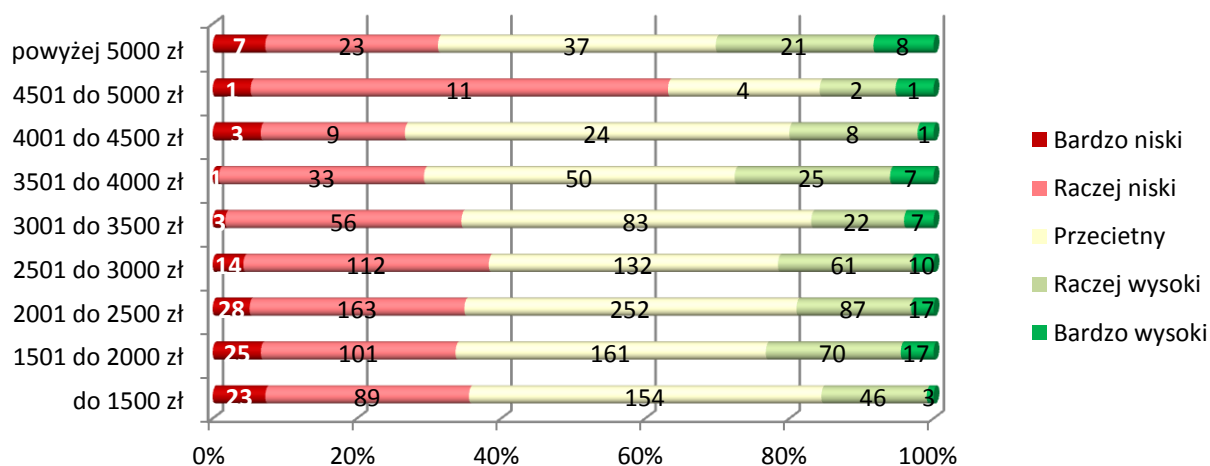
Należy zwrócić uwagę, że bezwzględny poziom zarobków nie przekłada się bezpośrednio na

poziom satysfakcji (patrz Rysunek 1) – odsetki osób oceniających satysfakcję z zarobków na poziomie wysokim są co prawda najwyższe w przypadku osób, których zarobki mieszczą się w przedziałach 4001-4500 zł oraz powyżej 5000 zł), ale w każdej z grup pojawiła się znaczna część osób niezdecydowanych oraz znaczna część osób o niskiej satysfakcji z otrzymywanych zarobków (największa wśród osób zarabiających 2501-3000 zł – w przypadku przedziału 4501-5000 zł liczebność respondentów jest zbyt niska do wyciągania jakichkolwiek wniosków). W przedziałach zarobków od 1500 zł do 3500 zł – podział na usatysfakcjonowanych i nieusatysfakcjonowanych z płacy jest porównywalny. Wiąże się to zapewne z relatywnym odniesieniem do zarobków osób o podobnych kwalifikacjach, na podobnych stanowiskach np. w innych częściach kraju.

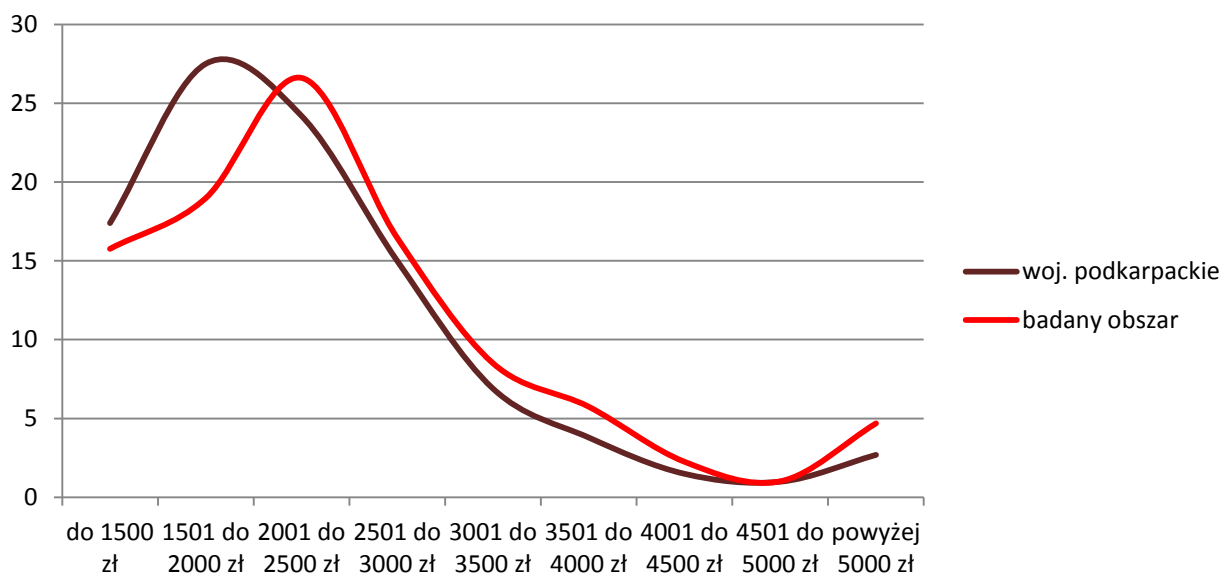
Tabela 77 Aktualny poziom zarobków (miesięczna kwota netto) osób pracujących

	Z uwzględnieniem odmów odpowiedzi	
	Liczebność (N)	Procent (%)
Do 1500 zł	343	12,76
1501 do 2000 zł	413	15,36
2001 do 2500 zł	579	21,54
2501 do 3000 zł	358	13,32
3001 do 3500 zł	185	6,88
3501 do 4000 zł	125	4,65
4001 do 4500 zł	49	1,82
4501 do 5000 zł	22	0,82
Powyżej 5000 zł	102	3,79
Odmowa odpowiedzi	512	19,05
Ogółem	2 688	100,00

Rysunek 1 Odpowiedź na pytanie o poziom satysfakcji z zarobków w grupach wg wysokości zarobków



Rysunek 2 Odsetek osób, których zarobki miesięczne netto mieszczą się w poszczególnych przedziałach



Pozostając przy osobach posiadających zatrudnienie można stwierdzić, że ok. 40% z nich oprócz pracy zarobkowej posiada jeszcze inne źródła dochodu, które często nie są tylko małym dodatkiem do wynagrodzenia, lecz stanowią istotną część dochodu. Jak pokazują dane (tabela nr 79), w przypadku ponad 80% osób pracujących, które posiadają dodatkowe źródła utrzymania, wynagrodzenie stanowi ponad 1/4 ogółu dochodu.

#### Analiza zależności zmiennych

Dodatkowym źródłem dochodów częściej dysponują kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 45,8% i 35,6%), osoby o gorszym stanie zdrowia oraz z orzeczeniem o niepełnosprawności (tłumaczyć to można otrzymywaniem świadczeń rentowych).

Najczęściej dodatkowe źródło dochodu posiadają osoby zatrudnione na podstawie:

- umowy zlecenia / umowy o dzieło (o 12,3 pp częściej niż średnia);
- umowy na czas wykonywania danej pracy (np. prace sezonowe) (o 8,5 pp częściej niż średnia);
- kontraktu (o 5,2 pp częściej niż średnia);
- umowy o pracę na czas nieokreślony (o 3,1 pp częściej niż średnia).

Są to więc tak osoby o najbardziej ustabilizowanej sytuacji zawodowej, jak i osoby korzystające z tzw. elastycznych form zatrudnienia (choć odrębną kwestią jest pytanie o dobrowolność wyboru tej formy), przy których łączenie różnych źródeł dochodu jest łatwiejsze.

Najrzadziej dodatkowe źródło dochodu posiadają osoby zatrudnione na podstawie:

- umowy o pracę na okres próbny (o 9,1 pp rzadziej niż średnia);
- umowy o pracę na czas określony (o 4,9 pp rzadziej niż średnia);
- pracujące bez umowy (o 4,7 pp rzadziej niż średnia).

Są to więc osoby o najmniej pewnej sytuacji zawodowej, które nie mają gwarancji dalszego zatrudnienia i dla których jego utrata oznacza konieczność ponownego szukania źródła dochodu.

Tabela 78 Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	1 093	40,7
Nie	1 595	59,3
Ogółem	2 688	100,00

#### Analiza zależności zmiennych

Źródła dochodu inne niż praca zarobkowa są bardziej znaczące dla kobiet (dla 32,1% z nich stanowią one połowę lub więcej osiąganego dochodu, podczas gdy w przypadku mężczyzn dotyczy to tylko 17,4% z nich).

Udział w ogólnym dochodzie środków innych niż płaca za pracę rośnie wraz z wiekiem (w przypadku osób w wieku 50+ - dla 30,1% z nich wynosi on połowę lub więcej dochodu), a przede wszystkim wraz ze wzrostem stażu zawodowego (w przypadku osób posiadających co najmniej 40-letni staż pracy – dla 64,7% z nich wynosi on połowę lub więcej dochodu; dla osób ze stażem od 31 do 40 lat – 34,4%), co tłumaczyć można świadczeniami emerytalnymi.

W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz samozatrudnionych – dochód ten jest najwyższy (dla odpowiednio 27% i 28% przedstawicieli tych grup stanowi połowę lub więcej uzyskiwanego dochodu; w przypadku osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych ten odsetek jest najwyższy i wynosi 35%, ale liczebność respondentów jest tutaj mała – mowa o 51 osobach – stąd wnioski mogłyby być obarczone błędem).

Tabela 79 Jaki procent źródeł utrzymania osób pracujących stanowią źródła dochodu inne niż praca zarobkowa?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Poniżej 25%	196	18,76
25% - 49%	581	55,60
50% - 74%	260	24,88
75% lub więcej	8	0,77
Ogółem	1 045	100,00

Kluczowym pytaniem wydaje się to, jakie źródła utrzymania posiadają mieszkańcy badanego obszaru. Dane zawarte w tabeli nr 80 pokazują, jaki procent respondentów posiada środki pochodzące z poszczególnych źródeł utrzymania. Biorąc pod uwagę, że jedna osoba mogła wskazać kilka źródeł, wartości procentowe nie sumują się do stu. W przypadku osób pracujących – prezentowane są dane w odniesieniu do wszystkich pracujących oraz odrębnie dane obrazujące źródła utrzymania osób, które zadeklarowały posiadanie dochodu innego niż wynagrodzenie za własną pracę.

Źródła utrzymania różnicują poszczególne kategorie respondentów. Osoby pracujące, które dysponują dochodami innymi niż własna pensja – dysponują zazwyczaj dochodami innych członków gospodarstwa domowego (blisko 90% – przy czym jest to jednocześnie jedynie 36% w odniesieniu do ogółu pracujących), a następnie świadczeniami socjalnymi<sup>3</sup> (7%) oraz dochodami z gospodarstwa rolnego (6%). Osoby bezrobotne utrzymują się zazwyczaj z dochodów innych członków gospodarstwa domowego (83%), gospodarstwa rolnego

<sup>3</sup> Świadczenia socjalne – rozumiane są tu bardzo szeroko, jako różnorodne formy wsparcia ze środków publicznych, takie jak zasiłki z pomocy społecznej, świadczenia Programu Rodzina 500+, stypendia socjalne dla osób uczących się, zasiłki przedemerytalne itp., za wyjątkiem zasiłku dla osób bezrobotnych, który został wyodrębniony jako niezależna kategoria.

(częściej niż co dziesiąty), ponad 9% z nich otrzymuje świadczenia socjalne, a niemal 7,5% – rentę. W przypadku osób biernych zawodowo blisko 3/4 korzysta z dochodów innych członków gospodarstwa domowego, natomiast blisko 19% posiada emeryturę, 11% posiada rentę, a co szósty – inne świadczenia socjalne.

#### Analiza zależności zmiennych

W przypadku osób biernych zawodowo – odsetek kobiet pobierających świadczenia socjalne jest o 8,5 pp wyższy niż wśród mężczyzn.

Dochody z gospodarstwa rolnego częściej deklarują osoby z najstarszych grup wiekowych. Wśród osób pracujących dochody z zasiłków socjalnych częściej deklarują osoby młodsze (w grupie wiekowej 18-23 lat jest to odsetek o 6 pp wyższy niż średnia) – wiązać się to może ze stypendiami socjalnymi osób nadal uczących się. Potwierdza to analogiczny wzrost tego wskaźnika wśród osób posiadających status ucznia/studenta (o 4,6 pp w stosunku do średniej).

W przypadku osób biernych zawodowo – udział w dochodach gospodarstwa dochodu innych członków rodziny wyraźnie się zmniejsza wraz z wiekiem (od 14,2-14,3 pp powyżej średniej wśród osób w wieku do 30 lat po 20,1 pp poniżej średniej wśród osób w wieku 50+). Potwierdza to analogiczna zmiana w odniesieniu do stażu zawodowego (od 14 pp powyżej średniej dla osób nieposiadających doświadczenia, po 38,4 pp poniżej średniej dla osób o doświadczeniu powyżej 40 lat pracy). Podnosi się natomiast (z oczywistych względów) odsetek osób pobierających emeryturę. W odniesieniu do rent zauważyć można, że młodsze grupy wiekowe (do 30 roku życia) rzadziej ją pobierają, ale jest to różnica o 4,5-4,0 pp w stosunku do wartości średniej.

Wśród osób bezrobotnych widać wyraźną różnicę w korzystaniu ze świadczeń socjalnych wśród osób pozostających bez pracy do i powyżej 12 m-cy: w przypadku okresów pozostawania bez pracy do 3 m-cy, 3-6 m-cy i 7-12 m-cy – odsetek korzystających z tego typu świadczeń wynosi 5-6%, natomiast w grupach znajdujących się w wyższych kategoriach pozostawania bez pracy – odsetek zwiększa się dwukrotnie i osiąga we wszystkich grupach (13-24 m-ce i powyżej 24 m-cy) 12%.

Wśród osób biernych zawodowo w grupach najkrócej niepracujących – odsetek osób korzystających ze świadczeń oscyluje wokół średniej, tj. 16%. W grupie tej najczęściej ze świadczeń socjalnych korzystają osoby, których okres pozostawania bez pracy wynosi 7-24 m-ce – w tej grupie odsetek korzystających wzrasta do 21-22%, natomiast u niepracujących dłużej (powyżej 24 m-cy) – z powrotem się obniża do 13%.

Tabela 80 Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? – w % (N=7 633)

	Kategoria respondentów				Ogółem*
	Pracujący		Bezrobotni	Bierni zawodowo	
	Ogółem	W grupie osób deklarujących dodatkowy dochód poza wynagrodzeniem za pracę			
Dochody innego członka/innych członków gospodarstwa domowego	36,4	89,6	82,7	73,9	80,1
Dochody z gospodarstwa rolnego	2,6	6,4	10,9	6,6	8,2
Dochody z wynajmu	0,8	1,9	1,2	3,8	2,5

nieruchomości					
Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)	0,9	2,3	1,0	0,8	1,2
Renta	0,7	1,7	7,5	10,9	8,0
Emerytura	1,6	3,8	3,6	18,7	10,3
Świadczenia socjalne <sup>4</sup>	2,8	6,9	9,1	16,0	11,8
Zasiłek dla bezrobotnych	-	-	5,8	1,3	2,8

\*) Z uwzględnieniem grupy pracujących, którzy deklarują dodatkowy dochód poza wynagrodzeniem za własną pracę.

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Na podstawie informacji udzielonych przez 5 055 mieszkańców badanego obszaru (1 821 respondentów odmówiło udzielenia odpowiedzi, a 841 nie potrafiło dokonać wyliczenia) wnioskować można, że największa grupa mieszkańców (blisko 1/4) posiada dochody w przeliczeniu na jednego członka gospodarstwa domowego na poziomie od 751 zł do 1000 zł, a kolejna grupa (20,2%) na poziomie od 1001 do 1500 zł. Dochód na jednego członka gospodarstwa domowego nie przekraczający 500 zł deklaruje 12,2% respondentów, w tym zdecydowanie najczęściej osoby bezrobotne.

Informacje na temat wysokości dochodów w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym podawane były przez uczestników badania poprzez wskazanie przedziału kwot, w których owe zarobki się mieszczą, co utrudnia obliczenie średniej kwoty dochodu (zmniejszenie precyzji). Obliczono średnią kwotę dochodów w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego w oparciu o środki przedziałów, po odrzuceniu półotwartego przedziału najwyższego (dochód powyżej 3000 zł netto / osobę – odsetek wskazań na ten przedział wynosił jedynie 2,4%) i wyniosła ona 1 106,21 zł netto miesięcznie (analogiczna wartość dla województwa podkarpackiego wynosi 1 165,52 zł, tj. o 25,22 zł więcej), przy czym:

- w przypadku osób pracujących wynosi 1 146,47 zł,
- w przypadku osób bezrobotnych wynosi 762,29 zł,
- w przypadku osób biernych zawodowo wynosi 1 430,59 zł (tj. 284 zł więcej niż w przypadku osób pracujących).

Porównując dochody w przeliczeniu na osobę (średnio – nie uwzględniając statusu na rynku pracy) na badanym obszarze oraz w województwie podkarpackim (por. tabela 81 i tabela 82) zwraca uwagę lepsza sytuacja na badanym obszarze – w przypadku województwa podkarpackiego 36,3% mieszkańców żyje w gospodarstwach domowych, gdzie dochód na osobę nie przekracza 750 zł, podczas gdy na badanym obszarze odsetek ten wynosi 28,1%. Podobnie jeżeli porównać najwyższe kategorie, tj. osoby żyjące w gospodarstwach domowych, gdzie dochód na osobę przekracza 1500 zł – w przypadku województwa podkarpackiego dotyczy to 17,9% osób, natomiast na badanym obszarze – 27,5% osób.

Natomiast w gorszej sytuacji są osoby pracujące – 55,2% z nich nie osiąga dochodu w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym wyższego niż 1000 zł (w przypadku województwa podkarpackiego odsetek ten wynosi 48,1%).

Z uzyskanych danych jednoznacznie wynika, że najtrudniejszą sytuację ekonomiczną mają gospodarstwa domowe osób bezrobotnych (73% z nich ma dochód do 1000 zł na osobę). W lepszej sytuacji są gospodarstwa osób biernych zawodowo, za co w dużej mierze

<sup>4</sup> Świadczenia socjalne – rozumiane są tu bardzo szeroko, jako różnorodne formy wsparcia ze środków publicznych, takie jak zasiłki z pomocy społecznej, świadczenia Programu Rodzina 500+, stypendia socjalne dla osób uczących się, zasiłki przedemerytalne itp., za wyjątkiem zasiłku dla osób bezrobotnych, który został wyodrębniony jako niezależna kategoria.



odpowiadają uzyskiwane renty, emerytury i inne świadczenia socjalne (28% z nich ma dochód do 1000 zł na osobę – w przypadku województwa podkarpackiego odsetek ten jest dwukrotnie większy i wynosi 62). Sytuacja gospodarstw domowych osób pracujących jest zaskakująco gorsza niż osób biernych zawodowo – aż 55% z nich ma dochód do 1000 zł na osobę.

Porównując sytuację ekonomiczną gospodarstw domowych na badanym obszarze z województwem podkarpackim zauważyć można, że:

- Pomimo niewielkich różnic w poziomie płac (ok. 140 zł różnicy pomiędzy średnimi zarobków na korzyść mieszkańców badanego obszaru) – sytuacja gospodarstw domowych oceniana jest gorzej. Oprócz niższej średniej dochodu na osobę, w przypadku badanego obszaru (patrz Rysunek 3) istnieje znaczna nadwyżka (w porównaniu do województwa) dla przedziału 751-1000 zł, a mniejsze odsetki w kategoriach wyższych. Różnica ta może wynikać albo z większej liczby członków gospodarstw domowych, albo z mniejszych dochodów członków gospodarstwa ogółem (np. większej liczby niepracujących współmałżonków). Przy interpretacji uwzględnić należy również możliwy wpływ społeczny na badanie: subiektywne odczucie ubóstwa/zamożności, które mogło skłaniać respondentów do wskazywania niższych przedziałów środków, którymi w ich ocenie dysponują, niż te, które faktycznie stanowią dochód gospodarstwa lub które w podobnej sytuacji wskazywali respondenci w innych częściach regionu.
- Sytuacja osób bezrobotnych w województwie podkarpackim i na badanym obszarze jest porównywalna (patrz Rysunek 4).
- Sytuacja ekonomiczna osób biernych zawodowo w odniesieniu do ich potrzeb życiowych (tj. dochód w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym) jest relatywnie (w porównaniu do województwa podkarpackiego) dobra. Wyraźnie większy odsetek (w porównaniu z wynikami dla województwa podkarpackiego) osób biernych zawodowo mieści się w wyższych przedziałach dochodu (patrz Rysunek 5).

#### Analiza zależności zmiennych

Wartość dochodu gospodarstwa domowego w przeliczeniu na jego 1 członka podawane przez kobiety i mężczyzn różnią się o 12 zł w przypadku osób pracujących (na korzyść mężczyzn) oraz o 32 zł (na korzyść mężczyzn) wśród ogółu mieszkańców.

Średni dochód gospodarstw w przeliczeniu na ich 1 członka nie zmienia się znacząco wraz z wiekiem osób ankietowanych: wynosi od 1 079,09 zł (osoby w wieku 31-40 lat) do 1 144,65 zł (osoby w wieku 24-30 lat). Jest to związane z sytuacją życiową tych osób – liczbą osób na utrzymaniu osób pracujących, tj. tak dzieci, jak i pozostałych członków rodziny oraz osób dorosłych, ale niepracujących. Podobnie w przypadku osób pracujących różnica w dochodzie jest nieznaczna.

Wśród osób pracujących najwyższy dochód w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym osiągają osoby z wyższym wykształceniem (1 222,53 zł), a najniższy – osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (1 093,07 zł). Osoby z wykształceniem wyższym osiągają również najlepszy dochód w przeliczeniu na 1 członka gospodarstwa domowego wśród osób bezrobotnych i biernych, przy czym w tym ostatnim przypadku różnica pomiędzy dochodami w grupach wykształcenia jest niewielka (wynosi 26,40 zł w stosunku do grupy o najniższych dochodach, czyli osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym).

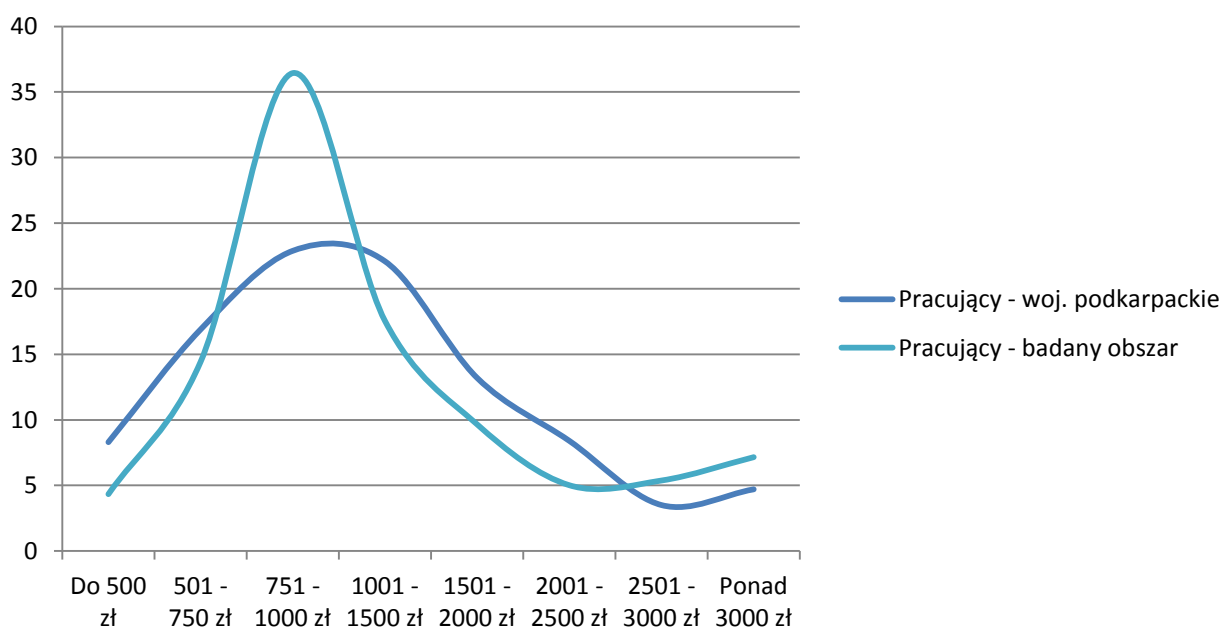
Tabela 81 Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego na badanym obszarze – miesięczna kwota netto na osobę – w % (N=5 055)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Do 500 zł	4,3	27,4	4,4	12,3
501 - 750 zł	14,4	24,9	7,9	15,8
751 - 1000 zł	36,5	21,0	15,7	24,2
1001 - 1500 zł	17,5	18,0	25,1	20,2
1501 - 2000 zł	9,6	5,6	26,6	13,9
2001 - 2500 zł	5,0	1,8	11,0	5,9
2501 - 3000 zł	5,4	0,7	5,9	4,0
Ponad 3000 zł	7,2	0,6	3,4	3,7
Ogółem	100,00	100,00	100,00	100,00

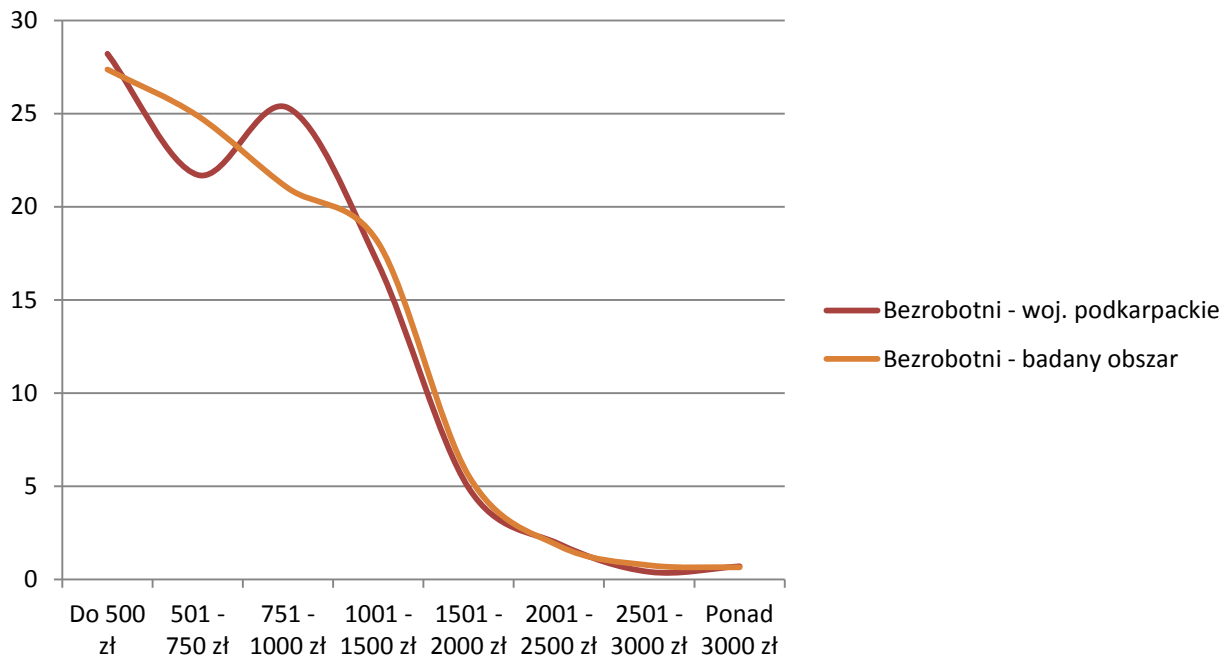
Tabela 82 Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego na terenie województwa podkarpackiego – miesięczna kwota netto na osobę – w % (N=2 301)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Do 500 zł	8,3	28,2	15,4	17,2
501 - 750 zł	16,9	21,7	18,7	19,1
751 - 1000 zł	22,9	25,3	27,8	25,2
1001 - 1500 zł	22,1	16,9	22,4	20,6
1501 - 2000 zł	13,2	4,9	9,8	9,3
2001 - 2500 zł	8,4	1,9	4,5	5,0
2501 - 3000 zł	3,5	0,4	1,0	1,7
Ponad 3000 zł	4,7	0,7	0,4	1,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

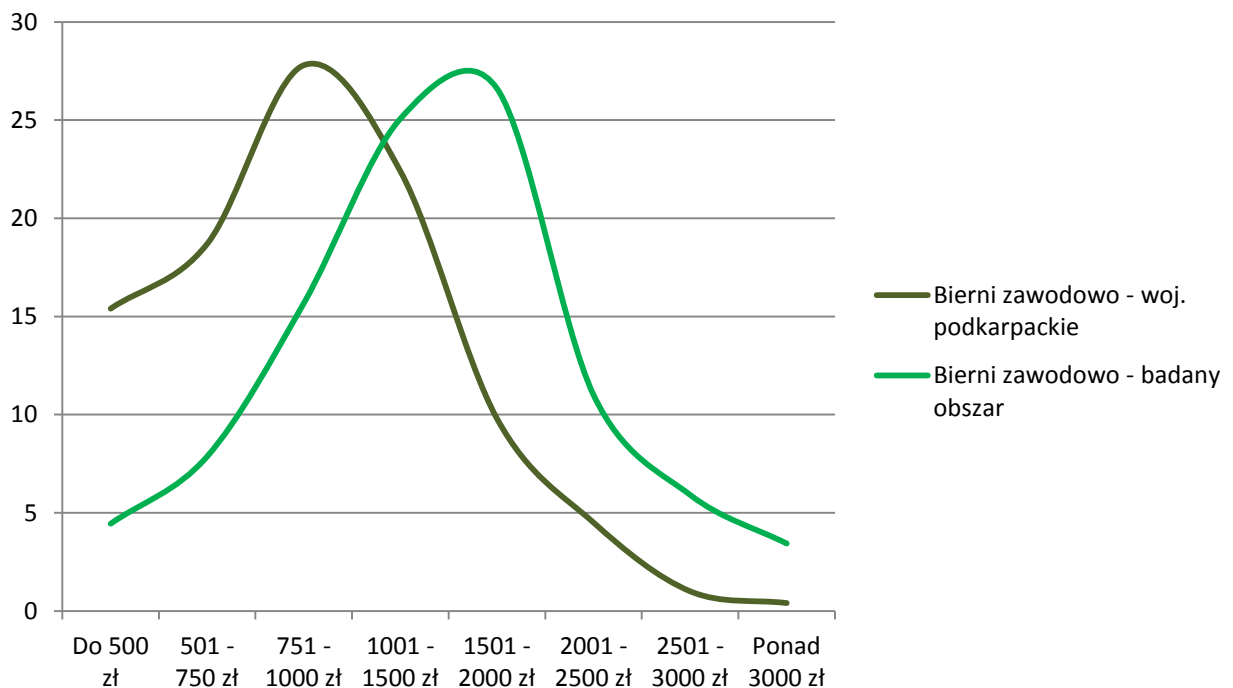
Rysunek 3 Odsetek osób pracujących, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka mieszczą się w poszczególnych przedziałach



Rysunek 4 Odsetek osób bezrobotnych, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka mieszczą się w poszczególnych przedziałach



Rysunek 5 Odsetek osób biernych zawodowo, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka mieszczą się w poszczególnych przedziałach



Wysokość dochodu pochodzącego z poszczególnych źródeł wyrażona wartościami liczbowymi nie daje pełnej wiedzy o sytuacji ekonomicznej mieszkańców, gdyż nie jest powiązana z wiedzą na temat kosztów utrzymania czy szczególnych potrzeb członków gospodarstwa domowego, np. potrzeb zdrowotnych. Z tego powodu, oprócz ustalenia obiektywnej wartości środków finansowych, którymi gospodarstwo dysponuje, poproszono o subiektywną ocenę tego, czy środki te są wystarczające do utrzymania, przy czym nie

pytano o dochód optymalny, a jedynie o możliwość zaspokojenia istotnych potrzeb członków gospodarstwa domowego.

Na tak postawione pytanie blisko 57,75% mieszkańców badanego obszaru udzieliła odpowiedzi twierdzącej. Ponad 1/3 respondentów uważa, że środki, którymi dysponuje ich gospodarstwo domowe raczej nie są wystarczające, a 7,3% – że zdecydowanie nie są wystarczające, by zaspokoić istotne potrzeby członków gospodarstwa domowego.

Odpowiedzi przeczącej (oznaczającej, że poziom dochodów nie jest wystarczający, by zaspokoić istotne potrzeby członków gospodarstwa domowego) udzieliła również co trzecia osoba pracująca (częściej niż osoby biernie zawodowo), a więc uzyskująca wynagrodzenie za pracę, co świadczyć może o nieadekwatności osiągniętych dochodów do kosztów utrzymania.

Porównując wyniki badania na badanym obszarze z wynikami dla województwa podkarpackiego (tabela nr 83 i tabela nr 84) należy zauważyć, że poziom poczucia zaspokojenia istotnych potrzeb rodzin:

- W przypadku osób pracujących jest identyczny (w obu przypadkach 35,7% osób pracujących uznaje go za wystarczający, a 64,3% – za niewystarczający), jednak w przypadku badanego obszaru są to postawy mniej zdecydowane (mniej jest wyraźnie niezadowolonych, ale też mniej wyraźnie zadowolonych).
- W przypadku osób bezrobotnych nastroje są nieco lepsze na badanym obszarze – odsetek niezadowolonych jest o ponad 4 pp mniejszy niż w województwie podkarpackim. Dodatkowo mniej jest niezadowolonych radykalnie (uważających, że poziom dochodów zdecydowanie nie jest wystarczający), za to więcej wyraźnie zadowolonych (uważających, że poziom dochodów zdecydowanie jest wystarczający).
- W przypadku osób biernych zawodowo nastroje są zdecydowanie lepsze na badanym obszarze – odsetek niezadowolonych jest o blisko 14 pp mniejszy niż w województwie podkarpackim. Dodatkowo mniej jest niezadowolonych radykalnie (uważających, że poziom dochodów zdecydowanie nie jest wystarczający), za to więcej wyraźnie zadowolonych (uważających, że poziom dochodów jest zdecydowanie wystarczający).

#### Analiza zależności zmiennych

Opinie kobiet i mężczyzn odnośnie uznania poziomu zarobków / dochodów za wystarczający nie różnią się istotnie.

Zasadniczo lepiej swoją sytuację oceniają osoby młodsze, a gorzej starsze (do 50 roku życia; w przypadku osób w wieku 50+ – ich opinie są zgodne ze średnią), przy czym różnie się to rozkłada w zależności od statusu na rynku pracy: wśród osób pracujących osoby najstarsze (w wieku 50+) są najbardziej zadowolone (odsetek osób, które płacę uznają za wystarczającą na zaspokojenie potrzeb sięga niemal 70%), a najgorzej osoby w wieku 24-30 lat (60,3%). W przypadku osób bezrobotnych i biernych zawodowo te odsetki układają się odwrotnie: młodsze osoby częściej uznają dochód za wystarczający, a starsze – rzadziej (różnice odsetka osób zadowolonych w grupach wiekowych w stosunku do średniej:

- 18-23 lat: 7,3 pp dla bezrobotnych i 13,8 pp dla biernych zawodowo – tłumaczyć to można utrzymaniem osób uczących się przez rodziców;
- 24-30 lat: 4 pp dla bezrobotnych i 6,8 pp dla biernych zawodowo;
- 31-40 lat: brak różnicy dla bezrobotnych i -4,6 pp dla biernych zawodowo;
- 41-50 lat: -6,3 pp dla bezrobotnych i -5,6 pp dla biernych zawodowo).

W przypadku osób bezrobotnych odsetek niezadowolonych wzrasta wraz z wielkością miejsca zamieszkania (w przypadku bezrobotnych zamieszkujących miasta powyżej 50 tys. mieszkańców – 67% osób bezrobotnych stwierdza, że ich dochody nie są wystarczające na zaspokojenie istotnych potrzeb członków rodziny).

Osoby w gorszym stanie zdrowia częściej uznają poziom zarobków / dochodu za niewystarczający w stosunku do istotnych potrzeb.

Tabela 83 Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? – na badanym obszarze – w % (N=7 714)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	4,3	14,9	3,8	7,3
Raczej nie	31,4	43,8	30,7	34,9
Raczej tak	57,0	34,3	53,9	49,0
Zdecydowanie tak	7,3	7,0	11,7	8,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 84 Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? – w województwie podkarpackim – w % (N=3286)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	10,6	26,3	16,4	17,7
Raczej nie	25,1	36,6	31,7	31,1
Raczej tak	49,2	33,8	44,3	42,5
Zdecydowanie tak	15,1	3,3	7,6	8,7
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby uznające posiadane dochody za niewystarczające zostały poproszone o określenie, jaki poziom dochodów (w przeliczeniu na członka gospodarstwa domowego) byłby wystarczający. Rozkład udzielonych odpowiedzi pokazuje, że ponad 28% wskazało na przedział 1001-1500 zł, a kolejne 28% na przedział 1501-2000 zł. Oczekiwania 68% osób mieszczą się w kwocie do 2000 zł (w przypadku województwa podkarpackiego taka kwota zadowoliliby 77,4% mieszkańców).

Porównanie oczekiwań mieszkańców badanego obszaru z wynikami dla województwa podkarpackiego (tabela nr 85, tabela nr 86, rysunek nr 6) pokazują, że:

- W przypadku osób pracujących większy odsetek oczekuje dochodów w kwocie powyżej 2000 zł w przeliczeniu na osobę (34,5% na badanym obszarze, 29,7% w województwie podkarpackim), w tym zwłaszcza częściej wskazywany był przedział 2501-3000 zł / osobę (w przypadku badanego obszaru jest to oczekiwanie 9,4% osób pracujących, w przypadku województwa – 5,1%).
- Osoby bezrobotne nieco częściej niż w województwie podkarpackim akceptują kwoty do 1000 zł w przeliczeniu na osobę (dotyczy to 16,5% osób bezrobotnych na badanym obszarze i 11,5% osób bezrobotnych w województwie podkarpackim), ale jednocześnie częściej oczekują dochodów powyżej 2000 zł (analogiczna wartość 24,3% na badanym obszarze, 21,0% w województwie podkarpackim) – nieco rzadziej wybierane były przedziały środkowe.
- Osoby biernie zawodowo na badanym obszarze rzadziej niż w przypadku województwa podkarpackiego akceptują kwoty najniższe – tj. do 1000 zł / osobę (badany obszar: 8,0%, woj. podkarpackie: 12,4%), a jednocześnie wyraźnie częściej oczekują kwot z najwyższych przedziałów, tj. powyżej 2000 zł (badany obszar: 41,9%, woj. podkarpackie: 19,3%). Uwidacznia to nieco inny charakter osób biernych zawodowo na badanym obszarze –

zapewne osiągających i jednocześnie oczekujących znacznych dochodów, co sprawia, że ich aktywizacja zawodowa nie będzie możliwa, dopóki nie zostaną im zaproponowane atrakcyjne dla nich warunki zatrudnienia.

#### Analiza zależności zmiennych

W przypadku osób biernych zawodowo – niższy poziom dochodów (do 1500 zł na osobę w gospodarstwie domowym) akceptują częściej osoby młodsze (do 30 roku życia), natomiast rzadziej – osoby najstarsze (50+): 18,5 pp więcej versus 8,0 pp mniej niż ogółem.

Porównanie dochodów uznawanych za wystarczające do utrzymania członków gospodarstwa domowego z dochodami w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym wśród osób pracujących (patrz tab. 87) wskazuje, że zwłaszcza w czterech pierwszych kategoriach (tj. wśród osób zarabiających kwoty do 1500 zł w przeliczeniu na osobę) – wyraźnie najczęstszym oczekiwaniem jest zarabianie o 1000 zł więcej (w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym). Jednocześnie, wraz z podnoszeniem się aktualnie posiadanego dochodu – rosną też oczekiwania: kwot 2001-3000 zł w przeliczeniu na osobę oczekuje ok. 1/4 osób pracujących, które zarabiają do 1000 zł na osobę, a w przypadku gospodarstw domowych, gdzie dochód wynosi od 1000 do 2000 zł na osobę – jest to oczekiwanie już co trzeciego respondenta. Co ciekawe, w górnych przedziałach – odsetek osób wskazujących na ten przedział znów spada do ok. 1/4 respondentów (oznacza to wybory oczekiwanych dochodów na poziomie niższym, niż aktualne).

W przypadku osób bezrobotnych, których dochód kształtuje się na poziomie do 1500 zł w przeliczeniu na osobę – oczekiwania są większe – najczęstszym oczekiwaniem jest kwota 1501-2000 zł w przeliczeniu na osobę (w przypadku osób, których aktualny dochód wynosi od 500 do 1000 zł na osobę – jest to oczekiwanie ponad połowy osób bezrobotnych. W wyższych przedziałach aktualnych dochodów (1001-2000 zł w przeliczeniu na osobę) – to oczekiwanie wzrasta i większość (40-42%) wskazuje na przedział 2001-2500 zł na osobę.

Oczekiwania osób biernych zawodowo, których obecne dochody są najniższe – są najniższe spośród wszystkich grup (blisko 70% osób biernych zawodowo, których dochody nie przekraczają 500 zł zadowoliliby się kwotą 751-1500 zł w przeliczeniu na osobę). Ale już w przypadku kolejnej kategorii aktualnych dochodów – oczekiwania rosną o kolejne 500 zł w przeliczeniu na osobę. Wśród osób biernych zawodowo jest również najliczniejsza grupa osób, które przy najwyższych aktualnych dochodach (2001-3000 zł w przeliczeniu na osobę) uznają też najwyższe kwoty (ponad 3000 zł) za wystarczające do utrzymania – są to odsetki większe niż wśród osób pracujących. Pokazuje to na niejednorodność grupy osób biernych zawodowo – istnienie dwóch kategorii osób o odmiennych dochodach i oczekiwaniach.

Tabela 85 Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego? – na badanym obszarze – w % (N=1603)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
501 - 750 zł	1,9	4,0	0,8	2,5
751 - 1000 zł	4,4	12,5	7,2	8,6
1001 - 1500 zł	29,5	29,8	25,2	28,4
1501 - 2000 zł	29,7	29,4	24,9	28,2
2001 - 2500 zł	10,0	14,2	23,2	15,5
2501 - 3000 zł	18,5	5,2	6,2	9,4
Ponad 3000 zł	6,0	4,9	12,5	7,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 86 Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego? – dla województwa podkarpackiego – w % (N=1603)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
501 - 750 zł	0,5	2,1	1,5	1,5
751 - 1000 zł	5,6	9,4	10,9	9,0
1001 - 1500 zł	30,1	33,1	33,3	32,4
1501 - 2000 zł	34,2	34,3	35,0	34,5
2001 - 2500 zł	13,8	13,5	12,6	13,3
2501 - 3000 zł	7,7	4,3	4,3	5,1
Ponad 3000 zł	8,2	3,2	2,4	4,2
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Rysunek 6 Odsetek osób bezrobotnych, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka uznano by za wystarczające

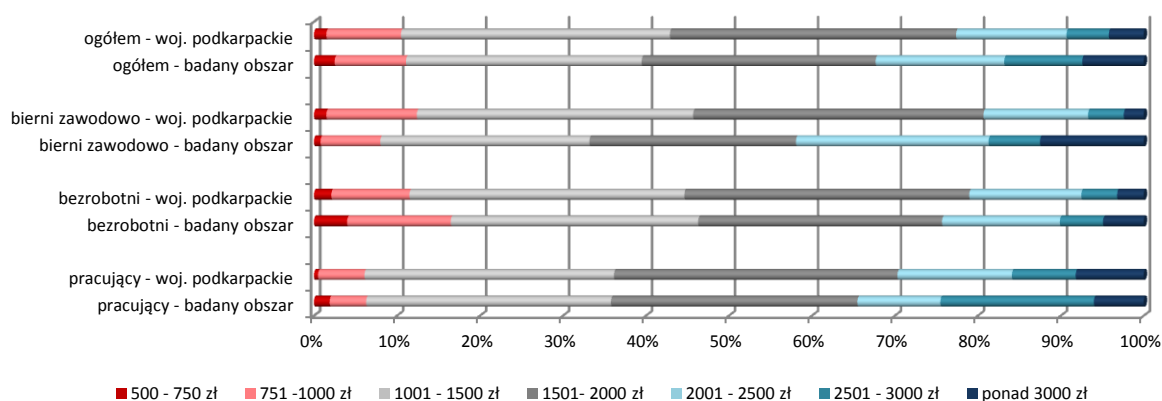


Tabela 87 Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego w odniesieniu do respondentów wg średniego dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego – na badanym obszarze – w % (N=2370)

Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego?		Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego																Ogółem	
		do 500 zł		501 - 750 zł		751 - 1000 zł		1001 - 1500 zł		1501 - 2000 zł		2001 - 2500 zł		2501 - 3000 zł		ponad 3000 zł			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
pracujący(a)	500 - 750 zł	1	2,33	3	2,05	4	1,67	2	2,11	1	4,35	0	0,00	0	0,00	1	5,26	12	2,00
	751 - 1000 zł	4	9,30	13	8,90	9	3,75	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	4,35	0	0,00	27	4,49
	1001 - 1500 zł	19	44,19	48	32,88	80	33,33	23	24,21	4	17,39	1	8,33	6	26,09	6	31,58	187	31,11
	1501 - 2000 zł	11	25,58	41	28,08	68	28,33	35	36,84	8	34,78	7	58,33	8	34,78	7	36,84	185	30,78
	2001 - 2500 zł	2	4,65	8	5,48	21	8,75	17	17,89	4	17,39	2	16,67	2	8,70	1	5,26	57	9,48
	2501 -	5	11,63	28	19,18	44	18,33	15	15,79	4	17,39	1	8,33	4	17,39	3	15,79	104	17,30

	3000 zł																		
	ponad 3000 zł	1	2,33	5	3,42	14	5,83	3	3,16	2	8,70	1	8,33	2	8,70	1	5,26	29	4,83
	ogółem	43	100	146	100	240	100	95	100	23	100	12	100	23	100	19	100	601	100
bezrobotny(a)	500 - 750 zł	27	6,62	9	3,07	4	1,54	2	1,25	1	3,23	0	0,00	0	-	0	0,00	43	3,67
	751 - 1000 zł	105	25,74	42	14,33	5	1,93	0	0,00	0	0,00	1	6,67	0	-	1	20,00	154	13,15
	1001 - 1500 zł	156	38,24	128	43,69	76	29,34	12	7,50	1	3,23	1	6,67	0	-	2	40,00	376	32,11
	1501-2000 zł	65	15,93	51	17,41	132	50,97	88	55,00	6	19,35	3	20,00	0	-	0	0,00	345	29,46
	2001 - 2500 zł	31	7,60	27	9,22	29	11,20	41	25,63	13	41,94	6	40,00	0	-	0	0,00	147	12,55
	2501 - 3000 zł	7	1,72	30	10,24	1	0,39	9	5,63	3	9,68	1	6,67	0	-	0	0,00	51	4,36
	ponad 3000 zł	17	4,17	6	2,05	12	4,63	8	5,00	7	22,58	3	20,00	0	-	2	40,00	55	4,70
	ogółem	408	100	293	100	259	100	160	100	31	100	15	100	0	-	5	100	1 171	100
bierny(a) zawodowo	500 - 750 zł	3	4,84	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	0,50
	751 - 1000 zł	20	32,26	8	11,27	1	1,35	2	1,08	5	3,25	2	5,88	0	0,00	2	25,00	40	6,69
	1001 - 1500 zł	23	37,10	31	43,66	27	36,49	16	8,60	9	5,84	3	8,82	1	11,11	0	0,00	110	18,39
	1501-2000 zł	7	11,29	19	26,76	30	40,54	94	50,54	16	10,39	2	5,88	2	22,22	4	50,00	174	29,10
	2001 - 2500 zł	4	6,45	7	9,86	8	10,81	47	25,27	78	50,65	8	23,53	0	0,00	2	25,00	154	25,75
	2501 - 3000 zł	2	3,23	2	2,82	2	2,70	10	5,38	6	3,90	8	23,53	1	11,11	0	0,00	31	5,18
	ponad 3000 zł	3	4,84	4	5,63	6	8,11	17	9,14	40	25,97	11	32,35	5	55,56	0	0,00	86	14,38
	ogółem	62	100	71	100	74	100	186	100	154	100	34	100	9	100	8	100	598	100
Ogółem	500 - 750 zł	31	6,04	12	2,35	8	1,40	4	0,91	2	0,96	0	0,00	0	0,00	1	3,13	58	2,45
	751 - 1000 zł	129	25,15	63	12,35	15	2,62	2	0,45	5	2,40	3	4,92	1	3,13	3	9,38	221	9,32
	1001 - 1500 zł	198	38,60	207	40,59	183	31,94	51	11,56	14	6,73	5	8,20	7	21,88	8	25,00	673	28,40
	1501-2000 zł	83	16,18	111	21,76	230	40,14	217	49,21	30	14,42	12	19,67	10	31,25	11	34,38	704	29,70
	2001 - 2500 zł	37	7,21	42	8,24	58	10,12	105	23,81	95	45,67	16	26,23	2	6,25	3	9,38	358	15,11
	2501 - 3000 zł	14	2,73	60	11,76	47	8,20	34	7,71	13	6,25	10	16,39	5	15,63	3	9,38	186	7,85
	ponad 3000 zł	21	4,09	15	2,94	32	5,58	28	6,35	49	23,56	15	24,59	7	21,88	3	9,38	170	7,17
	ogółem	513	100	510	100	573	100	441	100	208	100	61	100	32	100	32	100	2 370	100

W przypadku osób zatrudnionych czynnikiem, który może mieć wpływ na sytuację ekonomiczną, jest nie tylko wynagrodzenie, ale także ewentualne dodatkowe gratyfikacje oferowane przez pracodawcę. Osoby pracujące zostały poproszone o udzielenie informacji na temat tego, czy otrzymują niepieniężne bonusy (benefity) do wynagrodzenia, a jeśli tak, to jakie i jaki jest ich wpływ na poziom satysfakcji z pracy. Z bonusami do wynagrodzenia (niepieniężnymi) spotkało się 13,9% osób posiadających zatrudnienie w momencie realizacji



badania (w województwie podkarpackim na takie dodatki wskazało ponad dwukrotnie więcej, bo 28,5% osób pracujących).

#### Analiza zależności zmiennych

Bonusy (niepieniężne dodatki) do wynagrodzeń nieznacznie częściej otrzymują kobiety niż mężczyźni (15,2% kobiet wobec 12,7% mężczyzn).

Bonusy do wynagrodzeń częściej są przyznawane osobom lepiej wykształconym (od 9,9% osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, przez 14,1% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 14,7% z wykształceniem średnim ogólnym, 16,2% osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym – po 18% osób z wykształceniem wyższym).

Bonusy do wynagrodzeń częściej są przyznawane starszym pracownikom – tak wiekiem, jak stażem (największe odsetki: 17,1% w przypadku osób w wieku 50+, 14,9% w przypadku osób w wieku 31-40 lat, 19,4% w przypadku osób o stażu zawodowym 21-30 lat, 18,4% w przypadku osób o stażu zawodowym 31-40 lat. Jednocześnie są to dodatki przyznawane osobom o najbardziej ustabilizowanej sytuacji zawodowej – posiadającym umowę o pracę na czas określony (dotyczy to 19,2% takich osób – we wszystkich pozostałych kategoriach odsetek otrzymujących dodatki był niższy od średniej).

Tabela 88 Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy oprócz wynagrodzenia finansowego pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	374	13,9
Nie	2 314	86,1
Ogółem	2 688	100,0

Najczęściej pracodawcy oferują swoim pracownikom bonusy/karty upominkowe na zakupy (korzystała z nich blisko połowa pracowników, którzy otrzymują bonusy do wynagrodzeń) oraz dofinansowanie wypoczynku (39%). Blisko co trzeci z nich otrzymywał dodatkowe ubezpieczenie, a co piąty – bonusy rzeczowe.

#### Analiza zależności zmiennych

Kobiety rzadziej niż mężczyźni korzystają z wyżywienia w godzinach pracy oraz z dopłat do wypoczynku (może to wynikać z maskulinizacji załóg w dużych zakładach pracy, gdzie łatwiej stosować formy żywienia zbiorowego oraz gdzie częściej występują rozwiązania związane z prowadzeniem funduszu gwarantowanych świadczeń socjalnych) – różnica odsetka wskazań między płciami wynosi odpowiednio 7,6 oraz 7,4 pp na korzyść mężczyzn.

Wraz z wiekiem rośnie częstotliwość otrzymywania / korzystania z bonów i kart upominkowych na zakupy.

Widoczna jest różnica w odsetku osób korzystających z dodatkowego ubezpieczenia w zależności od poziomu wykształcenia: osoby najstabilniej wykształcone korzystają z niego (jest im przyznawany) najrzadziej (w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym / niższym – o 9,7 pp mniejszy odsetek niż średnia, w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – o 4,2 pp mniejszy niż średnia), natomiast osoby z wykształceniem średnim częściej (w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym – odsetek o 12,3 pp, w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnym – o 7,4 pp wyższy niż średnia). W przypadku osób z wykształceniem wyższym – odsetek jest analogiczny jak w grupie ogółem.

Tabela 89 Odsetek osób korzystających z poszczególnych bonusów do wynagrodzenia (N=374)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Bony, karty upominkowe na zakupy	185	49,5
Dofinansowanie wypoczynku/urlopu	146	39,0
Dodatkowe ubezpieczenia	119	31,8
Bonusy rzeczowe	73	19,5
Darmowe usługi medyczne	69	18,5
Finansowanie doświadczenia (studiów, szkoleń)	45	12,0
Wyżywienie w godzinach pracy	39	10,4
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	17	4,6

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Osoby, które zadeklarowały otrzymywanie bonusów do wynagrodzenia, zostały poproszone o określenie, czy są one istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy, natomiast osoby, które nie otrzymywały bonusów zapytano, czy byłyby one istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy.

4 na 5 osób (80,9%) potwierdza, że tego typu bonusy zwiększają satysfakcję z wykonywanej pracy. Spośród osób pracujących, które takich bonusów nie otrzymują – blisko 2/3 (62,8%) twierdzi, że tego typu bonusy do wynagrodzenia podniosłyby ich satysfakcję z pracy (jednak są to osoby mniej zdecydowane w poparciu dla tego typu bonusów od osób, które je otrzymują).

#### Analiza zależności zmiennych

Przekonanie o pozytywnym wpływie otrzymywanych bonusów na satysfakcję z pracy wyrażają najczęściej osoby do 23 roku życia (88,9% tego typu opinii).

Im wyższy poziom wykształcenia, tym częstsza deklaracja, że bonusy do wynagrodzenia zwiększają satysfakcję z pracy (od 79,2% oraz 75,3% tego typu deklaracji w przypadku osób o wykształceniu gimnazjalnym/nizszym i zasadniczym zawodowym, przez 83,1% i 82,4% w przypadku osób o wykształceniu średnim – odpowiednio zawodowym i ogólnym, po 86,5% w przypadku osób z wykształceniem wyższym).

Spośród osób pracujących, które takich bonusów nie otrzymują – najczęściej deklarację podnoszenia satysfakcji z pracy dzięki bonusom do wynagrodzenia składają osoby najmłodsze (dla osób w wieku 18-23 lat – różnica o 4,8 pp w stosunku do średniej) oraz osoby z wykształceniem wyższym (różnica o 4,4 pp w stosunku do średniej).

Osoby o najdłuższym stażu pracy (powyżej 40 lat) wyraźnie rzadziej deklarują, że bonusy do wynagrodzenia podniosłyby ich satysfakcję z pracy (twierdzi tak 42,4% osób z tej grupy, tj. o 20,4 pp mniej od średniej). We wszystkich pozostałych grupach wiekowych takiej różnicy nie widać (wyniki oscylują wokół średniej).

Podobnie w przypadku osób o najmniej ustabilizowanej sytuacji zawodowej – odsetek wskazań na znaczącą rolę bonusów w podnoszeniu satysfakcji z pracy jest niższy (w przypadku osób pracujących na podstawie umowy o pracę na okres próbny wynosi 55,8%; w przypadku osób pracujących na podstawie umów zlecenia / o dzieło – 56,4%, tj. odpowiednio o 7 i o 6,4 pp mniej niż średnio). Może to wskazywać na przewartościowanie priorytetów – w sytuacji tych osób ważniejsze od satysfakcjonujących warunków pracy jest uzyskanie stabilnego zatrudnienia.

Tabela 90 Wpływ bonusów do wynagrodzenia za pracę na zwiększenie satysfakcji z pracy osób aktualnie zatrudnionych – w %

	Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę <b>są</b> istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=372)		Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę <b>byłyby</b> istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=676)	
	Liczebność (N)	Procent (%)	Liczebność (N)	Procent (%)
Zdecydowanie nie	6	1,6	82	3,5
Raczej nie	48	12,9	407	17,6
Raczej tak	172	46,2	844	36,5
Zdecydowanie tak	129	34,7	609	26,3
Trudno powiedzieć	17	4,6	372	16,1
Ogółem	372	100,0	2 314	100,0

Osoby pracujące poproszone o ocenę tego, jakie bonusy miałyby największy wpływ na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy, najczęściej (w blisko połowie przypadków) wskazywały na bony/karty upominkowe. W następnej kolejności należy wymienić darmowe usługi medyczne oraz bonusy rzeczowe, na które wskazywała co czwarta osoba (odpowiednio 27% i 24%). Finansowanie dokształcania (studiów, szkoleń) jako bonus zwiększający satysfakcję z pracy wskazała co siódma osoba pracująca.

#### Analiza zależności zmiennych

Bonus w postaci finansowania dokształcania (studiów, szkoleń) jako zwiększający satysfakcję najczęściej wskazywały osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (4,7 pp więcej niż w grupie ogółem) oraz wyższym (4,5 pp więcej niż w grupie ogółem). Jednocześnie nie ma tutaj zależności od stażu pracy, czy wieku (nieistotne odstępstwa od wartości średnich).

Tabela 91 Odsetek osób, które wskazały na poszczególne bonusy do wynagrodzenia jako te, które najsilniej zwiększałyby satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=2 314)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Bony, karty upominkowe na zakupy	1 121	48,4
Darmowe usługi medyczne	628	27,1
Dodatkowe ubezpieczenia	555	24,0
Bonusy rzeczowe	486	21,0
Dofinansowanie wypoczynku/urlopu	442	19,1
Finansowanie dokształcania (studiów, szkoleń)	350	15,1
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	322	13,9
Wyżywienie w godzinach pracy	315	13,6

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

## 4.7 Elastyczność i mobilność osób pracujących oraz ich gotowość do poprawy jakości pracy i warunków zatrudnienia

Interesujące z punktu widzenia rozważań na temat potencjału kadrowego jest to, na ile osoby posiadające zatrudnienie są zainteresowane podejmowaniem działań, które

pozwołyby na poprawę jakości pracy oraz poprawę warunków zatrudnienia – czy to poprzez działania w obecnym miejscu pracy, czy zmianę miejsca pracy.

Pracujący mieszkańcy badanego obszaru są znacznie bardziej mobilni od mieszkańców województwa podkarpackiego, a cechy rynku pracy pracownika są tu znacznie bardziej widoczne (choć nie można go tak jeszcze nazwać). O ile bowiem zmiany nakierowane na poprawę sytuacji zawodowej, ale związane z obecnie zajmowanym stanowiskiem są popularne w porównywalnym stopniu:

- podniesienie / poszerzenie kwalifikacji w ciągu najbliższego roku planuje 29,1% pracujących z badanego obszaru i 25,8% pracujących z terenu województwa podkarpackiego;
- ubieganie się o awans w ciągu najbliższego roku planuje 27,1% pracujących z badanego obszaru i 17,6% pracujących z terenu województwa podkarpackiego (różnica wynosi co prawda 10 pp, ale istotne jest to, że odsetek osób poszukujących tego typu rozwiązań nie jest duży);

o tyle gotowość do radykalnej zmiany warunków pracy jest dużo wyższa:

- zmianę zakresu obowiązków / stanowiska pracy w ciągu najbliższego roku planuje 40,0% pracujących z badanego obszaru i 16,8% pracujących z terenu województwa podkarpackiego;
- zmianę aktualnego miejsca zatrudnienia w ciągu najbliższego roku planuje ponad połowa (50,2%) pracujących z badanego obszaru i dwukrotnie mniej (26,1%) pracujących z terenu województwa podkarpackiego.

Dodatkowo należy zauważyć, że osoby z badanego obszaru, które wskazały na brak tego typu planów – prezentują postawy mniej zdecydowane (znaczną przewagę opinii umiarkowanych „raczej nie” nad radykalnymi „zdecydowanie nie”).

Opinie te niekoniecznie przełożą się na faktyczne działania osób pracujących, ale świadczą o dużo większej otwartości na podejmowanie zdecydowanych kroków w stronę zmiany sytuacji, włącznie ze zmianą miejsca pracy. Odróżnia to badany obszar od terenu województwa podkarpackiego, gdzie takie postawy są znacznie rzadziej prezentowane, a główną wartością, którą pracujący chcą utrzymać, jest w ogóle posiadanie zatrudnienia (są to typowe cechy rynku pracy pracodawcy).

Warto również zwrócić uwagę na dość liczną grupę osób niezdecydowanych, która w powyższym zestawieniu nie była brana pod uwagę – w zależności od sposobu zmiany sytuacji zawodowej dotyczy to od 11% do 28% osób pracujących.

#### Analiza zależności zmiennych

*Zestawienia procentowe uwzględniają osoby niezdecydowane (odpowiedzi „trudno powiedzieć” pomniejszają odsetki osób zdecydowanych na daną formę lub zdecydowanych na jej niepodejmowanie).*

Gotowość do podniesienia / poszerzenia kwalifikacji:

- Najmniej niechętnie do tej drogi zmiany sytuacji zawodowej są osoby najmłodsze (w wieku 18-23 lat – odsetek odpowiedzi przeczących niższy o 4,1 pp niż w grupie ogółem) oraz najstarsze (w wieku 50+ – odsetek odpowiedzi przeczących niższy o 3,8 pp niż w grupie ogółem). Z drugiej strony – osoby o najdłuższym stażu zawodowym (powyżej 30 lat) nie są skłonne do podnoszenia / poszerzania kwalifikacji (potwierdza to 62,9% osób ze stażem pracy 31-40 lat oraz aż 76,3% osób ze stażem dłuższym niż 40 lat).
- Najbardziej niechętnie do tej drogi zmiany sytuacji zawodowej są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, co jest o tyle dziwne, że są to osoby bez zawodu (odsetek odpowiedzi przeczących wyższy o 7,3 pp niż w grupie ogółem), a najmniej – osoby z wykształceniem wyższym (odsetek odpowiedzi przeczących niższy

o 4,8 pp niż w grupie ogółem).

Gotowość do zmiany zakresu obowiązków / stanowiska pracy:

- Niechętna temu rozwiązaniu jest ponad połowa osób (53,2% - tj. o 3,8 pp więcej niż w grupie ogółem) z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (są to osoby bez zawodu).
- Najbardziej niechętnie do zmiany zakresu obowiązków są osoby zamieszkujące na wsi (odsetek odpowiedzi negatywnych o 9,7 pp wyższy niż w grupie ogółem) oraz w największych miastach badanego obszaru, tj. powyżej 50 tys. (odsetek odpowiedzi negatywnych o 8,3 pp wyższy niż w grupie ogółem).

Gotowość do ubiegania się o awans:

- Najbardziej chętne do ubiegania się o awans są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (planuje takie działania 57,5%, a wyklucza je 16,4% osób z tej grupy).
- Chęć ubiegania się o awans zawodowy rośnie wraz ze stażem pracy – najbardziej widoczna jest u osób o stażu pracy powyżej 31-40 lat (59,0%), a największy odsetek zdecydowanych na taką zmianę jest w grupie o stażu pracy powyżej 40 lat (niemal 2/3 pracowników: 65,8%).

Gotowość do zmiany aktualnego miejsca pracy:

- Najbardziej skłonne do zmiany aktualnego miejsca pracy są osoby w wieku 24-30 lat (osób potwierdzających taką gotowość jest o 4,6 pp więcej, a zaprzeczających jej – o 3,9 pp mniej niż w grupie ogółem).
- Najmniej skłonne do zmiany aktualnego miejsca pracy są osoby zamieszkujące na wsi (osób potwierdzających taką gotowość jest o 8,5 pp mniej, a zaprzeczających jej – o 10,5 pp więcej niż w grupie ogółem).
- Analizując odpowiedzi na to pytanie pod kątem poziomu wykształcenia – jedyną grupą odbiegającą od rozkładu ogółem dla wszystkich pracujących są osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, które rzadziej (mniej wyborów o 3,2 pp) zaprzeczają takiej możliwości.
- Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności wyraźnie częściej wskazują na gotowość do zmiany miejsca zatrudnienia (różnica o 10,2 pp w stosunku do rozkładu dla wszystkich pracujących).

W odniesieniu do żadnej z form poprawy sytuacji zawodowej nie widać istotnych różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Tabela 92 Plany osób pracujących dotyczące podejmowania działań nakierowanych na poprawę ich sytuacji zawodowej w ciągu najbliższego roku – na badanym obszarze w %

	N	Skłonność do podjęcia działań					Ogółem
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Trudno powiedzieć	
Podniesienie/ poszerzenie kwalifikacji	2080	10,9	60,0	22,7	6,4	-	100,0
		8,4	46,4	17,6	5,0	22,6	100,0
Zmiana zakresu obowiązków/ stanowiska pracy	2213	11,8	48,2	36,1	3,9	-	100,0
		9,7	39,7	29,7	3,2	17,7	100,0
Ubieganie się o awans	1942	9,8	63,1	21,0	6,1	-	100,0
		7,1	45,6	15,2	4,4	27,8	100,0
Zmiana aktualnego miejsca	2392	10,1	39,8	39,3	10,9	-	100,0
		9,7	35,0	35,4	9,0	11,0	100,0

zatrudnienia							
--------------	--	--	--	--	--	--	--

Tabela 93 Plany osób pracujących dotyczące podejmowania działań nakierowanych na poprawę ich sytuacji zawodowej w ciągu najbliższego roku – w województwie podkarpackim w %

	N	Skłonność do podjęcia działań				Ogółem
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	
Podniesienie/ poszerzenie kwalifikacji	1024	32,3	41,9	17,4	8,4	100,0
Zmiana zakresu obowiązków/ stanowiska pracy	1018	40,8	42,4	12,9	3,9	100,0
Ubieganie się o awans	993	39,6	42,8	13,2	4,4	100,0
Zmiana aktualnego miejsca zatrudnienia	1053	37,7	36,2	16,7	9,4	100,0

Osoby, które zadeklarowały, że w ciągu najbliższego roku mają zamiar zmienić miejsce pracy zapytano, jakie warunki skłoniłyby ich do wcielenia w życie tego planu. Kluczowym czynnikiem motywującym zmianę pracy jest wzrost poziomu zarobków, na który wskazało blisko 4/5 rozważających zmianę zatrudnienia (w województwie podkarpackim tę motywację wskazało 93,1% osób pracujących). Połowa osób pracujących, które rozważają zmianę miejsca zatrudnienia szukałaby miejsca, gdzie praca byłaby zgodna z posiadanymi kwalifikacjami lub byłby możliwy awans zawodowy (te 2 cechy wskazują na zainteresowanie jakością pracy i satysfakcją z jej wykonywania, a odsetek osób deklarujących ich uwzględnianie jest wyższy niż w odniesieniu do województwa podkarpackiego – tam na te elementy wskazało odpowiednio 19,0% i 30,7% osób pracujących gotowych do zmiany miejsca pracy). Istotny okazał się też czas dojazdu do pracy – jego skrócenie stanowiłoby motywację do zmiany miejsca zatrudnienia dla ponad połowy osób rozważających takie posunięcie (w województwie podkarpackim odsetek ten wyniósł tylko 9,5%).

#### Analiza zależności zmiennych

Kobiety są mniej skłonne do poszukiwania awansu zawodowego (z tego powodu pracę zmienićby 46% kobiet i 52,1% mężczyzn).

Osobom w wieku 41-50 lat najbardziej zależy na pracy umożliwiającej rozwój (wskazało na tę przyczynę planów zmiany miejsca zatrudnienia 49,6% osób z tej grupy wiekowej, tj. o 12,8 pp więcej niż w grupie ogółem). Jednocześnie grupie tej najmniej zależy na podnoszeniu poziomu zarobków (analogiczny odsetek niższy o 6,3 pp – choć nadal jest to wysoki odsetek: 73,5 – niemal 3/4).

Dokładnie odwrotnie jest w grupie wiekowej 31-40 lat – osoby te rzadziej wskazują na chęć zmiany pracy ze względu na możliwość rozwoju (analogiczny odsetek niższy o 4 pp), jak również na zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami (-5,1 pp), natomiast najczęściej wskazują na motywację związaną ze zwiększeniem poziomu zarobków (jest to wskazanie 83,9% osób z tej grupy wiekowej, tj. 4 pp więcej niż w grupie ogółem).

Analizując odpowiedzi z punktu widzenia poziomu wykształcenia respondentów zauważyć można, że najrzadziej na motywację do zmiany miejsca pracy wynikającą z chęci podniesienia poziomu zarobków wskazują osoby z wykształceniem wyższym (ale nadal odnosi się to do 76,1% osób z tej grupy). Na zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami najrzadziej wskazują osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym rzadziej wskazują na chęć zmiany

pracy na taką, która umożliwić będzie rozwój (wskazuje na to 31,5%, tj. 5,3 pp mniej niż w grupie ogółem).

Na chęć zmiany pracy na zgodną z posiadanymi kwalifikacjami rzadziej wskazują osoby z krótszym stażem zawodowym.

Porównano również wskazania na potencjalne przyczyny zmiany miejsca pracy z posiadanym typem umowy. Motyw finansowy najrzadziej dotyczy osób pracujących „na czarno” (wskazało tak 76,3%, tj. o 3,6 pp mniej niż w grupie ogółem). Najczęściej natomiast – osób pracujących na umowach na okres próbny (+9,4 pp), na umowach na czas wykonywania danej pracy – np. sezonowych (+8,6 pp) oraz na umowach zlecenia / o dzieło (+5,1 pp).

Pracę na zgodną z kwalifikacjami najchętniej zamieniłyby osoby pracujące na podstawie umów zlecenia / o dzieło (analogiczny odsetek +9,2 pp), a najrzadziej – osoby pracujące bez umowy (-10,2 pp) oraz osoby pracujące na podstawie umów o pracę na czas określony (-5,4 pp).

Tabela 94 Jakie warunki skłoniłyby osoby pracujące do zmiany miejsca pracy?

	Na badanym obszarze		W województwie podkarpackim	
	Liczebność (N)	Procent (%)	Liczebność (N)	Procent (%)
Zwiększenie poziomu zarobków	952	79,9	255	93,1
Skrócenie dojazdu do pracy	625	52,4	26	9,5
Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	606	50,8	52	19,0
Awans zawodowy	585	49,1	84	30,7
Możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	442	37,1	26	9,5
Korzystne godziny pracy	441	37,0	54	19,7
Praca umożliwiająca rozwój	439	36,8	65	23,7
Zgodność pracy z zainteresowaniami	426	35,7	61	22,3
Ogół osób deklarujących chęć zmiany miejsca pracy	1 192	100,0	274	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Ustępstwa, które osoby pracujące byłyby w stanie zaakceptować dla lepszych warunków pracy dotyczą przede wszystkim odstępstwa od aktualnie wykonywanych czynności zawodowych: przekwalifikowania się lub modyfikacji kwalifikacji zawodowych (ok. 60% osób skłonnych do zmiany miejsca pracy zdecydowałoby się na takie ustępstwo). Kolejne na liście propozycje ustępstw zyskują ponad dwukrotnie mniejsze poparcie. Absolutny brak akceptacji zauważyć można dla ustępstwa w postaci zmniejszenia poziomu zarobków (zdecydowałoby się na to rzadziej niż co setny pracujący). Co czternasta osoba (7,1%) nie zdecydowałaby się na żadne ustępstwa w celu zmiany miejsca pracy.

Zauważalna jest też różnica w stosunku do wyników dla województwa podkarpackiego: w tym regionie wyraźnie częściej deklarowany jest brak zgody na jakiegokolwiek ustępstwa (jest to postawa co piątej osoby, która jest gotowa zmienić miejsce pracy), a na ustępstwa w postaci zmiany lub modyfikacji kwalifikacji zawodowych jest gotowych odpowiednio 29,5% oraz 21,2% osób pracujących chętnych do zmiany zatrudnienia – a więc ponad dwukrotnie mniej niż na badanym obszarze. Dowodzi to po raz kolejny bardziej mobilnej postawy

mieszkańców obszaru wokół SSE w Mielcu i Tarnobrzegu oraz ich zdolności do podejmowania ryzyka np. w postaci zmiany warunków zatrudnienia.

#### Analiza zależności zmiennych

Na konieczność przekwalifikowania się w celu osiągnięcia lepszych warunków pracy najczęściej nie zgadzają się (co zaskakuje) osoby najmłodsze (w wieku 18-23 lat) oraz osoby najstarsze (odsetek mniejszy od ogółem o odpowiednio 6,1 i 3,5 pp). Najbardziej chętne są do tego osoby w wieku 31-40 lat (akceptuje to ustępstwo 2/3 osób).

Osoby w wieku 31-40 lat są najbardziej skłonne założyć własną działalność gospodarczą w celu zmiany warunków zatrudnienia (a osoby w wieku 18-23 lat – najmniej).

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym są niechętnie przekwalifikowaniu się (pomimo formalnego braku zawodu) – gotowość do takiego działania deklaruje 51,7% z nich, tj. o 9,7 pp mniej niż w grupie ogółem. Odwrotnie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – częściej zgadzają się z potrzebą modyfikacji kwalifikacji (analogiczny odsetek większy o 8,2 pp od grupy ogółem).

Tabela 95 Na jakie ustępstwa osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą korzystne dla nich warunki?

	Na badanym obszarze		W województwie podkarpackim	
	Liczebność (N)	Procent (%)	Liczebność (N)	Procent (%)
Konieczność przekwalifikowania się	732	61,4	78	29,5
Konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	706	59,2	56	21,2
Konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)	323	27,1	13	4,9
Praca niezgodna z zainteresowaniami	311	26,1	33	12,5
Wydłużenie dojazdu do pracy	253	21,2	100	37,9
Praca nie dająca możliwości rozwoju	253	21,2	9	3,4
Praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	161	13,5	20	7,6
Praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami	86	7,2	23	8,7
Praca w niekorzystnych godzinach	72	6,0	35	13,3
Zmniejszenie poziomu zarobków	10	0,8	4	1,5
Żadne z powyższych ustępstw	95	7,10	56	21,2
Ogół osób deklarujących chęć zmiany miejsca pracy	1 192	100,0	264	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Dla pełniejszego obrazu sytuacji w tym zakresie dokonano zestawienia oczekiwanych warunków i akceptowalnych ustępstw, jednak nie pokazuje ono istotnych zależności pomiędzy tym, co skłoniłoby daną osobę do zmiany miejsca pracy a ustępstwem, które w tym celu mogłaby ona ponieść.



Tabela 96 Ustępstwa, na jakie osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać korzystniejszą pracę, spełniającą określone warunki – w %

Ustępstwa możliwe do zaakceptowania, by osiągnąć pracę w lepszych warunkach	Korzystne warunki nowej pracy																Ogółem	
	Zwiększenie poziomu zarobków		Awans zawodowy		Skrócenie dojazdu do pracy		Korzystne godziny pracy		Zgodność pracy z zainteresowaniami		Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami		Możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej		Praca umożliwiająca rozwój			
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
Zmniejszenie poziomu zarobków	0	0,0	5	0,9	3	0,5	5	1,1	1	0,2	4	0,7	7	1,6	2	0,5	10	0,8
Konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	564	59,2	350	59,8	376	60,2	278	63,0	248	58,2	375	61,9	266	60,2	276	62,9	706	59,2
Konieczność przekwalifikowania się	600	63,0	375	64,1	416	66,6	291	66,0	266	62,4	382	63,0	262	59,3	283	64,5	732	61,4
Wydłużenie dojazdu do pracy	213	22,4	111	19,0	0	0,0	94	21,3	74	17,4	129	21,3	82	18,6	89	20,3	253	21,2
Praca w niekorzystnych godzinach	65	6,8	32	5,5	27	4,3	1	0,2	22	5,2	38	6,3	21	4,8	23	5,2	72	6,0
Praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	137	14,4	2	0,3	83	13,3	61	13,8	58	13,6	76	12,5	67	15,2	55	12,5	161	13,5
Praca niezgodna z zainteresowaniami	239	25,1	148	25,3	156	25,0	117	26,5	1	0,2	172	28,4	115	26,0	113	25,7	311	26,1
Praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami	68	7,1	39	6,7	37	5,9	25	5,7	32	7,5	2	0,3	25	5,7	35	8,0	86	7,2
Konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)	255	26,8	162	27,7	170	27,2	132	29,9	122	28,6	172	28,4	1	0,2	131	29,8	323	27,1
Praca nie dająca możliwości rozwoju	205	21,5	136	23,3	140	22,4	88	20,0	107	25,1	120	19,8	104	23,5	1	0,2	253	21,2
Żadne z powyższych ustępstw	71	7,5	42	7,2	45	7,2	29	6,6	31	7,3	43	7,1	37	8,4	35	8,0	95	8,0
Ogółem osób deklarujących chęć zmiany miejsca pracy ze względu na daną motywację	952	100,0	585	100,0	625	100,0	441	100,0	426	100,0	606	100,0	442	100,0	439	100,0	1 192	100,0

Ze względu na możliwość wskazania kilku ustępstw, procenty nie sumują się do 100.

Formę obecnego zatrudnienia chciałoby zmienić 9,3% osób zatrudnionych (w przypadku województwa podkarpackiego odsetek ten wyniósł 13%). Najbardziej pożądaną formą

zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony, na którą wskazała nieco ponad połowa osób chętnych do zmiany formy zatrudnienia (51,6%). Jest to wyraźna różnica w stosunku do wyników dla województwa podkarpackiego, które pokazały, że jest to umowa preferowana przez 90% osób, które chciałyby zmienić formę zatrudnienia. Blisko 45% za pozytywną zmianę uznałoby również uzyskanie umowy na czas określony, natomiast blisko 27% osób pracujących, niezadowolonych z formy posiadanego zatrudnienia – dąży do rozpoczęcia własnej działalności (analogiczna wartość dla województwa podkarpackiego wynosi 7,1%). Niemal co piąta osoba (19,6%) wskazała na umowę cywilno-prawną. Wyniki te są ponownie wyraźnie różne od wyników dla województwa podkarpackiego – w tym drugim przypadku, poza wskazaniem umowy o pracę na czas nieokreślony – pozostałe formy uzyskały niewielkie (kilkuprocentowe) poparcie. Świadczy to o większej mobilności zawodowej osób z badanego obszaru i przyzwolenia na elastyczne formy zatrudnienia oraz samodzielność w kreowaniu ścieżki zawodowej (np. łączenie form zatrudnienia, praca kontraktowa) – choć należy zaznaczyć, że dotyczy to jedynie owych 9,3% osób chętnych do zmiany formy zatrudnienia.

#### Analiza zależności zmiennych

Im młodsza osoba, tym częściej deklaruje chęć zmiany formy zatrudnienia (może to się wiązać z tym, że osoby te na początkowym etapie kariery zawodowej zatrudniane są w nieatrakcyjnych dla nich formach) – od 18,6%-16,7% w przypadku osób w wieku 18-23 i 24-30 lat, przez 8,5%-7,6% w przypadku osób w wieku 31-40 i 41-50 lat, po 5,2% dla osób w wieku powyżej 50 lat. Pozostałe zmienne nie wskazują na występowanie istotnych zależności w tej kwestii.

Spośród osób, które są skłonne do zmiany formy zatrudnienia w zamian za obecnie posiadaną umowę:

- Kobiety są bardziej od mężczyzn skłonne zaakceptować umowę o pracę na okres próbny (jest to wskazanie 14,1% kobiet i 4,4% mężczyzn), ale też umowę zlecenia / o dzieło (23,0% i 15,7%). Mężczyźni częściej niż kobiety zaakceptowałiby umowę o pracę na czas określony (jest to wskazanie 41,5% kobiet i 48,7% mężczyzn).
- Osoby najmłodsze (w wieku 18-23 lat) są niechętnie do zmiany zatrudnienia na pracę opartą o umowę na okres próbny (wybór 5,8% osób, tj. 3,8 pp niższy od średniej), jak również na umowę zlecenia / o dzieło (11,5%, tj. o 8,1 pp mniej niż średnia) – możliwe, że są to osoby obecnie pracujące na takich umowach, stąd brak zasadności takiej zmiany.
- Najczęściej na zamianę umowy na umowę na okres próbny zgodziłyby się osoby w wieku 31-40 lat (14,3%) – wydaje się, że osoby na tym etapie kariery zawodowej wiążą propozycje umów na okres próbny z konkretną propozycją późniejszego zatrudnienia, a nie z praktyką zmieniania pracowników bez przedłużania zatrudnienia.
- Najbardziej chętne do zmiany umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony są osoby w wieku 24-30 lat (jest to wybór 2/3 osób).
- Na chęć zmiany umowy na umowę cywilno-prawną wskazało aż 30,2% osób w wieku 24-30 lat (tj. o 10,6 pp więcej niż w grupie ogółem).
- Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym są najczęściej skłonne do zamiany umów na umowy na okres próbny (wybór 24,1%, tj. o 14,5 pp więcej niż średnio).
- Umowę o pracę na czas określony najczęściej wybrałyby osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (jest to wybór 55,2% tych osób, tj. o 10,4 pp więcej niż w grupie ogółem).
- Umowę o pracę na czas nieokreślony najczęściej wybrałyby osoby z wykształceniem wyższym (jest to wybór 67,4% tych osób, tj. o 15,7 pp więcej niż w grupie ogółem).
- Pracę bez umowy najczęściej wybrałyby osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym / policealnym (jest to wybór odpowiednio 20,0%

i 24,4% tych osób, tj. o 5,2 i 9,6 pp więcej niż w grupie ogółem).

- Chęć zmiany obecnej formy pracy na samozatrudnienie najczęściej deklarują osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (jest to wybór 37,9% tych osób, tj. o 11,1 pp więcej niż w grupie ogółem).
- Pracę w oparciu o kontrakt częściej wybrałyby osoby z dłuższym stażem pracy: 21-30 lat (jest to wybór 18,2% tych osób, tj. o 9,8 pp więcej niż w grupie ogółem) oraz 31-40 lat (jest to wybór 17,7% tych osób, tj. o 9,2 pp więcej niż w grupie ogółem).

Tabela 97 Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	250	9,3
Nie	2 438	90,7
Ogółem	2 688	100,0

Tabela 98 Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę?

	Na badanym obszarze		W województwie podkarpackim	
	Liczebność (N)	Procent (%)	Liczebność (N)	Procent (%)
Umowa o pracę na czas nieokreślony	129	51,6	126	90,0
Umowa o pracę na czas określony	112	44,8	9	6,4
Samozatrudnienie	67	26,8	10	7,1
Umowa zlecenia / umowa o dzieło	49	19,6	3	2,1
Umowa na okres próbny	24	9,6	-	-
Praca kontraktowa	21	8,4	1	0,7
Umowa na czas wykonania pracy (np. prace sezonowe)	20	8,0	1	0,7
Ogół osób deklarujących chęć zmiany formy umowy	250	100,0	140	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Zestawienie obecnej formy zatrudnienia z formą, którą osoby pracujące chciałyby uzyskać (o ile chciałyby zmienić obecnie posiadany typ umowy) pokazuje, że niezależnie od formy obecnego zatrudnienia – preferowane są umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony (we wszystkich przypadkach największe odsetki osób wskazujących na te formy – dodać przy tym należy, że opinie te uwzględniają zapewne praktykę panującą na rynku, zgodnie z którą uzyskanie umowy o pracę na czas określony wielokrotnie jest drogą do uzyskania umowy bezterminowej). Tylko wśród osób obecnie prowadzących własną firmę przeważa wskazanie na umowę na czas określony – wybrało tak niemal 2/3 osób w tej sytuacji (przyпускаć należy, że są to osoby, które zaangażowałyby się do pracy przy jakimś konkretnym projekcie / przedsięwzięciu, po czym wróciłyby do własnej działalności). Osoby zatrudnione na podstawie umów na czas nieokreślony statystycznie najczęściej wskazywały na chęć zamiany tej formy na samozatrudnienie (wybór 28,1% osób z tej grupy), na pracę kontraktową (wybór 20,3% osób z tej grupy) lub na umowę cywilno-prawną (wybór 29,7% osób z tej grupy) – a więc formy podnoszące elastyczność i samodzielność pracy.

Tabela 99 Obecna i oczekiwana forma zatrudnienia osób pracujących, które deklarują chęć zmiany formy zatrudnienia

Forma pracy, na którą chciano by zamienić obecną	Forma pracy obecnie posiadana								
	Umowa o pracę na okres próbny	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	Umowa zlecenia / umowa o dzieło	Praca kontraktowa	Praca bez umowy	Samozatrudnienie	Inne
Umowa o pracę na okres próbny	0	8	7	1	3	0	1	4	0
Umowa o pracę na czas określony	3	34	33	7	5	1	13	16	0
Umowa o pracę na czas nieokreślony	2	48	25	10	13	4	14	10	3
Umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	0	7	5	1	1	0	3	1	2
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	1	16	19	1	2	1	3	5	1
Praca kontraktowa	0	3	13	0	2	0	0	3	0
Praca bez umowy	1	13	11	2	3	0	4	3	0
Samozatrudnienie	1	21	18	6	4	0	4	10	3
Inna	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ogółem osób chętnych do zmiany formy pracy	6	90	64	12	19	5	24	26	4

#### 4.8 Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej

Biorąc pod uwagę stosunkowo pesymistyczne opinie mieszkańców na temat możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy jakiegokolwiek zatrudnienia, a szczególnie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i dającego satysfakcjonujący poziom zarobków, interesujące jest, na ile mieszkańcy są otwarci na możliwość samodzielnego stworzenia miejsca pracy dla siebie.

Uzyskane dane pokazują, że 8,3% mieszkańców badanego obszaru rozważa rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (analogiczny odsetek dla województwa podkarpackiego wynosi 7,4%). Największa otwartość na założenie własnej firmy cechuje osoby bezrobotne (pozytywna deklaracja 17% z nich), najmniejsza osoby biernie zawodowo (pozytywna deklaracja 2,4% z nich, przy czym blisko 2/3 osób biernych zawodowo nie udzieliło tutaj odpowiedzi). W przypadku osób obecnie pracujących stworzenie własnej firmy rozważa 6,5% respondentów, przy czym pamiętać należy, że 13,2% z nich już prowadzi działalność gospodarczą.

Dla większości osób, które rozważają założenie działalności gospodarczej (78,8%) byłby to niewymuszony wybór, natomiast co piąta osoba (21,2%) stwierdza, że taki plan jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy (najczęściej jest to opinia osób bezrobotnych – twierdzi tak 24,2% spośród osób bezrobotnych, które rozważają założenie działalności gospodarczej, natomiast osoby biernie zawodowo i pracujące rzadziej wyrażają

taką opinię – analogiczny odsetek wynosi odpowiednio 18,8% i 15,4% – częściej natomiast wskazują, że byłby to niewymuszony wybór).

#### Analiza zależności zmiennych

13,2% osób pracujących prowadzi już działalność gospodarczą, przy czym dotyczy to 16,7% mężczyzn i 9,6% kobiet. Jednocześnie kobiety częściej taki plan określają jako konieczność wymuszoną sytuacją na rynku pracy (opinia 18,8% z nich – w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi 12,6%).

Analizując płeć osób bezrobotnych chętnych do założenia działalności gospodarczej – zwraca uwagę różnica 6 pp na korzyść mężczyzn.

Spośród osób pracujących najbardziej chętne do założenia działalności gospodarczej są osoby najmłodsze – w wieku 18-23 lat (deklaruje tę chęć 12,9% osób z tej grupy, tj. o 6,3 pp więcej niż w grupie ogółem), najrzadziej natomiast osoby w wieku 50+ (3,7%).

W przypadku osób bezrobotnych – również osoby najmłodsze są najbardziej chętne do zakładania działalności gospodarczej, a ta chęć sukcesywnie spada w każdej kolejnej grupie wiekowej (od 21% do 17,6% w grupie wiekowej 41-50 lat, natomiast w przypadku osób w wieku 50+ jeszcze bardziej gwałtownie spada do 12,9%). Identyczną zależność widać w odniesieniu do stażu pracy tych osób – im wyższy, tym mniej osób deklaruje chęć założenia działalności gospodarczej (od 25,7% w przypadku osób bez stażu pracy, po 8,4% w przypadku osób ze stażem 31-40 lat i 7,1% w przypadku osób ze stażem powyżej 40 lat).

Najmniej chętne do zakładania działalności gospodarczej są osoby bezrobotne z małych miasteczek (do 20 tys. mieszkańców) – taką chęć deklaruje jedynie 11,9% spośród nich.

Osoby z wykształceniem wyższym są skłonne zakładać działalność gospodarczą w sytuacji braku zatrudnienia (25,3% osób bezrobotnych z tej grupy rozważa założenie działalności gospodarczej), natomiast niekoniecznie w momencie, kiedy zatrudnienie posiadają (8,9%). Należy przy tym przypomnieć, że 13,9% osób z wykształceniem wyższym już prowadzi działalność gospodarczą (częściej jedynie w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym – 16,2%).

Osoby uczące się częściej rozważają założenie działalności gospodarczej – deklaruje tak 9,6% uczniów/studentów, którzy obecnie pracują, ale aż 1/3 uczniów/studentów obecnie bezrobotnych (mogą to być osoby np. uczące się w trybie zaocznym; jednocześnie osoby o tym statusie częściej wyrażają opinię, że założenie działalności gospodarczej byłoby koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy – twierdzi tak 29,7% tych osób, tj. o 5,6 pp więcej niż w grupie bezrobotnych ogółem). W przypadku uczniów/studentów biernych zawodowo (należy zaznaczyć, że status ten z definicji oznacza osobę bierną zawodowo, a więc niezdolną do podjęcia pracy w najbliższym czasie) odsetek ten wynosi jedynie 2%, ale jednocześnie 3/4 osób z tej grupy nie odpowiedziało na pytanie (odpowiedź przeczącą podało 23,4% uczniów/studentów biernych zawodowo).

Opinie o tym, że założenie działalności gospodarczej byłoby niewymuszonym wyborem danej osoby najczęściej prezentują osoby w wieku 41-50 lat (twierdzi tak 83,1% z nich) – zwłaszcza biernie zawodowo (92,3%) oraz pracujące (90,6%).

Opinie o tym, że założenie działalności gospodarczej jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy najczęściej prezentują osoby z wykształceniem zawodowym średnim lub policealnym (34,2%) – zwłaszcza bezrobotne (twierdzi tak niemal połowa – 45,6% osób z tym poziomem wykształcenia rozważających założenie działalności gospodarczej, tj. o 21,4 pp więcej niż w grupie ogółem) oraz biernie zawodowo (25,0%).

Tabela 100 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy rozważy Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	6,5	17,0	2,4	8,3
Nie	80,3	83,0	34,3	65,1
Prowadzę obecnie (nie dotyczy)	13,2	-	-	4,6
Brak odpowiedzi	-	-	63,3	22,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 101 Dobrowolność planów zakładania działalności gospodarczej – w % (N=632)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Własna działalność jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy	15,4	24,2	18,8	21,2
Własna działalność jest niewymuszonym wyborem	84,6	75,8	81,2	78,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Dla blisko 3/4 osób pracujących, które planują zakładanie działalności gospodarczej, własna firma zastąpi dotychczasowe zatrudnienie i nie będzie prowadzona w związku z obecnym pracodawcą. Co piąta firma potencjalnie utworzona przez osobę obecnie zatrudnioną, prowadzona byłaby równolegle z obecnie wykonywaną pracą, a tylko w 5,8% przypadków byłaby nową formą wykonywania pracy dla tego samego pracodawcy (w przypadku województwa podkarpackiego jest to wartość dwukrotnie mniejsza, bo dotyczy 2,8% osób pracujących).

#### Analiza zależności zmiennych

Plan prowadzenia działalności gospodarczej równolegle z pracą w obecnym miejscu zatrudnienia ponad dwukrotnie częściej dotyczy mężczyzn niż kobiet (26,6% mężczyzn i 12,5% kobiet).

Osoby w wieku powyżej 50 lat częściej rozważają prowadzenie działalności gospodarczej dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę (9,4% w stosunku do 5,8% w grupie ogółem).

Osoby z wykształceniem zawodowym (tak zasadniczym, jak średnim i policealnym) częściej planują przejście z zatrudnienia na prowadzenie działalności gospodarczej, która nie będzie mieć związku z dotychczasowym pracodawcą (dotyczy to 81,2-82,5% osób, w pozostałych grupach wg wykształcenia – od 63,3% do 74,1%).

Tabela 102 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy działalność gospodarcza osób pracujących będzie związana z obecną pracą?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Będzie prowadzona równolegle z pracą w obecnym miejscu	35	20,1
Będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę	10	5,8
Będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą	129	74,1
Ogółem	174	100,0

Mieszkańcy badanych powiatów pytani o powody, dla których planują założyć własną działalność gospodarczą, najczęściej wskazywali na chęć bycia szefem dla samego siebie (jest to motywacja 2/3 osób – 64,1%; w przypadku województwa podkarpackiego wskazało na nią 55,6% osób), a w drugiej kolejności na chęć sprawdzenia się, spróbowania czegoś nowego (26,5%). Tym samym zauważyć można, że to nie obiektywne problemy z zatrudnieniem czy brak źródeł dochodu, ale raczej aspekty psychologiczne decydują najsilniej o planach samozatrudnienia (w związku z tym do osób z takimi predyspozycjami powinny być kierowane propozycje samozatrudnienia, nie należy natomiast ich traktować jako zamiennika pracy na rzecz pracodawcy odpowiedniego dla każdego poszukującego pracy). Katalog odpowiedzi był zróżnicowany w poszczególnych kategoriach respondentów, dlatego warto analizować powody w podziale na osoby pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo.

W przypadku osób pracujących, oprócz dwóch wspomnianych już powodów natury psychologicznej, istotnym bodźcem dla podjęcia własnej działalności są niskie dochody w obecnym miejscu pracy (powód ten stanowi drugą co do kolejności przyczynę rozważania działalności gospodarczej – wskazuje na nią co trzecia osoba pracująca w tej sytuacji) oraz przekonanie o braku satysfakcji z obecnej pracy (opinia 23% osób pracujących rozważających rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej).

Osoby bezrobotne stosunkowo często uzasadniają chęć prowadzenia własnej działalności brakiem ofert w ogóle lub ofert dobrze płatnych na lokalnym rynku pracy, a także chęcią pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Osoby bierne zawodowo chęć założenia własnej firmy uzasadniają bardzo często niskim poziomem zarobków oferowanych na lokalnym rynku pracy.

#### Analiza zależności zmiennych

Motywacja „Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi” jest częściej wybierana przez kobiety niż mężczyźni (ogółem K: 27,1%, M: 21,1%) – ale tylko w przypadku osób bezrobotnych i biernych zawodowo (wybór K i M odpowiednio: 30,9% i 19,5% oraz 35,0% i 20,5%), a nie w przypadku osób pracujących (tutaj wybór K i M wynosi odpowiednio: 17,5% i 25,3%).

Mężczyźni częściej niż kobiety kierują się chęcią bycia szefem dla siebie samego (taką motywację zgłasza 66,9% mężczyzn, 59,9% kobiet), kobiety natomiast wyraźnie częściej wskazywały na motywacje „Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam(a)” (wybór 22,9% kobiet i 12,8% mężczyzn) oraz „Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie” (wybór 30,5% kobiet i 23,7% mężczyzn). Mężczyźni pracujący częściej niż pracujące kobiety chcą dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u obecnego pracodawcy (K: 6,3%, M: 14,7%).

Im młodsza osoba, tym częściej chęć założenia działalności gospodarczej motywuje chęcią bycia samemu sobie szefem, przy czym wybór ten ponownie jest częstszy wśród osób najstarszych – w wieku powyżej 50 lat.

Chęć spróbowania czegoś nowego, podjęcia wyzwania motywuje najczęściej osoby w wieku 31-40 lat, zwłaszcza pracujące i bezrobotne (ale nie bierne zawodowo).

28,8% mieszkańców wsi chętnych do założenia działalności gospodarczej motywuje to brakiem ofert pracy na lokalnym rynku (w grupie ogółem jest to motywacja 19,5% osób, w pozostałych poszczególnych miejscach zamieszkania – od 8,7% w przypadku mieszkańców miast powyżej 100 tys. do 17,8% w przypadku mieszkańców miast o wielkości 50-100 tys.).

Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej niż ogół mieszkańców wskazują na motywację do zakładania działalności związaną z chęcią bycia samemu sobie szefem

(53,9% wobec 64,1% ogółem – zwłaszcza dotyczy to osób bezrobotnych – tutaj wyboru tego dokonało 48,5% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym), za to częściej na motywacje związane z chęcią stworzenia sobie miejsca pracy zgodnego z zainteresowaniami i kwalifikacjami (28,4% wobec 17,0% ogółem) oraz z brakiem ofert na lokalnym rynku (28,4% wobec 19,5% ogółem).

Najczęściej opinię o braku ofert pracy na lokalnym rynku wyrażają osoby bez doświadczenia zawodowego – dla 39,7% z nich jest to motywacją do założenia działalności (wobec 19,5% w grupie ogółem).

Tabela 103 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – w % (N=637)

	Kategoria respondentów						Ogółem	
	Pracujący		Bezrobotni		Bierni zawodowo			
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem	118	67,4	245	61,6	45	70,3	408	64,1
Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie	43	24,6	110	27,6	16	25,0	169	26,5
Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi	38	21,7	96	24,1	16	25,0	150	23,6
Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy	-	-	113	28,4	11	17,2	124	19,5
Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki	-	-	91	22,9	23	35,9	114	17,9
Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam	31	17,7	74	18,6	3	4,7	108	17,0
Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE	9	5,1	52	13,1	5	7,8	66	10,4
Obecna praca przynosi niski dochód	56	32,0	-	-	-	-	56	8,8
Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia	27	15,4	18	4,5	8	12,5	53	8,3
Obecna praca nie jest satysfakcjonująca	40	22,9	-	-	-	-	40	6,3
Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy	19	10,9	-	-	-	-	19	3,0
Liczba osób rozważających założenie działalności gospodarczej	175	100,0	398	100,0	64	100,0	637	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.



## 4.9 Ocena instrumentów wsparcia dla osób poruszających się po rynku pracy oraz osób biernych zawodowo

Zagadnieniem istotnym z punktu widzenia prowadzonych przez urzędy pracy działań nakierowanych na wsparcie osób poszukujących pracy oraz osób biernych zawodowo, jest wykorzystanie instrumentów rynku pracy oraz ich ocena przez osoby korzystające. Należy zaznaczyć, że formy wsparcia analogiczne do tych, jakimi dysponują publiczne służby zatrudnienia, są często oferowane w różnego typu projektach finansowanych głównie ze środków Unii Europejskiej. Respondenci nie oceniali jedynie form wsparcia powiatowych urzędów pracy, ale wszystkie, w jakich zdarzyło im się uczestniczyć – stąd brak możliwości oddzielenia ocen tych form ani określenia częstotliwości ich stosowania w różnych instytucjach.

Na podstawie uzyskanych informacji można wnioskować, że ponad 40% mieszkańców badanego obszaru korzystało z jakiegoś instrumentu rynku pracy, w tym najczęściej osoby zatrudnione, a najrzadziej osoby bierne zawodowo. Stopień wykorzystania instrumentów rynku pracy jest wyraźnie większy niż w województwie podkarpackim – tam 21% mieszkańców zgłosiło korzystanie z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy (w tym 25,2% osób pracujących, 22,3% osób bezrobotnych i 15,5% osób biernych zawodowo) – są to więc wskaźniki ponad dwukrotnie niższe.

### Analiza zależności zmiennych

Najbardziej z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy korzystali/ty:

- pracujący mieszkańcy wsi (44,4% wobec 55,4% ogółu pracujących),
- osoby bezrobotne z najmłodszej grupy wiekowej: 18-23 lata (27,2% wobec 35,6% ogółu bezrobotnych),
- osoby bezrobotne o najniższym poziomie wykształcenia: gimnazjalne lub poniżej (30,0% wobec 35,6% ogółu bezrobotnych),
- bierni zawodowo mieszkańcy wsi (18,4% wobec 31,0% ogółu biernych zawodowo).

Tabela 104 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy korzystał Pan(i) z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy? – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	55,4	35,6	31,0	40,9
Nie	44,6	64,4	69,0	59,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0

Najczęściej wykorzystywanym instrumentem rynku pracy na badanym obszarze jest staż. Uczestniczyło w nim blisko 13% mieszkańców, w tym w przypadku osób aktualnie bezrobotnych – odsetek ten przekracza 17%. W dalszej kolejności realizowane były szkolenia, wyposażane były miejsca pracy oraz refundowane były koszty opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (przy czym osoby obecnie pracujące korzystały z tego instrumentu 4-krotnie częściej niż obecnie bezrobotni i ponad 6-krotnie częściej niż obecnie bierni zawodowo).

Tabela 105 Skala wykorzystania poszczególnych instrumentów rynku pracy przez osoby poruszające się po rynku pracy oraz biernie zawodowo – w % (N=7 717)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
staż	10,53	17,13	11,53	12,88
finansowanie szkolenia	8,26	9,40	5,58	7,67
dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	10,04	7,43	2,94	6,78
refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	12,17	3,12	1,90	5,84
finansowanie kosztów zakwaterowania	12,98	3,03	0,56	5,64
dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	7,89	4,78	2,60	5,11
dodatki aktywizacyjne	6,25	6,02	1,90	4,67
prace interwencyjne	3,53	6,66	2,79	4,22
finansowanie kosztów przejazdu	6,99	3,29	1,90	4,09
przygotowanie zawodowe dorosłych	4,06	5,25	0,82	3,29
prace społecznie użyteczne	2,68	5,55	1,86	3,27
roboty publiczne	3,46	3,76	2,19	3,11
bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	2,34	4,91	1,15	2,71
stypendium z tytułu dalszej nauki	1,38	3,42	3,42	2,71

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Biorąc pod uwagę fakt, że najrzadziej z instrumentów rynku pracy korzystają osoby biernie zawodowo, warto zastanowić się, czy osoby te znają w ogóle ofertę wsparcia nakierowanego na aktywizację zawodową. O ile ponad 60% nie korzystało z żadnego instrumentu rynku pracy, o tyle brak znajomości jakichkolwiek instrumentów deklaruje niemal co piąty – 17,8% (w województwie podkarpackim było to znacznie więcej, bo 37,8% respondentów z tej kategorii).

Największe grono osób biernych zawodowo posiada wiedzę o istnieniu takich form wsparcia jak staż zawodowy (2/3), a następnie: dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej (blisko 1/3), finansowanie szkoleń (blisko 1/3) i dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy (1/4). Warto jednak zauważyć, że o możliwości refundacji kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną słyszało zaledwie 13% osób biernych zawodowo.

Tabela 106 Znajomość instrumentów rynku pracy przez osoby biernie zawodowo (N=2688)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Staż	1 795	66,8
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	846	31,5
Finansowanie szkolenia	843	31,4
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	710	26,4
Roboty publiczne	672	25,0
Prace interwencyjne	647	24,1
Prace społecznie użyteczne	527	19,6

Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	517	19,2
Stypendium z tytułu dalszej nauki	482	17,9
Dodatki aktywizacyjne	479	17,8
Przygotowanie zawodowe dorosłych	469	17,5
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	355	13,2
Finansowanie kosztów przejazdu	344	12,8
Finansowanie kosztów zakwaterowania	241	9,0
<b>Nie znam żadnego</b>	478	17,8

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Osoby, które zadeklarowały korzystanie z poszczególnych instrumentów rynku pracy, zostały poproszone o dokonanie ich oceny z punktu widzenia jakości oraz użyteczności. Oceny dokonywane były w pięciostopniowej skali, gdzie:

- 1 pkt – bardzo niska jakość/użyteczność,
- 2 pkt – raczej niska jakość/użyteczność,
- 3 pkt – przeciętna jakość/użyteczność,
- 4 pkt – raczej wysoka jakość/użyteczność,
- 5 pkt – bardzo wysoka jakość/użyteczność.

Aby umożliwić łatwe porównanie ocen poszczególnych form wsparcia dla każdego z instrumentów rynku pracy obliczono średnią ocen. Część instrumentów była wykorzystana i oceniana przez niewielką liczbę respondentów, dlatego należy ten fakt uwzględnić podczas prób generalizowania wyników. Liczba ocen, na podstawie których wyliczono średnie, jest każdorazowo podana w zestawieniach (tabela 107 i 108).

W przypadku oceny jakości instrumentów rynku pracy wszystkie oceny mieszczą się w średniej wartości od 3,00 do 4,15, a więc od jakości przeciętnej do raczej wysokiej (w odniesieniu do ocen ogółu mieszkańców, które wahają się od 3,31 do 3,80) i nie są zbyt zróżnicowane, jak również nie widać w układzie odpowiedzi żadnej prawidłowości. Świadczyć to może o niewielkiej refleksji na ten temat wśród respondentów, z czego wynika wybieranie przeciętnych ocen.

Analizując odpowiedzi dla poszczególnych kategorii respondentów, zwraca uwagę fakt, że osoby bezrobotne zasadniczo lepiej oceniają jakość instrumentów rynku pracy – dotyczy to zwłaszcza finansowania kosztów zakwaterowania, przygotowania zawodowego dorosłych, prac interwencyjnych, dodatków aktywizacyjnych, stażu.

Tabela 107 Ocena jakości instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów

	Kategoria respondentów						Ogółem	
	Pracujący		Bezrobotni		Bierni zawodowo			
	N	średnia ocen	N	średnia ocen	N	średnia ocen	N	średnia ocen
Prace społecznie użyteczne	52	3,60	128	4,02	43	3,42	223	3,80
Stypendium z tytułu dalszej nauki	30	3,50	77	3,99	80	3,70	187	3,79
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	46	3,59	111	3,91	26	3,54	183	3,78

Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	195	3,66	109	3,82	58	3,69	362	3,71
Roboty publiczne	74	3,47	85	3,86	56	3,77	215	3,70
Przygotowanie zawodowe dorosłych	95	3,12	121	4,12	19	3,37	235	3,66
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	239	3,56	170	3,72	72	3,63	481	3,63
Finansowanie szkolenia	181	3,33	219	3,94	126	3,38	526	3,60
Prace interwencyjne	70	3,00	153	3,87	54	3,61	277	3,60
Dodatki aktywizacyjne	146	3,21	139	3,99	44	3,57	329	3,59
Staż	232	3,17	397	3,94	258	3,34	887	3,56
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	283	3,37	70	4,00	40	3,45	393	3,49
Finansowanie kosztów przejazdu	158	3,29	76	3,93	43	3,40	277	3,48
Finansowanie kosztów zakwaterowania	292	3,13	68	4,15	12	3,17	372	3,31

W przypadku oceny użyteczności poszczególnych form wsparcia – podobnie jak przy ocenie jakości – oceny rozciągają się wśród poszczególnych grup od 3,09 do 4,13, a więc od użyteczności przeciętnej do raczej wysokiej (przy czym w odniesieniu do ogółu mieszkańców – od 3,51 do 4,02). Podobnie jak poprzednio są mocno zbliżone do siebie, a ich analiza nie pokazuje prawidłowości udzielanych odpowiedzi. Wybieranie przeciętnych ocen świadczyć może o braku rzetelnej wiedzy i pogłębionej opinii na ten temat wśród respondentów.

Jeżeli chodzi o odpowiedzi poszczególnych grup – osoby bezrobotne zasadniczo wyżej oceniają wszystkie oferowane na rynku formy wsparcia, jedynym wyjątkiem jest finansowanie wyposażenia miejsca pracy, które zostało przez tę grupę ocenione niżej niż przez dwie pozostałe. Osoby pracujące wyżej od pozostałych grup oceniły użyteczność refundacji kosztów opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, co jest istotne z punktu widzenia aktywizacji zawodowej.

Tabela 108 Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów

	Kategoria respondentów						Ogółem	
	Pracujący		Bezrobotni		Bierni zawodowo			
	N	średnia ocen	N	średnia ocen	N	średnia ocen	N	średnia ocen
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	278	4,11	72	3,96	47	3,57	397	4,02
Stypendium z tytułu dalszej nauki	35	3,66	77	3,99	85	3,78	197	3,84
Staż	268	3,65	387	3,91	283	3,52	938	3,72
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	239	3,71	167	3,64	72	3,79	478	3,70
Prace interwencyjne	79	3,57	148	3,80	63	3,65	290	3,70
Finansowanie kosztów przejazdu	169	3,47	73	4,04	48	3,90	290	3,68

Roboty publiczne	88	3,51	85	3,94	47	3,53	220	3,68
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	58	3,41	113	3,83	26	3,62	197	3,68
Prace społecznie użyteczne	66	3,35	128	3,84	41	3,59	235	3,66
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	191	3,47	109	3,84	66	3,77	366	3,63
Finansowanie szkolenia	200	3,39	213	3,92	136	3,54	549	3,63
Dodatki aktywizacyjne	160	3,39	134	3,88	44	3,59	338	3,61
Przygotowanie zawodowe dorosłych	100	3,09	119	4,03	17	3,18	236	3,57
Finansowanie kosztów zakwaterowania	320	3,36	69	4,13	14	3,86	403	3,51

Mieszkańcy badanych powiatów zostali poproszeni o wskazanie, jakie inne formy wsparcia, oprócz wymienionych instrumentów rynku pracy, byłyby ich zdaniem przydatne dla nich i osób w podobnej sytuacji zawodowej, a więc osobno dla osób pracujących, osób bezrobotnych i osób biernych zawodowo. Pytanie oparte było o kafeterię odpowiedzi przygotowaną w ramach badania pilotażowego, wraz z umożliwieniem odpowiedzi „inne”, z której respondenci co do zasady nie skorzystali.

Osoby pracujące zadeklarowały zapotrzebowanie na wszystkie zaproponowane w kafeterii formy wsparcia w niemal równym stopniu (poparta je ok. połowa respondentów): na pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej dostępną nie tylko dla posiadających status osoby bezrobotnej, na zapewnianie opieki nad osobami zależnymi oraz na wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości. Istotne jest to, że o ile poparcie dla pierwszej kategorii jest porównywalne do danych dla województwa podkarpackiego, o tyle w tym drugim przypadku – poparcie dla dwóch pozostałych form wyrażała co czwarta osoba pracująca (odsetki odpowiednio: 50,0%; 25,5%; 24,1%), czyli na badanym obszarze mają one dwukrotnie większe poparcie.

Tabela 109 Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących pracy? (N=2 688)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)	1 383	51,5
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	1 266	47,1
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	1 228	45,7
Ogółem	2 688	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Osoby bezrobotne również wskazywały najczęściej na wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej. Pozostałe dwie propozycje w kafeterii zyskały po ok. 30% wskazań. W województwie podkarpackim pomysł wspierania w zakładaniu działalności gospodarczej zyskał poparcie wyższe o 14,6 pp (59,5%), w pozostałych przypadkach – wyniki są porównywalne.

Tabela 110 Rozkład odpowiedzi osób bezrobotnych na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób poszukujących pracy? (N=2 341)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej	1 052	44,9
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	703	30,0
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	664	28,4

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

W przypadku osób biernych zawodowo kategoria możliwych odpowiedzi została uzupełniona o wsparcie psychologiczne oraz poradnictwo zawodowe. Osoby bierne zawodowo, podobnie jak osoby z pozostałych kategorii, najczęściej deklarowały zapotrzebowanie na wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej. Zapotrzebowanie na poradnictwo zawodowe oraz zapewnienie opieki nad osobami zależnymi wyrażała prawie co trzecia osoba. Odpowiedzi te nie różnią się zasadniczo od odpowiedzi osób biernych zawodowo z terenu województwa podkarpackiego – jedynie w odniesieniu do wsparcia w prowadzeniu istniejących działalności gospodarczych – odsetek wskazań na badanym obszarze jest o 8,2 pp wyższy.

Tabela 111 Rozkład odpowiedzi osób biernych zawodowo na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób biernych zawodowo? (N=2 688)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)	1 141	42,5
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	862	32,1
Poradnictwo zawodowe	842	31,3
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	776	28,9
Wsparcie psychologiczne	388	14,4

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi

## SPIS TABEL

Tabela 1	Próba badawcza (założona i osiągnięta) – <b>osoby pracujące</b> .....	17
Tabela 2	Próba badawcza (założona i osiągnięta) – <b>osoby bezrobotne</b> .....	18
Tabela 3	Próba badawcza (założona i osiągnięta) – <b>osoby bierne zawodowo</b> .....	19
Tabela 4	Charakterystyka respondentów ze względu na płeć – w % (N=7 717).....	20
Tabela 5	Charakterystyka respondentów ze względu na wiek – w % (N=7 717) .....	20
Tabela 6	Charakterystyka respondentów ze względu na poziom wykształcenia – w % (N=7 717) .....	20
Tabela 7	Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania – w % (N=7 717) .....	21
Tabela 8	Charakterystyka respondentów ze względu na stan zdrowia – w % (N=7 717) .....	21
Tabela 9	Charakterystyka respondentów ze względu na staż pracy – w % (N=7 717) .....	22
Tabela 10	Charakterystyka respondentów (bezrobotnych i biernych zawodowo) ze względu na czas pozostawania bez pracy – w % (N=5 029) .....	22
Tabela 11	Charakterystyka respondentów ze względu na posiadanie statusu ucznia/studenta – w % (N=7 717) .....	23
Tabela 12	Charakterystyka respondentów ze względu na rodzaj statusu osoby uczącej się – w % (N=749) .....	23
Tabela 13	Ocena możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) – w % (N = 7 017) .....	25
Tabela 14	Ocena możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami – w % (N=7 717) .....	26
Tabela 15	Ocena możliwości znalezienia na lokalnym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków – w % (N=7 717) .....	27
Tabela 16	Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób pracujących: Czy Pana(i) zdaniem na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest.....	27
Tabela 17	Ocena zmian w zakresie liczby miejsc pracy na lokalnym rynku pracy w ostatnich trzech latach – w % (N=7 717) .....	28
Tabela 18	Ocena poziomu płac na lokalnym rynku pracy w stosunku do kosztów utrzymania – w % (N=7 717) .....	29
Tabela 19	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? – w % (N=7 717) .....	29
Tabela 20	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Którzy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? – w % (N=1 729) .....	30

Tabela 21	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? – w % (N=7 717).....	31
Tabela 22	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawca respondenta szanuje swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? – w % (N=2 688) .....	31
Tabela 23	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować? – w % (N=7 717) .....	32
Tabela 24	Opinie osób pracujących na temat pracodawców i postaw pracowniczych w odniesieniu do lokalnego rynku pracy oraz miejsca pracy respondenta – w % .....	32
Tabela 25	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy? – w % (N=7 717) .....	33
Tabela 26	Obawy osób pracujących dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej – w % .....	34
Tabela 27	Obawy osób bezrobotnych dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej – w % .....	35
Tabela 28	Obawy osób biernych zawodowo dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej – w % .....	36
Tabela 29	Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? – w % (N=5 029) .....	37
Tabela 30	Liczba miejsc pracy, w których zatrudnieni byli respondenci (liczba umów) – w % (N=5 892) .....	37
Tabela 31	Podstawa ostatniego zatrudnienia osób biernych zawodowo i bezrobotnych oraz obecnego zatrudnienia osób pracujących – w % (N=6 780) .....	38
Tabela 32	Rodzaje umów, które podejmowali respondenci w swojej historii zawodowej (włącznie z obecną umową osób pracujących) – w % (N=16 050) .....	39
Tabela 33	Liczba wykonywanych zawodów – w % (N=6 292).....	39
Tabela 34	Zawody wykonywane przez mieszkańców badanych powiatów .....	40
Tabela 35	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną? – w % (N=6 902) .....	42
Tabela 36	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? – w % (N=4 144) .....	42
Tabela 37	Łączny czas trwania bezrobocia w historii zawodowej respondentów – w % (N=4 015) .....	43
Tabela 38	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) osobą długotrwale bezrobotną (minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)? – w % (N=4 151) .....	43
Tabela 39	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? .....	44



Tabela 40	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? – w % (N=1 357).....	44
Tabela 41	Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób bezrobotnych: Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)?... ..	45
Tabela 42	Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób bezrobotnych: Od jak dawna jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy? .....	46
Tabela 43	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek lub obecnie prowadzi własną działalność gospodarczą? – w % (N=6 403) .....	46
Tabela 44	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą? – w % (N=764).....	47
Tabela 45	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo istniała ostatnia działalność gospodarcza (a w przypadku osób aktualnie samozatrudnionych: jak długo istnieje obecnie prowadzona działalność)? – w % (N=764) .....	48
Tabela 46	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile czasu minęło od zakończenia ostatniej działalności gospodarczej? – w % (N=334) .....	48
Tabela 47	Przyczyny bezrobocia – w % (N=1 585).....	49
Tabela 48	Przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy – w opinii osób bezrobotnych.....	50
Tabela 49	Powody, dla których osoby bezrobotne rejestrują się w urzędzie pracy .....	51
Tabela 50	Powody, dla których osoby bezrobotne nie rejestrują się w urzędzie pracy.....	51
Tabela 51	Przyczyny bierności zawodowej – w % (N=2 668) .....	52
Tabela 52	Co mogłoby pomóc osobom biernym zawodowo w podjęciu zatrudnienia? ..	54
Tabela 53	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – w % (N=5 029) .....	55
Tabela 54	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Gdzie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? – w % (N=2 597).....	56
Tabela 55	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kiedy widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – w % (N=2 459) .....	57
Tabela 56	Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakiej formie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? – w % (N=2 575) .....	58
Tabela 57	Powody, dla których osoby bezrobotne nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej.....	59
Tabela 58	Powody, dla których osoby biernie zawodowo nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej.....	60

Tabela 59	Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie form pracy, którą mieliby podjąć – w %	61
Tabela 60	Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie wymiaru pracy, którą mieliby podjąć (czasu pracy i liczby godzin) – w %	62
Tabela 61	Najniższy poziom zarobków, który byłby do zaakceptowania oraz byłby satysfakcjonujący dla osób bezrobotnych – w %	63
Tabela 62	Najniższe stanowisko, które byłoby do zaakceptowania oraz byłoby satysfakcjonujące dla osób bezrobotnych – w %	63
Tabela 63	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach? – w %	64
Tabela 64	Znaczenie różnych aspektów zatrudnienia dla osób bezrobotnych – w %	65
Tabela 65	Sposób zdobycia aktualnego zatrudnienia przez osoby pracujące (N = 2 688)	66
Tabela 66	Jaki czas poświęcają osoby pracujące obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)? (N=2688)	67
Tabela 67	Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? (N=2688)	67
Tabela 68	Jak często zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? (N=733)	68
Tabela 69	Sposób, w jaki pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? (N=773)	68
Tabela 70	Stopień uregulowania stanowiska pracy osób obecnie pracujących – w %	69
Tabela 71	Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków?	70
Tabela 72	Jaką część wykonywanej przez Pana(ią) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?	70
Tabela 73	Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szansę na awans zawodowy?	70
Tabela 74	Dlaczego uważa Pan(i), że nie ma szans na awans w obecnym miejscu pracy?	71
Tabela 75	Poziom satysfakcji osób pracujących z obecnie wykonywanej pracy – ogółem i w różnorodnych wymiarach – w %	71
Tabela 76	Zestawienie aktualnego poziomu dochodów respondentów z poziomem ich satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w poszczególnych wymiarach	72
Tabela 77	Aktualny poziom zarobków (miesięczna kwota netto) osób pracujących	75
Tabela 78	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?	77

Tabela 79	Jaki procent źródeł utrzymania osób pracujących stanowią źródła dochodu inne niż praca zarobkowa? .....	77
Tabela 80	Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? – w % (N=7 633) .....	78
Tabela 81	Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego na badanym obszarze – miesięczna kwota netto na osobę – w % (N=5055) .....	81
Tabela 82	Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego na terenie województwa podkarpackiego – miesięczna kwota netto na osobę – w % (N=2 301) .....	81
Tabela 83	Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? – na badanym obszarze – w % (N=7 714) .....	84
Tabela 84	Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? – w województwie podkarpackim – w % (N=3286) .....	84
Tabela 85	Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego? – na badanym obszarze – w % (N=1 603) .....	85
Tabela 86	Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego? – dla województwa podkarpackiego – w % (N=1 603) .....	86
Tabela 87	Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego w odniesieniu do respondentów wg średniego dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego – na badanym obszarze – w % (N=2370) .....	86
Tabela 88	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy oprócz wynagrodzenia finansowego pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę? .....	88
Tabela 89	Odsetek osób korzystających z poszczególnych bonusów do wynagrodzenia (N=374) .....	89
Tabela 90	Wpływ bonusów do wynagrodzenia za pracę na zwiększenie satysfakcji z pracy osób aktualnie zatrudnionych – w % .....	90
Tabela 91	Odsetek osób, które wskazały na poszczególne bonusy do wynagrodzenia jako te, które najsilniej zwiększałyby satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=2314) .....	90
Tabela 92	Plany osób pracujących dotyczące podejmowania działań nakierowanych na poprawę ich sytuacji zawodowej w ciągu najbliższego roku – na badanym obszarze w % .....	92
Tabela 93	Plany osób pracujących dotyczące podejmowania działań nakierowanych na poprawę ich sytuacji zawodowej w ciągu najbliższego roku – w województwie podkarpackim w % .....	93
Tabela 94	Jakie warunki skłoniłyby osoby pracujące do zmiany miejsca pracy? .....	94

Tabela 95	Na jakie ustępstwa osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą korzystne dla nich warunki? .....	95
Tabela 96	Ustępstwa, na jakie osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać korzystniejszą pracę, spełniającą określone warunki – w % .....	96
Tabela 97	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną? .....	98
Tabela 98	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę? .....	98
Tabela 99	Obecna i oczekiwana forma zatrudnienia osób pracujących, które deklarują chęć zmiany formy zatrudnienia .....	99
Tabela 100	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – w % (N=7 717) .....	101
Tabela 101	Dobrowolność planów zakładania działalności gospodarczej – w % (N=632) 101	
Tabela 102	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy działalność gospodarcza osób pracujących będzie związana z obecną pracą? .....	101
Tabela 103	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? – w % (N=637) .....	103
Tabela 104	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy korzystał Pan(i) z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy? – w % (N=7717) .....	104
Tabela 105	Skala wykorzystania poszczególnych instrumentów rynku pracy przez osoby poruszające się po rynku pracy oraz biernie zawodowo – w % (N=) .....	105
Tabela 106	Znajomość instrumentów rynku pracy przez osoby biernie zawodowo (N=2688) ... .....	105
Tabela 107	Ocena jakości instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów .....	106
Tabela 108	Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów .....	107
Tabela 109	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących pracy? (N=2688) .....	108
Tabela 110	Rozkład odpowiedzi osób bezrobotnych na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób poszukujących pracy? (N=2341) .....	109
Tabela 111	Rozkład odpowiedzi osób biernych zawodowo na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób biernych zawodowo? (N=2688) .....	109

## SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1	Odpowiedź na pytanie o poziom satysfakcji z zarobków w grupach wg wysokości zarobków .....	75
Rysunek 2	Odsetek osób, których zarobki miesięczne netto mieszczą się w poszczególnych przedziałach .....	76
Rysunek 3	Odsetek osób pracujących, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka mieszczą się w poszczególnych przedziałach .....	81
Rysunek 4	Odsetek osób bezrobotnych, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka mieszczą się w poszczególnych przedziałach .....	82
Rysunek 5	Odsetek osób biernych zawodowo, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka mieszczą się w poszczególnych przedziałach .....	82
Rysunek 6	Odsetek osób bezrobotnych, dla których dochody miesięczne netto gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 członka uznano by za wystarczające .....	86